



START

Einblicke in den
öffentlichen Dienst

2022

Inhalt

Herzlich willkommen im öffentlichen Dienst5

1. Teil – Beamte 6

Ausbildung im Beamtenverhältnis	6
Was ist ein/e Beamtin/Beamter?.....	6
Beamtenverhältnis auf Widerruf.....	7
Vorbereitungsdienst	8
Anwärterbezüge	8

Rechte und Pflichten10

Pflichten von Verbeamteten.....	10
Arbeitszeit	11
Ausbildungsinhalte und -mittel.....	13
Beamtenversorgung	13
Beihilfe	14
Dienstfahrten, Familienheimfahrten und Reisekosten.....	14
Haftung.....	14
Disziplinarrecht	15
Urlaub und Arbeitsbefreiung.....	15

Prüfung und Zeugnis 16

Zwischenprüfung	16
Laufbahnprüfung	16
Zeugnis und Note	17
Nach dem Vorbereitungsdienst	17
Beamtin/Beamter auf Probe.....	17
Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmende	17
Weiterbeschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes	17

2. Teil – Arbeitnehmende 18

Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst 18

Inhalt des Ausbildungsvertrags	18
Probezeit	18
Entgelt	18





Rechte und Pflichten	20
Arbeitszeit	20
Ausbildungsinhalte und -mittel.....	21
Berufsschule.....	22
Dienstfahrten und Reisekosten	23
Haftung für Schäden	23
Kranken- und Sozialversicherung	23
Personalakten.....	24
Urlaub und Arbeitsbefreiung.....	24
Prüfung und Zeugnis	26
Abschlussprüfung/staatliche Prüfung.....	26
Abschlussprämie.....	27
Zeugnis	27
Zeugnis-Codes.....	28
Dualstudierende	29
Entgelt	29
Fahrtkostenerstattung.....	29
Bindungspflicht und Rückzahlungsklauseln.....	29
Nach der Ausbildung	30
Weiterbeschäftigung.....	30
Kündigung	31
3. Teil – Wissenswert für Alle	32
Der erste Tag	32
Kleidung	32
Kolleginnen und Kollegen.....	33
Kommunikation	33
Mitteilungspflicht bei Krankheit	33
Internet am Arbeitsplatz	33
Mobbing.....	34
Gleichstellung	34
Menschen mit Behinderung	34
Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	34
Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	37
Die dbb jugend.....	38
Warum Gewerkschaft?.....	40

v.l.n.r.: Volker Geyer, stellv. Vorsitzender dbb beamtenbund und fachvorstand tarifpolitik, Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender, Matthias Fandrigjewski, Vorsitzender dbb Jugend, Friedhelm Schärer, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik



Herzlich willkommen im öffentlichen Dienst

Du hast Dich für eine Ausbildung in einem der vielen unterschiedlichen Bereiche des öffentlichen Dienstes oder im privaten Dienstleistungssektor entschieden. Damit gehörst Du zum großen Team, das in Bund, Ländern und Kommunen lehrt, erzieht, verwaltet, sichert, organisiert, pflegt, aufbaut, kontrolliert, forscht und vieles mehr.

Vielleicht ist es gerade die Größe und Vielfalt des öffentlichen Dienstes, die Dich jetzt etwas verwirrt. 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.

Deshalb wollen wir Dich gerne in allen Fragen rund um deinen Job unterstützen. 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.

Wir, das sind der dbb beamtenbund und tarifunion und die dbb jugend. Wir sind das Dach von 40 Fachgewerkschaften. Eine davon ist auch in Deiner Nähe und

exakt die richtige für Dich und Deinen zukünftigen Job. Schau mal auf unsere Homepages www.dbb.de und www.dbbj.de oder komm doch einfach vorbei.

Für Deinen Einstieg haben wir 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 beim Lesen und einen erfolgreichen Start.

Wir freuen uns auf Dich!

Ausbildung im Beamtenverhältnis

Herzlichen Glückwunsch – Dein künftiger Dienstherr hat sich für Dich entschieden. Du wirst Beamtin/Beamter. Was bedeutet das für Dich?

Was ist ein/e Beamtin/Beamter?

Ein/e Beamtin/er ist eine von einem Dienstherrn in ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis berufene Person. Gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG) hat jede/r Deutsche/r nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das bedeutet, dass jede/r, die/der hoheitsrechtliche Befugnisse als ständige Aufgabe ausübt, normalerweise in ein Beamtenverhältnis ernannt werden muss, Artikel 33 Absatz 4 GG. Die Beamtinnen/Beamten im staatsrechtlichen Sinne bilden gemeinsam mit den Tarifbeschäftigten, Soldatinnen/Soldaten und Richterinnen/Richtern den öffentlichen Dienst.

Genauer gesagt ist ein/e unmittelbare/r Beamter/in eine Person, deren Dienstherr die Bundesrepublik Deutschland oder ein Bundesland ist. Sie/er ist damit Teil der

unmittelbaren Staatsverwaltung. Ein/e mittelbare/r Beamtin/Beamter ist, wer zu einer Anstalt, Stiftung oder sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, das kann zum Beispiel eine Universität oder eine Kommune sein, in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis steht.

Bundesbeamte/r ist, wer für den Bund oder eine bundesunmittelbare Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts arbeitet. Für sie/ihn gilt Bundesrecht.

Landesbeamtin/-beamter ist, wer für ein Bundesland oder eine landesunmittelbare Stiftung, Anstalt oder Körperschaft (mit Ausnahme der Kommunen) arbeitet. Hier gilt das Recht des jeweiligen Bundeslandes.

Kommunalbeamte/r ist die/derjenige, deren/dessen Dienstherr ein Landkreis, ein sonstiger Gemeindeverband, eine kreis-

freie Stadt oder eine kreisangehörige Gemeinde ist. Hier gilt das Landesrecht des Bundeslandes, in dem die Kommune liegt.

Regelfall ist die/der Beamtin/Beamte auf Lebenszeit. Um Beamtin/Beamter auf Lebenszeit zu werden, ist eine dreijährige Probezeit, die unter gewissen Voraussetzungen verkürzt werden kann, zu bestehen. Während der Ausbildung bist Du Beamtin/Beamter auf Widerruf.

Beamtinnen/Beamte werden ernannt und erhalten eine Urkunde. Für Beamtinnen und Beamte sind die jeweils geltenden Beamtengesetze des Bundes bzw. der entsprechenden Bundesländer maßgeblich. Sie bilden die Grundlage des Beamtenverhältnisses. Es gilt der Gesetzesvorbehalt. Einen Ausbildungsvertrag gibt es nicht. Individuelle Vereinbarungen mit ihrem/seinem Dienstherrn kann die/der Beamtin/Beamte nicht treffen.

Aufgrund des Gesetzesvorbehaltes können auch Gewerkschaften für Beamtinnen und Beamte keine Verträge schließen. Aller-



dings können sie mit der Politik und den Entscheidenden Gespräche führen und so positive Gesetzesänderungen, wie Besoldungserhöhungen, erreichen.

Das Beamtenrecht ist ein Teil des besonderen Verwaltungsrechts. Deswegen finden beamtenrechtliche Streitigkeiten vor dem Verwaltungsgericht statt.

Beamtenverhältnis auf Widerruf

Bewerber/innen, die die Befähigung durch Ableisten eines Vorbereitungsdienstes erwerben müssen, sind vom Dienstherrn zunächst in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zu übernehmen. Der Status der/des Widerrufsbeamtin/-beamten ist in diesen Fällen notwendige Vorstufe zum Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit. Erst, wenn die/der Beamtenanwärter/in beziehungsweise Referendar/in den Vorbereitungsdienst beendet und die für die Laufbahn vorgeschriebene Prüfung bestanden hat, ist die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe möglich.

