



DPV KOM *Jugend*
DIE FACHGEWERKSCHAFT



Bonn, im Juli 2020

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, Fotolia/Adobe Stock, pixabay

Inhalt

Impressum.....	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
Vorwort.....	4/5
Wir über uns.....	7
Ausbildung.....	8
Übernahme.....	8
Fortbildung nach der Ausbildung.....	9
Befristungen.....	10
Infos von A - Z.....	13 - 23
Arbeitszeit.....	13
Ausbildungsinhalte/-mittel.....	13
Ausbildungsende.....	14
Ausbildungsvergütung.....	15
Ausbildungsvertrag.....	16
Freistellung und Anrechnung Berufsschule.....	16
Bewerbungen.....	16
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
Stark. Kompetent. Erfolgreich – FuerDichDa.....	24/25
Kontakt.....	27
Warum Gewerkschaft?.....	28
Beitrittsformular.....	29
Notizen.....	31

Vorwort



Christina Dahlhaus
Bundesvorsitzende der
Fachgewerkschaft DPVKOM

4

Hallo,

schön, dass Du Dir die Zeit nimmst, unsere Broschüre zu lesen.

Viele junge Menschen und Auszubildende sind schon in der Fachgewerkschaft DPVKOM organisiert.

Wie können wir die Jugend noch mehr für unsere DPVKOM begeistern?

Ich habe meinen 20-jährigen Sohn und seine Freunde gefragt:

Wie soll Gewerkschaft für Euch sein? Was erwartet Ihr von einer Gewerkschaft? Die Antworten kamen sehr schnell und selbstbewusst. Gewerkschaft soll modern sein. Ein YouTube-Kanal, Twitter und Instagram sind praktisch Voraussetzung, um das Interesse der Jugend im Ausbildungsalter zu wecken.

Sie brauchen schnelle, kurze und verständliche Informationen. Zu gewerkschaftlichen Themen wollen sie coole Aktionen. Ausflüge finden sie eher langweilig,

aber Motto-Partys und viele verschiedene Menschen treffen, sind Dinge, für die sie sich begeistern lassen. Dazu gehören auch Weiterbildungsangebote und Seminare.

Genauso klar formulierten sie ihre Vorstellungen, wie eine Gewerkschaft sie in ihrem Ausbildungs- und Arbeitsleben unterstützen soll. Sie erwarten qualitativ sehr gute Ausbildungen mit angemessenen Ausbildungsvergütungen. Klar ist auch geworden, dass sich die jungen Menschen eher mit dem Unternehmen identifizieren, wenn ihnen Übernahmegarantien in Aussicht gestellt werden.

Karrieremöglichkeiten sind ihnen genauso wichtig. Sie erwarten, dass ihre Leistungen entsprechend bewertet und honoriert werden. Dazu gehören für sie selbstverständlich regelmäßige Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote.

Bemerkenswert fand ich die Vorstellungen und Wünsche zur Arbeitszeit. Auf keinen Fall Dauerüberstunden, sondern Freizeit ist ihnen wichtig. Flexible Arbeitszeiten und arbeiten von überall sehen sie als absolut positiv.

Dies alles sind Herausforderungen, denen wir uns in unserer Gewerkschaftsarbeit stellen und daraus auch klare Forderungen gegenüber den Unternehmen formulieren.

Das und viele wichtige Informationen, passend für Dich, haben wir hier zusammengestellt.

Die Jugend soll ihren eigenen Weg gehen, aber ein paar Wegweiser können nicht schaden. Wir brauchen Toleranz und werden voneinander lernen.

Gemeinsam sind wir stark und getreu unserem Motto **#FuerDichDa!**

Deine Christina

**GEMEINSAM!
MEHR ERREICHEN!**

Wir über uns

„DPVKOM-Jugend“ – #FuerDichDa

„DPVKOM-Jugend“ – so heißt die Jugendorganisation der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Die DPVKOM ist die Fachgewerkschaft für die Beschäftigten der Branchen Post/Logistik, Telekommunikation, Call-Center sowie der Marke Postbank. Egal, in welchem Organisationsbereich 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,
- 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.

Fortbildung 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!

