

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **IDBV**



BerufsStart im öffentlichen Dienst

Mit TIPPS für Beamtenanwärter und Auszubildende

www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de

Beruflicher Einstieg und Aufstieg

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Rund ums selbstverdiente Geld

Link-TIPPS zu Musik, Film, Video

9. Auflage

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

BerufsStart im öffentlichen Dienst

Stand: Juli 2013

www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de

Zeichenerklärung



Tipp



Hinweis



Wortlaut



Zitat



Urteile



Checkliste

Sonderregelung für die Bereiche



Telekom



Polizei



Post



Lehrer



Postbank



Bahn

Hinweis: Die DBW-Ratgeber sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Die vorliegende Ausgabe beruht auf dem Stand von Juli 2013. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass der DBW e.V. keine Rechtsberatung vornehmen kann, für dienst- und arbeitsrechtliche Auskunft stehen Vertreter von Gewerkschaften, der zuständigen Dienststelle bzw. des Personalrates zur Verfügung.

Herausgeber: Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

Ratiborweg 1, 40231 Düsseldorf

E-Mail: info@dbw-online.de

Internet: www.dbw-online.de

Redaktion und Gesamtverantwortung: Uwe Tillmann

Fachliche Mitarbeit: Ruben Heim, Anett Kryczanowski

Gestaltung: Monika Rohmann, Dormagen

Druck: Druckerei und Verlag Peter Pomp GmbH, Bottrop

Liebe Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, dass Sie sich in ihrer Berufswahl für den öffentlichen Dienst entschieden haben. Und Sie werden sehen, der öffentliche Dienst ist eine gute Wahl. Denn eine Ausbildung im öffentlichen Dienst ist



interessant – vielfältig – zukunftssicher

Mit diesem Ratgeber informieren wir Sie über die vielen Besonderheiten, die es im öffentlichen Dienst gibt. Das Buch soll Ihnen den „BerufsStart“ erleichtern und vor allem in den ersten Wochen und Monaten einige Antworten auf die Fragen geben, die sich Ihnen stellen werden.

Für die Auszubildenden sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter im öffentlichen Dienst gelten zahlreiche Gesetze und Tarifverträge, beispielsweise zu Einkommen, Arbeitszeit, Urlaub sowie Reise- und Umzugskosten.

Die Vielzahl spezieller Normen erfordert bedarfsgerechte Lösungen. Die Mitgliedseinrichtungen im Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) haben sich darauf eingestellt und bieten kompetente Beratung sowie vorteilhafte Konditionen. Profitieren auch Sie von der jahrzehntelangen Erfahrung der Selbsthilfeeinrichtungen, die dem DBW angehören. Der Selbsthilfegedanke ist im öffentlichen Dienst von jeher besonders ausgeprägt. Leistungsfähige und preiswerte Angebote, beispielsweise zu Finanzdienstleistungen, sind gerade für Berufseinsteiger unverzichtbar.

Vieles von dem, was wir in diesem Ratgeber erläutern, ändert sich oft schon kurz nach Redaktionsschluss. Damit Sie auf dem Laufenden bleiben, haben wir ein umfassendes Informationsangebot unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de mit ergänzenden Tipps und Downloads eingerichtet. Reinschauen lohnt sich!

Trotz aller Sorgfalt, um die wir uns bemüht haben, können sich Fehler eingeschlichen haben. Sollten Sie welche entdecken oder haben Sie uns Änderungen bzw. Ergänzungen vorzuschlagen: Bitte schreiben Sie uns. Ihre Mithilfe wird belohnt. Alle Einsender von Vorschlägen, die wir verwenden, erhalten kostenlos die nächste Jahressausgabe des DBW-Ratgebers „Rund ums Geld im öffentlichen Dienst“.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Uwe Tillmann'. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Uwe Tillmann

Geschäftsführer des DBW

Sonderteil : TIPPs zum Berufseinstieg

In diesem Ratgeber haben wir für Auszubildende und Beamtenanwärter mehrere Seiten mit „TIPPs für Berufseinsteiger“ zusammengestellt.

Die Redaktion

1

Die ersten Wochen

- 3 ---- Die Einstellungszusage
- 3 ---- Das Berufsleben beginnt...
- 4 ---- Kleidung

7

Der öffentliche Dienst im Überblick

- 9 ---- Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber
- 9 ---- Mehr als 4,6 Mio. arbeiten bei Bund, Ländern und Kommunen
- 9 ---- Der öffentliche Dienst ist gut – braucht aber ein besseres Image
- 10 ---- Von Beamten wird Verfassungstreue gefordert
- 10 ---- Für Auszubildende gibt es kein Laufbahnrecht
- 10 ---- Stellenausschreibung ist erforderlich
- 11 ---- Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden
- 11 ---- Mehr Migranten im öffentlichen Dienst
- 12 ---- Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst

13

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

- 15 ---- Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland
- 15 ---- Der öffentliche Dienst braucht mehr Nachwuchskräfte
- 17 ---- Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden
- 23 ---- Besonderheiten für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter
- 24 ---- Das Beamtenverhältnis
- 30 ---- Mobilität wird von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwartet
- 31 ---- Prüfungen und Zeugnisse
- 35 ---- Lerntechniken für die Prüfung

37

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

- 39 ---- Pflichten und Rechte während der Ausbildung
- 39 ---- Pflichten
- 40 ---- Haftung für Schäden
- 41 ---- Keine Mehrarbeit während der Ausbildung
- 41 ---- Fernbleiben von der Ausbildung
- 41 ---- Verhalten bei Krankheit
- 42 ---- Schweigepflicht
- 42 ---- Telefon und Internet am Arbeitsplatz
- 43 ---- Abmahnung – die „gelbe Karte“ am Arbeitsplatz

- 43 ----- Kündigung
- 44 ----- Rechte
- 44 ----- Jugendarbeitsschutzgesetz
- 46 ----- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- 47 ----- Die Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

49

Rund ums selbst verdiente Geld

- 51 ----- Die Bezüge während der Ausbildung
- 51 ----- Ausbildungsvergütung und Anwärterbezüge
- 52 ----- Die Bezüge für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter beim Bund und in den Ländern
- 52 ----- Auch Beamtenanwärter können den Familienzuschlag erhalten
- 53 ----- Bund (und Länder bis Seite 63)
- 64 ----- Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst
- 64 ----- Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen
- 65 ----- Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen)
- 65 ----- Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern
- 65 ----- TVA-L Pflege
- 65 ----- Entgelte der Praktikanten (Länder)
- 66 ----- Auszubildende (Tarifbereich)
- 67 ----- Fortzahlung bei Krankheit
- 69 ----- Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter
- 71 ----- Die Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung
- 72 ----- Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden
- 73 ----- Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters
- 74 ----- Berufsausbildungsbeihilfe

75

Arbeitszeit

- 77 ----- Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst
- 77 ----- Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter
- 78 ----- Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

81

Urlaub

- 83 ----- Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst
- 83 ----- Urlaub für Auszubildende und Anwärter
- 84 ----- Freistellungen aus besonderem Anlass
- 84 ----- Urlaub und Arbeitsbefreiung
- 86 ----- Bildungsurlaub

87

Reisekosten und Umzugskosten

- 89 ----- Reisekosten
- 91 ----- Reisekostenrecht des Bundes
- 93 ----- Umzugskosten

Soziale Sicherung

- 97 ---- Soziale Sicherung
- 97 ---- Allgemeines zum System der Sozialversicherung
- 97 ---- Gesetzliche Rentenversicherung
- 98 ---- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- 98 ---- Gesetzliche Unfallversicherung
- 98 ---- Die Alterssicherung der Beamten
- 101 ---- Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung
- 102 ---- Krankenversicherung
- 104 ---- Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich
- 104 ---- Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung
- 107 ---- Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht
- 107 ---- Mobbing
- 108 ---- Mutterschutz und Elternzeit
- 108 ---- Schwanger – und nun?
- 110 ---- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar
- 111 ---- Wehrdienst ausgesetzt
- 113 ---- Zivildienst wurde durch Bundesfreiwilligendienst ersetzt

Schutz und Sicherheit

- 117 ---- Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl“ und bieten Schutz und Vorteile
- 117 ---- Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich
- 117 ---- DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen
- 117 ---- Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften

Nach der Ausbildung...

- 121 ---- Übernahme – das Ziel ...
- 121 ---- Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor
- 124 ---- Kündigung
- 125 ---- Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert
- 125 ---- Mobilität wird erwartet

Link-TIPPS zu Musik, Film, Video

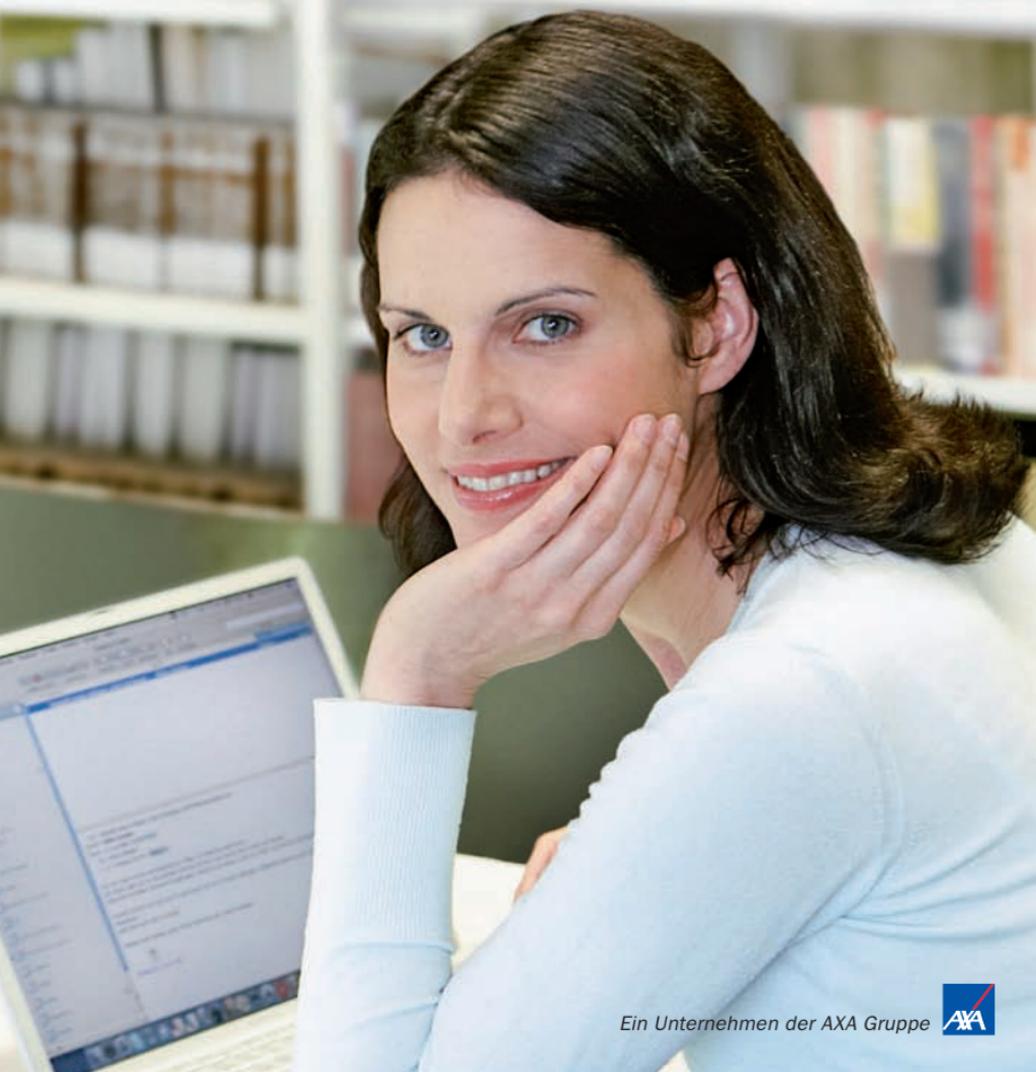
- 129 ---- Linksammlung für Musik- und Filmliebhaber
- 130 ---- Rubrik „Allgemeines“
- 131 ---- Rubrik „Film“
- 134 ---- Rubrik „Musik“

Stichwortverzeichnis

Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Vorsorge macht Schule. Unser Angebot für Ihren Karrierestart.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**



Ein Unternehmen der AXA Gruppe



Lesen Sie jetzt, wie Sie Ihre optimale Vorsorge gestalten können.

Ihre Ernennung zum Beamten auf Widerruf steht unmittelbar bevor oder hat gerade stattgefunden.

Aufgrund des bundesweit hohen Bedarfs an jungen Lehrern werden Sie mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit in den nächsten Jahren zum Beamten auf Probe und dann auf Lebenszeit ernannt.

Schon als Beamter auf Widerruf haben Sie besondere Versorgungsansprüche. Wie Sie selbst erkennen werden, ergibt sich bei den Themen Krankheit, Dienstunfähigkeit, Altersversorgung und Diensthaftpflicht ein akuter Absicherungsbedarf.

Ziel dieser Broschüre ist es, Ihre Versorgungslage darzustellen und Sie über das Versicherungsangebot der DBV zu informieren.

Ihr Status während Ihres beruflichen Werdegangs.

Beamter auf Widerruf

- Lehramtsanwärter
- Referendar



Beamter auf Probe

Zugunsten einer flüssigen Ausdrucksweise verzichten wir im Text auf die Unterscheidung zwischen weiblicher und männlicher Anrede. Wir hoffen, das ist in Ihrem Sinne.



Der Spezialist für den Öffentlichen Dienst.

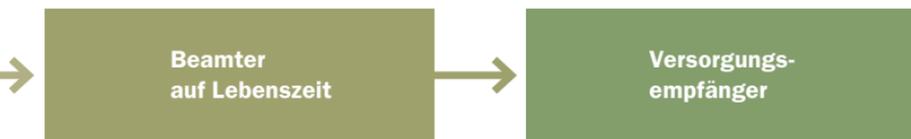
Die DBV ist der Spezialversicherer für den Öffentlichen Dienst. Und dies schon seit rund 140 Jahren. Aus dieser langen Erfahrung heraus haben wir umfassende Kenntnis über die Versorgungssituation der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes und können individuelle Problemlösungen entwickeln. Daher wird die DBV von zahlreichen Lehrerverbänden und Gewerkschaften empfohlen.

Am besten lassen Sie sich in einem persönlichen Beratungsgespräch von einem Ansprechpartner der DBV Ihren Absicherungsbedarf erläutern.

Mit dieser Broschüre erhalten Sie erste grundlegende Informationen.

Auf jeden Fall wünschen wir Ihnen einen guten Start ins Berufsleben.

Ihre DBV Deutsche Beamtenversicherungen





Wir können Sie nicht gegen Krankheiten schützen. Aber gegen finanzielle Folgen.

Ihre Versorgungssituation im Krankheitsfall.

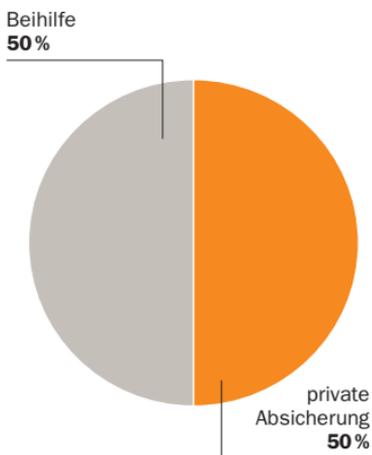
Während Ihrer Ausbildung als Beamter auf Widerruf sind Sie bereits beihilfeberechtigt. Was bedeutet das?

Im Rahmen der Beihilfe beteiligt sich Ihr Dienstherr an den tatsächlich entstandenen Kosten in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen. Sie erhalten also nicht wie ein Arbeitnehmer einen Zuschuss zum monatlichen Krankenversicherungsbeitrag, sondern bekommen einen Teil Ihrer jeweiligen Krankheitskosten als Beihilfe erstattet.

Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach der jeweiligen Beihilfevorschrift (Bundes- oder Landesbeihilfe) und nach Ihrem Familienstand.



Die Versorgungssituation für Beihilfeberechtigte ohne Familie im Überblick.



Als Beihilfeberechtigter ohne Kinder beträgt Ihr Beihilfebemessungssatz 50% der entstandenen beihilfefähigen Krankheitskosten – das heißt, der Anteil Ihres Dienstherrn beträgt 50%.

Die Versorgungssituation für Beihilfeberechtigte mit Familie.

Der Beihilfebemessungssatz für berücksichtigungsfähige Kinder beträgt 80%, für berücksichtigungsfähige Ehepartner 70%. Für die Beihilfeberechtigten selbst mit einem Kind bleibt der Beihilfebemessungssatz bei 50% und steigt mit dem zweiten Kind auf 70%.

Hinweis: Für die Bundesländer Hessen und Bremen gelten bei der Berechnung des Beihilfeanspruches abweichende Regelungen.

Der verbleibende Kostenanteil muss immer im Rahmen der allgemeinen Versicherungspflicht über eine beihilfekonforme Krankenversicherung abgedeckt werden.

Maßgeschneiderter Schutz mit vielen überzeugenden Vorteilen.

Unser Kranken- und Pflegeversicherungsangebot.

Optimal abgestimmt auf Ihre persönliche Situation und Ihren Beihilfeanspruch bietet Ihnen die DBV ein maßgeschneidertes Angebot mit umfangreichen Leistungen und günstigen Beiträgen.

Unser Komfortangebot für Beihilfeberechtigte des Bundes und der Länder ist der Tarif Vision B. Mit Vision B erfüllen Sie die Vorgaben der allgemeinen Versicherungspflicht in der Krankenversicherung.

Vision B bietet Ihnen folgende Vorteile.

- Behandlung als Privatpatient und freie Wahl des Arztes, Facharztes, Psychotherapeuten oder Heilpraktikers.
- Freie Wahl des Krankenhauses und nach Wunsch Unterbringung im 1- oder 2-Bett-Zimmer sowie Chefarztbehandlung (Tarif BW2, BWE).
- Vorsorgeuntersuchungen ohne Altersbegrenzung.
- Als Beamtenanwärter erhalten Sie den Versicherungsschutz zu besonders attraktiven Ausbildungskonditionen.



Vision B bietet Ihnen aber noch viel mehr! Beitragsfrei mitversichert sind umfassende medizinische Serviceleistungen.

Hier einige Beispiele.

- Medizinische Informationen zu Erkrankungen, Diagnoseverfahren und Behandlungsmethoden.
- Nennung spezialisierter Ärzte oder Kliniken (z. B. Sportmediziner).
- Suche nach Alternativen zu einem Krankenhausaufenthalt, z. B. eine ambulante Operation.
- Informationen zu allgemeiner Vorsorge und speziellen Vorsorgeprogrammen.

TIPP

Vision B können Sie ganz individuell nach Ihren Wünschen ergänzen – mit einer preiswerten Kurkostenversicherung und einem zusätzlichen Pflege- oder Krankenhaustagegeld.

Bei Vision B erhalten Sie bereits während Ihrer Ausbildung erfolgsabhängige Beitragsrück-erstattungen.

Bei Leistungsfreiheit erhalten Sie bis zu 50% Ihrer gezahlten Beiträge zurückerstattet (Ausnahme: Krankenhaustagegeld- und Pflegepflichtversicherung). Auch dann, wenn Ihr Vertrag noch kein ganzes Jahr bestanden hat. **Übrigens:** Vorsorgeuntersuchungen können Sie trotzdem in Anspruch nehmen, ohne dass dadurch die Beitragsrückerstattung berührt wird.

Wie geht es nach Ihrer Ausbildung weiter?

Auch nach der Ausbildung haben Sie mit Vision B einen attraktiven Versicherungsschutz mit günstigen Beiträgen und den gleichen medizinischen Dienstleistungen. Werden Sie nicht sofort in den Schuldienst übernommen, bieten wir Ihnen flexible Lösungen an.



Ihr umfassender Schutz in allen Lebenslagen.

Die Anwartschaftsversicherung – Ihr Einstieg in die beihilfekonforme private Krankenversicherung.

Wichtig für die Zeit vor Abschluss einer privaten Krankenversicherung.

Während Ihres Studiums sind Sie in der Regel gesetzlich krankenversichert! Das ändert sich, wenn Sie als Lehramtsanwärter bzw. Referendar im Beamtenstatus Ihre Berufsausbildung an einer Schule fortsetzen.

Dann können Sie mit der Krankenversicherung Vision B Ihre Beihilfeansprüche ergänzen. Aber mit fortgeschrittenem Alter und oft schlechterer Gesundheit ist der Abschluss einer Krankheitskostenvollversicherung und Pflegepflichtversicherung in vielen Fällen überhaupt nicht mehr oder aber nur gegen Zahlung eines Beitragszuschlags möglich. Hier hilft Ihnen die Anwartschaftsversicherung.

Die Vorteile einer Anwartschaftsversicherung lassen sich in zwei Punkten zusammenfassen.

- Während der Anwartschaftsversicherung entstehende Krankheiten und Folgen sind mitversichert.
- Es gibt keine Wartezeiten bei der Umwandlung der Anwartschaftsversicherung in die Krankheitskostenvollversicherung.

TIPP

Nur für Lehramtsstudenten: Die Anwartschaftsversicherung erhalten Sie für nur 1 EUR pro Monat!

Die Krankenzusatzversicherung – Ihr passender Schutz zur GKV während des Studiums.

Die vom Gesetzgeber verfügbaren Leistungsbegrenzungen können Sie als Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) finanziell erheblich belasten.

Einen Teil Ihrer Krankheitskosten tragen Sie selbst. In einigen Fällen, z.B. bei Behandlung durch einen Heilpraktiker und bei Brillen, zahlen Sie sogar alles.

Sichern Sie sich dagegen ab.

Wir bieten Ihnen dort Kostenschutz, wo es für Sie teuer werden kann. Wählen Sie den passenden Schutz nach Ihrem Bedarf.

Die Private Zusatzversicherung Ambulante Versorgung Tarif EG035.

- Zahnersatz (u. a. auch Zahnkronen, Inlays und Implantate): 30% vom erstattungsfähigen Rechnungsbetrag – auch ohne Vorleistung der GKV.
- Brillen und Kontaktlinsen: 100% bis zu 100 EUR, alle 24 Monate. Voraussetzung für eine Kostenerstattung ist die medizinische Notwendigkeit. Bei einer Sehschärfeänderung von mindestens 0,5 Dioptrien entfällt die zeitliche Begrenzung von 24 Monaten.
- Behandlung durch Heilpraktiker und Ärzte für Naturheilverfahren und von diesen verordnete Arznei- und Verbandmittel: 70% der Restkosten bis max. 250 EUR pro Kalenderjahr.

Die Private Zusatzversicherung Ambulante Versorgung Tarif EG080.

Erstattet werden nach Vorleistung der GKV:

- 80% für ambulante Heilbehandlungen durch Ärzte für Naturheilverfahren.*
- 80% für ambulante Heilbehandlungen durch Heilpraktiker im Rahmen der Gebührenordnung für Heilpraktiker.*
- 80% für Privatrezepte und Verbandmittel ohne Einschränkung auf oben genannte Behandler. Quittungen für gesetzliche Zahlungen werden anerkannt.*
- 80% für Brillen und Kontaktlinsen, max. 130 EUR für zwei aufeinanderfolgende Versicherungsjahre.
- Krankheitskosten während Auslandsreisen von bis zu sechs Wochen: 100% der von der GKV/Heilfürsorge nicht übernommenen Kosten. Zusätzlich die Kosten für einen medizinisch notwendigen Rücktransport aus dem Ausland.

*Für die drei erstgenannten Leistungen erstatten wir Ihnen insgesamt bis zu 500 EUR pro Person und Kalenderjahr.

Zum Glück gehört die Sicherheit von morgen.

Ihre Versorgungssituation bei Dienstunfähigkeit.

Als Beamter auf Widerruf haben Sie bei Dienstunfähigkeit keinen Versorgungsanspruch.

Das heißt, Sie werden bei Dienstunfähigkeit entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Dort wird geprüft, inwieweit eine Erwerbsminderung vorliegt. Da in der Regel bei einem Beamten auf Widerruf die vorgeschriebene fünfjährige Wartezeit nicht erfüllt ist, werden keinerlei Versorgungsleistungen gezahlt.

Als Beamter auf Probe haben Sie einen ersten Leistungsanspruch. Aber nur, wenn Ihre Dienstunfähigkeit auf einen **Dienstunfall** zurückzuführen ist. Der Anspruch ist allerdings sehr gering. Ansonsten gilt dasselbe wie für den Beamten auf Widerruf. Das heißt Entlassung und Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Selbst als Beamter auf Lebenszeit bleibt eine deutliche Versorgungslücke. Insbesondere das

Thema begrenzte Dienstfähigkeit/Teildienstunfähigkeit spielt eine immer größere Rolle.

Dienstunfähigkeit.

Die Dienstunfähigkeit ist im Bundesbeamtengesetz näher definiert:

„Der Beamte ist dienstunfähig, wenn er infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist.“

Jeder fünfte Beschäftigte im Öffentlichen Dienst erreicht die gesetzliche Altersgrenze nicht. Die Hauptursache für eine Dienstunfähigkeit waren laut amtlicher Statistik bei jüngeren Lehrern **Freizeitunfälle**. Später liegen in neun von zehn Fällen Krankheiten der Dienstunfähigkeit zugrunde.



Eine private Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung ist für Sie unerlässlich.

Die gesetzlichen und staatlichen Versorgungssysteme alleine sichern nicht Ihren Lebensstandard im Alter. Von dieser Entwicklung waren und werden auch die künftigen Ruhegehälter nicht verschont.

Durch folgende Krankheiten wurden dienstunfähig.*

Lehrerinnen

| | |
|------------------------|-----|
| Psyche | 57% |
| Muskel/Skelett | 14% |
| Herz/Kreislauf | 3% |
| bösartige Neubildungen | 7% |
| Nervensystem | 5% |
| Auge/Ohr | 5% |
| sonstige Leiden | 9% |

Lehrer

| | |
|------------------------|-----|
| Psyche | 37% |
| Muskel/Skelett | 13% |
| Herz/Kreislauf | 17% |
| bösartige Neubildungen | 9% |
| Nervensystem | 5% |
| Auge/Ohr | 4% |
| sonstige Leiden | 14% |

* Quelle: Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Erlangen-Nürnberg.

Bedarfsgerechte Absicherung – besonders günstig im Doppelpack!

Die Dienstanfänger-Police – Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit.

Mit der Dienstanfänger-Police kombinieren Sie Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit mit Altersvorsorge. Und das zu einem besonders günstigen Preis.

Die finanziellen Folgen einer Dienstunfähigkeit können Sie absichern.

Da Sie bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit in der Regel keine gesetzlichen Versorgungsansprüche haben, benötigen Sie einen besonders hohen Versicherungsschutz.

Je nach Laufbahngruppe können Sie folgende Dienstunfähigkeits-Renten versichern.

| | bis zu |
|------------------|-----------|
| gehobener Dienst | 1.500 EUR |
| höherer Dienst | 1.800 EUR |

Anpassung der Dienstunfähigkeits-Rente nach Ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit.

Nach dem Statuswechsel haben Sie in der Regel einen ersten gesetzlichen Mindestversorgungsanspruch. Dieser führt zu einer Anpassung der versicherten Dienstunfähigkeits-Rente. Sie kann innerhalb von sechs Monaten ohne erneute Gesundheitsprüfung an den tatsächlichen Versorgungsbedarf angeglichen werden.



Rentenleistungen vor der Verbeamtung auf Lebenszeit.

Werden Sie vor der Verbeamtung auf Lebenszeit wegen medizinisch festgestellter allgemeiner Dienstunfähigkeit entlassen, leistet die DBV die vereinbarte Rente, solange die Erkrankungen, die zur Dienstunfähigkeit geführt haben, unverändert fortbestehen. Nur wenn dies nicht mehr der Fall ist, setzen weitere Rentenleistungen Berufsunfähigkeit voraus. Die Rentenleistung wird auch bezahlt, solange Sie wegen eines Dienstunfalles einen Unterhaltsbeitrag nach dem Beamtenversorgungsgesetz erhalten. Eine Leistung erhalten Sie allerdings nur, wenn Sie keine vergleichbare Tätigkeit konkret ausüben.

Rentenleistungen nach der Verbeamtung auf Lebenszeit.

Werden Sie nach der Verbeamtung auf Lebenszeit wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, zahlen wir zusätzlich zu Ihrem Ruhegehalt die vereinbarte Rente bis zum Ablauf

der Versicherung. Auf Wunsch ist auch Teildienstunfähigkeit (bereits ab 20%) versicherbar. Auch wenn Sie vorübergehend nicht Beamter sind, sondern Lehrer im Angestelltenverhältnis, sind Sie automatisch immer richtig versichert. Die allgemeine Dienstunfähigkeitsklausel ist integraler Bestandteil der Berufsunfähigkeitsversicherung.



TIPP Eine Berufsunfähigkeitsversicherung leistet nicht automatisch bei Dienstunfähigkeit. Riskieren Sie nicht, dass Sie der Dienstherr wegen Dienstunfähigkeit entlässt und Sie möglicherweise keine Leistung aus einer Berufsunfähigkeitsversicherung bekommen. Die DBV ist einer der wenigen Versicherer, der Ihnen bereits im Studium die Versorgung für den Fall einer Dienstunfähigkeit anbieten kann. Sichern Sie sich bereits heute Ihren Schutz bei Teildienstunfähigkeit gegen einen geringen Beitragszuschlag.



Früh einsteigen, später profitieren. So sichern Sie Ihre Zukunft.

Die Dienstanfänger-Police – Aufbau einer privaten Altersvorsorge.

Die gesetzliche Altersversorgung stellt heute nur noch eine Grundversorgung dar.

Durch die Reformgesetze der letzten Jahre wurden die Ruhegehaltsansprüche regelmäßig gekürzt und es ist absehbar, dass sie weiterhin sinken werden.

Die Vorteile Ihrer Privat-Rente.

- **Einstieg in die private Altersvorsorge zum reduzierten Beitrag.**

In den ersten fünf Versicherungsjahren zahlen Sie für Ihre Privat-Rente nur einen reduzierten Beitrag. Bei vollem Versicherungsschutz.

- **Anpassung der Privat-Rente nach Ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit.**

Nach dem Statuswechsel können Sie Ihre Privat-Rente an das Versorgungsziel für das Alter anpassen.



- **Nachversicherungsgarantie.**
Bis zum 45. Lebensjahr haben Sie mit der Nachversicherungsgarantie die Möglichkeit, die Privat-Rente wegen verschiedener Ereignisse anzupassen. Z. B. bei Beförderung, Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit, Heirat, Geburt eines Kindes oder Immobilienerwerb. Ohne erneute Gesundheitsprüfung. Das gilt auch für die Dienstunfähigkeits-Rente.

**TIPP**

Jetzt auch in Kombination mit der Fonds-Rente möglich!

- **Übernahme des Beitrages im Leistungsfall.**
Bei Dienstunfähigkeit zahlt die DBV Ihren Beitrag für die Privat-Rente weiter. Damit sichern Sie sich das angestrebte Versorgungsziel für den Ruhestand.

BOXplus – die passende Absicherung für Lehrerinnen und Lehrer.



Ihre Haftungssituation – unser Angebot.

Laut Gesetz müssen Sie Schäden, die Sie anderen zufügen und für die Sie haften, ersetzen. Zum Glück sind es ja meistens kleine Missgeschicke, die einem passieren: eine Schramme auf dem Glastisch der Bekannten oder ein Rotweinfleck auf dem Sofa der Freunde. Wenn es allerdings um Schäden an hohen Sachwerten geht oder gar Personen zu Schaden kommen, entstehen schnell immense Summen.

In Ihrer Tätigkeit als Lehrer gibt es eine Besonderheit: Für Sie haftet während Ihrer Tätigkeit zunächst der Träger der öffentlichen Schule. Im Rahmen der Amtshaftung gemäß § 839 BGB in Verbindung mit Art. 34 GG kann der Dienstherr Sie aber in Regress nehmen.

Bei grob fahrlässiger Pflichtverletzung (z. B. Verletzung der Aufsichtspflicht in der Pause,

unterlassener Kontrolle der Sportgeräte, bei freiem Ausgang minderjähriger Schüler auf Klassenfahrten) haften Sie unbeschränkt. Deshalb ist der Abschluss einer Privat- und Diensthaftpflichtversicherung unverzichtbar.

Mit BOXplus sind Sie perfekt abgesichert.

Wenn Sie von einem Versicherer mehr erwarten als Lösungen von der Stange, sollten Sie BOXplus und die DBV näher kennenlernen. Mit BOXplus können Sie vom speziellen Versicherungsschutz der Privat- und Diensthaftpflicht bis zur Unfallversicherung profitieren. Sie erhalten Ihren kompletten Versicherungsschutz von Ihrem Spezialisten für den Öffentlichen Dienst – und sparen sich den Aufwand, verschiedene Versicherungen bei unterschiedlichen Anbietern im Blick zu behalten.



BOXplus bietet Ihnen leicht verständliche, transparente Versicherungsbedingungen. Damit Ihr Versicherungsschutz immer auf dem aktuellen Stand bleibt, fragen wir jährlich nach: **mit unserem BOXplus-Kundenanschreiben**. Darüber hinaus haben Sie ein monatliches Kündigungsrecht.

Besondere Vorteile von BOXplus Privathaftpflicht Extra.

- Versichert ist das Abhandenkommen fremder Schlüssel und Code-Cards (auch dienstliche) bis 30.000 EUR.
- Versichert sind auch gemietete, geliehene oder gepachtete Gegenstände bis 7.500 EUR.
- Versichert ist das Abhandenkommen von fremden beweglichen Sachen bis 7.500 EUR.

Denkbar sicherster Schutz mit der Dienst- und Vermögensschadenhaftpflicht.

Die Diensthaftpflichtversicherung bietet speziellen Schutz für Lehrer mit einer pauschalen Versicherungssumme für Personen- und Sachschäden bis 10 Millionen EUR. Versichert sind u. a. Schäden infolge des dienstlichen Umgangs mit Geräten des Dienstherrn bis 30.000 EUR.

Die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung ist der sinnvolle zusätzliche Schutz mit einer frei wählbaren Versicherungssumme zwischen 50.000 und 300.000 EUR.



Wir sorgen dafür,
dass Sie auf der
sicheren Seite sind.

Die BOXplus Unfallversicherung – Sicherheit für Lehrerinnen und Lehrer.

Ein Unfall kann jedem passieren: immer und überall. In den meisten Fällen gehen die kleinen Ausreißer des Alltages zum Glück glimpflich aus. Aber was, wenn doch einmal etwas Ernstes passiert? Wenn ein Unfall zur Arbeitsunfähigkeit führt? Mit BOXplus sorgen Sie umfassend vor und schützen sich vor wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Besondere Vorteile von BOXplus Unfall Extra.

- Sie sind abgesichert vor den finanziellen Folgen gesundheitlicher Schäden durch
 - Infektionen und Vergiftungen infolge der Einnahme von Nahrungsmitteln.
 - Infektionen infolge von Tierbissen, Tierstichen oder sonstigen Verletzungen, z.B. Malaria, Hepatitis, FSME/Borreliose.
 - Diphtherie oder Tuberkulose.
- Ab einer Invalidität von 50% erhalten Sie eine lebenslange monatliche Unfall-Rente in der vereinbarten Höhe.
- Sie haben Anspruch auf Tagegeld bei vollstationärer Heilbehandlung in Krankenhäusern/ Kliniken, Kurkliniken und Rehabilitationszentren.
- Sie beziehen Tagegeld bei ambulanten Operationen.
- Versichert sind Unfälle infolge von Bewusstseinsstörungen, z. B. Kreislaufkollaps, Herzinfarkt oder Schlaganfall.



Im Falle einer ärztlich festgestellten Invalidität aufgrund eines Unfalls, auch bei **unfallbedingtem Verlust Ihres Sprechvermögens**, erhalten Sie eine einmalige Invaliditätsleistung in der vereinbarten Höhe.

Die BOXplus Unfallversicherung beinhaltet einen beitragsfreien Vorsorgeschutz für auf Dauer neu in den Haushalt aufgenommene Personen.

Wir sind ganz in
Ihrer Nähe und
beraten Sie gerne!

Mit rund 140 Jahren Erfahrung im Öffentlichen Dienst kennen wir Ihren besonderen Bedarf ganz genau und haben die darauf zugeschnittenen Versicherungslösungen. Unser dichtes Netz von Ansprechpartnern steht Ihnen jederzeit mit kompetenter Beratung zur Verfügung. Ihr persönlicher Betreuer ist also immer ganz in Ihrer Nähe. Daher wird die DBV von zahlreichen Lehrerverbänden und Gewerkschaften empfohlen.

Ihr persönlicher Betreuer informiert Sie gerne umfassend über weitere Vorteile und alle Details. Rufen Sie ihn einfach an!



DBV Deutsche Beamtenversicherung AG

DBV Deutsche Beamtenversicherung Krankenversicherung

Zweigniederlassung der AXA Krankenversicherung AG
Frankfurter Straße 50, 65178 Wiesbaden

DBV Deutsche Beamten Lebensversicherung

Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG
Börsenplatz 1, 50667 Köln

Kostenloser 24-Stunden-Kundenservice: 0800 320 320 6

Fax: 0800 320 320 8, www.DBV.de



Tipps für jeden Tag – von A bis Z



Tipps für jeden Tag – von A bis Z

- 9 ---- Altersvorsorge
- 9 ---- Autoclub
- 9 ---- Bank
- 9 ---- Bausparen
- 12 ---- Beihilfe
- 12 ---- Berufsunfähigkeit
- 12 ---- Dienstunfähigkeit
- 14 ---- Elternzeit
- 14 ---- Finanzdienstleister
- 14 ---- Freizeit „Nach dem Job – Zeit für mich“
- 14 ---- Freunde
- 16 ---- Gewerkschaften
- 16 ---- Hobbies
- 16 ---- Konto für den öffentlichen Dienst
- 16 ---- Kraftfahrzeug – Mein erstes Auto
- 16 ---- Krankenversicherung
- 20 ---- Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung
- 20 ---- Riesterförderung
- 20 ---- Schutzkleidung
- 20 ---- Schwerbehinderung
- 22 ---- Steuererklärung und Steuern während der Ausbildung
- 24 ---- Unfallversicherung
- 24 ---- Versicherungen
- 26 ---- Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag
- 29 ---- Wohnen
- 32 ---- Zoff mit dem Chef

Altersvorsorge

Arbeitnehmer – also auch Tarifbeschäftigte und Auszubildende im öffentlichen Dienst – sind in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert, d.h. sie sind Mitglied der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber tragen sie die zur Finanzierung der Sozialversicherungssysteme bei. Der Beitragssatz wird vom Gesetzgeber festgelegt und bestimmt sich nach dem Bruttoeinkommen. Die Kosten der Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein.

Beamtenanwärter sind nicht rentenversicherungspflichtig

Beamte, Richter und Soldaten sind nicht rentenversicherungspflichtig. Das gilt auch für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Denn Beamte erhalten im Ruhestand sogenannte Versorgungsbezüge und keine Rente. Die Höhe der Versorgung orientiert sich am letzten Gehalt vor der Zuruhesetzung. Derzeit können bis zu 71,75 Prozent der letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge als Versorgungsbezüge erreicht werden (► siehe auch Seite 100 im Kapitel „Soziale Sicherung“).

