



2022/23

Компас: навчання

Твої права на підприємстві
і в Berufsschule
(професійно-технічному училищі)

The image features an abstract graphic design on the left side, composed of three overlapping geometric shapes: a large teal triangle at the top, a dark grey triangle in the middle, and a red triangle at the bottom. All three triangles point towards the right edge of the frame. The background is white.

jugend.dgb.de/ausbildung
facebook.com/jugend.im.dgb
instagram.com/dgbjugend

Стор. 3 Вступ

Стор. 11 **1.**
Початок
навчання

Стор. 29 **2.**
Навчальний день на
підприємстві та в
Berufsschule (професійно-
технічному училищі)

Стор. 73 **3.**
Наприкінці
навчання

Стор. 84 Mitbestimmung (Спільне визначення) на
підприємстві та в Berufsschule
(професійно-технічному училищі)

Стор. 90 Ми — DGB-Jugend — твоя мережа
для навчання

Стор. 95 Контакти

Стор. 100 Предметний покажчик





Примітка: у цій брошурі розглядаються тільки права й обов'язки стажистів, до відносин з якими у галузі професійної підготовки застосовується Berufsbildungsgesetz (Федеральний закон про розвиток професійної освіти).

Ми тут заради тебе!

Ця брошура використовується в якості керівництва й призначена для того, щоб допомогти тобі пройти весь шлях навчання — від початку до успішного завершення. Тут ти знайдеш всі важливі відомості, що стосуються твоїх прав, обов'язків і можливостей, наприклад, інформацію про фінансову допомогу під час навчання чи в разі початку батьківства. Ця брошура допоможе тобі впоратися з будь-якими питаннями та невизначеностями. І ще одна важлива порада: зміст цієї брошури може певним чином допомогти тобі скласти твій Prüfung (іспит). Вона також є відмінною опорою для підготовки.

Ми — DGB-Jugend — твоя мережа для навчання. З будь-якими сумнівами та проблемами ти можеш звертатися до нас. Ми, твоя профспілкова молодь, завжди готові допомогти тобі. Твоє Interessenvertretung (представництво інтересів компанії) також готове надати тобі підтримку. Разом ми зможемо домогтися більшого. Висока Ausbildungsqualität (якість навчання) є наріжним каменем для твого оптимального початку трудового життя.

Наші контакти ти знайдеш в кінці цієї брошури. Ми з нетерпінням чекаємо на зустріч із тобою.

Усього найкращого й успіхів!
Твої DGB-Jugend

Крістоф Беккер
Федеральний секретар DGB
у справах молоді



Скорочення

Закони

ArbZG	Arbeitszeitgesetz (Закон про тривалість робочого часу)
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe (допомога на професійне навчання)
BAföG	Berufsausbildungsförderungsgesetz (Закон про сприяння професійному навчанню)
BAG	Bundesarbeitsgericht (Федеральний суд)
BBiG	Berufsbildungsgesetz (Федеральний закон про розвиток професійної освіти)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (Закон про правовий режим підприємств)
BurlG	Bundesurlaubsgesetz (Федеральний закон про відпустку)
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz (Закон про охорону праці молоді)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz (Закон про захист від звільнення)
MuSchG	Mutterschutzgesetz (Закон про захист материнства)
PersVG	Personalvertretungsgesetz (Закон про представництво працівників і службовців у державних установах)

Представництво інтересів компанії (Interessenvertretung)

BR	Betriebsrat (виробнича рада)
PR	Personalrat (рада працівників)
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництво молоді та стажистів)
SV	Schülervertretung (студентська рада)
IV	Außerbetriebliche Interessenvertretung (захист інтересів за межами підприємства)

Примітка для зручності ознайомлення із цією брошурою

Предметні розділи орієнтовані на процес твого навчання. Щоб допомогти тобі швидко знайти те, що ти шукаєш, наприкінці є огляд ключових слів (стор. 100). У цьому огляді ти просто шукаєш ключове слово, яке тебе цікавить, і знаходиш за ним відповідну вказівку сторінки. Те саме стосується й тексту: усі ключові слова позначені. Тому, якщо тебе зацікавив виділений термін і ти хочеш дізнатися про нього більше, повернись до огляду ключових слів. За вказаним тут номером сторінки ти перейдеш до тієї частини брошури, де цей термін пояснюється докладніше.

Duales System (подвійна система) навчання

У Німеччині існують різні форми професійного навчання. Більшість учнів в duales System (подвійній системі) навчаються на підприємстві та в Berufsschule (в професійно-технічному училищі). Außerbetriebliche Ausbildung (навчання поза підприємством) проходить в Bildungsträger (на підприємстві, що надає послуги з навчання), в Berufsschule (в професійно-технічному училищі) і, за певних обставин, в рамках практичних завдань — на підприємствах. Водночас до стажувань, що проводяться стажистами поза підприємством і в рамках очного навчання, застосовуються ті самі права, що й до стажувань, що проводяться стажистами, які навчаються поза підприємством, і до стажувань, які навчаються на денному відділенні, як описано нижче. Незалежно від того, за якою моделлю стажисти проходять професійну підготовку — до Berufsschule (професійно-технічного училища) мають вступати всі.



Роботодавцем вважається той, хто наймає інших людей за заробітну плату.

Працівники виконують свої обов'язки, щоб забезпечити собі засоби до існування. З юридичної точки зору: вони виконують залежну, сторонню роботу на підприємстві, яке їм самим не належить.

Стажисти вивчають професію та перебувають у навчальних відносинах, але за законом зазвичай належать до працівників (закон визначає їх «працівниками, які отримали професійну освіту»).

Ausbildende (викладач) — це людина, яка підписує з тобою **Ausbildungsvertrag** (контракт на навчання). Він наймає тебе для професійного навчання. Для решти працівників підприємства він є роботодавцем. Потім він може делегувати проведення фактичного навчання іншим працівникам — інструктору (**Ausbilder**). Отже поняття **Ausbildende** (викладач) треба чітко відрізнити від поняття **Ausbilder** (інструктор).

Ausbilder (інструктор) — це особа, відповідальна за твоє навчання на підприємстві. Його завдання — надати тобі всі знання та навички, водночас він може залучати для цього інших досвідчених, кваліфікованих працівників. **Ausbilder (інструктори)** мають підходити для навчання персонально та професійно.

Arbeitgeberverbände (організації роботодавців) — це об'єднання роботодавців. Вони представляють інтереси роботодавців і, наприклад, укладають **Tarifverträge (тарифні договори)** з профспілками. До того ж **Arbeitgeberverbände (організації роботодавців)** намагаються впливати на громадську думку у своїх інтересах за допомогою зв'язків із громадськістю, кампаній та інститутів.

До таких **палат**, наприклад, відносяться Торгово-промислова палата (ІНК), а також Реміснична палата (НWK). Вони надають консультації та здійснюють нагляд у сфері професійної освіти. Вони контролюють придатність навчальних закладів й **Ausbilder (інструкторів)**, реєструють договори на навчання та організовують проміжні та випускні іспити.

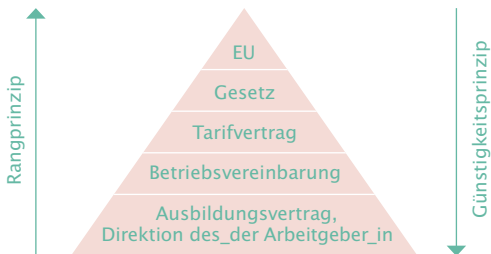
Mitbestimmung (спільне визначення) — це технічний термін, що позначає як права **виробничої ради або ради працівників**, так і права **Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді й стажистів)** на допомогу у формуванні певних рішень у компанії, а також інші законодавчо закріплені можливості для працівників для впливу.

Профспілки — це об'єднання працівників. Тобто людей, які мають працювати, щоб заробляти на життя. У профспілках вони колективно представляють свої інтереси, тому що поодиноці неможливо досягти значних результатів. Профспілки

незалежні від держави та політичних партій. Членство в профспілці є добровільним і є доцільним у багатьох відношеннях. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (Німецька Федерація профспілок) (DGB) — найбільша керівна організація в Німеччині, до якої входять вісім профспілок. Вони розділені за галузями: ти вступаєш до профспілки, яка відповідає за ту область, в якій ти працюєш.

Gesetzespyramide (правова піраміда)

Ти маєш права як стажист. За багато з них боролися профспілки й змогли їх вибороти. Твої права захищають тебе та роблять сильніше, тому що ти можеш посилатися на них, вимагати їхнього дотримання і, в разі крайньої необхідності, подавати до суду за їхнє порушення. Втім, для цього тобі треба їх знати. Наприклад, зміст твого договору на навчання не має юридичної сили, якщо він порушує чинне законодавство. Потім застосовується так званий **Rangprinzip** (принцип ранжирування). Це означає, що зазвичай право вищого рангу (наприклад, закон) превалює над правом нижчого рангу (наприклад, *Ausbildungsvertrag* (контракт на навчання)).



Проте принцип може бути порушений, якщо в законі нижчого рангу міститься норма, більш сприятлива для працівника (Günstigkeitsprinzip (принцип сприяння)). Rangprinzip (принцип ранжирування) також застосовується до Tarifverträge (тарифних договорів): якщо на твоєму підприємстві діють Tarifverträge (тарифні договори), які працюють краще, ніж вказані у твоєму Ausbildungsvertrag (контракті на навчання), ти як учасник маєш право на такі Tarifverträge (тарифні договори). Однак, коли йдеться про деталі, завжди корисно проконсультуватися з експертами, наприклад, з твоїм Interessenvertretung (представництвом інтересів компанії) або профспілкою.



Berufsbildungsgesetz (BBiG) (Федеральний закон про розвиток професійної освіти) є законодавчою основою для навчання на підприємстві. У BBiG регулюються багато прав та обов'язків як Ausbildende (викладачів), так і Auszubildende (стажистів) — від Ausbildungsvertrag (договору на навчання) до випускного іспиту.

Arbeitsschutzgesetz (Закон про гігієну та безпеку праці) (ArbSchG) містить загальні зобов'язання роботодавців та працівників у галузі гігієни та безпеки праці.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) (Закон про охорону праці молоді) передбачає спеціальний захист праці для молодих стажистів віком до 18 років.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Закон про правовий режим підприємств) є правовою основою для Mitbestimmung (спільного визначення) виробничої ради та Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) (представництва молоді та стажистів). Він регулює вибори до виробничої ради та JAV, а також їхні обов'язки та права. У державній службі аналогом є індивідуальні закони про представництво працівників в землях і федерації.

Personalvertretungsgesetz (PersVG) (Закон про представництво працівників і службовців у державних установах) є правовою основою ради працівників на державній службі.





01 Початок навчання

Чи діє Tarifvertrag (тарифний договір) на моєму підприємстві? Чи підходить мені Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання)? До кого я можу звернутись у разі виникнення проблем? Тут ти знайдеш найважливішу інформацію для впевненого початку. З усіх інших питань звертайся до Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), до виробничої ради або ради працівників, а також до профспілки.

Стажування з метою професійної орієнтації

Стажування може стати гарною можливістю для професійної орієнтації. Однак обережно: стажування часто використовуються не за призначенням. Стажистам нерідко доводиться виконувати повноцінну роботу, а потім вони як і раніше отримують низьку Vergütung (винагороду) за це чи не отримують її взагалі. Важливо! Стажування — це навчальні відносини. Будь-яке стажування вимагає укладення письмового договору на стажування, в якому детально описуються Vergütung (винагорода), робочий час і тривалість стажування, а також наводяться навчальні цілі стажування. До того ж стажування мають оплачуватися за встановленим законом, Mindestlohn (мінімальний розмір заробітної плати) — 10,45 євро на годину з 1 липня 2022 року і 12 євро на годину з 1 жовтня 2022 року. Однак є винятки, до яких, на жаль, відноситься і стажування з метою профорієнтації, якщо воно триває менше трьох місяців. Зазвичай до стажування не застосовується право на Mindestlohn (мінімальний розмір заробітної плати), якщо:

- воно обов'язкове, наприклад, відповідно до шкільного чи навчального регламенту;
- воно здійснюється менш ніж на три місяці з метою орієнтації на підготовку чи навчання;
- здійснюється протягом менше трьох місяців у рамках навчального курсу;
- якщо ти молодше 18 років і в тебе не було професійного навчання.

Ти хочеш знати, що з цього належить до твого стажування? Твоя профспілка із задоволенням проінформує тебе.

Ausbildungsvertrag (договір на навчання)

Основою будь-яких освітніх відносин є *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання). Твій роботодавець, якого також називають *Ausbildende* (викладачем), має надати тобі цю інформацію в письмовому вигляді до початку навчання. Для тебе роботодавцем завжди є той договірний партнер, з яким ти підписуєш *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання) — тобто підприємство (в разі подвійного навчання), *Bildungsträger* (підприємство, що надає послуги з навчання) (в разі навчання поза підприємством).

Ausbildungsvertrag (договір на навчання) має бути підписаний тобою та роботодавцем або *Ausbildende* (викладачем). І, якщо ти молодше 18 років, — також твоїм законним представником. Ти отримаєш один з підписаних примірників договору. Твій *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання) завжди має надаватися твоїм роботодавцем або викладачем у компетентну палату, яка перевіряє та реєструє його. Реєстрація договору на професійне навчання не є виключно формальним актом, вона також призначена для перевірки того, що *Ausbildende* (викладачем) було передано необхідний *Ausbildungsinhalte* (зміст навчання). *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання) має містити щонайменше наступні пункти (§ 11 BBiG):

§

- ім'я та адреса стажиста; для неповнолітніх, а також ім'я й адреса їхніх законних представників;
- тип, фактична та тимчасова структура, а також мета професійного навчання, зокрема, професійна діяльність, для здійснення якої необхідно пройти навчання;
- початок і тривалість професійного навчання;
- навчальний заклад та навчальні заходи поза навчальним закладом;
- тривалість регулярного щоденного навчання;

- тривалість Probezeit (випробувального терміну): 1–4 місяці; під час Probezeit (випробувального терміну) обидві сторони можуть припинити навчання негайно та без пояснення причин;
- виплата та розмір Vergütung (винагороди), а також її склад, за умови що Vergütung (винагорода) складається з різних компонентів;
- Vergütung (винагорода) або компенсація за понаднормову роботу;
- відпустка протягом року: відповідно до закону, не менше 20 днів для дорослих, 24 дні в разі 6-денного робочого тижня;
- умови, за яких договір на професійне навчання може бути розірваний;
- Ausbildungsrahmenplan (рамковий план навчання) як доповнення до договору;
- Betrieblicher Ausbildungsplan (план навчання на підприємстві): у ньому зазначено, коли ти будеш проходити окремі етапи на своєму навчальному підприємстві та що ти будеш вивчати на цих етапах;
- посилання на Tarifverträge (тарифні договори) та Betriebsvereinbarung (угоди підприємства);
- загальне посилання на Tarifverträge (тарифні договори), трудові угоди чи Dienstvereinbarung (угоди про надання послуг), що застосовуються до відносин з професійного навчання;
- Ausbildungsnachweis (форма підтвердження офіційної кваліфікації) відповідно до § 13 реч. 2 п. 7 BBiG.

Однак всі ці пункти може бути розкрито в *Ausbildungsvertrag* (договорі на навчання) — існують встановлені законом мінімальні стандарти. Крім компонентів, які мають бути до *Ausbildungsvertrag* (договору на навчання), є кілька положень, які договір не має містити за жодних обставин.

Твій *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання) не повинен містити положень, які обмежують тебе у твоїй професійній діяльності після закінчення навчання. Зазвичай це стосується зобов'язань залишитися, які змушують тебе працювати на твоє

навчальне підприємство протягом певного періоду після завершення навчання. Однак це не поширюється на випадки, коли протягом останніх шістьох місяців навчання ти береш на себе зобов'язання вступити в трудові відносини на своєму навчальному підприємстві після закінчення навчання.

