

WISSENSWERTES

für Auszubildende
zum Fernmeldehandwerker



Gliederung

1	Vorwort
2	Warum Gewerkschaften – warum DPG?
2.1	Unsere Arbeitskraft – unser Kapital
2.2	Geschichtliche Entwicklung
2.2.1	Entwicklung im 19. Jahrhundert
2.2.2	Entwicklung nach 1945
2.3	Solidarität als Grundlage des Kampfes der Arbeitnehmer
2.4	Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG)
2.4.1	Die Kolleginnen und Kollegen in der DPG
2.4.2	Jugendarbeit der DPG
2.4.3	Vertrauensleute der DPG
2.4.4	Bildungsarbeit der DPG
2.4.4.1	Jugendschulungen nach dem Teamerprinzip
2.4.4.2	Teilnahme an diesen Lehrgängen
2.4.4.3	Lernerfolg: Solidarität
3	Personalrat und Jugendvertretung
3.1	Rechte des Personalrats
3.1.1	Kontroll- und Beratungsrechte
3.1.2	Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte
3.2	Einwirkungsmöglichkeiten der Jugendvertretung
3.3	Stufenvertretungen
3.4	Personalrats- und Jugendvertreter-Wahlen
3.5	Solidarität ist unsere Kraft
4	Die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse bei der DBP
4.1	Derzeitige Lern- und Ausbildungsverhältnisse bei der DBP
5	Das Wichtigste
	über das Ausbildungsverhältnis zum Fernmeldehandwerker
5.1	Jugendarbeitsschutzgesetz
5.1.1	Arbeitszeit, Ruhepausen
5.1.2	Jugendaufenthaltsraum
5.1.3	Arbeiten, mit denen Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen
5.1.4	Dienstpläne
5.2	Urlaub
5.2.1	Erholungsurlaub
5.2.2	Sonderurlaub

5.3	Kranken- und Sozialversicherung sowie Krankmeldung
5.4	Arbeitsunfall
6	Vergütungen und sonstige Leistungen; Tarifpolitik
6.1	Ausbildungsvergütungen, Unterhaltszuschüsse, Ausbildungsbeihilfen und sonstige Leistungen
6.2	Tarifpolitik für Auszubildende
6.2.1	Was ist Existenzlohn?
6.2.2	Was ist Ausbildungsvergütung?
6.2.3	Was ist „angemessene Vergütung“?
6.2.4	Unsere Forderung
6.3	Ansprüche auf sonstige, mit der DBP vereinbarte Leistungen
6.3.1	Entschädigungen
6.3.1.1	Aufwandsentschädigung
6.3.1.2	Fahrkostenentschädigung und Reisekostenvergütung
6.3.1.2.1	Omnibusse der DBP
6.3.2	Sonderzuwendung
6.3.3	Urlaubsgeld
6.3.4	Arbeits- und Sportkleidung
6.3.5	Unterbringung; Kostenzuschuß der DBP
6.3.6	Urlaub bei Familienheimfahrten
6.3.7	Vermögenswirksame Leistungen
7	Wohnheime
8	Die Ausbildung zum Fernmeldehandwerker
8.1	Allgemeines
8.2	Ausbildungsrahmenplan
8.3	Fertigkeitsvermittlung
8.4	Kenntnisvermittlung
8.5	Aufsichtsarbeiten
8.6	Beurteilungen
8.7	Zeugnisse
8.8	Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
8.9	Kürzung der Ausbildungszeit
8.10	Ausbildungsberater
8.11	Verhandlungsschriften
8.12	Kritik an der Ausbildung zum Fernmeldehandwerker; Forderungen der DPG
8.12.1	Mängel in der Ausbildung
8.12.1.1	Unterschiedlicher Kenntnisstand während des Blockunterrichts

8.12.1.2	Abstimmung der Lernorte Berufsschule/Betrieb
8.12.1.3	Politische Bildung/Allgemeine Berufskunde
8.12.1.4	Ausbildung der Lehrbeamten und Ausbilder
8.12.2	Forderungen zur Berufsbildung
8.12.2.1	Allgemeines
8.12.2.2	Forderungen zur Ausbildung zum Fernmeldehandwerker
9	Prüfungen
9.1	Zwischenprüfung
9.2	Abschlußprüfung
9.2.1	Prüfungsergebnis
9.2.2	Wiederholungsprüfung
9.3	Prüfungsausschüsse
9.4	Prüfungsunterlagen
9.5	Sicherung Deiner Rechte durch Teilnahme des Personalrats
9.6	Vorstellungen der DPG zu Prüfungen
9.6.1	Allgemeines
9.6.2	Einzelforderungen der DPG zur Abschlußprüfung
10	Fachschule der DPG
10.1	Warum Fachschule der DPG?
10.2	Lehrgänge
10.3	Deutsch und Rechnen
11	Nach der Prüfung
12	Schlußwort

1

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) will mit diesem Heft versuchen, Dir den Start ins Berufsleben zu erleichtern. In verständlicher Form geben wir Dir einen groben Überblick über all die Dinge, die für einen Auszubildenden besonders wichtig sind. Du wirst im Verlauf Deiner Ausbildung merken, daß auch bei der Deutschen Bundespost vieles nicht so ist, wie es sein könnte und Du und viele andere Kolleginnen und Kollegen es sich wünschen. Es werden Probleme auftreten, bei deren Lösung Du auf die Hilfe anderer angewiesen bist. Diese Hilfe findest Du bei den Kolleginnen und Kollegen der Deutschen Postgewerkschaft, dem Personalrat und der Jugendvertretung. Personalrat und Jugendvertretung werden Dir gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen. Allerdings sind die Möglichkeiten der Personalräte und Jugendvertreter durch die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes begrenzt. Um so wichtiger ist es, daß die im Bereich der Deutschen Bundespost tätigen Jugendvertreter zu über 95 Prozent und die Personalräte zu über 85 Prozent in der DPG organisiert sind. Dort finden sie Rückhalt und Unterstützung bei der Lösung der Probleme. Auch Personalrat und Jugendvertretung brauchen also eine starke Gewerkschaft – und diese Gewerkschaft ist die DPG. Die DPG hat ein dichtes Netz von Vertrauensleuten und ist damit in der Lage, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen in allen Dienststellen von

Betrieb und Verwaltung in geeigneter Weise zu vertreten. Die DPG-Vertrauensleute unterstützen Dich in jeder Hinsicht und werden Dir gerne Informationen über die gewerkschaftliche Arbeit sowie entsprechende Unterlagen zur Verfügung stellen.

Als Mitglied der DPG hast Du u. a. Anspruch auf Rat und Betreuung, auf Vertretung zur Wahrung Deiner persönlichen Rechte in Ausbildung und Beruf und auf Vertretung der gemeinsamen Interessen der Beschäftigten im Betrieb und im überbetrieblichen Bereich. Dies erleichtert Dir sowohl Deine Ausbildungszeit als auch Dein späteres berufliches Leben. Rund 430.000 Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft, das sind über 70% aller Beschäftigten der Deutschen Bundespost, wissen diese Vorteile zu schätzen. Sie haben sich in der DPG zusammengeschlossen, weil sie wissen und es vielfach am eigenen Leibe erfahren haben, daß einer allein gegenüber der Macht des Arbeitgebers nichts ausrichten kann, die Solidarität von Hunderttausenden aber viel vermag. In diesem Sinne bist auch Du uns herzlich willkommen. Übrigens: Das „Du“ unter Gewerkschaftern hat nichts mit Kumpanei oder gar mit Mißachtung des anderen zu tun, sondern ist Ausdruck gewerkschaftlicher Solidarität.



(Ernst Breit)
Vorsitzender der
Deutschen Postgewerkschaft

2

Warum Gewerkschaften, warum DPG?

2.1 Unsere Arbeitskraft – unser Kapital

Der Arbeitnehmer besitzt nur eines, was er verkaufen kann: seine Arbeitskraft. Er muß arbeiten, um leben und sich und seine Familie ernähren zu können. Deshalb muß er bemüht sein, seine Arbeitskraft so teuer wie möglich zu verkaufen. Würde dies ein Arbeitnehmer für sich alleine versuchen, so wäre er zweifellos hierbei der Willkür der Arbeitgeber ausgesetzt. Die Arbeitnehmer würden sich außerdem im gegenseitigen Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze und Lohn aufreiben. Die Arbeitgeber könnten sie gegeneinander ausspielen.

2.2 Geschichtliche Entwicklung

2.2.1 Entwicklung im 19. Jahrhundert

Dies alles haben die Arbeitnehmer schon im 19. Jahrhundert erkannt. Konsequenterweise schlossen sie sich zusammen, zu Gewerkschaften. Diesen Gewerkschaften haftete allerdings ein großer Nachteil an. Sie waren berufsständische Organisationen. So gab es Gewerkschaften der Bäcker, Schreiner, Telegrafentarbeiter, Tabakarbeiter usw. Das führte dazu, daß die Arbeitnehmer

in Großbetrieben durch mehrere Gewerkschaften vertreten waren, die zwar alle das Gleiche wollten, nämlich die Lebenssituation der Arbeiter zu verbessern, aber in diesem Bemühen gespalten waren. Sie versuchten sich gegenseitig zu übertrumpfen. Das führte zu einem Konkurrenzkampf der Gewerkschaften untereinander. Lachende Dritte waren die Arbeitgeber.

2.2.2 Entwicklung nach 1945

Während der Nazizeit waren die Gewerkschaften aufgelöst worden. Nach dem Zweiten Weltkrieg organisierten sich die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft. In jedem Betrieb und jeder Verwaltung vertritt nur eine DGB-Gewerkschaft die Belange der Beschäftigten. Alle, gleich ob Werkzeugmacher, Schlosser, Schreiner, Elektriker, Beamte, Angestellte oder Arbeiter, gehören dieser Gewerkschaft an. Das hat den großen Vorteil, daß die Beschäftigtengruppen gemeinsam für ihre Forderungen eintreten und sich nicht mehr gegeneinander ausspielen lassen. Eine dieser 17 DGB-Gewerkschaften mit insgesamt 7,8 Millionen Mitgliedern ist die DPG.

2.3 Solidarität als Grundlage des Kampfes der Arbeitnehmer

Diese Solidarität zeigt sich vor allem bei einem Streik. Der Streik – die gemeinsame Arbeitsverweigerung – ist die wirksamste Waffe der Arbeitnehmer, um

ihre Forderungen durchzusetzen. Soll diese Waffe erfolgreich sein, müssen möglichst alle Arbeitnehmer streiken. Es wäre gefährlich für die Sache der Arbeitnehmer, wenn in einem Betrieb nur 30 oder 40 Prozent der Arbeitnehmer streiken würden und der Rest sich als Streikbrecher betätigen, also arbeiten würde.

2.4 Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG)

Das Ziel der DPG ist es, die Beschäftigten und Auszubildenden der DBP zusammenzuschließen und ihre gesellschaftlichen, beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen zu vertreten. Die Beschäftigten der DBP befinden sich in einer schwierigen Situation. Nach herrschender Rechtsauffassung dürfen nur die Arbeiter und Angestellten zur Durchsetzung ihrer Forderungen streiken. Den Beamten soll das grundgesetzlich garantierte Streikrecht verwehrt werden.

Die DPG und die anderen DGB-Gewerkschaften teilen diese Rechtsauffassung nicht. Durch die derzeitige Dreiteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Angestellte, Arbeiter und Beamte bestehen allerdings kaum Chancen, die herrschende Rechtsauffassung zu ändern. Die DPG fordert auch aus diesem Grunde ein einheitliches Dienstrecht. Zur Zeit verhandeln wir mit der DBP über ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte.

2.4.1 Die Kolleginnen und Kollegen in der DPG

Die DBP hat z. Zt. rd. 500.000 Beschäftigte. Die DPG zählt einschließlich der Ruhestandsbeamten und Rentner ca. 430.000 Mitglieder. Der Anteil der im Beschäftigungsverhältnis stehenden DPG-Mitglieder an der Zahl der Beschäftigten der DBP (Organisationsgrad) beträgt über 70 Prozent. Daraus ersiehst Du, daß die DPG nicht eine x-beliebige Berufsorganisation, sondern eine große und starke Gewerkschaft ist. Die Kolleginnen und Kollegen haben erkannt, daß sie nur gemeinsam und in solidarischer Geschlossenheit ihre Interessen gegenüber der DBP durchsetzen können. Arbeiter, Angestellte und Beamte ziehen in der DPG am gleichen Strang. Sie haben damit den Splitterverbänden im Bereich der DBP eine klare Absage erteilt. Unter den 430.000 DPG-Mitgliedern sind über 90.000 junge Kolleginnen und Kollegen unter 25 Jahren.

Alles, was Du auf den folgenden Seiten über Bezahlung, Ausbildung, Jugendarbeitsschutz usw. liest, betrifft nicht nur Dich, sondern größtenteils alle jungen Kolleginnen und Kollegen, die bei der DBP arbeiten oder ausgebildet werden. Sie haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung bzw. Bezahlung und sie haben Anspruch darauf, vernünftig ausgebildet und behandelt zu werden; denn ihr Beruf wird in der Regel die Existenzgrundlage für ihr ganzes Leben sein.

Darum fordern wir u. a. für alle Kolleginnen und Kollegen einen Ausbildungs-

abschluß, der auch außerhalb der DBP anerkannt wird.

