



DPV **KOM** *Jugend*
Die Kommunikationsgewerkschaft

Bonn, im März 2016

Herausgeber:
DPVKOM-Jugend
Fränkische Str. 3, 53229 Bonn
Telefon 0228.911400, Fax 0228.91140-98
E-Mail: info@dpvkom.de
Internet: www.dpvkom.de

Fotos:
DPVKOM, dbb, Fotolia

Inhalt

Impressum.....	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
Vorwort.....	4/5
Wir über uns.....	7
Ausbildung.....	8
Übernahme.....	8
Fortkommenschancen nach der Ausbildung.....	9
Befristungen.....	10
Infos von A - Z.....	13 - 23
Arbeitszeit.....	13
Ausbildungsinhalte/-mittel.....	13
Ausbildungsende.....	14
Ausbildungsvergütung.....	15
Ausbildungsvertrag.....	15
Berufsschule.....	15
Bewerbungen.....	15
Erstattung von Fahrtkosten.....	18
Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	18
Krankheit.....	19
Personalakten.....	19
Prüfung.....	20
Urlaub.....	21
Vermögenswirksame Leistungen.....	22
Zeugnis des Arbeitgebers.....	22
Zeugniscode.....	23
Warum Gewerkschaft?.....	24/25
Kontakt.....	26

Vorwort



Fabian Lubin

**Bundvorsitzender der
DPVKOM-Jugend**

4

Ich möchte mich gerne kurz vorstellen und etwas zu meinem bisherigen beruflichen und gewerkschaftlichen Weg erzählen.

Seit 2010 arbeite ich bei der Deutschen Post AG, zunächst als Azubi, und seit August 2012 als festangestellter Briefzusteller in der Niederlassung Berlin Südost. Im Februar 2013 wurde ich Mitglied in der DPVKOM, weil ich von Anfang an das Gefühl hatte, dass man hier als Mitglied die Möglichkeit bekommt etwas zu verändern und dabei wertgeschätzt wird.

Mein Interesse an aktiver Gewerkschaftsarbeit wurde wenig später beim Jahrestreffen der DPVKOM-Jugend in Bonn im Juli 2013 geweckt. Begeistert vom Gemeinschaftsgefühl, das bei der DPVKOM herrscht, beschloss ich ab sofort meine eigenen Interessen, jedoch vor allem die Wünsche, Sorgen und Ideen meiner Kolleginnen und Kollegen zu vertreten.

Ab November 2014 bekam ich eine erste Chance dazu: Ich wurde, zunächst auf kommissarischer Ebene, als Vorsitzender der DPVKOM-Jugend im DPVKOM-Regionalverband Ost aktiv. Seitdem habe ich in dieser Funktion bereits erfolgreich einige lokale Veranstaltungen organisiert und durchgeführt. Der Regionalgewerkschaftsrat hat mir dieses Amt im vergangenen Oktober nunmehr auch offiziell übertragen. Zur gleichen Zeit sprach mich auch der damals noch amtierende Bundesvorsitzende der DPVKOM-Jugend Torsten Jaehne an, ob ich für seine Nachfolge kandidieren wolle. Ich war sofort bereit diese Herausforderung anzunehmen.

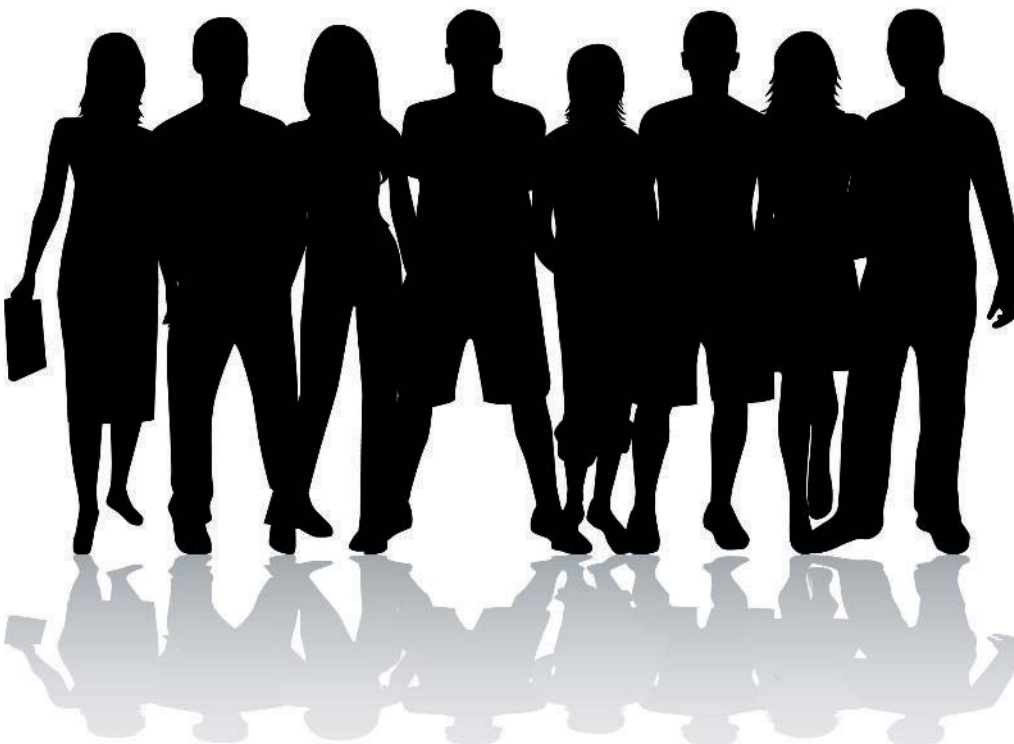
Als Bundesvorsitzender der DPVKOM-Jugend strebe ich den Auf- und Ausbau der „Jugendstrukturen“ in allen DPVKOM-Regional- und Landesverbänden an. Unser nächstes Ziel in diesem Zusammenhang ist die Benennung von Jugendvorsitzenden in allen unseren Regional- und Landesverbänden.