До того ж ти не маєш нічого платити за навчання, а також за договором до тебе не можуть застосовувати штрафні санкції. Також не допускається укладення угод, що охоплюють або обмежують вимоги про відшкодування збитку. У них не може бути обумовлено, що в такому разі необхідно відшкодувати збиток через дострокове припинення навчання.



Твої **навчальні відносини** можуть бути **скорочені** через попередню освіту (§ 7 і 8 BBiG). Федеральні землі можуть приймати різні нормативні акти із цього приводу. Однак зазвичай ти можеш скоротити термін навчання з нижчезазначених причин.

- Якщо в тебе вже є досвід навчання за тією самою професією, цей час буде повністю враховано. Періоди навчання за аналогічною професією також може бути частково враховано.
- Якщо ти навчався в Berufsschule (професійно-технічному училищі) до початку навчання, це може бути повністю чи частково зараховано в термін навчання.
- Ти також можеш скоротити термін навчання на основі свідоцтва, отриманого після закінчення навчального закладу.

Можливі нижчезазначені скорочення.

- Для учнів Realschule (середньої професійної школи), навчання може бути скорочено на півроку.

-
- Для випускників із Abitur (атестатом зрілості) термін навчання може бути скорочено максимум на один рік.
 - У разі вступу до вищої професійної школи за відповідною спеціальністю можливе скорочення на термін до одного року.

Заяву на скорочення у зв'язку з попередньою освітою має бути подано якомога швидше після укладення договору. Однак заява на його отримання має бути подана завчасно, щоб до закінчення навчання залишалось не менше одного року. У разі зарахування (§ 7 BBiG) навчання зазвичай скорочується на початку. Мається на увазі, що на підставі попереднього навчання ти можеш почати нове навчання, наприклад, на другому році навчання. У разі скорочення (§ 8 BBiG) період навчання скорочується до кінця. Так ти швидше закінчиш навчання.

Відповідно до § 7 а BBiG професійне навчання може тривати неповний робочий день. Це може бути особливо зручно для молодих батьків. Те саме стосується молодих людей, які доглядають за родичами чи в яких немає часу на традиційне очне навчання з інших причин. Особливого обґрунтування в цьому разі не потрібно. Для цього в *Ausbildungsvertrag* (договорі на навчання) обумовлюється скорочення щоденного чи щотижневого періоду навчання на весь період навчання чи на його частині. Скорочення не має перевищувати 50 відсотків. У разі *Teilzeitausbildung* (навчання протягом неповного робочого дня) загальна тривалість навчання відповідно збільшується, але не має перевищувати півтораразову тривалість звичайного навчання. Водночас *Vergütung* (винагорода) відповідно зменшується.

Із жовтня 2022 року застосовуватиметься положення про те, що навіть у разі *Teilzeitausbildung* (навчання протягом неповного робочого дня) *Vergütung* (винагорода) має бути відповідною та щорічно збільшуватися протягом регулярного періоду навчання.

Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання)

Питання про те, скільки ти зароблятимеш у процесі навчання, мабуть, не можна назвати неважливим для вибору місця для навчання. Відповідно до § 17 абз. 1 BBiG, кожен учасник програми професійного навчання має право на відповідну Vergütung (винагороду). Згідно з прецедентним правом, Vergütung (винагорода) вважається належною, якщо вона допомагає покрити витрати на життя та якщо вона також відповідає мінімальній Vergütung (винагороді) за роботу стажиста.

Розмір Vergütung (винагороди) сильно відрізняється залежно від галузі. У багатьох галузях діють Tarifverträge (тарифні договори), які також регулюють розмір Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання). Вони є еталоном і гарантією гідної Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання), а також пропонують безліч інших переваг як для стажистів, так і для працівників.



Tarifautonomie (автономія тарифних переговорів) — це право Tarifvertragsparteien (сторін тарифного договору) укласти Tarifvertrag (тарифний договір) між собою самостійно та без зовнішнього впливу чи керівництва, наприклад, з боку політиків, і визначати умови праці в цьому договорі.

Tarifverträge (тарифні договори) покращують умови роботи працівників. Вони обговорюються профспілками та роботодавцями або їхніми асоціаціями — **Tarifvertragsparteien (сторонами тарифного договору)**. Tarifverträge (тарифні договори) регулюють, наприклад, заробітну плату та Ausbildungsvergütung (винагороду за навчання), надбавки та доплати, робочий час, відпустку, спеціальні виплати, Weiterbildung (перепідготовку), а також працевлаштування. Вони періодично переглядаються. Коли призначається раунд Tarifverträge (тарифних договорів), членів відповідної профспілки спочатку

запитують про їхні побажання. Згодом комісії з укладання *Tarifverträge* (тарифних договорів) розробляють конкретні вимоги. Іноді переговори тривають легше, а іноді — складніше. Отже, для того щоб підкреслити вимоги працівників, переговори часто супроводжуються акціями та, в разі необхідності, так званими **Warnstreik** (попереджувальними страйками). Звичай врешті-решт сторонам вдається прийти до компромісу. Однак, якщо сторони переговорів взагалі не дійдуть згоди, це може призвести до **Streik** (страйку). Якщо підприємство підписало *Tarifvertrag* (тарифний договір) або якщо воно є членом *Arbeitgeberverbände* (організацій роботодавців), члени профспілки мають юридично закріплене право на пільги, що надаються *Tarifvertrag* (тарифним договором).



Mindestausbildungsvergütung (мінімальна винагорода за навчання)

На жаль, не всім стажистам виплачуються колективно узгоджені Ausbildungsvergütungen (винагорода за навчання). Саме тому ми, профспівкова молодь, уже багато років виступаємо за встановлення нижньої межі в оплаті Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання). І ми маємо успіхи. Тепер Mindestausbildungsvergütung (мінімальна винагорода за навчання) застосовується до всіх договорів на навчання, укладених після 1 січня 2020 року. Вона буде поступово збільшуватися до 2023 року (див. таблицю). Після початкового етапу з 2024 року буде проводитися автоматичне щорічне підвищення, засноване на середньому збільшенні Ausbildungsvergütungen (винагород за навчання) в усіх напрямках.

Початок навчання	1-й рік навчання	2-й рік навчання	3-й рік навчання	4-й рік навчання
2022	585,00 євро	690,30 євро	789,75 євро	819,00 євро
2023	620,00 євро	731,60 євро	837,00 євро	868,00 євро

Mindestausbildungsvergütung (мінімальна винагорода за навчання) поширюється й на Außerbetriebliche Ausbildung (навчання поза підприємством). Донині там отримували лише 391 євро на місяць. Нове правило також вигідне для людей з обмеженими можливостями, які проходять навчання на так званому підприємстві професійної освіти. Під час розрахунку потреб, на підставі яких визначається плата за навчання, за основу береться Mindestausbildungsvergütung (мінімальна винагорода за навчання).

Практично всі Tarifverträge (тарифні договори), в яких регулюються Ausbildungsvergütung (винагороди за навчання), вже сьогодні значно перевищують Mindestausbildungsvergütung (мінімальну винагороду за навчання). Мінімальна винагорода особливо допомагає там, де досі не було Tarifverträge (тарифних договорів). Однак навіть ті особи, які ще не стали учасниками колективного договору, отримують непряму вигоду від Tarifverträge (тарифних договорів). Ми змогли домогтися того, щоб в BBiG було закріплено так звану 80-відсоткову норму. Відповідно до неї, Ausbildungsvergütungen (винагороди за навчання) вважаються доцільними тільки в тому випадку, якщо вони не більше ніж на 20 % нижче середнього розміру Ausbildungsvergütung (винагороди за навчання), прийнятої в цьому секторі. У цих ситуаціях ти маєш право на Vergütung (винагороду) в розмірі 80 % від колективно узгодженої Vergütung (винагороди), прийнятої в даному секторі, якщо вона перевищує Mindestausbildungsvergütung (мінімальну винагороду за навчання).



За ідеальних умов у перший день навчання ти зможеш вказати своїй навчальній компанії номер рахунку, на який тобі будуть перераховувати Ausbildungsvergütung (винагороду за навчання). Відкриття банківських рахунків може тривати деякий час. Для відкриття рахунку необхідний підпис батьків або опікунів, якщо ти молодше 18 років. Часто банки пропонують безкоштовні рахунки для стажистів.

Steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) (ідентифікаційний номер платника податків) (IdNr) видається Федеральним центральним податковим управлінням всім особам, які оподатковуються в Німеччині. Він складається з 11 цифр, діє на все життя та не змінюється ані в разі переїзду, ані в разі шлюбу. Якщо в тебе немає цього номеру або якщо його було загублено, ти можеш легко подати заявку онлайн в Федеральне центральне податкове управління: www.bzst.de — час обробки займе близько шести тижнів.

Твоєму навчальному підприємству необхідно підтвердження твоєї **Krankenversicherung** (медичної страховки). Ти отримаєш її, щойно зареєструєшся у **Krankenkasse** (медичній страховій компанії). Якщо в тебе досі була сімейна страховка, тобі варто зв'язатися зі своєю **Krankenkasse** (медичною страховою компанією) й обговорити подальші дії. Тобі не потрібно змінювати **Krankenkasse** (медичку страхову компанію) — змінюється тільки твій статус. Потім твоя **Krankenkasse** (медична страхова компанія) видасть тобі підтвердження членства. Якщо раніше ти мав приватне страхування, то тепер можеш (або тобі необхідно) перейти на державне **Krankenversicherung** (медичне страхування). Ти можеш вибрати, на яке саме державне **Krankenversicherung** (медичне страхування) ти перейдеш.

Кожен працівник отримує лист від компанії **Rentenversicherung** (пенсійного страхування) із зазначенням **Sozialversicherungsnummer** (номера соціального страхування). Тобі необхідно вказати цей номер у своєму навчальному закладі під час працевлаштування, щоб інформацію про тебе можна було передати до органів **Sozialversicherung** (соціального забезпечення). Усе інше бере на себе твоє підприємство.

У кожної людини має бути **Haftpflichtversicherung** (страхування цивільної відповідальності). Тому що воно покриває витрати в разі шкоди, ненавмисно заподіяної майну інших людей. Часто під час навчання ти все ще отримуєш спільну страховку зі своїми батьками. В іншому разі тобі варто самостійно придбати **Haftpflichtversicherung** (страхування цивільної відповідальності). Це важливо ще й тому, що ти як стажист несеш відповідальність за заподіяну собі шкоду в процесі навчання на підприємстві.

Brutto — netto (брутто — нетто)

Твоя Vergütung (винагорода) буває двох видів — brutto (брутто) і netto (нетто). Ти можеш отримати обидві суми з твоєї щомісячної Lohnsteuerbescheinigung (довідки про зарплатний податок). Сума brutto (брутто) зазвичай більше, оскільки містить усі суми, як-от податки і Sozialabgaben (внески на соціальне страхування). Однак вони не перераховуються тобі, а віднімаються безпосередньо з твоєї Vergütung (винагорода). Залишається сума netto (нетто), яку тобі виплачують.

Sozialabgaben (внески на соціальне страхування)

У Sozialversicherung (соціальному страхуванні) — тобто в Krankenversicherung (медичному страхуванні), Pflegeversicherung (страхуванні на випадок тривалого догляду), Rentenversicherung (пенсійному страхуванні), страхуванні з безробіття та Unfallversicherung (страхування нещасних випадків) — діє принцип Solidarität (солідарності): кожен платить відповідно до своїх можливостей й отримує відповідно до своїх потреб. Як стажист ти також платиш внески в систему Sozialversicherung (соціального страхування) і в разі потреби маєш право на отримання допомоги. Внески на Sozialversicherung (соціальне страхування) розраховуються відповідно до певного відсотка, тому розмір внеску збільшується зі збільшенням розміру доходу. Близько 40 % твоєї Vergütung (винагорода) brutto (брутто) складають Sozialabgaben (внески на соціальне страхування). З твоєї Vergütung (винагорода) віднімається лише 20 %. Друга половина — це так званий внесок роботодавця, який сплачує твій роботодавець або твоє підприємство. Фактичну суму Sozialabgaben (внесків на соціальне страхування) можна дізнатися із щомісячного Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (платіжного чека).



Податки

Для функціонування держави стягуються податки. Ставка податку збільшується зі збільшенням доходу. Ставка вхідного податку становить 14 %, а найвища ставка — 45 %. У твоєму Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (платіжному чеку), який твій **роботодавець** зобов'язаний видавати тобі щомісяця, ти можеш побачити, скільки тобі необхідно заплатити до податкової інспекції. Ти маєш платити податок тільки в тому разі, якщо твій дохід перевищує базову неоподатковувану суму. Станом на 2023 рік це становить 10 347 євро на рік. До того ж ти отримаєш щорічну **Lohnsteuerbescheinigung** (довідку про зарплатний податок) для подання до податкової інспекції в рамках щорічного вирівнювання зарплатного податку.

Медичне обстеження

Якщо ти молодше 18 років, тобі необхідно пройти медичне обстеження. Це потрібно для визначення стану твого здоров'я та розвитку; зокрема, чи може певна робота загрожувати твоєму здоров'ю. Erstuntersuchung (первинний огляд) на початку навчання та подальший огляд протягом одного року після прийому на роботу є обов'язковими згідно із законом. Після закінчення кожного наступного року можливі повторні обстеження (§ 32 і далі JArbSchG). Твоє навчальне підприємство має звільнити тебе від роботи для проходження медичного огляду. Відрахування із заробітної плати за цей час не допускається (§ 43 JArbSchG).

Probezeit (випробувальний термін)

Твоє навчання починається з Probezeit (випробувального терміну). Probezeit (випробувальний термін) дає тобі і твоєму навчальному підприємству чи організатору навчання змогу краще познайомитись один із одним. Ти можеш дізнатися, чи дійсно тобі підходить ця професія та чи можеш ти уявити, що будеш проходити навчання саме на цьому підприємстві. Probezeit (випробувальний термін) має тривати не менше одного місяця і не більше чотирьох місяців. Інші угоди у твоєму **Ausbildungsvertrag** (договорі на навчання) не допускаються (§ 20 BBiG).

Навіть блокові заняття в Berufsschule (професійно-технічному училищі) або хвороба не є підставою для продовження Probezeit (випробувального терміну). Він може бути продовжений через хворобу тільки в тому разі, якщо це чітко обумовлено в **Ausbildungsvertrag** (договорі на навчання), якщо перерва не є незначною, тривалість фактичного тестування в підсумку залишається незмінною та перерву не було спричинено порушенням договору з **Ausbilder** (інструктором). В очній шкільній освіті перша половина року часто вважається Probezeit (випробувальним терміном). Протягом Probezeit (випробувального терміну) навчальні відносини можуть бути розірвані в будь-який час без пояснення причин будь-якої зі сторін без попереднього повідомлення. Про звільнення має бути повідомлено в письмовій формі. Завжди корисно звернутися до виробничої ради або **ради працівників**, чи до твоєї профспілки.



Від дешевих «пікаперських» реплік до непристойних жартів і фізичних нападів: на жаль, **сексуальні домагання на робочому місці не рідкість. Особливо це стосується молодих жінок, які здобувають освіту. Часто вони мовчать через**

сором або страх втратити місце навчання. Сексуальне домагання — це не дріб'язкове правопорушення, воно є незаконним. Воно може навіть бути кримінальним злочином. Побороти страх та сором, перш за все, допомагають увага та Solidarität (солідарність). Якщо тобі довелося зіткнутися з сексуальними домаганнями, звернись за підтримкою. Якщо ти спостерігаєш сексуальні домагання, підтримай жертв.

Дискримінація — це обмеження чи приниження окремих осіб або груп за фактичними чи передбачуваними ознаками, як от походження, колір шкіри, стать або сексуальна орієнтація. Майже чверть учнів з числа мігрантів уже були поставлені в несприятливе становище та виключені із суспільства під час навчання. Це значна цифра, що лякає. Реальні цифри, мабуть, ще вище. Однак дискримінація заборонена. Ось чому важливо не мовчати.