2.4.2 Jugendarbeit der DPG

Die DPG bemüht sich ständig, Erreichtes zu verbessern. Niemand kann das allein. Wie könnte ein Einzelner den Ausbildungsplan oder die Prüfungsordnung ändern, wenn es notwendig ist? Wie könntest Du allein Deine Vergütung erhöhen? Das ist unmöglich! Diese Dinge können nur von allen durch gemeinsames – solidarisches – Handeln erreicht werden.

Wahrscheinlich gibt es in Deinem Beschäftigungs-, Wohn- oder Schulort eine Jugendgruppe der DPG. Dort bist Du jederzeit willkommen. Du triffst Gleich-



altrige, die die gleichen Probleme haben wie Du. Dort kannst Du diskutieren und mitarbeiten. Und, was das Wichtigste ist, Du stehst nicht mehr allein. Andere werden Dir helfen. Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat fast überall Arbeitsgruppen, die sich mit Jugendproblemen im Betrieb und mit anderen Fragen auseinandersetzen. Auch hier kannst Du selbstverständlich mitmachen.

2.4.3 Vertrauensleute der DPG

Sehr schnell wirst Du feststellen, daß die DPG viele gut ausgebildete Mitarbeiter hat, die sich in allen Bereichen des Arbeitslebens auskennen. Diese Kolleginnen und Kollegen sind auch für Dich da, und zwar nicht nur bei dienstlichen Problemen, sondern auch in Sachen Jugendschutz, Arbeitsrecht, Berufsschule, Zivildienst, Wehrdienst usw.

2.4.4 Bildungsarbeit der DPG

Du wirst ja selbst festgestellt haben, daß in der Schule wenig über die Stellung der Arbeitnehmer in der Gesellschaft und Möglichkeiten, die Stellung der Arbeitnehmer in ihrem Sinne zu verändern, gesprochen wurde. Um diesem Mangel in unserem Bildungssystem zu begegnen, führt die DPG für ihre Mitglieder Bildungsmaßnahmen durch.

Auch wir sind der Meinung, daß Wissen Macht bedeutet und daß ein Arbeitnehmer nur dann in der Lage ist, für seine Interessen zu kämpfen, wenn er die gesellschaftlichen Zusammenhänge durchschaut und die tatsächlichen

2

Machtverhältnisse in unserem Lande kennt.

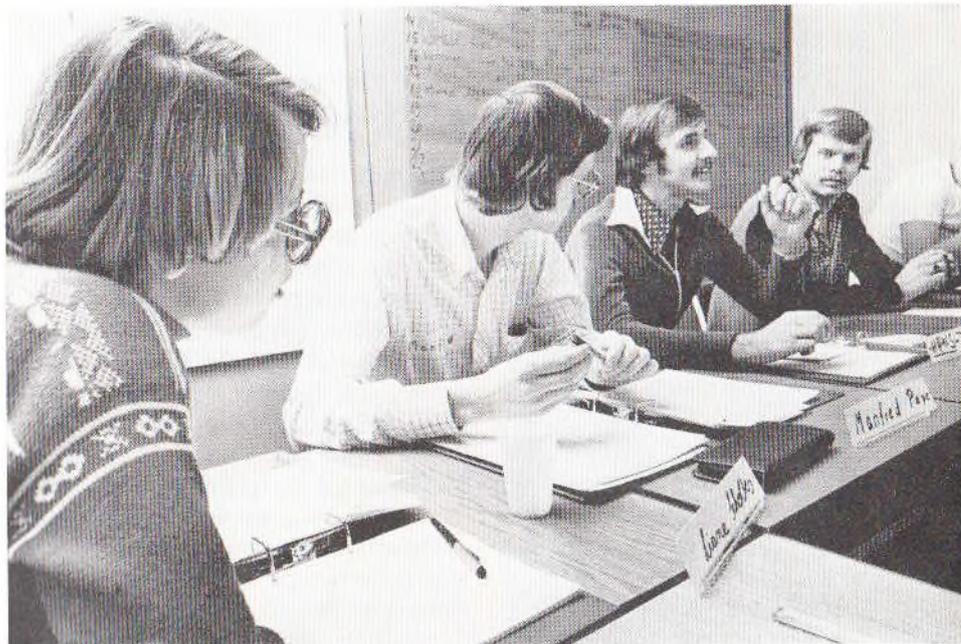
2.4.4.1 Jugendschulungen nach dem Teamerprinzip

Wir führen örtliche, bezirkliche und zentrale Schulungsmaßnahmen durch. Dabei verfahren wir nach dem Teamerprinzip. In kleinen Arbeitsgruppen bis zu höchstens 10 Personen werden in gleichberechtigter Diskussion betriebliche und gesellschaftliche Themen erörtert. In diesen Gruppen arbeiten erfahrene Kolleginnen und Kollegen mit, sogenannte Teamer.

Die Kleingruppenarbeit hat den Vorteil, daß

- sich die Kolleginnen und Kollegen schneller kennenlernen;
- jeder zu Wort kommen kann;
- Sprechhemmungen und andere psychologische Schranken leichter und schneller abgebaut werden;
- sich die Teilnehmer mit ihren Problemen ausführlicher beschäftigen können.

Im übrigen sind wir immer wieder bestrebt, unser Bildungskonzept weiterzuentwickeln und es im Interesse der Jugendlichen ständig den neuesten Erkenntnissen anzupassen.



2

2.4.4.2 Teilnahme an diesen Lehrgängen

Du kannst Dich zu diesen Lehrgängen bei Deinem DPG-Vertrauensmann, der DPG-Amtsgruppe bzw. -Ortsverwaltung oder Deiner Jugendgruppe anmelden. Von der Post kannst Du hierfür Sonderurlaub erhalten. Kosten entstehen Dir nicht. Für die Teilnahme an zentralen Jugendbildungsmaßnahmen ist allerdings der vorherige Besuch örtlicher und bezirklicher Lehrgänge erforderlich.

2.4.4.3 Lernerfolg: Solidarität

Bei unseren Lehrgängen lernst Du Kolleginnen und Kollegen aus anderen Dienststellen und Orten kennen und wirst feststellen, daß deren Sorgen und Nöte ähnlich sind, wie Deine. Betriebliche und gesellschaftliche Probleme sind nämlich nicht Sache eines Einzelnen, Frage des persönlichen Versagens, sondern Ausdruck der allgemeinen Situation der Arbeitnehmer. Im Erkennen dieser gemeinsamen Situation liegt ein erster Ansatz zu solidarischen Handeln, zur praktizierten Solidarität.

3

Personalrat und Jugendvertretung

Wir werden noch an mehreren Stellen dieser Broschüre vom Personalrat und der Jugendvertretung sprechen. Sie sind für Dich wichtige Einrichtungen. Die Rechte und damit auch die Einflußmöglichkeiten der Personalräte und Jugendvertretungen sind im Bundespersonalvertretungsgesetz geregelt. Diese gesetzlichen Rechte wurden den Arbeitnehmern nicht geschenkt. Sie sind das Ergebnis jahrzehntelanger Auseinandersetzungen um mehr Demokratie in den Betrieben und Verwaltungen. Das Vorhandensein

von Personalräten und Jugendvertretungen heißt nicht, daß es zwischen jugendlichen und erwachsenen Beschäftigten Interessen gegensätzlicher Art gibt. Deswegen achten wir auch darauf, daß Jugendvertretung und Personalrat eng zusammenarbeiten. Zwischen jugendlichen und älteren Beschäftigten gibt es zwar unterschiedliche, jedoch keine gegensätzlichen Interessen. Oft ist die Erfahrung, auf die sich der ältere Kollege beruft, das Ergebnis erfahrener Not, Ungerechtigkeit und Unterdrückung. Du wirst deshalb auch gut daran tun, diese Erfahrungen nicht pauschal als überholt abzutun, sondern solltest sie kritisch auf ihre Bedeutung für Dich und die Kolleginnen und Kollegen Deiner Generation hin überprüfen.



3

3.1 Rechte des Personalrats

Die Rechte des Personalrats lassen sich grob einteilen in Kontroll- und Beratungsrechte, Anhörungsrechte, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Hier ein grober Überblick:

3.1.1 Kontroll- und Beratungsrechte

Der Personalrat hat darüber zu wachen, daß alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt und besonders, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

3.1.2 Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte

Der Personalrat hat mitzubestimmen bei:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- Aufstellung des Urlaubsplans;
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen;
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie sonstigen Gesundheitsschädigungen;
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten;
- Gestaltung der Arbeitsplätze;
- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die

Leistung der Beschäftigten zu überwachen;

- Durchführung der Berufsausbildung;
- Beurteilungsrichtlinien;
- Inhalt von Personalfragebogen.

3.2 Einwirkungsmöglichkeiten der Jugendvertretung

Der Personalrat ist die Vertretung aller Beschäftigten – also auch der Jugendlichen. Aufgabe der Jugendvertretung ist es, die Interessen der jugendlichen Beschäftigten im Personalrat vorzutragen und darauf zu achten, daß sie berücksichtigt werden. Die Jugendvertreter können an der Meinungsbildung und Beschlußfassung des Personalrats teilhaben, wenn es um die Probleme jugendlicher Beschäftigter geht. In diesem Sinne hat die Jugendvertretung folgende allgemeine Aufgaben:

- Maßnahmen, die den jugendlichen Beschäftigten dienen – insbesondere in Fragen der Berufsbildung – beim Personalrat zu beantragen;
- darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden;
- Anregungen und Beschwerden von jugendlichen Beschäftigten – insbesondere in Fragen der Berufsbildung – entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf ihre Erledigung hinzuwirken.

Die Jugendvertretung hat die betroffe-

3

nen jugendlichen Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis ihrer Bemühungen zu informieren.

3.3 Stufenvertretungen

Viele, für Dich wichtige Entscheidungen des Arbeitgebers, werden nicht von der Amtsleitung, sondern von der Oberpostdirektion (OPD) oder vom Bundespostministerium (BPM) getroffen. Durch die bei den OPDn gebildeten Bezirkspersonalräte und Bezirksjugendvertretungen sowie durch den Hauptpersonalrat und die Hauptjugendvertretung beim BPM ist es möglich, im Rahmen der Beteiligungsrechte bereits frühzeitig die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

3.4 Personalrats- und Jugendvertreter-Wahlen

Die Personalräte werden alle drei Jahre, die Jugendvertreter alle zwei Jahre gewählt. Bevor die Wahlvorschläge, die das Kennwort „Deutsche Postgewerkschaft“ tragen, vom jeweils zuständigen Vorstand der DPG beschlossen und eingereicht werden, wird in gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen über die Kandidatenliste diskutiert. Vor und nach ihrer Wahl als Jugendvertreter oder Personalratsmitglieder werden die DPG-Mitglieder in Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Deutschen Postgewerkschaft auf ihre Aufgabe vorbereitet und durch Vermittlung der notwendigen Kenntnisse in die Lage versetzt, gegenüber den Vertretern

der Verwaltung die Interessen der Beschäftigten erfolgreich wahrzunehmen.

3.5 Solidarität ist unsere Kraft

Die wirkungsvolle Durchführung der Aufgaben des Personalrats und der Jugendvertretung setzt voraus, daß Du zu den gewählten Kolleginnen und Kollegen Deines Amtes einen engen Kontakt hältst. Sie können Deine Probleme nur zu lösen versuchen, wenn sie ihnen bekannt sind. Deshalb achte darauf, an welchem Ort und zu welcher Zeit der Personalrat und die Jugendvertretung ihre Sprechstunden abhalten. Weiterhin hast Du Gelegenheit, in den gesetzlich vorgeschriebenen Personal- und Jugendversammlungen



3

Deine Auffassung vorzutragen, Fragen und erforderlichenfalls auch Anträge zu stellen. Ein Motto der gewerkschaftlichen Jugendarbeit in der Postgewerkschaft und im Deutschen Gewerkschaftsbund lautet „Solidarität ist unsere Kraft“. Dies ist mehr als nur ein Werbeslogan. Es ist ein Programmsatz für die gemeinsame Arbeit von Personalräten und Jugendvertretungen und ihr Zusammenwirken in der Deutschen Postgewerkschaft.

4

Die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse bei der DBP

Im öffentlichen Dienst, also auch bei der Deutschen Bundespost (DBP), werden Angestellte, Arbeiter und Beamte beschäftigt.

Arbeiter und Angestellte stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Für sie werden Tarifverträge und Schutzvereinbarungen abgeschlossen. Das Recht der Gewerkschaften, Bezahlung und Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln, schließt das Streikrecht als im Grundgesetz (Artikel 9) verankertes Grundrecht und somit wesentliches Merkmal unserer Demokratie ein. Das Streikrecht ist zugleich eine der wesentlichsten Grundvoraussetzungen, um die Interessen aller Beschäftigten sichern zu können.

Im Gegensatz zu Arbeitern und Angestellten unterliegen Beamte einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Der Inhalt ihres Beschäftigungsverhältnisses wird nach dem Prinzip der rechtlichen Über- und Unterordnung einseitig vom Dienstherrn, z. B. der Deutschen Bundespost, bestimmt. Für Arbeiter und Angestellte können die Gewerkschaften gleichberechtigt verhandeln, nicht aber für Beamte. Obwohl das Streikrecht für Beamte nicht durch Gesetz eingeschränkt ist, wird es von vielen Juristen



und Politikern nach wie vor bestritten. Das bedeutet: Arbeiter, Angestellte und Beamte üben in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes die gleichen Tätigkeiten aus, haben aber verschiedene Rechtsverhältnisse und werden unterschiedlich bezahlt und behandelt. Das führt zu Spannungen, die einer breiten Solidarisierung aller Beschäftigten entgegenwirken können.