Autoclub

Die Mitgliedschaft in einem Autoclub lohnt sich auf jeden Fall. Ganz gleich, ob es sich bei dem Fahrzeug um ein Kfz, Motorrad, Wohnanhänger oder Reisemobil handelt. In aller Regel sind im Mitgliedsbeitrag auch weitere zusätzliche Dienstleistungen und sonstige Club-Vorteile enthalten.

Unter den klassischen Dienstleistungen versteht man im Allgemeinen:

- Abschlepp- und Pannenhilfe,
- Kfz-Rückführung,
- Krankenrücktransport aus dem Ausland,
- Park-, Unfallflucht-, Demonstrations- und Tierschäden
- Glasbruch-, Schmor- und Marderbisschäden.

Damit Sie als Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst beim richtigen Autoclub Mitglied werden, sollten Sie sich bei den Autoclubs informieren, die als Selbsthilfeeinrichtung im öffentlichen Dienst anerkannt sind. Dort haben Sie als Beschäftigter im öffentlichen Dienst die besten Vorteile.

Mehr Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de oder beim ARCD Auto- und Reiseclub Deutschland (► siehe Anzeige auf der übernächsten Seite).

Bank

Dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) gehören auch zwei Banken an, die sich als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst besonders gut in diesem Bereich auskennen. Als erste und bisher einzige Bank in Deutschland hat die BBBank mit dem Bezügekonto ein spezielles Konto für „Beamte und den öffentlichen Dienst“ eingerichtet (► siehe Anzeige auf Seite 23). Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

Bausparen

Der Staat unterstützt das Bausparen und den Erwerb von Wohneigentum auf vielfältige Weise. Vor allem die staatliche Förderung während der Sparphase sollten sich die Berufseinsteiger nicht entgehen lassen. Damit Sie aber kein Geld verschenken, sollte man die

Förderungen im Einzelnen gut kennen. Hierbei helfen Ihnen die Selbsthilfeeinrichtungen im öffentlichen Dienst, denn sie kennen sich mit diesen Vorteilen bestens aus. Lassen Sie sich einfach von einem Mitarbeiter einer Mitgliedseinrichtung im DBW beraten. Dort erfahren Sie, wie die Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz genau aussieht.

Schließlich zahlen die Arbeitgeber und Dienstherrn im öffentlichen Dienst – je nach Tarifvertrag bzw. Gesetzesregelung – bis zu 40 Euro monatlich dazu. Und der Staat legt noch etwas drauf. Nach dem Wohnungsbauprämiengesetz werden bei Bausparverträgen bis zu 1.024 Euro Einzahlungen pro Jahr bei Verheirateten und maximal 512 Euro bei Ledigen gefördert. Die Wohnungsbauprämie beträgt ab 1. 1. 2004 immerhin 8,8 Prozent. Voraussetzung für die Gewährung der staatlichen Förderungen ist, dass bestimmte Einkommensgrenzen im Jahr nicht überschritten werden. Keine Sorge, diese Grenzen liegen so hoch, dass sie während der gesamten Ausbildungszeit von Auszubildenden oder Beamtenanwärtern erreicht werden. Mehr Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de oder bei Wüstenrot – einer Bausparkasse für den öffentlichen Dienst (► siehe Anzeige auf Seite 31)



Änderungen bei der Wohnungsbauprämie beschlossen

Der Bundesrat hat die Neuregelung der Wohnungsbauprämie beschlossen. Dies hat einschneidende Änderungen zur Folge.

Was ändert sich bei der Wohnungsbauprämie?

Die Wohnungsbauprämie wird künftig nur noch gezahlt, wenn das geförderte Gut haben wohnwirtschaftlich verwendet wird (z. B. für Renovierungen oder den Erwerb einer Immobilie). Diese Neuregelung gilt für alle Verträge, die ab dem 1. Januar 2009 abgeschlossen werden.

Eine Ausnahme besteht nur für junge Bausparer, die ihren Bausparvertrag vor Vollendung des 25. Lebensjahres abschließen. Hier bleibt es im Wesentlichen bei der flexiblen Verwendungsmöglichkeit nach Ablauf der siebenjährigen Bindungsfrist – allerdings gelten auch hier gewisse Einschränkungen.

Wohnungsbauprämie sichern und schon beim Berufseinstieg einen Bausparvertrag abschließen

Sie erhalten nach dem Wohnungsbauprämiengesetz auf maximal zusätzliche 1.024 Euro Einzahlungen pro Jahr bei Verheirateten und maximal 512 Euro bei Ledigen 8,8 Prozent Wohnungsbauprämie vom Staat dazu. Voraussetzung: Sie bewegen sich innerhalb der Einkommensgrenzen für die Prämie.

Jetzt handeln und Förderung mitnehmen!

Eile ist also geboten. Wenn Sie jetzt noch beschließen, können Sie über Ihr Sparguthaben nach 7 Jahren weiter frei verfügen.

Wer ist berechtigt?

- Jeder Bausparer ab 16 Jahre
- Einkommensgrenzen: 25.600 / 51.200 Euro im Jahr (Ledige/Verheiratete)
- Die Förderung im Überblick: 8,8 Prozent Wohnungsbauprämie pro Jahr auf maximal 512/1.024 Euro (ledig/verheiratet) jährliche Sparleistung.



Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

„seit dem Jahre 1951 besteht der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) als Zusammenschluss der beiden großen Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften – dbb beamtenbund und tarifunion sowie Deutscher Gewerkschaftsbund – und den wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst bzw. privatisierten Dienstleistungssektor.“

Vermögenswirksame Leistungen (VL)

Laut Vermögensbildungsgesetz können Sie jährlich 470 Euro (monatlich rund 40 Euro) vermögenswirksame Leistungen auf Ihren Bausparvertrag anlegen. Ihr Arbeitgeber zahlt dann je nach Tarifvertrag seinen Betrag monatlich dazu. Zusätzlich erhalten Sie vom Staat auf Ihre VL von bis zu 470 Euro insgesamt 9 Prozent Arbeitnehmer-Sparzulage, wenn Sie die festgesetzten Einkommensgrenzen nicht überschreiten.

Beihilfe

Beamtenanwärter erhalten im Krankheitsfall eine Fürsorgeleistung (Beihilfe) des Dienstherrn. Mehr Informationen zur Beihilfe unter www.die-beihilfe.de.

Berufsunfähigkeit

Unter der Berufsunfähigkeit versteht man eine ärztlich bestätigte, dauernde Beeinträchtigung der Berufsausübung durch Krankheit, Unfall oder Invalidität.

Bei Berufsunfähigkeit kann man seinen ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben. Die Kriterien der Berufsunfähigkeit sind enger gefasst als die der Erwerbsunfähigkeit. Bei einer Berufsunfähigkeit kann der Betroffene noch weiterhin einem anderen Arbeitsverhältnis nachgehen, das seiner körperlichen und geistigen Konstitution entspricht, er kann lediglich seinen ursprünglichen Beruf nicht mehr ausüben.

Gegen die Berufsunfähigkeit kann man sich versichern. Der Versicherungsfall liegt im Allgemeinen bei mindestens 50 Prozent Berufsunfähigkeit vor. Mit der privaten Absicherung der Berufsunfähigkeit über einen Versicherungsvertrag ist automatisch auch die Erwerbsunfähigkeit versichert.

Wir empfehlen Ihnen als Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst, sich bei den Selbsthilfeeinrichtungen im öffentlichen Dienst zu informieren, bevor Sie eine private Berufsunfähigkeitsversicherung abschließen. Die Mitgliedseinrichtungen im DBW kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und bieten leistungsfähige Angebote zu günstigen Preisen. Mehr Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

Dienstunfähigkeit

Unter Dienstunfähigkeit versteht man, dass ein Beamter oder Soldat auf Grund körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche der körperlichen und geistigen Kräfte nicht mehr in der Lage ist, seine dienstlichen Pflichten gegenüber seinem Dienstherrn zu erfüllen.

Dienstunfähigkeit wird durch ein amtsärztliches, truppenärztliches bzw. ärztliches Gutachten festgestellt. Der Beamte wird je nach Status bei Feststellung einer Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder entlassen. Aktuelle Arbeitsunfähigkeit ist nicht mit Dienstunfähigkeit gleichzusetzen, jedoch kann länger dauernde Arbeitsunfähigkeit ein Indiz für Dienstunfähigkeit sein.

Abhängig vom Status des Beamten und davon, ob die Dienstunfähigkeit durch einen Dienstunfall entstanden ist oder nicht, ergeben sich verschiedene Leistungsansprüche gegen den Dienstherrn. Der Beamte auf Lebenszeit wird in den Ruhestand versetzt und erhält Leistungen durch den Dienstherrn.

Ganz anders verhält es sich bei „Beamten auf Probe“ und „Beamten auf Widerruf“ (Beamtenanwärter). Sie haben keinen Leistungsanspruch und werden aus dem Dienst entlassen.



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

VERSICHERUNGEN · Privat- und Diensthaftpflichtversicherung · Hausrat- und Glasversicherung · Kfz-Versicherung · Unfallversicherung · Kapital- und Risikolebensversicherung · Private Rente · Altersvorsorge · Direktversicherung · Riester-Rente · Ausbildungsversicherung · Aussteuerversicherung · Sterbegeldversicherung · Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsicherung · Private Krankenversicherung · spezielle Beihilfetarife · Zusatzversicherung für gesetzlich Krankenversicherte · Pflegeversicherung · Rechtsschutzversicherung · Wohngebäudeversicherung ·

BAUSPAREN · Baufinanzierung · Vermögensbildung · Beratung über staatliche Förderung und Eigentumsbildung ·

BANKDIENSTLEISTUNGEN · Kreditkarten · Privat- und Beamendarlehen · Sparkonten · Girokonten · Bezügekonto für den öffentlichen Dienst · Homebanking · Sparbrief · ec-Cash · Investmentfonds · Wertpapiere · Reiseschecks · Anlagenberatung ·

SERVICE, AUTO UND EINKAUFSVORTEILE · Vorteile beim Einkaufen · Autoclubs · Service rund ums Auto · Schutzbriefversicherung · Reise und Erholung · Kulturelle Veranstaltungen

www.selbsthilfeeinrichtungen.de

Es bleibt ihnen nur die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da dieser Schutz nicht ausreicht und völlig unzureichend ist, bieten einige Selbsthilfeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes eine sogenannte „Dienstunfähigkeits-Absicherung“ an. Die Mitgliedseinrichtungen im DBW kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und bieten leistungsfähige Produkte zu günstigen Preisen.

Mehr Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

Elternzeit

Siehe ► „Mutterschutz und Elternzeit“ auf Seite 108.

Finanzdienstleister

In Deutschland gibt es viele Banken und Versicherungen, die meisten bezeichnen sich auch als Finanzdienstleister. Aber nicht alle Unternehmen kennen sich im öffentlichen Dienst aus. Mit den Besonderheiten bei Beamten und Tarifkräften im öffentlichen Dienst sind die sogenannten Selbsthilfeeinrichtungen bestens vertraut. Sie kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und bieten leistungsfähige Produkte zu günstigen Preisen. Mehr Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

Freizeit „Nach dem Job – Zeit für mich“

Bei täglich acht Stunden Job bleibt kaum noch Zeit für sich selbst. Viele Menschen geben mit ihrem Berufsstart ihre Hobbies auf. Dabei ist es so wichtig, einen Ausgleich zu haben, um abschalten zu können, den Alltag hinter sich zu lassen oder um wieder einen freien Kopf zu bekommen. Die Balance zwischen Job und Freizeit zu finden, ist oft nicht einfach. Es gibt Menschen, die in ihrer Freizeit eine Menge unternehmen: hier mit den Freunden treffen, dort zum Tennis, anschließend mit der Freundin treffen, sich für den Spanisch-Kurs vorbereiten, ... Doch wirklich erholt sind sie nicht, sie stecken mitten im Freizeitstress. Vielleicht mag es esoterisch oder sich sonst irgendwie komisch anhören, aber: Hören Sie genau auf Ihren Körper. Fragen Sie sich, was Ihnen wirklich wichtig ist? Was genau möchten Sie am liebsten unternehmen – jetzt, nach Feierabend, am Wochenende, im nächsten Urlaub?

Schaffen Sie sich einen „Ruhepol“ – wie auch immer der für Sie aussehen mag. Das kann ein gutes Buch am Abend sein oder einfach nur Musik hören, vielleicht ist es Yoga oder nichts tun, so richtig faulenzen und das Seelchen in einer Hängematte vor sich hindösen lassen. Also: Wie sieht Ihr perfekter Ruhepol aus? An welchem Ort könnte er sein? Sie werden staunen, welche Ideen Ihnen einfallen, um Ihren perfekten Ruhepol zu schaffen – und wie schön und entspannend es sein wird, wenn Sie ihn für sich nutzen.

Freunde

Freunde sind Partner fürs Leben. Man teilt (fast) alles mit ihnen, sie wissen nahezu alles voneinander, die Sorgen, die Ängste, die Träume des Anderen. Man lacht zusammen, redet, fährt vielleicht zusammen in den Urlaub – sie sind da, wenn man sie braucht.



Rund ums Geld im öffentlichen Dienst

Das Nachschlagewerk für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit den wichtigsten Infos zu Einkommen, Bezahlung, Zulagen, Arbeitszeit, Urlaub, Reise- und Umzugskosten, Nebentätigkeiten, Rente, Beamtenversorgung, Gesundheit, Kranken- und Pflegeversicherung, Beihilfe, Soziales, Kinder- und Elterngeld sowie Steuern von A bis Z. Der Ratgeber erläutert komplizierte Sachverhalte verständlich und ist übersichtlich gegliedert.



Mehr Informationen findet man auf der Buch begleitenden Website unter www.rund-ums-geld-im-oeffentlichen-dienst.de



Beamtenversorgung in Bund und Ländern

Die Grundzüge der Beamtenversorgung werden verständlich erläutert, beispielsweise die Berechnung des Ruhegehalts und die Mindestversorgung. Die Neuregelungen des Versorgungsänderungsgesetzes sind genauso berücksichtigt wie die „Riester-Vorsorge“ für Beamte. Das Buch enthält den Wortlaut des BeamtVG mit dem Stand vor der Föderalismusreform sowie die aktuelle Fassung des Beamtenversorgungsgesetzes (Bund). Mit einem Verzeichnis von Anwälten für das Verwaltungs- und Beamtenrecht.



Mehr Informationen findet man auf der Buch begleitenden Website unter www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de

Gewerkschaften

Gewerkschaften sind wichtig – auch und gerade für Berufseinsteiger (► siehe auch Seite 117 f.). Unter www.dgb.de und www.dbb.de findet man umfassende Informationen zu den Gewerkschaften. Dort erfährt man auch, wie man Mitglied werden kann.

Hobbies

Sicherlich kennen Sie das auch: Vor lauter Terminen und Zeitdruck wissen Sie nicht, wo Ihnen der Kopf steht. Das muss nicht so sein. Schließlich ist alles nur eine Frage der Organisation, oder? Mit einem Zeitplan können Sie sich schnell und leicht einen Überblick über Ihre Aktivitäten in Beruf/Ausbildung und Freizeit verschaffen. So können Sie Ihre Woche besser planen und gewinnen mehr Zeit, die Sie für die angenehmen Dinge des Lebens nutzen können.

Konto für den öffentlichen Dienst

Das erste selbstverdiente Geld – spätestens jetzt sollten Sie sich um ein eigenes Girokonto kümmern. Für Auszubildende und Beamtenanwärter ist das Girokonto bei einigen Banken gebührenfrei. Doch nach der Ausbildung wird man bei etlichen Banken zur Kasse gebeten. Deshalb sollten Sie sich schon jetzt darüber informieren, was kosten Überweisungen, Kontoauszüge oder die ec-Karte. Manche Banken zahlen sogar Zinsen auf das Guthaben beim Girokonto. Wenn Sie sicher gehen wollen, können Sie sich gerne an die Banken wenden, die dem öffentlichen Dienst in besonderer Weise verbunden sind. Mehr Informationen finden Sie auf der Website des DBW unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de oder bei der BBBank, der Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst (► siehe Bezügekonto auf Seite 23)

Kraftfahrzeug – Mein erstes Auto

Man wird es sein ganzes Leben nicht vergessen. Das erste Auto wird immer etwas ganz Besonderes bleiben. Sie haben sich für einen Beruf im öffentlichen Dienst entschieden. Dann können Sie ihr Auto günstiger „versichern“ als Beschäftigte in der privaten Wirtschaft. Ja, es ist erwiesen, Beamte und andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst fahren „weniger schadengeneigt“ (wie es die Versicherer ausdrücken). Als Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst sollten Sie sich daher für einen Autoversicherer entscheiden, der sich im öffentlichen Dienst besonders gut auskennt. Die Selbsthilfeeinrichtungen im Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) haben besonders günstige Tarife. Mehr Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

Krankenversicherung

In Deutschland gibt es zwei Arten von Krankenversicherungen:

- Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
- Private Krankenversicherung (PKV).

Die wesentlichen Unterscheidungen zwischen der GKV und PKV:

- bei der gesetzlichen Krankenversicherung ist der Beitragssatz auf Basis weitgehend staatlich festgelegter Leistungen kalkuliert,
- der Leistungsumfang ist lt. SGB V auf „wirtschaftliche, ausreichende, notwendige und zweckmäßige Leistungen“ beschränkt nicht risiko-, sondern einkommensabhängig,



Beihilfe in Bund und Ländern

Der Ratgeber erläutert die komplizierten Vorschriften zur Beihilfe und orientiert sich am Beihilferecht des Bundes, das auch in einigen Ländern entsprechend angewendet wird. Vom Bundesrecht abweichende Landesvorschriften werden in einem eigenen Kapitel „Länder“ erläutert. Die Neuregelungen der Gesundheitsreform sind berücksichtigt. Tipps und Infos sowie ein Verzeichnis von Kliniken machen den Ratgeber zu einem beliebten Nachschlagewerk.



Mehr Informationen findet man auf der Buch begleitenden Website unter www.die-beihilfe.de



BerufsStart im öffentlichen Dienst

Der Ratgeber hilft allen jungen Menschen beim Start in das Berufsleben bei einem öffentlichen Arbeitgeber. Gerade im öffentlichen Dienst gelten für Auszubildende und Beamtenanwärter zahlreiche Sonderregelungen. Der Ratgeber erläutert die wichtigsten Rechte und Pflichten zum BerufsStart. Das Buch eignet sich auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Verantwortliche im Personalbereich. Mit ausgewählten Link-Tipps zu „Film, Musik und Video“.



Mehr Informationen findet man auf der Buch begleitenden Website unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de



Auszubildende in der GKV, Beamtenanwärter in der PKV

Auszubildende im öffentlichen Dienst sind verpflichtet, sich in einer GKV zu versichern. Es besteht ein Recht auf Wahlfreiheit, d.h. die Auszubildenden können sich eine Krankenkasse frei auswählen. Da es sowohl bei den Beiträgen als auch bei den Leistungen erhebliche Unterschiede gibt, ist es ratsam, sich vorher umfassend zu informieren. Unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de finden Sie einige Link-TIPPS.

Für Beamtenanwärter gelten andere Regelungen. Sie erhalten vom Dienstherrn eine Krankenfürsorgeleistung und sind beihilfeberechtigt. Deshalb übernimmt der Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz der anfallenden Krankheitskosten. Beamtenanwärter müssen sich lediglich für den Teil absichern, den die Beihilfe nicht abdeckt. Mit diesen Besonderheiten bei Beamten und Beamtenanwärtern sind die sogenannten Selbsthilfeeinrichtungen bestens vertraut. Sie kennen sich gerade bei der Beihilfe besonders gut aus und bieten leistungsfähige Produkte zu günstigen Tarifen. Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

- beinhaltet eine Umverteilungskomponente, die die Bezieher mittlerer Einkommen zugunsten von Geringverdienern oder beitragsfrei Versicherter (z. B. Familienmitglieder) belastet,
- umlagefinanziert (d. h. es werden keine (Alters-) Rückstellungen für die höheren Kosten älterer Versicherter gebildet), nicht demographiegesichert (d. h. die Alterung der Bevölkerung führt zu tendenziell immer höheren Beitragssätzen).

In der Privaten Krankenversicherung ist die Versicherungsprämie

- kalkuliert auf Basis individuell zwischen Versicherungsnehmer und Versicherung vereinbarter Leistungen, risikobezogen und einkommensunabhängig,
- rüchlagebildend (d. h. vorhersehbare Kostensteigerungen durch die Altersentwicklung innerhalb einer Tarifgruppe werden durch eine Rücklagenbildung gemindert),
- demographiefest, da die Prämien jeweils für die versicherte Tarifgruppe berechnet werden und nur für diese risikogerechte Beiträge erhoben werden und Zahlungen erfolgen. Die Altersentwicklung wird sich auch in diesen Tarifgruppen in der Risikokalkulation niederschlagen und daher ebenso zu höheren Beiträgen führen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung, allerdings nicht für alle im selben Maße,
- tarifgruppenbezogen kalkuliert und damit vergreisungsgefährdet (d. h. sie beinhaltet nur einen Risikoausgleich innerhalb einer Tarifgruppe, aber keine Umverteilung mit weiteren Versichertengruppen im gleichen Versicherungsunternehmen).

Beide Versicherungsarten – GKV und PKV – verhalten sich gleich bzgl. Kostensteigerungen in der medizinischen Versorgung und der zunehmenden Langlebigkeit der Bevölkerung.

Etwa 87,5 Prozent der Krankenversicherten sind Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, 12,5 Prozent sind privat krankenversichert.

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst sind rund 200.000 junge Menschen in Ausbildung, davon etwa 90.000 in einem Beamtenverhältnis. Nach der demografischen Entwicklung wird sich die Zahl der Schulabgänger/innen in den kommenden Jahren erheblich verringern. Auch für Behörden und sonstige Einrichtungen

Im öffentlichen Sektor wird es schwerer werden, geeignete Schulabgänger für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu interessieren und zu gewinnen.

Es ist absehbar, dass es zu einem Wettbewerb um den besten Nachwuchs kommen wird. Schon in den letzten Jahren wurden in der privaten Wirtschaft bestimmte Ausbildungsplätze nicht besetzt, weil sich nicht genügend geeignete Bewerber/innen gefunden haben. Von dieser Entwicklung ist auch der öffentliche Dienst erfasst, beispielsweise bei der Gewinnung um den Nachwuchs für technische Berufe und IT-Ausbildungen.

Das Projekt des DBW „Ausbildung im öffentlichen Dienst“ will einen Beitrag leisten, die Vielfalt des „Öffentlichen Dienstes“ und die dort bestehenden Chancen für einen BerufsStart mit Perspektiven aufzuzeigen. Nur wenige Berufseinsteiger wissen, dass der öffentliche Dienst ein moderner Arbeitgeber mit sehr guten Ausbildungsangeboten ist.

Der Internetauftritt www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de steht im Mittelpunkt des Projekts. Dort findet man die Kontaktdaten zu den Behörden. Mit einem Link im Profil der jeweiligen Behörde kommen die User direkt zum Ausbildungsplatzangebot der behördeneigenen Website. Daneben bietet der Internetauftritt eine Stellenbörse für Auszubildende und Beamtenanwärter/innen, die von den Behörden kostenfrei genutzt werden kann.

Das Projekt wird von den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften unterstützt. Sowohl der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als auch der dbb beamtenbund und tarifunion haben das Projekt mit einer Anschubfinanzierung gefördert.



Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung

Gerade erst in den Beruf gestartet und dann soll man jetzt schon an die Rente denken? Ja, am besten wär's. Je früher man sich darum kümmert, desto besser sieht Ihre Zukunft aus. Zumindest finanziell.

Bereits jetzt wird dafür gesorgt, dass die Kassen der gesetzlichen Rentenversicherung entlastet werden. Das Rentenniveau, derzeit bei etwa 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens soll bis 2030 bei 68 Prozent liegen. Was Sie später einmal bekommen werden und ob das dann zum Leben reichen wird, weiß heute noch keiner. Daher wird jedem einzelnen empfohlen so früh wie möglich vorzusorgen.

Zusammen mit der Rentenreform wurde die staatliche Förderung der privaten Eigenvorsorge eingeführt. Mit der privaten Vorsorge kann man nicht früh genug beginnen. Nutzen Sie die Fördermöglichkeiten des Staates. Es werden alle Personen gefördert, die Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Empfänger von Besoldung oder Amtsbezügen sind – also auch Auszubildende und Beamtenanwärter.

Banken und Versicherungen bieten verschiedene Formen der privaten Altersvorsorge an, das können Sparverträge, Fondsanlagen oder auch direkte Rentenversicherungen sein. Vom Staat werden alle Verträge gefördert, die auch zertifiziert sind – was aber wiederum kein Qualitätsmerkmal bedeutet muss. Wichtig ist, dass man sich individuell beraten lässt, um den Vorsorgebedarf ermitteln zu können; lassen Sie sich dabei auch ausrechnen, wie hoch Ihr Eigenanteil ist, den Sie einbringen müssen, um die Förderung vom Staat zu erhalten. Am besten holt man sich ein Angebot von den Selbsthilfeeinrichtungen im öffentlichen Dienst ein. Denn die Mitgliedseinrichtungen im DBW kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus. Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de



Beiträge für die Altersvorsorge sind Sonderausgaben

Wer sich für eine zusätzliche Altersvorsorge entscheidet, kann die Beiträge hierfür in der Steuererklärung unter Sonderausgaben geltend machen.

Riesterförderung

Man kann es verstehen, dass Berufseinsteiger beim ersten selbst verdienten Geld nicht sofort an die Altersvorsorge denken. Aber gerade auf die Vorteile der staatlichen Riesterförderung sollte man auf keinen Fall verzichten.

Unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de können Sie sich ein Angebot einholen.

Schutzkleidung

Musst du aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder auf Anordnung des Arbeitgebers Schutzkleidung tragen, ist dir diese unentgeltlich und in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Die Reinigung der Schutzkleidung muss ebenfalls auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt werden. Schutzkleidung, die man selbst beschafft (z. B. Schuhe) sind steuerlich als Werbungskosten absetzbar.

Schwerbehinderung

„Behinderung“ ist in unserer Gesellschaft ein Tabu-Thema, in erster Linie, weil viele nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen beziehungsweise wie sie mit den Menschen, umge-

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie geben täglich alles und zeigen dabei immer vollen Einsatz. Gut, dass es jemanden gibt, der auch alles für Sie gibt: die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Der Versicherungsspezialist im Öffentlichen Dienst, der exklusiv nur für Sie da ist. Und das schon seit über 140 Jahren. Kommen Sie zu Ihrem persönlichen Betreuer ganz in Ihrer Nähe und lassen Sie sich in einer der über 4000 AXA Agenturen beraten. Wir freuen uns auf Sie. Mehr Informationen erhalten Sie unter www.DBV.de oder unter Telefon 0800 166 55 94.



Ein Unternehmen der AXA Gruppe

hen sollen, die eine Behinderung haben. Behinderte Menschen gehören leider zu den so genannten Randgruppen. Der Staat versucht genau das zu verhindern und hat Gesetze und Verordnungen erlassen, die ermöglichen, dass Behinderte in die „normale“ Gesellschaft integriert werden.

So gibt es beispielsweise in Unternehmen, die mindestens fünf schwer behinderte Menschen beschäftigen, gleichzeitig auch eine Schwerbehindertenvertretung. Sie wird in den Betrieben oder Dienststellen gewählt und stehen den behinderten Kollegen mit ihrer Beratung zur Seite, sie sorgen dafür, dass Gesetze wie das Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise Verordnungen und sämtliche vereinbarten Verträge und Anordnungen für Menschen mit Behinderungen eingehalten werden.

Steuererklärung und Steuern während der Ausbildung

Die meisten Einkommensarten unterliegen der Steuerpflicht. Auch die Auszubildendenvergütungen und Bezüge der Beamtenanwärter sind steuerpflichtig. Neben den normalen monatlichen Bruttobezügen sind aber auch zusätzliche Leistungen, wie das Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder die vermögenswirksamen Leistungen steuerpflichtig.

Der Gesetzgeber hat im Steuerrecht bestimmte Steuerklassen eingerichtet, die sich z. B. am Familienstand orientieren. Für Ledige gilt grundsätzlich die Steuerklasse I, Verheiratete können zwischen der Steuerklasse IV und III wählen. Daneben wurden im Steuerrecht bestimmte Freigrenzen vorgesehen, für die keine Steuern zu zahlen sind. Im Jahr 2013 ist beispielsweise erst dann Lohnsteuer zu zahlen, wenn das monatliche Bruttoeinkommen höher als 920 Euro liegt (bzw. im Jahr 10.862 Euro). Wenn Lohnsteuer zu zahlen ist, wird auch der sogenannte Solidaritätszuschlag erhoben (5,5 Prozent der Lohnsteuer). Bei konfessioneller Zugehörigkeit sind auch Kirchensteuern zu zahlen (in Baden-Württemberg und Bayern sind das 8 Prozent der Lohnsteuer, in den anderen Bundesländern liegt dieser Satz bei 9 Prozent).

Lohnsteuerkarte

Seit dem Jahr 2011 werden keine Lohnsteuerkarten mehr versandt, weil der Staat das Lohnsteuerabzugsverfahren auf ein elektronisches Verfahren umgestellt hat. Wer 2013 zum ersten Mal eine Lohnsteuerkarte benötigt, muss beim Finanzamt eine Ersatzbescheinigung beantragen. Eine Ausnahmeregelung gibt es für Auszubildende und stellt eine Vereinfachung dar: für Ledige kann die Ausbildungsbehörde auf die Ersatzbescheinigung verzichten und die Lohnsteuerklasse I zugrunde legen.

Hierfür muss man lediglich seine Steuer-Identifikationsnummer, das Geburtsdatum und die Religionszugehörigkeit (wegen der Kirchensteuer) mitteilen und schriftlich bestätigen, dass es das erste Arbeitsverhältnis ist. Die Steuer-Identifikationsnummer wurde im Juli 2007 eingeführt und gilt lebenslang. Sie besteht aus 10 Ziffern und müsste eigentlich jedem Berufseinsteiger zugeschickt worden sein.



Abgabenrechner – Lohnsteuer ermitteln

Unter www.abgabenrechner.de hat das Bundesfinanzministerium einen Rechner eingerichtet, mit dem man die Höhe der Lohn- bzw. Einkommensteuer schnell und einfach ermitteln kann.



Info

Aktuelle und kurz gefasste Informationen zum Thema „Ausbildung im öffentlichen Dienst“. Änderungen und Neuerungen bei Berufen und aktuelle Trends in der Berufsbildung.

Berufsbilder

Hier findet man Informationen zu mehr als 400 Berufsbildern für Auszubildende und Beamtenanwärter/innen. Beschrieben werden Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungsinhalte.

Tipps

Ratschläge und Hinweise für Schulabgänger und andere Berufssuchende. Wie bewerbe ich mich richtig und andere TIPP's für eine erfolgreiche Bewerbung bei Behörden.

Arbeitgeber

In dieser Rubrik findet man mehrere Tausend Behörden mit ihren Kontaktdaten. Mit einem Link im Profil der jeweiligen Behörde gelangen die User direkt zum Ausbildungsplatzangebot auf der Website der entsprechenden öffentlichen Einrichtung.

Suche

Recherchieren und finden... Mit der Suchfunktion kommt man schnell an den richtigen Treffer...

Download

Interessante und wichtige Dokumente können hier kostenfrei heruntergeladen werden.

Stellenbörse

Hier finden Sie die bundesweit führende Stellenbörse für die Ausbildung im öffentlichen Dienst. Das Ausbildungsplatzangebot umfasst durchschnittlich rund 2.000 Stellen für Auszubildende und Beamtenanwärter/innen. Die Behörden und sonstigen Einrichtungen im öffentlichen Dienst bzw. im privatisierten Dienstleistungssektor können diese Ausbildungsplatzbörse kostenfrei nutzen.

Unfallversicherung

Wer hilft Ihnen finanziell, wenn Sie einen Unfall erleiden? Die Gesetzliche Unfall- und Rentenversicherung sorgen leider nur für eine Grundabsicherung bei Berufs- und Freizeitunfällen. Daher ist eine zusätzliche private Absicherung wichtig. Auch und gerade für Berufseinsteiger.

Versicherungen

Berufseinsteiger werden von vielen Versicherungen eifrig umworben. Einige Versicherungen muss, andere sollte man dringend abschließen. Aber bitte nicht mehr versichern wie unbedingt notwendig. Die Selbsthilfeeinrichtungen im DBW kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus. Sie haben jahrzehntelange Erfahrung und haben bereits Millionen von Beschäftigten versichert. Welche Versicherungsunternehmen dem DBW angehören, erfahren Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de

Und hier einige Empfehlungen für Berufseinsteiger (Auszubildende und Beamtenanwärter)

- Eine Hausratversicherung benötigt man, wenn man in den eigenen vier Wänden wohnt, allerdings nicht, wenn man in einem Wohnheim oder in einer WG lebt.
- Der Abschluss einer Berufs-/Dienstunfähigkeitsversicherung ist unbedingt notwendig, da Berufsanfänger in den ersten Jahren keine Leistung aus der Rentenversicherung bzw. Beamtenversorgung erhalten.
- Bei der privaten Altersvorsorge kann man nie früh genug anfangen. Die Selbsthilfeeinrichtungen im DBW beraten so individuell wie möglich. Es empfiehlt sich, unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de nach weiteren Informationen zu recherchieren. Dort finden Sie Tipps und Hinweise zu vielen Angeboten und eine Reihe ausgewählte Links. Wichtig ist, sich sehr genau zu informieren, um sich fürs Alter so optimal wie möglich abzusichern – dann können Sie auch gelassen in die Zukunft schauen.
- Wer mehr als 325 Euro im Monat verdient, ist nicht mehr über seine Eltern krankenversichert. Wollen sich Auszubildende für eine Krankenversicherung entscheiden, dann steht Ihnen ein ziemlich großes Angebot an gesetzlichen Krankenkassen zur Verfügung. Man kann nach Leistungen oder nach der Höhe des Beitrages entscheiden. Die Leistungen decken sich bei allen Krankenkassen in hohem Umfang, da sie vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind. Unterschiede gibt es allerdings bei den Beiträgen und Serviceleistungen.

Beamtenanwärter sind beihilfeberechtigt und damit versicherungsfrei. Ergänzend sollte rechtzeitig eine beihilfekonforme, private Krankenversicherung abgeschlossen werden. Eine Weiterversicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung ist nicht empfehlenswert, da der Beihilfeanspruch so nicht voll genutzt werden kann.

Unser Online-Tipp

Unser Angebot – Ihr Vorteil:
Unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de finden Berufseinsteiger die passenden und günstigen Tarife.

Marketing Öffentlicher Dienst

Erfolgreiches Zielgruppenmarketing

mit dem direkten Zugang zu 7,3 Mio.
Beschäftigten im Öffentlichen Sektor

■ OnlineWerbung

Banner und **Textlinks** auf mehr als 120 eigenständigen Internetauftritten mit täglich mehr als 50.000 Besuchern. Kein anderer Anbieter in Deutschland vermarktet mehr Websites mit Themen zum Öffentlichen Dienst!

Newsletter in alle Bereiche des Öffentlichen Sektors.



■ PrintWerbung

Anzeigenplatzierung in Publikationen für den Öffentlichen Sektor wie z.B. in den Ratgebern des DBW „Rund ums Geld im öffentlichen Dienst“, „Die Beihilfe in Bund und Ländern“; im „BEAMTEN-MAGAZIN“ und im Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“.

PR-Werbung im hochinformativen, redaktionellen Umfeld der o.g. Publikationen und weiteren Veröffentlichungen.

Nutzen Sie unser Angebot
– für Ihren Vorteil

Marketing Öffentlicher Dienst

Tel. Christa Jäcker 0211 72134571

Mail kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de



Mehr Informationen:
www.marketing-oeffentlicher-dienst.de



Verbraucherzentrale informiert

Bei der Verbraucherzentrale hat man die Möglichkeit einen Fragebogen dazu auszufüllen, der unterschiedliche Kriterien enthält, die man nach Wunsch und Wichtigkeit ankreuzt. Der ausgefüllte Fragebogen wird anschließend mit sämtlichen Leistungen der Krankenkassen verglichen und man erhält eine Auswahl an Anbietern, die laut angegebenen Kriterien in Frage kämen.

Gerne können Sie sich auch unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de informieren.

Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag

Endlich 18. Das fühlt sich schon ziemlich aufregend an. Kein Wunder, wo sich doch mit der Volljährigkeit eine ganze Menge ändert. Einerseits hat man nun mehr Verpflichtungen, andererseits aber auch mehr Freiheiten. Denn: im § 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches heißt es, dass die Volljährigkeit mit dem 18. Lebensjahr beginnt. Und damit haben Sie nun auch die Rechte und Pflichten eines Erwachsenen. Sie sind für Ihr Handeln voll verantwortlich. Hier einige Änderungen, die mit dem 18. Lebensjahr eintreten.

■ Die eigenen vier Wände

Ob aus beruflichen oder privaten Gründen: mit 18 Jahren darf jeder für sich selbst entscheiden, ob er von zu Hause ausziehen möchte – und natürlich auch wohin.

■ Erbschaft & Testament

Ab 18 kann man nicht nur eine Erbschaft annehmen oder ablehnen, man hat nun auch die Möglichkeit sein persönliches Testament zu schreiben. Man nennt dies auch „voll testierfähig“ sein.

■ Führerschein

Führerschein. Endlich. Und mit 18 kann man gleich zwei machen – wenn man möchte. Zum einen den Pkw-Führerschein Klasse B und den Motorradführerschein bis 34 PS, Klasse A.

In einigen Bundesländern kann man ab 2004 den Führerschein bereits schon mit 17 erwerben, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass man bis zum 18. Lebensjahr nur in Begleitung eines Erwachsenen selbst Auto fährt. Und: es muss bei der Führerscheinstelle eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden. Wenn Sie mehr dazu wissen möchten, finden Sie Antworten dazu im Internet, aber auch eine Fahrschule vor Ort kann weiterhelfen, sie sind über die neuesten Änderungen und Regelungen informiert.



Führerschein schon mit 17

Seit 1.1.2011 können Jugendliche grundsätzlich schon mit 17 Jahren den Führerschein machen und sich in Begleitung eines erfahrenen Autofahrers hinters Steuer setzen. Mit 16,5 Jahren können Jugendliche bereits mit dem Fahrerunterricht beginnen und sich ab dem 17. Geburtstag ans Steuer eines Autos setzen, wenn sie von einem mindestens 30 Jahre alten Beifahrer begleitet werden.