Знуцання — це систематичне переслідування та психологічний терор на робочому місці чи в навчальному закладі — і, на жаль, це трапляється досить часто. За оцінками, близько мільйона людей у Німеччині зазнають переслідувань на робочому місці. Це проблема. Адже знущання спричиняють біль і хвороби. Багато хто страждає від проблем зі шлунком і кишечником, болю в серці, високого кров'яного тиску чи навіть хронічних захворювань. Особлива форма знущань — це те, що називається «босингом». У цій ситуації переслідування виходить від начальника, що часто робить вжиття заходів проти нього особливо важким. Якщо ти відчуваєш, що над тобою знущаються, звернись за підтримкою. Твоє Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництво молоді та стажистів), твоя виробнича рада або рада працівників і твоя профспілка завжди до твоїх послуг.

📍 Сексуальні домагання, дискримінація чи знущення — всі ці явища є ненормальними і неприпустимими. Але боротися з ними поодиноці, зазвичай, нелегко. Тож: звернися за підтримкою, якщо ти постраждав, і підтримай постраждалих, якщо почувеш такі висловлювання чи дії. Твоє Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництво молоді та стажистів), твоя виробнича рада або рада працівників і твоя профспілка проконсультують і підтримають тебе.







02

Навчальний день на підприємстві та в Berufsschule (професійно- технічному училищі)

На наступних сторінках ти знайдеш огляд усіх важливих правил, які відіграють (або можуть) відігравати роль у твоєму повсякденному навчанні. Як завжди: у разі питань або проблем звертайся до Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), до виробничої ради або ради працівників, а також до своєї профспілки.

Ausbildungsqualität (якість навчання)

Стажисти не є звичайними працівниками і не мають розглядатися як такі. Стажисти — це «особи, зайняті у своїй професійній підготовці» (BetrVG). Тобто як стажист ти маєш особливий правовий статус. Ти працюєш на підприємстві, щоб отримати освіту та професію. Ось чому ти підписуєш *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання), а не трудовий договір. Це те, що відрізняє тебе від звичайних працівників. Стажисти мають виконувати не трудову, а кваліфікаційну роботу. Ти працюєш, щоб вчитися й отримувати кваліфікацію. Зі свого боку, підприємство за законом зобов'язане надати тобі весь *Ausbildungsinhalte* (зміст навчання), щоб після закінчення навчання в тебе була змога самостійно займатися своєю цільовою професією.



Ausbildungsqualität im Betrieb (якість навчання на підприємстві)

Наступні пункти є важливими в тому, щоб навчання на робочому місці було для тебе кваліфікованим і якісним.

- **Необхідно мати достатню кількість персоналу, щоб піклуватися про кожного стажиста. Ausbilder (інструктори) мають регулярно проходити підвищення кваліфікації. До того ж в окремих відділах мають бути кваліфіковані працівники з питань навчання, які завжди готові допомогти тобі.**
- **Регулярний перегляд Ausbildungsinhalte (змісту навчання) дозволяє виявити прогалини й упущення. Обов'язковою умовою є те, що кожен стажист має отримати фактичну та тимчасову схему для навчання на підприємстві на початку навчання. Це обов'язок. За допомогою цього плану можна відстежувати процес навчання та контролювати, який Ausbildungsinhalte (зміст навчання) було викладено, а який — ні.**
- **Твій роботодавець має надати Ausbildungsmittel (навчальне обладнання) (наприклад, комп'ютери) в достатній кількості. А засоби викладання та навчання в Berufsschule (в професійно-технічному училищі) мають відповідати вимогам сучасної освіти в епоху цифровізації.**
- **Твоє підприємство має допомогти тобі підготуватися до випускних іспитів напередодні проміжних і випускних Prüfungen (іспитів).**
- **Mitbestimmung (спільне визначення) у професійному навчанні також є частиною якісної освіти.**

Ausbildungsqualität в Berufsschule (якість навчання в професійно- технічному училищі)

Завдання Berufsschule (професійно-технічного училища) — поглиблювати та розширювати знання, отримані на підприємстві або на Bildungsträger (підприємстві, що надає послуги з навчання). На жаль, прагнення й реальність часто не співпадають. Наприклад, для того щоб Berufsschule (професійно-технічне училище) могло передавати необхідні знання так, щоб вони відповідали практичному навчанню, необхідно було більше інвестувати в підвищення кваліфікації викладачів Berufsschulen (професійно-технічних училищ). Іноді оснащення навчальними посібниками також залишає бажати кращого. Ти можеш швидко перевірити якість свого Berufsschule (професійно-технічного училища) самостійно, відповівши на питання, зазначені нижче.



- Чи оновлені шкільні підручники за змістом?
- Чи добре узгоджено зміст занять і практичне навчання?
- Чи достатньо навчальних посібників для занять?
- Чи охоплюється весь зміст рамкової навчальної програми?
- Чи багато занять пропускається?

Якщо якість Berufsschule (професійно-технічного училища) є недостатньою, ти можеш поговорити з іншими учнями, твоїм Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництвом молоді та стажистів), твоєю виробничою радою або радою працівників або твоєю Schülervertretung (студентською радою), щоб разом знайти підходи для поліпшення. Звичайно, тобі також необхідно повідомляти про недоліки Berufsschule (професійно-технічного училища) своєму Ausbilder (інструктору) на підприємстві.

Ausbildungsinhalte (зміст навчання)

Мета твоєї освіти — здобути фах. Для досягнення цієї мети існує встановлена загальна структура навчання, щоб кожен стажист мав однаковий зміст навчання відповідній професії. Ця структура називається **порядком навчання**.

Такий порядок навчання існує для кожної професії. У розробці Ausbildungsordnungen (порядку навчання) беруть участь федеральні міністерства, а також роботодавці і ми — профспілки. Відповідно до Ausbildungsordnungen (порядку навчання), спочатку ти отримаєш базову професійну освіту широкого профілю. Згодом поглиблена спеціалізована підготовка надасть тобі змогу надалі займатися конкретною професією. **Метою професійного навчання** є здобуття професійних навичок, під яким розуміються навички та знання, необхідні для кваліфікованої роботи з твого фаху. Тому необхідно переконатися в тому, що під час навчання тебе навчають всьому, що необхідно для успішного складання Prüfungen (іспитів). Зміст твоєї професійної підготовки та вимоги до складання Prüfungen (іспитів) точно вказані в Ausbildungsrahmenplan (рамковому плані навчання). Такий **Ausbildungsrahmenplan** (рамковий план навчання) існує для кожної окремої навчальної спеціальності. У ньому перелічені види діяльності, які мають бути викладені в певний проміжок часу під час навчання. Ти маєш право на отримання цього матеріалу.

Якщо ти не проходиш навчання, а працюєш на навчальному підприємстві як некваліфікований робітник, ти маєш право на звичайну Vergütung (винагороду) некваліфікованого робітника, яка може бути вище, ніж Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання).



Ausbildungsrahmenplan (рамковий план навчання) для твоєї професії можна знайти на сайті Федерального інституту професійної освіти за посиланням: www.bibb.de/berufe. Профспілки DGB також пропонують брошури про **Ausbildungsrahmenplänen** (рамкові плани навчання) та відповідні роз'яснення. Якщо тебе зацікавила ця інформація, звертайся до **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (представництва молоді та стажистів), до своєї виробничої ради або ради працівників, або до своєї профспілки.

Для уточнення **Ausbildungsrahmenplan** (рамкового плану навчання) кожне навчальне підприємство має скласти **Betrieblicher Ausbildungsplan** (план навчання на підприємстві). Він входить до твого **Ausbildungsvertrag** (контракту на навчання) відповідно до § 11 абз. 1 № 1 BBiG. У **Betrieblicher Ausbildungsplan** (плані навчання на підприємстві) вказано, коли, де, протягом якого часу та яким видам **діяльності** тебе навчатимуть. Відповідальність за те, щоб у тебе була змога освоїти весь запланований матеріал у відповідному обсязі, несе твоє підприємство або **Bildungsträger** (твоє підприємство, що надає послуги з навчання) — вони мають забезпечити дотримання **Betrieblicher Ausbildungsplan** (плану навчання на підприємстві). Якщо твоє навчальне підприємство не в змозі охопити весь необхідний зміст самостійно, воно має співпрацювати з іншими підприємствами чи дати змогу відвідувати відповідні кваліфіковані семінари.

Betrieblicher Ausbildungsplan (план навчання на підприємстві) має бути наданий тобі на початку твого навчання разом з **Ausbildungsvertrag** (договором на навчання), — хоча б в якості додатку до договору. Якщо тобі його не надали, ми рекомендуємо зробити для себе копію. Це єдиний спосіб контролювати, чи дійсно ти вивчаєш те, що потрібно вивчити. Це необхідно, оскільки знання змісту буде потрібно пізніше, щоб скласти **Prüfung** (іспит).

Для перевірки дотримання Ausbildungsplan (плану навчання) існує інструмент, який пропонується в рамках професійного навчання: **Berichtsheft** (звітний журнал). Він може бути як рукописним, так й електронним. Ти можеш дізнатися, який журнал використовується для тебе, у своєму **Ausbildungsvertrag** (договорі на навчання).

У **Berichtsheft** (звітному журналі) ти записуєш всі завдання, які необхідно було виконати під час навчання на підприємстві, на **Bildungsträger** (підприємстві, що надає послуги з навчання), або в **Berufsschule** (професійно-технічному училищі). Оскільки ведення **Berichtsheft** (звітного журналу) є частиною твого навчання, тобі дається змога заповнювати його на робочому місці та у робочий час (§ 14 BBiG). Заповнення **Berichtsheft** (звітного журналу) є обов'язковою умовою складання випускного іспиту. Ось чому він завжди має бути повністю заповнений, переглянутий та підписаний **Ausbilder** (інструкторами) та вчителями. Важливо! Перевіряється лише те, що було частиною навчання. Так, якщо запропонований зміст не викладався в рамках твого навчання, в разі сумнівів ти можеш підтвердити це у своєму **Berichtsheft** (звітному журналі). Потім ці завдання мають бути виключені з твого **Prüfung** (іспиту).

Часто саме стажистам доручають роботу, яка не відповідає **Ausbildungsinhalte** (змісту навчання) професії або не є необхідною в тому обсязі, який вимагають. Ці «завдання» називають **Ausbildungsfremde Tätigkeiten** (діяльністю, не пов'язаною з навчанням).

Наприклад: банківського стажиста відправляють до супермаркету за покупками. Після цього стажисту також доводиться мити вікна, косити газон і мити машину начальника. Абсолютно зрозуміло: ці види діяльності не є обов'язковими для професії банківського службовця. **Ausbildungsfremde Tätigkeiten** (діяльність, не пов'язана з навчанням), заборонена — тебе не мають експлуатувати як дешеву робочу силу.



Однак є й такі види діяльності, які важко визначити як *ausbildungsfremde Tätigkeiten* (діяльність, не пов'язану з навчанням), наприклад, робота з документами та копіювання в комерційному навчанні. Ці завдання, безсумнівно, також є частиною навчання. Втім, коли вони превалюють чи навіть виконуються виключно, вони більше не служать меті навчання та можуть бути класифіковані як *Ausbildungsfremde Tätigkeiten* (діяльність, не пов'язана з навчанням).

Якщо тобі часто доводиться здійснювати *ausbildungsfremde Tätigkeiten* (діяльність, не пов'язану з навчанням), або якщо тобі постійно дають однакові завдання, через що виникає побоювання, що іншим змістом твоєї підготовки нехтують, тобі варто чинити опір. Найкраще оцінити ситуацію можна, порівнявши *Berichtsheft* (звітний журнал) з *betrieblicher Ausbildungsplan* (планом навчання на підприємстві) або *Ausbildungsrahmenplan* (рамковим планом навчання).

До *Berichtsheft* (звітного журналу) належать тільки ті дії, які дійсно були виконані. Якщо ти не засвоїш певний зміст курсу, ти можеш довести це за допомогою свого *Berichtsheft* (звітного журналу). Якщо твій *Ausbilder* (викладач) відмовляється підписати правильно заповнений *Berichtsheft* (звітний журнал) і змушує тебе спочатку його виправити, тобі варто заздалегідь зробити копію оригіналу, щоб зберегти доказ реального *Ausbildungsinhalte* (змісту твого навчання), або зберегти другий *Berichtsheft* (звітний журнал), в якому вказана твоя фактична діяльність, і звернутися до твого *Jugend- und Auszubildendenvertretung* (представництва в справах молоді та стажистів), твоєї виробничої *ради* або *ради працівників* чи до твоєї *профспілки*.

Ausbildungsmittel (навчальне обладнання)

Ausbildungsmittel (навчальне обладнання) — це, зокрема, інструменти та матеріали, необхідні для професійної підготовки та складання проміжних і випускних іспитів на підприємстві. Чи маєш ти самостійно оплачувати свої робочі матеріали й інструменти? Якщо ти це робиш, то це неприпустимо. Твоє підприємство має надати тобі все Ausbildungsmittel (навчальне обладнання) безкоштовно. У § 14 п.3 BBiG щодо цього сказано таке: «Ausbildende (викладачі) мають безкоштовно надавати учням Ausbildungsmittel (навчальне обладнання), зокрема інструменти, матеріали та технічну літературу, необхідні для професійної підготовки та складання проміжних і випускних Prüfungen (іспитів), зокрема тією мірою, якою ці іспити проводяться після закінчення відносин з професійного навчання». З 2020 року до комплекту також включена технічна література, необхідна для навчання на підприємстві. Одним словом: твоє підприємство оплачує Ausbildungsmittel (навчальне обладнання), необхідне тобі для роботи в компанії.

Навіть якщо все Ausbildungsmittel (навчальне обладнання) є в наявності, необхідно подбати (особливо коли йдеться про таке обладнання, як комп'ютери чи креслярські столи) про те, щоб їх також могли використовувати учні в установлений час. Вони мають бути доступні для навчання та не мають використовуватися переважно іншими колегами.



Охорона праці

Інструкції, накази та численні вивіски на підприємстві постійно вказують тобі на те, що заходи з охорони праці важливі для запобігання нещасних випадків. Ці заходи можуть здатися тобі надмірними, але вони призначені для твого захисту і, безумовно, їх треба дотримуватися, щоб запобігти заподіянню шкоди. Стажисти майже вдвічі частіше страждають від нещасних випадків на підприємстві, ніж інші працівники, тому що вони часто все ще не мають необхідного досвіду.

У **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** (Законі про безпеку та гігієну праці) викладені основні правила захисту, яких має дотримуватися кожне підприємство. Закон зобов'язує твого роботодавця або **Ausbildende** (викладача) оцінити небезпечні чинники на підприємстві та вжити відповідних заходів захисту. Наприклад, тобі та твоїм колегам мають безкоштовно надавати **захисний одяг**, наприклад рукавиці, шоломи й окуляри.

Докладніші положення містяться в **Постанові про робочі місця** та додаткових положеннях до нього. Вони визначають, як мають бути спроєктовані робочі місця. Отже, захист від шкідливих впливів, таких як газу, пари, пил і шум, є обов'язковим. Робочі місця також мають бути досить просторими. Крім того, мають бути передбачені окремі кімнати для перерви на відпочинок, переодягання та санітарні кімнати.

Особливі заходи захисту також застосовуються для роботи з небезпечними речовинами, такими як токсичні, їдкі, дратівливі чи канцерогенні речовини. Ці речовини мають бути спеціально марковані виробником, щоб у процесі експлуатації можна було вжити ефективних захисних заходів. Дотримання цих правил перевіряється трудовими інспекціями.

Для підлітків молодше 18 років, які навчаються, **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** (Закон про охорону праці молоді) встановлює додаткові правила. Так, молоді люди не мають виконувати небезпечну роботу — наприклад, роботу, пов'язану з шкідливим шумом, винятковою спекою, холодом або сильною вогкістю.