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist seinem Wesen nach ein Ausbildungsdienstverhältnis. Die/der Beamtin/Beamte auf Widerruf kann grundsätzlich jederzeit entlassen werden, wobei sich eine willkürliche Ausübung des Widerrufsrechts in einem Rechtsstaat von selbst verbietet. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf endet auf jeden Fall mit dem Bestehen oder endgültigen Nichtbestehen der Laufbahnprüfung. Im Übrigen bestimmt sich die Rechtsstellung nach den allgemeinen beamtenrechtlichen Vor-

schriften. Die/der Beamtin/Beamte auf Widerruf erhält Bezüge und hat Anspruch auf Beihilfe.

Vorbereitungsdienst

Der Vorbereitungsdienst ist die von einer/einem Beamtin/Beamten zur Vorbereitung auf das spätere Amt nach der entsprechenden Laufbahnverordnung abzuleistende Ausbildungszeit. Du trägst dabei die Amtsbezeichnung „Anwärter/in“ beziehungsweise „Referendar/in“. Der Vorbereitungsdienst ist für Laufbahngruppen/Qualifikationsebenen (Bayern, Rheinland-Pfalz) vorgesehen und schließt grundsätzlich mit einer Laufbahnprüfung ab (nicht im einfachen Dienst beim Bund).

Die Regeldauer des Vorbereitungsdienstes ist sowohl bei den Bundesländern und dem Bund als auch zwischen den einzelnen Laufbahngruppen/Qualifikationsebenen (Bayern, Rheinland-Pfalz) unterschiedlich. So dauert der Vorbereitungsdienst im mittleren Dienst des Bundes zwei, der Vorbereitungsdienst im gehobenen Dienst des Bundes in der Regel drei Jahre und besteht aus Fachstudien und berufspraktischen Studienzeiten. Ein Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst des Bundes dauert mindestens 18 Monate, in der Regel jedoch zwei Jahre.

Eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes ist möglich durch Anrechnung förderlicher Zeiten einer praktischen oder beruflichen Tätigkeit. Die für die Laufbahnbefähigung erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten müssen durch eine geeignete, mit einer Prüfung abgeschlossene Berufs-

ausbildung erworben oder durch gleichwertige, in den Laufbahnen des höheren Dienstes nach Bestehen der ersten Staats- oder Hochschulprüfung, ausgeübte hauptberufliche Tätigkeiten erworben worden sein. Die vorgeschriebene Mindestdauer des Vorbereitungsdienstes darf nicht unterschritten werden. Sie beträgt beim Bund mindestens sechs Monate.

Eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes kann kraft Rechtsvorschrift oder Verwaltungsakt eintreten. Kraft Rechtsvorschrift verlängert sich der Vorbereitungsdienst zum Beispiel um die Zeit der Mitgliedschaft im Bundestag, im Landtag oder im Europäischen Parlament. Durch Verwaltungsakt kann beziehungsweise muss der Vorbereitungsdienst aus besonderen Anlässen verlängert werden, beispielsweise bei längerer Erkrankung, längerem Sonderurlaub, unzureichenden Leistungen oder erstmaligem Nichtbestehen der Laufbahnprüfung. Nähere Einzelheiten über die Voraussetzungen und das Ausmaß der Verlängerung regeln die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen.

Inhalt und Gang der Ausbildung im Vorbereitungsdienst bestimmt sich ebenfalls nach der für die jeweilige Laufbahn geltende Ausbildungs- und Prüfungsordnung.

Anwärterbezüge

Mit der Ernennung als Beamtin/Beamter auf Widerruf hast Du Anspruch auf Anwärterbezüge. Diese bestimmen sich für den Bereich des Bundes nach den §§ 59 ff. Bundesbesoldungsgesetz oder – sofern Du Landes- oder Kommunalbeamte/r bist





– nach den entsprechenden Landesbesoldungsgesetzen.

Jede/r Beamtin/Beamte erhält während seines Vorbereitungsdienstes einen Anwärtergrundbetrag. Dieser richtet sich nach dem jeweiligen Eingangsamt, in welches Du nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintrittst. Zusätzlich zum Anwärtergrundbetrag kannst Du einen Anwärtersonderzuschlag erhalten. Dieser kann von bestimmten Auflagen abhängig gemacht werden. Sofern Du verheiratet bist oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebst und/oder Kinder hast, kann Dir zusätzlich ein Familienzuschlag zustehen. Dieser richtet sich nach Deinen persönlichen Familienverhältnissen. Zudem kann Dir auch – je nachdem, was die entsprechenden Sonderzahlungs- oder Besoldungsgesetze der Länder

Neben der Besoldung erhältst Du vermögenswirksame Leistungen, sofern Du einen entsprechenden Vertrag (zum Beispiel Bausparvertrag, Lebensversicherung, Aktiensparvertrag) abgeschlossen und dem Dienstherrn die entsprechenden Daten (Unternehmen, Vertragsnummer, Bankverbindung) angegeben hast.

Wie hoch Deine Anwärterbezüge im Einzelfall sind, kannst Du bei Deiner Fachgewerkschaft, der dbb jugend (Bund), bei der dbb Bundesgeschäftsstelle oder den dbb Landesgeschäftsstellen erfragen. Zudem hat der dbb unter www.dbb.de die Besoldungstabellen des Bundes und der Länder (und damit auch der Kommunen) mit den Anwärtergrundbeträgen im Internet veröffentlicht.

Rechte und Pflichten

Bezahlung, Arbeitszeit, Beschäftigungsverbot oder das Verhalten bei Krankheit – als Beamtin/Beamter auf Widerruf hast Du eine Vielzahl von Rechten und Pflichten. Festgelegt sind sie in den Gesetzen zum Beamtenrecht, zum Personalvertretungsrecht sowie in verschiedenen Verordnungen wie den Arbeitszeitverordnungen oder den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen.

Pflichten von Verbeamteten

Da Beamtinnen/Beamte in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, werden ihnen eine Reihe besonderer Pflichten auferlegt. Diese gelten auch für Dich. Verbeamtete müssen dem ganzen Volk und nicht einer Partei dienen (siehe § 60 Bundesbeamtengesetz). Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und

gerecht zu erfüllen sowie sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Es ist die Pflicht der/des Beamtin/Beamten, sich jederzeit so zu verhalten, dass es der Würde des Amtes entspricht und dem besonderen Vertrauen gerecht wird, das Dienstherr und Bürger/innen dem Beamtenstatus entgegenbringen. Diese Pflicht kann verletzt werden, wenn außerhalb des Dienstes eine Straftat be-





gangen wird. Bei der Amtsführung muss immer auf das Wohl der Allgemeinheit Rücksicht genommen werden. Insbesondere gilt die allgemeine Gehorsams- und Treuepflicht von Beamtinnen/Beamten.

Gehorsamspflicht bedeutet, dass Du verpflichtet bist, dienstliche Anordnungen Deiner/Deines Vorgesetzten auszuführen. Du hast sie/ihn zu beraten und zu unterstützen. Für die Rechtmäßigkeit Deiner dienstlichen Handlungen trägst Du als Beamtin/Beamter persönliche Verantwortung.

Hast Du Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen, müssen diese unverzüglich bei Deiner/Deinem unmittelbaren Vorgesetzten vorgebracht werden. Dieses Erheben von Einwänden nennt man im Beamtenrecht „remonstrieren“. Hält die/der Vorgesetzte an der Anordnung fest, hast Du Dich an die/den nächst höheren Vorgesetzte/n zu wenden. Bestätigt diese/r die Anordnung, muss sie ausgeführt werden, aber Du bist von der eigenen Verantwortung befreit. Dies gilt nicht, wenn das aufgetragene Verhalten erkennbar ordnungswidrig oder strafbar ist oder die Würde des Menschen verletzt.

Treuepflicht bedeutet, dass Du als Beamtin/Beamter zu „steter Dienstleistung“ bereit sein musst. Du hast Dich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhalt aktiv einzutreten. Bei politischer Betätigung ist diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus Deiner Stellung gegenüber der Gesamtheit und aus der Rücksicht auf

die Pflichten Deines Amtes ergeben. Du kannst aber jeder demokratischen Partei beitreten.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach der Arbeitszeitverordnung des Bundes (AZV Bund) beziehungsweise nach den Arbeitszeitverordnungen der jeweiligen Länder unter Berücksichtigung des Gesetzes zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG), sofern das 18. Lebensjahre nicht vollendet ist.