Wer den Führerschein ab 17 besitzt, der darf aber nur unter bestimmten Bedingungen selbst ans Steuer:

- es muss immer eine Begleitperson mitfahren
- die Begleitperson muss älter als 30 Jahre sein und muss den Führerschein Klasse B mindestens fünf Jahre besitzen
- die Begleitperson darf nicht mehr als drei Punkte im Verkehrszentralregister haben
- die Begleitperson muss amtlich eingetragen sein und muss beim Antrag auf den Führerschein angegeben werden (spontan kann sich kein Erwachsener mit einem Fahranfänger ins Auto setzen)
- es können max. fünf Begleitpersonen angegeben werden.

Die Bescheinigung zum begleiteten Fahren gilt nur in Deutschland und in Österreich. Im sonstigen Ausland darf damit nicht gefahren werden (nationale Sonderregelung). Für Fahrer mit 17 gilt die 0,0-Promille-Grenze für Fahranfänger. Für den Begleiter gilt die 0,5-Promille-Grenze. Für Fahrer und Beifahrer gelten natürlich die bekannten Vorschriften über berauschende Mittel (drogenfreies Fahren).

Da die Begleitperson nicht der Fahrzeugführer ist, darf sie nicht aktiv in die Fahrzeugsteuerung eingreifen, sondern nur als Berater tätig sein. Wo die Begleitperson sitzen muss, ist aber nicht vorgeschrieben. Sie kann auch auf dem Rücksitz Platz nehmen.



Missachtung der Fahrerlaubnis

Wenn ein junger Fahranfänger die o. a. Auflagen für „begleitetes Fahren“ missachtet, wird seine Fahrerlaubnis widerrufen. Außerdem muss er mit einem Bußgeld rechnen, eine Verlängerung der Probezeit und die Auflage, vor dem Neuerwerb des Führerscheins ein Aufbauseminar zu machen. Aber auch dem Begleiter drohen bei Missachtung empfindliche Strafen, beispielsweise wenn die Begleitperson alkoholisiert ist. Für Fahranfänger gilt bis 21 Jahre ohnehin die Null-Promille-Regel.

■ Geschäftsfähigkeit

Konten eröffnen, Verträge unterschreiben und auch das Abschließen jeglicher Kaufgeschäfte wie beispielsweise beim Auto, oder bei einem Kredit, auch Versicherungen können nun selbst und ohne Einwilligung der Eltern beziehungsweise eines Erziehungsberechtigten abgeschlossen werden. Denn: mit 18 gilt man als voll geschäftsfähig. Das bedeutet aber auch, dass alle Verpflichtungen und Verbindlichkeiten, die man damit eingeht auch von einem selbst erfüllt werden müssen.

■ Heiraten

Wer seinen Partner fürs Leben gefunden hat und ihn heiraten möchte, kann dies ohne Zustimmung der Eltern tun – vorausgesetzt beide sind mindestens 18 Jahre alt.

■ Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Auch das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt ab der Volljährigkeit nicht mehr. Es dürfen mehr als 40 Stunden die Woche gearbeitet werden, Akkord-, Schicht- sowie Wochenendarbeit sind nun erlaubt genauso wie Arbeiten, die möglicherweise gefährdend sein könnten. Der Arbeitgeber kann nun auch die Pausenzeit von bisher 1 Stunde auf eine halbe Stunde verkürzen, wenn die tägliche Arbeitszeit mindestens 6 Stunden beträgt.

Unter www.berufstart-im-oeffentlichen-dienst.de geht es zum Download des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

■ Jugendschutzgesetz (JuSchG)

Das Jugendschutzgesetz gilt nur bis zum 18. Lebensjahr. Mit Beginn der Volljährigkeit gibt es keinerlei begrenzte Ausgehzeiten, auch Alkohol darf nun gekauft und getrunken werden. Und: Filme, Games, Videos, kurz, alles, was bisher unter Altersbeschränkung fiel, gilt ab 18 nicht mehr und darf nun gekauft, gesehen oder geliehen werden.

■ Kindergeld

Eltern erhalten für jedes ihrer Kinder monatlich jeweils 184 Euro, für das 3. Kind 190 Euro und für jedes weitere Kind werden 215 Euro gezahlt. Bei der zuständigen Familienkasse kann der Antrag gestellt werden, die entsprechenden Formulare findet man natürlich auch auf den Internetseiten des Arbeitsamtes. Kindergeld wird mindestens bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gezahlt. Befindet sich das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung bzw. im Studium, wird Kindergeld bis grundsätzlich maximal zur Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt. Für verheiratete Kinder besteht nur dann Anspruch auf Kindergeld, wenn der Ehepartner für den Unterhalt des Kindes nicht aufkommen kann. Eine weitere Ausnahme von der Altersgrenze gilt bei schwerbehinderten Kindern, sofern die Schwerbehinderung vor dem 25. Lebensjahr festgestellt wurde und mindestens ein Elternteil noch lebt. In diesem Fall können die Zahlungen bis zum Tode beider Elternteile oder des Kindes selbst erfolgen.

Seit 2012 wird das Kindergeld unabhängig vom Einkommen des Kindes gezahlt. Die bisherige Grenze, wenn das Kind mehr als 8.004 Euro an Jahreseinkommen hatte und damit kein Anspruch auf Kindergeld mehr bestand, ist ersatzlos weggefallen.

■ Prozessfähigkeit

Ab sofort ist man voll prozessfähig, Gerichtsprozesse können nun entgegengenommen oder veranlasst werden – wobei man sich natürlich von einem Anwalt vertreten beziehungsweise beraten lassen kann.

■ Schadensersatzpflicht

Wer 18 Jahre oder älter ist, gilt als voll deliktfähig. Das bedeutet, wer Schäden anrichtet, ganz gleich ob versehentlich oder absichtlich, wird nun auch voll zur Verantwortung gezogen.

■ Schule

Mit dem 18. Lebensjahr kann man ab sofort Klausuren, Zeugnisse und Entschuldigungen selbst unterschreiben. Man darf selbst entscheiden, welche Schulform man besuchen möchte und auch die Post von der Schule geht ab sofort an die eigene Adresse.

■ Sorgerecht

Wer mit 18 – oder später – ein Baby erwartet, hat auch das alleinige Sorgerecht für das Kind. Das gilt allerdings nur für Mütter, unverheiratete Paare können beim Jugendamt eine Sorgeerklärung für die gemeinsame Sorge beantragen.

■ Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Zwar ist man ab 18 voll strafmündig, jedoch kann man noch bis 21 je nach Reife wie ein Jugendlicher oder wie ein Erwachsener bestraft werden. Denn bis zum 21. Lebensjahr gilt in solchen Fällen: „Im Zweifel ist das Jugendstrafrecht anzuwenden.“

■ Unterhaltsanspruch

Eltern sind ihren Kindern gegenüber unterhaltspflichtig, solange die Kinder eine Schul- oder Berufsausbildung absolvieren, studieren, arbeitslos oder behindert sind, sodass sie ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. Das gilt auch, wenn die Kinder bereits über 18 sind. Die Eltern können dabei selbst bestimmen, in welcher Form sie den Unterhalt leisten, das kann Geld sein, aber auch das Zahlen von Miete für eine Wohnung (oder auch WG-Zimmer) oder von Lebensmitteln.

■ Wahlrecht

Mit dem 18. Lebensjahr kann man nun auch selbst politisch aktiv werden. Sei es, indem man sich per Wahlzettel für eine Partei oder dessen Kandidaten entscheidet oder sich sogar selbst als Kandidat beziehungsweise Kandidatin aufstellen lässt (wobei man hier dann vom so genannten „passiven Wahlrecht“ spricht).

Wohnen

Eine eigene Wohnung zu finanzieren, ist für Auszubildende nicht so einfach.

Die Chance auf eine bezahlbare eigene Wohnung steigt mit einem Wohnberechtigungsschein (WBS). Ein WBS berechtigt zum Wohnen in öffentlich subventionierten Wohnungen. Den WBS bekommst du bei den Wohnungsämtern der Gemeinden. Weil die Lage auf dem Wohnungsmarkt nicht in allen Gemeinden gleich ist, gelten oft unterschiedliche Voraussetzungen für den Erhalt eines WBS.

Sparen können Auszubildende auch bei den Telefongebühren. Abhängig von der Höhe der Miete und des Nettoeinkommens bekommen Auszubildende Telefongebühren zum Teil erlassen. Der Antrag muss beim Sozialamt gestellt werden.

Wer wenig verdient, kann sich auch von den Radio- und TV-Gebühren befreien lassen. Es gelten die gleichen Bedingungen wie für die Ermäßigung der Telefongebühren. Informationen sind beim Sozialamt erhältlich.



Wohngeld

Wer nicht mehr zu Hause wohnt, kann Wohngeld beantragen. Voraussetzung ist ein niedriges Einkommen. Wer Berufsausbildungsbeihilfe erhält, kann zusätzlich kein Wohngeld beantragen.

Der Antrag muss sofort gestellt werden, denn das Geld gibt es nicht rückwirkend. Informationen und Anträge gibt es bei den Wohngeldstellen der Gemeinde-, Stadt-, Amts- oder Kreisverwaltungen.

Wohnriester

Der Erwerb oder Bau einer selbstgenutzten Wohnimmobilie wird im Rahmen der privaten Altersvorsorge gefördert. Bundestag und Bundesrat haben die Eigenheimrente auf den Weg gebracht. Das neue Eigenheimrentengesetz, besser bekannt als „Wohn-Riester“, ist beschlossen und tritt rückwirkend zum 1. 1. 2008 in Kraft. Durch die Ausweitung der sogenannten Riesterförderung wird die selbstgenutzte Wohnimmobilie ein Teil der Altersvorsorge. Damit sind künftig auch „die eigenen vier Wände eine Säule der Altersvorsorge“, denn wer keine Miete mehr zahlen muss, braucht im Alter auch weniger Geld für den Lebensunterhalt.



Die Vorteile bei Wohn-Riester auf einen Blick

- Bausparen und Wohneigentum finden als Form der Altersvorsorge volle Anerkennung
- Wohneigentum wird nach Wegfall der Eigenheimzulage jetzt wieder staatlich gefördert
- Die selbstgenutzte Immobilie ist die einzige Altersvorsorge, die man schon heute genießen kann
- Die Immobilie ist inflationssicher und damit wertbeständig
- Mietfreies Wohnen im Alter bessert die eigene Rentenkasse auf
- Das Eigenheim (Rente aus Stein) ist vererbbar
- Erträge aus einem Wohnriesterbausparvertrag unterliegen nicht der Abgeltungsteuer.

Auch die Entschuldung einer Wohnung oder eines Hauses bei Rentenbeginn sowie der Erwerb von Anteilen an Wohngenossenschaften wird belohnt. Damit gehören Bauspar- und Darlehensverträge künftig zu den staatlich geförderten Produkten.



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService des DBW

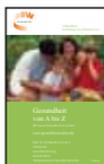


| | |
|---|----------------|
| Rund ums Geld (aktuelle Jahress Ausgabe) | für 7,50 Euro* |
| im AboService | für 5,00 Euro* |
| Beamtenversorgung in Bund und Ländern | für 7,50 Euro* |
| im AboService | für 5,00 Euro* |
| Beihilfe in Bund und Ländern | für 7,50 Euro |
| im AboService | für 5,00 Euro* |
| BerufsStart im öffentlichen Dienst | für 7,50 Euro* |
| im AboService | für 5,00 Euro* |

* zzgl. 2,50 Euro Versandkosten

OnlineBücher für den öffentlichen Dienst

Der OnlineService kostet für eine Laufzeit von 12 Monaten insgesamt nur 10,00 Euro (inkl. MwSt.) und bietet Ihnen neben mehreren Hundert PDF-Dokumenten auch drei komplette Ratgeber als



OnlineBuch: FrauenSache im öffentlichen Dienst, Gesundheit von A bis Z, Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst und Tarifrecht für den öffentlichen Dienst. Für den OnlineService können Sie sich unter www.dbw-online.de/online-service anmelden.

Bestellung

per E-Mail: info@dbw-online.de
 per Telefon: 0211 7300335
 per Telefax: 0211 7300275
 Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
 Ratiborweg 1
 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter:
www.dbw-online.de





Was ist die Riesterförderung?

Mit der Förderung eines Riestervertrages hilft der Staat eine zusätzliche private Altersvorsorge aufzubauen. Damit können sich die Bürger ein zweites Standbein für die Zeit nach der Erwerbstätigkeit aufbauen. Der Staat gibt zu den eigenen Einzahlungen in ein Vorsorgeprodukt jährlich eine Förderung als Zulage dazu. Die Zulage gibt es für den ledigen Kunden mit 154 Euro pro Jahr bzw. bei Verheirateten 308 Euro sowie für Kinder mit Geburtsdatum bis 2008 185 Euro bzw. für Kinder ab 2008 300 Euro. D.h. in einem Beispiel für ein Ehepaar mit zwei Kindern (Geburtsdatum 2003 und 2008) gewährt der Staat jedes Jahr 793 Euro!

Zusätzlich gibt es für Berufseinsteiger bis zum 25. Lebensjahr einen einmaligen Bonus von 200 Euro, wenn sie mit der Riesterförderung fürs Alter vorsorgen.

Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de

Zoff mit dem Chef

Ganz gleich, warum Sie Ärger mit Ihrem Chef haben: werfen Sie nicht gleich alles hin – auch, wenn Sie dies am liebsten auf der Stelle tun möchten. Unstimmigkeiten mit dem Chef oder auch mit Kollegen können immer wieder mal vorkommen, sollten aber nicht von Dauer sein oder zusätzlich in die Länge gezogen werden. Oft ist es ein Missverständnis oder auch eine dritte Person, die sich in die Angelegenheit einmischt und das Ganze zur Eskalation führt. Also was tun? Erst einmal: tief Luft holen. Und dann: noch einmal über die Sache nachdenken, warum es zum Streit kommen konnte. Gehen Sie dabei noch einmal in chronologischer Reihenfolge alles durch, vielleicht liegt der Ursprung schon eine ganze Weile zurück. Anschließend gehen Sie auf Ihren Chef zu, auch wenn es schwer fällt und bitten Sie ihn um ein gemeinsames Gespräch. Legen Sie nun noch einmal dar, was passiert ist, sagen Sie ihm, wo womöglich Missverständnisse aufgekommen sind. Das bedeutet allerdings nicht, dass Sie „klein begeben“ oder Ihren Standpunkt aufgeben sollen. Ganz im Gegenteil, versuchen Sie das Problem aufzuklären und bleiben Sie dabei unbedingt sachlich. Suchen Sie anschließend gemeinsam nach Lösungen, eventuell nach neuen Wegen beziehungsweise Möglichkeiten der Zusammenarbeit und ganz wichtig: vereinbaren Sie gemeinsam wie Sie in Zukunft miteinander kommunizieren wollen.

Sollte beiden Seiten das gemeinsame Gespräch nicht weiterbringen, Sie weiterhin Ärger haben oder sich vielleicht nicht trauen, auf den Chef zuzugehen, können Sie sich auch an die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder den Personalrat wenden und mit ihnen besprechen, wie Sie am besten vorgehen. Eventuell gibt es auch einen Mediator innerhalb des Unternehmens. Ein Mediator hilft die Situation zu schlichten und dabei, eine gemeinsame Lösung für die Zukunft zu finden.



Die ersten Wochen



Die ersten Wochen

- 3 ---- Die Einstellungszusage
- 3 ---- Das Berufsleben beginnt...
- 4 ---- Kleidung

Die Einstellungszusage

Das Berufsleben beginnt...

„... teilen wir Ihnen mit, dass Ihre Ausbildung am beginnt.“ Ein Satz mit unendlich großer Wirkung, der sicherlich auch bei Ihnen wahre Glückshormone freigesetzt hat. Freude und Erleichterung haben sich ganz bestimmt auch bei Ihnen breit gemacht: endlich, man hat ihn – den Ausbildungsplatz!

Auch, wenn Sie als Berufseinsteiger in den öffentlichen Dienst Ihre Zusage für einen sicheren Ausbildungsplatz (und späteren Arbeitsplatz) „in der Tasche“ haben, interessiert es Sie bestimmt, wie die wichtigsten Fragen während der Ausbildungszeit geregelt sind.

Der Ratgeber „BerufsStart“ soll einen Überblick geben

Das vorliegende Buch kann nicht alle Antworten auf Ihre Fragen geben. Aber der Inhalt kann Ihnen einen ersten Überblick geben und als Orientierung für die Zeit während der Ausbildung und danach dienen. Der Inhalt richtet sich an alle Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst, beispielsweise Auszubildende und Beamtenanwärter. Bestimmte Fragen sind für Auszubildende anders geregelt als für Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter. Für „Auszubildende“ sind die wichtigsten Regelungen im „Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst“ zusammengefasst (▶ siehe Seite 18). Für Berufsstarter, die sich für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) entschieden haben, sind zusätzlich auch die Vorschriften dieses Gesetzes zu beachten.

Das BBiG finden Sie wie auch andere Rechtsvorschriften auf der Buch begleitenden Website unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de.

Für Beamtenanwärterinnen/Beamtenwärter gelten aber weder der Tarifvertrag für Auszubildende noch das Berufsbildungsgesetz. Für Anwärter sind die Regelungen in den jeweiligen Beamtengesetzen maßgebend (▶ siehe Seiten 23 ff.).

Es gibt aber eine ganze Reihe von wissenswerten Informationen, die für alle Berufseinsteiger gelten, ganz unabhängig vom jeweiligen Berufsstatus (Beamtenanwärter, Auszubildender, Anlernberuf). Hierzu zählen beispielsweise die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, das für alle Jugendlichen gilt, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Den Wortlaut dieses Gesetz finden Sie ebenfalls unter der Internetadresse dieses Buches.

Veränderungen annehmen

Irgendwann, in ein, zwei, vielleicht auch erst in fünf Jahren, wird Ihr Job „zu Ihnen gehören“, zu Ihrem täglichen Leben. Aber am Anfang: da ist alles noch ganz neu und aufregend, da gibt es noch tausend Fragen. Man weiß und spürt vielleicht auch, dass sich ab jetzt vieles ändern wird. Aber: Veränderungen sind gut! Sehr gut. Man wächst an ihnen, sammelt Erfahrungen, erlebt ständig Neues, sie machen einen zu dem Menschen, der man ist – und sein wird.

Umfeld und Kollegen

Vielleicht fragen Sie sich: Wie sind wohl die Kollegen? Sind die nett? Werden sie mich mögen? Werde ich sie mögen? Hoffentlich mache ich nichts falsch. Und was werde ich als Erstes machen müssen? Kann ich selbstständig arbeiten? Muss ich selbstständig arbei-

Die ersten Wochen

ten? Als erstes werden Sie viele neue Menschen kennen lernen, nicht nur die Kollegen die in der gleichen Dienststelle wie Sie arbeiten. Sie werden auch Kontakte zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Dienststellen und Behörden bekommen.

Sie werden sehen, dass Sie gut mit Ihren Kolleginnen und Kollegen umgehen werden und der Umgang mit ihnen ganz neue Erfahrungen mit sich bringen wird. Lassen Sie sich überraschen und schon bald werden Sie für sich herausfinden, mit welchen Kolleginnen und Kollegen sogar freundschaftliche Kontakte entstehen können. Es wird Ihnen Spaß machen – am Arbeitsplatz neue Menschen kennen zu lernen.

Fragen und Nachfragen

Wenn Sie mal nicht weiter wissen oder eine Aufgabe nicht gleich verstanden haben, fragen Sie einfach nach – und wenn nötig auch noch ein zweites, drittes oder viertes Mal. Manche Aufgaben sind komplex oder auf Anhieb nicht gleich verständlich. Ihre Kollegen machen diese Aufgaben schon seit ein paar Jahren, für sie ist vieles selbstverständlich und alltäglich. Also erwarten Sie nicht von sich selbst, alles gleich auf Anhieb können zu müssen. Jeder hat mal angefangen – auch Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Und: läuft doch mal etwas nicht so, wie geplant: nicht resignieren, weiter und vor allem das Beste daraus machen. Denn Fehler passieren immer mal! Man lernt aus ihnen. Seien Sie gespannt, wie sich diese Erfahrung vielleicht schon bald positiv auf die nächste Aufgabe auswirken wird. Nicht umsonst heißt es: „Für irgendetwas wird es bestimmt gut gewesen sein.“ Ganz gleich, wie Ihr Berufsstart im öffentlichen Dienst aussehen wird: Sie werden den Anfang nicht vergessen und Ihren Weg machen!

Kleidung

„Was soll ich bloß anziehen?“ Für die private Kleidung gelten sicherlich Freiheiten und persönliche Vorlieben. Das bedeutet damit auch, dass Ihnen niemand Vorschriften machen kann, wie Sie sich zu kleiden haben. Dennoch hat gerade das so genannte Kopftuchurteil gegen eine Lehramtanwärterin im baden-württembergischen Schuldienst gezeigt, dass an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentliche Dienstes teilweise besondere Anforderungen gestellt werden.

Freie Entfaltung der Persönlichkeit

„Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßigen Ordnungen oder das Sittengesetz verstößt.“

Grundgesetz, Artikel 2, Abs. 1

Das berufliche Umfeld im öffentlichen Dienst ist in „Kleidungsfragen“ in vielen Bereichen von Besonderheiten geprägt (z.B. Polizei, Bundeswehr, Krankenhäuser). Die wichtigsten Unterschiede erläutern wir nachstehend.

Arbeitskleidung

Die Arbeitskleidung soll die eigene Kleidung des Arbeitnehmers vor allem vor Verschmutzung schützen. Hierzu gehören beispielsweise Kittel oder Schürzen.

Berufskleidung

Unter Berufskleidung versteht man Kleidungsstücke, die für bestimmte Berufe entsprechend beziehungsweise üblich sind. Man trägt sie entweder über oder anstelle der eigenen Kleidung. Berufskleidung wird beispielsweise im Krankenhaus (Arzt Kittel, Schwesterntracht) getragen.

Schutzkleidung

Die Schutzkleidung ist notwendig bei Tätigkeiten oder auch an Arbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer gesundheitlichen Gefahren, außergewöhnlicher Beschmutzung oder der Witterung ausgesetzt ist. Hier muss die Schutzkleidung entsprechend der Gegebenheiten und vor allem ausreichend sein.



§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD Besonderer Teil BBiG und Besonderer Teil Pflege)

Dienstkleidung

Unter Dienstkleidung versteht man Kleidungsstücke, die während der Arbeit als Kennzeichnung dienen. Beispielsweise der Feuerwehr oder der Polizei ist das Tragen von Dienstkleidung vorgeschrieben.

Und wer übernimmt die Kosten?

Soweit der Arbeitgeber Arbeits-, Berufs- und Dienstkleidung nicht selbst zur Verfügung stellt oder andere Vereinbarungen getroffen sind, trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Kleidung und ist damit natürlich auch Eigentümer. Lediglich bei der Schutzkleidung – je nach Berufszweig kann auch die Dienstkleidung dazu gehören – ist die so genannte Kostentragungspflicht gesetzlich im BGB, § 618 Abs. 1 sowie im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) festgelegt. Voraussetzung ist hier, dass das Tragen von Schutzkleidung entweder vom Gesetz oder vom Arbeitgeber angeordnet wird.





Der öffentliche Dienst im Überblick



Der öffentliche Dienst im Überblick

- 9 ----- Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber
- 9 ----- Mehr als 4,6 Mio. arbeiten bei Bund, Ländern und Kommunen
- 9 ----- Der öffentliche Dienst ist gut – braucht aber ein besseres Image
- 10 ----- Von Beamten wird Verfassungstreue gefordert
- 10 ----- Für Auszubildende gibt es kein Laufbahnrecht
- 10 ----- Stellenausschreibung ist erforderlich
- 11 ----- Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden
- 11 ----- Mehr Migranten im öffentlichen Dienst
- 12 ----- Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber

Mehr als 4,6 Mio. arbeiten bei Bund, Ländern und Kommunen

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber in Deutschland. Kein Wunder, immerhin arbeiten bei den Verwaltungsbehörden in Bund, Ländern und Gemeinden mehr als 4,6 Mio. Menschen. Davon stehen mehr als 1,7 Mio. in einem Beamtenverhältnis und ca. 2,7 Mio. sind im Tarifbereich beschäftigt. Hinzu kommen noch 185.039 Berufs- oder Zeitsoldaten. Um einen Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst bewerben sich überproportional viele junge Menschen. In unsicheren Zeiten sind „sichere“ Jobs besonders begehrt. Sie haben sich im Auswahlverfahren bewährt und eine Einstellungszusage erhalten.

Der Zugang zum öffentlichen Dienst ist im Grundgesetz geregelt. Daraus abgeleitet werden die Kriterien für eine Einstellung. Für die Einstellungszusage als Tarifbeschäftigter oder Beamter zählen

- Eignung,
- Befähigung
- und die fachliche Leistung.

Der im Verfassungsrecht verankerte Leistungsgrundsatz gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Beamte. Während es bei Arbeitnehmerpositionen auf die funktionspezifische Qualifikation ankommt, gilt für den Einstieg als Beamter die laufbahnspezifische Qualifikation als entscheidende Zugangsvoraussetzung (► siehe auch Seiten 28 f.).

Der öffentliche Dienst ist gut – braucht aber ein besseres Image

Man kennt sie und jeder lacht darüber, gemeint sind die Beamtenwitze. Dahinter verbergen sich schon gar nicht konkrete Erfahrungen, die Bürgerinnen und Bürger mit dem öffentlichen Dienst machen. Die Öffentlichkeit ist bei der Beurteilung über die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes nicht immer fair. Zeigen sich Kunden beispielsweise bei der Wartezeit am Bankschalter geduldig, „geigt“ man dem Sachbearbeiter im Finanzamt schon mal die Meinung, wenn man fünf Minuten warten muss.

In der Tat verbinden 61 Prozent der Bürger mit dem Begriff „Beamter“ negative Assoziationen, so das Ergebnis einer Forsa-Studie aus dem Jahr 2007. Seit Jahren haben viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst unter verbreiteten Vorurteilen wie mangelnde Leistungsfähigkeit und vermeintliche Privilegien zu leiden. Für die Gewerkschaften ist es daher höchste Zeit, diesen Negativklischees mit Tatsachen zu begegnen.

Einige öffentliche Arbeitgeber haben diese Forderungen aufgegriffen und möchten das Image des öffentlichen Dienstes verbessern. So hat beispielsweise Bayern gemeinsam mit den bayerischen Gewerkschaften den Startschuss für eine „Imagekampagne“ gegeben. Die Imagekampagne vom Freistaat zielt in zwei Richtungen, nämlich auf Wirkung nach außen und auch nach innen. Es soll die Öffentlichkeit gezielt angesprochen und auf die Leistungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufmerksam gemacht werden. Hierzu hat die Staatsregierung eine Informationsbroschüre aufgelegt, die man unter www.bayern.de herunterladen kann. Dort kommen einige ausgewählte Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen der öffentlichen Verwaltung zu Wort (u.a. Lehrerin, Polizist, Straßenwärter, Krankenschwester).

Die zweite Säule der Imagekampagne besteht aus gezielten Behördenbesuchen der Kabinettsmitglieder, um den unmittelbaren Kontakt mit den Mitarbeitern vor Ort zu intensi-

vieren und ihnen den Rücken zu stärken. Auch der Ministerpräsident nimmt sich Zeit um Behörden persönlich zu besuchen und für Gespräche mit den Beschäftigten zu nutzen. Die bayerische Landesregierung sieht es als ein besonderes Anliegen, sich auch vor Ort ein Bild von der Service- und Leistungsorientierung der landeseigenen Verwaltung zu machen. Der Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW), Uwe Tillmann sieht die Notwendigkeit für ein besseres Image des öffentlichen Dienstes auch vor dem Hintergrund einer massiven „Überalterung des Personals“. Schließlich scheidet in den nächsten zehn Jahren fast jeder vierte Beamte wegen Erreichen der Altersgrenze aus dem aktiven Dienst aus. Da sich in der gleichen Zeit die Zahl der Schulabgänger deutlich verknappen werde, brauche der öffentliche Dienst geradezu ein besseres Image im Wettbewerb um den besten Nachwuchs, so Tillmann.

Von Beamten wird Verfassungstreue gefordert

Die bei der Einstellung von Beamten zu beachtenden Zugangsvoraussetzungen sind für alle Bereiche der Verwaltung im Wesentlichen einheitlich geregelt. Es müssen neben den allgemeinen Zugangsbedingungen wie Verfassungstreue und persönliche Integrität die Ausbildungsvoraussetzungen für die einzelnen Laufbahnen und Fachrichtungen erfüllt sein.

Für Auszubildende gibt es kein Laufbahnrecht

Das Recht der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kennt kein Laufbahnsystem und in der Regel – abgesehen von berufsbezogenen Bildungsabschlüssen – keine formalen Zugangsvoraussetzungen. Bewerberinnen und Bewerber werden allein aufgrund ihrer individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten eingestellt. Entscheidend ist die Eignung für den konkreten Arbeitsplatz.

Stellenausschreibung ist erforderlich

Die Einstellung in den öffentlichen Dienst setzt überdies in der Regel voraus, dass eine Stellenausschreibung erfolgt ist, damit das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern gewährleistet ist. Die geeigneten Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle werden durch Auswahlverfahren ermittelt. Allerdings kennt der deutsche öffentliche Dienst keine zentralen Auswahlwettbewerbe. Die Auswahlverfahren werden von jeder Dienstbehörde in eigener Verantwortung und Zuständigkeit durchgeführt. Obwohl es keine allgemein verbindliche Regeln für die Form des Auswahlverfahrens gibt, nutzen die Verwaltungsbehörden heute auch Einstellungstests wie sie in der privaten Wirtschaft gang und gäbe sind.

Ohne freie Stelle gibt es keine Einstellung

Die Einstellung in den öffentlichen Dienst setzt grundsätzlich eine offene Stelle voraus; den Parlamenten von Bund, Ländern und Kommunen ist es im Rahmen ihrer Haushaltskompetenz vorbehalten, über die Stellenausstattung des öffentlichen Dienstes zu entscheiden. Das Haushaltsrecht bestimmt, dass das Personal nicht nur nach den verfügbaren Haushaltsmitteln, sondern nach Stellen zu bewirtschaften ist. Für jeden Einzelnen muss eine Stelle grundsätzlich zuvor vom Haushaltsgesetzgeber bewilligt worden sein, auf der diese Person „geführt“ werden kann.

Das sehr spezifische haushaltsmäßige Verfahren im Personalbereich ist aus den Besonderheiten des Beamtenstatus entstanden. Die grundsätzliche Unkündbarkeit und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn bis hin zur Beamtenversorgung begründen jahrzehntelange

Zahlungsverpflichtungen an den Beamten bzw. seine Familie. Mit der Einstellung sind daher erhebliche finanzielle Auswirkungen verbunden.

Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden

Auch Bewerberinnen/Bewerber aus anderen EU-Mitgliedstaaten können im deutschen öffentlichen Dienst eingestellt werden. Allerdings müssen sie die gleichen Bedingungen erfüllen, die auch von deutschen Bewerbern erfordert werden. Lediglich Positionen im Kernbereich des staatlichen Handelns sind deutschen Staatsangehörigen vorbehalten.

Mehr Migranten im öffentlichen Dienst

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen in Deutschland noch gering. Dabei steht die öffentliche Verwaltung vor der Herausforderung, bei der Aufgabenerfüllung möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen in die Entscheidungsprozesse einzubinden und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu nutzen. Sie sollte auf die spezifischen Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen im erforderlichen Umfang eingehen können.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund können dabei wichtige Brückenbauer zwischen Bürgern und Verwaltung sein. Der öffentliche Dienst stärkt durch die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten seine interkulturelle Kompetenz. Angesichts des demografischen Wandels und des sinkenden Erwerbspersonenpotentials mit einem absehbaren Fach- und Nachwuchskräftemangel profitieren die Verwaltungen zudem von einer Erweiterung des Kreises geeigneter Bewerberinnen und Bewerber.

Nationaler Aktionsplan „Integration“

Das Themenfeld „Migranten im öffentlichen Dienst“ wird im Nationalen Aktionsplan „Integration“ erstmals behandelt. Dadurch wird deutlich, dass sich der Bund seiner Verantwortung zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst stellt.



Das Ziel, mehr Migranten im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, soll erreicht werden, indem

- das Interesse am öffentlichen Dienst bei den Migrantinnen und Migranten gesteigert wird,
- Hemmnisse bei der Auswahl und Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund abgebaut
- und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst für interkulturelle Vielfalt sensibilisiert werden.

Maßnahmen, die der Bund zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst ergreift, sind unter anderem eine zentrale Website zu den Ausbildungs- und Stellenangeboten des Bundes, die bessere Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit der Ressorts bei der Personalgewinnung, die direkte Ansprache von Migrantinnen und Migranten



in Stellenausschreibungen, die Schulung von Personalentscheidern, Mitgliedern der Auswahlkommission sowie Personal- und Betriebsräten zur diskriminierungsfreien Personalauswahl und Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Mehr Informationen unter www.wir-sind-bund.de.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst

Gleichstellungsbeauftragte, auch „Frauenbeauftragte“ genannt, sind wichtige Ansprechpartnerinnen im öffentlichen Dienst. Sie beraten insbesondere Frauen und wahren deren Interessen gegenüber der Behördenleitung, beispielsweise wenn es um eine Einstellung oder eine Beförderung geht. Gleichstellungsbeauftragte werden nicht ernannt, sondern von den weiblichen Kolleginnen gewählt.

In Spitzenpositionen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht verwirklicht

Wir leben zwar im 21. Jahrhundert, jedoch sind die Vorstellungen von Berufsbildern beziehungsweise die Besetzung bestimmter Positionen leider immer noch geradezu mittelalterlich. Bestimmte Berufsfelder werden bis heute als so genannte „Männerdomäne“ bezeichnet, das Frauen versuchen, hier ihre Position zu finden ist selten und wenn, werden ihnen häufig „Steine in den Weg“ gelegt. Gerade in Führungspositionen ist immer wieder erkennbar, dass die Zahl der Männer überwiegt.

Damit Frauen im öffentlichen Dienst auch in den Berufsfeldern erfolgreich tätig werden können, denen bisher nahezu ausschließlich Männern vorbehalten war, verfolgen die Gleichstellungsgesetze das Ziel, den Anteil von Frauen in all jenen Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Hierzu gehören auch Frauenförderpläne, in denen für Einstellungen, beruflichen Aufstieg und Fortbildung Ziele vorgegeben werden. Zusätzlich gibt es auch Quotenregelungen für die Vergabe von Ausbildungsplätzen. Eine Frauenbeauftragte im Unternehmen wacht darüber, dass diese Ziele eingehalten werden. Jede Frau, die beruflich aufsteigen und Karriere machen möchte, kann sich den Frauenförderplan und die Frauenbeauftragte zur Unterstützung heranziehen.

Der Frauenförderplan als Durchsetzungsmittel

Mit dem Frauenförderplan wird das Ziel verfolgt, den Frauen bessere Rahmenbedingungen bei Stellenausschreibungen und Hilfestellungen bei Bewerbungsschreiben zu bieten. Diskriminierungen und Benachteiligungen – wenn auch ungewollt – sollen vermieden und Fort- und Weiterbildungen unterstützt werden.

Die Frauenbeauftragte achtet darauf, dass das Gleichstellungsgesetz oder auch -konzept eingehalten wird. Sie ist gleichzeitig Ansprechpartnerin, wenn es um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie geht und sorgt dafür, dass die Wünsche hierzu bei der Einstellung, Beförderung und Weiterbildung berücksichtigt werden. Auch, wenn es um heikle Themen oder Fragen geht, ist die Frauenbeauftragte für die Mitarbeiterinnen da und ganz gleich, um was es geht: sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Für Frauen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, hat der DBW einen Ratgeber herausgegeben und ein eigenes Internetangebot unter www.frauen-im-oeffentlichen-dienst.de eingerichtet.



Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst



Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

- 15 ----- Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland
- 15 ----- Der öffentliche Dienst braucht mehr Nachwuchskräfte
- 17 ----- Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden
- 23 ----- Besonderheiten für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter
- 24 ----- Das Beamtenverhältnis
- 30 ----- Mobilität wird von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwartet
- 31 ----- Prüfungen und Zeugnisse
- 35 ----- Lerntechniken für die Prüfung

Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland

Der öffentliche Dienst braucht mehr Nachwuchskräfte

Im öffentlichen Dienst arbeiten Arbeitnehmer und Beamte

Der öffentliche Dienst war ursprünglich ausschließlich den Beamten vorbehalten. Erstmals zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurden Arbeiter als Hilfskräfte im öffentlichen Dienst beschäftigt. Heute sind mehr als 60 Prozent der 4,6 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst in einem Tarifvertragsverhältnis beschäftigt. Der hohe Anteil von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst spiegelt den grundlegenden Wandel unseres Staatsverständnisses wider. Im Gegensatz zum 19. Jahrhundert wird der Staat nicht mehr ausschließlich als Ordnungsfaktor interpretiert, sondern hat auch Daseins- und Wachstumsvorsorge zu betreiben. Für die statusrechtliche Unterscheidung bei Berufseinsteigern zwischen Beamtenanwärtern und Auszubildenden muss man unsere Verfassung bemühen. Schließlich schreibt das Grundgesetz vor, dass die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen ist (so genannter Funktionsvorbehalt in Artikel 33 Abs. 4 GG). Das Berufsbeamtentum soll, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und im Interesse der Bürgerinnen und Bürger die kontinuierliche Aufgabenerfüllung gewährleisten. Deshalb sind heute vor allem in den Kernbereichen der traditionellen Verwaltung, insbesondere in Leitungsfunktionen sowie in Bereichen mit hoheitlichen Befugnissen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Finanzverwaltung) überwiegend Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Aber auch in vielen Bereichen der Leistungsverwaltung liegt der Beamtenanteil relativ hoch (z. B. Lehrer). Im Gesundheitswesen, in den Sozialdiensten sowie in den technischen Berufen sind die Beschäftigten weitgehend in einem Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt.

Die Verfassung lässt für die Einstellungsentscheidung „Beamte“ oder „Arbeitnehmer“ einen genügend großen Gestaltungsraum. Dementsprechend haben Bund, Länder und Gemeinden die funktionale Abgrenzung zwischen den beiden Statusgruppen „Beamte“ und „Arbeitnehmer“ in der Praxis unterschiedlich ausgelegt. Gleichwohl hat sich die Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse der Beamten einerseits und der Arbeitnehmer andererseits in vielen Punkten angenähert. Der wesentliche Unterschied liegt vor allem in der Treuebindung, aus der für „Beamte“ ein Streikverbot abgeleitet wird. Durch das Verbot der Arbeitsniederlegung soll gewährleistet werden, dass Kernaufgaben der öffentlichen Verwaltung im Interesse der Bürger zuverlässig und dauerhaft erfüllt werden. Für Beschäftigte in einem Arbeitnehmerverhältnis gilt hingegen nur eine funktionsbezogene Pflichtenbindung. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Tarifbeschäftigten wird tarifvertraglich vereinbart. Wie in der Privatwirtschaft werden Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt. Dieser Arbeitsvertrag unterliegt den allgemeinen Regeln des deutschen Arbeitsrechts und den spezifischen Regelungen der einschlägigen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst.