Akkordarbeit (відрядна робота) — це робота, заснована на результатах. Необхідно досягти певної кількості одиниць продукції за встановлений час. Оскільки Akkordarbeit (відрядна робота) зазвичай пов'язана з особливим ризиком для здоров'я, вона заборонена для певних груп: наприклад, вагітних жінок і молоді до 18 років (§ 23 JArbSchG). Програми Akkordarbeit (відрядної роботи), що передбачають Akkordlohn (відрядну оплату), є винятком.

Akkordlohn (відрядна оплата) — це оплата за результатами роботи (за Akkordarbeit (відрядну роботу)). У цьому разі виробнича рада або рада працівників мають право Mitbestimmung (спільного визначення) того, хто й на яких умовах отримує Akkordlohn (відрядну оплату).

Робочий час

Одна з тем, яка знову й знову спливає на щоденних заняттях, — це робочий час. Відносно нього існують правові обмеження. Тим не менш роботодавці часто порушують правові основи, навіть якщо вони однозначно встановлені.

Робочий час для молоді (тобто для учнів віком до 18 років) зазвичай обмежується вісьмома годинами на день і 40 годинами на тиждень. Втім, якщо в окремі робочі дні тривалість робочого часу скорочується до менш ніж вісьмох годин, вона може бути збільшена до 8,5 години в інші робочі дні того ж тижня. Якщо у зв'язку з неділею чи святковим днем у робочий день робота не проводиться, втрата робочого часу для цієї мети може бути розподілена між робочими днями п'яти послідовних тижнів, включно з тижнем, в якому цей робочий день є вихідним. Однак навіть в цьому разі можна працювати не більше 8,5 години на день і не більше 40 годин на тиждень в середньому протягом п'ятьох тижнів.



Варто нагадати: робочі дні тривають з понеділка по суботу включно.

Згідно з § 14 JArbSchG, підлітки не можуть працювати з 20:00 до 6:00 — є багато винятків, наприклад, у сфері громадського харчування, в готельному бізнесі, на підприємствах з постійною змінною роботою (наприклад, у лікарнях), а також в пекарнях і кондитерських. Для вирішення конкретних питань доцільно звернутися до твого Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), твоєї виробничої ради або ради працівників і твоєї профспілки.

Підлітки можуть працювати лише п'ять днів на тиждень. Якщо можливо, два дні відпочинку щотижня мають бути послідовними, як це передбачено в § 15 JArbSchG. Підліткам категорично заборонено працювати по суботах і неділях. Але для й тут є численні винятки (§ 16 і 17 JArbSchG). Отже, якщо ти працюєш в суботу чи неділю, тобі потрібно буде отримати вихідний в інший день на цьому тижні.

Також існують обмеження щодо робочого часу для стажистів, які досягли повноліття. До них, як і до всіх повнолітніх працівників, застосовується *Arbeitszeitgesetz (ArbZG)* (Закон про тривалість робочого часу). Відповідно до нього, максимальний щоденний робочий час становить вісім годин. Однак його може бути збільшено до десяти годин, якщо гарантується, що протягом 24 тижнів або шістьох календарних місяців ти працюватимеш в середньому не більше вісьмох годин на робочий день. Отже, *ArbZG* дає змогу працювати до 60 годин на тиждень (для шестиденного тижня) або в середньому 48 годин на тиждень. Однак це лише правова основа робочого часу. *Tarifverträge* (тарифні договори) передбачають лише 35–39 годин робочого часу на тиждень. На підприємствах та у відомствах також можуть застосовуватись різні моделі робочого часу на основі угод між компаніями або *Dienstvereinbarung* (угод про надання послуг).



Роботодавець не зобов'язаний зараховувати час у дорозі, який ти щодня витрачаєш на дорогу в навчальну компанію та додому, в час навчання чи оплачувати його. Якщо в *Tarifverträge* (тарифних договорах) або правилах підприємства не вказані інші угоди. Шляхи від *Berufsschule* (професійно-технічного училища) до навчального підприємства різні. Тобі має бути зараховано цей час у дорозі.





Угоди, які виробнича рада або рада працівників укладає з підприємством чи відомством, називаються угодами про роботу або Dienstvereinbarungen (угодами про надання послуг). Вони можуть регулювати, наприклад, моделі робочого часу, працевлаштування після навчання, можливості підвищення кваліфікації, охорону навколишнього середовища, рівні можливості чи протидію дискримінації. Ти можеш дізнатися, чи застосовуються по відношенню до тебе угоди про роботу або Dienstvereinbarung (угоди про надання послуг), і які з них застосовуються по відношенню до тебе, у своєму Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництві в справах молоді та стажистів) або у своїй виробничій раді чи ради працівників.

У твоєму Ausbildungsvertrag (договорі на навчання) вказано твій щотижневий робочий час. Не виконуй понаднормову і Mehrarbeit (додаткову роботу) під час навчання, у тебе є право на відгул. До того ж ти проходиш навчання, щоб здобути фах — і ти не є звичайним працівником.

§ У BBiG йдеться про це в § 17 абз. 7: «Будь-яка робота, що перевищує узгоджений регулярний щоденний час навчання, має спеціально оплачуватись чи компенсуватись наданням відповідного відгулу. Тому перевищення передбаченого договором часу навчання без відгулів або оплати заборонено».



Що станеться, якщо твоє навчальне підприємство раптово відправить тебе додому, тому що «роботи більше немає», або відразу призначить тобі меншу кількість годин, ніж обумовлений тижневий робочий час, наприклад, щоб «заощадити» години на потім? Це призведе до так званих **Minusstunden** (мінусових годин).

«**Nachhauseschicken** (відправлення додому)» через те, що нібито не вистачає роботи, не означає, що тобі необхідно надолужити цей час або що твоя зарплата може бути зменшена. **Ausbildende** (викладач) несе ризик неможливості твого працевлаштування самостійно й не може переказати його на тебе, переглянувши роботу або зменшивши твою **Vergütung** (винагороду) (§ 19 абз. 1 п. 2 літ. А та § 615 BGB). Однак твоє право на отримання **Vergütung** (винагороди) обмежено шістьма тижнями.

Мета твоєї освіти — здобути фах. Тому робочий час має використовуватись для того, щоб навчити тебе всьому, що тобі потрібно знати. До того ж у твоєму **Ausbildungsvertrag** (договорі на навчання) має бути чітко вказано щоденний робочий час (§ 11 BBiG). **Ausbildende** (викладач) порушує свої обов'язки, якщо не навчає тебе в обумовленому обсязі. До того ж зменшення розміру **Ausbildungsvergütung** (винагороди за навчання) через **Minusstunden** (мінусові години), спричинене роботодавцем, може призвести до того, що вона стане неналежною (тобто недостатньо високою) за визначенням § 17 BBiG.

Говорячи про **Minusstunden** (мінусові години), є сенс організувати експертну підтримку. Тому що є багато речей, які можна та потрібно враховувати. Звернись до свого **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (представництва молоді та стажистів), своєї виробничої ради або ради працівників чи своєї профспілки.

Ruhepausen (перерви на відпочинок)

Згідно із законом ти маєш право на Ruhepausen (перерви на відпочинок).

§ Для молодих стажистів віком до 18 років діють нижченаведені правила щодо Ruhepausen (перерв на відпочинок) (§ 11 JArbSchG).

- Якщо щоденний робочий час становить від 4,5 години до 6 годин, ти маєш право на Ruhepause (перерву на відпочинок) тривалістю щонайменше 30 хвилин.
- Якщо ти працюєш понад 6 годин на день, ти маєш право на Ruhepause (перерву на відпочинок) тривалістю щонайменше 60 хвилин.

§ Для стажистів старше 18 років (§ 4 ArbZG) застосовуються нижченаведені правила.

- Якщо ти працюєш понад 6 годин на день, ти маєш право на Ruhepause (перерву на відпочинок) тривалістю щонайменше 30 хвилин.
- Якщо ти працюєш понад 9 годин на день, ти маєш право на Ruhepause (перерву на відпочинок) тривалістю 45 хвилин.

Зазвичай перерва може бути розділена, але не періоди, менші за 15 хвилин. Часто більш оптимальні правила встановлюються в Tarifverträge (тарифних договорах), трудових угодах або Dienstvereinbarung (угодах про надання послуг). За докладною інформацією звертайся до свого Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), твоєї виробничої ради або ради працівників чи до своєї профспілки.



«**Ruhepause (перерви на відпочинок)**»: відповідно до закону, право на такі перерви не передбачено.

«**Перерва на робочому місці**»: стажистам-підліткам дозволяється перебувати на робочому місці чи в робочих приміщеннях тільки в тому разі, якщо роботу в цих приміщеннях припинено, а необхідний відпочинок не порушується в будь-який інший спосіб (§ 11 абз. 3 JArbSchG). І інших випадках перерви, як правило, не повинні проводитися на робочому місці.



Freistellung für Berufsschule (звільнення від навчання в професійно-технічному училищі)

Зазвичай діє така вимога: стажисти мають бути звільнені від навчання на підприємстві в період відвідування Berufsschule (професійно-технічної школи) і шкільних заходів, а також для складання Prüfungen (іспитів) (§ 15 BBiG). Протягом відпустки виплата Vergütung (винагороди) не припиняється (§ 19 BBiG).

§ Зазвичай діє така вимога:

- Стажисти не можуть починати роботу до початку занять у професійно-технічному училищі до 9:00 (§ 15 абз. 1 BBiG).
- Саме один навчальний день у Berufsschule (професійно-технічному училищі) на тиждень з більш ніж 5 навчальними годинами (по 45 хвилин кожен) має бути зарахований у середньоденний навчальний час (§ 15 абз. 2 № 2 BBiG).
- Учні не мають відвідувати більше 5 уроків (по 45 хвилин кожен) на день у Berufsschule (професійно-технічному училищі). Однак це стосується лише одного навчального дня на тиждень (§ 15 абз. 1 № 2 BBiG).
- Учні не зобов'язані відвідувати підприємство принаймні п'ять днів протягом тижнів професійного навчання із запланованим блоковим навчанням тривалістю не менше 25 годин (§ 15 абз. 1 № 3 BBiG). Тиждень професійного навчання зараховується до середнього щотижневого часу навчання (§ 15 абз. 2 № 3 BBiG).
- Стажистам мають бути надані відгули для відвідування Prüfungen (іспитів) також у робочий день, безпосередньо перед випускним іспитом (§ 15 абз. 1 № 5 BBiG).

- **Перерви в Berufsschule (професійно-технічній школі) і Wegezeit (час у дорозі) від Berufsschule (професійно-технічного училища) до підприємства зараховуються в робочий час.**

Для стажистів до 18 років додатково застосовується таке правило:

Не допускається перевищення максимального робочого часу для підлітків (не більше 8,5 години на день і 40 годин на тиждень в середньому протягом 5 тижнів).

Для стажистів старше 18 років додатково застосовується таке правило:

Установлений законом максимальний робочий час — 10 годин на день і 48 годин на тиждень (без перерв) — не може бути перевищено за жодних обставин.



Важливо! Стажисти можуть продовжувати навчання в компанії після (професійно-технічного училища) тільки в тому разі, якщо це доцільно. Це доцільно, якщо час, що залишився для навчання на підприємстві, раціонально пропорційний Wegezeit (часу в дорозі).

У багатьох випадках в Tarifverträge (тарифних договорах), трудових договорах та Dienstvereinbarungen (угодах про надання послуг) передбачено, що, тобі не потрібно йти на підприємство після Berufsschule (професійно-технічного училища) або що період навчання в Berufsschule (професійно-технічному училищі) повністю зараховується до всього періоду навчання. Твоє **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (представництво молоді та стажистів), твоя **виробнича рада** або **рада працівників**, чи твоя **профспілка** можуть надати тобі конкретну інформацію з цього питання.

Прогули

Якщо учень пропустив занадто багато годин навчання, тобто в нього було багато прогулів, його можуть не допустити до випускного іспиту. Однак 10-відсоткова межа, яка часто застосовується, не має вирішального значення для видачі чи невидачі допуску. Доцільніше розглянути питання про те, чи викладався під час прогулів основний зміст курсу. Отже під час оцінки того, чи є прогули занадто значними, існує великий простір для інтерпретації. У разі сумнівів ми рекомендуємо тобі проконсультуватися зі своїм **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (представництвом молоді та стажистів), своєю виробничою **радою** або **радою працівників** чи зі своєю **профспілкою**.

Prüfungen (іспити) під час навчання

Під час випускного іспиту визначається, чи володієш ти знаннями та навичками, необхідними для твого фаху. Допуск до випускного іспиту залежить від того, наскільки успішно було складено проміжний іспит. До того ж ти маєш повністю заповнити й підписати свій Berichtsheft (звітний журнал).


Також випускний іспит може проводитися двома частинами, розділеними за часом. Перша частина випускного іспиту носить характер проміжного Prüfung (іспиту). Усі стажисти мають законне право на оплачуваний відгул в останній робочий день перед випускним іспитом для підготовки до нього. Якщо Prüfung (іспит) проводиться в понеділок, ти не звільняєшся від роботи в п'ятницю. Варто нагадати: твоя профспілка також проводить семінари з гарними порадами зі спокійної підготовки до Prüfungen (іспитів). Ти можеш знайти докладнішу інформацію про це в інтернеті.



Відпустка

Кількість днів відпустки має бути вказана у твоєму *Ausbildungsvertrag* (договорі на навчання) в письмовій формі. Мінімальна встановлена законом вимога залежить від віку. *Jugendarbeitsschutzgesetz* (JArbSchG) (Закон про охорону праці молоді) регулює право на щорічну відпустку для молоді до 18 років. Вирішальним чинником є твій вік на початок календарного року:

- **до 16 років: право на відпустку тривалістю 30 робочих днів**
- **до 17 років: право на відпустку тривалістю 27 робочих днів**
- **до 18 років: право на відпустку тривалістю 25 робочих днів**

 Пам'ятайте: «*Werktage*» — це робочі дні з понеділка по суботу. «*Arbeitstage*» — це робочі дні з понеділка по п'ятницю.

Якщо в тебе п'ятиденний тиждень (згідно з § 15 JArbSchG), то дні відпустки мають бути розраховані пропорційно, тобто 25, 23 і 21 робочий день.

Федеральний закон про відпустку (BUrlG) застосовується до всіх осіб старше 18 років. У ньому йдеться про те, що ти маєш право на оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 робочих днів на рік. 24 робочі дні дорівнюють чотирьом тижням. Якщо твоя відпустка обчислюється в робочих або навчальних днях, це залежить від того, скільки днів на тиждень у твоєму *Ausbildungsvertrag* (договорі на навчання) передбачено як робочі чи навчальні дні. Якщо ти працюєш п'ять днів на тиждень, ти маєш право на 20-денну відпустку відповідно до § 3 BUrlG. Це також чотири тижні на рік.

Більшість *Tarifverträge* (тарифних договорів) передбачають більш тривалу відпустку — часто до 30 днів. Про те, яке правило стосується тебе, ти можеш дізнатися у своєму *Jugend- und Auszubildendenvertretung* (представництві молоді та стажистів), своїй виробничій *раді* або *раді працівників* чи в своїй *профспілці*.

Bildungsurlaub (навчальна відпустка)

Bildungsurlaub (навчальна відпустка) — це право на оплачувану відпустку для певних освітніх заходів — незалежно від інших відпусток, на які ти маєш право. Освітні заходи можуть бути найрізноманітнішими: мовна поїздка, комп'ютерні курси чи семінар з якості освіти. Важливо, щоб вони були офіційно визнані як Bildungsurlaub (навчальна відпустка) компетентним органом федеральної землі.

Оскільки освіта знаходиться в компетенції федеральної землі, в кожній федеральній землі існують свої правила та своя практика. Найважливішу інформацію для ознайомлення ти знайдеш на наступних сторінках. Уся інформація про кількість днів відпустки стосується п'ятиденного робочого тижня. Це означає, що якщо ти працюєш менше днів на тиждень, тривалість твоєї відпустки може бути скорочена.