Wir wiederholen deshalb: Ein neues Dienstrecht muß die aufgezeigten Widersprüche aufheben und für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst gleiche Rechte schaffen. Beamte ebenso wie Angestellte und Arbeiter sind gezwungen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Ihre Ausgangslage und damit auch ihre Interessenlage ist also im Grundsatz gleich. Die unterschiedliche Rechtsstellung trübt aber die Einsicht in diese Gemein-

4

samkeit und die sich hieraus ergebende Notwendigkeit, die Unterschiede in dem Rechtsverhältnis zu beseitigen.

4.1

Derzeitige Lern- und Ausbildungsverhältnisse bei der DBP

Bezeichnung	Berufsziel	Lern-/Ausb.-Dauer	Schulbildung
Postassistentenwärter/in	Beamter des mittleren Dienstes	2 Jahre	Mittlere Reife
Postinspektor-/Fernmeldeinspektorwärter/in	Beamter des gehobenen Dienstes	3 Jahre	Abitur oder vergleichbarer Schulabschluß
Postreferendar/in	Beamter des höheren Dienstes	2 Jahre	Hochschulabschluß
Auszubildender zur/zum:			
Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb (DFKr)	Arbeiter	3 Jahre	9 Schuljahre
Fernmeldehandwerker/in	Arbeiter	3 Jahre	Hauptschule oder mittlere Reife
Elektromechaniker/in	Arbeiter	3 1/2 Jahre	Hauptschule oder mittlere Reife
Kraftfahrzeugmechaniker/in	Arbeiter	3 Jahre	Hauptschule oder mittlere Reife
Sozialversicherungsfachangestellte(r)	Angestellte(r)	3 Jahre	Hauptschule oder mittlere Reife

Daneben gibt es noch weitere Ausbildungsmöglichkeiten für den gehobenen fernmeldetechnischen, hochbautechnischen und posttechnischen Dienst, die aber hier nicht aufgeführt werden sollen, da dies zu sehr in Einzelheiten gehen würde.

Von den aufgeführten Ausbildungs- und Lernverhältnissen fallen nur die der Auszubildenden zur Dienstleistungsfachkraft, zum Fernmeldehandwerker, zum Elektromechaniker, zum Kraftfahrzeugmechaniker und zum Sozialver-

sicherungsfachangestellten unter das Berufsbildungsgesetz; d. h., nur die Ausbildung dieser Kolleginnen und Kollegen wird allgemein und somit auch außerhalb der Post anerkannt. Sie ist durch das Berufsbildungsgesetz geschützt.

In welchem Verhältnis die einzelnen Beschäftigten- und Auszubildenden-gruppen bei der DBP zueinander stehen, kannst Du aus Abb. 1 ersehen. Vorher solltest Du noch wissen, daß es bei der DBP für Beamte vier Laufbahngruppen gibt:

Laufbahngruppe		Besoldungsgruppen
A	Einfacher Dienst	A 2 – A 5 (verzahnt)
B	Mittlerer Dienst	A 5 – A 9 (verzahnt)
C	Gehobener Dienst	A 9 – A 13 (verzahnt)
D	Höherer Dienst	A 13 – A 16

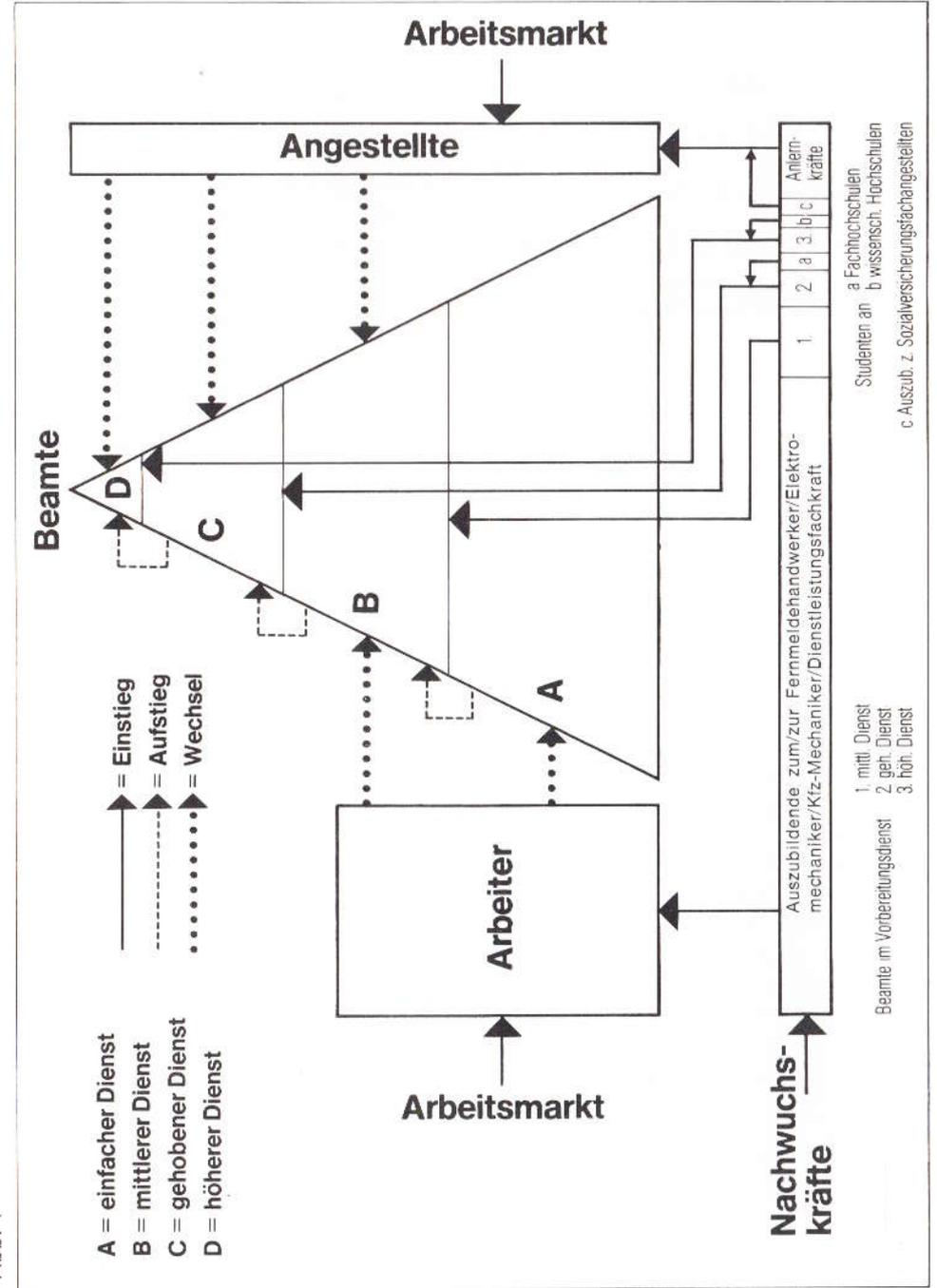


Abb. 1

5

Das Wichtigste über das Ausbildungsverhältnis zum Fernmeldehandwerker

Wie schon im vorhergehenden Kapitel ausgeführt, ist eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bei der Deutschen Bundespost noch nicht in allen Bereichen verwirklicht. Lediglich die Ausbildung zum Fernmeldehandwerker, zum Elektromechaniker, zum Kraftfahrzeugmechaniker, zum Sozialversicherungsangestellten und zur Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb entspricht dem Berufsbildungsgesetz. In diesem Gesetz wird vorgeschrieben, daß mit jedem Auszubildenden für jedes Berufsausbildungsverhältnis ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen werden muß. Der Berufsausbildungsvertrag enthält die wichtigsten Angaben über Dein Beschäftigungsverhältnis zur Deutschen Bundespost; z. B. über

- Beginn und Dauer der Berufsbildung
- Pflichten des Ausbildenden (DBP)
- Pflichten des Auszubildenden
- Kündigungsbestimmungen

Im Berufsausbildungsvertrag verpflichtet sich der Ausbildende (vertreten durch den Amtsvorsteher), Dein gesetzlicher Vertreter und Du selbst durch Unterschrift, daß die Bestimmungen ordnungsgemäß

eingehalten und erfüllt werden. In jedem Amt mit mehr als 5 Jugendlichen findest Du eine Jugendvertretung, in allen Ämtern einen Personalrat sowie Vertrauensleute der Deutschen Postgewerkschaft. Sie achten mit Dir gemeinsam darauf, daß die in Deinem Interesse liegenden Bestimmungen eingehalten werden. Sie wissen, daß eine solide und umfassende berufliche Bildung eine unverzichtbare Grundlage für Deine Zukunft ist. Wende Dich also bitte rechtzeitig an sie.

Nach drei Jahren bzw. am Tag nach dem Bestehen der Abschlußprüfung endet Dein Berufsausbildungsvertrag mit der Deutschen Bundespost. Wie es dann weitergeht, siehe Abschnitt 11.

5.1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält die Schutzbestimmungen für Jugendliche unter 18 Jahren, die in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis stehen, sowie für Beamtenanwärter und Beamte. Du kannst das Gesetz jederzeit bei Deinem DPG-Vertrauensmann, der Jugendvertretung oder dem Personalrat einsehen. Nachstehend sind einige wichtige Vorschriften des Gesetzes genannt:

5.1.1 Arbeitszeit, Ruhepausen

Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Die Pausen rechnen nicht zur Arbeitszeit. Deine wöchentliche

5

Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Dazu gelten noch folgende, teilweise zwischen DPG und DBP besonders vereinbarte Schutzbestimmungen:

- Die tägliche Ausbildungszeit darf 8 Stunden, die tägliche Anwesenheitszeit (Ausbildungszeit und Pausen) 9 Stunden nicht überschreiten;
- kein Sonn- und Feiertagsdienst;
- kein Dienst in der Zeit zwischen 20 Uhr und 7 Uhr;
- eine Nachruhe von mindestens 12 Stunden zwischen Dienstende und Dienstbeginn am nächsten Tage;
- kein Dienst vor Berufsschulunterricht oder lehrmäßiger Unterweisung, wenn diese vor 9 Uhr beginnen;
- kein Dienst, wenn Berufsschulunterricht und lehrmäßige Unterweisung einschließlich Pausen mindestens 5 Stunden dauern;
- kein Dienst am 24. 12. und 31. 12. nach 14 Uhr;
- kein Dienst an Samstagen (Sonnabenden).

Bei mehr als 4 1/2 Stunden Dienst müssen 30 Minuten, bei mehr als 6 Stunden Dienst 60 Minuten Ruhepausen gewährt werden. Diese Pausen rechnen nicht zur Arbeitszeit. Pausen unter 15 Minuten gelten als Arbeitszeit.

5.1.2 Jugendaufenthaltsraum

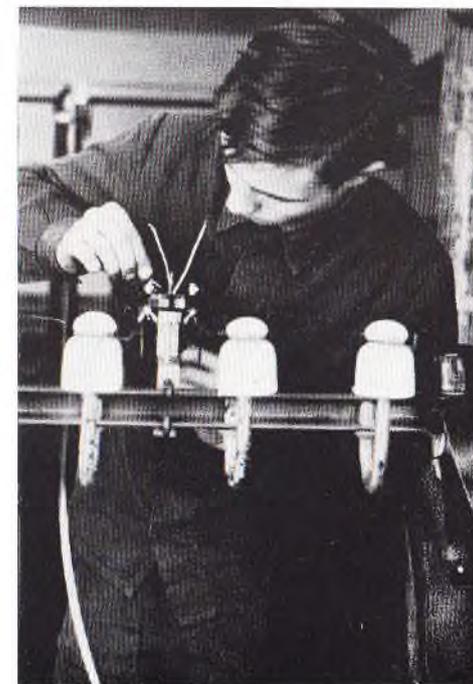
Wenn regelmäßig mehr als 10 Jugendliche in einer Dienststelle beschäftigt sind, muß ein besonderer Aufenthaltsraum zur Verfügung gestellt werden, in dem die Jugendlichen ihre Ruhepausen verbringen können.

5.1.3 Arbeiten, mit denen Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen

- Fließband- und Akkordarbeiten; das sind Arbeiten mit einem vorgeschriebenen Arbeitstempo;
 - gefährliche Arbeiten;
 - Tätigkeiten, bei denen Jugendliche sittlichen Gefahren ausgesetzt sind.
- Übrigens – es besteht absolutes Züchtigungsverbot!

5.1.4 Dienstpläne

Die Pläne, aus denen Deine tägliche Anwesenheitszeit und die Ruhepausen ersichtlich sein müssen, sind öffentlich



5

in der Dienststelle auszuhängen, in der ausgebildet wird. Personalrat und Jugendvertretung haben bei der Aufstellung der Dienstpläne mitzubestimmen; d. h., ohne Zustimmung des Personalrats und der Jugendvertretung kann der Dienstplan nicht in Kraft gesetzt werden. Setze Dich deshalb rechtzeitig mit der Jugendvertretung oder dem Personalrat in Verbindung, wenn Du Wünsche bezüglich der Dienstplangestaltung hast.