Keine verlässliche Ausbildungsstatistik für den öffentlichen Dienst

Neben dem größten Arbeitgeber ist der öffentliche Dienst auch der bedeutendste Ausbilder in Deutschland. Für die Vielzahl verschiedener Ausbildungen – Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz, Beamtenausbildungen, Anlernberufe – gibt es keine offizielle

Ausbildungsstatistik. Aufgrund der vorliegenden Informationen kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Zahl der jährlich neu eingestellten Auszubildenden und Beamtenanwärter im gesamten öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts) knapp unterhalb von 100.000 liegt.

Auch im öffentlichen Dienst sind die Ausbildungszahlen tendenziell rückläufig. Von der Entwicklung bei Kommunen abgesehen, ist der öffentliche Dienst insgesamt seiner Verantwortung beim Ausbildungsplatzangebot gerecht geworden. wieder stärker bewusst werden und angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen seinen beschäftigungspolitischen Beitrag leisten. In den letzten Jahren ist vor allem bei den Gemeinden die Zahl der Auszubildenden eingebrochen, was beispielsweise auf die zunehmende Privatisierung von Dienstleistungen im kommunalen Bereich zurückzuführen ist.

Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Bundesbank, Sozialversicherungsträger und öffentlich-rechtliche Einrichtungen) gibt es hingegen eine erfreuliche Tendenz. Dort stiegen die Ausbildungszahlen von Beamtenanwärtern durchweg an.



Untersuchung zur Ausbildungsleistung im öffentlichen Dienst

Die amtliche Statistik gibt über die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unzureichend Auskunft. Dies gilt sowohl für die Berufsbildungsstatistik¹⁾ als auch für die Personalstatistik des öffentlichen Dienstes.²⁾

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik zu den anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt die statistische Zuordnung der Ausbildungsverhältnisse nach der für den jeweiligen Beruf zuständigen Stelle. Sie richtet sich nicht nach dem Wirtschaftssektor, in dem die Ausbildung tatsächlich stattfindet. Bildet der öffentliche Dienst zum Beispiel Bürokaufleute oder Fachinformatiker und Fachinformatikerinnen aus, so wird diese Leistung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfasst.

Die alleinige Berücksichtigung der Berufe des öffentlichen Dienstes (z. B. Verwaltungsfachangestellte/r) führt damit zu einer Unterschätzung der Ausbildungsleistung im öffentlichen Dienst. „Konsequenz ist, dass den einschlägigen Statistiken nicht zu entnehmen ist, wie viele Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) nun tatsächlich im öffentlichen Dienst ausgebildet werden.“³⁾

Zwar werden in der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes alle Auszubildenden erfasst, die von diesem Sektor ausgebildet werden – also auch Personen, die außerhalb der Kernberufe des öffentlichen Dienstes ausgebildet werden. Doch bezieht sich nur die Kategorie „Arbeiter in Ausbildung“ ausschließlich auf (arbeiterrentenversicherungspflichtige) Auszubildende nach dem BBiG. Dagegen finden sich in der Kategorie der (angestelltenrentenversicherungspflichtigen) „Angestellten in Ausbildung“ neben den Auszubildenden auch Personen aus anderen Bildungsgängen, z. B. Ärzte im Praktikum vor der Vollapprobation, Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr und Pflegepersonal in Ausbildung für den einfachen und mittleren Dienst. Eine Differenzierung dieser Ausbildungszahlen nach der jeweiligen Ausbildungsart (duale Ausbildung, Anerkennungsjahr etc.) ist hierbei nicht möglich.



Erstausbildung im öffentlichen Dienst außerhalb BBiG und HwO

Nach einer Befragung bei Bundes- und Landesverwaltungen ergaben sich für die Erstausbildung – außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) folgende Einstellungszahlen:

- 11.133 Personen nahmen eine Ausbildung in einem Beamtenverhältnis des gehobenen Dienstes auf
- weitere 6.871 Beamtenanwärter im Rahmen des mittleren Dienstes.
- im sozialversicherungspflichtigen Bereich der Ausbildung des gehobenen Dienstes gab es 659 Ausbildungsanfänger, im mittleren Dienst waren es immerhin 2.439 Personen.
- Im höheren, beamtenrechtlich geregelten Dienst der Landesverwaltungen wurden 8.316 Ausbildungsanfänger gezählt.

Gesamtentwicklung

Addiert man die Erstausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes innerhalb und außerhalb BBiG/HwO, so wird seit 1997 eine kontinuierliche Steigerung sichtbar. Ausgehend von 56.472 Plätzen im Jahr 1997 wuchs die Zahl auf 57.234 (Jahr 1998), 60.303 (Jahr 1999) und 61.139 (Jahr 2000).

1) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung |

2) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Finanzen und Steuern, Reihe 6, Personal des öffentlichen Dienstes |

3) Vgl. Kühnlein, G./Schenk, Th.: Der öffentliche Dienst als „Vorbild“? Zum Auszubildendenverhalten der öffentlichen Arbeitgeber, Stuttgart: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, 1995 |

Quelle: Auszug aus einem Bericht, der unter www.berufsbildungsbericht.info veröffentlicht wurde

Grundlagen des Auszubildendenverhältnisses von Auszubildenden

Die wichtigsten Grundlagen für Auszubildende beim Bund bzw. bei den Kommunen sind im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) (► siehe auch nächste Seite) geregelt. Für Auszubildende der Länder gibt es ebenfalls einen solchen Tarifvertrag (TVA-L). Da die meisten Regelungen dieser Tarifverträge weitestgehend übereinstimmen, erläutern wir in diesem Buch nur die Vorschriften des TVAöD. Im Internet dokumentieren wir beide Tarifverträge unter www.berufstart-im-oeffentlichen-dienst.de.

Der TVAöD wurde am 13. September 2005 abgeschlossen und hat einen Allgemeinen Teil sowie jeweils einen Besonderen Teil „Pflege“ bzw. „BBiG“.

Der TVAöD gilt für

- a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,
- b) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, ausgebildet werden,
- c) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der TV-V oder der TV-WW/NW Anwendung findet,
- d) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmerinnen/Ar-

beitnehmer ein TV-N Anwendung findet, soweit und solange nicht eine anderweitige landesbezirkliche Regelung getroffen wurde (Auszubildende).

Der TVAöD gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
- b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

Soweit im TVAöD nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.



Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

– Allgemeiner Teil –

§ 1 Geltungsbereich

§ 1a Geltungsbereich des Besonderen Teils

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

§ 3 Probezeit

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

§ 6 Personalakten

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 8 Ausbildungsentgelt

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

§ 9 Urlaub

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 10a Familienheimfahrten

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

[In den Besonderen Teilen geregelt]

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

§ 14 Jahressonderzahlung

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

[In dem Besonderen Teil BBiG geregelt]

§ 17 Abschlussprämie

§ 18 Zeugnis

[In dem Besonderen Teil BBiG geregelt]

§ 19 Ausschlussfrist

§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit

§ 20a In-Kraft-Treten, Laufzeit des Besonderen Teils

[In den Besonderen Teilen geregelt]

Den kompletten Wortlaut des TVAöD findet man unter

www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de

Der Ausbildungsvertrag

Vor Beginn einer Ausbildung wird für Auszubildende (nicht für Beamtenanwärter) ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Das schreibt beispielsweise das Berufs-

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- f) Dauer des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebs-/Dienstvereinbarungen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

bildungsgesetz (BBiG) vor. Der Vertrag regelt alle für das Ausbildungsverhältnis wichtige Punkte. Er muss vom Auszubildenden – bei Minderjährigen auch von den Eltern – und dem Arbeitgeber unterschrieben werden.

Als Anhang zum Vertrag wird der gültige Ausbildungsplan beigelegt. Nachträgliche Ergänzungen und Änderungen müssen schriftlich festgehalten werden. Alle Vereinbarungen, die gesetzlichen Vorschriften widersprechen, sind ungültig. Dies gilt auch dann, wenn der Vertrag bereits unterschrieben wurde.

Das gleiche gilt auch für Bedingungen, die in Tarifverträgen besser geregelt sind. Welche Tarifverträge für Sie gelten, erfahren Sie bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bzw. Ihrer Gewerkschaft.

Hier ein kurzer Überblick über die wichtigsten Fragen, die im Ausbildungsvertrag festgehalten sind. Und vielleicht mag es staubtrocken und langweilig klingen, dass der Ausbildungsvertrag die Rechte und Pflichten des Auszubildenden regelt, doch ist es nicht nur immens wichtig, sondern bei näherem Hinsehen eine ziemlich bedeutungsvolle Angelegenheit. Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

- Art, Gliederung und insbesondere das Ziel der Ausbildung
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit
- Zahlungsweise und Höhe der Ausbildungsvergütung
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsvoraussetzungen.

Die Probezeit für Auszubildende

Die Probezeit nicht zu „überstehen“, kommt recht selten vor, dafür muss sicherlich einiges zwischen Arbeitgeber und Beschäftigte beziehungsweise Auszubildenden vorgefallen sein. Außerdem: Man geht natürlich davon aus, dass man sich seinen Job bereits vorher sehr sorgfältig ausgewählt hat. Dennoch kann es zu Überraschungen kommen, sobald man mitten im Berufsleben steckt; man könnte es auch so formulieren: irgendwie hat man sich seinen Job anders vorgestellt. Genau dazu dient die Probezeit. Arbeitgeber und auch Beschäftigte bzw. Auszubildende haben die Möglichkeit, sich während dieser Zeit zum Einen ein genaues Bild über seine Arbeitsstelle zu verschaffen und zum Anderen darüber, ob man „zusammen passt“. Stellt eine der beiden Seiten fest, dass es miteinander anscheinend nicht „funktioniert“, kann noch während der Probezeit das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung kann hier auch mündlich erfolgen. Die Probezeit beträgt laut Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst während der Ausbildung drei Monate.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist Grundlage

Das Berufsbildungsgesetz regelt alle Fragen der Ausbildung – von der ärztlichen Untersuchung über Berufsschule bis zur Abschlussprüfung. Nähere Informationen können die zu Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder Gewerkschaften geben. Den Wortlaut des Gesetzes finden Sie auch unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de

Berufsgenossenschaft

Die Berufsgenossenschaft ist der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei einem Arbeits- oder Wegeunfall muss die Berufsgenossenschaft die Entschädigung vornehmen und die Kosten für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit tragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Auszubildenden die Beiträge abzuführen.

Berufsschulpflicht

Für Auszubildende besteht eine Berufsschulpflicht. Einzelheiten zum Besuch und der Freistellung der Berufsschule regeln das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Jugendarbeitsschutzgesetz (JuArbSchG). Die Berufsschulzeit wird auf die Ausbildungszeit angerechnet. Wenn der Unterricht morgens vor neun Uhr beginnt, dürfen, nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz Auszubildende unter 18 Jahren vorher nicht im Betrieb beschäftigt werden. Nach der Berufsschule brauchen sie ebenfalls nicht mehr in den Betrieb, wenn der Unterricht einschließlich Pausen mindestens fünf Stunden gedauert hat. Das gilt allerdings nur einmal in der Woche. Dies sind die gesetzlichen Regelungen für unter 18-Jährige.

Für über 18-Jährige Auszubildende galten diese Regelungen auch, bis das Gesetz im Jahr 1997 geändert wurde. Dadurch entstand eine Regelungslücke. Teilweise hatten über 18-Jährige Auszubildende Probleme bei der Anrechnung ihrer Berufsschulzeiten. Das heißt, dass die Zeit, die sie in der Berufsschule verbracht haben, von ihrem Arbeitgeber nicht als Ausbildungszeit anerkannt wurde. Sie mussten diese Zeit dann „nacharbeiten“. Ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 26. März 2001 (AZ. 5AZR 413/99) hat bestätigt, dass diese Vorgehensweise nicht rechtens ist. Danach sind auch über 18-jährige Azubis für die Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht inklusive Pausen und für die notwendigen Wegezeiten von der Berufsschule bis zur Ausbildungsstätte von der Aus-

bildungszeit freizustellen. Also müssen die Berufsschulzeiten auch von über 18-Jährigen auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Auch dürfen Azubis nicht über die betriebsübliche Ausbildungszeit hinaus anderweitig beschäftigt werden. Das heißt auch, dass „Nacharbeiten“ der Berufsschulzeiten nicht erlaubt ist.

Blockunterricht

Blockunterricht bedeutet: Statt nur einmal oder zweimal in der Woche zur Berufsschule zu gehen, geht man wochenweise. Häufig sind die Berufsschulzeiten dann zu großen Blöcken zusammengefasst.

Duales Ausbildungssystem

Die Zusammenarbeit von Berufsschule und Ausbildungsbetrieb wird als „Duales Ausbildungssystem“ bezeichnet. Die Berufsschule hat die Aufgabe, die betriebliche Ausbildung zu ergänzen.

Ausbildungsinhalte und -mittel

Während der Ausbildung dürfen den Auszubildenden nur Tätigkeiten übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und nicht, um anderes Personal wie Boten oder Reinigungskräfte einzusparen. Verboten sind diese Arbeiten allerdings nicht! Also: nicht gleich beim Chef beschweren, wenn Sie mal den „berühmten“ Kaffee kochen sollen. Es sei denn, es nimmt ein derartiges Ausmaß an, dass das Ausbildungsziel beziehungsweise der Ausbildungsplan nicht eingehalten werden kann. Und: der eigene Arbeitsplatz sowie Waren, Werkzeuge und ähnliches müssen selbstverständlich gewartet und gepflegt werden, was auch Teil der Ausbildung ist beziehungsweise sein kann. Näheres zu Ihren Ausbildungsinhalten erfahren Sie auch in Ihrem Vertrag.

Ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot gilt natürlich bei Tätigkeiten, in denen Sie sittlichen oder gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt sind oder die Ihre körperlichen Kräfte übersteigen könnten.

Beschäftigungsverbot

Arbeiten, die die körperlichen Kräfte des Auszubildenden übersteigen oder bei denen er gesundheitlichen oder sittlichen Gefahren ausgesetzt wird, brauchen vom Auszubildenden nicht ausgeführt zu werden. Eine Weigerung, solche Aufgaben auszuführen, ist kein Grund für eine Abmahnung oder gar Kündigung. Ansonsten müssen Auszubildende und Beamtenanwärter den Weisungen folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von den Ausbildern erteilt werden.

Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, müssen dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung stellen. Hierzu gehören beispielsweise Werkzeuge, Werkstoffe, vorgeschriebene Berichtshefte, Zeichen- und Schreibmaterial, Fach- und Tabellenbücher. Auch Schutzkleidung wird unentgeltlich gestellt, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist.



Als Arbeitgeber hat man seinen Auszubildenden die Arbeitsmittel, die für die Ausbildung und auch für die Berufsschule beziehungsweise für die Prüfungen benötigt werden, kostenlos zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören Schreibmaterialien, Berichtshefte, Fachbücher, Werkzeuge und auch Schutzkleidung, sofern welche angeordnet ist.

Pflicht des Ausbilders

Die auszubildende Einrichtung oder Behörde ist verpflichtet, dem Auszubildenden während der Ausbildungszeit alle Qualifikationen beizubringen, die für den angestrebten Beruf gebraucht werden. Die Behörde muss deshalb darauf achten, dass die mit der Ausbildung betrauten Ausbilder „persönlich und fachlich“ geeignet sind.

Ausbildungsfremde Arbeiten

Das sind Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Sie sind nach dem Berufsbildungsgesetz verboten. Auch unnötige Wiederholungen bereits erlernter Fähigkeiten dienen nicht dem Ausbildungszweck. Wenn Sie der Meinung sind, dass bei Ihnen etwas schief läuft, dann wenden Sie sich bitte an die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Ausbildungsnachweis und Berichtsheft

Über die Inhalte der Ausbildung und den Unterricht in der Berufsschule muss nach dem BBiG ein genauer wöchentlicher Ausbildungsnachweis geführt werden. Jeder Auszubildende muss einen Ausbildungsnachweis schreiben, der während der Ausbildungszeit geschrieben werden darf. Alle Ausbildungsnachweise müssen bei der Abschlussprüfung vorgelegt werden. Anderenfalls erfolgt keine Zulassung zur Prüfung.

Der Ausbildungsnachweis ist bei Streitfällen (z. B. bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung) der einzig gültige Nachweis über die tatsächlich absolvierten Ausbildungsabschnitte. Deshalb ist es wichtig, alles genau zu dokumentieren. Dazu gehört auch, wie viele Unterrichtsstunden in der Berufsschule ausgefallen sind, welche Inhalte vermittelt worden sind und was genau in der praktischen Ausbildung gemacht wurde.

Ausbildungsordnung und Dauer der Ausbildung

Eine Ausbildungsordnung gibt es für jeden Beruf, in dem nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wird. In diesem Gesetz ist die Dauer der Ausbildung und die Qualifikation, die in der Ausbildung vermittelt werden muss, festgelegt. Die Ausbildungsordnung wird vom zuständigen Bundesminister erlassen und gilt als Grundlage für die Ausbildungspläne der Betriebe. Die Ausbildungsdauer richtet sich nach dem angestrebten Beruf und muss im Ausbildungsvertrag vermerkt sein. Wer vor der Ausbildung eine Berufsfachschule oder ein Berufsgrundbildungsjahr absolviert hat, kann unter gewissen Umständen die Ausbildungszeit verkürzen.

Ausbildungsplan

Zu Beginn der Ausbildung muss der Arbeitgeber dem Auszubildenden einen Ausbildungsplan aushändigen. Er muss beinhalten, welche Ausbildungsstationen für welche Zeiträume im Betrieb durchlaufen werden und was dort vermittelt wird.

Anhand des Ausbildungsplans können Sie überprüfen, ob alle Inhalte vermittelt werden, die zur Ausbildung gehören. In der Ausbildungsordnung ist der zeitliche und inhaltliche Rah-

men für die Ausbildung festgelegt. Diesem Rahmen entsprechend muss der Ausbildungsplan gestaltet sein. Der Personalrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) haben bei der Erstellung des Ausbildungsplans ein Mitbestimmungsrecht. Das bedeutet, bevor die Ausbildung beginnen kann, müssen Sie den Ausbildungsplan kontrolliert und ihm zugestimmt haben.

Beurteilungsbogen

Eine Lernkontrolle ist für die erfolgreiche Ausbildung unentbehrlich. Sie hilft auch den Auszubildenden und Beamtenanwärtern. Wenn beispielsweise festgehalten wird, bei welchen Ausbildungsinhalten noch eine Vertiefung stattfinden sollte. Auch wenn beschrieben wird, welche Fertigkeiten in welcher Abteilung bei welchem Ausbilder bzw. Ausbilderin in welcher Zeitdauer zusätzlich erworben werden sollen. Eine Beschreibung des Ausbildungserfolges kann für alle Seiten dienlich sein. Eigentlich wissen der Ausbilder und Sie am besten, welche Lerninhalte wiederholt und welche Bereiche noch intensiver bearbeitet werden müssen, um die Prüfung zu bestehen.

Leider es gibt aber immer noch Beurteilungsbögen, die auch das Verhalten oder die Erscheinung der Auszubildenden und Beamtenanwärter beschreiben bzw. bewerten. Ausbildungsstandkontrolle statt persönlicher Beurteilung – dafür haben sich in der Vergangenheit viele Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erfolgreich eingesetzt.

Besonderheiten für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

Seine erste – und heute noch geltende – Ausprägung erhielt der öffentliche Dienst in der spezifischen Form des Berufsbeamtentums. Im 18. Jahrhundert wandelte sich die Stellung der Beamten vom Fürstendiener zum Staatsdiener. Damit wurde zwar die persönliche Bindung zu dem Monarchen oder Landesherrn nicht aufgelöst; sie wurde aber um die Bindung der Bediensteten an das „Wohl des Staates“ erweitert. Auf dieser erweiterten Verpflichtung, das Wohl der Allgemeinheit und die Idee einer objektiven Rechtsordnung gegenüber dem Monarchen als auch später gegenüber den politischen Parteien, dem Parlament und der Regierung zu behaupten, baut schon frühzeitig das Selbstverständnis und das berufliche Leitbild des Beamtentums auf.

Mit der einhergehenden Professionalisierung der Verwaltung zu Beginn des 19. Jahrhunderts erhielt das Berufsbeamtentum seine modernen Grundlagen.

Nach dem Ende der Monarchie sicherte die Weimarer Reichsverfassung von 1919 das unparteiische Beamtentum und die staatsbürgerlichen Rechte der Beamten in ihrem Artikel 130: „Die Beamten sind Diener der Gesellschaft, nicht einer Partei. Allen Beamten wird die politische Freiheit der politischen Gesinnung und die Vereinigungsfreiheit gewährleistet.“ Es waren gerade diese Rechte und Freiheiten, die im nationalsozialistischen Staat von 1933 bis 1945 missachtet wurden. Das Grundgesetz von 1949 sicherte erneut die Grundlagen des Berufsbeamtentums, insbesondere durch den Funktionsvorbehalt zugunsten der Beamten bei der Ausübung hoheitlicher Befugnisse in Art. 33 Abs. 4 GG und durch die Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Art. 33 Abs. 5 GG.

Rechtsgrundlagen für Beamtinnen und Beamte

Die Rechtsgrundlagen für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sind eingebettet in das beamtenrechtliche Vorschriftennetz. Es gibt unzählige Gesetze, Verordnungen

und Verwaltungsvorschriften, mit denen das deutsche Beamtenrecht geregelt wird. Für die Gesetzgebung sind Bund und Länder zuständig. Ausschließlich zuständig ist der Bund für die Regelung der Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Beamten, Richter und Soldaten. Daneben konnte der Bund bisher auch Rahmenvorschriften für die Regelung der Rechtsverhältnisse der bei den anderen Dienstherrn (Ländern, Gemeinden) beschäftigten Beamten und Richter treffen. Die Gesetzgebungskompetenzen für Besoldung, Laufbahnen und Versorgung obliegt künftig beim jeweiligen Landesgesetzgeber. Dennoch sind die Beamtenverhältnisse im Bund und in allen Ländern inhaltlich in vielen Fragen gleich ausgestaltet, obwohl es neben dem Bundesbeamtengesetz, dem Beamtenrechtsrahmengesetz und dem Deutschen Richterrechtgesetz noch jeweils 16 Landesbeamten- und Landesrichtergesetze gibt.

Kein einheitliches Recht mehr bei Besoldung und Versorgung

Der Bund hatte vor allem die volle Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung. Deshalb galten das Bundesbesoldungsgesetz und das Beamtenversorgungsgesetz unmittelbar (also nicht nur als Rahmenvorschriften) auch für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Gemeinden. Künftig können die Länder eigenständige Regelungen für Besoldung und Versorgung treffen.

Gewerkschaften werden beteiligt

Bei der Vorbereitung beamten- und richterrechtlicher Vorschriften durch die Regierung sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände der Beamten und Richter zu beteiligen.

Als ein gewisser Ausgleich für das fehlende Recht, Tarifverträge für Beamte anzuschließen, geht dieses Beteiligungsrecht über die bloße Anhörung hinaus. Es gibt den Gewerkschaften ausreichend Gelegenheit, bereits in der Vorbereitungsphase von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Richtlinien durch Stellungnahmen und eigene Vorschläge mitzuwirken.

Im Falle der Nichtberücksichtigung der Anregungen werden bei Gesetzen und Verordnungen die Gegenvorstellungen der Spitzenorganisationen in einem Zusatz zur Begründung des Regelungsentwurfs aufgeführt und so dem Gesetzgeber zur Kenntnis gebracht. Die Entscheidung, welchen Inhalt die Regelung letztlich enthält, verbleibt aber stets beim Gesetzgeber. Als Spitzenorganisationen gelten im Bereich des Bundes vor allem der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Bei soldatenrechtlichen Vorschriften wird der Deutsche Bundeswehrverband beteiligt.

An diesem Beispiel wird deutlich, welchen wichtigen Einfluss die Gewerkschaften für die Belange von Beamtinnen und Beamten nehmen. Davon profitieren natürlich auch die Berufseinsteiger. Mehr Informationen zu den Gewerkschaften finden Sie auf ► Seite 115 ff.

Das Beamtenverhältnis

Der öffentlichen Verwaltung kommt für Bestand und Zukunft des Staates durch optimale Erfüllung der wesentlichen öffentlichen Aufgaben eine Schlüsselfunktion zu. Der Staat muss diese Aufgabe gerade auch in dem Prozess der Globalisierung und der wachsenden europäischen Integration gewährleisten. Deshalb hat sich das Grundgesetz für die Institution des Berufsbeamtentums entschieden, die – gegründet auf Fachwissen und loyale

Pflichterfüllung – eine stabile Verwaltung sichert und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellt.

Das Beamtenverhältnis ist als Dienst- und Treueverhältnis ausgestaltet. Es ist Engagement für die Bürger, für die staatliche Gemeinschaft. Wesentliches Element ist die Pflichtenbindung, die der Beamte eingeht, für die Dauer seines ganzen Berufslebens öffentliche Aufgaben zu erfüllen. Das erfordert ein hohes Maß an Leistungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Gemeinsinn.

Die das Beamtenverhältnis prägenden Pflichten und Rechte stellen sicher, dass das Gemeinwohl gegenüber Gruppeninteressen oder gegenüber eigenen Interessen oberste Priorität hat. Das Grundgesetz sieht gerade in dem Beamtenverhältnis eine Gewähr für den Vollzug des demokratisch gebildeten Staatswillens.

Arten der Beamtenverhältnisse

Die Beamten stehen in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zu ihrem Dienstherrn. Aufgrund der staatlichen Gliederung Deutschlands sind die Dienstherrn die Gebietskörperschaften, Bund, Länder und Kommunen. Daneben können Beamte auch bei einer der staatlichen Aufsicht unterstehenden öffentlich-rechtlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung tätig sein.

Der Beamte auf Lebenszeit bildet den Regeltyp des Beamten. Daneben gibt es Beamte auf Zeit, wenn die Aufgabe nur für einen begrenzten Zeitraum wahrgenommen werden soll. Berufseinsteiger im Beamtenverhältnis sind „Beamte auf Widerruf“. Dies bleiben Sie auch während des gesamten Dienstes. Die Beamten im Vorbereitungsdienstes „Beamte auf Probe“ ist die Statusbezeichnung von Beamten während der Probezeit nach der Ausbildung. Für einzelne Beamtengruppen mit besonderer Rechtsstellung gelten besondere Bestimmungen (z. B. Bürgermeister, Beigeordnete der Gemeinden, politische Beamte). Da es sich um einen kleinen Personenkreis handelt, können wir uns hier kurz fassen.

Unparteiische Amtsführung

Der Beamte hat seine Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und bei seiner Amtsführung das Wohl der Allgemeinheit zu berücksichtigen. Insbesondere hat er auch schon jeden Anschein von Eigennutz zu vermeiden. Die Annahme von Belohnungen und Geschenken ist ihm grundsätzlich verboten.

Allgemeine Pflichten der Beamten

Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Er muss ihre erlassenen Anordnungen ausführen und ihre allgemeinen Richtlinien befolgen. Die Gehorsamspflicht entbindet ihn jedoch nicht von seiner vollen persönlichen Verantwortung. Er muss die Rechtmäßigkeit jeder dienstlichen Handlung prüfen. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung muss der Beamte unverzüglich bei seinen unmittelbaren Vorgesetzten geltend machen (Remonstrationspflicht). Wird die Anordnung aufrechterhalten, ohne dass die Bedenken des Beamten zerstreut wurden, hat er sich an den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden. Bestätigt dieser die Anordnung, muss der Beamte sie ausführen. Er ist in diesem Fall von der Eigenverantwortung befreit.

Wenn das dem Beamten aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt, wenn er sich strafbar machen oder eine Ordnungswidrigkeit begehen würde, dann entfällt die

Gehorsampflicht in jedem Fall. Die Gehorsams- und Remonstrationspflicht dient der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Diese wäre beeinträchtigt, wenn jeder Beamte aufgrund rechtlicher Bedenken die Ausführung einer Amtshandlung unterlassen könnte.

Bekennnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung

Der Beamte muss sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für ihre Erhaltung eintreten. Er kann sich im Rahmen der Verfassung politisch betätigen, bei Amtshandlungen hat er sich aber jeglicher politischer Meinungsäußerung zu enthalten und im Übrigen bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, die sich aus seiner Stellung gegenüber der Gesamtheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten seines Amtes ergibt.

Auch Beamtinnen und Beamte können Mitglied einer Gewerkschaft werden und sich dort ehrenamtlich engagieren

Beamtinnen und Beamte steht – wie allen Beschäftigten – das Grundrecht der Koalitionsfreiheit zu. Sie haben uneingeschränkt die Möglichkeit, sich in Verbänden oder Gewerkschaften zu organisieren und gemeinsam ihre Interessen zu vertreten.

Allerdings ist ihnen durch die Rechtsprechung das Streikrecht verwehrt. Das Grundgesetz sieht vor, dass Beamte aufgrund ihrer besonderen Pflichtenbindung in besonderer Weise mit Sicherung und Wahrung der Aufgaben der öffentlichen Verwaltung betraut sind. Ein Streik wäre damit unvereinbar und würde sich zudem gegen das Parlament richten, das demokratisch gewählte Gesetzgebungsorgan, das über Besoldung und Arbeitsbedingungen durch Gesetz beschließt und dabei das gegenseitige Dienst- und Treueverhältnis zu berücksichtigen hat. Es stärkt deshalb das demokratische Gemeinwesen, wenn die Beamten, indem sie die besondere Treuebindung eingehen, auf ihr Streikrecht verzichten, weil sie dem Allgemeinwohl in besonderem Maße verpflichtet sind.

Das Streikverbot führt im Übrigen nicht dazu, dass gewerkschaftlich artikulierte Belange der Beamtenschaft bei der Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen außer Betracht bleiben; diese werden vielmehr von den Spitzenorganisationen des öffentlichen Dienstes im Rahmen der Beteiligung bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen zur Geltung gebracht.

Die Erfüllung des verfassungsmäßigen Auftrags erfordert nicht nur eine entsprechend ausgeprägte Pflichtenstellung, sondern auch Rechte der Beamten, die sie rechtlich und wirtschaftlich so unabhängig stellen, dass eine rechtsstaatliche und von Parteiinteressen freie Amtsführung ohne Bedrohung der Lebensgrundlage möglich ist. Diese Unabhängigkeit des Beamten wird vor allem durch die Anstellung des Beamten grundsätzlich auf Lebenszeit, eine angemessene Besoldung und Altersversorgung (Alimentationsprinzip) sowie das Recht auf amtsgemäße Verwendung sichergestellt.

Beamte stehen unter einem besonderen Fürsorgeschutz des Staates

Zudem haben Beamte einen Fürsorge- und Schutzanspruch gegen den Dienstherrn für sich und ihre Familie, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Das Beamtenrecht mit diesem Pflichten- und Rechtegefüge ist kein starres Korsett. Unter Wahrung seiner Grundsubstanz stellt sich das Beamtenrecht vielmehr ständig auf moderne Entwicklungen ein. Beispielhaft seien genannt: die Förderung der Teilzeitbeschäftigung,

die Öffnung des Beamtenverhältnisses für Unionsbürger, die Stärkung der Mobilität, die Vergabe von Führungsfunktionen zunächst nur auf Probe bzw. auf Zeit sowie flexiblere und stärker leistungsorientierte Gehaltsregelungen.

Wechsel in die Privatwirtschaft schwierig

Die Beamtenausbildungen sind keine – nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – allgemein anerkannten Berufsausbildungen. Somit sind Beamtenanwärterinnen und -anwärter nach ihrer Ausbildung in hohem Maße an die öffentlichen Arbeitgeber gebunden. Ein Wechsel mit der Qualifikation „Beamtenausbildung“ in die private Wirtschaft ist eher schwierig. Umso wichtiger ist es daher für Beamtenanwärter nach dem Vorbereitungsdienst übernommen zu werden.

Nach der Ablegung der Laufbahnprüfung müssen sich die Beamtinnen und Beamten in einer Probezeit bewähren („Beamter auf Probe“). Die regelmäßige Dauer der Probezeit beträgt im einfachen Dienst ein Jahr, im mittleren Dienst zwei Jahre, im gehobenen Dienst zwei Jahre und sechs Monate und im höheren Dienst drei Jahre. Nach erfolgreicher Probezeit werden die Beamten, wenn sie mindestens 27 Jahre alt sind, zu „Beamten auf Lebenszeit“ ernannt. Dieses Beamtenverhältnis kann der Dienstherr, außer im Disziplinarweg, nicht mehr einseitig lösen.

Das Laufbahnrecht im Beamtenverhältnis

Laufbahnen sind Ordnungen der Berufswege der Beamtenschaft. Mit dem Laufbahnrecht werden für die personalpolitischen Entscheidungen und allgemeinen Regeln geschaffen, die die Personalpolitik objektivieren sollen.

Die vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfordern in immer stärkerem Maße qualifiziertes Personal. Dies soll vor allem durch eine systematische Vor- und Ausbildung gewonnen werden. Die unterschiedlichen Aufgaben erfordern Beschäftigte, die eine hierauf ausgerichtete Ausbildung absolviert haben.

Das differenzierte, mit einer spezifischen Ausbildung verbundene Laufbahnsystem soll die Beamten befähigen, nicht nur einzelne, sondern alle Aufgaben einer Laufbahn wahrzunehmen. Durch die vielseitige Einsetzbarkeit im Rahmen der Laufbahnbefähigung wird auch eine flexible Personalwirtschaft gewährleistet. Für die eher verwaltungstypischen Laufbahnen wird in einem Vorbereitungsdienst gezielt verwaltungsintern ausgebildet. Für bestimmte Aufgaben benötigt die öffentliche Verwaltung aber auch Spezialisten, die auf Grund ihrer Ausbildung Fähigkeiten mitbringen, die der öffentliche Dienst nicht vermittelt und die er auch nicht in einem Vorbereitungsdienst zu ergänzen braucht, so z. B. Ärzte. Für diese Fachleute sind Laufbahnen besonderer Fachrichtung eingerichtet worden. Anstelle des Vorbereitungsdienstes und der Laufbahnprüfung wird für die Übernahme von Spezialisten in das Beamtenverhältnis eine hauptberufliche Tätigkeit von bestimmter Dauer vorausgesetzt.

Berufserfahrung kann fehlende Laufbahnbefähigung ersetzen

Auch bei fehlender Laufbahnbefähigung besteht die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen in das Beamtenverhältnis übernommen werden zu können. Bei diesen so

genannten „anderen Bewerbern“ muss die Befähigung für die Wahrnehmung eines Amtes durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben und durch eine besondere unabhängige Stelle, den Bundes- oder Landespersonalausschuss, festgestellt sein. Neben der für die Verwaltung dominierenden Laufbahn der allgemeinen inneren Verwaltung gibt es angesichts der unterschiedlichen Aufgaben in Bund und Ländern Laufbahnen, die nur der Bund oder einzelne Länder eingerichtet haben: So sind die Laufbahnen des Auswärtigen Dienstes oder der Wehrverwaltung dem Bund vorbehalten, während der Vorbereitungsdienst für Grund- und Hauptschullehrer durch die Länder geregelt wird.

Die Laufbahnen des Bundes sind in Bundeslaufbahnverordnung abschließend aufgezählt. Hier einige Beispiele: Zolldienst, bautechnischer Verwaltungsdienst, Forstdienst, Wetterdienst, Archividienst, Bibliotheksdienst, Verfassungsschutz, Bundesnachrichtendienst, technische Dienste bei Unfallkassen, nichttechnische und technische Dienste in der Bundeswehrverwaltung.

Die konkrete Ausgestaltung einer Laufbahn erfolgt in einer Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung, die als Rechtsverordnung erlassen wird. In ihr werden die Zulassungsvoraussetzungen, das Auswahlverfahren, die Ausbildung im Vorbereitungsdienst, die Laufbahnprüfung und die regelmäßig zu durchlaufenden Ämter geregelt.

Einstellungs- und Zugangsvoraussetzungen für Beamtinnen und Beamte

Voraussetzungen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst sind im

- einfachen Dienst der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
- mittleren Dienst der Abschluss einer Realschule (10 Schuljahre) oder der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule sowie daran anschließend eine förderliche Berufsausbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
- gehobenen Dienst die Fachhochschulreife oder eine andere zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
- höheren Dienst ein abgeschlossenes – für die Laufbahn geeignetes – Studium an einer Hochschule. Für die Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes werden das Studium der Rechtswissenschaft sowie der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialwissenschaften als gleichwertig anerkannt.

Dauer des Vorbereitungsdienstes

Der Vorbereitungsdienst dient der praktischen und theoretischen Ausbildung und wird mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossen. Er wird im Beamtenverhältnis auf Widerruf geleistet und dauert im

- | | | | |
|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| ■ einfachen Dienst | 6 Monate | ■ gehobenen Dienst | 3 Jahre |
| ■ mittleren Dienst | 2 bis 2 1/2 Jahre | ■ höheren Dienst | 2 bis 2 1/2 Jahre. |

Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst

Für Laufbahnen des gehobenen nichttechnischen Dienstes wird der Vorbereitungsdienst an verwaltungsinternen Fachhochschulen durchgeführt. Die Ausbildung besteht aus Fachstudien an der Fachhochschule und berufspraktischen Studienzeiten in Ausbildungsbehörden von jeweils 18 Monaten. In der Bundesverwaltung ist hierfür die Fachhochschule für

öffentliche Verwaltung eingerichtet, die über folgende Fachbereiche verfügt:

- Allgemeine innere Verwaltung
- Arbeitsverwaltung
- Auswärtige Angelegenheiten
- Bundespolizei
- Bundeswehrverwaltung
- Finanzen
- Öffentliche Sicherheit
- Sozialversicherung
- Wetterdienst.

Unser Online-Tipp

Die Fachhochschulen für die öffentliche Verwaltung auf einen Blick:

www.verwaltungshochschulen.de

In den Verwaltungsfachhochschulen der Länder werden Landes- und Kommunalbeamte in der Regel in den Fachrichtungen „allgemeine innere Verwaltung“, „Polizei“, „Steuerverwaltung“ und „Rechtspflege“ ausgebildet.

Die Einstellung in den Vorbereitungsdienst ist bis zu einem Höchstalter von 32 Jahren, bei schwerbehinderten Menschen bis zu einem Höchstalter von 40 Jahren möglich. Für Bewerberinnen und Bewerber, deren Bewerbung sich wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verzögert hat, bestehen Sonderregelungen.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte

Maßgeblich für Beförderungen ist das Leistungsprinzip: Beförderungen erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Zumeist ist ein Wechsel des Dienstpostens erforderlich; vor der Beförderung erfolgt eine Erprobung auf dem höher bewerteten Dienstposten. Da Beamte auf Planstellen geführt werden, ist für eine Beförderung erforderlich, dass eine entsprechend höher bewertete Planstelle zur Verfügung steht.

Um ein aussagefähiges, objektives und vergleichbares Bild der Leistung der Mitarbeiter zu gewinnen, werden dienstliche Beurteilungen nach in Beurteilungsrichtlinien festgelegten Kriterien regelmäßig mindestens alle fünf Jahre – und soweit erforderlich, aus bestimmten Anlässen zusätzlich – erstellt. Sie dienen als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen und Maßnahmen der Personalentwicklung und bilden ein Instrument der Personalführung.

Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit der Beurteilungen sind im Bundesdienst Richtwerte für die Beurteilungsnoten festgelegt worden (sogenannte Quotenregelung). Der Anteil der höchsten Note soll danach 15 Prozent, der Anteil der zweithöchsten Note 35 Prozent der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe bzw. Funktions-ebene nicht überschreiten.

Die Länder regeln ihr jeweiliges Beurteilungssystem in eigener Zuständigkeit.

Im Rahmen speziell geregelter Aufstiegsverfahren besteht für qualifizierte Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, in die nächsthöhere Laufbahn aufzusteigen. Voraussetzung ist in der Regel ein Auswahlverfahren, nach dessen erfolgreichem Bestehen sich eine dem Vorbereitungsdienst meist entsprechende Einführungszeit anschließt, sowie für den mittleren und gehobenen Dienst das Bestehen der einschlägigen Laufbahnprüfung. Für den höheren Dienst ist dagegen nach erfolgreicher Ableistung der mindestens 2 1/2 jährigen Einführungszeit lediglich die Vorstellung vor dem Bundespersonalausschuss vorgesehen. Der Aufstieg für einen begrenzten, der bisherigen Tätigkeit verwandten Aufgabenbereich ist erleichtert.

Die richtige Besetzung von Führungsfunktionen ist für die Leistungskraft einer modernen, leistungsstarken und wirtschaftlichen Verwaltung von besonderer Bedeutung. Deshalb werden gegenwärtig bei den einzelnen Dienstherrn in unterschiedlichem Umfang Führungsfunktionen zunächst auf Probe oder auf Zeit vergeben. Durch ein solches Instrumentarium werden die Personalauswahl und der Personaleinsatz leistungsorientiert verbessert.

Fehlbesetzungen (z. B. erst später feststellbare Führungsmängel) können korrigiert werden; die Mobilität von Führungskräften, die Leistungsmotivation und der Wettbewerb bei der Besetzung von Führungsfunktionen werden gestärkt.

Mit gezielter Fortbildung werden die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst weiter qualifiziert. Die Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten, einschließlich des Einsatzes neuer Techniken, dient auch dazu, den sich erhöhenden und verändernden Anforderungen im öffentlichen Dienst gerecht zu werden. Die Fortbildung erfolgt in eigenen Fortbildungseinrichtungen und extern. Der Bund hat als zentrale Fortbildungseinrichtung die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung in Brühl eingerichtet.

Mobilität wird von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwartet

Die Verwaltung der Zukunft wird auch geprägt sein von einem schnelleren Wandel der öffentlichen Aufgaben. Dies verlangt mehr Mobilität der Beschäftigten in fachlicher und räumlicher Hinsicht, um gerade im Blick auf den sich jeweils ändernden Personalbedarf die personellen Ressourcen des öffentlichen Dienstes bestmöglich nutzen zu können. Aus dienstlichen Gründen oder auch auf Grund seines eigenen Antrags kann der Beamte

- innerhalb derselben Dienststelle vorübergehend oder auf Dauer auf einen anderen Dienstposten umgesetzt werden,
- vorübergehend zu einer anderen Dienststelle seines oder auch eines anderen Dienstherrn (z. B. vom Bund zu einem Land) abgeordnet werden,
- auf Dauer zu einer anderen Dienststelle seines oder auch eines anderen Dienstherrn versetzt werden.

Diese Maßnahmen haben grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Besoldung und Versorgung (abgesehen vom möglichen Wegfall oder Zutritt bestimmter Zulagen) und können grundsätzlich ohne Zustimmung des Beamten getroffen werden. Erforderlich ist die Zustimmung jedoch

- zu einer Abordnung für mehr als zwei Jahre zu einer nicht seinem Amt entsprechenden, insbesondere geringerwertigen Tätigkeit oder für mehr als fünf Jahre zu einem anderen Dienstherrn,
- zu einer Versetzung in ein niedrigeres Amt, es sei denn, diese Versetzung ist wegen erheblicher Änderungen der Aufgaben, des Aufbaues oder des Bestandes der bisherigen Dienststelle erforderlich.

Auch soweit die Zustimmung des Beamten selbst nicht erforderlich ist, bedürfen Umsetzungen mit Dienstortwechsel, Abordnungen für mehr als drei Monate sowie Versetzungen in der Regel der Zustimmung der Personalvertretung. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig.

Außerdem kann ein Beamter mit seiner Zustimmung vorübergehend einer anderen öffentlichen Einrichtung, die nicht zu den deutschen Dienstherrn gehört (z. B. über- und zwischenstaatliche Organisationen), oder auch einer nichtöffentlichen Einrichtung zugewie-

sen werden. Seine Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn seine bisherige Dienststelle ganz oder teilweise in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgebildet wird. Auch die Zuweisung bedarf grundsätzlich der Zustimmung der Personalvertretung. Der zugewiesene Beamte arbeitet für die Institution, der er zugewiesen ist, erhält sein Gehalt aber weiterhin von seiner bisherigen Dienststelle.

Einem Beamten kann auf seinen Antrag für eine Tätigkeit in öffentlichen, zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungshilfe – bei entsprechendem dienstlichen oder öffentlichen Interesse – Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung gewährt werden. Möglich ist es auch, für eine auf maximal fünf Jahre begrenzte Zeit für eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft ohne Dienstbezüge zu beurlauben, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Rechtsstellung des Beamten während eines solchen Sonderurlaubs bleibt unberührt, es bestehen jedoch keine Dienstleistungspflicht und keine Alimentationspflicht des Dienstherrn.

Die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann bei der Altersversorgung berücksichtigt werden, wenn sie öffentlichen oder dienstlichen Belangen dient. Ebenso kann die Besoldung in bestimmten Fällen ganz oder teilweise belassen werden, wenn mit einem Urlaub auch dienstliche Zwecke verfolgt werden.

Im weiter zusammenwachsenden Europa kommt der Mobilität der Beamten zwischen den öffentlichen Diensten der EU-Partnerstaaten, d. h. der zeitlich befristeten Tätigkeit im öffentlichen Dienst eines Partnerstaats, eine besondere Bedeutung zu. Um diese Zielsetzung zu fördern, wurden in allen EU-Staaten im Rahmen eines gemeinsamen Projekts Nationale Kontaktstellen für die EU-Mobilität eingerichtet, welche die Behörden und Interessenten aktiv unterstützen sollen, u. a. durch Informationen über den jeweiligen öffentlichen Dienst, über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten und über die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen. Das verfügbare Stellenangebot soll nach Planungen der Europäischen Kommission künftig europaweit über eine zentrale Datenbank abgefragt werden können.

Prüfungen und Zeugnisse

Die „Stunde der Wahrheit“: Alles, was Sie seit Ihrer Einstellung gelernt haben, müssen Sie in einer Abschlussprüfung unter Beweis stellen. Zusätzlich neben der weiter laufenden Ausbildung sind Sie nun gezwungen, sich darauf vorzubereiten. Nutzen Sie die Zeit sinnvoll – es wird schon klappen!

Zu viel lernen blockiert, zu wenig schafft unnötige Lücken. Das richtige Maß müssen Sie selber finden. Ist die Prüfung erfolgreich überstanden, werden Sie für Ihre Arbeit belohnt.

Abschlussprüfung

Über den Termin der Abschlussprüfung werden Sie rechtzeitig informiert. Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung werden Sie an mindestens fünf Ausbildungstagen freigestellt. Und dann: werden noch ein letztes Mal die Ordner, die Bücher, die Notizzettelchen durchgesehen, versucht man sich schnell noch dieses und jenes zu merken und hofft, dass die Aufgaben möglichst einfach werden – und dann geht's rein in den Prüfungsraum.

Die Ausbildung endet mit Bestehen der Abschlussprüfung (theoretisch und praktisch). Dabei soll festgestellt werden, ob der/die Auszubildende die erforderlichen Qualifikationen besitzt. Das Berufsbildungsgesetz schreibt die Durchführung mindestens einer Zwischenprüfung vor. Wer die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsdauer zurückge-



Freistellung für Prüfungen

Auszubildende sind, ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter, für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen. Dies ergibt sich aus § 15 Berufsbildungsgesetz. Prüfungen in diesem Sinne sind Zwischenprüfungen, Abschlussprüfungen und Wiederholungsprüfungen. Für die Zeit der Freistellung ist dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.

Freistellen heißt, dem Auszubildenden die für die Teilnahme an den Prüfungen notwendige Freizeit gewähren, ihn also nicht beschäftigen.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz wiederholt diese Regelung in § 10 Abs.1 Nr. 1 und erweitert sie in zwei Punkten.

- Die Freistellung für Prüfungen ist mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen (§ 10 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG).
- Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG). Die Freistellung wird auf die Arbeitszeit mit acht Stunden angerechnet. Die Ausbildungsvergütung ist für diesen zusätzlichen freien Tag fortzuzahlen (§ 10 Abs. 2 JArbSchG).

Die Prüfungszeit ist ebenso wie die Unterrichtszeit an der Berufsschule Arbeitszeit. Die Zeit der Teilnahme an den Prüfungen, auch die Pausen, werden nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz auf die Arbeitszeit angerechnet, nicht aber die so genannte Wegezeit. Da das Jugendarbeitsschutzgesetz für Auszubildende über 18 Jahre nicht gilt (Ausnahme: § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 JArbSchG), findet auf sie nur das Berufsbildungsgesetz Anwendung. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Anrechnung der Freistellungszeit für Prüfungen auf die Ausbildungszeit besteht hier nicht. Eine Vergütung der Wegezeit erfolgt nicht.

legt, an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen und die vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise bzw. Berichtshefte geführt hat, muss zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Sie müssen darauf achten, dass eine rechtzeitige Anmeldung zur Abschlussprüfung durch den Arbeitgeber erfolgt.

Das Berufsbildungsgesetz sieht auch vor, dass Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden können, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Dies ist der Fall, wenn die Leistungen in der Berufsschule mindestens durchschnittlich sind und der Ausbildungsbetrieb bestätigt, dass Sie das Ausbildungsziel erreichen werden. Die Zulassung zur vorzeitigen Prüfung muss beantragt werden. Fragen zur Verkürzung der Ausbildungsdauer beantwortet die JAV oder zuständige Gewerkschaft.

Für die Ausbildungsberufe der Krankenpflege und der Geburtshilfe werden staatliche Prüfungen durchgeführt, die im Krankenpflegegesetz geregelt sind. Die staatliche Prüfung umfasst einen schriftlichen, einen mündlichen und einen praktischen Teil. Um zur Prüfung zugelassen zu werden, muss eine Bescheinigung über die Teilnahme an den Ausbildungsveranstaltungen vorgelegt werden. Aus dieser Bescheinigung muss hervorgehen, dass Sie regelmäßig und mit Erfolg am theoretischen und praktischen Unterricht und an der praktischen Ausbildung teilgenommen haben.

Angenommen, Sie sollten die Prüfung nicht bestehen, kann laut Berufsbildungsgesetz die Prüfung im Falle des Nichtbestehens auf Antrag des Auszubildenden zweimal wiederholt werden. Ihr Ausbildungsvertrag läuft in diesem Falle dann entsprechend weiter. Denn das Berufsausbildungsverhältnis endet entweder mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit oder mit dem erfolgreichen Abschluss der Prüfung.

Um überhaupt zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- der Ausbildungsvertrag muss im Verzeichnis der Kammer eingetragen sein
- die Ausbildungszeit muss soweit zurückliegen, dass die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen vermittelt werden konnten
- an der Zwischenprüfung teilgenommen wurde
- das vorgeschriebene Berichtsheft geführt wurde



§ 17 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2006 beginnen.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Allgemeiner Teil*

Zeugnis

Geschafft! Herzlichen Glückwunsch! Das viele Vorbereiten, Karteikärtchen schreiben, Markieren der wichtigsten Inhalte, Büffeln am Wochenende und und und ... all das ist nun vorbei, die Prüfungen geschrieben und die mündlichen sind auch überstanden. Was jetzt noch fehlt: das Zeugnis!

Ist die Abschlussprüfung bestanden und damit die Ausbildung beendet, erhält man zwei Zeugnisse: Eines von der Berufsschule beziehungsweise von der zuständigen Handelskammer und das andere von seinem Arbeitgeber. Im Zeugnis dürfen keine Kommentare beziehungsweise Bemerkungen enthalten sein, die nachteilig und somit im weiteren Verlauf des Berufslebens ein Hindernis sein könnten. Schauen Sie sich das Zeugnis ruhig etwas genauer an! Zeugnisse werden zwar immer positiv formuliert, können aber trotzdem negativ gemeint sein, denn mittlerweile gibt es feste Formulierungen, die in Schulnoten ausgedrückt auch eine glatte 4 oder gar 5 bedeuten können. Sicherheitshalber sollte man die Beurteilungen im Zeugnis von einem Dritten überprüfen lassen, beispielsweise von einem Mitglied der JAV oder der Gewerkschaft, sie kennen die Zeugnisformulierungen, die auf den ersten Blick positiv erscheinen, aber in Wirklichkeit negativ bewerten (► siehe nächste Seite).

Zeugnisformulierungen

Wenn Ihr Vorgesetzter oder Arbeitgeber in einer Beurteilung über Sie schreibt: „... hat unseren Erwartungen und Anforderungen entsprochen.“ mag das im ersten Augenblick sehr positiv klingen, jedoch in Relation zum Schulnotensystem gesetzt, bedeutet das ein „mangelhaft“.

Ein Auszug der gängigsten Formulierungen

... hat die übertragenen Aufgaben ...

| | |
|--|-----|
| stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt. | 1 |
| zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt. | 1,5 |
| stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. | 2 |
| zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. | 2,5 |
| stets zu unserer Zufriedenheit erledigt. | 3 |
| zu unserer Zufriedenheit erledigt. | 4 |
| insgesamt zufriedenstellend erledigt. | 5 |

Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war

| | |
|---|-----|
| stets vorbildlich | 1 |
| vorbildlich | 1,5 |
| stets gut/höflich und korrekt | 2 |
| gut/höflich und korrekt | 3 |
| zufriedenstellend/reibungslos und ungetrübt | 4 |
| insgesamt zufriedenstellend/im wesentlichen einwandfrei | 5 |

Zeugnisse können für die berufliche Weiterentwicklung enorm wichtig sein – vor allem, wenn man sich auf eine andere Stelle außerhalb des Unternehmens bewirbt. Sie geben einen Einblick über den Entwicklungsstand und die Fähigkeiten des Beurteilten.

Da es verboten ist, negative Zeugnisse beziehungsweise Beurteilungen auszustellen, haben sich im Laufe der Jahre bestimmte Formulierungen durchgesetzt, die einer Bewertung wie dem Schulnotensystem gleich kommen. Das kann also bedeuten: was sich positiv liest, muss nicht zwingend positiv gemeint sein.

Sollten Sie sich bei einer Beurteilung über Sie und Ihre Tätigkeiten nicht sicher sein, wie Sie bewertet wurden beziehungsweise, was diese Formulierungen in Wahrheit aussagen,



§ 18 Zeugnis

Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Besonderer Teil, BBiG*

helfen Ihnen eventuell die folgenden Beispiele weiter – oder Sie fragen ein Mitglied der JAV um Rat.

Auch an die Beratungsstellen der Arbeitsämter kann man sich wenden, sie kennen ebenfalls die entsprechenden Formulierungen für Zeugnisse.

Lerntechniken für die Prüfung

Spätestens, wenn einem die Termine für die Abschlussprüfungen vorliegen, schleicht sich dieses Unbehagen durch den Körper und bei dem Blick auf die Ordner und Bücher weiß man womöglich gar nicht, wie man das überhaupt schaffen soll. Der Adrenalinspiegel steigt – und der kann zum Lernen sehr hilfreich sein, er gibt genau die Energie, die man in diesem Moment braucht.

Prüfungsstress kann man eigentlich ganz einfach vermeiden. Alles, was man braucht, ist ein ruhiger Platz und aufgeräumter Schreibtisch oder auch ein anderer Ort, an dem man sich jederzeit zurückziehen und ungestört lernen kann. Und: Sie brauchen einen Plan! Einen realistischen (!) Zeitplan, in dem Sie festlegen, was Sie bis wann gelernt haben wollen. Denken Sie aber auch daran, dass Sie noch ausreichend Schlaf und Bewegung – an der frischen Luft - brauchen. Dann fehlt nur noch die richtige Lerntechnik. Und jeder Mensch ist da anders und hat seine ganz eigene Mischung aus Arbeitstechniken und Lernmethoden. Es gibt folgende Lerntypen:

- die Visuellen, bei ihnen prägen sich vor allem die Dinge ein, die sie sehen
 - die Akustiker, sie können sich besonders gut Dinge merken, die sie hören oder mit einem Geräusch in Verbindung bringen können
 - die Kinestheten, sie können Dinge besonders gut aufnehmen, wenn sie sie berühren können
 - die olfaktorisch Veranlagten, sie reagieren und assoziieren vor allem durch Gerüche
 - die Kontakt- bzw. Personenbezogenen, sie lernen am besten, wenn ihnen die Wissensinhalte durch Lehrpersonen (Lehrer, Professoren, Seminarleiter, Coaches etc.) vermittelt werden
 - die Abstrakt-Verbalen, sie prägen sich besonders Begriffe und Definitionen ein
 - die Mediorientierten, sie lernen computerunterstützt oder auch durchs Fernsehen
- Natürlich gibt es auch Menschen, die mehrere Lerntypen in sich vereinen, jedoch ist eine von ihnen am meisten ausgeprägt. Um sich all Lernstoff merken zu können, wird empfohlen, immer mal wieder auf eine andere Art und Weise zu lernen, damit es nicht zu eintönig wird und das Gehirn die Informationen besser verarbeiten und vor allem behalten kann. Es gibt die unterschiedlichsten Möglichkeiten für effizientes Lernen:

Karteikärtchen können helfen

Sie können beispielsweise Karteikärtchen anlegen, es gibt sie in den unterschiedlichsten Größen, Formen und Farben. Sortieren Sie einfach immer die Kärtchen in ein hinteres Fach, deren Inhalte Sie bereits besonders gut können, alle anderen bleiben so lange im vorderen, bis auch sie mit der Zeit nach hinten wandern können.

Lesen und Merken

Für Klausuren und Prüfungen muss vor allem viel gelesen werden und gerade fachspezifische Texte beziehungsweise Inhalte sind für die meisten schwer einprägsam, daher:

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

- markieren Sie wichtige Wörter oder Absätze, es bleibt dabei Ihnen selbst überlassen, ob Sie dies mit einem Bleistift tun, einem Kugelschreiber, einem Textmarker oder mit Buntstiften – so, wie es Ihnen am besten hilft
- notieren Sie sich abschnitts- oder seitenweise die wichtigsten Dinge auf einen Zettel
- lesen Sie den Text laut – wenn Sie merken, dass es Ihnen hilft
- lernen Sie zu zweit und erklären Sie sich gegenseitig noch einmal die gelesenen Inhalte
- wiederholen Sie die Themen nach spätestens zwei Tagen, um sie im Gedächtnis zu behalten

Mind-Mapping

Das Anlegen eines Mind-Maps ist eine hervorragende Lerntechnik. Wer ein fertiges Mind-Map zum ersten Mal sieht, mag ein wenig irritiert sein, da es schon fast chaotisch wirkt, doch kennt man das Prinzip, ist es ein Leichtes, selbst welche zu entwerfen und die Inhalte, schnell und einprägsam zu lernen und bei Bedarf auch genauso schnell wieder in seinem Gehirn abrufen zu können.

Mind-Maps eignen sich vor allem, um sich einen Überblick über ein Thema zu verschaffen. Nehmen Sie sich dazu ein leeres Blatt, schreiben das Hauptthema in die Mitte und kreisen Sie es ein oder machen Sie eine Wolke drumherum oder noch etwas ganz anderes, um das Thema noch einmal visuell in den Mittelpunkt zu stellen. Von hieraus gehen nun einzelne Zweige ab, die jeweils mit dem Unterthema beschriftet werden und von diesem Unterthema gehen vielleicht wieder weitere Zweige ab, die mit wichtigen Begriffen oder kurzen Stichpunkten beschriftet werden. Je nach Umfang des Themas haben Sie am Ende eine Art Baumkrone mit vielen Zweigen und Unterzweigen, die mit ihren Bezeichnungen einen Überblick über das Hauptthema geben. Während des Erstellens eines Mind-Maps können Sie ihrer Fantasie mit Farben und Formen freien Lauf lassen. Mind-Mapping eignet sich übrigens auch sehr gut, um Ideen zu sammeln.

E-Learning

E-Learning oder auch Online-Lernen genannt, könnte man auch als Seminar bezeichnen, das man im Internet besucht. Die Wissensinhalte werden hier beispielsweise via Texte, Bilder, Animationen, Video- und Audiostreams vermittelt. Es gibt auch einen Lehrer sowie andere „Studierende“, mit denen Sie als Lernender per E-Mail, Messageboard oder auch per Chat kommunizieren können. Die Vorteile des E-Learnings sind vor allem die Orts- und die Zeitunabhängigkeit, der Zugriff auf große Mengen von Informationsquellen, die Interaktivität und die Verfolgung des Lernergebnisses gehören genauso dazu wie der Lernstil und die Lerngeschwindigkeit, die individuell angepasst werden können.

Mittlerweile gibt es eine unendlich große Auswahl an E-Learning-Programmen, sie reichen von der Buchhaltung über Marketing bis hin zur Fremdsprache. Bevor man sich für eines der Programme entscheidet, sollte man sich die kostenlose Probeversion anschauen, um zu erfahren, ob es die gestellten Ansprüche und Erwartungen erfüllt.



Pflichten und Rechte während der Ausbildung



Pflichten und Rechte während der Ausbildung

- 39 ----- Pflichten und Rechte während der Ausbildung
- 39 ----- Pflichten
- 40 ----- Haftung für Schäden
- 41 ----- Keine Mehrarbeit während der Ausbildung
- 41 ----- Fernbleiben von der Ausbildung
- 41 ----- Verhalten bei Krankheit
- 42 ----- Schweigepflicht
- 42 ----- Telefon und Internet am Arbeitsplatz
- 43 ----- Abmahnung – die „gelbe Karte“ am Arbeitsplatz
- 43 ----- Kündigung
- 44 ----- Rechte
- 44 ----- Jugendarbeitsschutzgesetz
- 46 ----- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- 47 ----- Die Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Allgemeines

„Rechte & Pflichten“ klingt furchtbar dröge und vor allem mehr nach Pflichten als nach Rechten. Aber wenn man einmal genauer hinschaut und sieht, was sich dahinter verbirgt, haben „Rechte & Pflichten“ gerade für die Berufseinsteiger auch einen schützenden Charakter. Die einzelnen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Tarifvertrag für Auszubildende bzw. dem Beamtenrecht. Dort werden beispielsweise Fragen zur Bezahlung sowie zu Arbeitszeit und Urlaub geregelt. Mit Ausnahme der Besonderheiten, die sich für Beamtenanwärter aus dem Beamtenrecht ergeben (beispielsweise das Disziplinarrecht, ► siehe Kasten auf Seite 43), haben die Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Auszubildende in der Privatwirtschaft.

Pflichten

Haupt- und Nebenpflichten

Neben der Arbeitspflicht als Hauptpflicht besteht eine Reihe von Nebenpflichten. Allgemein besteht beispielsweise die Verpflichtung, sich nach besten Kräften für die Interessen und Belange seines Arbeitgebers einzusetzen. Diese Pflicht ist bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst besonders ausgeprägt, da ihr Arbeitsverhältnis mit einem öffentlichen Arbeitgeber besteht und Aufgaben im Interesse des Allgemeinwohls wahrnimmt. Von Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird verlangt, dass sie ihr Handeln am Allgemeinwohl ausrichten und ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht erfüllen. Darüber hinaus besteht eine politische Treuepflicht. Darunter versteht man ein durch das gesamte Verhalten dokumentiertes Bekenntnis zu den verfassungsmäßigen Grundprinzipien der Bundesrepublik Deutschland. Der Umfang dieser politischen Treuepflicht ist jedoch abhängig von der wahrgenommenen Funktion, so dass die Anforderungen insoweit nur in bestimmten Positionen denen bei Beamtinnen und Beamten vergleichbar sind.

Pflichtverletzung hat Folgen

Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten kann der öffentliche Arbeitgeber mit den gleichen Mitteln ahnden wie der private Arbeitgeber. Er kann dem Beschäftigten ein bestimmtes Verhalten vorhalten oder gar missbilligen. Der Vorgesetzte kann den Arbeitnehmer ermahnen oder abmahnen.

Von einer Abmahnung wird gesprochen, wenn der Arbeitgeber in einer für die Arbeitnehmer oder den Beschäftigte hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfall der Inhalt und der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind.

Die schärfste Sanktion stellt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung dar. Eine dem Disziplinarrecht der Beamten vergleichbare Regelung existiert für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht.

Bei Streitigkeiten sind die Arbeitsgerichte zuständig

Da die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt werden, sind für Rechtsstreitigkeiten die Arbeitsgerichte

zuständig. Gegen eine Kündigung kann sich der Beschäftigte im Wege der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht wehren. Es können aber auch Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – z. B. auf eine höhere Gehaltsgruppe wegen Erfüllung der tarifvertraglichen Eingruppierungsmerkmale – vor dem Arbeitsgericht verfolgt werden. Zur Durchsetzung ihrer Forderungen im Rahmen von Tarifverhandlungen steht den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes – wie denen in der privaten Wirtschaft – ein Streikrecht zu. Die Durchführung von Streiks muss allerdings von Gewerkschaften getragen sein und dürfen ausschließlich auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen gerichtet sein, bzw. den Abschluss von Tarifverträgen zum Ziel haben. Streiks kommen in Deutschland eher selten vor und sind das letzte Mittel nach Ausschöpfung aller zur Verfügung stehenden anderen Verständigungsmöglichkeiten. Politische Streiks sind in Deutschland nicht zulässig.

Arbeitgeber kann Attest verlangen

Je nach ausübender Tätigkeit, kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen, um einen Einblick in den aktuellen Gesundheitszustand zu erhalten und ob der Bewerber beziehungsweise Auszubildende für die Stelle körperlich geeignet ist. Mehr dazu erfährt man vom Betriebsarzt oder auch vom eigenen Hausarzt.



§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

Haftung für Schäden

In aller Hektik die Schreibtischlampe umgerissen oder bei einer der Produktionsmaschinen die falschen Daten eingegeben und damit die komplette Auslieferung ins Chaos gebracht? Kann vorkommen. Besser natürlich, wenn nicht und nicht zuletzt, weil es zu Unannehmlichkeiten kommen kann, aber andererseits: ist es nicht aus Absicht geschehen, denn „Fehler passieren, man macht sie nicht“. Wobei es auch hier Ausnahmen gibt. Ob bei Schäden während des Jobs nun der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer haftet, hängt davon ab, ob der Schaden durch leichte, mittlere oder grobe Fahrlässigkeit entstanden ist.

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Genauerer kann oft erst gesagt werden, wenn man den gesamten Schadenshergang kennt. Bei Schäden, die durch leichte Fahrlässigkeit entstehen, haftet der Arbeitgeber. Bei mittlerer haften Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilig, was aber keine 50:50-Aufteilung bedeuten muss. Ist der Schaden allerdings durch grobe Fahrlässigkeit oder gar durch Vorsatz entstanden, haftet der Arbeitnehmer voll. Jedoch gibt es auch hier eine Ausnahme, wenn die Existenz durch die Rückzahlung des entstandenen Schadens bedroht sein sollte; um dies zu vermeiden, kann das Gericht eine niedrigere Summe veranschlagen. Diese wird dann nach der offiziellen Lohnpfändungstabelle monatlich vom Gehalt getilgt. Ob allerdings der Schaden grob Fahrlässig oder vorsätzlich entstanden ist, muss der Arbeitgeber zunächst beweisen.

Bei entstandenen Schäden wird außerdem unterschieden, ob es sich um eine Sache oder eine Person handelt. Bei so genannten Personenschäden, beispielsweise Ihren Kollegen oder auch im Unternehmen anwesenden Kunden oder Lieferanten gegenüber, haften Sie nicht. Ausnahme natürlich, es handelt sich um vorsätzliche Körperverletzung.

Sollte es aber nun so sein, dass Sie auf dem Weg zur Arbeit oder auch von der Arbeit verletzt wurden beziehungsweise einen Unfall hatten, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, einen Schadenersatz für Heilkosten und als Schmerzensgeld zu zahlen.

Beispiel

Stopfen Sie absichtlich das Waschbecken mit Papier voll und kommt es deswegen zu einer Überschwemmung und zu einem Wasserschaden, haften Sie selbstverständlich für diesen Schaden. Lassen Sie dagegen etwa bei einem Umzug einen Computer versehentlich fallen, müssen Sie dafür nicht zahlen.

Keine Mehrarbeit während der Ausbildung

Berufseinsteiger (Auszubildende und Beamtenanwärter) dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden.

Mehrarbeit und Akkordarbeit

Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 10 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes bleiben unberührt. Auszubildende dürfen nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.

Fernbleiben von der Ausbildung

Einfach von der Ausbildungsstätte fernbleiben geht natürlich nicht, ganz gleich aus welchem Grund. Erst mit Zustimmung des Arbeitgebers darf man als Auszubildender fernbleiben.

Verhalten bei Krankheit

Wenn Sie aufgrund einer Erkrankung nicht zur Arbeit (bzw. Berufsschule) gehen können, müssen Sie dies dem Arbeitgeber (z. B. Ausbildungsleitung) unverzüglich, das heißt am besten



Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigten Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

gleich morgens mitteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, muss spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (der berühmte „gelbe Schein“) vorgelegt werden. Können Sie am vierten Tag wieder zur Arbeit gehen oder fällt der vierte Tag auf ein Wochenende beziehungsweise auf einen gesetzlichen Feiertag und Sie erscheinen danach wieder am Arbeitsplatz, müssen Sie kein Attest vorlegen.

In besonderen Einzelfällen ist die Verwaltungsbehörde aber auch berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ersten Bescheinigung angegeben, muss der Arzt eine neue Krankenbescheinigung ausstellen, die Sie unverzüglich bei Ihrem Arbeitgeber abgeben sollten.

Schweigepflicht

Natürlich können Sie Ihrer Familie und Ihren Freunden erzählen, was Sie so täglich im Job erleben, für was Sie dort verantwortlich sind und auch von dem schusseligen Kollegen können Sie erzählen oder von der Frau vom Empfang, die aufgrund ständigem Kontakt mit allen Mitarbeitern über alle Familienverhältnisse und -krankheiten jedes einzelnen im Unternehmen Bescheid weiß.

Jedoch gibt es bestimmte Dinge, die der Geheimhaltung unterliegen. So haben Schriftstücke beispielsweise über Verträge oder Korrespondenz mit Kunden außerhalb des Unternehmens nichts zu suchen, das selbe gilt auch für Herstellungsverfahren und ähnlichem, die vom Arbeitgeber beziehungsweise vom Unternehmen entwickelt wurden.



§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Allgemeiner Teil*

Telefon und Internet am Arbeitsplatz

Das „Surfen“ im Internet am Arbeitsplatz und während der Ausbildungszeit kann Fragen aufwerfen. Damit keine unangenehmen Folgen für Sie aufkommen, sollten Sie einiges beachten. Bedenken Sie, dass „privates Telefonieren am Arbeitsplatz“ ebenso wenig wie das „Surfen im Netz“ keine Selbstverständlichkeit von vornherein ist. Ihr Arbeitgeber hat

grundsätzlich den nachvollziehbaren Anspruch darauf, dass sich alle Beschäftigten am Arbeitsplatz ausschließlich um berufliche Angelegenheiten kümmern. Allerdings gibt es oftmals Regeln, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen gewissen Spielraum geben – etwa in der Art, dass sie in den Pausen oder nach Feierabend „ins Netz“ gehen dürfen. Nach derartigen Regeln sollten Sie sich unbedingt bei Ihren Kolleginnen und Kollegen erkundigen, bevor Sie ins Fettnäpfchen treten.

Abmahnung – die „gelbe Karte“ am Arbeitsplatz

In der Fußballersprache wäre die Abmahnung eine „gelbe Karte“. Der Vorgesetzte greift zum Mittel der Abmahnung allerdings nicht willkürlich. In der Regel liegt eine Verletzung der Pflichten vor. Wenn Sie sich jedoch ungerecht behandelt fühlen und mit der Abmahnung nicht einverstanden sein sollten, können Sie eine Gegendarstellung abgeben. Beides zusammen wird in der Personalakte festgehalten. Selbstverständlich kann man wegen einer Abmahnung auch um ein Gespräch mit dem Arbeitgeber (Vorgesetzter, Ausbildungsleiter) suchen. Der Auszubildende oder Beamtenanwärter kann zu einem solchen Gespräch auch eine Vertrauensperson hinzuziehen, beispielsweise die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Kündigung

Während der Ausbildung ist eine Kündigung nach der Probezeit nur in ganzen wenigen Fällen möglich. Damit soll auch sichergestellt werden, dass eine begonnene Ausbildung auch beendet werden kann. Dennoch ist die Kündigung möglich:

Disziplinarrecht

Das Disziplinarrecht befasst sich mit den Folgen der Verletzung der dienstlichen Pflichten der Beamtinnen und Beamten. Während die beamtenrechtlichen Pflichten als solche in den Beamtengesetzen von Bund und Ländern festgelegt sind, regelt das Disziplinarrecht, welche Folgen diese Pflichtverletzungen nach sich ziehen können und in welchem Verfahren diese Folgen festgesetzt werden.

Für die Beamten des Bundes gilt seit dem 1. Januar 2002 ein neues Bundesdisziplinargesetz, mit dem das Disziplinarrecht grundlegend reformiert und den Anforderungen einer modernen Verwaltung und Rechtspflege angepasst wurde.

Ausgangspunkt disziplinarrechtlicher Überlegungen ist stets die Regelung des Bundesbeamtengesetzes bzw. des jeweiligen Landesbeamtengesetzes, wonach Beamte ein Dienstvergehen begehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Liegen hierfür zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, hat der Dienstherr die Pflicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten und in diesem Verfahren den maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln. Nach Abschluss dieser Ermittlungen ist zu entscheiden, ob das Verfahren eingestellt wird oder ob gegen die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarmaßnahme verhängt wird.

Das Disziplinarrecht hält hierzu fünf Disziplinarmaßnahmen vor, die je nach Schwere des Dienstvergehens gegen einen Beamten nach pflichtgemäßem Ermessen ausgesprochen werden können: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung und Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.



- aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Bei einer fristlosen Kündigung müssen aber schon sehr triftige Gründe (z. B. Diebstahl) vorliegen,
 - mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen durch den Auszubildenden, wenn er die Berufsausbildung aufgibt oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen will.
- Wenn Ihnen eine Kündigung angedroht wird, sollten Sie sich sofort mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Verbindung setzen. Ist die Kündigung nicht gerechtfertigt, dann können Sie – vorausgesetzt Sie sind Mitglied – Rechtsschutz von Ihrer Gewerkschaft bekommen. So können Sie mit einer Klage möglicherweise die Rücknahme der Kündigung vor Gericht erreichen.

Rechte

Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Einstieg in das Berufsleben ist für junge Menschen mit vielen neuen Erfahrungen verbunden. Die Arbeitswelt ist etwas ganz Neues. Die Arbeit fällt nicht immer leicht und ist oft genug ebenso aufregend wie anstrengend. Damit hier alles seine Richtigkeit hat, gibt es vom Gesetzgeber das Jugendarbeitsschutzgesetz (► das Gesetz steht im Internet unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de zum Download zur Verfügung). Es stellt für unter 18-Jährige, egal ob sie in der Ausbildung sind oder schon arbeiten, einen besonderen Schutz dar. Jugendliche dürfen maximal acht Stunden täglich und 40 Stunden in der Woche ausgebildet werden. Außerdem dürfen Jugendliche grundsätzlich nur montags bis freitags beschäftigt werden. Allerdings existieren für einige Bereiche auch Ausnahmen. Ob und in wieweit Sie von einer solchen Ausnahme betroffen sind, können Sie bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erfahren.

Die Arbeitszeit während der Ausbildung betragen:

- täglich nicht mehr als 8 Stunden
- wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden.

Die Ausbildungszeit wird als Arbeitszeit angesehen, dazu gehören auch die Bereitschaftsdienste. Kurse, die vom Arbeitgeber angeordnet werden, fallen ebenfalls in die Arbeitszeit. Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

Auch für Ruhepausen gelten Vorschriften (► siehe Kasten auf der nächsten Seite):

- mindestens 15 min
- bei mehr als 4 1/2 bis 6 Stunden Arbeitszeit 30 min Pause
- bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit 60 min.

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn müssen mindestens 12 Stunden ununterbrochene Freizeit liegen.

Wochenende ist frei!

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Allerdings gibt es hier einige Ausnahmeregelungen. Wer als Jugendlicher samstags arbeiten muss, bekommt für die geleistete Arbeitszeit an einem anderen berufsschulfreien Tag bis 13 Uhr frei. Ausnahmen für Sonntagsarbeit gelten für:

- Krankenanstalten, Alten-, Pflege-, Kinderheime sowie ärztlicher Notdienst
- Landwirtschaft und Tierhaltung
- Familienhaushalt

Pausen müssen sein

Im Jugendarbeitsschutzgesetz werden auch die Pausen geregelt. Bei einer Ausbildungszeit von vier bis sechs Stunden muss die Pause mindestens 30 Minuten, bei einer Ausbildungszeit von mehr als sechs Stunden muss die Pause mindestens 60 Minuten betragen. Nur Pausen, die länger als 15 Minuten sind, gelten überhaupt als Pausen. Nach 4 1/2 Stunden muss allerspätestens eine Pause stattfinden. Die Pausen dürfen auch nicht in die erste oder die letzte Stunde der Ausbildungszeit gelegt werden. Nach Ende der täglichen Ausbildungszeit dürfen Jugendliche erst nach einer mindestens zwölfstündigen Pause wieder beschäftigt werden. Im Jugendarbeitsschutzgesetz gibt es außerdem Sonderregelungen zur Nachtarbeit und zur Sonntagsarbeit. Wenn Sie den Eindruck haben, eine Verwaltungsbehörde hält sich nicht an die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, können Sie sich gerne an die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wenden.

- Schaustellergewerbe
- Gaststättengewerbe
- Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen
- Direktsendungen im Rundfunk
- Sport

Jeder zweite Sonntag beziehungsweise mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben. Bei Sonntagsarbeiten ist der Jugendliche in der folgenden Woche an einem Arbeitstag, an dem keine Berufsschule ist, freizustellen.

Nachtruhe

Jugendliche dürfen nur in der Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche über 16 im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr, in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr, in Bäckereien sowie Konditoreien ab 5 Uhr. Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien bereits ab 4 Uhr morgens beschäftigt werden.