→ www.bildungsurlaub-machen.de



Шлезвіг-Гольштейн

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти Bildungsurlaub (навчальну відпустку) на п'ять робочих днів на рік. За певних обставин, десять робочих днів Bildungsurlaub (навчальної відпустки) також можуть бути запитані протягом двох календарних років.

Гамбург

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти десятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) протягом двох календарних років.

Бремен

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти десятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) протягом двох календарних років.

Нижня Саксонія

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти або п'ять робочих днів Bildungsurlaub (навчальної відпустки) на рік, або, за певних обставин, десять робочих днів за два роки. Тут також існують можливості для обмежень з боку роботодавця.

Північний Рейн-Вестфалія

Стажисти мають право на п'ять робочих днів під час навчання для підвищення кваліфікації політичних працівників. Працівникам це право надається протягом п'ятих робочих днів на рік. Право на відпустку за два роки може бути об'єднано. Тут також існують можливості для обмежень з боку роботодавця.

Мекленбург-Передня Померанія

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти п'ятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) один раз — для політичної Weiterbildung (перепідготовки) або для Weiterbildung (перепідготовки), необхідної для отримання статусу волонтера. Після навчання у твоєму розпорядженні залишається п'ять днів на рік, конкретна мета для відпустки вже не має значення. Тут також існують можливості для обмежень з боку роботодавця.

Берлін

Якщо ти вчишся не менше шістьох місяців і тобі менше 25 років, ти можеш взяти десять робочих днів Bildungsurlaub (навчальної відпустки) на рік, але тільки для політичної Weiterbildung (перепідготовки). Якщо тобі більше 25 років, то ти можеш взяти Bildungsurlaub (навчальну відпустку) на десять робочих днів протягом двох календарних років. Тут також є деякі обмеження.

Бранденбург

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти десятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) протягом двох календарних років. Тут також є деякі обмеження.

Саксонія-Ангальт

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти Bildungsurlaub (навчальну відпустку) на п'ять робочих днів на рік. Ти також можеш претендувати на десятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) з догляду за дитиною протягом двох календарних років. Тут також існують обмеження для малого бізнесу.

Рейнланд-Пфальц

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти маєш право на п'ятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) в навчальному році для соціально-політичної Weiterbildung (перепідготовки), якщо це не ставить під загрозу мету навчання. Після закінчення навчання ти маєш право на десятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) протягом двох календарних років. Тут також існують можливості для обмежень з боку роботодавця.

Саарланд

Право на здобуття освіти існує тільки для політичної перепідготовки та berufliche Weiterbildung (підвищення кваліфікації). Якщо ти проходиш навчання не менше дванадцятьох місяців, ти маєш право на шість робочих днів Bildungsurlaub (навчальної відпустки) на рік. Водночас, починаючи з третього дня, ти можеш вимагати відгул тільки в тому разі, якщо відпрацюєш такий же час. За певних обставин право на відпустку може бути об'єднано за два календарні роки. Однак за певних умов може бути надано більш тривалу Bildungsurlaub (навчальну відпустку). Тут також існують обмеження.

Баден-Вюртемберг

Стажисти мають право на п'ять робочих днів під час навчання, але тільки для політичної Weiterbildung (перепідготовки). Працівники мають право на п'ятиденну Bildungsurlaub (навчальну відпустку) з підвищення кваліфікації на рік, якщо вони працюють повний робочий день, після дванадцяти місяців трудової діяльності. На жаль, до цих правил також застосовуються законодавчі обмеження, які дають змогу роботодавцю обґрунтовано відхилити претензію.

Гессен

Якщо ти навчаєшся не менше шістьох місяців, ти можеш взяти п'ять робочих днів Bildungsurlaub (навчальної відпустки) на рік або, за певних обставин, — десять робочих днів протягом двох років. Тут також існують можливості для обмежень з боку роботодавця.

Тюрингія

Однак для стажистів — після шестимісячного періоду очікування — право на Bildungsurlaub (навчальну відпустку) передбачає лише три дні протягом календарного року замість ухвалених п'яти днів. Перенесення на наступний рік можливе за певних обставинах. На жаль, існують й інші обмеження, які роблять право на Bildungsurlaub (навчальну відпустку) недійсним або дають змогу роботодавцю відхилити запит щодо на Bildungsurlaub (навчальну відпустку).

Саксонія

На жаль, закону про Bildungsurlaub (навчальну відпустку) не існує. Щоб дізнатися, чи ти все ще можеш відвідувати семінари, найкраще звернутися до Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), виробничої ради або ради працівників чи до профспілки.

Баварія

На жаль, закону про Bildungsurlaub (навчальну відпустку) не існує. Щоб дізнатися, чи ти все ще можеш відвідувати семінари, найкраще звернутися до Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), виробничої ради або ради працівників чи до профспілки.

Звільнення

Зрозуміло одне: стажистів не можуть бути звільнені без причини. Вимоги до звільнення встановлено законом. Розрізняють позачергове звільнення, зазвичай без повідомлення, і звичайне звільнення, яке припиняє трудові відносини після встановленого терміну. Тільки протягом Probezeit (випробувального терміну) обидві сторони можуть розірвати договір без попереднього повідомлення та пояснення причин. Після Probezeit (випробувального терміну) тебе можуть звільнити тільки за серйозні проступи. Такими причинами можуть бути:

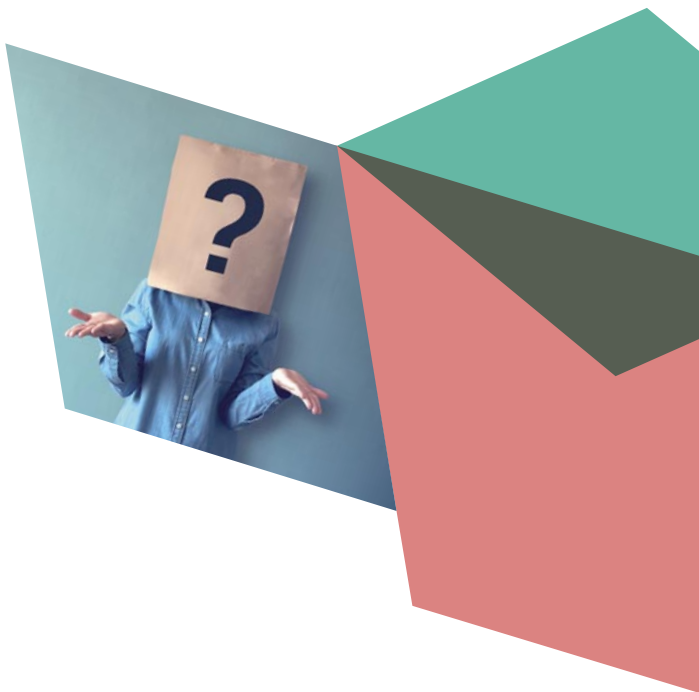
- **часті, регулярні та небажані запізнення;**
- **крадіжка й інші правопорушення під час навчання;**
- **расистські висловлювання та дії;**
- **симулювання хвороби.**

Серйозні причини, про які твоєму роботодавцю було відомо більше двох тижнів, не можуть бути підставою для позачергового/термінового звільнення. Ти також можеш звільнитися без попередження в разі серйозних інцидентів, наприклад, якщо тебе б'ють, над тобою знущаються чи тебе сексуально домагаються на робочому місці. В іншому разі ти можеш розірвати *Ausbildungsvertrag* (договір на навчання), попередивши про це за чотири тижні. Будь-яке звільнення має бути оформлено письмово і — після Probezeit (випробувального терміну) — із зазначенням причин.

Навіть якщо підприємство проходить реструктуризацію чи має економічні труднощі, це ще не привід для позачергового припинення навчальних відносин із виробничих причин. Тільки якщо

підприємство повністю закрито чи скорочено такою мірою, що в нього більше немає змоги проводити спеціальне навчання з твого фаху, у виняткових ситуаціях тобі може бути направлено позачергове повідомлення про звільнення з виробничих причин.

У будь-якому разі, коли справа доходить до звільнення, звертайся до свого **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (представництва молоді та стажистів), своєї виробничої **ради** або **ради працівників** чи до своєї профспілки.



Rechtsschutz gegen Kündigung (захист від звільнення)

Якщо ти хочеш захистити себе від звільнення, тобі потрібно діяти швидко. Якщо у твоїй галузі існує Schlichtungsausschuss (арбітражна комісія) або арбітражна рада (зазвичай в ІНК), тобі необхідно зателефонувати до неї протягом трьох тижнів з моменту отримання повідомлення про звільнення. Після того як комісія чи арбітражна рада вислухає тебе та роботодавця, вони спробують дійти згоди. Якщо це не спрацює, рішення буде прийнято через обговорення. Протягом одного тижня ти чи роботодавець можете визнати це рішення. Якщо одна зі сторін не визнає рішення, ти можеш подати позов про несправедливе звільнення протягом двох тижнів. Якщо у твоїй галузі немає арбітражної ради, позов про захист від звільнення має бути поданий до суду не пізніше, ніж через за тижні після отримання повідомлення.

Найрозумніше рішення — звернутися за професійною консультацією та представництвом. Однією з численних послуг, які пропонують профспілки, є **Arbeits- und Sozialrechtsschutz** (трудоий і соціальний правовий захист).



Aufhebungsvertrag (угода про розірвання договору)

Твої навчальні відносини також можуть бути припинені Aufhebungsvertrag (угодою про розірвання договору). У цьому разі стажист і роботодавець припиняють навчальні відносини за взаємною згодою. Aufhebungsvertrag (угода про розірвання договору) не є повідомленням про звільнення. Це відбувається тому, що обидві сторони договору вирішують не продовжувати навчальні відносини. До того ж час розірвання договору може бути вільно погоджено. Немає жодних термінів, яких потрібно дотримуватись. Проте рекомендується спокійно ознайомитись з Aufhebungsvertrag (угодою про розірвання договору) і в разі сумнівів звернутися за порадою.

Також має викликати підозру, якщо твій роботодавець або Ausbilder (інструктор) в односторонньому порядку вимагатиме від тебе підписати Aufhebungsvertrag (угоду про розірвання договору). Тобі не потрібно цього робити. Насамперед якщо ти не маєш бажання завершувати навчальні відносини. Після підписання Aufhebungsvertrag (угоди про розірвання договору) зазвичай ти вже мало що можеш з цим удіяти. Але це може потягнути за собою суттєві недоліки, наприклад, дванадцятитижневий період блокування у Федеральному агентстві з працевлаштування або в Центрі зайнятості, якщо після цього тобі доведеться отримувати Arbeitslosengeld (допомогу з безробіття). Звертайся до свого Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництва молоді та стажистів), своєї виробничої ради або ради працівників або до своєї профспілки.



Фінансова допомога під час навчання

Імовірно, ти вже думав про те, щоб придбати власне житло чи почати жити в спільній квартирі, щоб стати на ноги та бути незалежним від батьків. Але грошей часто не вистачає, навіть щоб покрити витрати на життя. Як правило, твої батьки зобов'язані забезпечувати тебе, поки ти здобуваєш початкову освіту. Розмір **забезпечення** залежить від їхніх економічних можливостей.

Стажисти, які відвідують заходи з професійної підготовки з метою отримання дуальної освіти, навчання на чи поза підприємством, можуть звернутися за **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** (допомогою на професійне навчання) до місцевого агентства з працевлаштування. За певних умов додатково оплачуються витрати на проживання, одяг і проїзд. Стажисти, які навчаються очно, не можуть подати заявку на отримання BAB, але можуть подати заявку на отримання **BAföG für Schüler** (допомоги **BAföG для учнів**) в бюро зі сприяння навчанню.

Розрахунок BAB і BaföG аналогічний: спочатку визначається так званий «прожитковий мінімум», що залежить від віку, сімейного стану та наявності житла. Водночас враховується твоя власна **Ausbildungsvergütung** (винагорода за навчання), а також дохід твоїх батьків. Якщо ти перебуваєш у шлюбі, то також враховується дохід твого партнера. У будь-якому разі тобі треба подати заяву на отримання фінансової допомоги: заяву на BAB можна подати в агентстві з працевлаштування за місцем проживання, а на BaföG für Schüler (допомоги BaföG для учнів) — у бюро зі сприяння навчанню.

Варто нагадати: як BAB, так і BAföG для учнів виплачуються у формі повних грантів. Це означає, що тобі не потрібно нічого повертати.

→ www.bafög.de

→ www.bab-rechner.arbeitsagentur.de

Навіть невелика допомога збільшує самостійність у житті. Перед подачею заяви тобі варто проконсультуватися з відповідною профспілкою: разом ви зможете ще раз перевірити, як тебе класифікували та чи можеш ти отримувати більшу *Ausbildungsvergütung* (винагороду за навчання) відповідно до колективного договору.

Якщо твою заяву на отримання BAB було відхилено, наприклад, через те, що ти вже отримуєш другу освіту чи твоя професія не визнана державою, ти можеш подати заяву на отримання **Wohngeld** (житлової пільги). Як повнолітній стажист з власною орендованою квартирою в місці навчання ти маєш гарні шанси на отримання **Wohngeld** (житлової пільги). Ти можеш подати заяву на отримання **Wohngeld** (житлових пільг) до відділу житлових пільг муніципалітету, в якому знаходиться твоя квартира.

До того ж твої батьки можуть претендувати на **Kindergeld** (допомогу на дитину) під час навчання (під час пошуку місця навчання або під час перехідного періоду тривалістю не більше чотирьох місяців, наприклад, між двома періодами навчання). Це стосується сімейного фонду Агентства з працевлаштування. Вона може виплачуватися до досягнення 25-річного віку. Якщо ти більше не живеш удома, твої батьки зобов'язані виплачувати тобі цю **Kindergeld** (допомогу на дитину). За першу та другу дитину щомісяця виплачується 219 євро, за третю — 225 євро і за кожну наступну — 250 євро. Оскільки необхідно враховувати безліч деталей, особливі обставини та численні «якщо» та «але», тобі варто звернутися за порадою у свою профспілку, якщо ти сумніваєшся.

Якщо ти хочеш заробити трохи додаткових грошей, єдиний варіант для тебе — **Nebenjob** (додаткова робота). Але пам'ятай: тобі необхідно повідомити свого роботодавця/Ausbildende (викладача) про свою Nebenjob (додаткову роботу), а також дотримуватися встановлених законом максимальних робочих годин разом зі своєю Nebenjob (додатковою роботою). Твій роботодавець може заборонити тобі працювати на Nebenjob (додатковій роботі), тільки якщо в нього є законна підстава. Це може статися, наприклад, якщо твоє навчання знаходиться під загрозою або ти хочеш працювати на конкурента. Щоб перекоонатися, що твою допомогу BAB, BAföG або Kindergeld (допомога на дитину) не буде скорочено внаслідок твоєї Nebenjob (додаткової роботи), тобі варто заздалегідь ретельно розрахувати свої витрати та звернутися за порадою у свою профспілку.



Вагітність під час навчання

Вагітні стажистки та працівниці знаходяться під особливим захистом відповідно до **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** (Закону про захист материнства). Тебе не можуть звільнити під час вагітності та протягом чотирьох місяців після пологів — це також стосується Probezeit (випробувального терміну).

Твій роботодавець також зобов'язаний уживати заходів щодо охорони здоров'я жінок під час вагітності, після пологів і в період грудного вигодовування. Наприклад, під час вагітності заборонені робота на конвеєрі, Akkordarbeit (відрядна робота), а також і важка фізична праця. Якщо тобі доводиться постійно ходити чи стояти, треба передбачити сидіння для короткого відпочинку. В останні шість тижнів до та вісім тижнів після пологів ти, як (майбутня) мати, можеш взагалі не працювати. При цьому ти отримаєш повну **Ausbildungsvergütung** (винагороду за навчання).

Перед поверненням на підприємство краще одразу з'ясувати питання догляду за дитиною: можливо, на твоєму підприємстві є організований догляд за дітьми чи навіть власний дитячий садок. Якщо ні, дізнайся в Управлінні у справах молоді, чи маєш ти право на догляд за дитиною чи які державні послуги (наприклад, ясла / дитячі садки) надаються на місці.