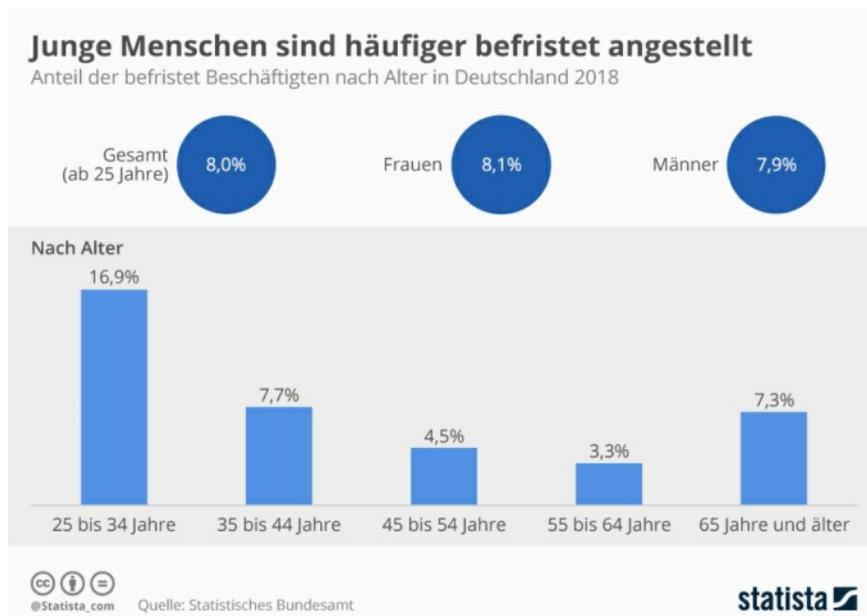
Die Fortbildung muss:

- 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)



Grundlagen für Befristungen

- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Haus-(Tarifverträge)

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

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.



Damit niemand vor den vielen Fragen davon laufen muss, möchten **Wir** Dir hier wichtige Informationen geben, die für Deine Arbeit wertvoll sind und Dir helfen.

Unser Motto lautet : **#FuerDichDa**

Dann lass uns mal beginnen ...

Informationen von A – Z

Arbeitszeit

Dauer: Grundsätzlich 34 Stunden (Telekom) und 38,5 Stunden (Post) 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.

Minusstunden gelten nicht für Auszubildende: Als Auszubildender bist Du noch kein normaler Arbeitnehmer. Du bist im Betrieb, um in dem entsprechenden Beruf ausgebildet zu werden.

Wenn Dich Dein Ausbilder einmal früher nach Hause schickt, zählt dies als bezahlte Freistellung. Manche Ausbildungsbe-

triebe behaupten, dass es keine Überstunden gibt, weil diese mit Minusstunden verrechnet werden. Das ist aber nicht rechtens! Es dürfen Dir keine Minusstunden aufgeschrieben oder angerechnet werden!

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 Arbeitszeit Gelegenheit zum Führen der Berichtshefte zu geben.

Erweiterte Möglichkeit der Teilberufsausbildung: Bisher war bei einem berechtigtem Interesse eine Teilzeitberufsausbildung möglich. Die Teilzeitberufsausbildung ist künftig eine wählbare Option für alle Auszubildenden. Somit erweitert sich durch die Neuregelung im § 7 a BbiG der Adressatenkreis. Voraussetzung ist, dass der Ausbildungsbetrieb mit der Teilzeitausbildung einverstanden ist. Dabei kann die Ausbil-

dung teilweise oder komplett mit verringerter Stundenzahl durchgeführt werden.

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 Ausbildungsverlauf: Der Ausbilder hat die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einer geordneten,

d. h. planmäßigen, zeitlich und sachlich gegliederten Form, zu vermitteln.

Kostenlose Ausbildungsmittel: Ausbildende haben den Auszubildenden kostenlos Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Prüfungen erforderlich sind. Zu den Ausbildungsmitteln zählen neben Werkzeugen und Werkstoffen nun auch Fachliteratur nach § 14 (1) Nr. 3 BBiG.

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.

Nicht bestandene Prüfung: Normalerweise besteht für den

Auszubildenden bei nicht bestandener Prüfung die Möglichkeit, den Ausbildungsvertrag auf Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfungsperiode, aber höchstens um ein Jahr, verlängern zu lassen.

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

Ausbildungsvergütung

Einführung einer Mindestausbildungsvergütung: Die neue Mindestausbildungsvergütung gilt für Ausbildungsverhältnisse mit Vertragsabschluss ab dem 01.01.2020. Sie ist neu im § 17 (2) BBiG vorgeschrieben. Für die Höhe der Mindestvergütung wird Bezug auf den monatlichen Bedarf nach § 12 (2) Nr. 1 des Berufsausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) genommen. Die genauen Beträge sind zunächst bis 2023 im § 17 (2) BBiG definiert. Ab 2024 veröffentlicht das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Bundesgesetzblatt immer zu 01.11. die Höhe für das darauffolgende Kalenderjahr.

