



START

**Ausbildung
im öffentlichen Dienst**





Inhalt

Ausbildung im öffentlichen Dienst	5
Der Ausbildungsvertrag	6
Inhalt.....	6
Probezeit.....	6
Vergütung.....	7
Der erste Tag	8
Kleidung	8
Kollegen.....	9
Kommunikation	9
Rechte und Pflichten	10
Arbeitszeit	10
Ausbildungsinhalte und -mittel.....	12
Berufsschule.....	12
Dienstfahrten und Reisekosten	13
Familienheimfahrten	13
Gleichstellung	14
Haftung für Schäden	14
Internet am Arbeitsplatz	15
Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	16
Kranken- und Sozialversicherung	17
Menschen mit Behinderung	18
Mobbing.....	19
Mutterschutz, Elternezeit und Elterngeld	20
Personalakten.....	21
Urlaub und Arbeitsbefreiung.....	22
Verhalten bei Krankheit	23
Prüfung und Zeugnis	24
Abschlussprüfung / staatliche Prüfung	24
Abschlussprämie.....	25
Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis.....	25
Zeugnis	26
Zeugnis-Codes	27
Nach der Ausbildung	28
Weiterbeschäftigung.....	28
Kündigung	31
Die dbb jugend.....	32
Warum Gewerkschaft?.....	34



Ausbildung im öffentlichen Dienst

Hallo und herzlich willkommen im öffentlichen Dienst! Du hast Dich für eine Ausbildung in einem der vielen unterschiedlichen Bereiche des Staatsdienstes entschieden. Damit gehörst Du zum großen Team, das in Bund, Ländern und Kommunen lehrt, erzieht, verwaltet, sichert, organisiert, pflegt, aufbaut, kontrolliert und forscht. Vielleicht ist es jedoch gerade die Größe und Vielfalt des öffentlichen Dienstes, die Dich jetzt etwas verwirrt. Deshalb wollen wir Dir helfen, Dich zurechtzufinden. Wir, das sind der dbb beamtenbund und tarifunion und die dbb jugend. Wir sind das Dach von 43 Fachgewerkschaften. Eine davon ist auch in Deiner Nähe und exakt die richtige für Dich und Deinen zukünftigen Job. Denn alleine kann es ganz schön schwierig sein, die Ausbildung zu meistern und

sich zusätzlich noch über alle Rechte und Pflichten zu informieren. Egal ob es um Geld, Urlaub oder Fragen im Arbeitsalltag geht: Wir helfen Dir, Deine Rechte nicht nur kennenzulernen, sondern sie auch durchzusetzen! Das geht am besten in der starken Gemeinschaft, die Betriebs- oder Personalräte und Gewerkschaften bilden. Je mehr Leute mitmachen, desto besser für uns alle! Ein Ansprechpartner unserer Fachgewerkschaften ist bestimmt in Deiner

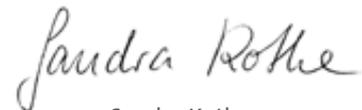
Nähe – komm doch einfach vorbei. Bis es so weit ist, haben wir für Deinen Einstieg dieses kleine Heft aufgelegt. Es gibt Dir Antworten auf die ersten Fragen: Das fängt bereits vor dem „ersten Tag“ an und hört beim Thema Prüfungen und Zeugnisse noch längst nicht auf.

Wir wünschen Dir viel Spaß bei der Lektüre und einen erfolgreichen Start. Wir freuen uns auf Dich!



Willi Russ

Zweiter Vorsitzender dbb
und Fachvorstand Tarifpolitik



Sandra Kothe

Vorsitzende
dbb jugend (Bund)

Der Ausbildungs- vertrag

Herzlichen Glückwunsch – Dein künftiger Arbeitgeber hat sich für Dich entschieden, der **Ausbildungsvertrag** liegt auf dem Tisch! Was muss drinstehen, damit Du ihn ohne Bedenken unterschreiben kannst? Und wie viel Geld bekommst Du?

Inhalt

Der **Ausbildungsvertrag** muss neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens folgende Punkte enthalten:

- Art und Gliederung der Ausbildung sowie die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit

- Zahlung und Höhe des Ausbildungs-entgelts
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsvoraussetzungen

Außerdem muss im **Ausbildungsvertrag** ein Hinweis auf die Geltung einer der Tarifverträge für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD, TVA-L oder TVA-H) sowie auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthalten sein. Schließlich ist es wichtig, ob Du Deine Ausbildung bei einem

Bundesland, beim Bund oder einer Kommune absolvierst. An vielen Stellen unterscheiden sich die Regelungen im Detail.

Probezeit

Die **Probezeit** beträgt während der Ausbildung grundsätzlich drei Monate, jedoch für eine Ausbildung im Pflegebereich sechs Monate. In diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber prüfen, ob der Auszubildende für die vorgesehene Arbeit geeignet ist. Ebenso können sich Auszubildende in dieser Zeit ein Bild davon machen, ob die gewählte Ausbildung und Arbeitsstelle für sie „okay“ sind und ihren Vorstellungen entsprechen. Während der **Probezeit** kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Seiten ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Diese muss schriftlich erfolgen.

Vergütung

Die Höhe der Bezahlung während der Ausbildung ergibt sich für den Bereich des Bundes und der Kommunen aus § 8 TVAöD. Dort ist festgelegt, was Du in welchem Ausbildungsjahr verdienst. Wenn Du im Bereich der Länderverwaltung ausgebildet wirst, ergibt sich Deine Bezahlung aus § 8 TVA-L beziehungsweise § 8 TVA-H. Neben diesem „Ausbildungsentgelt“ stehen allen Auszubildenden bei Bund, Ländern und Gemeinden monatlich vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,29 Euro zu. Hierfür musst Du einen entsprechenden Vertrag (zum Beispiel Bausparvertrag, Lebensversicherung) abschließen und dem Arbeitgeber schriftlich die Kontaktdaten zukommen lassen. Wie hoch Dein Ausbildungsentgelt ist, kannst Du entweder bei Deiner Fachgewerkschaft, der dbb Jugend oder beim dbb erfragen.



Der erste Tag

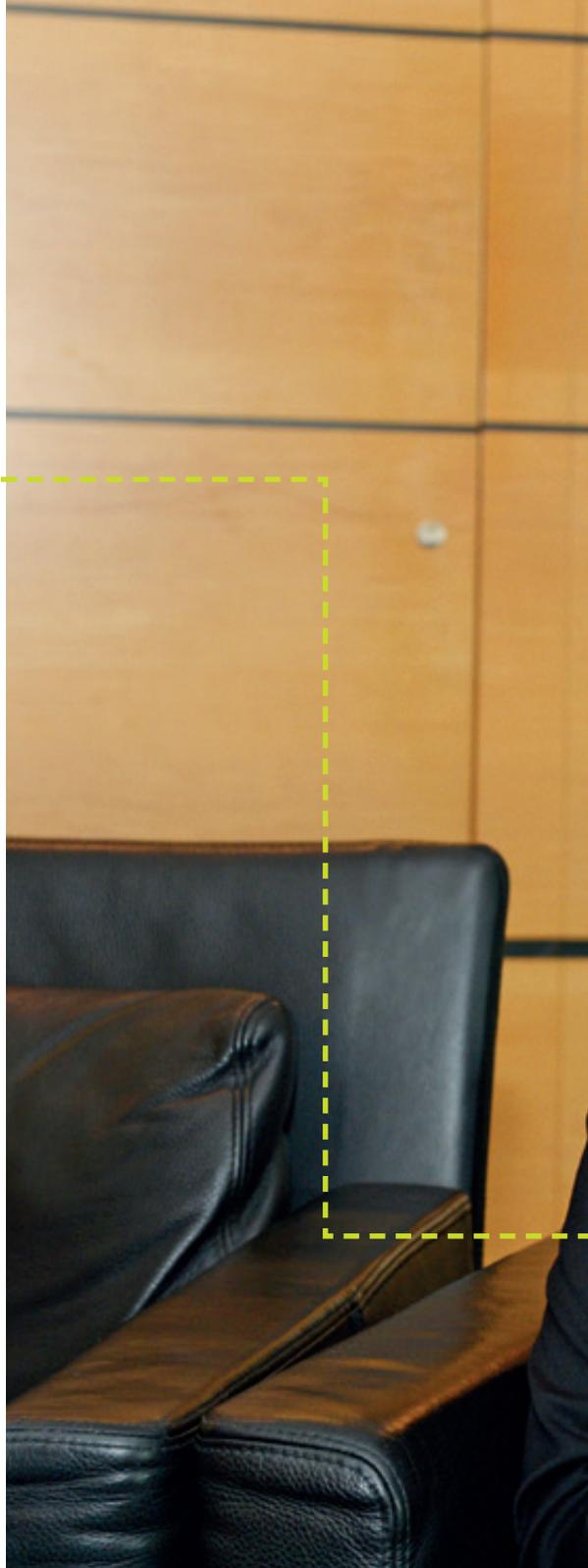
Der Ausbildungsvertrag ist unterzeichnet. Jetzt rüstest Du Dich für den ersten Tag. School is out – von nun an wird einiges anders laufen: Du arbeitest jetzt mit bisher unbekannten Personen zusammen, hast es mit verschiedenen Vorgesetzten zu tun. Gewöhnungsbedürftig. Aber keine Angst! Wie überall gilt der Sinnspruch: Auch die anderen kochen nur mit Wasser! Und wenn Du Dich an einige Spielregeln hältst, wirst Du Dich schnell gut eingelebt haben.