Серед інших видів фінансової допомоги: ти також маєш право на **Kindergeld** (допомогу на дитину) і **Elterngeld** (допомогу для догляду за дитиною). Якщо ти отримуєш **BAW**, ця допомога не буде виплачуватися під час **Elternzeit** (відпустки для догляду за дитиною). Однак за певних обставин ти можеш отримати додаткову допомогу у відділі соціального забезпечення — наприклад, надбавку на додаткові потреби після 12-го тижня вагітності чи

одноразову допомогу на одяг для вагітних і початкове оснащення дитини.

Саме для батьків, які виховують дітей самі, одночасно здобувати освіту й виховувати дітей особливо складно. Вирішенням проблеми може бути неповне професійне навчання. Твоє **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (представництво молоді та стажистів), твоя виробнича рада або рада працівників чи твоя профспілка будуть раді проконсультувати тебе із цього та інших питань.



Elterngeld (допомога для догляду за дитиною) — це виплата батькам. Якщо один із батьків скорочує зайнятість до менш ніж 30 годин на тиждень, **Elterngeld** (допомоги для догляду за дитиною) можна запитати не більше ніж протягом дванадцяти місяців. Цей період може бути продовжено на два додаткових місяці, якщо другий із батьків також бере **Elternzeit** (відпустку для догляду за дитиною) на термін не менше цих двох місяців або якщо батьки, які виховують дітей самі подають заяву на отримання **Elterngeld** (допомоги для догляду за дитиною).

Elterngeld (допомога для догляду за дитиною) становить 67 % від середньомісячного чистого доходу, отриманого в минулому році, але не більше 1800 євро і не менше 300 євро для тих, хто не працює. Для батьків, які мали чистий дохід менше 1000 євро, коефіцієнт заміщення може збільшитися до 100 %. У разі чистого доходу, що перевищує 1200 євро, він може знизитись до 65 %. **Elterngeld** (допомога для догляду за дитиною) збільшується в разі народження братів і сестер, а також у разі багатоплідної вагітності. За рідкісним винятком, **Elterngeld** (допомога для догляду за дитиною) повністю враховується як дохід для отримання **Arbeitslosengeld II (ALG II)** (допомоги з безробіття II), соціальної допомоги та **Kindergeld** (допомоги на дитину).

Для отримання додаткової інформації див. www.bmfsfj.de або своєї **Gewerkschaft** (профспілки).

Elternzeit (відпустка для догляду за дитиною) — це період після народження дитини, протягом якого батьки мають право на неоплачувану відпустку на роботі та мають особливий захист від звільнення. На нього може претендувати один або обидва батьків. Elternzeit (відпустка для догляду за дитиною) триває не більше трьох років. Під час Elternzeit (відпустки для догляду за дитиною) батьки можуть працювати неповний робочий день, не більше 30 годин на тиждень. Заяву про Elternzeit (відпустку для догляду за дитиною) потрібно подати на підприємство в письмовій формі не пізніше, ніж за сім тижнів до бажаної дати початку відпустки. Водночас потрібно зазначити, на який період або періоди надається Elternzeit (відпустка для догляду за дитиною).





Kurzarbeit (короткочасна робота) під час кризи

Професійне навчання — це особливі та захищені договірні відносини, призначені для навчання професії, а не для виконання роботи. Через цю конкретну ситуацію стажисти можуть виконувати Kurzarbeit (короткочасну роботу) тільки в разі крайньої надзвичайної ситуації. Метою учня завжди має залишатися продовження навчання без тривалих перерв. Відповідно до § 14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) (Федерального закону про розвиток професійної освіти) навчальний заклад зобов'язаний навчати тебе. Це означає, що він має використовувати всі засоби, щоб забезпечити твоє подальше навчання. Для цього в нього є, наприклад, такі можливості:

- **зміна Ausbildungsplan (плану навчання), віддаючи перевагу іншому змісту навчання;**
- **переведення до іншого відділу;**
- **повернення до навчальної майстерні;**
- **теоретичне викладання змісту навчання (наприклад, письмові завдання, читання, цифрові засоби навчання);**
- **протягом обмеженого періоду часу — альтернативне місце навчання (домашній офіс тощо) також може бути доцільним.**

Тільки після того, як всі можливості вичерпані, для стажистів може бути розглянута можливість Kurzarbeit (короткочасної роботи). У разі скасування навчання, навіть якщо ти хочеш продовжувати працювати на підприємстві, *Ausbildungsvergütung* (винагорода за навчання) має бути виплачена в повному обсязі протягом шістьох тижнів (§ 19 BBiG).

Банкрутство твого підприємства

Якщо відкрито провадження в справі про банкрутство, чи якщо підприємство стає тимчасово неплатоспроможним, це ще не є підставою для звільнення. Тільки якщо ділові операції повністю припинені чи настільки істотно обмежені, що на всьому підприємстві більше немає можливості для навчання за твоїм фахом, можна подати позачергове повідомлення про звільнення з виробничих причин. У цьому разі керуючий у справі про неспроможність має вказати причину звільнення, наприклад, через запис у робочому свідоцтві (припинення діяльності у зв'язку із закриттям підприємства). Однак у разі банкрутства навчальні відносини не припиняються негайно, а можуть бути розірвані тільки в кінці місяця з повідомленням не менше ніж за три місяці.

Щоб продовжити навчання, Агентство з працевлаштування, профспілка, компетентні професійні палати (Торгово-промислова палата, Реміснична палата, Палата адвокатів, Палата лікарів або Палата податкових консультантів) допоможуть тобі знайти нове підприємство. Якщо твоє навчання добігає кінця, ти також можеш запитати, чи можна достроково скласти випускний іспит.

У разі економічних труднощів діє таке правило: треба продовжувати ходити на роботу й відвідувати Berufsschule (професійно-технічне училище). Ти не можеш підписати угоду про відмову від Ausbildungsvergütung (винагороди за навчання), щоб забезпечити собі місце в навчальному закладі. У разі банкрутства ти не матимеш претензій до керуючого в справах про банкрутство та не претендуватимеш на допомоги з банкрутства, які можна оформити як заміну заробітної плати протягом трьох місяців в агентстві зайнятості.





03 Наприкінці навчання

**Ти на останньому курсі навчання?
Тоді ми тримаємо за тебе кулаки на випускному
іспиті. Із професійним дипломом
для тебе відкриваються нові можливості.**

Ausbildungszeugnis (свідоцтво про проходження навчання)

Після закінчення навчання ти маєш право отримати письмове Ausbildungszeugnis (свідоцтво про проходження навчання) від свого підприємства або Bildungsträger (підприємства, що надає послуги з навчання). «Просте свідоцтво» містить інформацію про характер, тривалість і цілі твого професійного навчання, а також про твої набуті навички та знання. До того ж у «кваліфікаційному свідоцтві» все ще є оцінки: інформація про твою поведінку, продуктивність і спеціальні професійні навички. Роботодавець зобов'язаний дати тобі «просте свідоцтво». Необхідно прямо попросити «кваліфіковане Ausbildungszeugnis (свідоцтво про проходження навчання)» — і ти маєш це зробити. Воно є переконливішим, тому його частіше використовують під час написання заяви. Навіть якщо тебе прийме на роботу навчальне підприємство, ми рекомендуємо не відмовлятися від видачі кваліфікованого Ausbildungszeugnis (свідоцтва про проходження навчання). Адже це може бути важливо для подальших заяв щодо працевлаштування.

У деяких ситуаціях є сенс запросити в роботодавця проміжне свідоцтво про проходження професійного навчання до завершення навчання, наприклад, якщо зрозуміло, що тебе не візьмуть на роботу після навчання, і тобі необхідно подати заяву на нову роботу до закінчення навчання, або якщо на навчальному підприємстві відбулися значні зміни, наприклад, змінився Ausbilder (інструктор).



Типова структура свідоцтв про проходження професійного навчання:

1. Найменування роботодавця, який видав документ
 2. Заголовок
 3. Інформація про особу працівника
 4. Детальна інформація про навчальне підприємство
 5. Опис проведених заходів
 6. Оцінка продуктивності
 7. Оцінка поведінки
 8. Формула розірвання договору
 9. Місце й дата
 10. Підпис
-

Інформація у свідоцтві має бути сформульована доброзичливо, щоб допомогти стажисту просунути кар'єрними сходами. Саме тому з мовної точки зору свідоцтва складаються в позитивному ключі. Але не все, що звучить добре, є гарною оцінкою. Існує так звана мова свідчень, яка частково говорить зовсім не те, що можна припустити. Наведемо кілька прикладів.

«Вона завжди виконувала доручену їй роботу, й ми були неймовірно задоволені нею»

→ відповідає оцінці «відмінно».

«Пан ХУ завжди виконував свої завдання, й ми завжди були повністю задоволені ним»

→ відповідає оцінці «добре».

«Пані А виконала свої обов'язки, ми завжди були повністю задоволені нею, й вона виправдала наші очікування»

→ відповідає оцінці від «задовільно» до «достатньо».

«Загалом він виконав доручену йому роботу, й ми були задоволені ним»

→ відповідає оцінці «незадовільно»

«Пан Б. завжди намагався відповідати нашим вимогам»

→ відповідає оцінці «недостатньо»



Приклади прихованих негативних оцінок:

«Він виконав усю роботу належним чином»

→ означає, що він працював відповідно до приписів, але без жодної ініціативи

«Вона із зацікавленням ставилася до справи»

→ означає, що їй немає в чому дорікнути, але в неї також немає жодних заслуг

«Він сприяв створенню гарного робочого клімату»

→ означає, що він був ледачий і віддавав перевагу базіканню з колегами, а не роботі

Відсутність важливих аспектів також може бути негативним відгуком. Якщо, наприклад, немає оцінки твоєї поведінки на підприємстві відносно начальства, колег та, можливо, клієнтів, це може означати, що твоя поведінка була поганою. Але іноді в характеристиці щось може бути забуто й без злого наміру. Тоді є сенс попросити виправити чи доповнити характеристику. Ти можеш запросити нове свідоцтво, якщо старе містить неправдиві відомості та судження. Найкраще, щоб твоє свідоцтво прочитав хтось, хто розуміється на мові свідчень. Для цього просто звернися до своєї профспілки.

Працевлаштування

Працевлаштування означає, що після стажування ти будеш продовжувати працювати на підприємстві. Звісно, тепер із зарплатою кваліфікованого робітника. На жаль, не існує принципового права на продовження трудової діяльності після навчання. Винятки становлять деякі Tarifverträge (тарифні договори), що регулюють працевлаштування — в окремих галузях на шість або дванадцять місяців, а іноді й на невизначений термін. Тобі треба заздалегідь (не пізніше, ніж за три місяці до закінчення навчання) дізнатися про можливе працевлаштування. Для цього найкраще звернутися до свого JAV або до своєї виробничої ради чи ради працівників.

Якщо ти продовжуєш працювати після навчання без жодної прямої угоди, вважається, що трудові відносини встановлені на невизначений термін (§ 24 BBIG). Однак обов'язковою умовою є те, щоб Ausbildende (викладач) продовжував наймати тебе, знаючи, що в тебе вийшло успішно скласти випускний іспит (постанова BAG від 20.03.2018 9 AZR 479/17). Варто нагадати: члени JAV мають право отримати роботу після навчання.



Заява

На заключному етапі навчання також можна подати заяву на заміщення вакансії. Якщо тебе не приймуть або якщо ти хочеш змінити підприємство, ти можеш звернутись до своєї профспілки за порадою та підтримкою в складанні заяви на заміщення вакансії та для підготовки до співбесід.

Певні питання на співбесіді під час працевлаштування заборонені. Якщо їх все ж таки ставлять, тобі необов'язково говорити правду. Ось приклади деяких таких питань:

- **Яка у вас сексуальна орієнтація?**
- **Яку релігію ви сповідуєте?**
- **Ви часто хворієте?**
- **Ви вагітні?**
- **Чи плануєте ви створити сім'ю в найближчому майбутньому?**
- **Чи є ви членом якоїсь політичної партії?**
- **Чи є ви членом профспілки?**

Тобі також потрібно попросити свою профспілку перевірити новий трудовий договір перед підписанням, щоб переконатися у відсутності неприємних сюрпризів «між рядків».



Zweiter Bildungsweg (другий спосіб здобуття освіти)

Існує два способи здобуття фаху — через шкільну освіту та через попередню професійну підготовку. Попередня шкільна освіта означає наявність загальної вищої освіти (Abitur (атестату зрілості) або диплома про закінчення вищої професійної школи. Попередня професійна підготовка включає, наприклад, складання Prüfung (іспит) на звання майстра-ремісника або визнану державою кваліфікацію за визнаною програмою підвищення кваліфікації. Успішне завершення визнаної трирічної професійної підготовки разом з трирічним професійним досвідом також частково дає право на здобуття вищої освіти. Індивідуальні вимоги суттєво відрізняються залежно від федеральної землі. Твоя місцева профспілка із задоволенням проконсультує тебе із цього питання.



Allgemeine Hochschulreife (загальну вищу освіту) (Abitur, атестат зрілості) можна отримати по так званому **Zweiter Bildungsweg** (другому способу здобуття освіти) у вечірній школі чи коледжі. Його обов'язковою умовою є регулярне проходження професійного навчання чи багаторічна професійна діяльність. Для окремих федеральних земель діють спеціальні правила та пропозиції. Кращий спосіб дізнатися — звернутись до профспілки чи в Міністерство освіти твоєї федеральної землі.

Передумовою вступу до Fachhochschule (спеціального вищого навчального закладу) зазвичай є наявність **Fachabitur (спеціалізованого атестату зрілості)** після навчання в технікумі. Більшість Fachoberschulen (спеціальних вищих навчальних закладів) пропонують річні та дворічні програми. Для навчання на річних курсах зазвичай потрібно мати свідоцтво

про отримання середньої професійної освіти та закінчене професійне навчання у відповідній галузі. На дворічному курсі навчання, крім навчального матеріалу для отримання Fachabitur (спеціалізованого атестату зрілості), проводиться спеціальна практична підготовка у відповідній галузі. Для цього тобі зазвичай необхідно укласти договір на стажування терміном на один рік.

Після успішного складання Prüfung (іспиту) для отримання Fachabitur (спеціалізованого атестату зрілості) ти можеш вступати до будь-якого Fachhochschule (спеціального вищого навчального закладу) у Федеративній Республіці Німеччина. Ти можеш дізнатися, які предмети ти можеш вивчати у відповідному Fachhochschule (спеціальному вищому навчальному закладі). На сайті www.bildungsserver.de ти знайдеш зручну добірку посилань, яка допоможе тобі зорієнтуватись у Fachhochschulen (спеціальних вищих навчальних закладах) та університетах. Додаткова інформація про навчання: www.jugend.dgb.de/studium



Berufliche Weiterbildung (підвищення кваліфікації)

Професійні кваліфікації, які дозволяють отримати вищий ступінь освіти, називаються підвищенням кваліфікації — наприклад, Berufliche Weiterbildung (підвищення кваліфікації), щоб стати майстром-ремісником, сертифікованим державою техніком, бізнес-адміністратором, економістом, бухгалтером, фахівцем з кадрів та отримати багато інших ступенів. Для деяких професій, особливо якщо йдеться про кваліфіковану працю, така кваліфікація навіть необхідна, якщо ти хочеш стати самозайнятою особою. Залежно від того, чи проходить навчання очно або заочно, Berufliche Weiterbildung (підвищення кваліфікації) може тривати до трьох років. У більшості випадків це того варте. У середньому шість із десятих осіб, які пройшли безперервне berufliche Weiterbildung (підвищення кваліфікації), одразу після цього поліпшили свої професійні та фінансові показники. За кілька років 70 відсотків із них уже мають вищу професійну посаду, ширше коло професійних обов'язків та вищу зарплату.