Sollten während Deiner Ausbildungszeit die vorgenannten gesetzlichen oder besonders vereinbarten Bestimmungen nicht eingehalten werden, so schalte sofort Jugendvertretung und Personalrat ein. Es ist ihre Aufgabe, auf die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten

geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Vereinbarungen zu achten. Sie werden bemüht sein, einen Mißstand möglichst schnell zu beseitigen. Selbstverständlich kannst Du Dich auch an die Jugendgruppe der DPG oder die DPG-Vertrauensleute wenden. Sie stehen Dir mit Rat und Tat zur Seite und lösen die Probleme gemeinsam mit Dir.

5.2 Urlaub

5.2.1 Erholungsurlaub

Das Urlaubsjahr der DBP beginnt am 1. April und endet am 31. März des

5

nächsten Jahres. Dir stehen in jedem Urlaubsjahr mindestens 29 Werktage Erholungsurlaub zu. Bist Du zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt, so bekommst Du 30 Werktage. Mußt Du aus dienstlichen Gründen Erholungsurlaub im Winter nehmen, bekommst Du bis zu 6 Tage Zusatzurlaub.

Der Urlaub darf ohne triftige Gründe nicht von Deiner Dienststelle unterbrochen werden. Sollte es Schwierigkeiten geben oder solltest Du Fragen haben, so wende Dich an die Jugendvertretung oder den Personalrat. Sie bestimmen bei der Urlaubsregelung mit.

5.2.2 Sonderurlaub

Als Beschäftigter der DBP kannst Du auf Antrag Sonderurlaub für bestimmte Zwecke erhalten. Das sind z. B. besondere Familienereignisse, gewerkschaftliche Tagungen und Lehrgänge, aktive sportliche Teilnahme an Deutschen Meisterschaften und internationalen Sportfesten sowie Studienfahrten.

Die Dauer des Sonderurlaubs regelt sich nach der Sonderurlaubsverordnung. Für die Teilnahme an Schulungen der DPG kannst Du z. B. bis zu 12 Werktage Sonderurlaub erhalten. Deine Vergütung erhältst Du während dieser Zeit selbstverständlich weiter.

Rat und Hilfe bei der Abfassung des Antrags auf Sonderurlaub bekommst Du bei Deinen DPG-Vertrauensleuten, der Jugendvertretung oder dem Personalrat.

5.3 Kranken- und Sozialversicherung sowie Krankmeldung

Du bist Pflichtmitglied in der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung sowie der gesetzlichen Krankenversicherung (Bundespostbetriebskrankenkasse). Die Beiträge werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber (DBP) entrichtet, die andere Hälfte wird Dir von der Ausbildungsvergütung abgezogen.

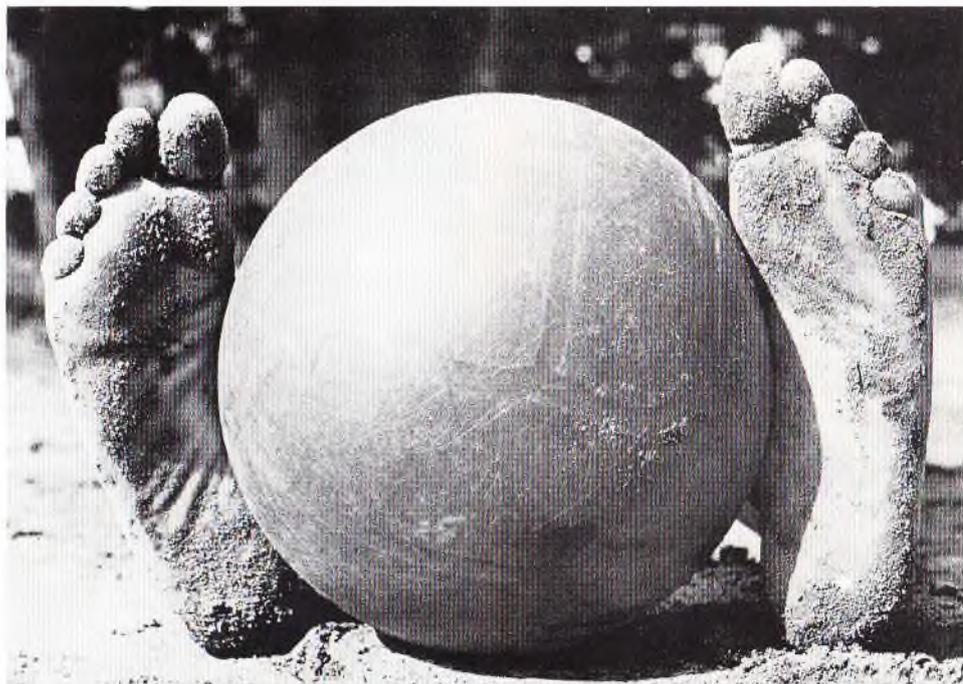
Von Deinem Ausbildungsamt erhältst Du ein Krankenscheinheft. Mußt Du zum Arzt, so nimm bitte einen Krankenschein mit.

Wenn Du krank werden solltest, mußt Du Deine Dienststelle (Ausbildungsamt) rechtzeitig verständigen. Spätestens am dritten Tag mußt Du eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Deines Arztes vorlegen.

5.4 Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, der sich auf dem unmittelbaren Hin- und Rückweg zwischen Deiner Wohnung und Deiner Dienststelle oder während des Dienstes ereignet und einen Körperschaden hervorruft.

Sollte Dir einmal ein solcher Unfall zustoßen, besorge Dir – soweit möglich – von der Personalstelle einen Übergangsschein und suche den Durchgangsarzt auf. Wer das ist, erfährst Du in der Personalstelle.



5

Über den Unfall wird eine Meldung aufgenommen. Es ist deshalb wichtig, daß Du Dir die Namen von Zeugen, Ort, Tag, Uhrzeit und Unfallhergang genau merkst, sofern Dir dies möglich ist.

Es ist auf jeden Fall gut, wenn Du zur Wahrung Deiner eventuellen Schadenersatzansprüche sofort den Personalrat oder die Jugendvertretung einschaltest. Sie können Dich aufgrund ihrer Erfahrungen beraten und vor folgenschweren Fehlern schützen.

6

Vergütungen und sonstige Leistungen; Tarifpolitik

6.1 Ausbildungsvergütungen, Unterhaltszuschüsse, Ausbildungsbeihilfe und sonstige Leistungen

Für die verschiedenen Ausbildungs- und Lernverhältnisse werden unterschiedliche Geldleistungen gewährt (s. Abb. 2). Diese Geldleistungen werden in jedem Jahr neu zwischen der DPG und der DBP ausgehandelt. Die Ergebnisse entsprechen aber nicht annähernd den Forderungen der DPG. Wir werden deshalb jetzt versuchen, auf politischer Ebene einen Schritt voranzukommen. Auf die Forderungen für Auszubildende wollen wir nun näher eingehen.

6.2 Tarifpolitik für Auszubildende

Die Forderung nach einer angemessenen Ausbildungsvergütung wird seit einigen Jahren verstärkt in den Gewerkschaften diskutiert. Dabei stießen die Forderungen der DPG-Jugend nach einem Existenzlohn bei den Arbeitgebern auf erheblichen Widerstand.

6.2.1 Was ist Existenzlohn?

Der Existenzlohn ist der Betrag, der den

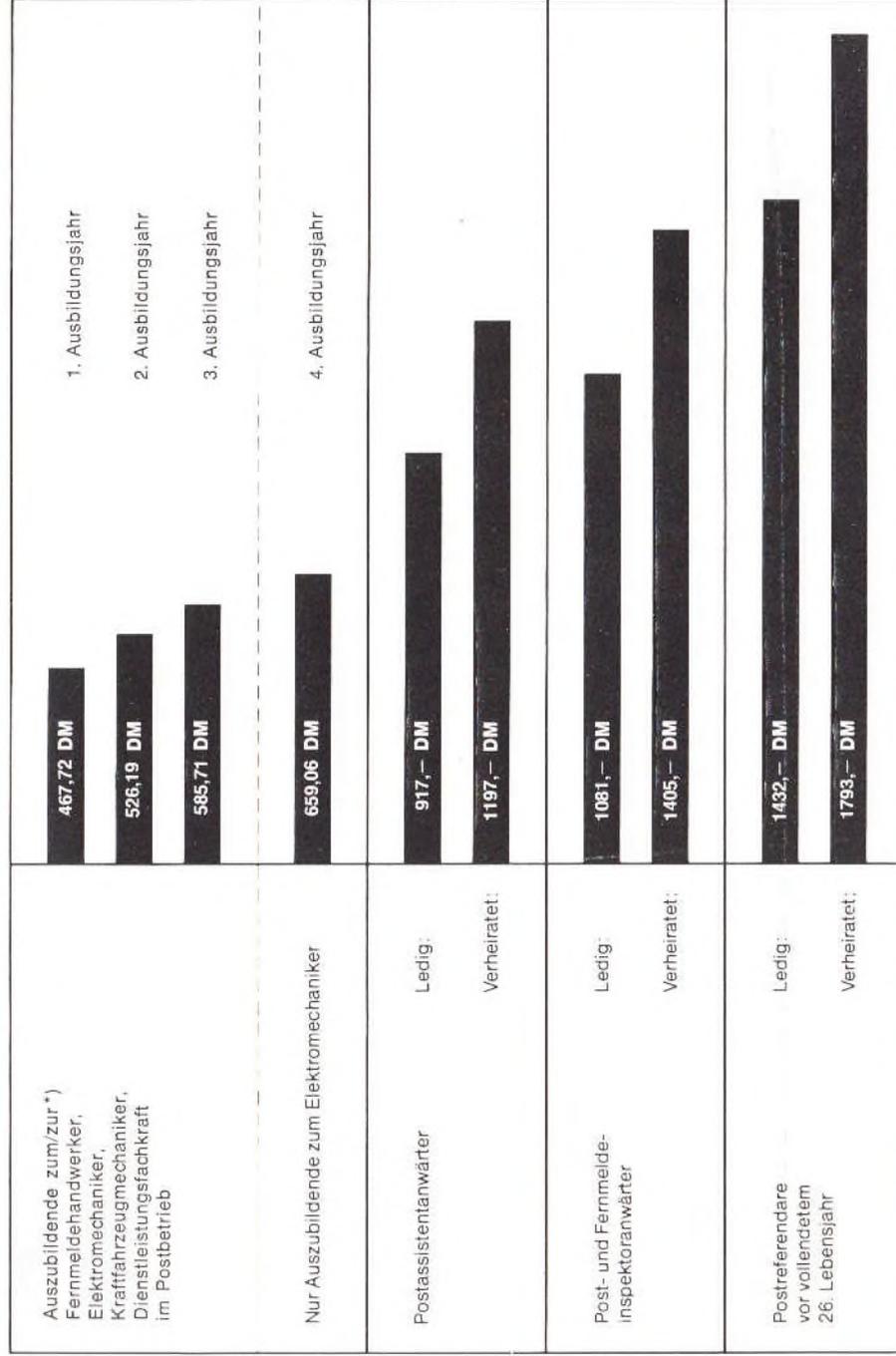
Auszubildenden in die Lage versetzen soll, seinen Lebensunterhalt selbständig zu bestreiten. Er ist zugleich ein Anreiz, nicht sofort nach der Schule Geld verdienen zu wollen oder zu müssen und somit auf eine qualifizierte Ausbildung zu verzichten. Außerdem stellt der Existenzlohn eine Hilfe für die weniger gut verdienenden Eltern der Auszubildenden dar.

6.2.2 Was ist Ausbildungsvergütung?

Für die Verwaltung ist sie lediglich eine Erziehungsbeihilfe bzw. ein Unterhaltszuschuß (Postverwaltungsgesetz). Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) soll der Auszubildende eine angemessene Vergütung erhalten, die nach Alter und Ausbildung gestaffelt ist. Nach Auffassung der 10. Bundesjugendkonferenz der DPG im Jahre 1971 sollte die Ausbildungsvergütung ein dem „tatsächlichen Existenzbedürfnis angemessenes Gehalt“ sein. Keinesfalls aber darf die Ausbildungsvergütung als Bezahlung einer während der Ausbildung erbrachten Leistung angesehen werden; denn eine ggf. erbrachte Leistung soll nicht dem Ausbildungsbetrieb, sondern der Qualifizierung des Auszubildenden dienen.

6.2.3 Was ist „angemessene Vergütung“?

Die nachfolgende Tabelle zeigt, was die DBP bisher dafür hält:



*) Auszubildende, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Zulage von 40,- DM; Auszubildende zur Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb erhalten während des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) keine Ausbildungsvergütung. Das BGJ zählt jedoch wie das 1. Ausbildungsjahr, so daß sie danach von der DBP sofort die Vergütung des 2. Ausbildungsjahres erhalten.

Alle aufgeführten Nachwuchskräfte erhalten zusätzlich eine persönliche Zulage von 13,- DM monatlich (siehe Abschn. 6.3.7).

Auszubildende

Ausbildungsjahr	1968 DM	1980 DM	Steigerung DM
1.	116,-	467,72	351,72
2.	151,-	526,19	375,19
3.	191,-	585,71	394,71
4.*	232,-	659,06	427,06

* nur E-Mechaniker

Nach unserer Auffassung sind dies keine „angemessenen Vergütungen“, wie sie das Berufsbildungsgesetz fordert, sondern lediglich „Erziehungsbeihilfen“ bzw. „Unterhaltszuschüsse“ nach dem Postverwaltungsgesetz. Im Jahre 1971 beschloß der 10. Ordentliche Kongreß der DPG die Forderung, daß eine einheitliche Ausbildungsvergütung von mindestens 500 DM zu zahlen sei. Auf die damaligen Verhältnisse bezogen hätten diese 500 DM dem schon erwähnten Existenzlohn entsprochen. Bis heute konnte die Forderung nach einer einheitlichen Ausbildungsvergütung jedoch nicht verwirklicht werden. Sie scheiterte am hartnäckigen Widerstand der öffentlichen Arbeitgeber.