Ich möchte Dich an dieser Stelle dazu ermutigen, Dich auch für gewerkschaftliche Arbeit zu interessieren und für die Allgemeinheit zu engagieren. Ich kann aus eigener Erfahrung nur sagen: Es macht Spaß und ist spannend! Außerdem bin ich überzeugt, dass die DPVKOM-Jugend eine starke Stimme in unserer Gewerkschaft sowie auch in unserer Dachorganisation, der dbb Jugend, verdient hat! Nur gemeinsam können wir etwas erreichen!

Bis bald!



GEMEINSAM
sind wir
STARK!



Wir über uns

„DPVKOM-Jugend“ – gibt’s nicht? Gibt’s doch!

„**DPVKOM-Jugend**“ – so heißt nämlich die Jugendorganisation der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Die DPVKOM ist die Fachgewerkschaft für die Beschäftigten der Branchen Post/Logistik, Postbank, Telekommunikation und Call-Center. Egal, in welchem der vier Organisationsbereiche Du beschäftigt bist – bei den „Jungen Gewerkschaftern“ bist Du auf jeden Fall richtig.

Denn: Wir haben mehr zu bieten als „nur“ Gewerkschaftsarbeit!

Bei uns gibt’s

- coole Seminare,
- nette Leute,
- Infos aus erster Hand,
- Hilfe, wenn Deine Vorgesetzten Stress machen,
- Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz,
- Möglichkeiten der Mitarbeit,
- die Facebook-Gruppe „DPVKOM Jugend“ und ...
... natürlich ganz viel Spaß!

Ausbildung

Die Ausbildungszahlen schrumpfen immer mehr zusammen, Ausbildungsquoten werden zurückgefahren. Wir sind der Meinung, dass ein Unternehmen nur dann gesund sein kann, wenn es auch jungen Menschen eine Zukunft bietet, indem es sich selbst den eigenen Nachwuchs heranzieht. Nur dann kann ein Unternehmen im heutigen Wettbewerb bestehen, gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in Deutschland (immer weniger junge Menschen). Leider sehen dies die Manager zum Teil ganz anders. Zwar konnten wir erste Erfolge verbuchen, aber zum Zurücklehnen gibt es keinen Grund.

Die **DPVKOM-Jugend** kämpft weiter für:

- mehr Ausbildungsplätze
- eine qualifizierte Aus- und Fortbildung
- eine unbefristete Übernahme in Vollzeit beim Ausbildungsunternehmen.

Übernahme

Eine qualifizierte Ausbildung sollte auch die Übernahme nach beendeter Ausbildung zur Folge haben. Wozu sonst bildet ein Unternehmen aus? Jedoch verfahren die Unternehmen immer mehr nach einem anderen Muster. Übernahme nach der Ausbildung ist leider nicht mehr selbstverständlich.

Die **DPVKOM-Jugend** fordert:

- ausbildungsgerechte Übernahme
- heimatnahe Übernahme
- Übernahme in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
- keine Sonderbezahlungen für Auszubildende unter den Regelentgelten.

Fortkommenschancen nach der Ausbildung

In der heutigen Zeit ist eine gute und qualifizierte Fortbildung wichtiger denn je.

Die **DPVKOM-Jugend** fordert darum:

- die Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten maßgeschneiderte Fortbildungsmöglichkeiten und Fortkommenschancen aufzeigen!

Die Fortbildung muss:

- verbessert werden
- zielorientiert sein
- jedem Mitarbeiter offen stehen!

Befristungen

Junge Menschen werden überproportional häufig befristet eingestellt.