Gefährliche Arbeiten & Akkordarbeit

Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden,

- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit überschreiten
- bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind
- die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder abwenden können
- bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird
- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind
- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrenstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind

■ bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind
Und: Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, bei der ihr Arbeitstempo vorgegeben ist oder das Arbeitstempo die Höhe des Lohnes beeinträchtigt.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die gewählte Interessenvertretung aller Jugendlichen – Auszubildende und Beamtenanwärter – in der öffentlichen Verwaltung. Wahlberechtigt sind, laut Gesetz, alle Beschäftigten unter 18 Jahren und alle in Ausbildung befindlichen Beschäftigten bis zum 25. Lebensjahr. Gewählt werden können alle, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Bei Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Bundes- bzw. Landesbehörden gelten teilweise unterschiedliche Regelungen. Für Bundesbehörden gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz, in den Ländern gelten eigenständige Landespersonalvertretungsgesetze. Für speziellere Fragen helfen Ihnen die Mitglieder in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch diesen „Gesetzes-Dschungel“.

Allgemeine Aufgaben der JAV

Die allgemeinen Aufgaben der JAV sind in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder geregelt, das für die Beschäftigten in den Verwaltungen, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Körperschaften und bei den Gerichten gilt. Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes gelten hier nicht. Ursachen für diese Sonderregelungen sind zum einen die traditionellen Unterschiede durch die Aufspaltung zwischen allgemeinem Arbeitsrecht und öffentlichem Dienstrecht (Beamtenrecht). Die JAV kann für Auszubildende und Beamtenanwärter eine ganze Menge tun, beispielsweise:

- Maßnahmen beantragen, die den jugendlichen Arbeitnehmern und den Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung.
- Fragen der Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu klären.
- Die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Ausbildung, auch im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, durchzusetzen.
- Darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer und der Azubis geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beachtet werden. Die JAV darf aber nur mit Zustimmung des Personalrats die Arbeitsplätze zu diesem Zwecke aufsuchen; ein konkreter Verdacht eines Verstoßes braucht hier aber nicht vorzuliegen.
- Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken.
- Die Integration ausländischer Auszubildender zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Personalrat zu beantragen.

Die JAV muss vom Personalrat rechtzeitig und umfassend über die Erfüllung der Aufgaben unterrichtet werden und muss auf Wunsch die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung gestellt bekommen.

Mitbestimmung

Seit Jahrzehnten setzen sich die Gewerkschaften für Mitbestimmung ein. Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter Auszubildende sowie Beamtinnen und Beamte sollen an den Ent-

scheidungen am Arbeitsplatz, in Betrieb und Verwaltung, im Unternehmen sowie in der gesamten Wirtschaft gleichberechtigt beteiligt werden. Mitbestimmungsrechte für alle Betriebe, Verwaltungen und Ämter werden durch das Betriebsverfassungsgesetz bzw. die Personalvertretungsgesetze geregelt. Betriebsräte/Personalräte haben in bestimmten Fragen Mitbestimmungsrechte, beispielsweise bei der Art der Lohngestaltung, bei Kündigung oder der Aufstellung eines Urlaubsplanes.

Die Gewerkschaften fordern seit längerer Zeit noch weitergehendere Mitbestimmungsmöglichkeiten, beispielsweise

- Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung neuer Techniken,
- Einflussnahme auf die Sicherung vorhandener Arbeitsplätze und die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze,
- Verbesserung der Informations- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten auf allen Ebenen im öffentlichen Dienst.

Jugend- und Auszubildendenversammlung

In Verwaltungsbehörden finden so genannte Personalversammlungen statt. Dort werden alle Themen behandelt, die für die Beschäftigten wichtig sind. So ähnlich ist es auch bei der Jugend- und Auszubildendenversammlung. Hier werden alle Belange und Probleme speziell aus der Sicht der Jugendlichen (Auszubildenden und Beamtenanwärter) diskutiert. Die Teilnahme an der Versammlung findet während der Arbeitszeit statt.

In den Kirchen heißt der Personalrat „Mitarbeitervertretungen (MAV)“

Mitarbeitervertretungen sind die Mitbestimmungsgremien der Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen, wie etwa kirchlichen Krankenhäusern, Altenheimen usw. Grundlage für die Arbeit der Mitarbeitervertretung ist die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) des jeweiligen Bistums. Sie regelt das Zusammenwirken zwischen dem Dienstgeber und der MAV.

Die Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

Warum Gewerkschaft? Wer ein Auto fährt, sollte, gerade wenn der Wagen schon ein paar Jahre auf dem Buckel hat, Mitglied in einem Automobilclub sein. Wer im Urlaub zum Tauchen nach Ägypten fährt, hat in der Regel eine Auslandsreise-Krankenversicherung im Gepäck. Wer als Berufseinsteiger ins Arbeitsleben eintritt, sollte auf den Schutz der Gewerkschaft nicht verzichten und dort Mitglied werden.

Manche Berufseinsteiger halten eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für überflüssig. Die Arbeitsbedingungen sind durch Tarifverträge geregelt, und die Erhöhung der Ausbildungsvergütung geschieht ja auch ganz automatisch, oder? Dass dies nicht so ist, wird vielen erst dann klar, wenn es von Arbeitgeberseite heißt: „Die Kassen sind leer, in diesem Jahr gibt es keinen Cent mehr, wir bauen Arbeitsplätze ab und können die Auszubildenden nicht übernehmen.“ Hier sind Beschäftigte nur zusammen stark und können auch nur gemeinsam Druck machen. Gehaltsforderung und Arbeitsplatzsicherung sind zentrale gewerkschaftliche Aufgaben. Ziel der Tarifpartner ist es aber auch, gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies bedeutet, zu sozial- oder gesundheitspolitischen Problemen Stellung zu beziehen.

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Aktuelle Informationen, ausführliche Beratung und umfangreiche Serviceleistungen sind gerade für Sie als Berufsanfänger besonders wichtig. Die Gewerkschaft ver.di ist vor Ort. Unsere gewerkschaftlichen Vertrauensleute helfen und beraten – auch beim Start ins Berufsleben. Aktuelle und aussagekräftige Internetseiten sind dabei selbstverständlich. Fakten und Standpunkte werden zeitnah über unsere kostenlose Mitgliederzeitschrift kommuniziert. In Flugblättern und Aushängen, die Sie in den Behörden und öffentlichen Einrichtungen finden, sorgen wir dafür, dass Sie auf dem Laufenden bleiben. Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der Gewerkschaft zu sein. Wie und bei welcher Gewerkschaft Sie Mitglied werden können, erfahren Sie unter www.dgb.de bzw. www.dbb.de.



Bei den Gewerkschaften kann man auch aktiv mitarbeiten

Die Gewerkschaften sind lebendige Organisationen, in denen man sich aktiv beteiligen und engagieren kann. Sie haben auch eigenständige Jugendorganisationen, die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern genügend Möglichkeiten zur Mitarbeit bieten. Einfach mal die Jugend- und Auszubildendenvertretung fragen, dort erfahren Sie alles, was Sie wissen müssen.

Rechtsschutz

Manchmal ist der Prozess vor einem Arbeits-, Verwaltungs- oder Sozialgericht die letzte Möglichkeit, um seine Rechte durchzusetzen. Dies kann nötig sein, wenn man sich gegen Kündigungen, Lohnkürzungen oder unberechtigte Abmahnungen wehren möchte. Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz in allen Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialrechtsangelegenheiten. Die Vertretung vor Gericht wird übernommen. So können Sie ohne eigenes finanzielles Risiko das Ihnen zustehende Recht einfordern.



Rund ums selbst verdiente Geld



Rund ums selbst verdiente Geld

- 51 ---- Die Bezüge während der Ausbildung
- 51 ---- Ausbildungsvergütung und Anwärterbezüge
- 52 ---- Die Bezüge für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter beim Bund und in den Ländern
- 52 ---- Auch Beamtenanwärter können den Familienzuschlag erhalten
- 53 ---- Bund
- 54 ---- Baden-Württemberg
- 55 ---- Bayern
- 56 ---- Berlin
- 57 ---- Brandenburg
- 58 ---- Bremen
- 58 ---- Hamburg
- 59 ---- Hessen
- 59 ---- Mecklenburg-Vorpommern
- 60 ---- Niedersachsen
- 60 ---- Nordrhein-Westfalen
- 61 ---- Rheinland-Pfalz
- 61 ---- Saarland
- 62 ---- Sachsen
- 62 ---- Sachsen-Anhalt
- 63 ---- Schleswig-Holstein
- 63 ---- Thüringen
- 64 ---- Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst
- 64 ---- Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen
- 65 ---- Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen)
- 65 ---- Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern
- 65 ---- TVA-L Pflege
- 65 ---- Entgelte der Praktikanten (Länder)
- 66 ---- Auszubildende (Tarifbereich)
- 67 ---- Fortzahlung bei Krankheit
- 69 ---- Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter
- 71 ---- Die Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung
- 72 ---- Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden
- 73 ---- Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters
- 74 ---- Berufsausbildungsbeihilfe

Die Bezüge während der Ausbildung

Ausbildungsvergütung und Anwärterbezüge

Die Ausbildungsvergütung – eines der spannendsten Themen bei der Berufswahl. Je nach Branche und Berufszeitung fallen die Vergütungen sehr unterschiedlich aus. Im Tarifbereich wird die Höhe der Vergütung in Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern (Arbeitgebern und Gewerkschaften) vereinbart und in einem Tarifvertrag festgehalten.

Es gibt zwar keine besonderen Vorschriften, das Berufsbildungsgesetz fordert jedoch: „Der Ausbildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“



Bemessung und Fälligkeit der Vergütung

(1) Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu dreißig Tagen gerechnet.

(2) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

§ 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Im öffentlichen Dienst richtet sich die Bezahlung zunächst nach dem Status des Berufseinsteigers – Auszubildender oder Beamtenanwärter. Auszubildende erhalten eine „Ausbildungsvergütung“ (► die aktuellen Tabellen finden Sie auf den Seiten 64 und 65), „Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter“ erhalten „Anwärterbezüge“ (► die aktuellen Tabellen, siehe Seiten 53 ff.).



Die Bezüge für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter beim Bund und in den Ländern

Beamtenanwärter erhalten Anwärterbezüge, deren Höhe sich nach dem Besoldungsgesetz des Bundes (BBesG) bzw. des jeweiligen Landesbesoldungsgesetzes richten. Die Besoldung wird durch Gesetz oder danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlage war bislang das BBesG und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen. Im Rahmen der Föderalismusreform I wurden den Ländern eigenständige Regelungskompetenzen für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen. Die meisten Länder haben diese Gesetzgebungskompetenz bereits genutzt und für ihre Landesbeamten (und Anwärter) eigene Besoldungstabellen beschlossen. Die jeweiligen Werte finden Sie in diesem Kapitel.

Beamtenanwärter erhalten einen Anwärtergrundbetrag, dessen Höhe sich nach dem jeweiligen Eingangsamt richtet. Bei einem Inspektorenanwärter – Besoldungsgruppe A 9 – richtet sich der Anwärtergrundbetrag beispielsweise nach dem Betrag für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 11. Weitere Informationen unter www.besoldungstabelle.de.

Die Bezüge für Beamtenanwärter/innen des Bundes finden Sie ► auf der nächsten Seite. Für Anwärterinnen und Anwärter, die beim Land oder einer Kommune arbeiten, gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes. Die Anwärterbezüge (Anwärtergrundbetrag und Familienzuschlag) sind von Land zu Land unterschiedlich.

Auf den ► auf den Seiten 53 ff. finden Sie die geltenden Anwärterbezüge. Zum besseren Verständnis dient das Beispiel einer Bezügeabrechnung für Beamtenanwärter/innen auf ► Seite 73.



Anpassung der Anwärterbezüge in den Ländern

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende der Länder ab 1. Januar 2013 einen Festbetrag von monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1. Januar 2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Anwärterbezüge und keine Ausbildungsvergütung. Deshalb werden die Bezüge für Beamtenanwärter vom Gesetzgeber (u.a. Besoldungsgesetz) getroffen. Das macht jedes Land für sich. Auf den ► Seiten 53 bis 63 finden Sie unter dem jeweiligen Land die aktuellen Anwärterbezüge und die Absicht der jeweiligen Länder, diese Anwärterbezüge anzuheben.

Auch Beamtenanwärter können den Familienzuschlag erhalten

Beamte erhalten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zusätzlich zum Grundgehalt einen Familienzuschlag. Diese Regelungen gelten auch für Beamtenanwärter/innen. Beamte erhalten den Familienzuschlag der Stufe 1, sofern sie verheiratet, verwitwet oder mit entsprechender Unterhaltspflicht geschieden sind. Die Stufe 1 wird auch Beamten gewährt, die in einer gleichgeschlechtlichen, eingetragenen Lebenspartnerschaft leben. Sofern der Ehepartner ebenfalls in einem Beamtenverhältnis steht, wird der Familienzuschlag nur zur Hälfte gewährt.

Sofern der Beamte zusätzlich zu den o.g. Voraussetzungen Anspruch auf Kindergeld hat, steht ihm für jedes Kind der kindbezogene Anteil am Familienzuschlag zu (Stufe 2). Die jeweils geltenden Beträge des Familienzuschlags finden Sie ► auf den Seiten 53 ff.



Bund – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.3.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---------------|----------|
| A 2 bis A 4 | 880,56 | A 12 | 1.201,69 |
| A 5 bis A 8 | 1.003,99 | A 13 oder R 1 | 1.269,68 |
| A 9 bis A 11 | 1.058,38 | | |

Familienzuschlag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 1) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 119,14 | 226,12 |
| übrige Besoldungsgruppen | 125,12 | 232,10 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 106,98 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 333,31 Euro.

Anwärtergrundbetrag – ab 1.8.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---------------|----------|
| A 2 bis A 4 | 920,56 | A 12 | 1.241,69 |
| A 5 bis A 8 | 1.043,99 | A 13 oder R 1 | 1.309,68 |
| A 9 bis A 11 | 1.098,38 | | |

Familienzuschlag – ab 1.8.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 1) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 120,58 | 228,84 |
| übrige Besoldungsgruppen | 126,62 | 234,88 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 108,26 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 337,31 Euro.

Rund ums selbst verdiente Geld



Baden-Württemberg – Beamtenanwärter/innen Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|-------------------------|----------|
| A 5 bis A 8 | 1.034,44 | A 13 | 1.261,76 |
| A 9 bis A 11 | 1.088,84 | A 13 mit Strukturzulage | 1.296,95 |
| A 12 | 1.229,71 | | |

Familienzuschlag – ab 1.7.2013* (Monatsbeträge in Euro)

| | |
|--|--------|
| Ehebezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 1 LBesGBW) | 128,02 |
| Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 3 LBesGBW) | |
| für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind um | 111,93 |
| für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um | 337,94 |
| Anrechnungsbetrag (§ 40 Satz 3 LBesGBW) | 58,46 |

* Gültig ab 1. Juli 2013 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 und die Anwärter, ab 1. Oktober 2013 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 und ab 1. Januar 2014 für die übrigen Besoldungsgruppen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|-------------------------|----------|
| A 5 bis A 8 | 1.062,89 | A 13 | 1.296,46 |
| A 9 bis A 11 | 1.118,78 | A 13 mit Strukturzulage | 1.332,62 |
| A 12 | 1.263,53 | | |

Familienzuschlag – ab 1.7.2014* (Monatsbeträge in Euro)

| | |
|--|--------|
| Ehebezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 1 LBesGBW) | 131,54 |
| Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 3 LBesGBW) | |
| für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind um | 115,01 |
| für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um | 347,23 |
| Anrechnungsbetrag (§ 40 Satz 3 LBesGBW) | 60,07 |

* Gültig ab 1. Juli 2014 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 und die Anwärter, ab 1. Oktober 2014 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 und ab 1. Januar 2015 für die übrigen Besoldungsgruppen



Bayern – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---|----------|
| A 3 bis A 4 | 883,27 | A 12 | 1.188,38 |
| A 5 bis A 8 | 1.000,42 | A 13 | 1.219,24 |
| A 9 bis A 11 | 1.052,79 | A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1 BayBesG | 1.253,11 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 | Stufe 2 |
|-------------------------------|---------|---------|
| Besoldungsgruppen A 3 bis A 8 | 114,32 | 216,97 |
| übrige Besoldungsgruppen | 120,04 | 222,69 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,65 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 318,16 Euro.

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2014 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---|----------|
| A 3 bis A 4 | 909,33 | A 12 | 1.223,44 |
| A 5 bis A 8 | 1.029,93 | A 13 | 1.255,21 |
| A 9 bis A 11 | 1.083,85 | A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1 BayBesG | 1.290,08 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2014 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 | Stufe 2 |
|-------------------------------|---------|---------|
| Besoldungsgruppen A 3 bis A 8 | 117,70 | 223,38 |
| übrige Besoldungsgruppen | 123,58 | 229,26 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 105,68 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 327,55 Euro.

Rund ums selbst verdiente Geld



Berlin – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.8.2012/1.8.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsamtsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | ab 01.08.2012 | ab 1.8.2013 |
|--|---------------|-------------|
| A 2 bis A 4 | 748,72 | 763,69 |
| A 5 bis A 8* | 863,45 | 880,72 |
| A 9 bis A 11 | 914,75 | 933,05 |
| A 12 | 1.047,58 | 1.068,53 |
| A 13 | 1.077,79 | 1.099,35 |
| A 13 + Zulage | 1.110,98 | 1.133,20 |
| (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | | |

*) Anwärter im mittleren Dienst der Berliner Feuerwehr, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Eingangsamtsamt Bes.-Gr. A 7 (Brandmeister) eintreten, erhalten vom Beginn des Kalendermonats an, in dem sie ein Praktikum im Einsatzdienst auf der Feuerwache mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden beginnen, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem dieses endet, Anwärterbezüge in Höhe von 1.056,86 Euro.

Familienzuschlag – ab 1.8.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| Familienzuschlag Ehegatte | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 105,85 | 200,94 |
| übrige Besoldungsgruppen | 111,18 | 206,27 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 95,09 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 296,30 Euro.

Familienzuschlag – ab 1.8.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Familienzuschlag Ehegatte | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 107,97 | 204,96 |
| übrige Besoldungsgruppen | 113,40 | 210,40 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 96,99 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 302,23 Euro.



Brandenburg – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|--------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 822,07 | A 12 | 1.122,72 |
| A 5 bis A 8 | 937,48 | A 13 | 1.153,12 |
| A 9 bis A 11 | 989,09 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.186,50 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 109,70 | 208,23 |
| übrige Besoldungsgruppen | 115,22 | 213,76 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 98,54 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 307,02 Euro.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende des Landes Brandenburg ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro.

Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent.

Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die vom Landtag beschlossen werden. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses lag noch kein Gesetzentwurf vor. Der Finanzminister und Innenminister des Landes gaben am 21.06.2013 aber bekannt, sich mit den Gewerkschaften auf einen „Beschäftigungspakt“ verständigt zu haben, der u.a. auch die Anhebung der Beamtenbezüge vorsieht. Im Einzelnen sollen die Dienstbezüge der Beamten im Land Brandenburg

- ab dem 1. Juli 2013 um 2,65 Prozent
- und zum 1. Juli 2014 um weitere 2,0 Prozent

steigen. Jeweils 0,2 Prozentpunkte davon sollen in die Versorgungsrücklage fließen.

Zusätzlich zu dieser Erhöhung der Bezüge sieht das Paket auch den Einbau eines Sonderzahlungsbetrages („Weihnachtsgeld“) in Höhe von monatlich 21 Euro an die Beamtinnen und Beamten ab 1. Juli 2013 vor (10 Euro für Anwärterbezüge).

Rund ums selbst verdiente Geld



Bremen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamtsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 5 bis A 8 | 974,62 | A 13 | 1.199,02 |
| A 9 bis A 11 | 1.028,34 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.233,77 |
| A 12 | 1.167,40 | | |

Familienzuschlag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 114,20 | 216,74 |
| übrige Besoldungsgruppen | 119,92 | 222,46 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,55 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 319,51 Euro.



Hamburg – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamtsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 4 | 844,50 | A 12 | 1.146,35 |
| A 5 bis A 8 | 960,39 | A 13 | 1.176,86 |
| A 9 bis A 11 | 1.012,19 | A 13 + Zulage (§ 48 Nummer 2 Buchstabe c) oder R1 | 1.210,38 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 45 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 45 Abs. 2) |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Alle Besoldungsgruppen | 115,67 | 214,58 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 98,91 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 305,64 Euro.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende der Freien- und Hansestadt Hamburg ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die von der Hamburgischen Bürgerschaft beschlossen werden müssen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses lag noch kein Gesetzentwurf vor. Dem Vernehmen nach, sollen die Anwärterbezüge aber zum 1.1.2013 um 50 Euro und dann ab 1.1.2014 um weitere 2,95 Prozent angehoben werden.



Hessen – Beamtenanwärter/innen Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|--|----------|
| A 2 bis A 4 | 882,87 | A 12 | 1.190,07 |
| A 5 bis A 8 | 1.000,81 | A 13 | 1.221,14 |
| A 9 bis A 11 | 1.053,54 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz*) oder R 1 | 1.255,24 |

*) in der am 31.08.2006 geltenden Fassung.

Familienzuschlag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Familienzuschlag Ehegatte | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 115,00 | 218,30 |
| übrige Besoldungsgruppen | 120,78 | 224,08 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 103,30 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 321,87 Euro.



Mecklenburg-Vorpommern – Beamtenanwärter/innen Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 832,44 | A 12 | 1.137,26 |
| A 5 bis A 8 | 949,46 | A 13 | 1.168,07 |
| A 9 bis A 11 | 1.001,79 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.201,92 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 111,19 | 211,10 |
| übrige Besoldungsgruppen | 116,79 | 216,70 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 99,91 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 255,80 Euro.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende des Landes Mecklenburg-Vorpommern ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die vom Landtag beschlossen werden müssen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses lag noch kein Gesetzentwurf vor. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns unterbreitete folgenden Vorschlag: bis A 10 sollen die Besoldungs- und Versorgungsbezüge zum 1.4.2013 um 2,45 Prozent erhöht werden (ab A 11 zum 1. Juli 2013). Hinzu kommt ein Sockelbetrag von 25 Euro. Weitere Anpassungsschritte um jeweils 2 Prozent sind zum 1.1.2014 und zum 1.1.2015 vorgesehen.

Rund ums selbst verdiente Geld



Niedersachsen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 864,87 | A 12 | 1.179,14 |
| A 5 bis A 8 | 985,53 | A 13 | 1.210,91 |
| A 9 bis A 11 | 1.039,48 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.245,81 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 114,30 | 216,94 |
| übrige Besoldungsgruppen | 120,02 | 222,66 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,64 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 281,05 Euro.



Nordrhein-Westfalen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 3 bis A 4 | 882,44 | A 12 | 1.187,26 |
| A 5 bis A 8 | 999,46 | A 13 | 1.218,07 |
| A 9 bis A 11 | 1.051,79 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.251,92 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 114,20 | 216,74 |
| übrige Besoldungsgruppen | 119,92 | 222,46 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,54 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 319,51 Euro.



Rheinland-Pfalz – Beamtenanwärter/innen Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 873,29 | A 12 | 1.156,52 |
| A 5 bis A 8 | 983,42 | A 13 | 1.188,08 |
| A 9 bis A 11 | 1.017,87 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.222,73 |

Familienzuschlag – ab 1.1./1.7.2013* (Monatsbeträge in Euro)

| Besoldungsgruppen | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1 BBesG) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2 BBesG) |
|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | 60,60 | 230,65 Euro** |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 170,05 Euro**, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 333,76 Euro**.

**) Ein Betrag von 5,46 Euro ist für jedes Kind, für das dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat Familienzuschlag der Stufe 2 und höher zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes auszunehmen.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende des Landes Rheinland-Pfalz ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die vom Landtag beschlossen werden müssen. Dem Vernehmen nach will die Landesregierung daran festhalten und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung nicht nach den Tarifiergebnissen, sondern nach anderen Kriterien vornehmen. So ist beispielsweise vorgesehen, die Bezüge jährlich – bis 2017 – jeweils um 1 Prozent anzuheben.



Saarland – Beamtenanwärter/innen Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 838,72 | A 12 | 1.139,03 |
| A 5 bis A 8 | 954,01 | A 13 | 1.169,39 |
| A 9 bis A 11 | 1.005,56 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.202,75 |

Familienzuschlag – ab 1.7.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| Besoldungsgruppen | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 109,55 | 225,17 |
| übrige Besoldungsgruppen | 115,07 | 230,67 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 115,62 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 323,86 Euro.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende des Saarlandes ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die vom Landtag beschlossen werden müssen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses lag noch kein Gesetzentwurf vor.



Sachsen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 832,44 | A 12 | 1.137,26 |
| A 5 bis A 8 | 949,46 | A 13 | 1.168,07 |
| A 9 bis A 11 | 1.001,79 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.201,92 |

Familienzuschlag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 111,24 | 211,14 |
| übrige Besoldungsgruppen | 116,82 | 216,72 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 99,90 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 311,26 Euro.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende des Freistaates Sachsen ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die vom Landtag beschlossen werden müssen. Sachsen hat angekündigt, den Tarifabschluss mit einer Zeitverzögerung auf die Beamten zu übertragen. Demnach dürften sich die Anwärterbezüge im Laufe des Jahres 2013 jeweils um 50 Euro erhöhen.



Sachsen-Anhalt – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt

| | | | |
|--------------|----------|---|----------|
| A 4 | 882,44 | A 12 | 1.187,26 |
| A 5 bis A 8 | 999,46 | A 13 | 1.218,07 |
| A 9 bis A 11 | 1.051,79 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.251,92 |

Familienzuschlag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 38 Abs. 2) | Stufe 2 (§ 38 Abs. 3) |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen | 119,88 | 102,55 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,55 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 329,13 Euro.



Schleswig-Holstein – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---|----------|
| A 2 bis A 4 | 854,47 | A 12 | 1.175,50 |
| A 5 bis A 8 | 977,71 | A 13 | 1.207,97 |
| A 9 bis A 11 | 1.032,82 | A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1 | 1.243,61 |

Familienzuschlag – ab 1.7.2013 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 40 Abs. 1) | Stufe 2 (§ 40 Abs. 2) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 | 113,70 | 215,85 |
| übrige Besoldungsgruppen | 119,42 | 221,57 |

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,15 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 316,67 Euro.



Thüringen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 1.4.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt | | | |
|---|----------|---|----------|
| A 3 bis A 4 | 861,07 | A 12 | 1.177,33 |
| A 5 bis A 8 | 982,49 | A 13 | 1.209,30 |
| A 9 bis A 11 | 1.036,78 | A 13 + Zulage (Anlage 1 Abschnitt II Nr.7 Buchstabe b) oder R 1 | 1.244,42 |

Familienzuschlag – ab 1.4.2012 (Monatsbeträge in Euro)

| | Stufe 1 (§ 38 Abs. 1) |
|-------------------------------|-----------------------|
| Besoldungsgruppen A 3 bis A 8 | 120,54 |
| übrige Besoldungsgruppen | 126,60 |

Für das erste und zweite Kind erhöht sich der Familienzuschlag um je 110,59 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 333,49 Euro.

Durch den Tarifabschluss im Frühjahr 2013 erhalten Auszubildende des Landes Thüringen ab 1.1.2013 monatlich zusätzlich 50 Euro. Ab 1.1.2014 steigen die Ausbildungsvergütungen dann um weitere 2,95 Prozent. Beamtenanwärter erhalten Beamtenbezüge, die vom Landtag beschlossen werden müssen. Der thüringische Landtag hat noch keinen Gesetzentwurf vorgelegt. Der Finanzminister hat allerdings angekündigt, den Tarifabschluss mit einer Zeitverzögerung auf die Beamten zu übertragen. Demnach dürften sich die Anwärterbezüge im Laufe des Jahres 2013 jeweils um 50 Euro erhöhen.

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst

In den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes sind die Ausbildungsentgelte geregelt. In jeweils eigenen Tarifrunden für den

- Bund und die Kommunen
- sowie für die Länder (ohne Hessen)

werden auch die Ausbildungsvergütungen geregelt. Die Vergütungen werden in Verhandlungen zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und den Gewerkschaften ausgehandelt.



Gewerkschaften setzen Erhöhungen bei den Vergütungen von Auszubildenden durch

Bund/Kommunen (TVöD) ab 01.03.2012 bzw. 01.08.2013

Auszubildende nach dem TVAöD – Besonderer Teil BBiG – werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote „befriedigend“ im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

TV-Länder (2013 und 2014)

Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich zum 1. Januar 2013 um 50 Euro. Am 1. Januar 2014 folgt eine lineare Erhöhung um 2,95 Prozent. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrags endet am 31. Dezember 2014. Ausgehend von einer Vergütung von 700 Euro im Monat ist das insgesamt eine Steigerung von mehr als 9 Prozent und kann sich sehen lassen, meint Uwe Tillmann vom Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW). Neben der Erhöhung bei der Bezahlung wurde auch der Urlaubsanspruch von bislang 26 auf 27 Tage erhöht.

Ein wichtiger Erfolg von ver.di ist die mit den öffentlichen Arbeitgebern der Länder vereinbarte Übernahmegarantie. Bei vorausgesetztem Bedarf werden alle Auszubildenden für zwölf Monaten übernommen (bei entsprechender Bewährung).

Die jeweils aktuellen Vergütungen für Auszubildende und Praktikanten erfahren Sie auch auf www.berufstart-im-oeffentlichen-dienst.de.

Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen

Tabelle TVAöD vom 01.03.2012 bis 31.07.2013

| Ausbildungsjahr | BBiG | Pflege |
|--------------------|-------------|---------------|
| 1. Ausbildungsjahr | 753,26 Euro | 875,69 Euro |
| 2. Ausbildungsjahr | 803,20 Euro | 937,07 Euro |
| 3. Ausbildungsjahr | 849,02 Euro | 1.038,38 Euro |
| 4. Ausbildungsjahr | 912,59 Euro | – |

Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen

Tabelle TVAöD ab 01.08.2013

| Ausbildungsjahr | BBiG | Pflege |
|--------------------|-------------|---------------|
| 1. Ausbildungsjahr | 793,26 Euro | 915,69 Euro |
| 2. Ausbildungsjahr | 843,20 Euro | 977,07 Euro |
| 3. Ausbildungsjahr | 889,02 Euro | 1.078,38 Euro |
| 4. Ausbildungsjahr | 952,59 Euro | – |

Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen)

Tabelle Praktikanten (TVPöD)

| Praktikantin bzw. Praktikant für den Beruf | vom 1.3.2012 bis 31.7.2013 | ab 1.8.2013 |
|--|----------------------------|---------------|
| der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen | 1.547,05 Euro | 1.587,05 Euro |
| der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers | 1.333,13 Euro | 1.373,13 Euro |
| der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers, der Masseurin und med Bademeisterin, des Masseurs und med Bademeisters, der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten | 1.279,07 Euro | 1.319,07 Euro |

Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern

TVA-L BBiG

| Ausbildungsjahr | Entgelt ab 1.1.2013 | Entgelt ab 1.1.2014 |
|--------------------|---------------------|---------------------|
| 1. Ausbildungsjahr | 783,70 Euro | 806,82 Euro |
| 2. Ausbildungsjahr | 836,29 Euro | 860,96 Euro |
| 3. Ausbildungsjahr | 884,52 Euro | 910,61 Euro |
| 4. Ausbildungsjahr | 951,44 Euro | 979,51 Euro |

TVA-L Pflege

| Ausbildungsjahr | Entgelt ab 1.1.2013 | Entgelt ab 1.1.2014 |
|--------------------|---------------------|---------------------|
| 1. Ausbildungsjahr | 904,03 Euro | 930,70 Euro |
| 2. Ausbildungsjahr | 968,14 Euro | 996,70 Euro |
| 3. Ausbildungsjahr | 1.071,39 Euro | 1.103,00 Euro |

Entgelte der Praktikanten (Länder)

| Praktikantin/Praktikant für den Beruf | Entgelt ab 1.1.2013 | Entgelt ab 1.1.2014 |
|---|---------------------|---------------------|
| der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen | 1.577,02 Euro | 1.623,54 Euro |
| der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers | 1.358,19 Euro | 1.398,26 Euro |
| der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers der Masseurin und med Bademeisterin des Masseurs und med Bademeisters der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten | 1.302,88 Euro | 1.341,31 Euro |

Auszubildende (Tarifbereich)

Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst

Im Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) sind keine Regeln über Anspruch, Zahlung und besondere Fälle zur Ausbildungsvergütung festgelegt. Diese Fragen sind im Besonderen Teil „BBlG“ bzw. „Pfleger“ geregelt.



§ 8 Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden (▶ siehe Seiten 110 und 111).
- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.
- (3) Im Geltungsbereich des TV-S wird eine von Absatz 1 abweichende Regelung getroffen.
- (4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (5) Wird die Ausbildungszeit
 - a) gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
 - b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBlG von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
- (6) In den Fällen des § 16 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Besonderer Teil, BBlG*



§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Allgemeiner Teil*

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im übrigen gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Allgemeiner Teil*

Fortzahlung bei Krankheit

Sie wachen morgens auf und fühlen sich furchtbar. Sie haben Kopfschmerzen, Magenschmerzen, eine Erkältung – oder alles zusammen. Bevor Sie sich nun wieder hinlegen, greifen Sie zum Telefon und geben Sie Ihrem Arbeitgeber kurz Bescheid, am besten natürlich noch morgens. Sind Sie länger als drei Tage krank, geben Sie Ihrem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung über Ihre Arbeitsunfähigkeit. Gehen Sie allerdings am vierten Tag wieder zur Arbeit oder der vierte Tag fällt auf ein Wochenende, benötigen Sie kein ärztliches Attest.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Allgemeiner Teil*



Exkurs: Tarifregelungen im öffentlichen Dienst

Auch wenn die Berufseinsteiger gerade mit ihrer Ausbildung begonnen haben, halten wir es in diesem Ratgeber für sinnvoll, einige weiterführende Informationen zur Bezahlung im öffentlichen Dienst zu geben. Das Zustandekommen von Auszubildendenvergütungen ist schließlich Bestandteil von Tarifverhandlungen. Daneben können sich Interessierte auch ein wenig über die Bezahlungsperspektiven nach beendeter Ausbildung informieren.

Die Bezahlung der Arbeitnehmer

Die Bezahlung der Arbeitnehmer und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist – ebenso wie die Arbeitsbedingungen generell – in Tarifverträgen geregelt, die zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Gewerkschaften vereinbart werden. Die Grundsätze der Bezahlung finden sich in den Tarifverträgen „TVöD“ und „TV-Länder“. Für Auszubildende gibt es einen eigenen Tarifvertrag (TVAöD).

Die Gehälter selbst sind in Lohn- und Vergütungstarifverträgen geregelt, die – in der Regel jährlich – zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften neu ausgehandelt und unter Einhaltung bestimmter Fristen gekündigt werden können. Für außertarifliche Arbeitnehmer (herausgehobene Funktionen oberhalb der höchsten tariflichen Gehaltsgruppe) werden individuelle Abreden getroffen.

Tarifverträge

Tarifverträge im Allgemeinen regeln die Gehälter, die Löhne sowie die allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer einer bestimmten Branche. Da sie zeitlich begrenzt sind, werden sie zwischen den Arbeitgebern beziehungsweise deren Spitzenorganisationen und den einzelnen Gewerkschaften immer wieder neu ausgehandelt. Die Tarifverträge gelten für beide Parteien, das heißt, für die Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind sowie für die Gewerkschaftsmitglieder, man spricht deshalb auch von so genannten Verbandstarifverträgen.

Die Mantel- oder auch Rahmentarifverträge

Mantel- und Rahmentarifverträge gelten über einen längeren Zeitraum und werden daher nicht immer wieder neu ausgehandelt. In ihnen werden die Arbeitszeiten, die vereinbarten Arbeitsbedingungen, die Zuschläge, die Urlaubsdauer, die Voraussetzungen und Fristen für Kündigungen und ähnliche Themen abgeschlossen.

Lohn- und Gehaltstarifverträge

Diese Tarifverträge werden in der Regel alle zwei Jahre neu verhandelt. Hier finden sich die vereinbarten Löhne, Gehälter sowie die Vergütungen für Auszubildende wieder.

Die laufende Vergütung der Arbeitnehmern und Auszubildenden setzt sich zusammen aus der Grundvergütung und Zulagen.

Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) erhalten Anwärterbezüge (► siehe Seite 53 ff.). Der Anwärtergrundbetrag orientiert sich an der Besoldungsgruppe, die dem Eingangspunkt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt. Den Familienzuschlag erhalten verheiratete, verwitwete sowie geschiedene zum Unterhalt verpflichtete Anwärter.

Anwärter, deren Ehegatte ebenfalls im öffentlichen Dienst tätig ist, erhalten die Hälfte des Familienzuschlags der Stufe 1.

Anwärtersonderzuschläge dürfen nur für Anwärter solcher Laufbahnen vorgesehen werden, in denen ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerbern besteht.

Gesetzliche Grundlagen für die Bezahlung

Die Bezahlung von Beamtenanwärtern gehört zur Beamtenbesoldung. Die Besoldung für Beamten, Richter, Berufs- und Zeitsoldaten wird durch das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) geregelt. Es gilt für alle Besoldungsempfänger von Bund, Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Das Besoldungsrecht ist bundeseinheitlich geregelt. Spezifische Besonderheiten für Beamte der einzelnen Länder können nur dort berücksichtigt werden, wo das BBesG Ausnahmen zulässt. Sämtliche Besoldungsregelungen durch Gesetz oder Verordnungen, die sich nicht nur auf Bundesbedienstete beziehen, bedürfen der Zustimmung der Länderkammer (Bundesrat).

Grundlage der Besoldung ist das so genannte Alimentationsprinzip, das zu den verfassungsrechtlich gewährleistetesten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt (Art. 33 Abs. 5 GG). Danach ist der Dienstherr verpflichtet, dem Beamten im aktiven Dienst, bei Invalidität und im Alter einen dem übertragenen Amt – nicht jedoch der konkreten Tätigkeit – angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Die Besoldung soll sicherstellen, dass sich der Beamte ganz seinem Beruf widmen kann; nur ein wirtschaftlich unabhängiges Berufsbeamtentum kann die ihm von der Verfassung zugewiesenen Aufgaben erfüllen. Anders als bei Beschäftigten sind die Bezüge der Beamten kein unmittelbares Entgelt für einzeln geleistete Arbeiten, sondern die Gegenleistung für die Gesamtarbeitsleistung, also dafür, dass sie sich mit ihrer ganzen Arbeitskraft dem Staat zur Verfügung stellen und ihre Dienstpflicht nach Kräften erfüllen (Beamtenverhältnis auf Lebenszeit). Bei der Beurteilung, welche Besoldungshöhe angemessen ist, hat der Gesetzgeber allerdings einen weiten Spielraum. Das Alimentationsprinzip gibt hierfür nur einen allgemeinen Maßstab, der jeweils den Zeitverhältnissen gemäß zu konkretisieren ist.