Kleidung

„Kleider machen Leute“ – das äußere Erscheinungsbild ist die Visitenkarte einer Person. Du solltest also Deine Kleidung auf den Arbeitsplatz abstimmen. Bei einer Ausbildung in der Straßenmeisterei ist das Tragen eines Nadelstreifenanzugs sicher nicht angebracht, in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wiederum gehören Schlips und Kragen zur Grundausstattung. Wer clever ist, hat sich den Dresscode der Kolleginnen und Kollegen beim Vorstellungsgespräch eingepägt und kann sich deshalb schon am ersten Tag modisch anpassen.

Klar ist, dass Kleidung immer auch Ausdruck der eigenen Persönlichkeit ist, und die brauchst Du natürlich nicht zu verstecken. Denk jedoch daran, dass Du Deinen Gegenüber, und dazu zählen nicht nur Kollegen und Vorgesetzte, sondern auch Deine „Kunden“, die Bürger, durch allzu grelles Auftreten irritieren könntest. Du fährst besser, wenn Du während der Arbeitszeit auf extremes Outfit verzichtest.

Übrigens: Soweit während der Ausbildung das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben ist, wird diese vom Arbeitgeber unentgeltlich gestellt.





Kollegen

Du bist von nun an „Kollege“ und musst im Team arbeiten. Einige sind Anfänger, andere bereits „alte Hasen“. Die kennen sich aus und können Dir wertvolle Tipps bei der Einarbeitung geben. Nutze dieses Wissen!

Kommunikation

Alle möchten, dass Du Dich möglichst effektiv und reibungslos einarbeitest. Als Auszubildender kannst Du dazu beitragen, indem Du Dich aktiv mit Kollegen und Vorgesetzten austauschst. Nimm Dir genügend Zeit für Gespräche. Frag präzise nach dem, was von Dir verlangt und erwartet wird. Höre auch heraus, was man Dir an indirekten Botschaften vermittelt, aber vermute nicht gleich in jeder Bemerkung einen Vorwurf oder eine Anspielung. Wie gesagt: Alle kochen nur mit Wasser!

Rechte und Pflichten

Bezahlung, Arbeitszeit, Beschäftigungsverbot oder das Verhalten bei Krankheit und die Berufsschulpflicht – als Auszubildender hast Du eine Vielzahl von Rechten und Pflichten. Festgelegt sind sie in den Tarifverträgen für Auszubildende sowie in den Gesetzen zur Berufsausbildung, zum Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht und in der Sozialgesetzgebung. Für Beschäftigte im Pflegebereich finden sich weitere Regelungen zum Beispiel im Krankenpflegegesetz, im Hebammengesetz oder im Altenpflegegesetz. Alle Fragen hierzu beantworten die dbb Experten – gerne und jederzeit.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Beschäftigten maßgebenden, tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten.

Pause: Auszubildende unter 18 Jahren haben bei einer täglichen Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit von mehr als 4,5 Stunden Anspruch auf insgesamt 30 Minuten Pause. Arbeiten sie mehr als sechs Stunden, darf insgesamt 60 Minuten verschnauft werden.

Erwachsene Auszubildende haben 30 Minuten Pausenzeit.

Unterricht im Betrieb: Nehmen Auszubildende an einem theoretischen Unterricht im Betrieb oder in einer Einrichtung des Betriebs teil, dann dürfen sie nicht mehr zur praktischen Ausbildung herangezogen werden, wenn der Unterricht 270 Minuten (also sechs Unterrichtsstunden à 45 Minuten) gedauert hat. Diese Regelung gilt aber nur für Auszubildende, die unter die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes





(BBiG) fallen, also nicht für Auszubildende im Bereich der Pflege oder Altenpflege.

Berufsschulunterricht: Auszubildende, die unter die Regelungen des BBiG fallen, müssen außerdem am Berufsschulunterricht teilnehmen: Die Berufsschule vermittelt die sogenannte berufliche Grund- und Fachbildung – es herrscht Teilnahmepflicht. Für Unterricht einschließlich Pausen und Wegstrecken werden Auszubildende von der Arbeit im Betrieb oder in der Verwaltung freigestellt. Der Berufsschulunterricht wird den Auszubildenden auf die Gesamtarbeitszeit angerechnet. Während das bei erwachsenen Auszubildenden die Unterrichtszeiten mit ihrer tatsächlichen Dauer sind, gelten für Auszubildende unter 18 Jahren folgende Regelungen:

- die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen werden angerechnet,
- Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 Minuten gelten als acht Stunden Arbeitszeit,
- Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen gelten als 40 Stunden Arbeitszeit.

Für Schülerinnen und Schüler im Bereich der Pflege oder Altenpflege gilt dies nicht, da deren Ausbildung bereits dem System nach schulisch aufgebaut ist und es daher keinen Berufsschulunterricht im klassischen Sinne gibt.

Mehrarbeit: Mehrarbeit ist für Auszubildende grundsätzlich verboten. Nur in Notfällen dürfen sie zu Überstunden herangezogen werden. Dies ist der Fall, wenn ein unvorhersehbares Ereignis, das ein sofortiges Eingreifen erforderlich macht, eintritt und nicht ausreichend Beschäftigte zur Verfügung stehen. An Sonn- und Wochenfeiertagen sowie nachts müssen die Auszubildenden nur antreten, wenn es der Ausbildungszweck erfordert.

Etwas anderes gilt wiederum für Schülerinnen und Schüler in der Kranken- oder Altenpflege. Diese dürfen auch an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht ausgebildet werden. Hierfür erhalten sie dann aber auch besondere Zuschläge auf das Entgelt. Außerdem dürfen sie ausnahmsweise auch über die „normale“ Wochenarbeitszeit beschäftigt werden.

Berichtshefte: Berichtshefte sind Ausbildungsnachweise und werden von den Auszubildenden während der gesamten Ausbildung geführt. Wenn Berichtshefte zu führen sind, ist Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Arbeitszeit zu geben.

Ausbildungsinhalte und -mittel

Während der Ausbildung dürfen den Auszubildenden nur solche Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind. Dem Ausbildungszweck dient es ganz sicher nicht, wenn Einkäufe für den Ausbilder besorgt oder Arbeiten erledigt werden sollen, um dadurch fehlende Arbeitskräfte wie beispielsweise Raumpflegerinnen, Fensterputzer, Boten oder Fahrer zu ersetzen. Das bedeutet aber nicht, dass solche Arbeiten grundsätzlich verboten sind! Zumutbar sind nämlich solche Verrichtungen, die mit der Sauberkeit am eigenen Arbeitsplatz und der Pflege von Waren, Maschinen und Werkzeugen zusammenhängen, soweit Auszubildende damit persönlich umzugehen haben.

Arbeiten, die die körperlichen Kräfte von Auszubildenden übersteigen oder bei denen diese gesundheitlichen oder sittlichen Gefahren ausgesetzt werden, brauchen von Auszubildenden nicht ausgeführt werden. Eine Weigerung, solche Aufgaben auszuführen, ist kein Grund zur Kündigung. Ansonsten musst Du den Weisungen folgen, die Dir im Rahmen der Berufsausbildung von Deiner Ausbilderin oder Deinem Ausbilder erteilt werden.

Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, müssen Auszubildende den Auszubil-

denden kostenlos zur Verfügung stellen. Zu den Ausbildungsmitteln gehören etwa Werkzeuge, Werkstoffe, vorgeschriebene Berichtshefte, Zeichen- und Schreibmaterial, Fach- und Tabellenbücher, die für die Ausbildung gebraucht werden. Darüber hinaus bekommen Auszubildende (nach BBiG) einen jährlichen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. Für den Bereich der Pflege sind die Bestimmungen für den Auszubildenden maßgeblich, die auch für die übrigen Beschäftigten in diesem Beruf gelten.

Ansonsten wird die Schutzkleidung unentgeltlich bereitgestellt, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben ist.

Berufsschule

Unter welchen Umständen Du für den Berufsschulunterricht freigestellt wirst und ob Du an kurzen Berufsschultagen noch zur Arbeit an Deinem Ausbildungsplatz herangezogen werden kannst, regelt § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Beim Besuch einer regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhalten Auszubildende die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des § 10 Abs. 2 TVAöD-BBiG erstattet.





Dienstfahrten und Reisekosten

Vielleicht musst Du während der Ausbildung einen Termin außerhalb der Ausbildungsstelle wahrnehmen. Oder Du bist von zu Hause weggezogen, um die Ausbildung machen zu können, und möchtest am Wochenende zu Deinen Eltern, zu Deiner Partnerin oder zu Deinem Partner fahren. Dabei entstehen Reisekosten, die unter bestimmten Voraussetzungen ersetzt werden: Alle Auszubildende erhalten bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der vorgeschriebenen Prüfungen eine Entschädigung. Ansonsten muss man unterscheiden zwischen Auszubildenden in Pflege- oder Altenpflegeberufen und den übrigen Azubis sowie zwischen Auszubildenden bei Bund und Kommunen oder den Ländern.

BBiG: Für Reisen zu überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen werden entstandene notwendige Fahrtkosten bis zur Höhe des jeweiligen günstigsten regelmäßig verkehrenden Verkehrsmittels erstattet, wie zum Beispiel Regionalbahn oder Regionalexpress, aber nicht ICE. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten eine gewisse Distanz (Bund und Kommunen: 100 km; Länder: 300 km), können besondere Fahrpreise – zum Beispiel für ICE – erstattet werden. Außerdem sind Unterbringungskosten (bei den Ländern nur in Höhe von bis zu 20 Euro, bei Bund und Kommunen in voller Höhe) erstattungsfähig.

Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen

Fahrtkosten für Auszubildende beim Bund und den Kommunen erstattet, soweit sie monatlich sechs Prozent des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr übersteigen. Bei Auszubildenden der Länder werden die Kosten für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule bis zur Höhe des jeweiligen günstigsten regelmäßig verkehrenden Verkehrsmittels erstattet.

Pflege: Werden Auszubildende im Pflege- oder Altenpflegebereich vorübergehend an einer anderen Einrichtung ausgebildet oder müssen an Vorträgen oder Übungen teilnehmen, so erhalten sie die entstandenen Fahrtkosten des günstigsten Verkehrsmittels erstattet.

Familienheimfahrten: Alle Auszubildenden bekommen für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet. Im Bereich des BBiG können ab 300 km im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. Erstattet werden die Kosten für die Familienheimfahrt nur dann nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte, auch „Frauenbeauftragte“ genannt, sind wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im öffentlichen Dienst. Sie beraten insbesondere Frauen und wahren deren Interessen gegenüber der Verwaltungsleitung, beispielsweise wenn es um Einstellung oder Beförderung geht. Bundesbehörden müssen ab einer Mitarbeiterzahl von 100 Personen eine Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle bestellen. Dem geht eine Wahl voraus, bei der die weiblichen Kolleginnen auf ihre Interessenvertretung direkten Einfluss nehmen können.

Haftung für Schäden

Einen Schaden zu verursachen ist unangenehm, manchmal aber bei aller Vorsicht nicht vermeidbar. Ist „es“ passiert, gilt Folgendes: Beschäftigte haften gegenüber ihrem Arbeitgeber nur für Schäden, die sie vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachen. Das heißt, dass nur dann voll für einen Schaden gezahlt werden muss, wenn dieser absichtlich verursacht wurde oder man sicher damit rechnen musste, dass ein Schaden eintritt. Beispiel: Wird absichtlich das Waschbecken mit Papier vollgestopft und kommt es deswegen zu einer Überschwemmung und zu einem Wasserschaden, muss selbstverständlich für diesen Schaden gehaftet werden. Lässt Du dagegen etwa bei einem Umzug einen Computer versehentlich fallen, musst Du dafür grundsätzlich nicht zahlen. Sofern ein Schaden entstanden ist, lohnt es sich in jedem Fall sich mit der zuständigen Fachgewerkschaft des dbb in Verbindung zu setzen. Hier wird man Dir schnell und kompetent raten, was zu tun ist.





Internet am Arbeitsplatz

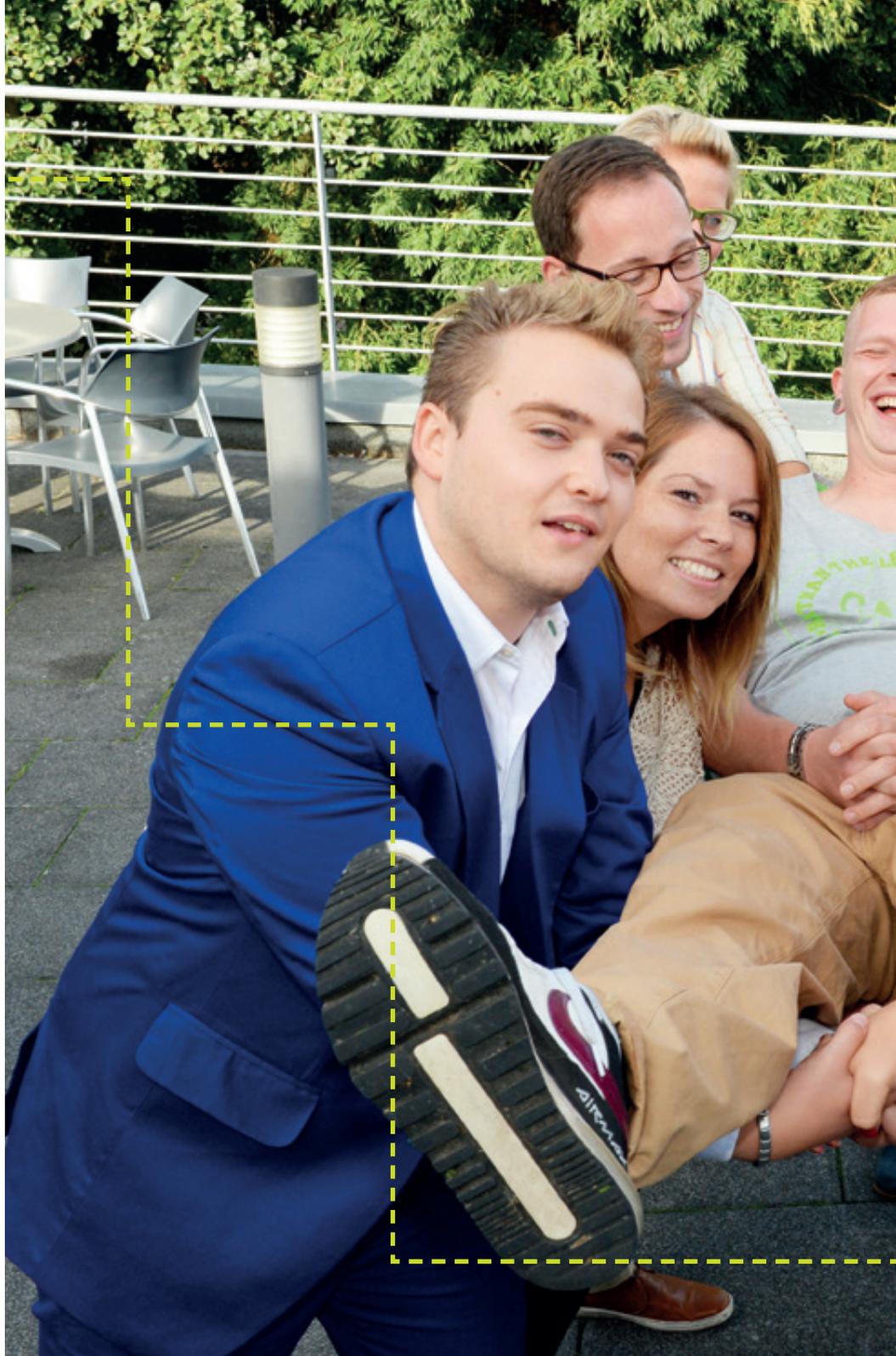
Nach wie vor hochaktuell: Das „Surfen“ am Arbeitsplatz. Dies ist, ähnlich wie privates Telefonieren am Arbeitsplatz, keine Selbstverständlichkeit! Dein Arbeitgeber hat grundsätzlich den nachvollziehbaren Anspruch darauf, dass sich alle Beschäftigten am Arbeitsplatz ausschließlich um berufliche Angelegenheiten kümmern. Allerdings gibt es oftmals Regeln, die einen gewissen Spielraum einräumen – etwa in der Art, dass man in den Pausen oder nach Feierabend „ins Netz“ gehen darf. Diese Regeln können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt sein. Ist dies nicht der Fall, gilt oft das Prinzip der betrieblichen Übung. Nach solchen Regeln solltest Du Dich unbedingt erkundigen, bevor Du durch Unwissenheit ins Fettnäpfchen trittst.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Deine Interessen als Auszubildender werden durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertreten. Die Mitglieder der JAV können bei allen Fragen, Beschwerden oder Anregungen angesprochen werden. Die JAV arbeitet eng mit dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat zusammen. Auch die Mitglieder der dbb Fachgewerkschaften arbeiten in der JAV, den Betriebs- oder dem Personalrat mit, um sich für die Arbeitnehmer vor Ort stark zu machen. Doch was macht die JAV eigentlich genau?