6.2.4 Unsere Forderung

Die Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung können die berechtigte Forderung nach Existenzlohn nicht allein durchsetzen. Wichtig ist, daß auch die älteren Kolleginnen und Kollegen dafür eintreten.

Unsere Forderung muß deshalb

- einsichtig und durchschaubar sein,
- Verständnis für die Notwendigkeit bei allen Kolleginnen und Kollegen wecken,
- eine breite Solidarisierung und gemeinsame Kampfbereitschaft zur Durchsetzung der zu erreichenden Ziele bewirken.

Aus diesem Grunde haben wir unsere Forderung an die Arbeiterlöhne gekoppelt. Denn die Lohn- und Gehaltserhöhungen für alle Beschäftigten der DBP werden in der Regel in den Tarifverhandlungen für die Angestellten und Arbeiter durchgesetzt.

Die Forderung lautet:
Mindestens 50% der Lohngruppe IV, 1. Dienstzeitstufe lt. Tarifvertrag für Arbeiter bei der DBP = z. Zt. 888,78 DM.

Dies haben die Delegierten der 11. Bundesjugendkonferenz und des 11. Ordentlichen Kongresses der DPG so beschlossen. Dem Bundesjugendausschuß der DPG ist klar, daß diese Forderung nur schrittweise und gegen härtesten Widerstand des Arbeitgebers DBP durchgesetzt

6

werden kann. Dies hat sich bereits in den vergangenen Tarifrunden gezeigt. Der Bundesausschuß ist aber ebenso sicher, daß diese Forderung berechtigt ist und weitgehende Unterstützung auch bei den älteren Kolleginnen und Kollegen findet.

6.3 Ansprüche auf sonstige, mit der DBP vereinbarte Leistungen

6.3.1 Entschädigungen

6.3.1.1 Aufwandsentschädigung

Für die Zeiten im Außendienst erhältst Du Aufwandsentschädigungen gemäß § 18 des Tarifvertrages für Arbeiter bei der DBP. Informiere Dich bitte rechtzeitig hierüber bei der Jugendvertretung oder den Vertrauensleuten der DPG.

6.3.1.2 Fahrkostenentschädigung und Reisekostenvergütung

Für die Fahrten zum Dienst, Berufsschulunterricht und Postfachkundeunterricht muß die DBP vollen Fahrkostenersatz leisten, wenn Du außerhalb des Dienst-



6

bzw. Schulortes wohnt. Ggf. zahlt sie Dir auch Tagegeld nach dem Reisekostengesetz. Allerdings bist Du verpflichtet, die billigste Wagenklasse eines öffentlichen Verkehrsmittels zu benutzen und alle Ermäßigungen auszuschöpfen.

6.3.1.2.1 Omnibusse der DBP

Linien- und Auftragsbusse der DBP kannst Du bei Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung Deines Amtes bei der Fahrt von und zum Dienstort bzw. zur Berufsschule frei benutzen. Für Privatreisen wird gegen Vorlage eines Dienstausweises eine Ermäßigung von 50% gewährt.

6.3.2 Sonderzuwendung

Zusammen mit der Dezembervergütung erhältst Du eine Sonderzuwendung. Sie beträgt im ersten Ausbildungsjahr für jeden Beschäftigungsmonat $\frac{1}{12}$ der Dir monatlich zustehenden Vergütung. Die Zuwendung im 2. und 3. Ausbildungsjahr entspricht der jeweiligen monatlichen Vergütung.

6.3.3 Urlaubsgeld

Zusammen mit der Juli-Vergütung, die Ende Juni ausgezahlt wird, erhältst Du ein Urlaubsgeld von 200,- DM.

6.3.4 Arbeits- und Sportkleidung

Während der Ausbildungszeit wirst Du kostenlos mit Arbeitskleidung sowie

Sportkleidung für den dienstlichen Ausgleichssport ausgestattet.

6.3.5 Unterbringung; Kostenzuschuß der DBP

Kannst Du wegen zu großer Entfernung Deines Dienstortes vom Wohnort Deiner Eltern nicht täglich heimfahren, so besteht unter Umständen die Möglichkeit, in einem Jugendwohnheim unterzukommen. Die Post gewährt Verpflegung und Unterkunft bei einem Eigenanteil von 149,88 DM. Wird nur Kost gewährt, beträgt der Eigenanteil 111,40 DM, bei Gewährung nur der Unterkunft beträgt er 38,48 DM.

Werden die Leistungen vorübergehend nicht gewährt, so verringert sich der Eigenanteil pro Tag der Unterbrechung um $\frac{1}{30}$. Abweichend hiervon verringert sich der Eigenanteil um $\frac{1}{30}$ pro Tag, wenn die Unterbrechung durch eine Familienheimfahrt bedingt ist, jedoch nicht für mehr als 2 Tage im Kalendermonat.

Muß Du am Dienstort in einer Privatunterkunft wohnen, so wird Dir eine monatliche Unterhaltsbeihilfe von 149,88 DM gezahlt.

6.3.6 Urlaub bei Familienheimfahrten

Kannst Du unter den vorgenannten Bedingungen nicht täglich an den Wohnort Deiner Eltern bzw. Erziehungsberechtigten zurückkehren und bist auswärts untergebracht, so bezahlt die DBP die Kosten für monatlich eine Familienheimfahrt.

6

Gleichzeitig bekommst Du zusätzlichen Urlaub für die Familienheimfahrt. Er staffelt sich nach der Entfernung des Dienstortes vom Wohnort: Mehr als 100 km 8 Ausbildungstage, mehr als 300 km 12 Ausbildungstage im Ausbildungsjahr.

Bei einer fahrplanmäßigen Dauer der Familienheimfahrt vom Dienstort zum Wohnort (einschließlich Zu- und Abgang) mit öffentlichen Verkehrsmitteln von mehr als 3 Stunden bekommst Du ebenfalls 8 Ausbildungstage zusätzlichen Urlaub.

6.3.7 Vermögenswirksame Leistungen

Auf Antrag erhältst Du sparfördernde Leistungen in Höhe von 13,- DM monatlich. Ab 1. 3. 1981 wird die vom 1. 3. 1980 an gezahlte persönliche Zulage von 13,- DM monatlich (siehe Abschn. 6.2.3) als vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Die sparfördernden Leistungen betragen dann 26,- DM monatlich.

7

Wohnheime

Die DBP unterhält posteigene Wohnheime bzw. sie mietet Heimplätze an. Die Wohnheime sind z. Zt. unterteilt nach Jugend- und Erwachsenenwohnheimen. In den Jugendwohnheimen werden grundsätzlich Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres untergebracht, in den Erwachsenen-

erhalten die Bewohner außerdem noch Verpflegung. In den Wohnheimen gibt es von den Bewohnern gewählte Heimausschüsse, die deren Interessen vertreten.

Für diese Heimausschüsse ist es wesentlich, daß sie von den Bewohnern solidarisch unterstützt werden und Anregungen für ihre Arbeit und ihre Initiativen gegenüber der Heimleitung erhalten.



wohnheimen ältere Kolleginnen und Kollegen. Auf eigenen Wunsch können aber auch über Achtzehnjährige bis zum 25. Lebensjahr in Jugendwohnheimen bleiben, soweit ausreichend Plätze vorhanden sind. Die Bewohner der Jugendheime werden sozialpädagogisch betreut. In den sogenannten Lehrlingswohnheimen (nur für Auszubildende)

Einige Aufgaben, bei denen die Heimausschüsse mitzuwirken haben:

- Aufstellung der Übersicht über die im Jugendwohnheim vorgesehenen Freizeitveranstaltungen.
- Festlegung, Gestaltung und Durchführung von Veranstaltungen für die Heimbewohner.
- Festlegung von Regelungen für den

7

Ablauf des Heimbetriebs.

- Einleitung eines Verfahrens zum Entzug des Wohnrechts im Heim für einen Heimbewohner, sofern dieser die Mitwirkung des Heimausschusses nicht ausschließt.
- Aufstellung des Speiseplans.
- Ergänzung der Heimordnung.

Darüber hinaus soll der Heimausschuß Wünsche der Heimbewohner, die das Leben im Heim betreffen, der Heimleitung übermitteln. Er soll die Heimleitung beraten und sie in Angelegenheiten unterstützen, die dem Wohl der Heimgemeinschaft dienen.

Zwischen der Deutschen Postgewerkschaft und dem Bundespostministerium wurden Jugendwohnheim-Richtlinien ausgehandelt. Mit diesen Richtlinien wird u. a. geregelt, daß genügend Freizeit- und Sozialräume vorhanden sein müssen, wie Wohn- und Schlafräume belegt werden und wie groß Wohnheime überhaupt sein dürfen.

Nähere Informationen erhältst Du bei Deinem DPG-Vertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Personalrat oder dem Heimausschuß.

8

Die Ausbildung zum Fernmeldehandwerker

8.1 Allgemeines

Das Berufsbildungsgesetz schreibt für eine anerkannte Ausbildung eine planmäßige und systematische Aufteilung der einzelnen Ausbildungsabschnitte vor.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes wird Deine Ausbildung durch die „Verordnung über die Berufsausbildung zum Fernmeldehandwerker“ geregelt.

Konkrete Einzelheiten wie z. B.

- Ziel der Ausbildung
- Dauer der Ausbildung
- Aufgaben des Amtsvorstehers, der Ausbilder und Ausbildungsberater
- Gliederung der Ausbildungszeit
- Prüfungen
- Kürzung der Ausbildungszeit

sind in einer Verwaltungsanweisung des Bundespostministeriums zu der o. a. Verordnung zusammengefaßt. Diese Verwaltungsanweisung ist vom Berufsbildungsausschuß der DBP beschlossen worden.

Das Ziel Deiner dreijährigen Ausbildung wird hierin wie folgt beschrieben:

„Das Ziel der Ausbildung ist, dem Auszubildenden auf der Basis einer breit angelegten Grundausbildung alle die



Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die ihn befähigen, in seinem erlernten Beruf erfolgreich zu wirken und sich beruflich weiterzubilden. Darüber hinaus soll dieser Bildungsgang dazu beitragen, junge Menschen zu selbständigen und kritischen Persönlichkeiten heranzubilden, die bereit sind, in der Gemeinschaft verantwortungsbewußt mitzuwirken.“

8.2 Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan regelt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Er gibt Dir einen Überblick über Deine gesamte Ausbildungszeit und über die inhaltlichen Anforderungen. Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans hat die DBP einen Ausbildungsplan erstellt, der ausweist, wann Du die einzelnen Ausbildungsabschnitte durchläufst. Diesen Ausbildungsplan haben wir auszugsweise in der Abbildung 3 dargestellt. Die Ausbildungszeit gliedert sich in eine zweijährige Grundausbildung und eine einjährige Aufbauausbildung. Die grundsätzliche zeitliche Aufteilung zwischen der Kenntnis- und Fertigkeitenvermittlung beträgt 50:50. Die Aufteilung muß allerdings den jeweiligen örtlichen Verhältnissen angepaßt werden.

8.3 Fertigkeitenvermittlung

Die Fertigkeitenvermittlung (praktische Ausbildung) findet im 1. Ausbildungsjahr ausschließlich in der Ausbildungsstelle Deines Ausbildungsamtes statt. In diesem Ausbildungsabschnitt sollst

Du auf den späteren Einsatz im Betrieb vorbereitet werden.

Im 2. Ausbildungsjahr bekommst Du während der praktischen Ausbildung im Sprechstellenbau auch Kontakt mit den Postkunden.

U. a. wirst Du im Lehrbautrupp auf den praktischen Einsatz im ober- und unterirdischen Fernmelde- und Sprechstellenbau vorbereitet. Dies geschieht im Übungsgelände unter möglichst „natürlichen“ Bedingungen. Du sollst hierbei Erfahrungen sammeln und Deine Fertigkeiten ausweiten.

Auch im 3. Ausbildungsjahr hast Du die Möglichkeit, weitere Fertigkeiten zu erwerben (s. Ausbildungsplan). Die beiden Wahlfächer Übertragungstechnik oder Linientechnik wurden vorerst ausgesetzt. An deren Stelle tritt eine achtwöchige zusätzliche Ausbildung in der Starkstrominstallation.