Beim Bund beträgt die normale Arbeitszeit 41 Wochenstunden (§ 3 Absatz 1 Satz 1 AZV Bund). Bei schwerbehinderten Beamtinnen/Beamten kann eine Verkürzung auf 40 Stunden beantragt werden (§ 3 Absatz 1 Satz 2 AZV Bund). Gleiches gilt, wenn Du für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhältst oder in Deinem Haushalt ein/e nahe/r Angehörige/r, beispielsweise ein Elternteil, pflegebedürftig ist (§ 3 Absatz 1 Satz 3 AZV Bund).

Bist Du verbeamtet und unter 18 Jahre beträgt Deine wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden maximal und die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als acht (§ 8 Absatz 1 JArbSchG). Ausnahmen gibt es u.a. für Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamte.

Pausen: Als Beamtin/Beamter unter 18 Jahren hast Du bei einer täglichen Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit von mehr als 4,5 Stunden Anspruch auf insgesamt 30 Minuten Pause. Arbeitest Du mehr als sechs Stunden, darf insge-



samt 60 Minuten pausiert werden (§ 11 Absatz 1 JArbSchG). „Erwachsene“ Auszubildende haben 30 Minuten Pausenzeit (§ 15 Absatz 2 AZV Bund). Die Pausen sind keine Arbeitszeit.

Unterricht bei Lehrinstituten: Soweit Du als Beamtin/Beamter auf Widerruf an Laufbahnlehrgängen bei zentralen Lehrinstituten teilnimmst, tritt an Stelle der täglichen Arbeitszeit die tägliche Dauer der Lehrveranstaltung. Diese kann die regelmäßige tägliche Arbeitszeit unter- oder überschreiten.

Mehrarbeit: Wenn der Dienstherr will, dass Du Überstunden machst, muss erst die Zustimmung des Personalrats eingeholt werden. Die Überstunden, die geleistet werden, müssen dem Ausbildungszweck dienen und ein entsprechender Zeitausgleich muss vereinbart sein. Wenn Du als Beamtin/Beamter auf Widerruf unter 18 Jahren bist, darfst Du keine Überstunden machen. Eine Ausnahme hiervon besteht, falls Du einen freien Tag haben willst. Du arbeitest die Zeit vor – jedoch täglich höchstens eine halbe Stunde (§ 8 Absatz 2 JArbSchG).

Ausbildungsinhalte und -mittel

Die Ausbildungsinhalte sind in der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die entsprechende Laufbahn festgelegt. Während der Ausbildung dürfen Verbeamtete auf Widerruf nur solche Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften angemessen sind. Das

ist nicht der Fall, wenn private Einkäufe für die/den Vorgesetzte/n zu erledigen sind. Das gilt auch für Arbeiten durch die fehlenden Arbeitskräfte, wie zum Beispiel Raumpfleger/innen, Fensterputzer/innen, Botinnen/Boten oder Fahrer/innen ersetzt werden sollen. Das bedeutet nicht, dass letztere Arbeiten grundsätzlich verboten sind. Zumutbar sind solche Verrichtungen, die mit der Sauberkeit am eigenen Arbeitsplatz und der Pflege von Waren, Maschinen und Werkzeugen zusammenhängen, soweit Du als Beamte/Beamter auf Widerruf damit persönlich umzugehen hast.

Arbeiten, die Deine körperlichen Kräfte übersteigen oder bei denen Du gesundheitlichen oder sittlichen Gefahren ausgesetzt wirst, brauchst Du nicht auszuführen. Eine Verweigerung solcher Aufgaben, ist kein Grund für einen Widerruf oder ein Disziplinarverfahren. Jedoch musst Du bei der/dem nächsthöheren Vorgesetzten remonstrieren, falls die/der direkte Vorgesetzte auf die Ausführung der Arbeiten besteht. Ansonsten musst Du Weisungen im Rahmen der Ausbildung folgen.

Ausbildungsmittel sind Materialien, Werkzeuge oder Arbeitskleidung, die Du als Beamtin/Beamter auf Widerruf brauchst, um vernünftig ausgebildet zu werden und die Prüfung zu bestehen. Die Kosten dafür muss der Dienstherr tragen. Leider gehören Materialien, die nur für die Schule benötigt werden, nicht dazu.

Beamtenversorgung

Beamtinnen/Beamte zahlen keinen ausgewiesenen Beitrag zu ihrer Versorgung,

da der Dienstherr gehalten ist, seine Beamtinnen/Beamten ein Leben lang und damit auch nach der Pensionierung zu alimentieren. Verbeamtete erhält grundsätzlich eine Versorgung aus dem Amt, welches sie die letzten zwei Jahre innehatten. Die Höhe der Beamtenversorgung richtet sich nach der mit dem Amt verbundenen Besoldung und der Anzahl der ruhegehaltfähigen Dienstjahre. Der Höchstsatz des beamtenrechtlichen Ruhegehalts beträgt 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Sofern Du während Deiner Zeit als Beamtin/Beamter einen Dienstunfall erleidest und dadurch dienstunfähig wirst, erhältst Du von Deinem Dienstherrn eine Dienstunfallversorgung. Solltest Du aus „privaten Gründen“ dienstunfähig werden, ist es für den Erhalt einer Versorgung notwendig, dass Du nach einer Verbeamtung auf Lebenszeit eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren absolviert hast. Ansonsten wirst Du mit der Beendigung des Dienstverhältnisses in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert und erhältst gegebenenfalls Erwerbsminderungsrente.

Falls Du im späteren Verlauf des Beamtenverhältnisses aus privaten Gründen aus dem Dienst ausscheidest, wird Deine zurückgelegte Dienstzeit als Beamtin/Beamter in den meisten Ländern in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, beim Bund und in einigen Bundesländern erhältst Du alternativ ein „Altersgeld“ (eine anteilig im Beamtenverhältnis erworbene, aber geminderte Versorgung).

Beihilfe

Die Beihilfe ist eine eigenständige beamtenrechtliche Krankenfürsorge des Dienstherrn gegenüber der Beamtin/des Beamten und ihrer/seiner Familie. Beihilfen werden in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen gewährt. Die Beihilfe wird entsprechend des Beihilfebemessungssatzes (Beamte 50 %, Versorgungsempfänger 70 %, Ehegatten und Kinder 80 %) gewährt. Dabei gibt es in Bund und Ländern Unterschiede in den Beihilferegelungen.

Obwohl Dir Beihilfe gewährt wird, befreit Dich das nicht von dem Abschluss einer ergänzenden Krankenversicherung. Damit stellst Du sicher, dass der Rest der Kosten abgedeckt wird.

Die privaten Krankenversicherungen (PKV) bieten spezielle Tarife für Verbeamtete an. So ist der Zugang zur PKV durch deren Öffnungsaktion bereits für Beamtinnen/Beamte auf Widerruf gesichert. Du kannst beim Übergang in das Beamtenverhältnis auch in Deiner gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben; jedoch übernimmt Dein Dienstherr in der Regel nicht die „Arbeitgeberbeiträge“. In diesem Fall hast Du den Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragen. Anders verhält es sich, wenn ein Bundesland die Möglichkeit der pauschalen Beihilfegewährung eröffnet hat. Hier solltest Du die Alternativen genau prüfen und Dich gut über die vorhandenen Optionen informieren.

Dienstfahrten, Familienheimfahrten und Reisekosten

Möglicherweise musst Du während des Vorbereitungsdienstes einen Termin außerhalb der eigentlichen Dienststelle wahrnehmen oder Du bist sogar von zu Hause weggezogen, um den Vorbereitungsdienst absolvieren zu können und möchtest am Wochenende zu Deinen Eltern, Deiner Partnerin oder Deinem Partner fahren. Die Dir dadurch entstehenden Reisekosten können unter bestimmten Voraussetzungen ersetzt werden. Bei Dienstreisen, Abordnungen beziehungsweise Dienstgängen oder Reisen zur Ablegung der vorgeschriebenen Prüfungen erhältst Du eine Entschädigung.