- Maßnahmen beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung,
- Darüber wachen, dass die zu Gunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Rechtsvorschriften (Gesetze, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen) eingehalten werden,
- Anregungen und Beschwerden der Jugendlichen und Auszubildenden entgegennehmen und auf ihre Erledigung hinwirken.

Die JAV wird alle zwei Jahre neu gewählt. Wählen dürfen Auszubildende bis 25 Jahre sowie die sonstigen jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren. In die JAV können sich alle Beschäftigten bis einschließlich zum 25. Lebensjahr wählen lassen. Mach also in jedem Fall von Deinem Wahlrecht Gebrauch!





Kranken- und Sozialversicherung

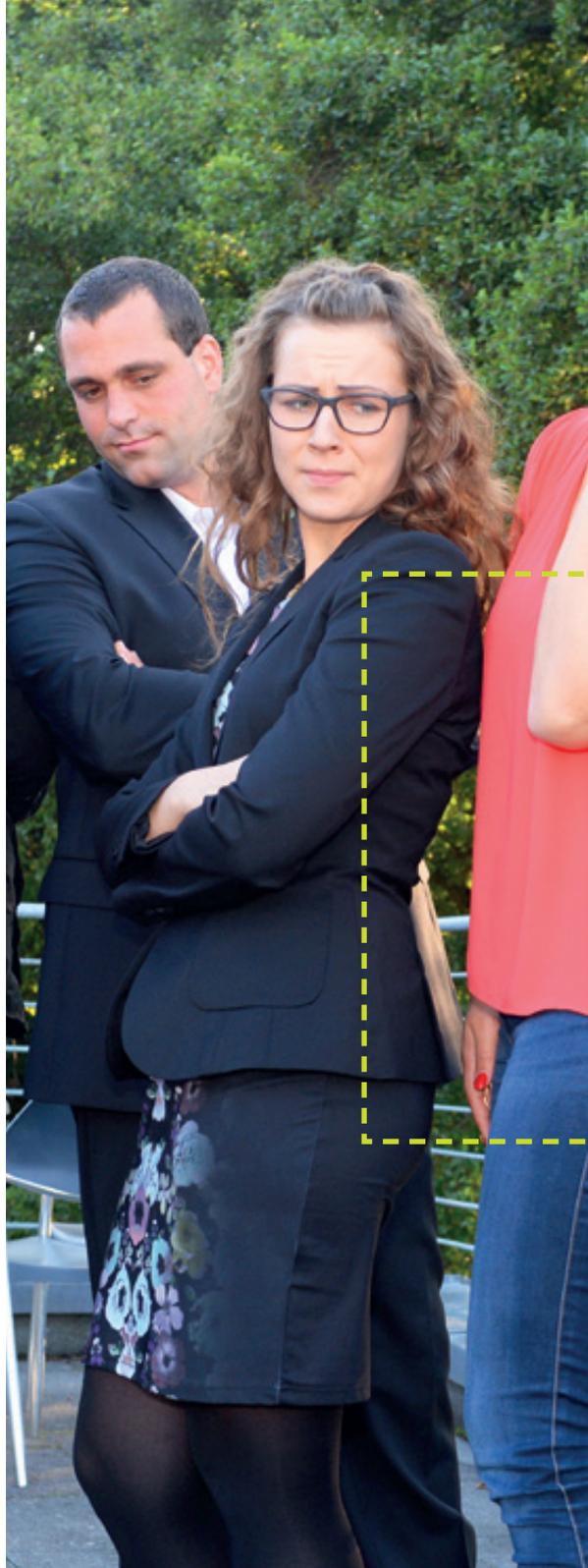
Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen unterhalb der sich jährlich ändernden Versicherungspflichtgrenze sind in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Dazu gehören auch Auszubildende, Studenten und Meisterschüler im Handwerk. Neben der Krankenversicherung fallen Arbeitnehmer automatisch unter die übrigen Sozialversicherungen: Renten-, Unfall-, (Besonderheit: Beiträge werden nur vom Arbeitgeber gezahlt!), Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dies mag auf den ersten Blick ärgerlich sein, denn vom Lohn bleibt weniger als das Bruttogehalt übrig. Aber die Versicherungsleistungen sind wichtig und von Vorteil. Hier wird der Grundstock für die Absicherung im Krankheitsfall, bei Arbeitslosigkeit und im Alter gelegt.

Menschen mit Behinderung

Mit welcher Unterstützung können Azubis mit Behinderung rechnen? Ansprechpartner für Auszubildende mit Behinderung sind in erster Linie zunächst das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste. Aufgabe des Integrationsamtes ist die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. Es bezahlt unter anderem notwendige Umbauten, Einrichtungen und Hilfsmittel, aber auch Dienstleistungen, die dazu dienen, die Behinderung zu kompensieren. Ansprechpartner in der Dienststelle ist die Schwerbehindertenvertretung. Diese hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX).

Die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch sowie den Schwerbehindertenausweis erhältst Du nur auf Antrag beim zuständigen Versorgungsamt beziehungsweise beim Landesamt. Nähere Informationen erhältst Du unter www.versorgungsamter.de. Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, deren Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder bei denen ein Grad der Behinderung nicht förmlich festgestellt ist, sind während der Dauer der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.

Bei Prüfungen können sich Besonderheiten ergeben. So kommen zum Beispiel folgende Erleichterungen in Betracht: Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten, Bereitstellung von Hilfen, Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Arbeiten sowie Erholungspausen. Die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Menschen darf in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder praktischen Prüfung, verkürzt werden.