8.4 Kenntnisvermittlung

Wie schon zuvor geschildert, ist Deine Ausbildungszeit je zur Hälfte in eine praktische und eine theoretische Vermittlungsphase aufgeteilt. Die Kenntnisvermittlung, also der theoretische Unterricht, findet an zwei Lernorten statt:

- a) Der Berufsschulunterricht ist ein fester Bestandteil der Kenntnisvermittlung. Ausbildungsstelle und Berufsschule sollen die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse so gut wie möglich aufeinander abstimmen. Dies geht sogar soweit, daß auf Teile der Kenntnisvermittlung seitens der Deutschen Bundespost verzichtet werden kann,

1.0 Grundausbildung I		1. Ausbildungsjahr	
Fertigkeitenvermittlung		Kenntnisvermittlung	
– Wechsel in Blöcken zu je 2 Wochen –			
1.1	Werkstoffbearbeitung einschl. Kunststoffbearbeitung (12 Wochen)	Begleitende Fachkunde Mathematik	
1.2	Schalt- und Montagearbeiten (20 Wochen)	Grundlagen der Physik Grundlagen der Elektrotechnik	
1.3	Kabelmontage (16 Wochen)	Deutsch Allgemeine Berufskunde Politische Bildung Übungen	
(4 Wochen Ausgleich und Urlaub)			
2.0 Grundausbildung II		2. Ausbildungsjahr	
Fertigkeitenvermittlung		Kenntnisvermittlung	
– Wechsel in Blöcken zu je 2 Wochen –			
2.1	Schalt- und Montagearbeiten (12 Wochen)	Begleitende Fachkunde Mathematik	
2.2	Ober- und unterirdischer Fernmeldebau (12 Wochen)	Allgemeine Elektrotechnik Grundlagen der Elektronik	
2.3	Sprechstellenbau (8 Wochen)	Arbeitsschutz, Unfallverhütung	
2.4	Fernsprechstörung (8 Wochen)	Allgemeine Berufskunde Politische Bildung Übungen	
2.5	Vermittlungstechnik (8 Wochen)		
(4 Wochen Ausgleich und Urlaub)			
Zwischenprüfung			
3.0 Aufbauausbildung		3. Ausbildungsjahr	
Fertigkeitenvermittlung	Kenntnisvermittlung	Seminaristische Übungen	
– 1 Unterrichtstag je Woche –			
3.1	Ober- und unterirdischer Fernmeldebau (8 Wochen)	begleitende Fachkunde	3.5 Grundlagen der Elektronik (8 Wochen)
3.2	Fernsprechstörung (8 Wochen)	Allgemeine Berufskunde	3.6 Starkstrominstallation (8 Wochen)
3.3	Vermittlungstechnik (8 Wochen)	Politische Bildung	(4 Wochen Ausgleich und Urlaub)
3.4	Sprechstellenbau (8 Wochen)		
Fernmeldehandwerkerprüfung			

wenn der im Ausbildungsrahmenplan vorgeschriebene Stoff in der Berufsschule ausreichend behandelt wurde. Leider sind diese Vorgaben in der Vergangenheit häufig nur Theorie gewesen.

b) In Deiner Ausbildungsstelle erfolgt die Kenntnisvermittlung im Blocksystem. In der Praxis ergibt sich hierdurch beispielsweise folgendes Bild:

14 Tage Werkstattausbildung

14 Tage Unterricht

Unter der Anleitung und Betreuung von Lehrbeamten sollen sich die Auszubildenden den Wissensstoff (s. Ausbildungsplan) in einer kollegialen Gemeinschaft erarbeiten.

Die Kenntnisvermittlung soll durch Unterricht, Übungen und den Einsatz von Lern- und Lehrmitteln dazu führen, daß die Zusammenhänge erkannt und die Auszubildenden zum selbständigen Handeln befähigt werden.

Während der Grundausbildung, also den ersten 2 Jahren Deiner Ausbildung, sollen im Block „Kenntnisvermittlung“ täglich jeweils 6 Lehrstunden und 2 Übungsstunden abgehalten werden. Während der Aufbauausbildung, dem dritten Jahr, sind für Berufsschule und Unterricht im Ausbildungsamt nur noch 2 Tage in der Woche vorgesehen. Pro Woche finden außerdem 2 Stunden dienstlicher Ausgleichssport statt.



8.5 Aufsichtsarbeiten

In jedem Halbjahr mußt Du vier Arbeiten unter Aufsicht schreiben. Sie sollen Dir einerseits helfen, Dich auf die Prüfungsarbeiten vorzubereiten, andererseits werden sie zur Überprüfung Deines Leistungsstandes herangezogen. Die Aufsichtsarbeiten müssen nachgesehen und beurteilt werden. Du hast ein Recht darauf, daß sie mit Dir durchgesprochen werden.

8.6 Beurteilungen

Die Ausbildungsordnung zum Fernmeldehandwerker enthält ein Beurteilungssystem. Absicht dieses Beurteilungssystems ist es, die Aussagen für den Auszubildenden durchschaubar zu machen.

Während der Ausbildung sind alle Beurteilungen Deiner schriftlichen, mündlichen und praktischen Leistungen in Punkten auszudrücken. Dabei bedient man sich einer sogenannten 100%-Verteilung.

Eine Zurückrechnung der Punkte in einzelne Noten, z. B.

92–81 Punkte = Note 2 = gut

wird erst beim Ausstellen des Zeugnisses für die Abschlußprüfung vorgenommen.

8.7 Zeugnisse

Halbjährlich erhältst Du ein Zeugnis. In einer Zeugniskonferenz werden aus den von Ausbildern und Lehrbeamten

ständig geführten Aufzeichnungen Deine Noten ermittelt. Dabei werden Deine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Aufsichtsarbeiten berücksichtigt.

Aus den Fertigkeitpunktzahlen und den Kenntnispunktzahlen wird eine Fachnotenpunktzahl ermittelt. In Fächern, in denen ausschließlich Kenntnisse vermittelt werden, ergibt sich die Gesamtpunktzahl aus den Aufsichtsarbeiten und den ständigen Aufzeichnungen der Lehrbeamten. Diese Aufzeichnungen müssen mit den Auszubildenden besprochen werden.

8.8 Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Der Ausbildungsnachweis dient zur Selbstkontrolle des Auszubildenden, zur Überprüfung des Ausbildungsablaufes und zur regelmäßigen Information Deiner Erziehungsberechtigten.

Er soll mindestens wöchentlich von Dir ausgefüllt werden. Die verrichteten Tätigkeiten sind so einzutragen, daß ein Vergleich mit dem örtlichen Ausbildungsplan möglich ist. Deine Eintragungen kannst Du handschriftlich oder mit der Schreibmaschine vornehmen. Es besteht Gelegenheit, die Aufzeichnungen in den für Übungen angesetzten Stunden auszuwerten.

Bist Du der Meinung, daß Deine Führung und Dein Fleiß besonders herausgehoben werden sollten, so geschieht dies auf Dein Verlangen mit einer kurzen Begründung in der Spalte „Bemerkung“.

Der Ausbildungsnachweis wird monat-

lich vom Ausbildungsleiter geprüft und abgezeichnet.

Von Zeit zu Zeit wird er dem Personalrat sowie Deinen Erziehungsberechtigten zur Einsicht und Unterschrift vorgelegt.

Der Ausbildungsnachweis ist eine Voraussetzung für die Zulassung zur Fernmeldehandwerkerprüfung. In die Bewertung der Abschlußprüfung darf er jedoch nicht einbezogen werden. Wenn Du den Ausbildungsnachweis nicht nur als eine zusätzliche Schreibarbeit ansiehst, so kann er Dir zu einer wertvollen Hilfe zu Deiner Selbstkontrolle und zur Kontrolle, ob der Ausbildungsplan eingehalten wurde, werden.

8.9

Kürzung der Ausbildungszeit

Wenn Deine Leistungen in den ersten beiden Ausbildungsjahren und in der Zwischenprüfung (s. Abschn. 9.1) dies rechtfertigen, kannst Du spätestens 10 Kalendertage nach Bekanntgabe des Ergebnisses der Zwischenprüfung eine Kürzung Deiner Ausbildungszeit beantragen. Die Ausbildungszeit kann um ein halbes Jahr gekürzt werden. Die DBP ist verpflichtet, Dir und Deinen Erziehungsberechtigten die genauen Kürzungsrichtlinien bekanntzugeben und Dich über die Kürzungsmöglichkeiten zu beraten.

8.10

Ausbildungsberater

Nach dem Berufsbildungsgesetz muß die Berufsbildung durch die zuständige Stelle – in diesem Falle die DBP – überwacht und gefördert werden. Zu

diesem Zweck hat die Post Ausbildungsberater bestellt. Sie müssen persönlich und fachlich besonders qualifiziert sein und haben u. a. folgende Aufgaben:

- Beraten der Auszubildenden (z. B. über Rechte und Pflichten, weitere berufliche Möglichkeiten bei der DBP).
- Beraten des Auszubildenden (DBP), der Ausbilder und Lehrbeamten.
- Beobachten der Durchführung der Berufsausbildung.
- Beobachten der Eignung des Ausbildungsbetriebes.
- Zusammenarbeit mit betrieblichen und außerbetrieblichen Organen und Stellen.

Der Ausbildungsberater hat von ihm festgestellte Mängel den zuständigen Dienststellen und ggf. der Oberpostdirektion bekanntzugeben. Darüber hinaus kann er auf Anforderung auch dem Berufsbildungsausschuß der DBP berichten.

8.11

Verhandlungsschriften

Wenn Du nach Meinung eines Vorgesetzten z. B. etwas „ausgefressen“ hast, kann er darüber eine Verhandlungsschrift aufnehmen. In ihr wird der Sachverhalt geschildert und von Dir sowie Deinem Vorgesetzten durch Unterschrift anerkannt und bestätigt. Du solltest in jedem Fall die Jugendvertretung oder den Personalrat hinzuziehen, bevor Du Aussagen machst. Das ist Dein gutes Recht und darauf solltest Du nicht verzichten. Verhandlungsschriften können nämlich arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, z. B. die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

8.12

Kritik an der Ausbildung zum Fernmeldehandwerker; Forderungen der DPG

8.12.1

Mängel in der Ausbildung

8.12.1.1

Unterschiedlicher Kenntnisstand während des Blockunterrichtes

Bei der Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten sollen sich beide Teile sinnvoll ergänzen und gegenseitig unterstützen. Dieser Anspruch kommt auch in der Ausbildungsordnung zum Tragen. Die Praxis trägt dem allerdings nicht immer Rechnung. Durch die Aufteilung der Auszubildenden in verschiedene

- Gruppen, z. B. im 1. Ausbildungsjahr in
 - Metall Kunststoff
 - Kabelmontage
 - Schalten und Montage

bringen die Auszubildenden bei der Zusammenfassung im Blockunterricht häufig einen unterschiedlichen Informationsstand aus der Fertigkeitsvermittlung mit. Hierdurch ergeben sich unterschiedliche Lernvoraussetzungen für die Auszubildenden eines Ausbildungsjahres.

8.12.1.2

Abstimmung der Lernorte Berufsschule/Betrieb

Durch die staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufs „Fernmeldehandwerker“ und der dazu erlassenen Ausbildungsordnung ist die Berufsausbildung zum Fernmeldehandwerker für den Bereich der Ausbildungsstellen der DBP bundeseinheitlich geregelt.

Grundsätzlich ist der Berufsschulunterricht Bestandteil der Kenntnisvermittlung. Hierbei ist von großer Bedeutung, ob der Berufsschulunterricht zeitlich und inhaltlich auf den im Ausbildungsplan aufgeführten Lehrstoff abgestimmt wird.

Trotz aller Bemühungen der Ausbildungsstellen und der Berufsschulen ist es kaum gelungen, die Kenntnisvermittlung der Berufsschule voll in den Lehrstoff des Ausbildungsplanes zu integrieren.

Auch eine Verteilung der Kenntnisvermittlung zur Fertigkeitsvermittlung im Verhältnis 3:2 konnte bislang den durch die mangelhafte Abstimmungsmöglichkeit zwischen Schule und Betrieb hervorgerufenen Leistungsdruck auf die



8

Ausbilder und Auszubildenden nicht verhindern.

Außerdem hat der Versuch, die Anteile der Kenntnisvermittlung zum Nachteil der Fertigkeitsvermittlung zu verändern, zur Folge, daß in der Fertigkeitsvermittlung ebenfalls ein erhöhter Leistungsdruck entsteht, der das Auf- und Nacharbeiten des Lern- und Lehrstoffes in der Praxis erschwert.

8.12.1.3 Politische Bildung/ Allgemeine Berufskunde

Noch immer werden die Fächer „Politische Bildung“ und „Allgemeine Berufskunde“ vielfach als Pflichtübung in Sachen Demokratie bzw. der Pflichten und Rechte der Beschäftigten der DBP verstanden und vermittelt. Dies hängt wohl auch damit zusammen, daß in der Abschlußprüfung fast ausschließlich nur abfragbares Wissen von den Auszubildenden verlangt wird. Kritikfähigkeit und die Kenntnis gesellschaftlicher und politischer Zusammenhänge sowie der Einflußmöglichkeiten auf die politische Willensbildung sind anzustrebende und einzuübende Fähigkeiten, die allerdings in einer Abschlußprüfung nur schwer durch einige wenige Fragen objektiv abgehandelt werden können. So sind Lehrbeamte, Ausbilder und Auszubildende gezwungen, um den Anforderungen der Prüfung gerecht zu werden, Institutionenkunde und aufspeicherbares Wissen zu vermitteln. Die Folge ist ein Desinteresse an diesen Fächern, wodurch das Erreichen des Ausbildungszieles, „kritische Persönlichkeiten heranzubilden, die bereit sind,

in der Gemeinschaft verantwortungsbewußt mitzuwirken“, mehr als in Frage gestellt wird. Eine Änderung ist z. Zt. nur zu erreichen, indem Du selbst Dein Interesse durch aktive Mitgestaltung dieser Unterrichtsstunden bekundest. Die Jugendvertreter und alle aktiv in der Gewerkschaft arbeitenden Kolleginnen und Kollegen werden Dich gerne in Deinem Bemühen unterstützen.