Zahlen zu Befristungen in Deutschland Gesamtwirtschaft
(freie Wirtschaft plus ÖD)

Alter von ... bis ... Jahren	Normalarbeitsverhältnisse in Tausend	Atyp. Beschäftigungsverhältnisse in Tausend	Davon befristet	Befristet Beschäftigte in %
15-25	1.154	518	377	22,5
25-35	5.213	1.637	906	13,2
35-45	5.847	1.854	530	6,8
45-55	7.638	2.082	437	4,5
55-65	4.664	1.416	214	3,5

(Quelle: Destatis, Mikrozenus 2014)

Grundlagen für Befristungen

- Teilzeitbefristungsgesetz
- Übernahmeregelungen im TVAÖD und TVAL

Probleme und Folgen von Befristungen

- Fehlende Planungssicherheit (z. B. Mieten einer Wohnung)
- Fehlende soziale Sicherheit
- Geringere Attraktivität der Ausbildung und des Berufes
- Ineffizienz durch die Notwendigkeit der Einarbeitung von befristet Beschäftigten

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz unterscheidet in § 14 zwischen einer Befristung mit sachlichem Grund und einer Befristung ohne sachlichen Grund.

Befristung mit Sachgrund

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bei Vorliegen eines sachlichen Grundes ist anders als die sachgrundlose Befristung auch länger als zwei Jahre möglich, wobei die Anzahl der Verlängerungen als solches nicht beschränkt ist.

Je länger eine Befristung andauert, desto höher sind die Anforderungen an den Arbeitgeber, das Bestehen eines sachlichen Grundes plausibel darzulegen.

Regelbeispiele für sachliche Gründe finden sich in § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 - 8 TzBfG, wobei diese Aufzählung nicht abschließend ist.

In der Praxis besonders relevante Fallkonstellationen sind hierbei zum einen das Bestehen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung (Nr. 1).

Hier ist insbesondere zu beachten, dass der Arbeitgeber keine ständig zu erwartenden Ausfälle von Arbeitskräften wegen Krankheit, Urlaub etc. durch eine solche Befristung abdecken darf, sondern es muss sich um unvorhergesehene und nicht ständig zu erwartenden Personalbedarfe handeln. Die Ersetzung einer von jedem Unternehmen vorzuhaltenden Vertreterreserve durch befristet Beschäftigte auf dieser Grundlage ist also nicht zulässig.

Ein anderes in der Praxis wichtiges Regelbeispiel für einen sachlichen Befristungsgrund ist die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3). Hier ist insbesondere zu beachten, dass sowohl eine unmittelbare Vertretung eines ausgefallenen Beschäftigten zulässig ist, aber auch die mittelbare Vertretung, d. h. der befristet Beschäftigte arbeitet nicht auf dem Arbeitsplatz des ausgefallenen Beschäftigten, sondern dessen Arbeit macht ein anderer Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz wiederum der befristet Beschäftigte übernimmt.

Befristung ohne Sachgrund

Grundsätzlich sind zwei Befristungsformen zu unterscheiden, zum einen die Befristung mit Sachgrund und zum anderen die Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes.

Die Befristung ohne sachlichen Grund ist **für eine Dauer von insgesamt höchstens zwei Jahren zulässig, wobei diese nur insgesamt dreimal während des laufenden Arbeitsverhältnisses verlängert werden darf (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG)**. Selbst eine geringfügige Überschreitung des Befristungszeitraumes führt in diesem Fall zu einer Unwirksamkeit der Befristung insgesamt.

Wird das Arbeitsverhältnis unterbrochen – hier reicht auch eine Unterbrechung für einen Tag – und zwischen den gleichen Vertragsparteien erneut begründet, darf keine weitere sachgrundlose Befristung mehr vereinbart werden; diese wäre dann unzulässig (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG).

Wird zusammen mit der Verlängerung eine der übrigen wesentlichen Vertragsbedingungen wie Arbeitszeit, Vergütung etc. verändert, handelt es sich rechtlich um den Neuabschluss eines Arbeitsvertrages, wobei dieser dann – wie oben dargestellt – wegen des zuvor bereits bestehenden Arbeitsvertrages eines sachlichen Grundes bedarf. Anderenfalls wäre diese Verlängerung unwirksam.

Eine Befristung mit Sachgrund im Anschluss an eine sachgrundlose Befristung ist hingegen jederzeit möglich und zulässig.



Informationen von A - Z

Arbeitszeit

Dauer: Grundsätzlich 34 Stunden (T) und 38,5 Stunden (P) wöchentlich.

Pausen: Auszubildende haben bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden Anspruch auf Ruhepausen von insgesamt 60 Minuten, ältere Auszubildende von 30 Minuten. Eine Arbeitsunterbrechung gilt nur dann als Pause, wenn Sie mindestens 15 Minuten beträgt.

Überstunden: Auszubildende dürfen zu Überstunden nur herangezogen werden, wenn ein Notfall vorliegt und erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen.

Berufsschultage: Ganztägige Freistellung von der Arbeit, wenn mindestens eine Unterrichtsstunde anfällt, weil bereits eine Unterrichtsstunde wie ein ganzer Arbeitstag bewertet wird.

Berichtshefte: Dem Auszubildenden ist während der Ar-

beitszeit Gelegenheit zum Führen der Berichtshefte zu geben.