Mobbing

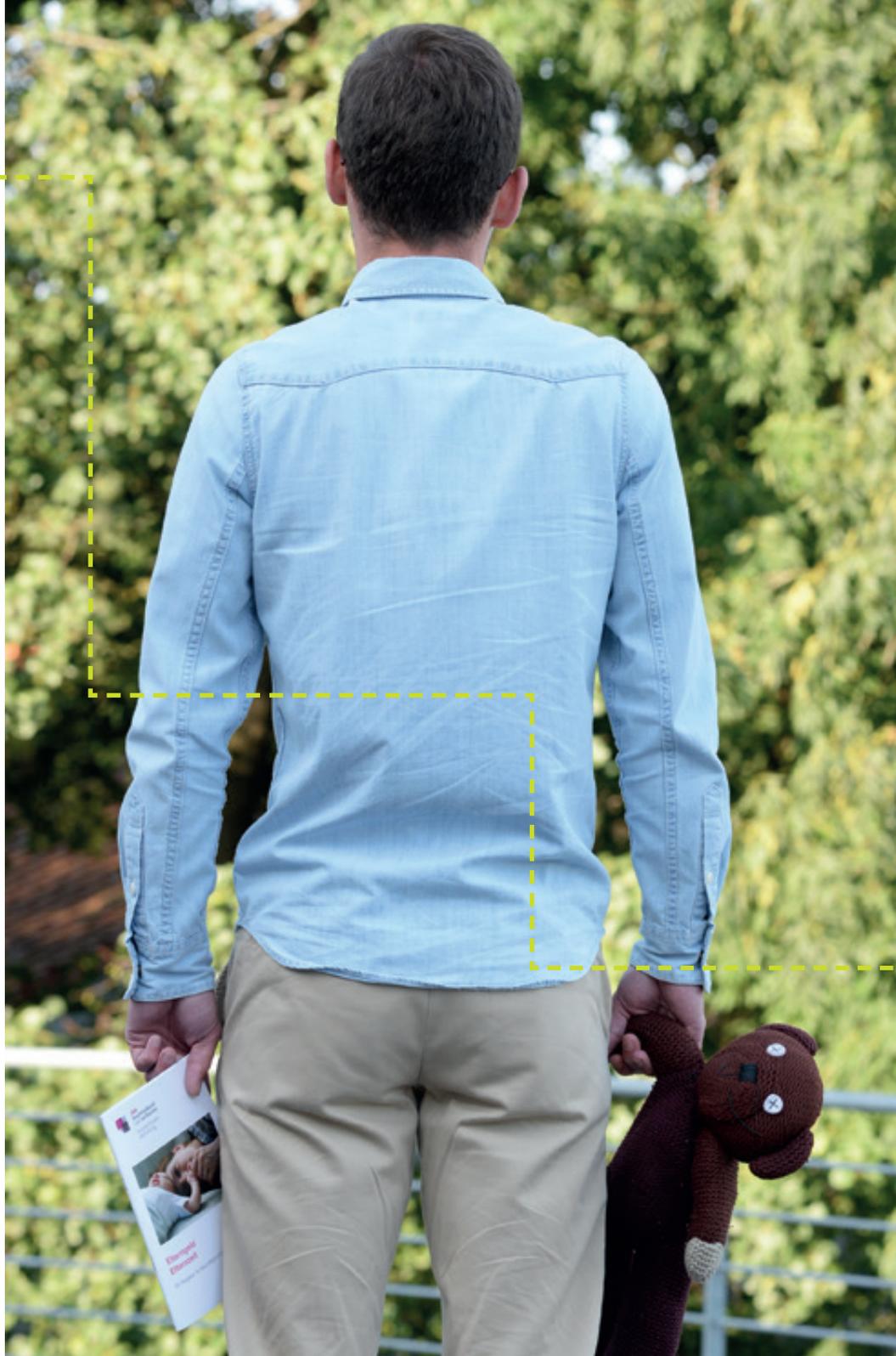
„Mobbing“ – das sind schikanöse, herabwürdigende, schädigende Handlungen und Verhaltensweisen, die Dir das Leben am Arbeitsplatz schwer machen können. Als „Neue“ können auch Auszubildende manchmal Ziel solcher Mobbingattacken werden. Solltest Du unglücklicherweise zum Mobbingopfer werden oder dies bei anderen Kollegen feststellen: Wende Dich sofort an JAV, Betriebs- oder Personalrat! Dort findest Du kompetente Hilfe, Beratung und Beistand.

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Steht Nachwuchs ins Haus? Die bestehenden Vorschriften zu Mutterschutz und Elternzeit finden natürlich auch bei Auszubildenden Anwendung: In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf die werdende Mutter nicht beschäftigt werden. Für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist ist eine ärztliche Bescheinigung über den wahrscheinlichen Entbindungstermin 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 12 Wochen. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist vor dem regulären Geburtstermin, die nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres. Beide Elternteile können auch gleichzeitig bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten Elternzeit kann darüber hinaus bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden, um das Kind zum Beispiel beim Schulstart betreuen zu können.

Das Elterngeld ist dafür gedacht, den Einkommenswegfall nach der Geburt des Kindes zu kompensieren. Die Höhe



des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen des beantragenden beziehungsweise betreuenden Elternteils im Jahr vor der Geburt des Kindes. Bei Einkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67 Prozent. Bei einem anzurechnenden Nettoeinkommen von mehr als 1.240 Euro beträgt die Ersatzrate 65 Prozent. Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.000 Euro steigt die Leistung schrittweise auf bis zu 100 Prozent: je geringer das Einkommen, desto höher der Elterngeldanteil. Das Mindestelterngeld beträgt 300 Euro.

Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, können das sogenannte ElterngeldPlus beantragen. Dieses hat für die Eltern den Vorteil, Elternzeit und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Mütter und Väter die nach der Geburt ihres Kindes Teilzeit arbeiten, erhalten ElterngeldPlus in maximal halber Höhe des Elterngeldes, das dem Elternteil ohne Einkommen nach der Geburt zustünde, aber dafür doppelt so lange. Aus einem Elterngeldmonat werden so zwei ElterngeldPlus-Monate. Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie zudem den Partnerschaftsbonus in Form von jeweils vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten.

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach

der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.

Für alle Fragen zu den Themen Elternzeit, Elterngeld und Mutterschutz steht Dir die dbb bundesfrauenvertretung unter www.frauen.dbb.de gerne zur Verfügung.

Personalakten

Personalakten werden über jeden Angehörigen des öffentlichen Dienstes geführt. Man versteht darunter die Sammlung von schriftlichen Unterlagen über den Mitarbeiter – also etwa Verträge, Zeugnisse und Beurteilungen. Arbeitnehmende (und Auszubildende) haben das Recht, Einsicht in ihre vollständigen Personalakten zu nehmen. Außerdem ist es gestattet, Fotokopien aus der Personalakte anzufertigen.

Auszubildende haben das Recht, über Beschwerden und Behauptungen, die für sie ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Eintrag in die Personalakte angehört zu werden. Ihre Stellungnahme ist in die Personalakte aufzunehmen. Darüber hinaus müssen sämtliche Beurteilungen unverzüglich bekannt gegeben werden. Unabhängig vom Erklärungsrecht kannst Du den Inhalt der Personalakte unmittelbar dadurch gestalten, dass Du für Deine Beurteilung und Rechtsstellung wichtige Unterlagen zur Ergänzung der Personalakte beifügst, damit sie Deiner Ansicht nach ein möglichst objektives

und vollständiges Bild über Dich abgibt. So kannst Du zum Beispiel Zeugnisse, Zertifikate über Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen, Eingaben im Hinblick auf eine anderweitige oder höherwertige Beschäftigung im Betrieb, oder aber auch eine schriftliche Bestätigung einer wesentlichen mit dem Arbeitgeber mündlich getroffenen Abrede zur Personalakte geben.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Auszubildende bekommen Erholungsurlaub bei Fortzahlung der Bezüge. Auszubildende, die beim Bund, einer Kommune oder einem Bundesland ausgebildet werden, haben bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einen Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen. Auszubildende in Pflegeberufen, die im zweiten und dritten Ausbildungsjahr im Schichtdienst eingesetzt werden, steht jährlich zusätzlich ein Arbeitstag als Zusatzurlaub zu. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen Du dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hättest. Nach Möglichkeit sollte der Urlaub zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit erteilt werden.

Wirst Du während des Urlaubs krank, so solltest Du dies sofort dem Arbeitgeber melden. Werden die Krankheitstage durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen, werden sie nicht auf den Urlaub angerechnet, die jeweiligen Urlaubstage werden wieder gutgeschrieben. Aus wichtigen persönlichen Anlässen (zum Beispiel Umzug aus dienstlichen Gründen, Tod nächster Angehöriger) besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Auch für gewerkschaftliche Zwecke können sich Auszubildende vom Dienst befreien lassen – beispielsweise für Bildungsseminare des dbb oder der dbb Mitgliedsgewerkschaften, die die dbb akademie zu günstigen Konditionen anbietet. Außerdem sind Auszubildende vor der vorgeschriebenen (Ab-





schluss-)Prüfung an mindestens fünf Ausbildungstagen zwecks Vorbereitung freizustellen. Diese Vorbereitungsstage können grundsätzlich auch einzeln genommen werden.

Schwerbehinderte Auszubildende erhalten nach der allgemeinen Regelung des § 125 SGB IX zusätzlich den Schwerbehindertenzusatzurlaub von fünf Tagen.