Haftung

Für Dich als Beamtin/Beamter auf Widerruf ist es wichtig, dass sich die (Amts-) Haftungsansprüche geschädigter Dritter bei öffentlich-rechtlichem Handeln der/des Beamtin/Beamten nur gegen Deinen Dienstherrn richten, nicht aber gegen Dich selbst. Die/der Geschädigte muss also den Dienstherrn verklagen.

Gegenüber dem Dienstherrn richtet sich die vermögensrechtliche Haftung der/des Beamtin/Beamten selbst nach § 75 Bundesbeamtengesetz im Bund sowie für Landesbeamte nach § 48 Beamtenstatusgesetz. Regress kann nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln genommen werden. Das heißt, dass nur dann für einen Schaden gezahlt werden muss,





wenn dieser von Dir absichtlich herbeigeführt wurde oder Du sicher damit rechnen musstest, dass ein Schaden eintritt. Wird beispielsweise absichtlich das Waschbecken mit Papier vollgestopft und kommt es deswegen zu einer Überschwemmung und zu einem Wasserschaden, muss selbstverständlich für diesen Schaden gehaftet werden. Wird bei einem Umzug ein Computer versehentlich fallen gelassen, muss dafür nicht gezahlt werden. Sofern Schäden entstanden sind, solltest Du Dich in jedem Fall mit der zuständigen Fachgewerkschaft des dbb in Verbindung setzen. Hier wirst Du schnell und kompetent beraten.

Disziplinarrecht

Begehst Du eine Pflichtverletzung, kannst Du dafür nach dem Disziplinalgesetz des Bundes beziehungsweise des jeweiligen Landes intern „bestraft“ werden. Denn die Disziplinalgesetze befassen sich mit den Folgen der Verletzung der dienstlichen Pflichten der Beamtinnen und Beamten. Sie sehen fünf Disziplinarmaßnahmen - Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung und Entfernung aus dem Beamtenverhältnis - vor, die je nach Schwere des Dienstvergehens ausgesprochen werden können. In einem Disziplinarfall gewährt der dbb für seine Mitglieder Rechtsschutz.

Beamtinnen/Beamten auf Widerruf können nur Verweise erteilt und Geldbußen auferlegt werden. Für die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf wegen eines Dienstvergehens muss das Beamtenverhältnis (so § 37 Bundesbeamtengesetz) widerrufen werden.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Verbeamtete auf Widerruf bekommen Erholungsurlaub bei Fortzahlung der Bezüge. Der Urlaubsanspruch beträgt in der Regel 30 Tage. 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, muss dies sofort dem Dienstherrn gemeldet werden, da die entsprechenden Urlaubstage gutgeschrieben werden müssen. Aus wichtigen persönlichen Anlässen (zum Beispiel Umzug aus dienstlichen Gründen, Tod nächster Angehöriger) besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Auch für gewerkschaftliche Zwecke können sich Anwärter/innen vom Dienst befreien lassen – so für Bildungsseminare des dbb oder der dbb Mitgliedsgewerkschaften, die die dbb akademie zu günstigen Konditionen anbietet.

Schwerbehinderte Beamtinnen/Beamte auf Widerruf erhalten nach der allgemeinen Regelung des § 208 Sozialgesetzbuch IX zusätzlich den Schwerbehindertenzusatzurlaub von fünf Tagen.

Prüfung und Zeugnis

Die „Stunde der Wahrheit“ ist gekommen. Alles, was Du seit Deiner Einstellung gelernt hast, musst Du in einer Laufbahnprüfung unter Beweis stellen. Neben dem Dienst hast Du Dich darauf vorzubereiten. Nutze die Zeit sinnvoll – dann schaffst du das schon. Zu viel Lernen blockiert, zu wenig schafft unnötige Lücken. Das richtige Maß musst Du selbst finden. Ist die Prüfung erfolgreich bestanden, werden Dir die Prüfungsergebnisse mitgeteilt. Zudem bekommst Du ein Zeugnis mit der Gesamtnote des Vorbereitungsdienstes.

Zwischenprüfung

Ungefähr in der Mitte Deines Vorbereitungsdienstes musst Du zur Zwischenprüfung. Ob Du eine solche ablegen musst, richtet sich nach den Ausbildungsvorschriften der jeweiligen Laufbahn. Die Zwischenprüfung musst Du bestehen, sonst wirst Du aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen, da Du nicht mehr zur Laufbahnprüfung zugelassen werden kannst.

Im Regelfall besteht die Zwischenprüfung aus Klausuren. Ihr Ergebnis fließt in die Laufbahnprüfung mit ein. In welcher Höhe ist in der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung festgelegt.

Laufbahnprüfung

Am Ende des Vorbereitungsdienstes steht die Laufbahnprüfung an. Durch die Prüfung soll festgestellt werden, ob Du die





erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem in den zurückliegenden Jahren vermittelten Stoff vertraut bist.

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Im gehobenen Dienst erwirbst Du im Rahmen der Laufbahnprüfung den entsprechenden Bachelor-Abschluss (z.B. Bachelor of Public Administration). Wie sich die Prüfung insgesamt zusammensetzt und wie die einzelnen Prüfungsteile gewichtet werden, kannst Du der für Dich geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung entnehmen. Dein Dienstherr muss Dir selbstverständlich genügend Zeit zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung einräumen.

Bestehst Du die Laufbahnprüfung nicht, kannst Du sie einmal wiederholen. Dafür wird Dein Beamtenverhältnis auf Widerruf verlängert. Jedoch können Deine Bezüge gekürzt werden.

Zeugnis und Note

Die Note errechnet sich aus Deinen erbrachten Leistungen und nach den Gewichtungen der einzelnen Prüfungen. Deine Ergebnisse und die Note werden Dir schriftlich mitgeteilt.

Nach dem Vorbereitungsdienst

Für Dich als Beamtin/Beamten auf Widerruf ist die Ausbildung mit dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes und der Laufbahnprüfung beendet. Damit endet auch

Dein Status Beamtin/Beamter auf Widerruf. Im Regelfall wirst Du bei Bestehen der Laufbahnprüfung anschließend übernommen und in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen. Jedoch ist es auch möglich, Dir einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag anzubieten.

Beamtin/Beamter auf Probe

Zur/zum Beamtin/Beamten auf Probe wirst Du ernannt, wenn Du Deinen Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen hast und zur späteren Verwendung als Beamtin/Beamter auf Lebenszeit vorgesehen bist. Du bekommst eine neue Urkunde, auf der vermerkt ist, dass Du Beamtin/Beamter auf Probe bist. Die Probezeit beträgt drei Jahre. Dir wird ein Dienstposten zugewiesen, auf dem Du Deine Aufgaben erledigen musst.

Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmende

In einigen Bereichen ist es auch möglich, dass die Dienststelle Dir einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag anbietet. Dann würdest Du Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst, wärst sozialversicherungspflichtig und die arbeitsrechtlichen Regelungen würden gelten.

Weiterbeschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes

Du hast auch die Möglichkeit, bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen anzufangen. Die Laufbahnprüfung wird als Berufsabschluss auch in der Privatwirtschaft anerkannt.

Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst

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 was musst Du sonst noch beachten?

Inhalt des Ausbildungsvertrags

Der Ausbildungsvertrag muss neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes vor allem folgende Punkte enthalten:

- Art und Gliederung der Ausbildung
- maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit
- Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsvoraussetzungen

Probezeit

Die Probezeit beträgt während der Ausbildung grundsätzlich drei, für eine Ausbildung im Pflegebereich sechs Monate. In diesem Zeitraum kann Dein Arbeitgeber prüfen, ob Du für die vorgesehene Arbeit geeignet bist. Ebenso kannst Du Dir in dieser Zeit ein Bild machen, ob der Beruf zu Dir passt. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Seiten ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Entgelt

Die Höhe der Bezahlung während der Ausbildung ergibt sich für den Bereich des

Bundes und der Kommunen aus § 8 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD). Dort ist festgelegt, was Du in welchem Ausbildungsjahr verdienst.