8.12.1.4 Ausbildung der Lehrbeamten und Ausbilder

Dein Verhältnis zum Ausbilder und Deinem Lehrbeamten ist für Deine Entwicklung und Ausbildung von schwerwiegender Bedeutung. Die Erfahrungen, die Du in der Schule mit Lehrern gemacht hast und die Schilderung der anderen Auszubildenden prägen zum Großteil Deine Vorstellungen von dem Ausbilder und Deine Erwartungen an ihn. Versuche Dich einmal mit dem Gedanken vertraut zu machen, daß Dein Ausbilder bzw. Lehrbeamter im Grunde in der gleichen Situation und Ausgangslage steckt, in der Du Dich, nach Deiner Entscheidung zur Post zu gehen, auch befindest.

Sie sind wie Du Arbeitnehmer, also abhängig Beschäftigte. Daran ändert auch ihre Aufgabenstellung, ihre Funktion und ggf. ihre Amtsbezeichnung nichts.

Nach dem Berufsbildungsgesetz darf nur der ausbilden, der fachlich und pädagogisch dazu geeignet ist. Fachlich geeignet ist, wer mindestens einen entsprechenden Berufsausbil-

8

dungsabschluß besitzt und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig war.

Die pädagogische Eignung muß durch eine Ausbilderprüfung nachgewiesen werden.

Dem Anspruch der pädagogischen Eignung der Ausbilder versucht die Deutsche Bundespost durch insgesamt 4 Lehrgänge nachzukommen. Hier sollen die Ausbilder und Lehrbeamten die gesetzlich vorgeschriebene Grundlage für ihre Arbeit erhalten.

Ohne auf die in den Lehrgängen vermittelten Inhalte im einzelnen einzugehen, bemängeln wir, daß eine solche Stofffülle in der zur Verfügung stehenden Zeit kaum abgehandelt werden kann. Hier gilt sinngemäß, was wir auch zur „Politischen Bildung“ festgestellt haben: Ein Trimmen auf die in Prüfungen oder Tests verlangten Aussagen trägt weder dem Anspruch der Ausbilder noch der Auszubildenden nach einer echten pädagogischen Grundlage für die Ausbildungstätigkeit Rechnung.

8.12.2 Forderungen zur Berufsbildung

8.12.2.1 Allgemeines

Für Dich ist außerordentlich wichtig, daß Deine Berufsbildung nach einem staatlich anerkannten Berufsbild durchgeführt wird.

Wie schwierig dieser Anspruch zu verwirklichen ist, zeigt unser Kampf für die Forderung nach einem anerkannten Berufsbild auch für den mittleren nicht-

technischen Dienst bei der Post deutlich auf.

Unsere Aktionen zur Verbesserung der beruflichen Bildung, wie z. B. „Macht Stifte mit Köpfen“ haben bei den Kolleginnen und Kollegen ein gewisses Problembewußtsein entstehen lassen. Es gilt jetzt, die so geschaffenen positiven Ansätze durch Bildungsarbeit, weitere Aktionen und Information weiterzuentwickeln. Auch die Fernmeldehandwerker-Ausbildung muß in diesen Entwicklungsprozeß mit einbezogen werden.

Die praktischen Erfahrungen der Ausbilder und Auszubildenden sowie der Anspruch an die Bildungspolitik, mitzuhelfen, unsere Demokratie lebendig und lebensfähig durch das Mitwirken aller Bürger zu gestalten, machen es notwendig, daß die Ausbildung ständig überprüft und weiterentwickelt wird.

8.12.2 Forderungen zur Ausbildung zum Fernmeldehandwerker

Die Deutsche Postgewerkschaft versucht, einen sachlichen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildung zu leisten. Durch

- tägliche Arbeit im Betrieb
- Aktionen und Information
- Diskussion mit den politisch Verantwortlichen und Außenstehenden wollen wir folgende Forderungen im Interesse aller abhängig Beschäftigten erkämpfen:
- Abschaffung der Prüfungen in der derzeitigen Form.
Stattdessen: Feststellung in jedem Lehrabschnitt anhand der Punktzahl, ob das Lernziel erreicht ist oder nicht.

8

Mangelnde Kenntnisse und Fertigkeiten können durch Stützkurse nachgeholt werden.

- Lernabschnitte wie auch Bewertungsmaßstäbe müssen von paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten zentralen Gremien erarbeitet werden. Sie müssen jederzeit durchsichtig und kontrollierbar sein.
- Gleichstellung der Berufsbildung mit der allgemeinen (schulischen) Bildung.
- Praktisches Einüben von gemeinsamem solidarischem Handeln.
- Politische Bildung muß die Situation der Beschäftigten analysieren und aufzeigen.
- Bessere Koordination zwischen Berufsschule und Ausbildungsstelle.
- Entlohnung, die Unabhängigkeit des Auszubildenden gewährleistet und damit zu einer finanziellen Entlastung des Elternhauses führt.
- Paritätische Mitbestimmung in allen Belangen der Bildung durch Betroffene (Ausbilder und Auszubildende), vertreten durch ihre Gewerkschaft.

9

Prüfungen

Nach dem Berufsbildungsgesetz wird eine Abschluß- und eine Zwischenprüfung vorgeschrieben.

Die Zwischenprüfung findet am Ende der Grundausbildung, die Abschlußprüfung spätestens im letzten Monat des dritten Ausbildungsjahres statt.

9.1

Zwischenprüfung

In der Zwischenprüfung werden die Fertigkeiten und Kenntnisse geprüft, die in den ersten beiden Jahren (Grundausbildung) in der Berufsschule und im Betrieb vermittelt wurden.

Sie soll der Ermittlung des Ausbildungsstandes dienen und aufzeigen, in welchem Maße Deine Leistungen den Anforderungen entsprechen.

Zum Nachweis Deiner Kenntnisse muß Du in 2 Stunden fachkundliche Fragen beantworten und Rechenaufgaben aus der allgemeinen Elektrotechnik lösen.

Die Fertigkeiten müssen durch verschiedene Arbeitsproben in den Bereichen

- Metall/Kunststoff
- Löten
- Sprechstellenbau/Entstören und
- Arbeiten an einem Montagerahmen nachgewiesen werden.

9.2

Abschlußprüfung

Du wirst zur Abschlußprüfung zugelassen wenn

- Du die Ausbildungszeit zurückgelegt hast oder wenn Deine Ausbildungszeit nicht später als 2 Monate nach dem Prüfungstermin endet;
- Du an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen sowie die vorgeschriebenen Berichtshefte (Ausbildungsnachweis) geführt hast und
- Dein Berufsausbildungsverhältnis in das hierfür vorgesehene Verzeichnis eingetragen ist; es sei denn, daß eine nicht erfolgte Eintragung weder Du zu vertreten hast noch Dein gesetzlicher Vertreter.

Die Abschlußprüfung erstreckt sich auf alle Wissensgebiete Deiner zurückliegenden Ausbildungszeit, einschließlich der in der Berufsschule vermittelten Kenntnisse, die für Deine Berufsausbildung wesentlich sind.

Für Deine Abschlußprüfung sind nach den Prüfungsanforderungen gemäß der „Prüfungsordnungen für die Prüfungen im Fernmeldehandwerk“ folgende Prüfungsfächer vorgeschrieben:

● Fertigkeiten

- Werkstoffbearbeitung
- Fernmeldebau
- Sprechstellenbau
- Fernsprechentstörung und Vermittlungstechnik.

● Kenntnisse

- Fachkunde
- Technisches Rechnen
- Wirtschafts-, Sozial- und Berufskunde.

Ob eine mündliche Prüfung stattfindet, richtet sich in der Regel danach, wie Deine schriftlichen Ergebnisse ausgefallen sind.

Diese werden Dir spätestens 3 Wochen nach der schriftlichen Prüfung mitgeteilt. Ist das Ergebnis der schriftlichen Prüfung

9

für das Bestehen der Prüfung nicht ausreichend, so kannst Du eine mündliche Prüfung beantragen.

Ist das Ergebnis der schriftlichen Prüfung zwar ausreichend, jedoch möchtest Du es durch die Teilnahme an einer mündlichen Prüfung noch verbessern, so kannst Du dies ebenfalls beantragen.

Informiere Dich rechtzeitig vor Prüfungen bei Deiner Jugendvertretung oder dem Personalrat, welche Rechte Du bei Prüfungen in Anspruch nehmen kannst.

9.2.1 Prüfungsergebnis

Deine Prüfungsleistungen werden nach einem Punktsystem bewertet:

100–92 Punkte = sehr gut;

unter 92–81 Punkte = gut;

unter 81–67 Punkte = befriedigend;

unter 67–50 Punkte = ausreichend

unter 50–30 Punkte = mangelhaft;

unter 30– 0 Punkte = ungenügend.

Lesbare Entwürfe und Skizzen sind mitzubeurteilen und zu bewerten, wenn Du Deine Reinschrift nicht vollendet hast.

Die Prüfung ist insgesamt bestanden, wenn beide Prüfungsteile (Fertigkeits- und Kenntnisprüfung) mit mindestens ausreichend bewertet werden. Das Ergebnis der Fertigkeitsprüfung oder der Kenntnisprüfung kann nicht mehr ausreichend sein, wenn die Note in einem Prüfungsfach oder in einer

Arbeitsprobe ungenügend ist; das Ergebnis der Kenntnisprüfung kann ebenfalls nicht mehr ausreichend sein, wenn das Prüfungsfach Fachkunde oder das Prüfungsfach Technisches Rechnen mit mangelhaft beurteilt wird. In der Fertigkeitsprüfung kann nur eine mangelhafte Note durch eine mindestens befriedigende Note in einer anderen Arbeitsprobe der Fertigkeitsprüfung ausgeglichen werden; in der Kenntnisprüfung kann eine mangelhafte Note im Prüfungsfach Wirtschafts-, Sozial- und Berufskunde durch eine mindestens befriedigende Note im Prüfungsfach Fachkunde oder Technisches Rechnen ausgeglichen werden.

Über die Prüfung erhältst Du von der OPD ein Prüfungszeugnis.

9.2.2 Wiederholungsprüfung

Bei nicht bestandener Prüfung wird Dir schriftlich mitgeteilt, in welchen Prüfungsfächern bzw. Arbeitsproben Deine Leistungen nicht ausgereicht haben und welche Prüfungsleistungen Du in einer weiteren Prüfung wiederholen mußt. Dies sind alle Prüfungsfächer bzw. Arbeitsproben die nicht mit mindestens ausreichend bewertet wurden. Die Noten für nicht zu wiederholende Prüfungsfächer bzw. Arbeitsproben sind aus der vorangegangenen Prüfung zu übernehmen.

Eine nicht bestandene Prüfung kann zweimal wiederholt werden. Der Prüfungsausschuß bestimmt die Wieder-

9

holungsfrist; sie kann 3 oder 6 Monate betragen. Die Zulassung zur letztmöglichen Wiederholungsprüfung muß innerhalb eines Jahres – gerechnet vom letzten Prüfungstag der ersten nicht bestandenen Prüfung – erfolgen.

9.3 Prüfungsausschüsse

Der Prüfungsausschuß setzt sich aus jeweils zwei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie mindestens einem Berufsschullehrer, der im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde berufen wird, zusammen. Die Arbeitnehmervertreter werden zum weitaus größten Teil von Deiner Gewerkschaft, der DPG, benannt, die Arbeitgebervertreter bestimmt die DBP.

Bestehen Bedenken wegen Befangenheit gegen die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses, so hast Du vor der Prüfung die Möglichkeit, Deine Bedenken der Oberpostdirektion (OPD) mitzuteilen oder auch während der Prüfung gegenüber dem Prüfungsausschuß geltend zu machen.

Die Entscheidung, welche Konsequenzen diese Einwände haben, trifft vor der Prüfung die OPD und während der Prüfung der Prüfungsausschuß selbst.

9.4 Prüfungsunterlagen

Eine weitere Möglichkeit, die Prüfung für den Auszubildenden durchsichtiger zu gestalten, ist die Einsicht in die

Prüfungsunterlagen. So heißt es in der Prüfungsordnung, daß auf Antrag dem Prüfungsteilnehmer Einsicht in seine Prüfungsunterlagen zu gewährt ist.

9.5 Sicherung Deiner Rechte durch Teilnahme des Personalrats

Nach § 80 des Bundespersonalvertretungsgesetzes kann ein Personalratsmitglied an der Prüfung teilnehmen. Die Teilnahme erstreckt sich auch auf den Prüfungsteil, von dem die Prüflinge ausgeschlossen sind, also die Ergebnisberatung des Prüfungsausschusses. Das Personalrats-Mitglied darf zwar nicht mitstimmen im Prüfungsausschuß, es kann aber beraten und die Prüfungsunterlagen einsehen. Auch das Personalrats-Mitglied kann dabei einmal etwas übersehen. Wenn Du also während der Prüfung Probleme hast oder gegen einen der vorstehenden Punkte verstoßen wurde, so wende Dich an dieses Personalrats-Mitglied. Der Kollege hilft Dir bestimmt sehr gern.

9.6 Vorstellungen der DPG zu Prüfungen

9.6.1 Allgemeines

Du hast festgestellt, daß im Anschluß an die Prüfung ein Urteilspruch gefällt wird. Ein Urteilspruch über Deine Be-

9

mühungen während der 3 Jahre Ausbildungszeit, der für Deinen weiteren beruflichen Weg von größter Bedeutung ist. Wie dieser Urteilspruch aussieht, wird in starkem Maße auch durch Deine körperliche, geistige und seelische Verfassung während der zwei Prüfungstage bestimmt. Deine Leistungen während der dreijährigen Ausbildungszeit bleiben weitgehend unberücksichtigt. Ein schwacher Tag oder einige Themen, die Dir nicht liegen, können die Anstrengungen von 3 Jahren zunichte machen.