Wenn ein Arbeitgeber tarifgebunden ist, so gilt die tarifvertraglich festgesetzte Höhe der Ausbildungsvergütung. Somit haben Tarifverträge Vorrang vor der Mindestausbildungsvergütung. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, dann darf er den branchenüblichen Tarif um maximal 20 Prozent unterschreiten. Dabei ist die Mindestausbildungsvergütung die Untergrenze.

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.

Freistellung und Anrechnung Berufsschule

Für minderjährige und volljährige Auszubildende werden die Re-

gelungen für die Freistellung und Anrechnung des Berufsschulunterrichts vereinheitlicht.

Dies ist im § 15 BBiG neu geregelt. Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden. Sie sind dabei an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, einmal in der Woche, unter Anrechnung der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit freizustellen. In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen muss der Auszubildende freigestellt werden, unter Anrechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit.

Bewerbungen

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

legung 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 Personal-

akte nehmen und Fotokopien daraus fertigen.

Prüfung

Seit 2020 haben gemäß Berufsbildungsgesetz alle Auszubildenden Anspruch auf einen freien Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. Bisher galt diese Regelung nur für minderjährige Auszubildende.

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



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

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 Ausbildungsbeginns 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.

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 Dienst-



ihren gelben DPV/KOM-Taschen die Aufmerksamkeit auf sich.

befreiung 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 Grundlage gesetzlicher Regelungen – Jugendarbeitsschutzgesetz und Berufsbildungsgesetz – kommt in Betracht.

Vermögenswirksame Leistungen

Telekom/Post/Postbank:

13,29 EUR monatlich bundesweit.

Voraussetzung: Der Auszubildende benennt den Ausbildungsbetrieb schriftlich das Unternehmen/Institut mit Kontonummer, 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 Zeugniscode ist eine verschleierte Leistungsbeurteilung. Aber nicht immer ist auch gut, was sich gut anhört. 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

Mit der DPVKOM bekommst Du einen **starken Partner** an Deiner Seite, der mit seinen **kompetenten Ansprechpartnern** da ist, wenn Du es brauchst um **erfolgreich** Deine Recht beim Arbeitgeber durchzusetzen und Dich gleichzeitig vor Regress-Forderungen zu schützen.



Wir sind #FuerDichDa:

- ✓ 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 Arbeits- oder Beamtenverhältnis.

Alle diese Leistungen sind bereits in Deinem Mitgliedsbeitrag enthalten. In der Ausbildung zahlst Du monatlich nur **3 Euro**.

Nach der Ausbildung beträgt der Beitrag nur **0,8 Prozent** von Deinen monatlichen Bruttobezügen.

DPV/KOM *Jugend*



Kontakt

Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Bundesgeschäftsstelle

Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn

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

Geschäftsstellen

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

Regionalverband OST
 Alt-Moabit 96a
 10559 Berlin
 Telefon 030 364286751
ost@dpvkom.de

Landesverband NRW
 Fränkische Str. 3
 Telefon 0228 91140-61
nrw@dpvkom.de

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

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

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

Gewerkschaft?

Ja, die brauche ich!

Neben einem Betriebsrat, der eher für die Beschäftigten insgesamt arbeitet, setzt sich eine Gewerkschaft für ihre Mitglieder individuell ein. Sie schützt und berät Dich individuell und persönlich.

Mitglieder der DPVKOM haben u. a. folgende Leistungen:

Beratung und Information

Wir beraten Dich in allen Dingen rund um Deinen Arbeitsplatz und Arbeitsvertrag.

Rechtsberatung und Rechtsschutz *

Mitglieder erhalten kostenlos Rechtsberatung und Rechtsschutz bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, u. a. bei Versetzung, Beförderung und auch bei Kündigung. Wir gehen für unsere Mitglieder notfalls durch alle Instanzen.

Berufs- und Regresshaftpflicht *

Wenn Du berufliche Schlüssel oder die Zugangskarte verlierst, ersetzen wir Dir die Kosten. Gleiches gilt bei einem Unfall mit einem Dienstfahrzeug, wenn der Arbeitgeber von Dir Schadenersatz verlangt.

Streikgeld bei Arbeitskämpfen *

Manchmal ist ein Arbeitskampf das letzte Mittel um einer gewerkschaftlichen Forderung Nachdruck zu verleihen. Wir zahlen ein angemessenes Streikgeld.