Wenn Du im Bereich der Länderverwaltung ausgebildet wirst, ergibt sich Deine Bezahlung aus § 8 Tarifvertrag für Auszubildende der Länder (TVA-L) beziehungsweise § 8 Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen (TVA-H). Wie hoch Dein Ausbildungsentgelt ist, kannst Du entweder bei Deiner Fachgewerkschaft, bei der dbb jugend oder beim dbb erfragen.

Neben diesem „Ausbildungsentgelt“ stehen den meisten Auszubildenden bei Bund, Ländern und Gemeinden monatlich vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,29 Euro (bzw. 6,65 Euro TVA-L Tarifgebiet Ost) zu. Hierfür musst Du einen entsprechenden Vertrag (zum Beispiel einen Bausparvertrag oder eine Lebensversicherung) abschließen und dem Arbeitgebenden schriftlich die Kontaktdaten zukommen lassen.



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 Pflegeberufe- und Hebammengesetz.

Arbeitszeit

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

Pausen: Bist Du unter 18 Jahre alt, hast Du bei einer täglichen Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit von mehr als 4,5 Stunden Anspruch auf insgesamt 30 Minuten Pause. Arbeitest Du mehr als sechs Stunden, muss insgesamt 60 Minuten pausiert werden. Bist Du über 18 Jahre alt, hast Du eine Pausenzeit von 30 Minuten.

Unterricht im Betrieb: Nimmst Du an einem theoretischen Unterricht im Betrieb oder in einer Einrichtung des Betriebs teil, dann darfst Du 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 zur Pflegefachkraft.

Berufsschulunterricht: Auszubildende, die unter die Regelungen des BBiG fal-



len, 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 die nachfolgenden 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 nach dem Pflegeberufegesetz 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 darfst Du 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 Auszubildende nur antreten, wenn es der Ausbildungszweck erfordert.

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

Berichtshefte: Berichtshefte sind Ausbildungsnachweise und werden von Dir während der gesamten Ausbildung geführt. Wenn Berichtshefte zu führen sind, ist Dir 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 den körperlichen Kräften angemessen sind. Das ist nicht der Fall, wenn Einkäufe für die/den Auszubildende/n besorgt oder Arbeiten erledigt werden sollen, um fehlende Arbeitskräfte wie beispielsweise Raumpfleger/in, Fensterputzer/in, Boten/Botin oder Fahrer/in zu ersetzen. Das bedeutet aber nicht, dass solche Arbeiten grundsätzlich verboten sind. Zumutbar sind solche Verrichtungen, die mit der Sauberkeit an Deinem eigenen Arbeitsplatz und der Pflege von Waren, Maschinen und Werkzeugen zusammenhängen, soweit Du damit persönlich umzugehen hast.

Arbeiten, die die körperlichen Kräfte von Dir übersteigen oder bei denen Du gesundheitlichen oder sittlichen Gefahren ausgesetzt bist, brauchen von Dir 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/m Ausbilder/in erteilt werden.

Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, muss Dir Dein/e Ausbilder/in 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 dem 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.

Schutzkleidung wird Dir 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, regeln unter anderem § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz



(JArbSchG) und § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Beim Besuch einer regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhältst Du die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Tarifvertrags 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. Es entstehen Reisekosten, die Dir unter bestimmten Voraussetzungen ersetzt werden. Alle Auszubildenden erhalten bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der vorgeschriebenen Prüfungen eine Entschädigung. Ansonsten muss man unterscheiden zwischen Auszubildenden im Pflegebereich 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 nach dem jeweiligen Reisekostengesetz, bei Bund und Kommunen in voller Höhe) erstattungsfähig, soweit keine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht.

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 Pflegebereich 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 günstigsten 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 Familienheim-

fahrt 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.

Haftung für Schäden

Einen Schaden zu verursachen ist unangenehm, manchmal aber nicht vermeidbar. Beschäftigte haften gegenüber dem/der Arbeitgeber/in 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 mit Wasserschaden, muss selbstverständlich für diesen Schaden gehaftet werden. Lässt Du dagegen 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 Dich schnell und kompetent beraten.

Kranken- und Sozialversicherung

MMit einem Bruttoeinkommen unterhalb der sich jährlich ändernden Versicherungspflichtgrenze bist Du in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Dazu gehören auch Auszubildende, Studentinnen und Studenten und Meister-

schüler/innen im Handwerk. Neben der Krankenversicherung fallen Arbeitnehmer automatisch unter die weiteren Sozialversicherungen: Renten-, Unfall-, (Besonderheit: Beiträge der Unfallversicherung 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 für die Absicherung im Krankheitsfall, bei Arbeitslosigkeit und die Vorsorge im Alter.

Bei Krankheit erhältst Du die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. 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.

Bist du länger als sechs Wochen erkrankt, bekommst du Krankengeld, das Du bei Deiner Krankenkasse beantragen musst.

Personalakten

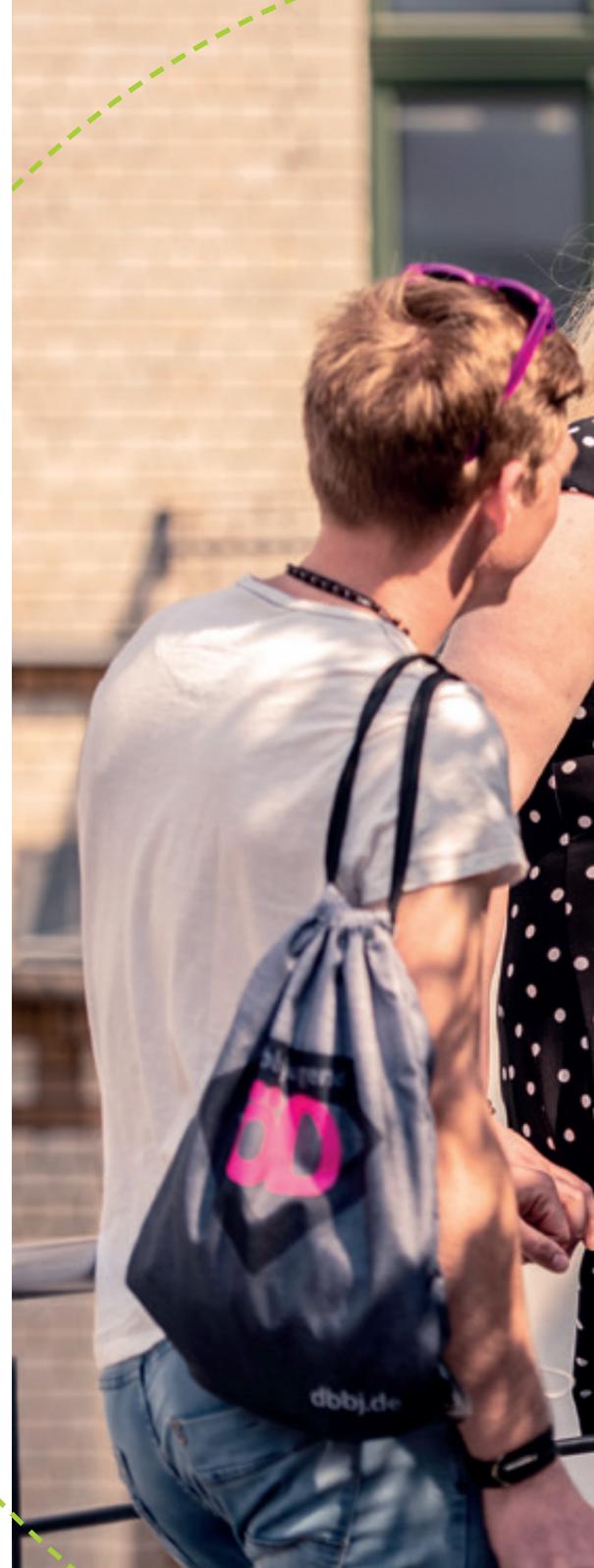
Personalakten werden über jeden/jede Angehörige/n des öffentlichen Dienstes geführt. Man versteht darunter die Sammlung von schriftlichen Unterlagen

über den/die Mitarbeitende/n – also etwa Verträge, Zeugnisse und Beurteilungen. Arbeitnehmende (und Auszubildende) haben das Recht, Einsicht in ihre vollständigen Personalakten zu nehmen. Außerdem ist es gestattet, Kopien aus der Personalakte anzufertigen.