Arbeitslosengeld (допомога з безробіття)

Якщо компанія не бере тебе на роботу, тобі необхідно зареєструватись як шукач роботи та безробітний в місцевому Агентстві з працевлаштування за три місяці до передбачуваного закінчення навчання, щоб уникнути незручностей під час отримання Arbeitslosengeld (допомоги з безробіття). Як соціально застрахований стажист, спочатку ти маєш право на Arbeitslosengeld I (ALG I) (допомогу з безробіття I): Ти маєш право на ALG I, якщо перебував у трудових або навчальних відносинах, що підлягають Sozialversicherung (соціальному страхуванню), не менше дванадцяти місяців протягом останніх двох років перед тим, як отримати статус безробітного. Розмір ALG I становить близько 60 % твоєї останньої чистої зарплати (або близько 67 %, якщо в тебе є діти). Якщо цього недостатньо, ти можеш подати заяву на додаткові пільги (ALG II).

Термін дії права на ALG I, серед іншого, залежить від віку та попереднього періоду страхування. Після закінчення періоду отримання допомоги, якщо ти все ще знаходишся в статусі безробітного, ти будеш отримувати Arbeitslosengeld II (ALG II) (допомогу з безробіття II) — основну підтримку доходу для працездатних, які потребують допомоги. Однак для молодих людей у віці до 25 років діють особливо жорсткі вимоги. Наприклад, тобі не платитимуть за твоє власне житло, якщо ти без дозволу переселишся від батьків. Відмова від так званої «розумної» роботи також загрожує санкціями, наприклад, фінансовими обмеженнями. Як профспілкова молодь ми критикуємо, зокрема, те, що працівникам доводиться погоджуватися на роботу з оплатою нижче колективно узгодженої чи нижче рівня оплати згідно з їхньою кваліфікацією.

Mitbestimmung (спільне визначення) на підприємстві та в Berufsschule (в професійно-технічному училищі)

Якщо в процесі навчання в тебе виникають проблеми, ти не один. На багатьох підприємствах діють Betriebsrat (виробнича рада), а також часто Jugend- und Auszubildendenvertretung (представництво молоді та стажистів) та Vertrauensleute (довірені особи) профспілки. У Berufsschule (професійно-технічному училищі) твоєю контактною особою є Schülersvertretung (студентська рада). На Bildungsträger (підприємствах, що надають послуги з навчання) існує Interessenvertretung (представництво інтересів підприємства). А особи з обмеженими можливостями також можуть звернутися до Schwerbehindertenvertretung (Агентства із захисту прав інвалідів).

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) (представництво молоді та стажистів)

Важливим завданням Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) (представництва молоді та стажистів) є перевірка дотримання Ausbildungsinhalte (змісту навчання). Тому, якщо в тебе виникнуть питання про якість навчання, ти завжди можеш звернутися до свого JAV. Разом з Betriebsrat (виробничою радою) ця рада відстоює твої інтереси — особливо щодо якості професійного навчання, забезпечення місць для учнів, а також працевлаштування після професійного навчання.

Право на створення та обрання JAV закріплено в Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Законі про правовий режим підприємств). У § 60 абз. 1 щодо цього сказано таке:

§ «Представники молоді та стажистів обираються на підприємствах, що зазвичай мають не менше п'яти працівників, які не досягли 18 років (молоді працівники) або працюють з метою отримання професійної освіти»

Однак зазвичай JAV може бути обрана тільки тими учнями, які також мають трудовий договір з відповідним Ausbildende (викладачем). У державному секторі, наприклад, в органах державної влади, можуть застосовуватися правила, дещо відмінні від тих, які діють у приватному секторі. У будь-якому разі члени JAV зазвичай мають право бути прийнятими на роботу як постійні працівники в силу обов'язків, які вони виконують, і по відношенню до них діє особливий захист від звільнення (§ 78 a BetrVG та § 15 KSchG).

Зазвичай JAV може бути створена чи існувати тільки в тому разі, якщо на підприємстві було створено Betriebsrat (виробничу раду). Більшість прав JAV залежить від існування виробничої ради та її прав. Отже, якщо ти працюєш на підприємстві, де немає ні виробничої ради, ні JAV, можливо, спочатку треба обговорити зі своїми колегами створення Betriebsrat (виробничої ради). Твоя місцева профспілка з радістю проконсультує тебе щодо цього.



Виробнича рада або рада працівників

Виробнича рада або рада працівників представляє інтереси працівників на підприємствах або в державних службах. Вона обирається кожні чотири роки та забезпечує дотримання законів, правил, Tarifverträge (тарифних договорів) й інших захисних положень в інтересах працівників і стажистів, а також представлення їхніх інтересів відносно роботодавця. До того ж Betriebsrat (виробнича рада) може укладати з роботодавцем Betriebsvereinbarung (угоду підприємства) з метою роз'яснення важливих питань у компанії в обов'язковому для всіх порядку. Можливість обрання Betriebsrat (виробничої ради) залежить від розміру підприємства. Обов'язковою умовою є наявність не менше п'яти працівників, які мають право голосу.

Наприклад, виробнича рада або рада працівників має право голосу щодо Mehrarbeit (додаткової роботи), Kurzarbeit (короткочасної роботи), службового одягу, забезпечення конфіденційності, цифрової роботи чи дизайну корпоративних соціальних об'єктів, таких як їдальня. Вони також приймають рішення про прийняття на роботу, зокрема стажистів. До того ж вони мають право на Mitbestimmung (спільне визначення) заходів з навчання на підприємстві — також щодо принципів організації навчання на підприємстві та призначення особи, відповідальної за професійне навчання на підприємстві (наприклад, Ausbildende (викладача)). Тому виробнича рада або рада працівників можуть досягти значних результатів. Отже, важливо інформувати їх про будь-які недоліки в освіті і разом з ними працювати над поліпшеннями.

Schülervertretung (SV) (студентська рада)

Schülervertretung (SV) (студентська рада) представляє інтереси учнів професійних навчальних закладів перед вчителями, керівництвом школи та на конференції навчального закладу. Вона є вищим директивним органом навчального закладу, де приймаються всі рішення, що стосуються повсякденного його життя. Наприклад, SV може підняти питання про скасовані уроки чи внести пропозиції щодо поліпшення організації уроків. Хоча права голосу в навчальних закладах часто суттєво обмежені, SV виконує кілька функцій:

- вносить ідеї та пропозиції учнів щодо оформлення навчального закладу (наприклад, двору) або розпорядку дня в навчальному закладі й активно представляти їх;
- просуває, супроводжує й організовує заходи, проєкти, робочі групи тощо;
- надає допомогу учням у конфліктах усередині школи (проблеми з вчителями, дисциплінарні стягнення, відрахування з навчального закладу тощо);
- у деяких федеральних землях SV також приймає рішення щодо купівлі підручників та орієнтації навчального закладу на утримання (наприклад, програми навчального закладу).

Для того щоб твій представник класу міг представляти твої інтереси, корисно проводити регулярні консультації в рамках класу. Там ви зможете обговорити проблеми, що виникають в Berufsschule (в професійно-технічному училищі), і разом зібрати аргументи для їхнього вирішення. Оскільки якість навчання також залежить від якості Berufsschule (професійно-технічного училища), DGB підготували робоче керівництво для Schülervertretungen (студентських рад). Його можна знайти за адресою:

→ www.jugend.dgb.de/schule

Interessenvertretung (представництво інтересів) (IV) на Bildungsträgern (підприємствах, що надають послуги з навчання)

Якщо ти проходиш навчання не на звичайне підприємство, а на Bildungsträger (підприємство, що надає послуги з навчання), ти не можеш створити JAV, але можеш організувати так зване Interessenvertretung (представництво інтересів) (IV). Точні правила роботи IV не визначені докладно й часто залежать від доброї волі Bildungsträger (підприємства, що надає послуги з навчання). Але це не означає, що не потрібно нічого робити. Якщо ти хочеш створити IV на своєму Bildungsträger (підприємстві, що надає послуги з навчання), звернися до своєї профспілки — разом з іншими слухачами ти, напевно, зможеш домогтися створення IV. Наприклад, IV може виступати за підвищення якості освіти. Тому воно того варте!

Schwerbehindertenvertretung (Агентство із захисту прав інвалідів)

Schwerbehindertenvertretung (Агентство із захисту прав інвалідів) представляє працівників і стажистів з важкими формами інвалідності та їхні особливі інтереси. Воно допомагає їм порадами й підтримкою.

Vertrauensleute (довірені особи) профспілки

Vertrauensleute (довірені особи) — це працівники, які обираються членами профспілок на підприємстві і через це є представниками профспілок на підприємстві чи в органах державної служби. Вони підтримують зв'язок зі своїми колегами, надають їм підтримку, сприяють дискусіям і формуванню думок, доводять до відома профспілки актуальні проблеми працівників, щоб вона мала змогу відстоювати їхні конкретні інтереси.



Ми — DGB-Jugend — твоя мережа для навчання

Як профспілкова молодь ми виступаємо за якісне навчання, справедливі умови праці та справедливіше суспільство. Ми будемо інформувати тебе про все, що стосується твоєї освіти. Ми проконсультуємо тебе з питань трудового та соціального права. Ми підтримуємо тебе у відстоюванні твоїх прав. Ми також працюємо над тим, щоб зробити професійну підготовку більш сучасною і якісною. Ми хочемо робити все це разом з тобою. Ти можеш стати активним разом з нами. Зрештою, чим більше профспілкових діячів ми знаємо, тим більшого можемо досягти. Ти хочеш стати частиною цього процесу? Ми з нетерпінням чекаємо на зустріч із тобою! Просто поговори з нами або напиши нам.

- www.jugend.dgb.de/ausbildung
- www.instagram.com/dgbjugend
- www.facebook.com/jugend.im.dgb

Це те, до чого ми прагнемо

- 1/ Освіта для всіх!** Усі молоді люди, які бажають отримати місце для навчання на підприємстві, мають його отримати. Необхідно правове рішення, за якого підприємства або навчатимуть самі, або братимуть участь у витратах на навчання інших підприємств.
- 2/ Руки геть від Jugendarbeitsschutzgesetz (Закону про охорону праці молоді)!** Ми виступаємо проти планів промислових і політичних кіл щодо подальшого ослаблення охорони праці молоді. Навпаки, необхідно зберегти та розширити охорону праці молоді.
- 3/ Підвищення рівня освіти!** Ми прагнемо сучасного професійного навчання. Воно повинне готувати молодих людей до роботи в цифровому світі, застосовувати сучасні методи викладання та навчання, а також забезпечувати високоякісні умови навчання.
- 4/ Зробимо освіту кращою!** Ми прагнемо, щоб навчання не було надмірно обтяжливим і не призводило до хвороб. Це стосується як підприємств, так і Berufsschulen (професійно-технічних училищ).
- 5/ Працевлаштування для всіх!** Ми вимагаємо працевлаштування на постійну роботу після проходження стажування. У разі відмови від працевлаштування ми вимагаємо, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати стажистів принаймні за три місяці до закінчення навчання. Це єдиний спосіб забезпечення мінімальної безпеки планування.

- 6/ Один квиток Azubi-Ticket для всіх!** Ми вимагаємо отримання недорогого квитка Azubi-Ticket для проїзду в місцевому громадському транспорті, який буде завжди дійсний на території всієї відповідної федеральної землі.
- 7/ Захист прав і гарна освіта навіть для студентів подвійної форми навчання!** Подвійне навчання переважно регулюється угодами про співпрацю між університетом і підприємством. Захисні положення Berufsbildungsgesetz (Федерального закону про розвиток професійної освіти) у цьому разі не застосовуються. Ми вимагаємо розширити сферу дії Berufsbildungsgesetz (Федерального закону про розвиток професійної освіти), додавши до нього практичні етапи подвійного навчання на підприємствах, щоб студенти подвійної форми навчання були юридично захищені.
- 8/ Зробимо Berufsschule (професійно-технічні училища) кращими!** Ми виступаємо за сучасні Berufsschulen (професійно-технічні училища). Berufsschulen (професійно-технічні училища) повинні йти в ногу з технічним розвитком підприємств і пропонувати стажистам сучасне теоретичне навчання.
- 9/ Кінець експлуатації стажистів!** Експлуатація стажистів як дешевої робочої сили має бути припинена. Відносини зі стажування мають бути чітко визначені як навчальні відносини, а також повинні бути обмежені за часом і мають відповідно винагороджуватись.
- 10/ Solidarität (солідарність) — назавжди!** Ми виступаємо за солідарність у бізнесі та суспільстві, а також проти будь-яких форм дискримінації й ізоляції: расизму та правому екстремізму в нас немає місця.

Твої профспілки DGB

DGB об'єднує вісім профспілок, відповідальних за різні галузі та професії, і загалом представляє шість мільйонів чоловік. Ти стаєш членом профспілки, яка відповідає за ту галузь, в якій ти працюєш.

junge



Промисловий союз будівництва, сільського господарства та навколишнього середовища

IG BAU об'єднує працівників, зайнятих у галузях будівництва, виробництва будівельних матеріалів, утилізації відходів, сільського та лісового господарства, садівництва, а також прибирання будівель. Крім того, до союзу входить також частина професій, наприклад, покрівельники, малярі та лакувальники. → www.igbau.de/Junge-BAU

Профспілка працівників гірничої промисловості, хімічної промисловості й енергетики

IG BCE призначено для працівників гірничодобувної, хімічної, енергетичної, паперової, каучукової, керамічної, шкіряної та скляної галузей.

→ www.jugend.igbce.de



Профспілка залізничників і транспортників

EVG об'єднує кілька професійних груп у транспортній галузі. До них, зокрема, відносяться німецька залізниця, а також канатні дороги і проми. → www.evg-online.org/jugend



Профспілка працівників освіти і науки

GEW — це профспілка педагогічних, соціально-педагогічних та наукових працівників у школах, коледжах й інших установах. → www.gew.de

The logo for Junge GEW features the word "Junge" in a stylized, handwritten font, followed by "GEW" in a bold, black, sans-serif font.

Профспілка металургів

IG Metall об'єднує працівників металургійної та електротехнічної промисловості, машинобудування, автомобілебудування, текстильної промисловості, а також деревообробної та пластмасової промисловості. → www.igmetall-jugend.de

Профспілка працівників харчової промисловості та громадського харчування

NGG представляє інтереси працівників готельного бізнесу, харчової промисловості, виробництва напоїв та тютюнової промисловості.

→ www.junge.ngg.net

The logo for Junge NGG features the word "JUNGE" in a bold, sans-serif font, followed by "NGG" in a larger, bold, sans-serif font, with a stylized graphic element below.

Поліцейська профспілка

GdP представляє працівників поліції, митниці та в'язниць.

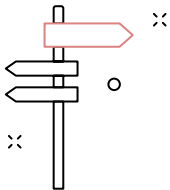
→ www.gdpjg.de

Об'єднана профспілка працівників сфери послуг

ver.di — це профспілка для працівників усіх професій сфери обслуговування: державної служби, банківської справи, торгівлі, охорони здоров'я та догляду, науки, соціальної роботи, ЗМІ, телекомунікацій, пошти та логістики, транспорту (судноплавства, повітряного транспорту, громадського транспорту). → www.verdi-jugend.de

The logo for ver.di Jugend features the text "ver.di" in a bold, sans-serif font, followed by "JUGEND" in a smaller, bold, sans-serif font, with a stylized graphic element above.