Verhalten bei Krankheit

Wenn Du aufgrund einer Erkrankung nicht zur Arbeit gehen kannst, musst Du dies sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber unverzüglich – das heißt, am besten gleich morgens – mitteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, muss spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (der berühmte „gelbe Schein“) vorgelegt werden. Bist Du am vierten Tag wieder fit und kannst zur Arbeit gehen, muss kein Attest vorgelegt werden. In besonderen Einzelfällen ist der Auszubildende aber auch berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ersten Bescheinigung angegeben, muss der Arzt eine neue Krankenbescheinigung ausstellen, die Du beim Arbeitgeber unverzüglich einreichen musst.

Wichtig: Das Entgeltfortzahlungsgesetz stellt bei dem Nachweis über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit auf Kalendertage und nicht auf Arbeitstage ab. Als Kalendertage gelten alle Tage, so dass

die Wochenenden und Feiertage mitzählen.

Beispiel: Erkrankst Du an einem Freitag, so musst Du dies natürlich am Freitag Deinem Arbeitgeber mitteilen, daneben musst Du aber bereits am Montag auch das ärztliche Attest vorlegen, falls Du am Montag noch nicht wieder arbeiten gehen kannst.

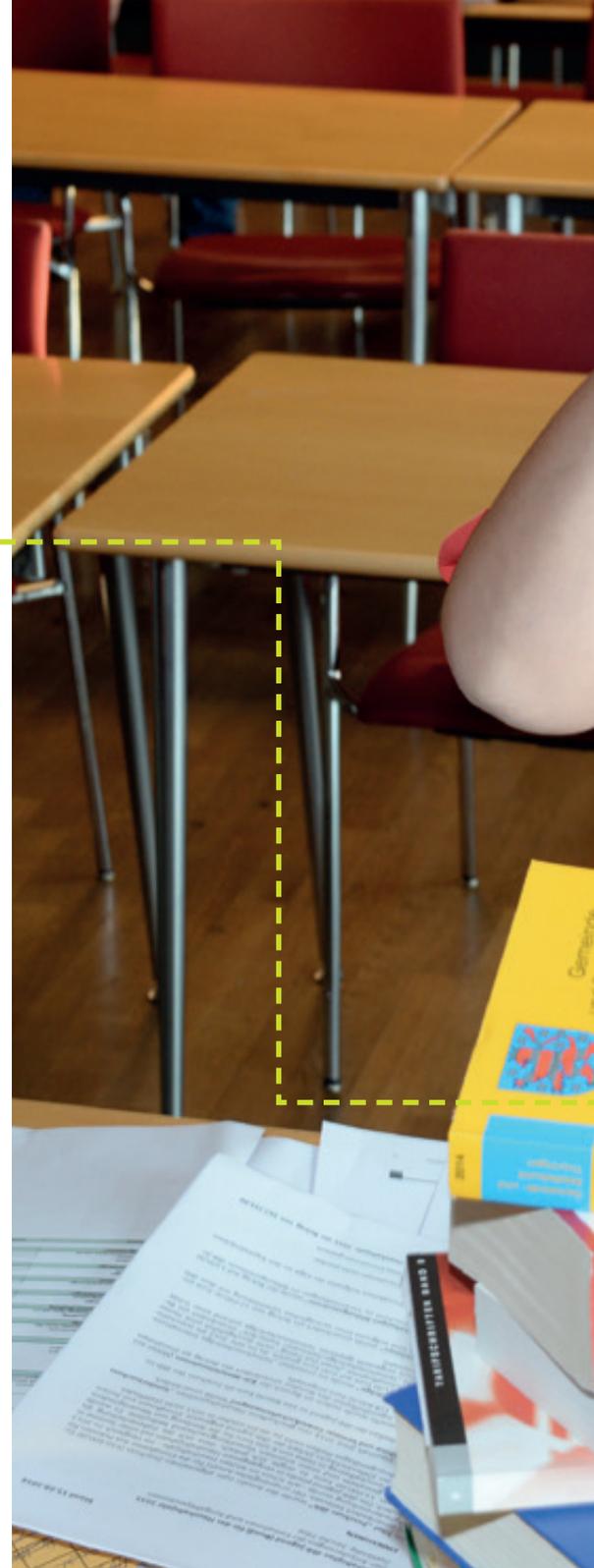
Prüfung und Zeugnis

Die „Stunde der Wahrheit“: Alles, was Du seit Deiner Einstellung gelernt hast, musst Du in einer Abschlussprüfung unter Beweis stellen. Zusätzlich zur weiterlaufenden Arbeit bist Du nun gezwungen, Dich darauf vorzubereiten. Nutze die Zeit sinnvoll – dann klappt das schon! Zu viel lernen blockiert, zu wenig lernen schafft unnötige Lücken. Das richtige Maß musst Du selber finden. Ist die Prüfung erfolgreich überstanden, bekommst Du zwei Zeugnisse: Eines davon mit dem Prüfungsergebnis, das andere bewertet Deine Leistungen während der gesamten Ausbildung.

Abschlussprüfung / staatliche Prüfung

Am Ende der Ausbildung steht die Abschlussprüfung oder die staatliche Prüfung. Durch die Prüfung wird festgestellt, ob Du die erforderlichen Fertigkeiten beherrschst, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem in den zurückliegenden Jahren vermittelten Stoff

vertraut bist. Dein Ausbilder muss Dich für die Abschlussprüfungen freistellen und – mit Deiner Zustimmung – rechtzeitig zur Prüfung anmelden. Sobald der Prüfungstermin bekannt ist, musst Du informiert werden. Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung kannst Du an insgesamt fünf Ausbildungstagen freigestellt werden (§ 12a TVAöD - BBiG / -Pfleger; § 14 TVA-L - BBiG / -Pfleger; § 14 TVA-H - BBiG / -Pfleger).





Abschlussprämie

Beendest Du Dein Ausbildungsverhältnis erfolgreich und bestehst die Abschlussprüfung oder staatliche Prüfung, erhältst Du eine Abschlussprämie in Höhe von 400 Euro, in Hessen abhängig von der Note zwischen 300 und 500 Euro. Diese ist unmittelbar nach Bestehen der Prüfung fällig, das heißt, sie muss so schnell wie möglich nach bestandener Prüfung ausgezahlt werden. Allerdings gilt diese Regelung nur für diejenigen, die die Prüfung direkt, also beim ersten Mal bestehen. Für eine erfolgreiche Wiederholungsprüfung kann der Auszubildende eine Prämie zahlen, muss es aber nicht.

Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis

Bei Vorliegen einer freien und besetzbaren Stelle oder eines entsprechenden Arbeitsplatzes werden Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung - befristet für zwölf Monate - in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Bei einer Bewährung (innerhalb dieses Zeitraums) werden sie anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Besteht in dieser Zeit kein dienstlicher beziehungsweise betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, bleibt eine befristete Beschäftigung außerhalb dieser Regelung unbenommen.

Zeugnis

Nach bestandener Prüfung erhältst Du, sofern nach dem BBiG ausgebildet, ein Prüfungszeugnis mit dem Ergebnis. Neben diesem Zeugnis hat der Ausbilder ein Zeugnis auszustellen, das Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten muss. Auf Dein Verlangen werden hier auch Angaben über Dein Verhalten, Leistung und die besonderen fachlichen Fähigkeiten aufgenommen (so genanntes „qualifiziertes Zeugnis“). Sobald feststeht, dass Du nach der Ausbildung nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wirst, kannst Du für Deine Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber auch schon vor der Prüfung ein Zwischenzeugnis verlangen.