Du hast das Recht, über Beschwerden und Behauptungen, die für Dich ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Eintrag in die Personalakte angehört zu werden. Deine 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/der Arbeitgebenden mündlich getroffenen Abrede zur Personalakte geben.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Du bekommst 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 30 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 der/dem Arbeitgeber/in melden. Werden die Krankheitstage durch ein ärztliches Attest nachgewiesen, werden sie nicht auf den Urlaub angerechnet, sie 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 Fachgewerkschaften, die die dbb akademie zu günstigen Konditionen anbietet. Außerdem sind Auszubildende vor der vorgeschriebenen (Abschluss-)Prüfung an mindestens fünf Ausbildungstagen zwecks Vorbereitung freizustellen. Diese Vorbereitungsstage können grundsätzlich auch einzeln genommen werden.

Schwerbehinderte Auszubildende erhalten nach der allgemeinen Regelung des § 208 SGB IX zusätzlich den Schwerbehindertenzusatzurlaub von fünf Tagen.

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. Es 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/e Ausbilder/in muss Dich für die Abschlussprüfungen mit Deiner Zustimmung rechtzeitig anmelden und dafür freistellen. 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 /-Pflege; § 14 TVA-L - BBiG /-Pflege; § 14 TVA-H - BBiG /-Pflege).





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 auszus zahlen. 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.

Zeugnis

Nach bestandener Prüfung erhältst Du, sofern nach dem BBiG ausgebildet wurde, ein Prüfungszeugnis mit dem Ergebnis. Neben diesem hat die/der Ausbilder/in ein Zeugnis auszustellen, das Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse enthält. 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 die/der Arbeitgeber/in bei den Formulierungen zur Leistungsbeschreibung freie Hand, jedoch haben sich in der Praxis gewisse Umschreibungen und Formulierungen durchgesetzt. Nachfolgend einige Beispiele, die zwar keineswegs verbindlich sind, aber tendenziell erkennen lassen, wie die/der Arbeitgeber/in Deine Leistung „im Klartext“ einschätzt:

- „... hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt ...“ Wir waren mit ihren/seinen Leistungen außerordentlich zufrieden = sehr gute Leistungen (Note 1)
- „... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt ...“ Wir waren mit ihren/seinen Leistungen voll und ganz zufrieden = gute Leistungen (Note 2)
- „... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt ...“ Wir waren mit ihren/seinen Leistungen stets zufrieden = befriedigende Leistungen (Note 3)
- „... zu unserer Zufriedenheit erledigt ...“ Wir waren mit ihren/seinen Leistungen zufrieden = ausreichende Leistungen (Note 4)
- „... im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt ...“ Sie/Er hat die Erwartungen größtenteils erfüllt = mangelhafte Leistungen (Note 5)

- „... hat sich bemüht, die ihr/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 ihren/seinen Vorgesetzten gut zurechtgekommen ...“ = Mangel an Durchsetzungsvermögen
- „... war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen ...“ = Mangel an Kooperationsbereitschaft
- „... war wegen ihrer/seiner Pünktlichkeit stets ein gutes Vorbild ...“ = totale Unfähigkeit
- „... bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden ...“ = Unfähigkeit
- „... hat sich im Rahmen ihrer/seiner Fähigkeiten eingesetzt ...“ = Faulheit
- „... war immer mit Interesse bei der Sache ...“ = Mangel an Leistungsfähigkeit
- „... zeigte für ihre/seine Arbeit Verständnis ...“ = Mangel an Leistungsbereitschaft
- „... galt im Kolleginnen/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 Mitarbeitenden bei persönlich ausgezeichneter Beziehung zur/zum Vorgesetzten

Dualstudierende

Der dbb hat für die bei Bund, Kommunen und Ländern Studierenden Tarifverträge für ausbildungsintegrierte duale Studiengänge abgeschlossen. Ausbildungsintegrierte Studiengänge setzen sich aus zwei Teilen zusammen, aus einem echtem Ausbildungsteil und einem Studiumsteil. Am Ende hat man zwei Abschlüsse eine Ausbildung und einen Hochschulabschluss (Bachelor).

Vieles was für Auszubildende gilt, gilt seit 2020 auch per Tarifvertrag für Dualstudierende. Es gibt 30 Tage Urlaub, es gibt Entgelt und sonstige Zahlungen Deines Arbeitgebers, es gibt Regelungen zu Familienheimfahrten, Jahressonderzahlung und und und ...

Entgelt

Während des Ausbildungsteils gibt es das jeweilige Ausbildungsentgelt zuzüglich nochmals 150 Euro oben drauf. Nach bestandener Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erhöht sich das sogenannte Studienentgelt nochmal.

Weiterhin gibt es zum Jahresende ebenfalls eine Jahressonderzahlung basierend auf dem monatlichen Ausbildungsentgelt.

In den Tarifverträgen sind aber noch mehr geldwerte Bestandteile aufgenommen. Besteht man die Abschlussprüfung im ersten Versuch, gibt es eine Prämie in Höhe von 400 Euro. Monatlich gibt es zusätzlich zum Entgelt sogenannte Vermögenswirksame Leistungen- eine Art Sparzuschuss

– in Höhe von 6,65 (Tarifgebiet Ost/Länder) oder 13,29 Euro (alle anderen).

Fahrtkostenerstattung

Im fachtheoretischem Studienabschnitt an den Hochschulen, gibt es eine Erstattung der Fahrtkosten, wenn Gemeinde und Hochschulort auseinanderliegen. Auch die Kosten für eine sogenannte Familienheimfahrt übernimmt dein Arbeitgeber, ab 300 km Entfernung sogar mit dem ICE. Voraussetzung ist, dass das tägliche Pendeln nicht zumutbar ist und der Aufenthalt an der Hochschule bzw. Ausbildungsstätte länger als vier Wochen dauert.

Bindungspflicht und Rückzahlungsklauseln

Schon bei Abschluss Deines Ausbildungs- und Studienvertrages bindest Du Dich über die Dauer des Studiums hinaus. Meistens sind das fünf Jahre. Das Studium plus das im Vergleich zur Ausbildung höhere Gehalt, ist sozusagen der Tausch für Deine Treue danach. Bricht Du das Studium ab, verweigerst die Abschlussprüfung oder verlässt Du vor Ende der Bindungsfrist den Job, kommen Rückzahlungspflichten auf Dich zu.

Rückzahlungspflichten gibt es unter anderem, wenn einer der folgenden Fälle eintritt:

- Bei endgültigem Nichtbestehen der Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn dies in Deine eigene Verantwortung fällt.
- Wenn Du selber ohne wichtigen Grund kündigst oder aus einem von Dir zu

- vertretenden Grund gekündigt wirst
- Wenn Du die Übernahme nach dem Studium ablehnst
- Wenn das Arbeitsverhältnis nach der Übernahme aus einem von Dir zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre endet.

Die zurückzuzahlende Summe sinkt auf 75 Prozent, wenn berufspraktische Studienabschnitte absolviert wurden. Jeden Monat innerhalb der fünf Jahre sinkt die Rückzahlungsverpflichtung um 1/60 und in Härtefällen wird ganz auf den Anspruch verzichtet.

Nach der Ausbildung

Dein Ausbildungsverhältnis endet 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/die Ausbildende Dich nach Beendigung der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen, so muss er/sie Dir dies drei Monate vor dem voraussichtlichen Ausbildungsende mitteilen. Sollte dies 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 wurdest – Folgendes: Sollte eine freie und besetzbare Stelle oder ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden sein, wirst Du im unmittelbaren Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung für zwölf Monate befristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Das gilt nicht, wenn dem im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. 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.

Im Bundesland Hessen werden seit August 2022 Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Sonstige Auszubildende werden befristet für die Dauer von 12 Monaten übernommen.