Bestandteile der Besoldung

Die Besoldung wird im Voraus gezahlt und besteht in erster Linie aus dem Grundgehalt. Sie wird ergänzt durch den Familienzuschlag sowie bei gegebenen Voraussetzungen durch Zulagen. Es können auch Leistungsprämien bzw. Leistungszulagen sowie arbeitsmarktbedingte Sonderzuschläge gezahlt werden.

Bei Verwendung im Ausland gibt es spezifische Auslandsbezüge. Ferner erhalten die Besoldungsempfänger jährliche Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen.

Grundgehalt

Das Grundgehalt ist der Hauptbestandteil der Dienstbezüge; es bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes. Es kommt also nicht darauf an, welche Dienstgeschäfte der Beamte tatsächlich wahrnimmt, sondern lediglich auf die Zuordnung des übertragenen Amtes. Die Ämter und ihre Besoldungsgruppen werden in den Bundesbesoldungsordnungen, ergänzend gegebenenfalls in den Landesbesoldungsordnungen geregelt.

Die Besoldungsordnungen

Es gibt vier Besoldungsordnungen. Die Besoldungsordnungen A und B regeln die Besoldung für den Beamten- und Soldatenbereich, die Besoldungsordnung C die der Hochschullehrer, und die Besoldungsordnung R regelt die Besoldung der Richter und Staatsanwälte.

Die Besoldungsgruppen A 2 bis A 16 (gilt für den Beamten- und Soldatenbereich) und C 1 bis C 4 (für Hochschullehrer) enthalten aufsteigende Gehälter, die Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 feste Gehälter. Die Besoldungsordnung B gilt für Beamte und Soldaten in herausgehobenen Positionen (z. B. Staatssekretäre). In der Besoldungsordnung R (für Richter und Staatsanwälte) finden sich sowohl aufsteigende als auch feste Gehälter (Besoldungsgruppen R 1 und R 2 aufsteigend, R 3 bis R 10 Festgehälter).

Laufbahnen und Besoldungsgruppen

In der Besoldungsordnung A sind den einzelnen Beamtenlaufbahnen folgende Besoldungsgruppen zugeordnet:

- einfacher Dienst: Besoldungsgruppen A 2 bis A 6
- mittlerer Dienst: Besoldungsgruppen A 6 bis A 9
- gehobener Dienst: Besoldungsgruppen A 9 bis A 13
- höherer Dienst: Besoldungsgruppen A 13 bis A 16, B 1 bis B 11.

Die Spitzengruppe einer niedrigeren Laufbahn ist meist die Eingangsgruppe der nächst höheren Laufbahn. Im Gegensatz zu den festen Gehältern wird bei aufsteigenden Gehältern das Grundgehalt innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe nach Stufen bemessen. Das Aufsteigen in Stufen bestimmt sich nach dem Besoldungsdienstalter, das grundsätzlich mit Vollendung des 21. Lebensjahres beginnt und der Leistung. Es wird mindestens das Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe gezahlt.

Das Grundgehalt steigt innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren. In den oberen Besoldungsgruppen des gehobenen bzw. des höheren Dienstes kann das Endgrundgehalt frühestens mit dem 49. bzw. 53. Lebensjahr erreicht werden.

Anpassung der Beamtenbesoldung

Die Besoldungserhöhung für Beamte erfolgt im Allgemeinen dann, wenn der Tarifabschluss für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst unter Dach und Fach ist. Die Regierung legt dem Bundestag einen Gesetzentwurf vor. Bevor die Regierung den Entwurf beschließt, führt der Bundesinnenminister darüber Gespräche mit den Gewerkschaften der Beamten. Die Äußerung der Gewerkschaften wird in der Anlage des Gesetzentwurfs dem Parlament mitgeteilt. Über die Besoldung entscheidet das Parlament abschließend.

Gehaltsfortzahlung bei Krankheit

Den Beamten wird das Gehalt bei Krankheit ohne zeitliche Begrenzung weiter gezahlt (bei lang andauernder Erkrankung kann das Pensionierungsverfahren eingeleitet werden). Das entspricht dem besonderen Charakter des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit mit der Pflicht des Dienstherrn zur Sicherstellung des Unterhalts der Beamten.

Bei den Beschäftigten erfolgt die Weiterzahlung des Gehalts bei Krankheit auf der Grundlage des allgemeinen deutschen Arbeitsrechts, jedoch durch die Tarifverträge verbessert: Bis zur Dauer von sechs Wochen zahlt der Arbeitgeber das volle Gehalt, wobei in die Berechnung auch die vorher erzielten Zuschläge und Überstundenlöhne einbezogen werden. Dauert die Krankheit länger als sechs Wochen, erhalten Beschäftigte ab der 7. Woche als Basis das „Krankengeld“ als Leistung der Sozialversicherung von der Krankenkasse. Es beträgt 90 Prozent des Nettogehalts. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe der Differenz zum bisherigen Nettogehalt (ebenfalls einschl. von Zuschlägen, Überstundenlöhnen usw.). Dieser Zuschuss wird nach einer Beschäftigungszeit zwischen einem Jahr und drei Jahren bis zum Ende der 13. Krankheitswoche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 26. Krankheitswoche gezahlt.

Die Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung

Bekommt man zum ersten Mal seine eigene Gehaltsabrechnung ausgehändigt, ist das für die meisten ein ziemlich spannender und aufregender Moment. Der erste Blick führt automatisch auf den Betrag, der „netto“ überwiesen wird. Ansonsten ist der Gehaltszettel für viele etwas verwirrend. Lauter Zahlen, Abkürzungen, Kästchen, Tabellen und die Frage: „Was bedeuten diese ganzen Sachen?“.

Eine Gehaltsabrechnung lässt sich am besten Anhand einer beispielhaften Abbildung erklären. Deshalb haben wir auf den ► Seiten 72 (Auszubildende) und ► 73 (Beamtenanwärter/innen) je ein Beispiel eingefügt.

Lohnsteuerkarte

Seit dem Jahr 2011 werden keine Lohnsteuerkarten mehr versandt, weil der Staat das Lohnsteuerabzugsverfahren auf ein elektronisches Verfahren umstellt. Wer 2013 zum ersten Mal eine Lohnsteuerkarte benötigt, muss beim Finanzamt eine Ersatzbescheinigung beantragen. Eine Ausnahmeregelung gibt es für Auszubildende und stellt eine Vereinfachung dar: für Ledige kann die Ausbildungsbehörde auf die Ersatzbescheinigung verzichten und die Lohnsteuerklasse I zugrundelegen.

Kindergeld

Unter bestimmten Voraussetzungen wird das Kindergeld auch nach Vollendung des 18. Lebensjahres weitergezahlt. Sobald Berufseinsteiger ein eigenes Einkommen erzielen, stellt sich die Frage nach der Fortzahlung des Kindergeld. Für Auszubildende und Beamtenanwärter, die jünger als 25 Jahre sind, erhalten die Eltern Kindergeld, wenn das Jahreseinkommen des Auszubildenden bzw. Beamtenanwärters (abzüglich der Werbungskosten) 8.004 Euro im Jahr nicht übersteigen. Wenn die Ausbildung kurz nach Beendigung der Schule beginnt, reicht es, eine Kopie des Ausbildungsvertrages an die Kindergeldkasse

Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden

siehe die oberste Tabelle, Seite 64, 1. Ausbildungsjahr

Sozialabgaben¹⁾

- Rentenversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Pflegeversicherung

Steuern²⁾

- Lohnsteuer
- Kirchensteuer
- Solidaritätszuschlag

| Gehaltsabrechnung | |
|---------------------------------------|--------------|
| Auszubildender im öffentlichen Dienst | |
| 1. Ausbildungsjahr | |
| (Bund/Kommunen) | |
| Brutto | 753,26 |
| RV | - 71,18 |
| KV | - 56,11 |
| AV | - 11,30 |
| PF | - 7,37 |
| Lst. | 0,00 |
| KiSt. | 0,00 |
| SZ | 0,00 |
| | <hr/> |
| | 607,30 Netto |

Dieser Betrag wird ausgezahlt

1) Die Beitragssätze betragen derzeit:
 RV 9,45 % (18,9 % insgesamt)
 KV 14,9 %
 AV 1,5 % (3,0 % insgesamt)
 PF 0,975 %* (1,95 % insgesamt)
 * ab dem 23. Lebensjahr erhöht sich der Satz auf 1,1 %

2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 905 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters

siehe
Tabelle,
auf Seite 54

Sozialabgaben¹⁾

- Rentenversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Pflegeversicherung

Steuern²⁾

- Lohnsteuer
- Kirchensteuer
- Solidaritätszuschlag

| Bezügeabrechnung | |
|---|-------------------------|
| Beamtenanwärter (Land Baden-Württemberg) | |
| Inspektorenanwärter (A9) | |
| Brutto | 1.034,44 |
| RV | 0,00 |
| KV | - 32,29 ³⁾⁴⁾ |
| AV | 0,00 |
| PF | - 9,57 ³⁾⁴⁾ |
| Lst. | - 22,83 |
| KiSt. | - 0,00 |
| SZ | 0,00 |
| <hr/> | |
| | 969,75 Netto |

Dieser Betrag wird ausgezahlt

- 1) Beamte und Beamtenanwärter zahlen keine Sozialabgaben
- 2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 905 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

- 3) Beamte und Beamtenanwärter sind privat Krankenversichert; der Beitrag ist unterschiedlich
- 4) Die Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst bieten von jeher günstige Beihilfetarife für Beamtenanwärter, Referendare und Beamte an. Für ein konkretes Angebot können Sie sich gerne unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de umschauen.

Rund ums selbst verdiente Geld

der Arbeitsagentur am Wohnort der Eltern zu schicken. Ansonsten muss das Kindergeld neu beantragt werden.

Berufsausbildungsbeihilfe

Wer einen Ausbildungsplatz in weiter Entfernung vom Heimatort findet, kann unter bestimmten Bedingungen auf finanzielle Hilfe vom Staat rechnen. Diese so genannte Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gibt es z. B. für alle Auszubildenden unter 18, die nicht mehr bei den Eltern wohnen, weil der Ausbildungsbetrieb zu weit entfernt ist (rund eine Stunde für jeden Weg). Ob und in welcher Höhe eine Beihilfe gezahlt wird, ist von der Höhe des Einkommens der Eltern abhängig. Über 18-Jährige können BAB auch dann erhalten, wenn die Ausbildungsstätte in ihrer Nähe liegt. Dies gilt allerdings nur für die erste Ausbildung. Infos und Anträge zur Berufsausbildungsbeihilfe geben auch die Arbeitsagenturen.





Arbeitszeit



Arbeitszeit

- 77 ----- Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst
- 77 ----- Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter
- 78 ----- Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst

Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter

Regelmäßige Arbeitszeit

Ungeachtet der unterschiedlichen Regelungsverfahren – bei Beamten durch einseitige Regelung (Gesetze/Verordnungen) und bei Arbeitnehmern sowie Auszubildenden durch tarifrechtliche Vereinbarungen – bestehen zwischen den beiden Gruppen bei einer Reihe der Arbeitsbedingungen keine oder nur punktuelle Unterschiede, so dass sie gemeinsam dargestellt werden können.

Wochenarbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt (ohne Pausen) liegt im öffentlichen Dienst zwischen 38,5 und 42 Stunden. Bund, Länder und Gemeinden können die Höhe der Arbeitszeit eigenständig festlegen. Hinzu kommen noch Unterschiede in den Tarifgebieten Ost und West. Einen Überblick über die geltenden Regelungen geben die drei Tabellen auf dieser Seite.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vereinbart

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden in Dienstvereinbarungen zwischen der jeweiligen Dienststelle und dem Personalrat festgelegt. Der Personalrat beteiligt die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), wenn Arbeitszeitfragen berührt sind, von denen auch Jugendliche betroffen sind. Vielfach wird im öffentlichen Dienst auch eine „gleitende Arbeitszeit“ praktiziert: Außerhalb einer festgelegten „Kernzeit“ können die Mitarbeiter



§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit (BBiG)

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.

§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) – Besonderer Teil, BBiG



§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit (Pfleger)

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) – Besonderer Teil, Pflege

ihre tägliche Arbeitszeit selbst disponieren, wobei Zeitguthaben oder Zeitschulden innerhalb bestimmter Fristen ausgeglichen werden müssen.

Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

Die wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Angestellten beziehungsweise die Arbeiter maßgebenden tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten.

Pausen – Umfang und Dauer

Auszubildende unter 18 Jahren haben bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden Anspruch auf insgesamt 30 Minuten Pause. Arbeiten sie mehr als sechs Stunden, darf insgesamt 60 Minuten verschnauft werden. Erwachsene Auszubildende haben 30 Minuten Pausenzeit.

Unterricht im Betrieb: Nimmt der Auszubildende an einem theoretischen Unterricht im Betrieb oder in einer Einrichtung des Betriebs teil, dann darf er nicht mehr zur praktischen Ausbildung herangezogen werden, wenn der Unterricht 270 Minuten (also sechs Stunden à 45 Minuten) gedauert hat.

Berufsschulunterricht: Die Berufsschule vermittelt die so genannte berufliche Grund- und Fachbildung – es herrscht Teilnahmepflicht. Hierfür wird der Auszubildende von der Arbeit im Betrieb oder in der Verwaltung freigestellt, das heißt für Unterricht einschließlich Pausen und Wegstrecken. Der Berufsschulunterricht wird den Auszubildenden auf die Gesamt-Arbeitszeit angerechnet. Während das bei erwachsenen Auszubildenden die Unterrichtszeiten mit ihrer tatsächlichen Dauer sind, gelten für Auszubildende unter 18 Jahren folgende Regelungen:

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

Mehrarbeit während der Ausbildung verboten

Mehrarbeit ist für Auszubildende und Beamtenanwärter grundsätzlich verboten. Nur in Notfällen dürfen sie zu Überstunden herangezogen werden – also wenn ein unvorher-

sehbares Ereignis, das ein sofortiges Eingreifen erforderlich macht, eintritt und nicht ausreichend Beschäftigte zur Verfügung stehen. An Sonn- und Wochenfeiertagen sowie nachts müssen die Auszubildenden nur antreten, wenn es der Ausbildungszweck erfordert.

Überstunden

Überstunden sind für unter 18-Jährige nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz verboten. Möglich ist nur das Vorarbeiten für einen freien Tag zwischen Feiertagen und Wochenenden, täglich höchstens eine halbe Stunde. Tarifverträge regeln die Ausbildungszeit und Überstundenvergütungen. Auch Überstunden müssen dem Ausbildungszweck dienen. Bei Überstunden muss der Arbeitgeber den Betriebsrat/Personalrat fragen und die Zustimmung erhalten. Überstunden müssen vergütet werden. Ein Ausgleich in Form von Freizeit ist hierbei anzustreben.

Berichtsheft

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

Arbeits- und Ausbildungszeit

Zur Arbeits- bzw. Ausbildungszeit zählt auch die Berufsschulzeit. Die Länge der Arbeitszeit wird durch Tarifverträge geregelt. Besteht kein Tarifvertrag, so gelten die Regelungen des Arbeitsvertrages. Die Höchstgrenzen sind im Arbeitszeitgesetz geregelt. Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- und Feiertage sind.

Unter 18 Jahren

Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (Download unter www.berufsstart-im-oeffentlichen-dienst.de). Demnach darf die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden bzw. von 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Arbeitszeitgesetz

Im Arbeitszeitgesetz ist geregelt, wer wie lange arbeiten darf. Die maximale Arbeitszeit nach dem Gesetz beträgt täglich acht Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach dem Gesetz beträgt 48 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit kann zeitweise auf zehn Stunden ausgeweitet werden, wenn sich in sechs Monaten insgesamt ein Schnitt von 48 Stunden in der Woche ergibt. Das Arbeitszeitgesetz gilt auch für Azubis, wenn diese 18 Jahre oder älter sind und im anzuwendenden Tarifvertrag oder im Ausbildungsvertrag keine geringere Arbeitszeit vereinbart wurde. Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt anstatt des Arbeitszeitgesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Das Arbeitszeitgesetz enthält auch Vorgaben für Pausenzeiten. Wer sechs bis neun Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause haben. Diese Pause kann aufgeteilt werden. Dabei muss eine Pause aber mindestens 15 Minuten betragen und spätestens nach sechs Stunden eingelegt werden. Häufig sind durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen bessere Regelungen als im Gesetz zu den Pausen vereinbart worden.

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Immer öfter wird aber versucht, die Arbeits- und Ausbildungszeiten zu verlängern. Dabei wird häufig der Personalmangel am Wochenende ausgeglichen. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass eine qualifizierte Ausbildung erfolgt. Dazu gehört auch, dass Auszubildende nicht als Ersatz für kranke Kolleginnen und Kollegen oder als Urlaubsvertretung eingesetzt werden. Wenn Sie also von Sonntagsarbeit betroffen sind, sollten Sie bei Ihrer JAV nachfragen, ob dies tatsächlich nötig ist.

Jugendliche, also alle unter 18 Jahren, dürfen grundsätzlich nicht an Sonntagen beschäftigt werden.

Schichtarbeit

In einigen Verwaltungsbehörden und manchen Bereichen des öffentlichen Dienstes wird im Schichtdienst gearbeitet. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Auszubildende wie auch jugendliche Beschäftigte nur bis 23.00 Uhr beschäftigt werden. Um unnötige, verkehrsbedingte Wartezeiten zu vermeiden, umständehalber auch bis 23.30 Uhr. Zwischen Feierabend und Arbeitsbeginn am nächsten Tag müssen jedoch in jedem Fall zwölf freie Stunden liegen. Die Schichtzeit (Arbeitszeit + Pausen) darf, laut Jugendarbeitsschutzgesetz, grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Anpassungen und Verbesserungen durch Tarifverträge sind möglich. Bei Fragen oder Verstößen gegen diese Regelungen sollten Sie sich an die JAV wenden.

Nachtarbeit

Für Jugendliche ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz verboten. Eine Ausnahme gibt es bei Schichtarbeit. Im Schichtbetrieb dürfen Jugendliche bis 23 Uhr arbeiten. Allerdings nur, wenn am nächsten Tag keine Berufsschule ist und diese vor 9 Uhr beginnt.



Ausflüge und Klassenfahrten

Nahezu jeder Arbeitgeber unternimmt regelmäßig Betriebsausflüge, um ein gutes Klima unter den Kollegen und den zusammen arbeitenden Teams zu fördern. Dies gilt auch für Ausflüge oder Klassenfahrten von Auszubildenden bzw. Beamtenanwärtern. Als Arbeitnehmer besteht keine Pflicht, daran teilzunehmen, was natürlich nicht bedeutet, dass man an diesem Tag zu Hause bleiben darf, denn – sofern die Möglichkeit besteht – hat der Arbeitnehmer in dieser Zeit seiner beruflichen Tätigkeit nachzugehen, es sei denn, er hat für diese Zeit Urlaub beantragt.

Jedoch sollte jeder, der gar nicht oder nur sehr selten an Betriebsausflügen beziehungsweise -veranstaltungen teilnimmt, auch daran denken, dass man schnell als Außenseiter gelten kann und möglicherweise auch anschließend noch von Kollegen oder vom Team aus bestimmten Dingen ausgeschlossen wird.

Betriebsausflüge oder Veranstaltungen für Mitarbeiter eignen sich immer, um seine Kollegen näher oder mal von einer ganz anderen, der privaten Seite kennen zu lernen. Freuen Sie sich drauf.



Urlaub



Urlaub

- 83 ---- Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst
- 83 ---- Urlaub für Auszubildende und Anwärter
- 84 ---- Freistellungen aus besonderem Anlass
- 84 ---- Urlaub und Arbeitsbefreiung
- 86 ---- Bildungsurlaub

Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst

Urlaub für Auszubildende und Anwärter

Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 – mussten das Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst neu geregelt werden. Nach der Entscheidung des BAG war die nach Lebensalter gestaffelte Regelung der Urlaubsdauer in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) mit dem AGG nicht vereinbar. Das Gericht sah in der Regelung eines höheren Urlaubsanspruchs für Beschäftigte die das 40. Lebensjahr vollendet haben, eine „Diskriminierung wegen des Alters“.

Nunmehr ist zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften eine Neuregelung der Urlaubsdauer vereinbart worden. Dies hat auch Auswirkungen für Auszubildende und Praktikanten von Bund und Kommunen sowie in den Ländern.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende und Praktikanten beträgt grundsätzlich 27 Arbeitstage. Damit verlängert sich der Urlaub für diesen Personenkreis in den allermeisten Fällen um einen Tag.

Abweichend von dem Grundsatz (27 Tage Urlaub) erhalten

- Auszubildende im Schichtdienst nach dem TVAöD – Besonderer Teil Pflege – im zweiten und dritten Ausbildungsjahr pauschal einen Tag Zusatzurlaub,
- Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V Anwendung findet, 30 Ausbildungstage Erholungsurlaub,
- Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer ein TV-N Anwendung findet, die jeweilige Anzahl von Ausbildungstagen Erholungsurlaub.

§

NEU: Gewerkschaften setzen mehr Urlaub durch

In der Tarifrunde 2012 haben die Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern bei Bund und Kommunen einen höheren Urlaubsanspruch durchgesetzt:

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 27 Ausbildungstage beträgt.

(1a) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V Anwendung findet, erhalten abweichend von Absatz 1 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen. (1b) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer ein TV-N Anwendung findet, erhalten abweichend von Absatz 1 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 9 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

Freistellungen aus besonderem Anlass

Ferner gibt es kurzfristige bezahlte Freistellungen von der Arbeit aus besonderen Anlässen, beispielsweise bei bestimmten familiären Ereignissen, bei dienstlich veranlasstem Umzug, zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder zur kurzfristigen Betreuung erkrankter Angehöriger

■ Beschäftigte haben Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag im Jahr, ebenso wie die Beamten der meisten Länder und Kommunen.

Langfristiger unbezahlter Urlaub kann auf Antrag bewilligt werden:

- zur Pflege oder Betreuung von Familienangehörigen
- aus anderen wichtigen persönlichen Gründen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten
- zur Ausübung einer im dienstlichen Interesse liegenden anderweitigen Tätigkeit.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

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 der Gewerkschaften. Außerdem sind Auszubildende vor der vorgeschriebenen (Abschluss-)Prüfung an mindestens fünf Ausbildungstagen zwecks Vorbereitung freizustellen. Diese Vorbereitungstage können grundsätzlich auch einzeln genommen werden.

Sonderurlaub

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst – auch für Auszubildende und Beamtenanwärter – besteht die Möglichkeit, zu bestimmten Anlässen, von der Arbeit freigestellt zu werden. Zumeist handelt es sich um wichtige „persönliche“ Anlässe. Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamte, Angestellte und Arbeiter in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge bzw. Vergütung oder Lohn von der Arbeit freigestellt werden:

| | |
|--|--|
| ■ Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag* |
| ■ Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage* |
| ■ Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag* |
| ■ 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag* |
| ■ schwere Erkrankung | |
| a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr* |
| b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach Paragraph 45 SBG V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr* |
| c) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, seelischer oder geistiger Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr* |
| Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Punkte a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |
| ■ Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. | |

In sonstigen dringenden Fällen können bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung gewährt werden.

Die mit * gekennzeichneten Regelungen gelten grundsätzlich auch für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Paragraf 12 Sonderurlaubsverordnung).

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren können Bundesbeamtinnen und -beamte auch mehr als vier Tage Sonderurlaub erhalten, wenn ihre Bezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreiten. Die Dauer orientiert sich am Freistellungsumfang nach Paragraf 45 SGB V für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Da diese Arbeitnehmer allerdings während der Freistellung nur Krankengeld erhalten, Beamte hingegen ihre vollen Bezüge, werden die Freistellungstage entsprechend gemindert.

... unter Fortzahlung der Bezüge

Unter bestimmten Voraussetzungen können Beamte Sonderurlaub bekommen bzw. vom Dienst befreit werden. Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge ist beispielsweise zu gewähren zur

- Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind,
- Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (z. B. als Schöffe),
- Vorbereitung einer Wahl zum Abgeordneten des Deutschen Bundestages (innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag),
- Familienheimfahrt.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge außerdem in folgenden Fällen gewährt werden für (beispielhafte Aufzählung):

- die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung,
- gewerkschaftliche Zwecke,
- die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter dienen und von Jugendwohlfahrtsbehörden oder amtlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt werden,
- die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

Beurlaubung ohne Dienstbezüge/Vergütung/Lohn

Ähnlich wie bei der Teilzeit, gibt es auch bei den Urlaubsregelungen von Beamtinnen und Beamten unterschiedliche Möglichkeiten, sich ohne Fortzahlung der Bezüge beurlauben zu lassen. Neben familien- und arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung gibt es noch den Altersurlaub. Anspruch auf einen familienpolitischen Urlaub haben Beamtinnen und Beamte, die

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Höchstdauer einer familienpolitischen Beurlaubung beträgt zwölf Jahre. Diese Grenze kann durch Zeiten des Erziehungsurlaubs sogar ausgedehnt werden, denn grundsätzlich darf Erziehungsurlaub nicht auf „Urlaub ohne Bezüge“ angerechnet werden.

Für Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und Urlaub aus familienpolitischen Gründen gilt grundsätzlich eine Gesamthöchstgrenze von zwölf Jahren. Während der familienpolitischen Beurlaubung dürfen nur Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst kann ohne Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Ein tariflicher Anspruch besteht für die Erziehung von Kindern bis zum 18. Lebensjahr und die Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen, wenn keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen bis zu fünf Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit.

Bildungsurlaub

In verschiedenen Bundesländern haben Beschäftigte und Auszubildende auch einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Dieser „Urlaub“ soll, so sagt es das Gesetz, der politischen und beruflichen Weiterbildung dienen. Solche Seminare werden teilweise auch von den Gewerkschaften angeboten. Inhalt und Termine des Seminarangebots erfahren Sie direkt bei den Gewerkschaften.

In manchen Bereichen bestehen auch tarifvertragliche Regelungen, die für die Inanspruchnahme von Sonderurlaub zur politischen Weiterbildung gelten.

Eine informative Website finden Sie unter www.bildungsurlaub.de. Unter der Rubrik „Infos“ finden Sie die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitnehmerweiterbildung in den Bundesländern.

Mehr als 5.000 Gastgeber im Urlaubsverzeichnis-Online

Unter www.urlaubsverzeichnis-online.de finden Sie mehr als 5.000 Gastgeber mit Unterkünften aller Art: Hotels, Apartments, Ferienwohnungen und Gasthöfe. Aber auch Bauern- und Reiterhöfe sind gelistet. Wer weiter weg will, findet ein großes Angebot von Flugreisen und Pauschalangeboten mit den wichtigsten Reiseveranstaltern.

The screenshot shows the homepage of 'urlaubsverzeichnis-online.de'. The header features the site name and navigation tabs: Home, Unterkunft, Ferien, Reisen, Reisebüro, Einkaufen, Kontakt. A search bar is visible with the text 'Wo hin geht?'. Below the header, there are several promotional banners and a main content area. The main content area includes a section titled 'Urlaub und Freizeit in Deutschland' with a description: 'Das URLAUBSVERZEICHNIS-ONLINE bietet umfassende Informationen zu Urlaub, Freizeit und Reisen. Sie finden hier mehr als 5.000 Hotels, Gasthöfe, Apartments (Apo.), Ferienwohnungen (Ferien), Reiterhöfe, Bauernhöfe, in 111 deutschen Urlaubsregionen'. There are also links for 'Reisen & Flugtickets', 'Kurzurlaub', and 'Günstiger Kurzurlaub ab 99€! Hier Urlaub mit Teilpreispaket buchen'. A sidebar on the left contains navigation links like 'Aktuelles', 'Tipps', 'Einkaufsvorteile', 'BSW', 'Reisebüro', 'Aktualisation', and 'Download-Center'. A sidebar on the right features 'Google-Anzeige' and 'Familienurlaub 2010' with details: 'Günstige Unterkünfte für die ganze Familie: 7 Ü bereits ab nur € 399!'. At the bottom, there are 'TRAVEL' logos and a 'Wellness-Urlaub ab 99€' advertisement.



Reisekosten und Umzugskosten



Reisekosten und Umzugskosten

- 89 ---- Reisekosten
- 91 ---- Reisekostenrecht des Bundes
- 93 ---- Umzugskosten

Reisekosten

Allgemeines

Möglicherweise müssen Sie während der Ausbildung einen Termin außerhalb der eigentlichen Ausbildungsstelle wahrnehmen. Oder Sie sind von Zuhause weggezogen, um die Ausbildung machen zu können, möchten aber am Wochenende zu ihren Eltern oder zum Partner fahren. Dabei entstehen Reisekosten, die unter bestimmten Voraussetzungen ersetzt werden: Auszubildende erhalten bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der vorgeschriebenen Prüfungen eine Entschädigung. Ebenso werden Ihnen die Kosten bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht oder Übungen zum Zwecke der Ausbildung und bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse (Bahn: 2. Klasse) des günstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet (also RegionalBahn, RegionalExpress, nicht ICE). Familienheimfahrten sind Fahrten vom Ausbildungsort zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück. Hierfür werden Ihnen monatlich einmal die Kosten der niedrigsten Klasse des günstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet, wenn der Wohnort so weit vom Ausbildungsort entfernt ist, dass Sie nicht täglich dorthin zurückkehren können und deshalb außerhalb wohnen müssen.

Reisekosten bei Dienstfahrten

Wer während seiner Ausbildung auch Termine außerhalb der Ausbildungsstelle wahrnehmen muss, erhält hierfür die in den Tarifverträgen festgelegte Entschädigung für Reisekosten. Wer die Reisekosten nicht in voller Höhe ersetzt bekommt, hat noch die Möglichkeit, sie am Jahresende mit der eigenen Steuererklärung abzusetzen, wichtig natürlich auch hier, dass sämtliche Quittungen beispielsweise für Bahnfahrt, Taxi, Übernachtung, Verpflegung und andere Auslagen, die dafür notwendig waren aufgehoben werden.

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten



(1) Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhält der Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die entsprechenden Beamten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Reisen in den Fällen des § 16 Satz 2 werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen. Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden dem Auszubildenden Fahrkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich 6 v.H. der Ausbildungsvergütung eines Auszubildenden im ersten Aus-

bildungsjahr übersteigen. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 3 Euro nicht ausgezahlt.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg des Auszubildenden zur Arbeitsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Beschäftigung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

(3) Regelungen, die in den bei dem Auszubildenden geltenden Manteltarifverträgen für Angestellte und Arbeiter zu den Tarifvorschriften über die Entschädigungen bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen vereinbart sind, z. B. die Regelungen über Wegegelder und Zehrgelder nach Nr. 10 Abs. 2 und 4 SR 2 a des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb, Aufwandsentschädigung nach § 32 Abs. 2 BMT-G oder vergleichbare Entschädigungen unter anderer Bezeichnung nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. c Nrn. 1 und 3 SR 2 d des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb, sind auf Auszubildende entsprechend anzuwenden.

Protokollnotiz zu Absatz 1: Beschäftigt der Auszubildende keine Beamten, sind die für die Angestellten bzw. für die Arbeiter geltenden Bestimmungen des Auszubildenden entsprechend anzuwenden.

§ 10 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVÄöD)

Reisekosten bei Familienheimfahrten

Für viele Auszubildende bedeutet der Start ins Berufsleben auch in ein neues Umfeld – sei es in der ersten eigenen Wohnung oder das Zusammenleben in einer WG. Eltern, Freunde oder auch den Ehepartner sieht man nur noch an den Wochenenden. Regelmäßige Familienheimfahrten gehen natürlich auch ans Geld, daher wurde im Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst festgelegt, dass einmal im Monat die Kosten der niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßigen Beförderungsmittels erstattet werden. Im genauen Wortlaut heißt es:



Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten) sind auszunutzen.

(2) Der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrten

- von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage,
- von mehr als 300 km drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 15 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVÄÖD)

Fahrtkosten für den Arbeitsweg

Sofern nichts anderes mit dem Arbeitgeber vereinbart ist, werden die Fahrtkosten, die täglich anfallen, um zum Arbeitsplatz zu gelangen, in der Regel nicht erstattet.

Die Fahrtkosten können allerdings am Jahresende über die Steuererklärung abgesetzt werden. Bewahren Sie dafür die Tickets und andere entsprechende Quittungen auf, da das Finanzamt ansonsten das Absetzen der Kosten ablehnen kann.

Reisekostenrecht des Bundes

Das Reisekostenrecht des Bundes wurde grundlegend überarbeitet. Eine Novellierung des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) wurde im Mai 2005 verabschiedet. Das bisherige Reisekostenrecht war etwas veraltet und zu kompliziert. Ziel der Neufassung des BRKG soll vor allem die Verwaltungsvereinfachung sein, aber auch das umweltfreundliche Verhalten soll gefördert werden. Die Novellierung des BRKG soll zugleich Vorbild für die Länder sein, die nach Vorstellung des Bundes ihre Gesetze an das Bundesrecht anpassen könnten.

Die Neufassung des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) ist die erste umfassende Umgestaltung des Reisekostenrechts seit 1973. Änderungen in Teilbereichen erfolgten durch das Jahressteuergesetz 1997 zum Verpflegungsmehraufwand und zu den Unterkunftskosten mit Wegfall der Reisekostenstufen. Neben Ergänzungen zu den 1997 eingetretenen Änderungen wird nunmehr der gesamte Bereich der Abgeltung der Dienstreisekosten (Fahrtkostenerstattung, Wegstreckenentschädigung und Nebenkosten) sowie der Verfahrensbestimmungen aufgegriffen.

Der Wegfall des letzten noch verbliebenen besoldungsgruppenabhängigen Erstattungstatbestandes (Fahrt- und Flugkosten) und bisheriger Kostenvergleiche (Öffnung aller Zugarten, Benutzung von Kraftfahrzeugen ohne triftigen Grund) sowie weitgehende Pauschalierung erfüllen neben der Vereinfachung des Antrags- und Abrechnungsverfahrens (Buchung und Nachweisführung) die Forderung nach einfachen Regelungen. Die Neufassung berücksichtigt sowohl die Auswertungen der Experimentierklausel als auch Anforderungen eines modernen Travel-Management-Systems (TMS).

Es entfällt die Abgrenzung zwischen „Dienstreise“ und „Dienstgang“. Maßgebend ist nur noch das außerhalb der Dienststätte erforderliche Dienstgeschäft. Der Begriff „Dienstreise“ umfasst nunmehr auch den Dienstgang, so dass die bisherige Unterscheidung von



NEU: Gewerkschaften setzen Übernahme von Fahrtkosten durch

In der Tarifrunde 2012 haben die Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern bei Bund und Ländern die Übernahme von Fahrtkosten bei Berufsschulunterricht (TVAöD – BT BBiG) durchgesetzt. Im Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) ist in § 10 Abs. 3 TVAöD – Besonderer Teil BBiG – folgendes geregelt:

„Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 Prozent des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 8 Abs. 1) übersteigen. Dies gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden.“

Ansprüchen „bei Dienstreisen“ und denen „Dienstreisender“ nicht mehr relevant ist. Nach dem „Amt der Dienstreisenden“ scheidet eine Anordnung oder Genehmigung der Dienstreise aus z. B. bei Behördenleitern, die keinen Vorgesetzten haben. Nach dem „Wesen des Dienstgeschäftes“ kommt sie z. B. nicht in Betracht bei Dienstgeschäften einer Richterin oder eines Richters im Rahmen richterlicher Spruchstätigkeit.

Weitere notwendige Begriffsbestimmungen werden in einer erstmals zu erstellenden Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz (BRKGVwV) aufgenommen. Diesen Text haben wir im Internet unter www.reisekostenrecht.de für Sie bereitgestellt. Der bisherige Begriff „Mehraufwendungen“ wurde durch den Begriff „Reisekosten“ ersetzt, um verwaltungsaufwendige Anrechnungen zu verhindern (z. B. von auch ohne Dienstreisen regelmäßig zurückzulegenden Strecken zwischen Wohnung und Dienststätte). Sparsamkeitsgrundsätze werden bei jeweiligen Einzelregelungen konkretisiert.

Die Ausschlussfrist wird wie bereits im Reisekostenrecht mehrerer Länder auf sechs Monate verkürzt. Dienstreisen sollen auch im Interesse Dienstreisender zeitnäher abgerechnet werden. Damit werden mehr Maßnahmen in dem Haushaltsjahr abgerechnet, in dem die Kosten einschließlich eventueller Abschläge begründet und angefallen sind (Haushaltsklarheit). Die neue Vorschrift ermöglicht die elektronische Reisekostenabrechnung (Workflow), ohne auf die Nachweisführung Dienstreisender zu verzichten (Visaprüfung). Die Belegprüfung ist



Die Reisekostenvergütung umfasst:

- Fahrkostenerstattung,
- Wegstreckenentschädigung,
- Tagegeld,
- Übernachtungsgeld,
- Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort,
- Erstattung der Nebenkosten,
- Aufwandsvergütung,
- Pauschvergütung,
- Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen.

nicht obligatorisch und soll stichprobenweise durchgeführt werden. Die hierzu festgesetzte Frist, in der von den zuständigen Stellen Kostenbelege angefordert werden können, ist unabhängig von der im Gesetz benannten Ausschlussfrist für die Geltendmachung der Ansprüche. Anspruch auf Reisekostenvergütung haben grundsätzlich alle Dienstreisenden. Damit sollen dienstlich veranlasste Mehraufwendungen abgegolten werden. Für den Bundesbereich ist dies im Bundesreisekostengesetz (BRKG) geregelt. Dieses Gesetz gilt auch für die Länder Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Die anderen Länder haben eigene Regelungen. Die Regelungen gelten nicht nur für Beamtinnen und Beamte, sondern – durch Verweis in den Tarifverträgen – grundsätzlich auch für die jeweiligen Tarifkräfte.

Umzugskosten

Für Auslagen, die durch einen dienstlich veranlassten Umzug an einen anderen Dienstort oder eine andere Wohnung bzw. Dienstwohnung entstehen, erhalten Beamtinnen und Beamte eine Umzugskostenvergütung. Für den Bund ist dies im Bundesumzugskostengesetz (BUKG) geregelt. Dieses Gesetz gilt auch für die Länder Berlin, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Die anderen Länder haben eigene Regelungen. Die Regelungen gelten nicht nur für Beamtinnen und Beamte, sondern – durch Verweis in den Tarifverträgen – grundsätzlich auch für die jeweiligen Tarifkräfte. Nachfolgend sind die Umzugskostenregelungen des Bundes dargestellt. Voraussetzung für die Umzugskostenvergütung ist eine schriftliche Zusage.



Die Umzugskostenvergütung umfasst:

- Beförderungsauslagen (§ 6 BUKG)
- Reisekosten (§ 7 BUKG)
- Mietentschädigung (§ 8 BUKG)
- Andere Auslagen (§ 9 BUKG)
- Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen (§ 10 BUKG)
- Auslagen (§ 11 BUKG)

Beförderungsauslagen

Erstattet werden die notwendigen Auslagen für das Befördern von Umzugsgut von der bisherigen zur neuen Wohnung. Unter Umzugsgut ist die komplette Wohnungseinrichtung der Berechtigten und der mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen (in erster Linie Ehegatten und Kinder) zu verstehen.