Ausbildungsinhalte und -mittel

Tätigkeiten, die übertragen werden können: Nur solche Aufgaben dürfen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften des/der Auszubildenden angemessen sind. Verstöße des Ausbilders können mit Geldbuße bis 5.000 € geahndet werden.

Ausbildungsrahmenplan: Die in der Ausbildung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten ergeben sich aus dem Ausbildungsrahmenplan für die verschiedenen Ausbildungsbereiche in den privatisierten Bereichen von Post, Postbank und Telekom. Diesem Rahmenplan muss der individuell für den Auszubildenden zu erstellende Ausbildungsplan entsprechen.

Geordneter Ausbildungsver-

lauf: Der Ausbilder hat die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einer geordneten, d. h. planmäßigen, zeitlich und sachlich gegliederten Form, zu vermitteln.

Arbeitsmittel: Bücher und Fachliteratur sind, soweit zur betrieblichen Ausbildung erforderlich, vom Ausbilder kostenlos, ggf. auch leihweise, zur Verfügung zu stellen.

Akkordarbeit: Auszubildende dürfen nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. Das gilt ohne Ausnahme, d. h. auch für die über 18 Jahre alten und nicht mehr vom Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) erfassten Auszubildenden. Das gleiche gilt für die Mehrarbeit.

Ausbildungsende

Bestandene Prüfung: Mit bestandener Prüfung endet das befristete Ausbildungsverhältnis automatisch.

Vorzeitiges Ausbildungs-

ende: In der Probezeit können beide Seiten das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen kündigen.

Nach der Probezeit ist die Kündigung für den Ausbilder grundsätzlich nicht mehr möglich. Der Auszubildende kann mit einer vierwöchigen Frist kündigen. Bei besonders schwerwiegenden Verstößen des Auszubildenden gegen seine Pflichten kann der Ausbilder eine „Kündigung aus wichtigem Grund“ aussprechen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und die Kündigungsgründe benennen. Gegen die Kündigung hat der Auszubildende innerhalb von drei Wochen die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht.

Weiterbeschäftigung: Der Träger der Ausbildung hat dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildung schriftlich mitzuteilen, ob er die Übernahme beabsichtigt. Eine Übernahmeverpflichtung besteht grundsätzlich nicht. Mit allen Arbeitgebern hat die DPVKOM tarifvertraglich verein-

bart, dass Auszubildende grundsätzlich übernommen werden sollen, sofern personen- und verhaltensbedingte Gründe nicht entgegenstehen und der Träger nicht von vornherein über Bedarf ausgebildet hat.

Ausbildungsvergütung

Für Auszubildende wird die Höhe der Vergütung in besonderen Ausbildungsvergütungstarifverträgen festgelegt.

Ausbildungsvertrag

Wer einen Jugendlichen zum Zwecke der Berufsausbildung einstellt, muss einen Ausbildungsvertrag abschließen. Dieser muss u. a. Art und Gliederung der Ausbildung, ihren Beginn und ihre Dauer, die Ausbildungsmaßnahmen, die regelmäßige Ausbildungszeit, die Probezeit, die Zahlung und die Höhe der Vergütungen, den Urlaub usw. enthalten.

Berufsschule

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Be-

rufsschulunterricht freizustellen. Nach § 9 JArbSchG dürfen Jugendliche an Tagen nicht beschäftigt werden, an denen der Berufsschulunterricht vor 9:00 Uhr beginnt und mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten dauert. Gleiches gilt in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen. Auf die Arbeitszeit werden Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten mit acht Stunden und Berufsschulwochen mit Blockunterricht mit 40 Stunden angerechnet.

Bewerbungen

Start in den Beruf: Warum sprechen wir das Thema „Bewerbung“ schon in dieser Kurzinformatio-

an? Es kommt leider immer wieder vor, dass Auszubildende – trotz bestandener Prüfung – vom Arbeitgeber nicht oder nur befristet übernommen werden. Deshalb muss man sich frühzeitig mit der Frage des Starts in den Beruf beschäftigen.

Das bedeutet, dass Du Dir schon während Deiner Ausbildung auf

möglichst vielen Gebieten Grundkenntnisse der Praxis aneignen solltest. Du kannst Dich dann schnell in die verschiedenen Aufgabengebiete einarbeiten. Das hilft Dir nicht nur für externe Bewerbungen weiter, sondern fördert auch die Übernahme im ausbildenden Betrieb.

Frühzeitige Bewerbungen auf vielen Wegen: Vor der Prüfung kannst Du zwar noch kein Abschlusszeugnis vorweisen, aber es reicht auch ein Zwischenzeugnis und eine Beurteilung des Ar-

beitgebers aus. Die Dauer von Bewerbungsverfahren ist nicht zu unterschätzen.

Vom Zeitpunkt der Bewerbung bis zu einem ersten und dann auch einem zweiten Gespräch, vergehen schnell sechs bis acht Wochen.