Zeugnis-Codes

Es gibt sie, die so genannten „Zeugnis-Codes“. Jedes Zeugnis enthält Bewertungen, die erst entschlüsselt werden müssen. Zwar hat der Arbeitgeber bei den Formulierungen zur Leistungsbeschreibung freie Hand, jedoch haben sich in der Praxis gewisse Umschreibungen und Formulierungen eingebürgert. Nachfolgend einige Beispiele, die zwar keineswegs verbindlich sind, aber tendenziell erkennen lassen, wie der Arbeitgeber die Leistungen des Auszubildenden „im Klartext“ einschätzt:

- *„... hat die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt ...“* Wir waren mit seinen Leistungen außerordentlich zufrieden = sehr gute Leistungen (Note 1)
 - *„... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt ...“* Wir waren mit seinen Leistungen voll und ganz zufrieden = gute Leistungen (Note 2)
 - *„... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt ...“* Wir waren mit seinen Leistungen stets zufrieden = befriedigende Leistungen (Note 3)
 - *„... zu unserer Zufriedenheit erledigt ...“* Wir waren mit seinen Leistungen zufrieden = ausreichende Leistungen (Note 4)
 - *„... im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt ...“* Er hat die Erwartungen größtenteils erfüllt = mangelhafte Leistungen (Note 5)
 - *„... hat sich bemüht, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen ...“*
Die Leistung war nicht zufriedenstellend = ungenügende Leistungen (Note 6)
- ### Weitere mögliche Formulierungen und deren Bedeutung:
- *„... hat unseren Erwartungen entsprochen ...“* = schlechte Leistungen
 - *„... hat alle Aufgaben ordnungsgemäß erledigt ...“* = Mangel an Initiative
 - *„... ist mit seinen Vorgesetzten gut zurechtgekommen ...“* = Mangel an Durchsetzungsvermögen
 - *„... war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen ...“* = Mangel an Kooperationsbereitschaft
 - *„... war wegen seiner Pünktlichkeit stets ein gutes Vorbild ...“* = totale Unfähigkeit
 - *„... bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden ...“* = Unfähigkeit
 - *„... hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt ...“* = Faulheit
 - *„... war immer mit Interesse bei der Sache ...“* = Mangel an Leistungsfähigkeit
 - *„... zeigte für seine Arbeit Verständnis ...“* = Mangel an Leistungsbereitschaft
 - *„... galt im Kollegenkreis als toleranter Mitarbeiter ...“* = Probleme mit Vorgesetzten
 - *„... hatte den Blick für das Wesentliche ...“* = gut ausgeprägte Zielstrebigkeit
 - *„... hatte ein ausgezeichnetes Verhältnis zu mir ...“* = sehr gutes Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter
 - *„... hatte persönliches Format ...“* = hohe Wertschätzung des Mitarbeiters bei persönlich ausgezeichneter Beziehung zum Vorgesetzten

Nach der Ausbildung

Dein Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Bestehst Du vor Ablauf dieser Zeit die Abschlussprüfung, endet die Ausbildung damit. Wie geht es nun weiter?

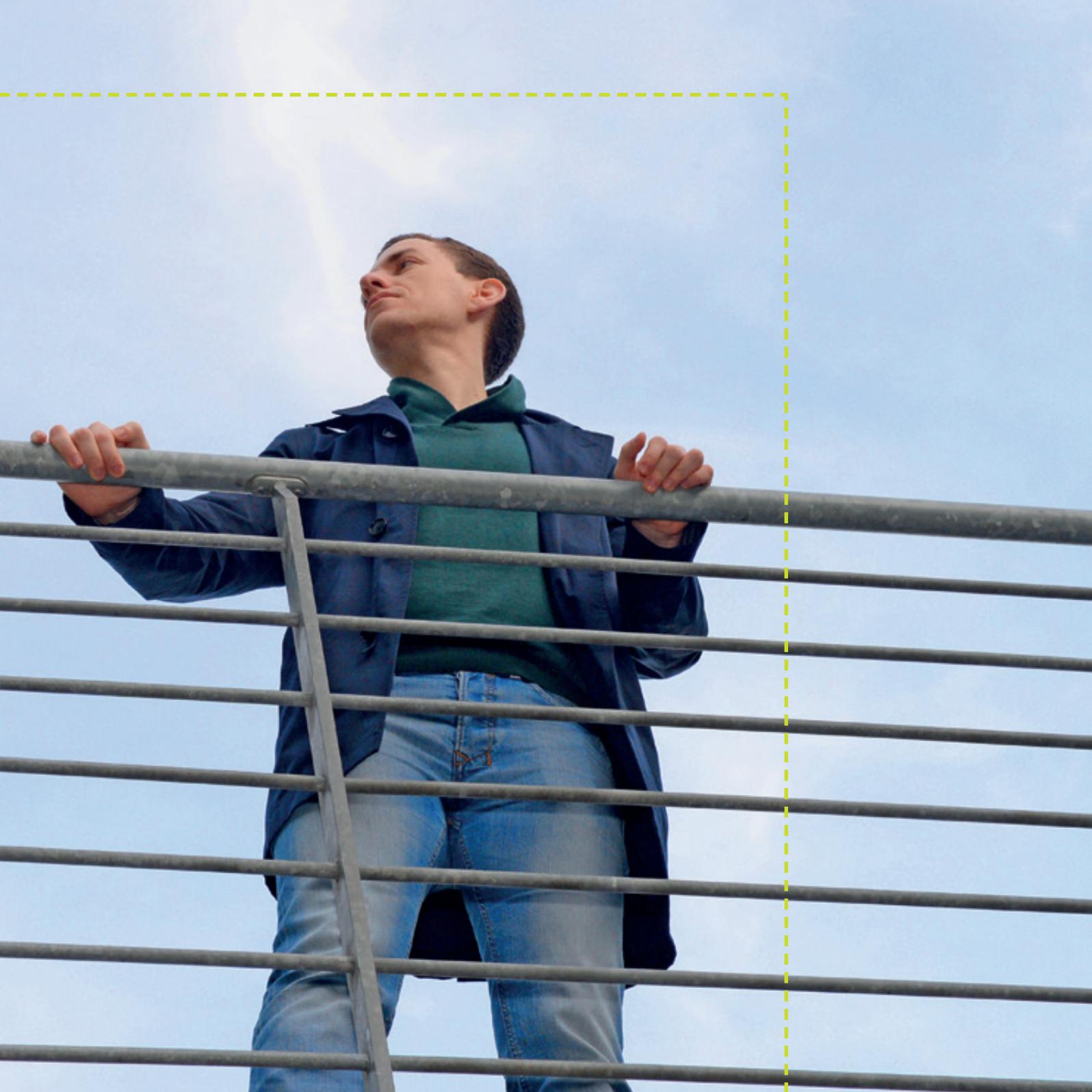
Weiterbeschäftigung

Will der Ausbildende Dich nach Beendigung der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen, so muss er Dir dies drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildung mitteilen. Sollte das der Fall sein, so bist Du verpflichtet, diesen Sachverhalt unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen.

Wirst Du im Anschluss an Deine Ausbildung weiter beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt dieses Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Außerdem gilt nunmehr – egal in welchem Bereich Du ausgebildet wirst – Folgendes: Bei Vorliegen einer freien und besetzbaren Stelle oder eines entsprechenden Arbeitsplatzes wirst Du im unmittelbaren Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung für zwölf Monate befristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Bei einer Bewährung in dieser Zeit erfolgt eine anschließende Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Besteht in dieser Zeit kein dienstlicher beziehungsweise betrieblicher Bedarf besteht trotzdem nach dem Tarifvertrag die Möglichkeit, befristet weiterbeschäftigt zu werden.







Kündigung

Die Voraussetzungen für eine Kündigung sind gesetzlich festgelegt und können unterschiedlich sein: Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Dies gilt für den Arbeitgeber, aber auch für den Auszubildenden.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhalten einer Frist (sogenannte „fristlose Kündigung“) nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden – etwa wegen des Vorzeigens falscher Zeugnisse, strafbarer Handlungen während des Dienstes oder beharrlicher und vorsätzlicher Arbeitsverweigerung. Eine solche Kündigung aus wichtigem Grund ist allerdings unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten schon länger als zwei Wochen bekannt waren. Handelt es sich um eine Pflichtverletzung im Leistungsbereich, zum Beispiel geringe oder schlechte Arbeitsleistungen, ist zuvor grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Nur nach rechtzeitiger und deutlicher Abmahnung, in der die Mängel genau beschrieben und beanstandet sind und für den Wiederholungsfall auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen wird, kann gekündigt werden. Nach der Probezeit kannst Du als Auszubildender außerdem mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn Du zum Beispiel die Berufsausbildung aufgeben willst oder

Dich für eine andere Ausbildung entschieden hast. Jede Kündigung muss schriftlich und bei einer Kündigung nach der Probezeit unter Angabe der Gründe erfolgen.

Die dbb jugend

Wer sind wir?