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 die/den Arbeitgeber/in, aber auch für Dich.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhalten einer Frist (fristlos) 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 unwirksam, wenn die zugrundeliegenden Tatsachen der/dem zur Kündigung Berechtigten schon länger als zwei Wochen bekannt waren. Handelt es sich um eine Pflichtverletzung im Leistungsbe- reich, wie 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 Auszubildende/r 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 durch die/den Arbeitgeber/in unter Angabe der Gründe erfolgen.

Wissenswert für Alle

Alle Verträge sind unterschrieben, der erste Ausbildungstag steht bevor. Ab jetzt wird einiges anders laufen als in der Schule. Aber keine Angst, wenn Du Dich an einige Spielregeln hältst, wirst Du Dich schnell einleben.

Der erste Tag

Du bist im Berufsleben angekommen. Von nun an wird einiges anders laufen: Du arbeitest jetzt mit bisher unbekannt Personen zusammen und hast es mit verschiedenen Vorgesetzten zu tun. Eine Herausforderung. Aber keine Angst – wie überall gilt der Sinnspruch, dass auch die anderen nur mit Wasser kochen. Und wenn Du Dich an einige Regeln hältst, wirst Du Dich schnell gut einleben.

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 von Anzug und Krawatte bzw.

Kostüm eher unangebracht. In anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wiederum gehört der Businesslook zur Grundausstattung. Wer clever ist, hat sich den Dresscode der Kolleginnen und Kollegen beim Vorstellungsgespräch eingeprägt 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 Dein Gegenüber – und dazu zählen nicht nur Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte – sondern auch Deine „Kundinnen und Kunden“, die Bürgerinnen und Bürgern, durch zu grelles Auftreten irritieren könntest. Du fährst besser, wenn Du während der Arbeitszeit auf extreme Outfits verzichtest.





Kolleginnen und Kollegen

Du bist von nun an „Kollegin bzw. 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 Neuling kannst Du dazu beitragen, indem Du Dich aktiv mit Kolleginnen und Kollegen sowie 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.

Was ist eigentlich ...

Telearbeit

§ 2 Abs. 7 ArbStättV definiert Telearbeitsplätze als vom /von der Arbeitgeber/in fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im privaten Bereich der Beschäftigten. Es wird zwischen „(häuslicher) Telearbeit“ und „alternierender Telearbeit“ unterschieden.

„(häusliche) Telearbeit“

Diese findet ausschließlich von zu Hause aus statt. Der /Die Arbeitnehmer/in hat keinen Arbeitsplatz mehr im Unternehmen hat. Der/Die Arbeitgeber/in richtet seine/m/r Mitarbeiter/in einen Arbeitsplatz zu Hause ein und übernimmt die Kosten dafür.

„alternierender Telearbeit“

Der/die Beschäftigte hat auch noch einen Arbeitsplatz im Betrieb und arbeitet abwechselnd von dort und von zu Hause aus.

„mobile Arbeit“

Der/die Mitarbeiter/in arbeitet über ein mobiles Endgerät (Smartphone, Tablet, Laptop) von unterwegs oder einem anderen beliebigen Ort aus. Das kann auch die eigene Wohnung sein. Er ist mithin frei in der Wahl seines Arbeitsortes.

„Homeoffice“

Der Homeofficebegriff ist gesetzlich nicht definiert, wird jedoch häufig für beide zuvor beschriebenen Arbeitsformen genutzt. Gemeint ist umgangssprachlich jedoch die Telearbeit.

Mitteilungspflichten bei Krankheit

Wenn Du aufgrund einer Erkrankung nicht zur Arbeit gehen kannst, musst Du das der Dienststelle bzw. der/dem Arbeitgeber/in unverzüglich, das heißt am besten gleich morgens, unter Angabe der voraussichtlichen Dauer, mitteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, muss spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (der „gelbe Schein“) vorgelegt werden. Bist Du am vierten Tag wieder fit und kannst zur Arbeit gehen oder fällt der vierte Tag auf ein Wochenende beziehungsweise auf einen gesetzlichen Feiertag und Du erscheinst danach wieder am Arbeitsplatz, muss kein Attest vorgelegt werden. In besonderen Einzelfällen ist die/der Dienstherr beziehungsweise Arbeitgeber/in aber auch berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ersten Bescheinigung angegeben, muss die Ärztin/der Arzt eine Folgebescheinigung ausstellen, die Du bei der Dienststelle unverzüglich einreichen musst.

Internet am Arbeitsplatz

Das „Surfen“ am Arbeitsplatz ist, ähnlich wie privates Telefonieren am Arbeitsplatz, keine Selbstverständlichkeit. Dein/e Arbeitgeber/in bzw. Dienstherr/in 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 Fettöpfchen trittst.

Mobbing

„Mobbing“ – das sind schikanöse, herabwürdigende, schädigende Handlungen und Verhaltensweisen, die Dir das Leben am Arbeitsplatz schwermachen können. Als „Neue“ können auch Auszubildende manchmal Ziel solcher Mobbingattacken werden. Solltest Du unglücklicherweise zum Mobbingopfer werden oder dies bei anderen Kolleginnen oder Kollegen feststellen, wende Dich an Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Deinen Betriebs- oder Personalrat und an Deine Fachgewerkschaft. Dort findest Du kompetente Hilfe, Beratung und Beistand.

Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte 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 Mitarbeitendenzahl 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.

Menschen mit Behinderung

Für Beschäftigte mit Behinderung sind in erster Linie das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste zuständig. 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. In der Dienststelle ist die Schwerbehindertenvertretung Deine Anlaufstelle. 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 findest Du unter www.versorgungsamter.de. Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung, 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.

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 Mehrlings- und Frühgeburten (Geburt vor Ende der 37. Schwangerschaftswoche) 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 Erzie-

hung seines Kindes. insgesamt 36 Monate, Bei Müttern wird bei der Berechnung die Zeit des Mutterschutzes von der Elternzeit abgezogen. 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. 12 der 36 Monate müssen vor dem dritten Geburtstag des Kindes genommen werden.

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. Beide Elternteile haben zusammen einen Anspruch auf 12 Monatsbeträge Elterngeld. Zusätzlich haben sie Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge (Partnermonate), wenn mindestens ein Elternteil für mindestens 2 Lebensmonate des Kindes auf einen Teil seines bisherigen Erwerbseinkommens verzichtet.





Maximal können von einem Elternteil 12 Monatsbeträge, von beiden Elternteilen zusammen 14 Monatsbeträge Elterngeld beantragt werden. Eine Beantragung von weniger als 2 Monatsbeträgen Elterngeld ist nicht möglich.

Eltern können auch 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 24 und 32 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 den Arbeitgebenden bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.

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

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Deine Interessen als Auszubildende/r 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, im Betriebs- oder Personalrat mit, um sich für die Arbeitnehmenden vor Ort stark zu machen. Doch was macht die JAV eigentlich genau?

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

Die JAV wird alle zwei Jahre neu gewählt. Alle Auszubildenden – unabhängig von ihrem Alter – dürfen JAV-Vertreter wählen und sich selbst in die JAV wählen lassen. Für nicht in Ausbildung befindliche Beschäftigte gelten Altersgrenzen: Das aktive Wahlrecht haben jugendliche Beschäftigte unter 18 Jahren, das passive Wahlrecht haben alle Beschäftigten unter 26 Jahren. Mach in jedem Fall von Deinem Wahlrecht Gebrauch. Auch eine gleichzeitige Mitarbeit in JAV und Personalrat ist möglich.