Neben den üblichen Wegen der Job-Suche über Stellenanzeigen in den Tageszeitungen und über das Arbeitsamt solltest Du auch auf Stellenanzeigen in Fachzeitschriften, Schwarzen Brettern in Bildungszentren bzw. im Internet



achten. Willst Du Dich ohne Stellenanzeige bewerben, so solltest Du vorher telefonisch Kontakt aufnehmen.

Eigeninitiative ist wichtig!

Mobilität: Den räumlichen Bereich Deiner Bewerbung solltest Du über den näheren Umkreis hinaus ausdehnen. Dadurch erhöhen sich Deine Chancen und Du kannst nach gesammelter Berufserfahrung eventuell in die von Dir bevorzugte Region zurückkehren.

Flexibilität: Bessere Aussichten auf eine Stelle hat jeder, der sich nicht zu früh auf ein bestimmtes Aufgabengebiet festlegt. Setze Dich ernsthaft mit Alternativen auseinander.

Bewerbungsschreiben: Bei Berufsanfängern sind die Ausgangsqualifikationen nahezu gleich. Sie unterscheiden sich oft nur in der Abschlussnote, zu der dann noch besondere Kenntnisse – heute vor allem PC-Kenntnisse – hinzukommen. Also richte den



Die jungen DPVKOM-Gewerkschafter zu Gast bei MdB Kirsten Lühmann im Deutschen Bundestag

Schwerpunkt der Bewerbung auf das persönliche Anschreiben.

Bei jeder Bewerbung überlegt man neu:

Was interessiert mich an der Stelle?

Was qualifiziert mich an der ausgeschriebenen Stelle (Ausbildungsschwerpunkt oder Praktika)?

Es ist zwar bei vielen Bewerbungen schwierig, auf jede Stelle individuell einzugehen, aber andererseits erkennt der Leser sofort, dass Du Dich mit der Tätigkeit und dem Betrieb auseinandergesetzt hast.

Vorstellungsgespräch: Auf Vorstellungsgespräche kann und soll man sich vorbereiten. Informiere Dich vorher über den Betrieb. Überlege, welche Fragen für Dein Gegenüber von Interesse sein könnten und überlege genau Deine Antworten. Daneben solltest Du auch eigene Fragen stellen können. Das zeigt Interesse, und Du erfährst etwas über deinen künftigen Arbeitsplatz.

Erstattung von Fahrtkosten

Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhält der Auszubildende eine Entschädigung, deren Höhe sich nach unterschiedlichen Grundsätzen bestimmt. Auch Fahrtkosten zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule können unter bestimmten Voraussetzungen erstattet werden. Auskünfte erteilen die Vertreter unserer Gewerkschaft.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV/AV)

Die (Jugend- und) Auszubildendenvertretung (bei Post/Postbank = JAV, bei Telekom = AV) wird alle zwei Jahre von den Jugendlichen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und von den Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewählt. Die JAV/AV vertritt

gemeinsam mit dem Betriebsrat die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden gegenüber dem Arbeitgeber. Ihre Mitglieder können bei allen Fragen, Beschwerden oder Anregungen angesprochen werden.

Krankheit

Anzeigepflicht: Eine Arbeitsverhinderung wegen Krankheit ist dem Arbeitgeber unverzüglich, am besten gleich morgens früh, telefonisch mitzuteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, muss spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Geht man am vierten Tag wieder arbeiten, oder fällt der vierte Tag auf ein Wochenende bzw. auf einen gesetzlichen Feiertag und erscheint man danach wieder zum Dienst, so braucht kein Attest vorgelegt zu werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung zu verlangen.

Mutterschutz/Elternzeit:

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf eine werdende Mutter nicht beschäftigt werden. Für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist ist ein Zeugnis über den mutmaßlichen Zeitpunkt der Entbindung vorzulegen. Nach der Entbindung besteht ein völliges

Beschäftigungsverbot bis zum Ablauf von acht Wochen, für die Mütter von Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Danach besteht ein Anspruch auf Elternzeit für jedes Elternteil maximal 3 Jahre. Mutter und Vater eines Kindes können die Elternzeit hierbei gleichzeitig oder nacheinander nehmen.

Personalakten

Der Auszubildende hat das Recht, Einsicht in seine vollständigen Personalakten zu nehmen. Er kann das Recht auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Der Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig

werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist in die Personalakte aufzunehmen. Nachteilige Schriftstücke, die ohne vorherige Anhörung in die Personalakte gelangt sind, sind zu entfernen. Der Auszubildende kann jederzeit Einblick in die Personalakte nehmen und Fotokopien daraus fertigen.

Prüfung

Vor der Abschlussprüfung besteht ein Freistellungsanspruch zur Prüfungsvorbereitung für den

vorhergehenden Ausbildungstag. Mit bestandener Prüfung endet das Ausbildungsverhältnis automatisch am Tage der Mitteilung des Prüfungsergebnisses. Bei Nichtbestehen kann der Auszubildende die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlangen.