Wenn Du zwischen 15 und 27 Jahre alt bist und im öffentlichen Dienst oder im privaten Dienstleistungssektor und als Beamter, Tarifbeschäftigter, Anwärter oder Auszubildender arbeitest, dann bist Du bei uns an der richtigen Adresse. Zu uns gehören 150.000 Mitglieder, die als junge Beschäftigte in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig sind; das sind unter anderem Beschäftigte der Kommunalverwaltungen und deren Dienstleistungszentren (Städte und Gemeinden), der Polizei, der Landesverwaltungen und der Ministerien, der Justiz, der Deutschen Bahn, der Telekom, dem Pflegebereich, der Post, der Zollverwaltung sowie Lehrkräfte der unterschiedlichen Fachrichtungen.

Was machen wir?

Wir vertreten Deine Interessen gegenüber den öffentlichen und privaten Arbeitgebern und der Politik. Deine Möglichkeiten und Ideen wollen wir fördern und unterstützen. Natürlich gehört es auch zu unseren Aufgaben als gewerkschaftspolitische Jugendorganisation, berufs- und gewerkschaftspolitische Ziele durchzusetzen.

Was bieten wir?

Bildungs- und Informationsarbeit

Nur wer weiß, was er kann und will, kann auch etwas bewegen. Damit Du immer ausreichend informiert bist, bieten wir Dir ein umfangreiches Angebot an gewerkschaftlichen, gesellschaftspolitischen und persönlichkeitsbildenden Seminaren und Veranstaltungen an.

Internationaler Austausch

Internationale Jugendarbeit ist wichtig! Seit vielen Jahren pflegen wir Kontakte unter anderem zu China, Israel, Taiwan und der Ukraine. Eine große Anzahl von jungen Mitgliedern aus dbb Gewerkschaften hat in den letzten Jahrzehnten an Jugendaustauschmaßnahmen teilgenommen und konnte wichtige Erfahrungen sammeln. Diese internationale Arbeit hilft, Staats-, Kultur- und Religionsgrenzen zu überwinden und macht nicht nur Spaß, sondern hilft auch, Vorurteile abzubauen.

Rechtsschutz

Bei Problemen mit Deinem Arbeitgeber gewähren wir Dir über unsere fünf Dienstleistungszentren Rechtsberatung und Rechtsschutz.

Publikationen

Du willst wissen, was bei uns los ist? Schau in den „t@cker“! Zehnmal im Jahr berichten wir dort über aktuelle Themen der Jugend- und Berufspolitik sowie sonstige interessante Aktionen. Daneben geben wir natürlich auch noch themenbezogene Fachbücher und Broschüren heraus.

Bei Fragen und Anregungen erreichst Du uns unter:

dbb jugend (Bund)

Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Telefon 030.40 81 - 57 51

Telefax 030.40 81 - 57 99

E-Mail info@dbbj.de

Internet www.dbbj.de

Facebook facebook.com/dbbjugend

Twitter twitter.com/dbbjugend



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 des 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: Der dbb bietet darüber hinaus aktuelle Information, ausführliche Beratung und umfangreiche Serviceleistungen. Die Mitglieder des dbb sind in 43 Fachgewerkschaften organisiert. Durch dieses Fachgewerkschaftsprinzip ist der dbb näher an den Fragestellungen vor Ort. Kolleginnen und Kollegen helfen und beraten Dich beim Start ins Berufsleben. Immer aktuelle und aussagekräftige Internetseiten sind selbstverständlich. Tariffakten und Standpunkte werden zeitnah über kostenlose Mitgliedszeitschriften, Flugblätter und Aushänge kommuniziert, so dass Du stets auf dem Laufenden bist. Grundsätzliche Tarifwerke und entsprechende Kommentierungen für den täglichen Gebrauch erscheinen zu bezahlbaren Preisen in der Reihe „Tarifschriften“. Wenn es einmal nicht so gut läuft, gewährt der dbb über seine fünf Dienstleistungszentren kostenlos 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 professionelle Unterstützung und stark machende Gemeinschaft zu sichern!

dbb beamtenbund und tarifunion

Geschäftsbereich Tarif

Friedrichstraße 169

10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 54 00

Telefax 030. 40 81 - 43 99

E-Mail tarif@dbb.de

Internet www.dbb.de

Facebook facebook.com/dbb.online

Twitter twitter.com/dbb_news

Mitgliedsgewerkschaften des dbb (Stand: Juli 2016)

- BBH** Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren www.hygieneinspektoren.info
BDF Bund Deutscher Forstleute www.bdf-online.de
BDR Bund Deutscher Rechtspfleger www.bdr-online.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft www.bdz.eu
BLBS Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen www.blbs.de
BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Gewerkschaft Strafvollzug www.bsbd.de
BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb – beamtenbund und tarifunion www.btb-online.org
BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen www.bte.dbb.de
BVÖGD Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes e.V. www.aerzte-oegd.de
DAAV Deutscher Amtsanwaltsverein www.daaav-online.de
DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. www.dbsb.de
DGVB Deutscher Gerichtsvollzieher Bund www.dgvb.de
DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft www.deutsche-justiz-gewerkschaft.de
DPhV Deutscher Philologenverband www.dphv.de
DPoIG Deutsche Polizeigewerkschaft www.dpolg.de
DPVKOM Kommunikationsgewerkschaft DPV www.dpvkom.de
DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft www.dstg.de
DVG Deutsche Verwaltungsgewerkschaft www.verwaltungs-gewerkschaft.de
Fachverband der angestellten und beamteten Deutschen Krankenhausapotheker NW Tel: 02 01. 7 23 32 90
Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW im dbb landesbund nrw Tel: 02 28. 7 03 14 73
FVG Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg www.fvg-online.de
FWSV Fachverband Wasser- Schifffahrtsverwaltung www.fwsv.de
GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer www.gdl.de
GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung www.gewerkschaft-der-sozialversicherung.de
GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung www.gdv-bund.de
GeNi Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen www.geni-online.de
KEG Katholische Erziehergemeinschaft Deutschlands www.keg-deutschlands.org
komba gewerkschaft www.komba.de
LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern www.gewerkschaft-lbb.de
VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr www.vab-gewerkschaft.de
VBB Verband der Beamten der Bundeswehr www.vbb.dbb.de
vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales www.vbba.de
VBE Verband Bildung und Erziehung www.vbe.de
VBGR Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes www.vbgr.de
VBOB Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden www.vbob.de
VdB Bundesbankgewerkschaft www.vdb.dbb.de
VDL Bundesverband, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt www.vdl.de
VDR Verband Deutscher Realschullehrer www.vdr-bund.de
VDStra. Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten www.strassenwaerter.de
vhw Verband Hochschule und Wissenschaft www.vhw-bund.de
VLW Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen www.vlw.de
VRB Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst www.vrb.de
VRFF Die Mediengewerkschaft www.vrff.de

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, **Verantwortlich:** Yvonne Bösel, Geschäftsbereich Tarif, **Redaktion:** Yvonne Bösel, Geschäftsbereich Tarif, Birgit Strahlendorf, **Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt, **Telefon:** 030. 40 81 - 54 00, **Telefax:** 030. 40 81 - 43 99, **Fotos:** Friedhelm Windmüller, dbb, **Druck:** A3 Offsetdruckerei, Hennigsdorf

Anmerkung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Broschüre nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.



Weitere Informationen

Name

Vorname

PLZ/Ort

Straße

E-Mail

Dienststelle/Betrieb

Beruf

beschäftigt als

- Auszubildende/r Anwärter/in
 Arbeitnehmer/in Beamter/Beamtin

- Ich möchte Informationen über den dbb erhalten.
 Ich möchte in den Infoverteiler der dbb jugend aufgenommen werden.
 Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
 Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Ich bin mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben und Zwecke des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften notwendig sind, einverstanden.

Datum/Unterschrift



dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin

Ihr seid nicht allein

Mit 43 Mitgliedsgewerkschaften und somit über 1,26 Millionen Mitgliedern ist der dbb die große deutsche Interessenvertretung für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor.

Unsere Ziele sind

- leistungsstarke und menschliche Verwaltung
- engagierte Beamte mit leistungsorientiertem Dienstrecht
- moderner Föderalismus statt egoistischer Kleinstaaterei
- leistungsbezogene Bezahlung

Ihr seid informiert

Aktuell durch Internet, Zeitschriften und Bücher

Ihr bekommt Recht

Kostenlos Beratung und Schutz bei beruflichen Rechtsstreitigkeiten

Ihr wisst mehr

Weiterbildung mit der dbb akademie