Контакти



Округи DGB

DGB

Федеральна виконавча рада DGB,
Департамент у справах молоді та молодіжної політики
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin (Берлін)
Телефон: 030.24060371, Ел. пошта: jugend@dgb.de

Округ DGB Баден-Вюртемберг

Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart (Штутгарт)
Телефон: 0711.2028248,
Ел. пошта: jugend-bw@dgb.de

Округ DGB Баварія, відділ у справах молоді й освіти

Neumarkter Straße 22, 81673 München (Мюнхен)
Телефон: 089.517002 50,
Ел. пошта: info@dgb-jugend-bayern.de

Округ DGB Берлін-Бранденбур

Alexanderstraße 1, 10178 Berlin (Берлін)
Телефон: 030.21240313,
Ел. пошта: carolin.hasenpusch@dgb.de

Округ DGB Гессен-Тюрингія

Wilhelm-Leuschner-Straße 69 — 77, 60329 Frankfurt/Main
(Франкфурт-на-Майні) Телефон: 069.27300557,
Ел. пошта: jugend-hessen@dgb.de

Округ DGB Нижня Саксонія-Бремен-Саксонія-Ангальт

Otto-Brenner-Straße 7, 30159 Hannover (Ганновер)
Телефон: 0511.1260165,
Ел. пошта: dgb-jugend.info@dgb.de

Округ DGB Північ

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg (Гамбург)
Телефон: 040.2858223,
Ел. пошта: wiebke.oetken@dgb.de

Округ DGB Північний Рейн-Вестфалія

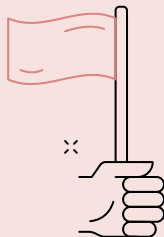
Friedrich-Ebert-Straße 34 — 38, 40210 Düsseldorf (Дюссельдорф)
Телефон: 0211.3683135,
Ел. пошта: info@dgb-jugend-nrw.de

Округ DGB Саксонія

Schützenplatz 14, 01067 Dresden (Дрезден)
Телефон: 0351.8633103,
Ел. пошта: vincent.drews@dgb.de

Округ DGB Рейнланд-Пфальц/Саар

Kaiserstraße 26 — 30, 55116 Mainz (Майнц)
Телефон: 06131.281635,
Ел. пошта: maria.leurs@dgb.de



Афілійовані профспілки

Федеральна виконавча дирекція IG BAU

Olof-Palme-Straße 19,
60439 Frankfurt/Main (Франкфурт-на-Майні)

Головне управління IG BCE

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover (Ганновер)

Профспілка залізничників і транспорту EVG

Referat Jugendpolitik Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin (Берлін)
Ел. пошта: jugend@evg-online.org

Профспілка працівників освіти і науки

Президія
Junge GEW Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main
(Франкфурт-на-Майні) Ел. пошта:

Правління IG Metall

Департамент Junge IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main
(Франкфурт-на-Майні) Ел. пошта: jugend@igmetall.de

Профспілка NGG

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg (Гамбург)
Ел. пошта: hv.jugend@ngg.net

Молода група в профспілці поліції (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin (Берлін)

ver.di Jugend

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin (Берлін)
Ел. пошта: jugend@verdi.de

Твої переваги як члена профспілки

1/ Найкраща порада

Якщо в тебе виникнуть проблеми з навчанням або подвійним навчанням, ми завжди до твоїх послуг. Членам також безкоштовно надається послуга перевірки свідоцтва. До того ж ми регулярно надаємо всю важливу інформацію про трудове життя.

2/ Політична ефективність

Праця та доходи мають розподілятися справедливо — слабкі потребують захисту. Це те, за що ми боремось як профспілкова молодь. Наша сила — це наші члени — на сьогодні їх майже шість мільйонів. І що більше нас буде, то активніше ми будемо рухатися.

3/ Широка мережа

У нас є безліч можливостей поспілкуватися з людьми, випробувати щось разом і досягти певних результатів. Крім того, ми також завжди належним чином відзначаємо наші досягнення.

4/ Спільна діяльність

Профспілка працює за принципом Solidarität (солідарності). Разом можна домогтися більшого. Ми боремося за кращу освіту та справедливіше суспільство, в якому всім може бути справді добре. З нами ти можеш поділитися тим, що тебе хвилює. А профспілкова молодь створює багато можливостей для спільного досвіду й дозвілля.



5/ **Юридичний захист**

Як член профспілки ти маєш право на безкоштовний юридичний захист у всіх трудових спорах. А завдяки нашому соціальному правовому захисту ти також знаходишся в безпеці в разі проблем з Krankenversicherung (медичним страхуванням), Rentenversicherung (пенсійним страхуванням) або Асоціацією страхування відповідальності роботодавців.

6/ **Тарифне забезпечення**

Тільки як член профспілки ти маєш законне право на отримання всіх пільг за Tarifverträge (тарифними договорами), які ми уклали.

7/ **Готовність до Streik (страйку)**

Ми підтримуємо наших членів в усіх колективних переговорах. Наприклад, шляхом виплати заробітної плати за Streik (страйк).

8/ **Розвиток із задоволенням**

У нас є потужні освітні пропозиції для молоді — семінари, міжнародні зустрічі, літні школи, семінари та багато іншого. У нас ти можеш здобути трудові навички або просто займатися тим, чим тобі подобається, — добровільно, за власним бажанням і зазвичай безкоштовно.

9/ **Страхування від нещасних випадків на відпочинку**

Якщо у вільний від роботи час з тобою станеться нещасний випадок і тобі доведеться проходити стаціонарне лікування, ти будеш отримувати щоденну лікарняну допомогу. У гіршому випадку — компенсацію з інвалідності чи смерті.

10/ **Величезна перевага**

У багатьох профспілках DGB є особливі умови для членів, наприклад під час поїздок, купівлі автомобіля, страхуванні автомобіля чи укладанні тарифного плану мобільного зв'язку. Докладну інформацію ти можеш отримати у своїй членській профспілці DGB.

Предметний показник

A

Abitur (атестат зрілості) → стор. 80
Akkordarbeit (відрядна робота) → стор. 51
Akkordlohn (відрядна оплата) → стор. 40
Allgemeine Hochschulreife (загальна вища освіта) (див. Abitur (атестат зрілості)) → стор. 80
Arbeitgeberverbände (організації роботодавців) → стор. 07
Arbeits- und Sozialrechtsschutz (трудоий і соціальний правовий захист) → стор. 60
Arbeitslosengeld I (ALG I) (допомога з безробіття I) → стор. 83
Arbeitslosengeld II (ALG II) (допомога з безробіття II) → стор. 83
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) (закон про різню та безпеку праці) → стор. 39
Arbeitsstättenverordnung (постанова про робочі місця) → стор. 39
Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (Закон про тривалість робочого часу) → стор. 42
Aufhebungsvertrag (угода про розірвання договору) → стор. 61
Ausbildende (викладач) → стор. 06
Ausbilder (інструктор) → стор. 07
Ausbildung im dualen System (подвійна система навчання) → стор. 06
Ausbildungsfremde Tätigkeiten (діяльність, не пов'язана з навчанням) → стор. 35
Ausbildungsinhalte (зміст навчання) → стор. 33
Ausbildungsmittel (навчальне обладнання) → стор. 38
Ausbildungsnachweis (свідоцтво про освіту) (див. Berichtsheft (звітний журнал))
Ausbildungsordnungen (порядок навчання) → стор. 33
Ausbildungsplan (відрядна робота) → стор. 34
Ausbildungsqualität (якість освіти) → стор. 30
Ausbildungsqualität im Betrieb (якість навчання на підприємстві) → стор. 31

Ausbildungsqualität in der Berufsschule (якість навчання в професійно-технічному училищі) → стор. 32
Ausbildungsrahmenplan (рамковий план навчання) → стор. 33
Ausbildungsvergütung (винагорода за навчання) → стор. 17
Ausbildungsvertrag (договір на навчання) → стор. 13
Ausbildungszeugnis (свідоцтво про проходження навчання) → стор. 74
Außerbetriebliche Ausbildung (навчання поза підприємством) → стор. 06

B

BAföG für Schüler (допомога BAföG для учнів) → стор. 63
Berichtsheft (звітний журнал) → стор. 35
Berufliche Weiterbildung (підвищення кваліфікації) → стор. 82
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) (допомога на професійне навчання) → стор. 63
Berufsbildungsgesetz (BBiG) (Федеральний закон про розвиток професійної освіти) → стор. 09
Berufsschule (професійно-технічне училище) → стор. 48
Betrieblicher Ausbildungsplan (план навчання на підприємстві) (див. Ausbildungsplan (відрядна робота))
Betriebsrat (виробнича рада) → стор. 86
Betriebsvereinbarung (угода підприємства) → стор. 44
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Закон про правовий режим підприємств) → стор. 09
Bildungsträger (підприємство, що надає послуги з навчання) → стор. 88

Bildungsurlaub

(навчальна відпустка) → стор. 53

Brutto (брутто) → стор. 22

Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)

(Закон про сприяння професійному навчанню)

(див. BAföG für Schüler (допомога BAföG для учнів))

D

Dienstvereinbarung

(угоди щодо надання послуг) → стор. 44

Dr. Azubi → стор. 91

Duales System (подвійна система)

(див. Ausbildung im dualen System

(подвійна система навчання))

E

Elterngeld

(допомога для догляду за дитиною) → стор. 67

Elternzeit

(відпустка для догляду за дитиною) → стор. 68

Erholungsurlaub (щорічна оплачувана відпустка)

(див. Urlaub (відпустка))

Erstuntersuchung (первинний огляд)

(див. Ärztliche Untersuchung

(медичне обстеження))

F

Fachabitur

(спеціалізований атестат зрілості) → стор. 80

Fachhochschule (спеціальний вищий

навчальний заклад) → стор. 81

Finanzielle Hilfen während der Ausbildung (фінан-

сова допомога під час навчання) → стор. 63

Freistellung für Berufsschule

(звільнення від навчання

в професійно-технічному училищі) → стор. 48

Freistellung für Prüfung (звільнення

на час складання іспиту) (див. Prüfung (іспит))

G

Gesetzespyramide

(правова піраміда) → стор. 08

Günstigkeitsprinzip

(принцип сприяння) → стор. 09

H

Haftpflichtversicherung (страхування цивільної

відповідальності) → стор. 21

I

Interessenvertretung (IV) bei Bildungsträgern

(захист інтересів на підприємствах,

що надають послуги з навчання) → стор. 88

J

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

(представництво молоді

та стажистів) → стор. 84

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

(Закон про охорону праці молоді) → стор. 09

K

Kindergeld (допомога на дитину) → стор. 64

Krankenkasse

(медична страхова компанія) → стор. 21

Krankenversicherung

(медичне страхування) → стор. 21

Kurzarbeit (короткочасна робота) → стор. 70

L

Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung

(платіжний чек) → стор. 22

Lohnsteuerbescheinigung

(довідка про зарплатний податок) → стор. 24

M

Mehrarbeit (додаткова робота) → стор. 44
Mindestausbildungsvergütung (мінімальна винагорода за навчання) → стор. 19
Mindestlohn (мінімальний розмір заробітної плати) → стор. 12
Minusstunden (мінусові години) → стор. 45
Mitbestimmung (спільне визначення) → стор. 84
Mutterschutzgesetz (MuSchG) (Закон про захист материнства) → стор. 66

N

Nachhauseschicken (відправлення додому) → стор. 45
Nebenjob (додаткова робота) → стор. 65
Netto (нетто) → стор. 22

P

Personalvertretungsgesetz (PersVG) (Закон про представництво працівників і службовців у державних установах) → стор. 09
Pflegeversicherung (Страховання на випадок тривалого догляду) (див. Sozialabgaben (внески на соціальне страхування))
Probezeit (випробувальний термін) → стор. 25
Prüfung (іспит) → стор. 51

R

Rangprinzip (принцип ранжирування) → стор. 08
Rechtsschutz gegen Kündigung (захист від звільнення) → стор. 60
Rentenversicherung (пенсійне страхування) (див. Sozialabgaben (внески на соціальне страхування))
Ruhepausen (перерви на відпочинок) → стор. 46

S

Schlichtungsausschuss (арбітражна комісія (також Schlichtungsstelle) арбітражна рада) → стор. 60
Schülervertretung (SV) (студентська рада) → стор. 87
Schwerbehindertenvertretung (Агентство із захисту прав інвалідів) → стор. 89
Solidarität (солідарність) → стор. 92 — 93
Sozialabgaben (внески на соціальне страхування) → стор. 22
Sozialversicherung (соціальне страхування) (див. Sozialabgaben (внески на соціальне страхування)) Sozialversicherungsnummer (номер соціального страхування) → стор. 21
Sozialversicherungssystem (система соціального забезпечення) (див. Sozialabgaben (внески на соціальне страхування)) Steuer (податки) → стор. 24
Steueridentifikationsnummer (ідентифікаційний номер платника податків) → стор. 20
Streik (страйк) → стор. 18

T

Tarifautonomie (автономія колективних переговорів) → стор. 17
Tarifverträge (тарифні договори) → стор. 17
Tarifvertragsparteien (сторони тарифного договору) → стор. 17
Teilzeitausbildung (навчання неповний робочий день) → стор. 16

U

Unfallversicherung (страхування нещасних випадків) (див. Sozialabgaben (внески на соціальне страхування))

V

Vergütung (винагорода) (див. Ausbildungsvergütung und Mindestausbildungsvergütung (винагорода за навчання) та мінімальна винагорода за навчання)
Vertrauensleute (довірені особи) → стор. 89

W

Warnstreik

(попереджувальний страйк) → стор. 18

Wegezeit (час у дорозі) (див. Fahrzeiten

(час у дорозі)) Weiterbildung (перепідготовка)

(див. Berufliche Weiterbildung

(підвищення кваліфікації))

Wohngeld (житлові пільги) → стор. 64

Z

Zeugnis (свідоцтво) → стор. 74

Zeugnissprache (мова свідчень) → стор. 75

Zweiter Bildungsweg (другий спосіб отримання освіти) (див. Studium (навчання))

Б

Банківський рахунок → стор. 20

Банкрутство → стор. 71

В

Вагітність → стор. 66

Випускний іспит → стор. 51

Відпустка → стор. 52

Д

Дискримінація → стор. 26

З

Захисний одяг → стор. 39

Заява → стор. 78

Звільнення → стор. 58

Знущання → стор. 26

М

Медичне обстеження → стор. 24

Н

Навчання → стор. 80

О

Охорона праці → стор. 39

П

Перерва (див. Ruhepausen

(перерви на відпочинок))

рада працівників → стор. 86

Понаднормова робота → стор. 44

Працевлаштування → стор. 77

Працівник → стор. 06

Працівники → стор. 06

Прогули → стор. 50

Профспілки → стор. 07

Р

Роботодавець → стор. 06

Робочий час → стор. 41

Робочий час для молоді → стор. 41

Робочий час для стажистів,

які досягли повноліття → стор. 42

С

Сексуальне домагання → стор. 26

Скорочення навчання → стор. 15

Стажування → стор. 12

У

Утримання → стор. 63

Ч

Час у дорозі → стор. 42

Друк

Особа, відповідальна за зміст:

Крістоф Беккер, федеральний секретар DGB у справах молоді

Видавець

Федеральний виконавчий комітет DGB
Департамент молоді та молодіжної політики
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin (Берлін)

Концепція та текст

Федеральна рада DGB спільно
з goldenbogen.politische kommunikation

Юридична експертиза та консультації

Адвокат Штефан Зенкель

Дизайн: 4S-дизайн

Layout und Satz: schrenkwerk.de

Фото

Назва: Addictive Stock/photocase.de, стор. 03: Jörg Farys, стор. 05: go2/photocase.de, стор. 10: Nikada/istockphoto.com, стор. 18: Rawpixel.com/stock.adobe.com, стор. 23: butenkow/istockphoto.com, стор. 27: Helgi/photocase.de, стор. 28: Grapelmages/istockphoto.com, стор. 36: suze/photocase.de, стор. 43: Sol Stock/istockphoto.com, стор. 47: Halfpoint/stock.adobe.com, стор. 51: go2/photocase.de, стор. 59: oatawa/istockphoto.com, стор. 62: VladTeodor/istockphoto.com, стор. 69: DancehallCaballero/photocase.de, стор. 72: martin-dm/istockphoto.com, стор. 79: Aleksandra Suzi/photocase.de, стор. 82: AnnaStills/istockphoto.com

Друк

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

3-тє видання червень 2022 року

За підтримки:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



SOLIDARITÄT
GEHT
IMMER