Freizeit-Unfall-Versicherung *

Bei einem Unfall in der Freizeit bekommst Du ein Krankenhaustagegeld von bis zu 20 Euro. Bergung, Invalidität und der Todesfall sind ebenso versichert.

Informationen

Wir informieren unsere Mitglieder regelmäßig mit unserem Mitgliedermagazin, Info-Treffen vor Ort und kostenlosen Seminaren.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die DPVKOM unterstützt die Arbeit eines Betriebsrates, wenn es diesen gibt. Wir beraten beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Gewerkschaft ist wichtig!

Du siehst, eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft DPVKOM bringt viele Vorteile. Je mehr Mitglieder wir in Deinem Betrieb haben, umso besser können wir die Interessen der Beschäftigten durchsetzen.

* Art und Umfang der Leistung und des Leistungsanspruchs ergeben sich aus den Regelungen der DPVKOM.

Beitrittstermin

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur
Kommunikationsgewerkschaft DPV **DPVKOM**

ab dem 01. _____ 20 ____

Widerrufsrecht: Innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Beitrittserklärung kann der Beitritt formlos gegenüber der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), Fränkische Str. 3, 53229 Bonn widerrufen werden.

Datenschutz

Die von mir nachstehend gemachten Angaben werden für Zwecke der satzungsgemäßen Aufgaben der DPVKOM verarbeitet. Eine anderweitige, über die Erfüllung ihrer satzungsmäßigen Aufgaben und Zwecke hinausgehende Datenverarbeitung oder Nutzung ist der DPVKOM nur erlaubt, sofern sie aus gesetzlichen Gründen hierzu verpflichtet ist oder ich ausdrücklich eingewilligt habe. Ein Datenverkauf ist nicht statthaft.

Jedes Mitglied hat darüber hinaus im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften der EU Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) das Recht auf Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten, deren Empfänger und den Zweck der Speicherung (Art. 15 DS-GVO) sowie auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), Löschung (Art. 17 DS-GVO), das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Artikel 18 DS-GVO), das Recht auf Datenübertragbarkeit (Artikel 20 DS-GVO), das Widerspruchsrecht (Artikel 21 DS-GVO) und das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Artikel 77 DS-GVO). Weitere Informationen zu Ihren Rechten nach der DS-GVO erhalten Sie unter www.dpvkom.de/hinweise-zum-datenschutz/.

Persönliche Angaben (Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname		Geburtsdatum	Geschlecht m/w	
Straße, Hausnummer		Postleitzahl, Wohnort		
Telefon privat	dienstlich	E-Mail privat	dienstlich	
Beruf / ausgeübte Tätigkeit		Arbeitgeber / Niederlassung / Betrieb		
Mitglied einer anderen Gewerkschaft seit (Datum)		Monatsbrutto in EURO	Wochenarbeitszeit (Std.)	
Personalnummer		Arbeiternehmer/in	Beamter/in	Insihberurl.
DE		Auszubildende/r	Rentner/in/Pensionär/in	
IBAN (22 Ziffern inkl. Länderkennzeichen)		BIC		
Geldinstitut		Kontoinhaber		
Datum, Unterschrift				

SEPA Lastschriftmandat

Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM) • Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn
Gläubiger-Identifikationsnummer DE60ZZZ00000146911

Mandatsreferenz Die Mandatsreferenz ist die Mitgliedsnummer und wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige die DPVKOM, die monatlichen Beitragszahlungen vom vorstehend genannten Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Gleichzeitig weise ich das Kreditinstitut an, die von der DPVKOM auf das Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Der Lastschrifteinzug erfolgt grundsätzlich am 1. des Monats; fällt dieser auf ein Wochenende, erfolgt der Lastschrifteinzug am 1. Werktag des Monats.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit dem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Datum, Unterschrift

Werber (Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname	Anschrift
DE	
IBAN (22 Ziffern inkl. Länderkennzeichen)	BIC
Geldinstitut	Kontoinhaber

Bitte vollständig ausgefüllt senden an:
DPVKOM-Bundesgeschäftsstelle • Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn
oder per Telefax an 0228 91140-98 oder per E-Mail an info@dpvkom.de

DPVKOM
Bundesgeschäftsstelle
Fränkische Str. 3
53229 Bonn

Notizen

DPV KOM

DIE FACHGEWERKSCHAFT

***Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.***

***Wir sind
#FuerDichDa***