9.6.2 Einzelforderungen der DPG zur Abschlußprüfung

- Das Abschlußzeugnis enthält nur noch die Qualifikation „bestanden“ oder „nicht bestanden“.
- Dem Prüfling wird Einspruchsrecht zum Prüfungsergebnis eingeräumt.
- Den Prüflingen ist vor der Prüfung eine längere Vorbereitungszeit einzuräumen.

Langfristig setzen wir uns für folgende Forderung ein:

Die Prüfung nach Abschluß der Ausbildung muß wegfallen. Stattdessen ist ein Beurteilungssystem für die gesamte Ausbildungszeit einzuführen. Eine so folgenschwere Entscheidung über das persönliche Schicksal eines Arbeitnehmers darf nicht an einem oder zwei Tagen fallen. Damit wird die Abschlußprüfung hinfällig. Ein derartiges Verfahren hat zudem den Vorteil, daß der Auszubildende jederzeit seine Leistungen korrigieren kann.

10

Fachschule der DPG

10.1 Warum Fachschule der DPG?

Da Dir eine nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Ausbildung zuteil wird, ist die DBP verpflichtet, Dir die erforderlichen Lehr- und Lernmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Über die Lehr- und Lernmittel hinaus, die Dir die DBP während Deiner Ausbildungszeit zur Verfügung stellt, will die Fachschule der DPG allen Kolleginnen und Kollegen helfen, die an einem beruflichen Weiterkommen interessiert sind.

Für die Leistungen der Fachschule der DPG (Kurse und Bücher) muß allerdings ein Unkostenbeitrag erhoben werden, da die Lehr- und Lernmittel sonst nicht zu finanzieren wären. Trotzdem bist Du als DPG-Mitglied anderen gegenüber im Vorteil, da Du für die Kurse weniger bezahlen mußt als Nichtmitglieder der DPG.

Die Lehr- und Lernmittel, die Dir die DBP kostenlos zur Verfügung stellt, werden ebenfalls in erster Linie durch die Fachschule der Deutschen Postgewerkschaft entwickelt und erscheinen im Verlag der DPG. Es handelt sich hierbei im wesentlichen um das insgesamt 11 Bände umfassende „Handbuch der Fernmeldetechnik“ – Grundreihe –, das durch programmierte Repetitoren ergänzt wird.

Darüber hinaus bietet die Fachschule der DPG zu erschwinglichen Preisen eine Reihe von Orts- und Fernlehrgängen an, die Dir in Ergänzung der dienstlichen Ausbildung helfen sollen, Dein Ausbildungsziel zu erreichen und die Prüfung zu bestehen.

10.2 Lehrgänge

Zur Wiederholung und Vertiefung des erlernten Lehrstoffes führt die Fachschule der DPG überall dort, wo Auszubildende in Lehrwerkstätten zusammengezogen sind, im 2., 4. und 6. Halbjahr der Ausbildungszeit neben einem entsprechenden Fernlehrgang auch örtliche Wiederholungslehrgänge durch. Diese Lehrgänge sind auf den Gang der dienstlichen Ausbildung abgestellt. Geschulte Lehrkräfte unterrichten in Nachmittags- oder Abendkursen ein- bis zweimal wöchentlich über den Lehrstoff, den Du unbedingt beherrschen mußt. Der Unterricht wird gelegentlich auch an Samstagen durchgeführt. An diesen Wiederholungslehrgängen, die nachfolgend im einzelnen aufgeführt werden, kann jeder Auszubildende gegen Zahlung einer geringen Lehrgangsgebühr teilnehmen.

Im 1. Wiederholungslehrgang (2. Halbjahr) werden die Kenntnisse im allgemeinen Rechnen vertieft; nach der Einführung in das Rechnen mit allgemeinen Zahlen und das Lösen von Gleichungen 1. Grades (Algebra) wird das Umstellen der in der Elektro- und Fernmeldetechnik vorkommenden Formeln ausreichend geübt. Außerdem werden die im 1. Ausbildungsjahr bereits vermittelten Grundkenntnisse der Gleichstromlehre wiederholt.

Im 2. Wiederholungslehrgang (4. Halbjahr) werden die bisher erworbenen Kenntnisse in den Grundlagen der Elektro- und Fernmeldetechnik aufgefrischt und vertieft. Neben Versuchen werden zahlreiche Rechenbeispiele, die auf die Zwischenprüfung zugeschnitten

10

sind, besprochen, um das Verständnis für die Fernmeldetechnik zu verbessern.

Der 3. abschließende Wiederholungslehrgang (6. Halbjahr) dient der unmittelbaren Vorbereitung auf die Fernmeldehandwerkerprüfung und ist besonders auf die Anforderungen in der Kenntnisprüfung zugeschnitten. Hier werden sämtliche in der Prüfung vorkommenden Prüfungsfächer wiederholt. Neben diesen Lehrgängen führen die Bezirksfachschulen der DPG unter Umständen örtliche „Deutsch“-Lehrgänge durch. Sehr zu empfehlen ist auch die Teilnahme an dem dreisemestrigen Bundesfernlehrgang „Deutsch“, dem zweisemestrigen Bundesfernlehrgang „Rechnen“, dem einsemestrigen Bundesfernlehrgang „Arbeiten mit dem Taschenrechner“ sowie dem zweisemestrigen Bundesfernlehrgang „Einführung in die Grundlagen der Elektronik“, die die Fachschule jährlich durchführt. Wenn Du Dich über die verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen zuverlässig unterrichten willst, so wende Dich bitte an die für Deinen Oberpostdirektionsbezirk zuständige Bezirksfachschule der DPG oder an Deine Ausbildungsstelle.

Als DPG-Mitglied kannst Du an den Lehrgängen übrigens zu ermäßigten Gebühren teilnehmen.

10.3

Deutsch und Rechnen

Zu empfehlen sind auch die von der Fachschule der DPG herausgegebenen Lehrbücher „Deutschlehre“ (mit Beiheft) und „Rechenlehre“ (mit Lösungsheft) zum jeweiligen Preise von ca. 6,- DM. Diese Bücher solltest Du Dir kaufen, wenn

Du in Deutsch bzw. Rechnen noch Lücken hast und Du an den einschlägigen Fernlehrgängen „Deutsch und Rechnen“, nicht teilnehmen kannst. Bestellungen der Bücher richte bitte an: Deutsche Postgewerkschaft, Hauptvorstand, Verlag, Postfach 710101, 6000 Frankfurt 71. Anfragen, die die Arbeit der Fachschule der DPG betreffen, richte bitte an die jeweilige Bezirksfachschule am Sitz der OPD, die Dich gerne über die Einzelheiten unterrichtet.

11

Nach der Prüfung

Nach Ablegen Deiner Prüfung bist Du Fernmeldehandwerker. Daß dies ein auch außerhalb der Deutschen Bundespost anerkannter Beruf ist, haben wir schon dargestellt. Daß Du diesen Beruf erlernen konntest, verdankst Du zu einem erheblichen Teil der Deutschen Postgewerkschaft. Sie hat dafür gesorgt, daß die Deutsche Bundespost Auszubildende auch im Jahr 1979 eingestellt hat, obwohl nach den Personalbedarfsberechnungen der Post Nachwuchskräfte zur Zeit nicht gebraucht werden. Wir sind der Überzeugung, daß es zunächst auf eine gute und breite Ausbildung ankommt. Je besser Deine Qualifikation ist, desto eher erhältst Du später einen Arbeitsplatz. Dabei muß es zunächst gleichgültig sein, ob Du einen Arbeitsplatz bei der Deutschen Bundespost, bei einer anderen Verwaltung oder in der Privatwirtschaft bekommen wirst. Um Deine Vermittlungsfähigkeit bei der DBP oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen, hat sich die Deutsche Postgewerkschaft dafür eingesetzt, die Ausbildungsgrundlagen für die Ausbildung der Fernmeldehandwerker zu verbreitern. Seit Ende des Jahres 1977 wird deshalb die Ausbildung in der Starkstrominstallation auf erweiterten Grundlagen durchgeführt. Dadurch sollen die Möglichkeiten einer späteren qualifizierten Beschäftigung erhöht werden.

Ob Du bei der Deutschen Bundespost beschäftigt werden kannst, ist heute noch nicht voll zu übersehen. In einigen Oberpostdirektionsbezirken wird dies ohne weiteres, in anderen fraglich sein.

Eine – mindestens vorübergehende – ausbildungsfremde Beschäftigung im Postdienst müssen Fernmeldehandwerker in Kauf nehmen, die in Oberpostdirektionsbezirken arbeiten, wo vorerst kein Personalbedarf besteht. Gegebenenfalls muß Du in diesen Fällen sogar einen Ortswechsel in Kauf nehmen, wenn Du bei der Deutschen Bundespost bleiben willst. Die Deutsche Postgewerkschaft bemüht sich darum, Dir bei den unterschiedlichen Bedingungen, Möglichkeiten oder Problemen zu helfen.

Wer bei der Deutschen Bundespost auch künftig ausbildungsgerecht beschäftigt werden kann, nimmt in den ersten beiden Jahren an den sogenannten Grundlehrgängen G 1 und G 2 teil. Je nach Eignung folgt daraus die Beschäftigung oder Vorbereitung für die verschiedenen Aufgaben des fernmeldetechnischen Dienstes.

Schlußwort

In diesem Heft werden die Verhältnisse bei der DBP nicht so gezeigt, wie Du sie vielleicht erwartet hast. Trotzdem haben wir es vorgezogen, Dir von Anfang an klaren Wein einzuschenken. Denn da Du jetzt schon etwas darüber weißt, wo die Schwächen liegen, kannst Du Dich auch besser darauf einstellen, kannst kritisch abwägen und für Verbesserungen eintreten. Nicht resignieren, sondern „aktiv werden“ muß die Konsequenz sein. Denn Deine Situation unterscheidet sich nur in der Form von der Situation der Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft. Die einzige, aber zugleich auch große Chance, Deine Interessen während Deiner Ausbildung und später im Beruf wirkungsvoll zu wahren, ist, Dich gewerkschaftlich in der DPG zu organisieren. Vereint und solidarisch mit den anderen Kolleginnen und Kollegen bei der Post kannst Du in der DPG für Deine Rechte und Forderungen eintreten.

Auch in diesem Sinne wünschen wir Dir einen guten Start.

Die Anschriften der 18 Bezirksfachschulen der Fachschule der DPG e. V.

Auskünfte über alle Weiterbildungsfragen wie Lehrgänge und Bundesfernlehrgänge erteilt die Bezirksfachschule Ihres OPD-Bezirks und die Fachschule der DPG e. V., Bahnhofstraße 10, 2800 Bremen 1, F.: 0421/31 2248. Bestellungen über Lehr- und Lernwerke sind zu richten an: Deutsche Postgewerkschaft – Hauptvorstand – Verlag, Postfach 71 01 01, 6000 Frankfurt 71, F.: 0611/6695-1

LPD Berlin	Bezirksfachschule der DPG Schillstr. 7/10 1000 Berlin 30 F.: 030/6109258	OPD Kiel	Bezirksfachschule der DPG OPD, Ref. 35-20 a Postfach 1100 2300 Kiel F.: 0431/5914520
OPD Bremen	Bezirksfachschule der DPG Emil-Waldmann-Straße 3 2800 Bremen 1 F.: 0421/323386	OPD Koblenz	Bezirksfachschule der DPG Postfach 1720 5500 Trier F.: 0261/1282900
OPD Dortmund	Bezirksfachschule der DPG Prinz-Friedr.-Karl-Str. 5 4600 Dortmund F.: 0231/1995662	OPD Köln	Bezirksfachschule der DPG Pfalzgrafenstr. 1 5024 Pulheim-Brauweiler F.: 02234/82723
OPD Düsseldorf	Bezirksfachschule der DPG Sohnstr. 45, 8. Stock, Zi. 839 4000 Düsseldorf F.: 0211/672121	OPD München	Bezirksfachschule der DPG Angererstr. 22 V bei Mühllehner 8000 München 40 F.: 089/53882748
OPD Frankfurt	Bezirksfachschule der DPG Berufsbildungszentrum der DBP 6056 Heusenstamm F.: 06104/600210	OPD Münster	Bezirksfachschule der DPG Lortzingstr. 13 4400 Münster F.: 0251/3905116
OPD Freiburg	Bezirksfachschule der DPG Postamt (V), IV 4 7800 Freiburg F.: 0761/2116522	OPD Nürnberg	Bezirksfachschule der DPG Marienstraße 2/II 8500 Nürnberg F.: 0911/4328230
OPD Hamburg	Bezirksfachschule der DPG Überseering 17 2000 Hamburg 60 F.: 040/6388-2805 oder 2821	OPD Regensburg	Bezirksfachschule der DPG OPD 8400 Regensburg F.: 0941/5052333
OPD Hannover	Bezirksfachschule der DPG OPD, Dienststelle 34-8 Postfach 9000 3000 Hannover F.: 05105/30533	OPD Saarbrücken	Bezirksfachschule der DPG Postamt (V), Abt. L V 6600 Saarbrücken 1 F.: 0681/401450
OPD Karlsruhe	Bezirksfachschule der DPG Postamt 2 6800 Mannheim F.: 0621/294212	OPD Stuttgart	Bezirksfachschule der DPG Lautenschlagerstr. 22, 2. St. 7000 Stuttgart F.: 0711/681041