Beurteilung: Beurteilungen sind dem Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen und setzt voraus, dass die Beurteilungsverfahren abgeschlossen und die Beurteilung



Die jungen DPVKOM-Gewerkschafter zogen beim Besuch im Post-Tower mit

von dem dazu befugten Beurteiler unterzeichnet ist. Auf Wunsch soll dem Auszubildenden eine Mehrfertigung der Beurteilung zur Verfügung gestellt werden.

Urlaub

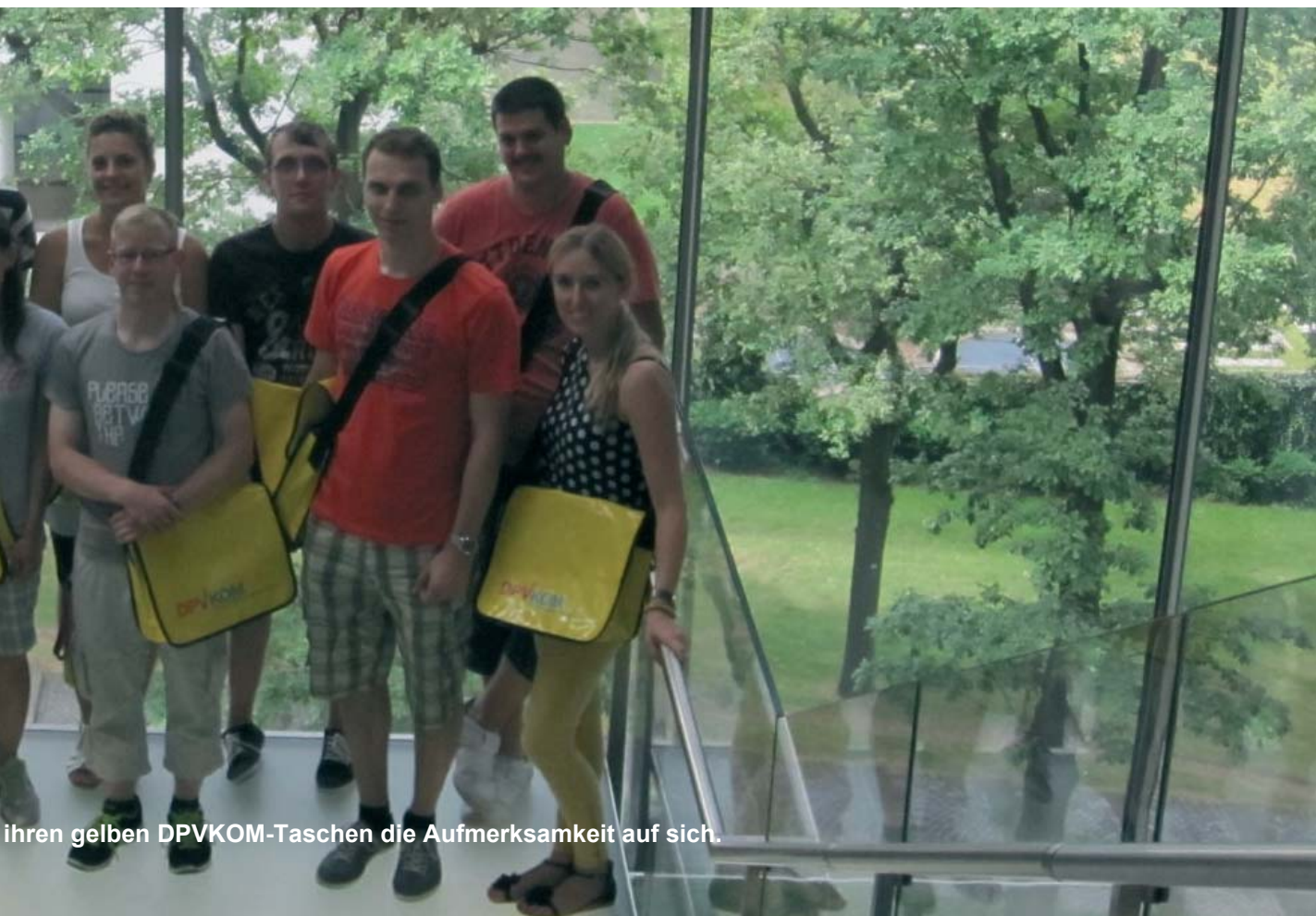
Wartezeit: Während der Ausbildung kann erstmals nach drei Monaten Urlaub geltend gemacht werden.

Dauer: 26 Arbeitstage (P) und 30 Arbeitstage (T) für jedes volle Urlaubsjahr, im Jahr des Ausbil-

dungsbeginns oder –endes ein Zwölftel von 26 (P), bzw. 30 (T) für jeden vollen Ausbildungsmonat.

Zeitliche Lage: Möglichst zusammenhängend während der Berufsschulferien, Ausnahmen sind möglich.

Krankheit: Eine Erkrankung im Urlaub muss dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden, damit die entsprechenden Urlaubstage gutgeschrieben werden können.



ihren gelben DPV KOM-Taschen die Aufmerksamkeit auf sich.

Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub: Aus wichtigen persönlichen Anlässen (z. B. Umzug aus dienstlichen Gründen, Tod nächster Angehöriger) besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung bzw. bezahlten Sonderurlaub. Für gewerkschaftliche Zwecke kommt ein Anspruch auf Dienstbefreiung in Betracht. Dies gilt z. B. für Bildungsseminare, die die DPVKOM selbst oder in Kooperation mit der dbb akademie kostenlos bzw. zu günstigen Konditionen anbietet.

Auch eine Freistellung für Zwecke der Ausbildung und Prüfung auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen – Jugendarbeitsschutzgesetz und Berufsbildungsgesetz – kommt in Betracht.

Vermögenswirksame Leistungen

Telekom/Post/Postbank:

13,29 EUR monatlich bundesweit.

Voraussetzung: Der Auszubildende benennt schriftlich das Unternehmen/Institut mit Konto-

nummer, bei dem er einen Vertrag nach dem Vermögensbildungsgesetz abgeschlossen hat (z. B. Bausparvertrag, Lebensversicherung).

Zeugnis des Arbeitgebers

Zeugnis: Neben dem Zeugnis der Berufsschule und dem Abschlussprüfungszeugnis hat der Ausbilder ein Zeugnis auszustellen, das auf Verlangen des Auszubildenden nicht nur Angaben über Dauer und Inhalte des Ausbildungsverhältnisses enthält, sondern auch Auskunft über Führung, Leistung und besondere Fertigkeiten des Auszubildenden geben muss (qualifiziertes Zeugnis). Sobald feststeht, dass der Auszubildende nicht übernommen wird, kann er zum Zwecke der Vorlage bei einem anderen Arbeitgeber auch schon vor der Prüfung ein Zwischenzeugnis verlangen.

Inhalt des Zeugnisses: Das Zeugnis enthält Bewertungen, die erst entschlüsselt werden müssen. Der sogenannte Zeugnis-

code ist eine verschleierte Wahrheit. Nicht immer so blumig ist Formuliertes auch gemeint. Die Wahrheit, wie der Arbeitgeber tatsächlich über den Mitarbeiter urteilt, liegt bei den Zeugniscode unter einem dichten Schleier verborgen, der klaren Sprachregelungen folgt.



Zeugniscode



Formulierung	Bedeutung
<i>... hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.</i>	sehr gute Leistungen
<i>... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.</i>	gute Leistungen
<i>... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.</i>	befriedigende Leistungen
<i>... zu unserer Zufriedenheit erledigt.</i>	ausreichende Leistungen
<i>... im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.</i>	ungenügende Leistungen
<i>... hat unseren Erwartungen entsprochen.</i>	schlechte Leistungen
<i>... hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.</i>	Mangel an Initiative
<i>... Mit seinen Vorgesetzten ist er sehr gut zurechtgekommen.</i>	Mangel an Durchsetzungsvermögen
<i>... Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.</i>	Mangel an Kooperationsbereitschaft
<i>... Wegen seiner Pünktlichkeit war er stets ein gutes Vorbild.</i>	totale Unfähigkeit
<i>... Er bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden.</i>	Unfähigkeit
<i>... Er hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.</i>	Faulheit
<i>... Er war immer mit Interesse bei der Sache.</i>	Mangel an Leistungsfähigkeit
<i>... Er zeigte für seine Arbeit Verständnis.</i>	Mangel an Leistungsbereitschaft
<i>... Im Kollegenkreis galt er als toleranter Mitarbeiter.</i>	Probleme mit dem Vorgesetzten
<i>... Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen.</i>	Mangel an Personalbetreuungs- und Personalführungsfähigkeit
<i>... Er hat sich mit großem Eifer an diese Aufgabe herangemacht und war erfolgreich.</i>	äußerst mangelhafte Leistungen
<i>... Er hatte den Blick für das Wesentliche.</i>	gut ausgeprägte Zielstrebigkeit
<i>... Er hatte ein ausgezeichnetes Verhältnis zu mir.</i>	sehr gutes Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter
<i>... Er besaß die Fähigkeit, Mitarbeiter zielgerecht zu motivieren.</i>	gute Personalführungsfähigkeiten
<i>... Er hatte persönliches Format.</i>	hohe Wertschätzung des Mitarbeiters bei persönlich ausgezeichneter Beziehung zum Vorgesetzten

Warum Gewerkschaft?

Wer ein Auto fährt, sollte, gerade wenn der Wagen schon ein paar Jahre auf dem Buckel hat, Mitglied in einem Automobilclub sein. Wer im Urlaub zum Tauchen nach Ägypten fährt, hat in der Regel eine Auslandsreise-Krankenversicherung im Gepäck. Wer als Berufsanfänger ins Arbeitsleben einsteigt, der kommt auch gut alleine klar?

Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, halten viele Berufseinsteiger für überflüssig. Die Arbeitsbedingungen sind durch Tarifverträge geregelt, und die Erhöhung der Auszubildendenvergütung geschieht ja auch ganz automatisch, oder? Dass dies nicht so ist, wird vielen erst dann klar, wenn es von Arbeitgeberseite heißt: „Die Kassen sind leer, in diesem Jahr gibt es keinen Cent mehr, wir bauen Arbeitsplätze ab.“ Hier sind Arbeitnehmer nur zusammen stark und können auch nur zusammen Druck machen, bis hin zum Arbeitskampf. Gehaltsforderung und Arbeitsplatzsicherung sind zentrale gewerkschaftliche Aufgaben. Ziel von DPVKOM und dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) als Tarifpartner ist es aber auch, gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies bedeutet, zu sozial- oder gesundheitspolitischen Problemen Stellung zu beziehen.



Was gerade für Dich als Berufsanfänger vielleicht noch wichtiger ist: Die DPVKOM ist neben 42 anderen Fachgewerkschaften Mitglied des dbb. DPVKOM und dbb bieten Dir aktuelle Informationen, ausführliche Beratung und umfangreiche Serviceleistungen. Kolleginnen und Kollegen helfen und beraten Dich beim Start ins Berufsleben. Immer aktuelle und aussagekräftige Internetseiten sind selbstver-

ständig. Tariffakten und Standpunkte werden zeitnah über unsere Mitgliederzeitung „DPVKOM Magazin“, Flugblätter und Aushänge kommuniziert, so dass Du stets auf dem Laufenden bist. Grundsätzliche Tariffwerke und entsprechende Kommentierungen für den täglichen Gebrauch erscheinen zu bezahlbaren Preisen beim dbb in der Reihe „Tarifschriften“. Wenn es einmal nicht so gut läuft, gewähren wir Dir bzw. der dbb über seine fünf Dienstleistungszentren kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz.

Vorsorge für später – auch ein wichtiges Thema.

Das dbb-vorsorgewerk hält für die Mitglieder der Fachgewerkschaften des dbb attraktive Versicherungs- und Anlageprodukte vor. Kreditkarten und Handytarife zu Vorzugskonditionen sind weitere Beispiele für handfeste finanzielle Vorteile der Mitgliedschaft in einer großen Gemeinschaft.

Natürlich kommt man im Berufsleben auch irgendwie alleine klar. Besser ist es aber, sich zusammen mit vielen anderen professioneller Unterstützung und stark machende Gemeinschaft zu sichern!

Quelle: dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin



Kontakt zur Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM

Bundesgeschäftsstelle

Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn

Telefon 0228 911400 • Fax 0228 91140-98
www.dpvkom.de • info@dpvkom.de

Fabian Lubin
Bundvorsitzender der DPVKOM-Jugend

Telefon 0170 4637909 • E-Mail fabian.lubin@dpvkom.de

26

Geschäftsstellen

Regionalverband NORD

Wandsbeker Chaussee 27
22089 Hamburg
Telefon 040 46073380
nord@dpvkom.de

Regionalverband MITTE

An den Drei Steinen 3 a
60435 Frankfurt/Main
Telefon 069 9543200
mitte@dpvkom.de

Regionalverband OST

Großbeerenstraße 82 a
10963 Berlin
Telefon 030 2513690
ost@dpvkom.de

Regionalverband SÜDWEST

Südring 4
76829 Landau
Telefon 06341 4646
suedwest@dpvkom.de

Landesverband NRW

Paul-Windgassen-Straße 58
42897 Remscheid
Telefon 02191 5891793
nrw@dpvkom.de

Landesverband Bayern

Fenitzerstraße 43
90489 Nürnberg
Telefon 0911 586440
info@dpvkom-bayern.de

Wir bieten Dir:

- ✓ kompetente Ansprechpartner in Deiner Nähe,
- ✓ eine qualifizierte Rechtsberatung und Rechtsschutz,
- ✓ aktuelle Informationen aus erster Hand, zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen, Broschüren, MitgliederMagazin und Internet,
- ✓ finanzielle Unterstützung bei Freizeitunfällen, Personen- und Vermögensschäden oder auch beim Verlust von Dienstschlüsseln/Code-Cards,
- ✓ Streikgeld bei Arbeitskämpfen und vieles andere mehr ...

Wir sind für Dich da:

- ✓ wenn Du zu einem Personal- oder Krankengespräch musst und eine Begleitung wünschst,
- ✓ wenn Dein Arbeitsplatz wegfällt oder Du gegen Deinen Willen versetzt werden sollst,
- ✓ wenn Du Dich durch Entscheidungen und Beurteilungen Deines Arbeitgebers benachteiligt fühlst und
- ✓ natürlich bei allen anderen Fragen rund um Dein Arbeitsverhältnis.

Alle diese Leistungen sind bereits in Deinem Mitgliedsbeitrag enthalten. Dieser beträgt nur **0,8 Prozent** von Deinem monatlichen Bruttogehalt. Auszubildende zahlen monatlich sogar nur **3 Euro**.

DPV KOM
Die Kommunikationsgewerkschaft

WEHRE DICH! MIT UNS!

Die Fachgewerkschaft
für die **Beschäftigten der Post, Postbank,
Telekom und Call-Center**