Dein Engagement als JAV- und/oder Personalratsmitglied ist nicht nur ein Gewinn für Deine Kolleginnen und Kollegen, sondern auch für Dich persönlich. Deine Mitarbeit in den genannten Gremien belohnt der Gesetzgeber mit einem Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Beendigung der Ausbildung. Auch kannst Du wertvolle Kenntnisse (z.B. im Personalvertretungs-, Beamten- und Arbeitsrecht, Jugendarbeitsschutz und Berufsbildung) und Kompetenzen erwerben, die Dich in Deiner persönlichen und beruflichen Entwicklung weiterbringen. Als Mitglied einer dbb-Mitgliedsgewerkschaft wirst Du auch auf gewerkschaftlicher Schiene unterstützt und geschult, nicht nur fachlich, sondern beispielsweise auch in Rhetorik. Du gewinnst Einblick in die Verhältnisse der Dienststelle im Speziellen und des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen. Bei den verschiedensten Gelegenheiten hast Du die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Beschäftigten, „kommst herum“, etwa bei Schulungen, kannst „über den Tellerrand“ blicken und jenseits des üblicherweise engeren Kontaktkreises Ansichten erfahren, Einsichten gewinnen und Kontakte knüpfen. In den Sitzungen der JAV, aber auch bei der Teilnahme an den Personalratssitzungen oder dem Monatsgespräch mit dem Dienststellenleiter, erlebst Du zudem Verhandlungs- und Diskussionsführung live, lernst, Deinen Standpunkt argumentativ zu untermauern und ihn gegenüber Gegenargumenten zu vertreten, Du gewinnst Sicherheit beim Auftreten in größeren Diskussionsrunden – was nicht nur bei späteren Bewerbungssituationen von Vorteil ist.

Daher: Mitmachen lohnt sich!

Die dbb jugend

Wer sind wir?

Wenn Du zwischen 15 und 30 Jahre alt bist und im öffentlichen Dienst oder im privaten Dienstleistungssektor und als Beamter/Beamtin, Tarifbeschäftigte/r, Anwärter/in oder Auszubildende/r 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 Israel. Eine große Anzahl von jungen Mitgliedern aus den verschiedenen dbb Gewerkschaften hat in den letzten Jahrzehnten an Jugendaustauschmaßnahmen teilgenommen und konnte wichtige Erfahrungen sammeln, nette Menschen kennenlernen und Interessantes erleben. Diese internationale Arbeit hilft, Staats-, Kultur- und Religionsgrenzen zu überwinden, Vorurteile abzubauen und macht auch noch Spaß.

Rechtsschutz

Bei Problemen mit Deiner/m Arbeitgeber/in beziehungsweise Deinem Dienst-

herrn/Deiner Dienstherrin gewähren wir Dir über unsere fünf Dienstleistungszentren Rechtsberatung und Rechtsschutz.

Medien

Du willst wissen, was bei uns los ist? Schau doch einfach in unserem Jugendmagazin, in dem wir regelmäßig über aktuelle Themen der Jugend- und Berufspolitik sowie sonstige interessante Aktionen informieren. Tagesaktuell könnt Ihr unsere Arbeit über Instagram, Facebook und Twitter verfolgen. Darüber hinaus informieren wir Euch natürlich auch unter: www.dbbj.de.

Bei Fragen und Anregungen erreichst Du uns unter:

dbb jugend

Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Telefon 030. 40 81-57 51
Telefax 030. 40 81-57 99
E-Mail info.dbbj@dbb.de
Internet www.dbb-jugend.de
Instagram [instagram.com/dbbjugend](https://www.instagram.com/dbbjugend)
Facebook [facebook.com/dbbjugend](https://www.facebook.com/dbbjugend)
Twitter [twitter.com/dbbjugend](https://www.twitter.com/dbbjugend)



Warum Gewerkschaft ?

Wer ein Auto fährt, wird Mitglied in einem Automobilclub. Wer Urlaub in fernen Ländern macht, hat eine Auslands-Krankenversicherung im Gepäck. Wer Sport treibt, meldet sich in einem Verein an. In fast allen Lebensbereichen suchen wir uns eine starke Gemeinschaft, die unsere Interessen vertritt. Warum nicht auch beim Start ins Arbeitsleben?

Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, halten viele Berufseinsteiger/innen zunächst für überflüssig. Die Arbeitsbedingungen sind durch Tarifverträge geregelt, und die Erhöhung der Vergütung geschieht ja auch ganz automatisch, oder? Dass das 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!“ Hier sind Beschäftigte nur zusammen stark und können auch nur zusammen Druck machen. Dafür gibt es den dbb beamtenbund und tarifunion – die über 1,3 Millionen Mitglieder bilden eine starke Gemeinschaft. Gehaltsforderung und Arbeitsplatzsicherung sind zentrale gewerkschaftliche Aufgaben. Ziel als Tarifpartner ist es aber auch, gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies bedeutet beispielsweise, 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 40 Fachgewerkschaften organisiert. Dadurch ist der dbb immer ganz nah dran an den konkreten Fragestellungen vor Ort. Kolleginnen und Kollegen helfen Dir und beraten Dich beim Start ins Berufsleben. Immer aktuelle und aussagekräftige Internetseiten sind selbstverständlich. Regelmäßig informieren wir außerdem durch unsere Mitgliedszeitschriften, Flugblätter und Aushänge über Entwicklungen, die das tägliche Arbeitsleben und dessen Rahmenbedingungen bestimmen. 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 – als Serviceeinrichtung des dbb – bietet in Kooperation mit ausgewählten Versicherungs- und Finanzpartnern eine exklusive und umfangreiche Angebotspalette, die auf die spezifischen Belange des öffentlichen Dienstes abgestimmt ist.

Weitere Informationen dazu findest Du unter www.dbb-vorsorgewerk.de.

Natürlich kommt man im Berufsleben auch irgendwie alleine klar. Besser ist es aber, sich zusammen mit Kolleginnen und Kollegen professionelle Unterstützung und eine 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: Juni 2022)

BBH Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren www.hygieneinspektoren.bayern
BDF Bund Deutscher Forstleute www.bdf-online.de
BDR Bund Deutscher Rechtspfleger www.bdr-online.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft www.bdz.eu
BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands 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
BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung www.bvlb.de
DAAV Deutscher Anwaltsverein www.anwaltsverein.de
DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. www.dbsb.de
DGVb Deutscher Gerichtsvollzieher Bund e.V. www.dgvb.de
DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft www.djg.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 Verwaltungs-Gewerkschaft www.dvgbund.de
Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW im dbb Landesbund nrw **Tel: 02 51. 237 63 20**
FVG Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg www.fvg-online.de
FWSV Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung www.fwsv.de
GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer www.gdl.de
GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung www.gds.info
GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung www.gdv-bund.de
GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen www.geni-online.de
KEG Katholische Erziehergemeinschaft Deutschlands www.keg-deutschland.de
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 und Beschäftigten 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 Gewerkschaft Bundesbeschäftigte www.vbob.de
VdB Bundesbankgewerkschaft www.bundesbankgewerkschaft.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.vdstra.de
vhw Verband Hochschule und Wissenschaft www.vhw-bund.de
VRB Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst www.vrb.de
VRFF Die Mediengewerkschaft www.vrff.de

Impressum

Herausgeber: dbb jugend, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Verantwortlich: dbb jugend – Bundesjugendleitung
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Fotos: Tinett Kähler, dbb, Markus Klügel, Friedhelm Windmüller
Telefon: 030. 40 81 - 57 51
Telefax: 030. 40 81 - 57 99

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

A high-angle, top-down photograph of a diverse group of 15 young adults (men and women of various ethnicities) arranged in a loose circle on a light-colored stone floor. They are all looking up towards the camera and smiling. Many have their hands on the shoulders of their neighbors, creating a sense of unity and community. The group is dressed in casual to semi-formal attire. The image is framed by a dashed pink line that forms a large circle around the group. In the center of the image, there is a text overlay in a pink, sans-serif font.

Follow us:
[instagram.com/dbbjugend](https://www.instagram.com/dbbjugend)



Weitere Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

E-Mail*

Telefon

Dienststelle/Betrieb

beschäftigt als*

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

- Ich möchte Informationen über die dbb jugend erhalten.
 Ich möchte in den Infoverteiler der dbb jugend aufgenommen werden.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81 - 40, Telefax: 030. 40 81 - 4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum/Unterschrift

Ihr seid nicht allein

Mit 40 Mitgliedsgewerkschaften und somit über 1,3 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



dbb jugend
beamtenbund
und tarifunion

dbb jugend
Friedrichstraße 169
10117 Berlin