Reisekosten

Auslagen für die Reisen der Berechtigten und der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Personen von der bisherigen zur neuen Wohnung werden wie bei Dienstreisen erstattet.

Mietentschädigung

Miete für die bisherige Wohnung wird bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Mietverhältnis frühestens gelöst werden konnte, längstens für sechs Monate erstattet, wenn für dieselbe

Zeit Miete für die neue Wohnung gezahlt werden muss. Dies gilt auch für eine angemietete Garage. Diese Regelung gilt auch für die Eigentumswohnung oder das eigene Haus, in diesen Fällen kann die Mietentschädigung bis zu einem Jahr gezahlt werden. Die oberste Dienstbehörde kann diese Frist in besonders begründeten Ausnahmefällen um bis zu sechs Monate verlängern.

Andere Auslagen

Notwendige ortsübliche Maklergebühren für die Vermittlung einer Mietwohnung oder Garage werden erstattet. Erstattet werden auch die durch den Umzug bedingten notwendigen Auslagen für zusätzlichen Unterricht der Kinder (max. in Höhe von 40 Prozent des Endgrundgehalts von A 12).

Reisebeihilfen für Heimfahrten (§ 5 TGV)

Verheiratete und diesen Gleichgestellte (siehe vorherige Seite) sowie Trennungsgeldberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten für jeden halben Monat – alle anderen für jeden vollen Monat – eine Reisebeihilfe für Familienheimfahrten. Anstelle der Reise eines/einer Berechtigten kann beispielsweise auch die Reise eines Ehegatten oder Kindes berücksichtigt werden.

Erstattet werden die notwendigen Fahrauslagen bis zur Höhe der billigsten Fahrkarte der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort (§ 6 TGV)

Berechtigte, die

- täglich zu ihrem Wohnort zurückfahren oder
- denen die tägliche Rückkehr zumutbar ist,

erhalten Fahrkostenerstattung, Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung wie bei Dienstreisen. Darauf werden in der Regel die Fahrauslagen angerechnet, die für die Strecke zwischen Wohnung und bisheriger Dienststätte entstanden wären.

Außerdem wird ein Verpflegungszuschuss in Höhe von 2,10 Euro je Arbeitstag gezahlt, wenn die notwendige Abwesenheit von der Wohnung mehr als elf Stunden beträgt.

Die Summe der zu gewährenden Leistungen darf allerdings im Kalendermonat nicht höher sein als das Trennungsgeld, das ansonsten zu zahlen wäre. Bei der Vergleichsberechnung wird als Übernachtungsgeld für die ersten 14 Kalendertage ein Betrag von je 20,00 Euro und ab dem 15. Kalendertag von je 6,70 Euro angesetzt.

Wichtige Fristen

Das Trennungsgeld muss innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Beginn der Maßnahme, für die es gezahlt wird (z. B. einer Abordnung), schriftlich beantragt werden. Es wird monatlich im Nachhinein aufgrund von Nachweisen gezahlt, die die Trennungsgeldberechtigten innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Ablauf des maßgeblichen Kalendermonats abzugeben haben.



Soziale Sicherung



Soziale Sicherung

- 97 ---- Soziale Sicherung
- 97 ---- Allgemeines zum System der Sozialversicherung
- 97 ---- Gesetzliche Rentenversicherung
- 98 ---- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- 98 ---- Gesetzliche Unfallversicherung
- 98 ---- Die Alterssicherung der Beamten
- 101 ---- Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung
- 102 ---- Krankenversicherung
- 104 ---- Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich
- 104 ---- Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung
- 107 ---- Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht
- 107 ---- Mobbing
- 108 ---- Mutterschutz und Elternzeit
- 108 ---- Schwanger – und nun?
- 110 ---- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar
- 111 ---- Wehrdienst ausgesetzt
- 113 ---- Zivildienst wurde durch Bundesfreiwilligendienst ersetzt

Soziale Sicherung

Allgemeines zum System der Sozialversicherung

Die Arbeitnehmer – Tarifbeschäftigte und Auszubildende – des öffentlichen Dienstes sind kraft Gesetzes generell in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert, d. h. sie sind Mitglied der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber tragen sie die zur Finanzierung der Sozialversicherungen erforderlichen Beiträge entsprechend dem jeweils gültigen Beitragssatz – dies ist ein bestimmter Prozentsatz des Bruttoeinkommens – jeweils zur Hälfte (die Kosten der Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein). Die Höhe der Beiträge richtet sich nach dem Gehalt.

Das System der Sozialversicherung



Gesetzliche Rentenversicherung

Soziale Sicherheit ist untrennbar mit der Rentenversicherung verbunden. Die gesetzliche Rentenversicherung ist mit insgesamt 50 Millionen Versicherten, 11,8 Millionen Empfängern von Altersrenten sowie 4,2 Millionen Empfängern von Witwen- und Witwerrenten das mit Abstand größte Alterssicherungssystem.

Die Arbeitnehmer – Tarifbeschäftigte und Auszubildende – des öffentlichen Dienstes sind genauso wie die Beschäftigten in der Privatwirtschaft in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Sie wird finanziert von den Beiträgen, die Beschäftigte und Arbeitgeber je zur Hälfte tragen (der aktuelle Beitragssatz beträgt 19,6 Prozent). D. h., vom Bruttogehalt werden den Tarifbeschäftigten und Auszubildenden jeden Monat 9,8 Prozent vom Bruttoverdienst einbehalten. Für Spitzenverdiener, deren Einkommen höher als 5.500 Euro monatlich (Ost: 4.650 Euro) liegt, muss der Rentenbeitrag nur bis zu einer Höchstgrenze (so genannte Beitragsbemessungsgrenze) gezahlt werden.

Im Prinzip richtet sich der Anspruch auf die spätere Rentenhöhe an den Beitragsjahren und den gezahlten Beiträgen. In einer aufwendigen Gesamtrechnung wird die Rentenhöhe vom jeweiligen Rentenversicherungsträger ermittelt. Einfach ausgedrückt, wird das eigene Erwerbseinkommen (während des ganzen Berufslebens) ins Verhältnis zum Durchschnittsentgelt aller Versicherten gesetzt und mit einem Entgeltfaktor multipliziert. Die Rente wird jährlich angepasst (je nach der Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Netto-Durchschnittsentgelts).

Anstieg des Beitragssatzes soll gebremst werden

Durch die verschiedenen Reformmaßnahmen in den letzten Jahren wurde versucht, den Anstieg des Beitragssatzes zur Rentenversicherung zu begrenzen. Außerdem hat die Reform zum Ziel, eine zusätzliche Altersvorsorge schrittweise aufzubauen. Ohne die grundlegende Reform der Alterssicherung können die Probleme, die durch die demographische Entwicklung entstehen, nicht gelöst werden. Neben der Rentenversicherung – die auch

weiterhin die tragende Rolle bei der Altersvorsorge einnehmen wird – ist die Alterssicherung um eine freiwillige und staatlich geförderte Altersvorsorge ergänzt worden. Daneben gibt es weiterhin die betriebliche Altersvorsorge, deren Bedeutung durch die Reform ebenfalls erheblich gestärkt worden ist.

Versicherungspflicht gilt auch für Auszubildende

Bis auf wenige Ausnahmen sind alle Angestellten und Arbeiter in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Das gilt auch für Auszubildende und Wehr- und Zivildienstleistende. Von den Selbstständigen sind nur bestimmte Personenkreise pflichtversichert, dazu gehören beispielsweise Handwerker.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Zusätzlich sind die Arbeitnehmer und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes versichert. Die Zusatzversorgung beruht auf tarifvertraglicher Grundlage und stellt die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst dar. Die Tarifvertragsparteien haben für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes einen „Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – ATV“ abgeschlossen. Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie im Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Dienst“, den Sie mit der Karte am Buchumschlag oder im Internet unter www.dbw-online.de bestellen können.

Gesetzliche Unfallversicherung

Achtung: Unfälle, die sich auf dem direkten Weg von der Arbeit nach Hause oder zur Arbeit ereignen, sind Arbeitsunfälle! Ursprünglich war das Sozialversicherungssystem in Deutschland paritätisch aufgebaut, das heißt Arbeitgeber und Beschäftigte teilten sich die Beiträge. Ausgenommen hiervon war die Unfallversicherung. Da diese Risiken allein den Arbeitgebern zugesprochen wurden, mussten sie auch die kompletten Beiträge zahlen. Dieses System wurde durch die Einführung der Pflegeversicherung durchbrochen, als zur Finanzierung der Buß- und Betttag als Feiertag abgeschafft wurde.

Die Alterssicherung der Beamten

Die Versorgung für die Beamten von Bund, Ländern und Gemeinden ist einheitlich im Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) geregelt (gilt auch für die Richter). Die Versorgung für die Berufssoldaten richtet sich nach denselben Grundsätzen im Soldatenversorgungsgesetz (SVG).

Pensionen sind ein Teil der Personalkosten und werden allein vom öffentlichen Arbeitgeber und unmittelbar aus seinem laufenden Haushalt gezahlt. Von der allgemeinen gesetzlichen Sozialversicherungspflicht sind Beamtinnen und Beamte befreit und zahlen daher keine Beiträge. Diese „Beitragsfreiheit“ ist jedoch bei der Bemessung der Bruttobesoldung für den Beamtenbereich vom Gesetzgeber berücksichtigt worden.

Der Anspruch der Beamten auf amtsangemessene Versorgung gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und wird durch das Grundgesetz geschützt. Der Beamte erhält eine Pension, wenn er in den Ruhestand versetzt worden ist:

- wegen Erreichens der allgemeinen Regelaltersgrenze (65. Lebensjahr) oder einer Sonderaltersgrenze (Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie Berufsfeuerwehr: 60. Lebensjahr),



Private Vorsorge

„Die Rente ist sicher“, diesen Satz glauben immer weniger Bundesbürger. Mit jedem Jahr steigen die Rentenbezieher, in gleicher Weise nehmen die Beitragszahler ab. Das kann nicht gut gehen.

Deshalb empfehlen wir allen Berufseinsteigern – Auszubildenden und Beamtenanwärtern – sich bereits zu Beginn des Berufslebens über die Möglichkeiten der privaten Vorsorge zu informieren. In welcher Weise, sich auch der Staat an dieser Eigenvorsorge mit Zulagen und Steuerfreibeträgen beteiligt, erfahren Sie von den Selbsthilfeeinrichtungen, die dem DBW angehören. Sie kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und beraten Sie kompetent und individuell. Welche Unternehmen dem DBW angehören finden Sie im Internet unter www.dbw-online.de.

- auf Antrag ab dem 63. Lebensjahr (schwerbehinderte Mitarbeiter ab dem 60. Lebensjahr) oder
- wegen festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit.

Beamtenanwärter sind nicht rentenversicherungspflichtig

Nicht rentenversicherungspflichtig sind Beamtinnen und Beamte (einschl. Beamtinnenanwärterinnen und Beamtenanwärter), Richterinnen und Richter, Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit oder vergleichbare Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Verbände (einschließlich der Spitzenverbände) oder ihrer Arbeitsgemeinschaften.

Beamtinnen und Beamte erhalten im Ruhestand so genannte Versorgungsbezüge. Die Höhe orientiert sich an den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (letzte Dienstbezüge) und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Dauer des Beamtenverhältnisses). Derzeit beträgt die Höchstversorgung 71,75 Prozent. Auch Beamte sollten deshalb schon frühzeitig mit Hilfe des Staates „privat vorsorgen“ (▶ siehe Kasten oben).

Berechnung der Pensionen

Der Berechnung der Pension werden die ruhegehaltfähige Dienstzeit und die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde gelegt.

- Ruhegehaltfähige Dienstzeiten sind insbesondere Zeiten in einem Beamtenverhältnis, im berufsmäßigen oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst sowie geforderte Ausbildungszeiten.
- Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind das Grundgehalt, das der Beamte zuletzt mindestens drei Jahre lang bezogen hat, gegebenenfalls zuzüglich des Familienzuschlags (Stufe 1) sowie bestimmter Zulagen, die im Besoldungsrecht ausdrücklich als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Dies sind die so genannten

Amtzulagen, die für die dauerhafte Wahrnehmung höherwertiger Funktionen gezahlt werden können, nicht jedoch Stellenzulagen, Erschwerniszulagen oder Zulagen für besonderen. Das Ruhegehalt beträgt für Beamte, die schon länger in einem Beamtenverhältnis stehen 1,875 Prozent für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit. Insgesamt wird jedoch höchstens ein Ruhegehaltsatz von 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht.

Durch das Versorgungsänderungsgesetz kommen Beamtenanwärter allerdings nur noch auf einen Höchstsatz von 71,75 Prozent der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen als Ruhegehaltfähige Dienstzeit nur entsprechend ihrem Anteil an der vollen Arbeitszeit. Als Ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden jedoch die Beträge des Vollzeitgehalts angesetzt. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge (z. B. Erziehungsurlaub) sind grundsätzlich keine Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, es sei denn, das dienstliche Interesse an der Beurlaubung wurde vorher schriftlich anerkannt (z. B. bei der Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im deutschen öffentlichen Interesse bei anderen nationalen oder internationalen Einrichtungen wie etwa EU oder Organisationen der Vereinten Nationen).

Für Zeiten der Kindererziehung werden – wie auch in der gesetzlichen Rentenversicherung – unter bestimmten Voraussetzungen Zuschläge zur Pension gezahlt.

Bei Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wird die Pension um 3,6 Prozent für jedes Jahr gekürzt, um das der Beamte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65. Lebensjahr, für Vollzugsbeamte 60. Lebensjahr) in den Ruhestand versetzt wird (maximal 10,8 Prozent). Für schwerbehinderte und dienstunfähige Beamte tritt an die Stelle des 65. Lebensjahres das 63. Lebensjahr.

Bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gelten folgende Besonderheiten:

- Wird der Beamte vor Vollendung des 60. Lebensjahres dienstunfähig, wird für die Berechnung des Ruhegehalts die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu zwei Dritteln der Ruhegehaltfähigen Dienstzeit – fiktiv hinzugerechnet.
- Ist der Beamte infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig geworden, beträgt das Unfallruhegehalt mindestens $66 \frac{2}{3}$ Prozent der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Der Ruhestandsbeamte erhält eine Mindestpension, wenn dies für ihn günstiger ist (35 Prozent der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, mindestens jedoch ca. 1.300 Euro (alte Länder) und 1.200 Euro (neue Länder)).

Mehr Informationen zur Versorgung der Beamten finden Sie im Ratgeber „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“, den Sie für nur 7,50 Euro mit der Karte am Ende des Buches bestellen können. Noch schneller geht es online unter www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de.

Unfallfürsorge ist Teil des Beamtenversorgungssystems

Da Beamtinnen und Beamte von der allgemeinen gesetzlichen Unfallversicherung nicht geschützt sind, umfasst das System der Beamtenversorgung auch Unfallfürsorgeleistungen. Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt oder getötet, werden ihm und den Hinterbliebenen vom Dienstherrn auch Heil- und Pflegekosten und Sachschäden erstattet sowie gegebenenfalls ein Ausgleich für eine verbleibende Minderung der Erwerbsfähigkeit gewährt. Ist der Beamte wegen eines Dienstunfalls in den Ruhestand versetzt worden, erhält sie oder er unter bestimmten Voraussetzungen ein erhöhtes Unfallruhegehalt. Wie die Besoldung werden auch die Ruhestandsbezüge entsprechend der allgemeinen Einkommensentwicklung – jeweils durch Gesetz – angepasst.

Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung

Gerade erst in den Beruf gestartet und dann soll man jetzt schon an die Rente denken? Ja, am besten wär's. Je früher man sich darum kümmert, desto besser sieht Ihre Zukunft aus. Zumindest finanziell.

Bereits jetzt wird dafür gesorgt, dass die Kassen der gesetzlichen Rentenversicherung entlastet werden. Das Rentenniveau, derzeit bei etwa 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens soll bis 2030 bei 68 Prozent liegen. Was Sie später einmal bekommen werden und ob das dann zum Leben reichen wird, weiß heute noch keiner. Daher wird jedem einzelnen empfohlen so früh wie möglich vorzusorgen.



Beiträge für die Altersvorsorge sind Sonderausgaben

Wer sich für eine zusätzliche Altersvorsorge entscheidet, kann die Beiträge hierfür in der Steuererklärung unter Sonderausgaben geltend machen.

Zusammen mit der Rentenreform wurde die staatliche Förderung der privaten Eigenvorsorge eingeführt. Mit der privaten Vorsorge kann man nicht früh genug beginnen. Nutzen Sie die Fördermöglichkeiten des Staates. Es werden alle Personen gefördert, die Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Empfänger von Besoldung oder Amtsbezügen sind – also auch Auszubildende und Beamtenanwärter. Am besten lassen Sie sich bei einer der Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst beraten. Diese Selbsthilfeeinrichtungen kennen sich von jeher besonders gut aus bei den Regelungen für Bund, Länder und Kommunen. Diese Unternehmen haben Ihr Produkt- und Dienstleistungsangebot entsprechend auf Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte ausgerichtet. Weitere Informationen finden Sie unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.



Selbsthilfeeinrichtungen

für den öffentlichen Dienst

Home

Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

Unser Angebot - Ihr Vorteil

KONTAKT

Die Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

Herzlich willkommen beim DBW!

Die Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst haben ihre Herkunft aus den eigenen Reihen und sind beispielsweise von Beamtinnen und Beamten, Lehrerinnen und Lehrern und Pfarrerinnen und Pfarrern gegründet worden.

Hilfe zur Selbsthilfe hat bis heute nicht an Bedeutung verloren. Die Selbsthilfeeinrichtungen haben für die aktiven und ehemaligen Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sowie deren Familienangehörigen die passenden Angebote zu günstigen Tarifen.

Die wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst haben sich im Deutschen Beamtenwirtschaftsrang e.V. (DBW) zusammengeschlossen. Auf dieser Webseite informieren wir Sie über den im Jahr 1951 gegründeten DBW, der von den beiden Spitzenorganisationen - dbb beamtenbund und tarifunion und Deutscher Gewerkschaftsbund - getragen wird.

Zum 1. Januar 2010 hat der Deutsche Beamtenwirtschaftsrang e.V. neunzehn Mitglieder: **- dbb beamtenbund und tarifunion und DGB** - sowie 17 Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst an.

Weitere Informationen:

| Aktuelles | Unser Angebot | Ihr Vorteil |
|---|--|--|
| ...aus den Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst | Publikationen für den öffentlichen Dienst - RatgeberService für Beschäftigte >>>zur Bestellung im öffentlichen Dienst - OnlineService >>>zur Anmeldung - InternetService >>>zur Interessentenanfrage | Wo Sie bares Geld sparen können... >>>zur Übersicht |
| ...aus dem DBW | Newsletter des DBW In unregelmäßigen Zeitabständen | Hier können Sie ein persönliches Angebot |

Unser Angebot - Ihr Vorteil
Die Mitgliedsleistungen im DBW kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und haben sich das Vertrauen der Beamtinnen und Tarifbeschäftigten schon millionenfach gesichert. Sie möchten von den vorteilhaften Angeboten profitieren?
[Klicken Sie hier zur Anbahnung](#)

Zur Anbahnung

ÖFFENTLICHEN DIENST

VIELFÄLTIG

Zur unverbindlichen Kreditanfrage

Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

mit Mitgliedschaft zur Mitgliedsbeitrag

Krankenversicherung

In Deutschland gibt es zwei Arten von Krankenversicherungen:

- Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
- Private Krankenversicherung (PKV).

Die wesentlichen Unterscheidungen zwischen der GKV und PKV:

- bei der gesetzlichen Krankenversicherung ist der Beitragssatz auf Basis weitgehend staatlich festgelegter Leistungen kalkuliert,
- der Leistungsumfang ist lt. SGB V auf „wirtschaftliche, ausreichende, notwendige und zweckmäßige Leistungen“ beschränkt nicht risiko-, sondern einkommensabhängig,
- beinhaltet eine Umverteilungskomponente, die die Bezieher mittlerer Einkommen zugunsten von Geringverdienern oder beitragsfrei Versicherter (z. B. Familienmitglieder) belastet,
- umlagefinanziert (d. h. es werden keine (Alters-) Rückstellungen für die höheren Kosten älterer Versicherter gebildet), nicht demographiegesichert (d. h. die Alterung der Bevölkerung führt zu tendenziell immer höheren Beitragssätzen).

In der Privaten Krankenversicherung ist die Versicherungsprämie

- kalkuliert auf Basis individuell zwischen Versicherungsnehmer und Versicherung vereinbarter Leistungen, risikobezogen und einkommensunabhängig,
- rüklagebildend (d. h. vorhersehbare Kostensteigerungen durch die Altersentwicklung innerhalb einer Tarifgruppe werden durch eine Rücklagenbildung gemindert),
- demographiefest, da die Prämien jeweils für die versicherte Tarifgruppe berechnet werden und nur für diese risikogerechte Beiträge erhoben werden und Zahlungen erfolgen. Die Altersentwicklung wird sich auch in diesen Tarifgruppen in der Risikokalkulation niederschlagen und daher ebenso zu höheren Beiträgen führen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung, allerdings nicht für alle im selben Maße,
- tarifgruppenbezogen kalkuliert und damit vergreisungsgefährdet (d. h. sie beinhaltet nur einen Risikoausgleich innerhalb einer Tarifgruppe, aber keine Umverteilung mit weiteren Versichertengruppen im gleichen Versicherungsunternehmen).



Auszubildende in der GKV, Beamtenanwärter in der PKV

Auszubildende im öffentlichen Dienst sind verpflichtet, sich in einer GKV zu versichern. Es besteht ein Recht auf Wahlfreiheit, d. h. die Auszubildenden können sich eine Krankenkasse frei auswählen. Da es sowohl bei den Beiträgen als auch bei den Leistungen erhebliche Unterschiede gibt, ist es ratsam, sich vorher umfassend zu informieren. Unter www.berufstart-im-oeffentlichen-dienst.de finden Sie einige Link-TIPPS.

Für Beamtenanwärter gelten andere Regelungen. Sie erhalten vom Dienstherrn eine Krankenfürsorgeleistung und sind beihilfeberechtigt. Deshalb übernimmt der Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz der anfallenden Krankheitskosten. Beamtenanwärter müssen sich lediglich für den Teil absichern, den die Beihilfe nicht abdeckt. Mit diesen Besonderheiten bei Beamten und Beamtenanwärtern sind die sogenannten Selbsthilfeeinrichtungen bestens vertraut. Sie kennen sich gerade bei der Beihilfe besonders gut aus und bieten leistungsfähige Produkte zu günstigen Tarifen. Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.

Beide Versicherungsarten verhalten sich gleich bzgl. Kostensteigerungen in der medizinischen Versorgung und der zunehmenden Langlebigkeit der Bevölkerung.

Etwa 87,5 Prozent der Krankenversicherten sind Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, 12,5 Prozent sind privat krankenversichert.

Auszubildende und Beschäftigte im öffentlichen Dienst können sich zur gesetzlichen Krankenversicherung auch Zusatz versichern lassen.

Krankenversicherung und Beihilfe

Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

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

Auszubildende brauchen eine gesetzliche Krankenversicherung

Die Mitgliedschaft in einer Krankenkasse ist für alle Auszubildenden vorgeschrieben. Jedoch können Sie frei entscheiden, welcher Krankenkasse sie beitreten. Der Vergleich lohnt sich in jedem Fall – sowohl bei den Beitragssätzen als auch bei den Leistungen gibt es teilweise erhebliche Unterschiede. Die Entscheidung für eine Krankenkasse ist keine Entscheidung fürs Leben, denn der Gesetzgeber hat die Hürden für einen Krankenversicherungswechsel beseitigt.

Bei den Kosten für Arzneimittel gilt: Auszubildende zahlen aufgrund ihrer geringen Einkünfte in der Regel nichts. Voraussetzung hierfür ist, dass bei der Krankenkasse ein Antrag auf Befreiung gestellt wird.



Krankenversicherung

Von der Pflichtmitgliedschaft für Arbeitnehmer in der gesetzlichen Sozialversicherung besteht bei der Krankenversicherung eine Ausnahme: Überschreitet das Einkommen die Beitragsbemessungsgrenze, besteht die Wahlmöglichkeit, sich entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung zu versichern. Wird eine private Krankenversicherung gewählt, wird vom Arbeitgeber ein Beitragszuschuss bis zu dem Betrag, den der Arbeitgeber bei einer Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung zahlen müsste, gewährt. Bisher konnten diese Beschäftigte statt des Beitragszuschusses auch Beihilfe prinzipiell wie Beamte beanspruchen.

Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich

Beamte haben Anspruch auf Beihilfe. Aufgrund der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten und deren Familien werden die notwendigen und angemessenen Kosten in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, bei Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und bei Schutzimpfungen in einem nach Prozentsätzen festgelegten Umfang zu den so genannten Bemessungssätzen erstattet. Das gilt auch für alle Versorgungsempfänger. Die Bemessungssätze sind im Bundesdienst personenbezogen gestaffelt. Danach erhält der aktive Beamte auf seine eigenen Krankheitskosten eine Beihilfe in Höhe von 50 Prozent, der Ruhestandsbeamte von 70 Prozent. Für Krankheitskosten des Ehegatten werden 70 Prozent erstattet, für Krankheitskosten der Kinder 80 Prozent. Sofern letztere Personen – sie werden im Beihilferecht als berücksichtigungsfähige Angehörige bezeichnet – allerdings selbst (z. B. aufgrund eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses) in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, verdrängt dieser Leistungsanspruch weitgehend den Anspruch auf Beihilfe. Beamte, die bis zu ihrer Verbeamtung Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung gewesen sind, können allerdings unmittelbar nach ihrer Verbeamtung – statt einer privaten Krankenversicherung – ihr bisheriges Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung in Form einer freiwilligen Mitgliedschaft fortführen.

Sie müssen ihre Beiträge jedoch fortan allein tragen; sie haben also im Gegensatz zu Beschäftigten keinen Anspruch auf Beitragszuschüsse des Dienstherrn.

Ratgeber „Beihilfe“

Mehr Informationen zum Beihilferecht in Bund und Ländern finden Sie im Ratgeber des DBW „Beihilfe in Bund und Ländern“, den Sie mit der Karte am Buchumschlag oder im Internet unter www.die-beihilfe.de bestellen können.

Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung

Beamtinnen und Beamte sind nicht, wie Arbeiter und Angestellte, gesetzlich krankenversichert. Der Dienstherr leistet im Krankheitsfall eine Beihilfe zu den Krankheitskosten, die allerdings nur einen Teil der Kosten abdeckt. Beamtinnen und Beamte sind also gehalten, im Wege der Eigenvorsorge das Risiko von Krankheiten und Pflegebedürftigkeit für sich und ihre Familien abzusichern. Die Eigenvorsorge erfolgt regelmäßig durch den Abschluss einer privaten Versicherung, deren Beiträge aus den Dienst- und Versorgungsbezügen zu bestreiten sind. Allen Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern ist daher der Abschluss einer privaten Krankenversicherung dringend zu empfehlen.

Lassen Sie sich dringend beraten. Die Selbsthilfeeinrichtungen im Deutschen Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW) kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und beraten Sie kompetent und individuell. Außerdem haben die privaten Krankenversicherer im DBW leistungsfähige und sehr günstige Beihilfetarife für Beamte und Beamtenanwärter. Mehr Informationen finden Sie im Internet unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de.



Verpflichtung zur privaten Pflegeversicherung

Bei der privaten Pflegeversicherung besteht für alle Beamte eine gesetzliche Verpflichtung, sich in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung zu versichern. Die Wahl des Versicherungsbereiches erfolgt nach dem Prinzip: „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“. Der Leistungsrahmen im Pflegefall richtet sich im Beihilferecht nach den Regelungen im SGB XI.

PEW
seit dem Jahr 1951

BerufsStart
im öffentlichen Dienst

home
Aktuelles
Tipps
Termine
Ratgeber
Publikationen
Bücher
Download-Center

BerufsStart im öffentlichen Dienst

Herzlich Willkommen!
Hier erhalten Sie Informationen über den Berufsstart im öffentlichen Dienst:
Home: Aktuelles | Tipps | Termine | Ratgeber | Publikationen | Bücher | Download-Center |

UNSER TIPP: Sorgen vor der Gesundheitsuntersuchung zur Verbeamtung?

Das Sanatorium Dr. Holler in Bad Mergentheim kann Ihnen helfen! In 2 Wochen sind Sie fit!
Unser Tipp: Buchen Sie das Pauschalangebot: "Diabetes Prävention". Mehr Informationen finden Sie unter: www.sanatorium-holler.de

Informationen: Ab 18 Jahre | Geld | Gewerkschaften | Infodienst | Infothek | Konto | Versicherungen |

Ausbildung: Allgemeines | Auszubildende | Beamtenanwärter | Beamtenberufe | Dienstleistungberufe | Praktikant | Referendar | Schüler

Öffentlicher Dienst: Allgemeines | Bundesverwaltung | Landesverwaltung | Kommunalverwaltung | Finanzverwaltung | Polizei | Lehrer | Hochschulen | Erziehung | Gesundheit | Justiz | Zoll

Recht: ab 14 Jahren | ab 16 Jahren | ab 18 Jahren | **Arbeitsrecht** | Beamtenrecht | Jugendschutz | Steuern | Tarifrecht | Urteile | Vorschriften, u.a. Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Service: Angebote | Einkufen | Gesundheit | Jugendreisen | Linktipps | Musik | Unterkünfte in Europa | Vorteile zum Berufseinstieg

Kontakt: Wir über uns | Impressum

Werbung (OnlineMarketing, Banner und Print): Mediadaten |

Ratgeber Berufsstart
Die ersten Wochen | Der öffentliche Dienst im Überblick | Rund um die Ausbildung | Pflichten & Rechte | Rund ums selbst verdiente Geld | Arbeitszeit | Urlaub und Freistellung | Reisekosten und Umzugskosten | Soziale Sicherung | Übernahme nach der Ausbildung | Tipps für jeden Tag | Link-Tipps zu Musik, Film und Video

BerufsStart
Für nur 7,50 Euro finden Sie auf 144 Seiten alles Wichtige zum BerufsStart als Beamtenanwärter oder Auszubildende im öffentlichen Dienst.
[hier bestellen](#)

sanatorium DR. HOLLER
RUSSELNUNG IM D
Sonderkategorie Bismarck
Eine Kooperation des Deutschen Beamtensportverbandes e.V. und der H&M-CDU&S

Google-Anzeigen
PKV Beamte Tarife im Test
Private Krankenversicherung. Hier zum Testsieger 2012 Vergleich! [KRAKENVERSICHERUNG.VERGLEICH](#)
PKV Testsieger Vergleich
Private Krankenversicherung Test - Hier die besten PKV Anbieter finden [KRAKENVERSICHERUNG.VERGLEICH](#)
Priv. Krankenvers. ab 59€
für Selbstständige + Freiberufler 4.600 € p.a. sparen! www.sparen-test-pkv.net
Freiberufler ab 15,09 €
Private Krankenversicherung



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

VERSICHERUNGEN · Privat- und Diensthaftpflichtversicherung · Hausrat- und Glasversicherung · Kfz-Versicherung · Unfallversicherung · Kapital- und Risikolebensversicherung · Private Rente · Altersvorsorge · Direktversicherung · Riester-Rente · Ausbildungsversicherung · Aussteuerversicherung · Sterbegeldversicherung · Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsicherung · Private Krankenversicherung · spezielle Beihilfetarife · Zusatzversicherung für gesetzlich Krankenversicherte · Pflegeversicherung · Rechtsschutzversicherung · Wohngebäudeversicherung ·

BAUSPAREN · Baufinanzierung · Vermögensbildung · Beratung über staatliche Förderung und Eigentumsbildung ·

BANKDIENSTLEISTUNGEN · Kreditkarten · Privat- und Beamendarlehen · Sparkonten · Girokonten · Bezügekonto für den öffentlichen Dienst · Homebanking · Sparbrief · ec-Cash · Investmentfonds · Wertpapiere · Reiseschecks · Anlagenberatung ·

SERVICE, AUTO UND EINKAUFSVORTEILE · Vorteile beim Einkaufen · Autoclubs · Service rund ums Auto · Schutzbriefversicherung · Reise und Erholung · Kulturelle Veranstaltungen

www.selbsthilfeeinrichtungen.de

Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht

Der Gesetzgeber hat zum 1.7.2011 die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes beschlossen. Zum gleichen Zeitpunkt wurde die Wehrpflicht ausgesetzt. Der bisherige Zivildienst wird durch den Bundesfreiwilligendienst ersetzt.

Der Bundesfreiwilligendienst ist im Juli 2011 an den Start gegangen und dauert in der Regel zwölf Monate (mind. sechs Monate, höchstens 18 Monate. Er kann ausnahmsweise bis zu einer Dauer von 24 Monaten verlängert werden.

Anders als der Zivildienst steht der Bundesfreiwilligendienst Männern und Frauen jeden Alters offen. Der Freiwilligendienst ist grundsätzlich in Vollzeit zu leisten. Sofern die Freiwilligen aber älter als 27 Jahre sind, ist auch Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden möglich.

Der neue Dienst ergänzt die bisherigen Freiwilligendienste wie das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und Freiwilligen Ökologische Jahr (FÖJ). Beide liegen in der Zuständigkeit der Länder. Neben traditionellen Bereichen wie Pflege oder Behindertenbetreuung soll der neue Dienst auch in weiteren Einsatzfeldern wie Sport, Bildung, Integration oder Kultur möglich sein.

Leistungen im Bundesfreiwilligendienst

Der Bundesfreiwilligendienst ist als freiwilliges Engagement ein unentgeltlicher Dienst. Für das Taschengeld, das die Freiwilligen für ihren Dienst erhalten können, gilt derzeit (2013) die Höchstgrenze von 348 Euro monatlich (6 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung). Das konkrete Taschengeld wird mit der jeweiligen Einsatzstelle vereinbart.

Darüber hinaus können die Freiwilligen unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung erhalten. Stattdessen kann auch eine entsprechende Geldersatzleistung geleistet werden.

Merkblatt zum Bundesfreiwilligendienst

Weitere Einzelheiten zum Bundesfreiwilligendienst finden Sie in einem Merkblatt, das vom "Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben" herausgegeben worden ist und unter www.bundesfreiwilligendienst.de zum Download bereitsteht.



Mobbing

„Mobbing“ – das sind schikanöse, herabwürdigende, schädigende Handlungen und Verhaltensweisen, die Ihnen das Leben am Arbeitsplatz schwer machen. Als „Neue“ können auch Auszubildende und Beamtenanwärter das Ziel solcher Mobbingattacken werden. Jeden Tag das Gleiche: die Kollegen tuscheln, machen sich lustig und schließen den Anderen aus der Gruppe aus. Kurz: Für Mobbingopfer wird jeder Arbeitstag zum Spießrutenlauf. Mobbing stört nicht nur das Betriebsklima und die Arbeitsleistung, bei Betroffenen kann es außerdem zu gesundheitlichen Schäden führen.

Wenn Sie selbst in Ihrem Arbeitsumfeld schikaniert werden oder beobachten wie jemand ständig gemobbt wird, lassen Sie sich auf keinen Fall ein-

Unser Online-Tipp

www.mobbing-web.de

schüchtern und wenden Sie sich umgehend an die JAV oder den Personalrat, sie werden Ihnen weiterhelfen und entsprechende Maßnahmen einleiten – Sie haben ein Recht darauf.

Mutterschutz und Elternzeit

Steht Nachwuchs ins Haus? Wenn Sie schwanger sind und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt haben, sind Sie durch das Mutterschutzgesetz bzw. die Mutterschutzverordnung (bei Beamtinnen) abgesichert. Sie dürfen dann nicht mehr mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt werden. Hierzu gehören zum Beispiel schwere körperliche Arbeiten. Ist deine Schwangerschaft gefährdet, wird der Arzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Trotz eines solchen Beschäftigungsverbot besteht aber weiterhin Anspruch auf die Ausbildungsvergütung bzw. Anwärterbezüge (bei Beamtenanwärterinnen).

Während der Schwangerschaft darf man nicht länger als neun Stunden pro Tag arbeiten. Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin darf man ebenfalls nicht mehr arbeiten. Nach der Entbindung besteht ein völliges Beschäftigungsverbot bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen. Danach ist eine bis zu drei Jahre lange „Elternzeit“ möglich. Die Elternzeit kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater in Anspruch genommen werden.

Während der Schwangerschaft darf man grundsätzlich nicht gekündigt werden. Durch eine Schwangerschaft während der Ausbildung, wird das Ausbildungsverhältnis nicht automatisch verlängert. Allerdings kann man nach dem Berufsbildungsgesetz eine Verlängerung beantragen. Dies ist auf jeden Fall sinnvoll, wenn man andernfalls das Ausbildungsziel nicht erreichen würde.

Schwanger – und nun?

Ganz gleich, ob das Baby nun geplant ist oder nicht: Herzlichen Glückwunsch zu dem neuen kleinen Wesen, das bald Ihr Leben verändern wird! Nicht nur in Ihrem privaten Leben wird sich ab sofort eine Menge verändern, auch beruflich passiert nun viel Neues und es stellen sich auch hier eine Menge Fragen. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Antworten zu den wichtigsten Fragen.

Rund um geschützt im – und für den – Job

Schwangere und junge Mütter stehen unter besonderem rechtlichen Schutz. Sie müssen also nicht, „nur“ weil Sie nun ein Baby erwarten, Ihre Ausbildung abbrechen, sondern können – wenn Sie möchten – Ihre beruflichen Ziele weiterhin verfolgen. Während es für Angestellte und Arbeiterinnen das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gibt, gilt für Beamtinnen die Mutterschutzverordnung. Beide gesetzliche Grundlagen sind weitestgehend identisch.

Wie sag ich's dem Chef? Und vor allem: wann?

Empfohlen wird, es dem Arbeitgeber dann zu sagen, sobald man weiß, dass man schwanger ist. Denn nur, wenn Ihr Arbeitgeber informiert ist, kann – und muss – er die Vorschriften zu Ihren Gunsten beachten. Wenn Sie aber zunächst noch etwas Zeit für sich brauchen sollten, dann nehmen Sie sich diese Zeit auch.

Sie können Ihren Chef mündlich, telefonisch oder schriftlich von Ihrer Schwangerschaft informieren. Aus Beweisgründen wird allerdings die schriftliche Form empfohlen.

Auf Wunsch des Arbeitgebers muss außerdem auch ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin vorgelegt werden. Sobald Ihr Arbeitgeber von der Schwangerschaft weiß, ist er dazu verpflichtet den Betriebs- und Personalrat zu informieren, damit dieser die Einhaltung der Schutzbestimmungen überprüfen kann; auch die Frauenbeauftragte im Unternehmen sollte informiert werden.

Und noch etwas: Jeder Arbeitgeber hat im Übrigen auch die Kosten zu übernehmen, falls die Krankenkasse nicht dafür aufkommt.

„Muss ich während der Schwangerschaft arbeiten?“ – Infos zu Schutzfristen & Beschäftigungsverboten

In den letzten sechs Wochen und während der acht Wochen nach der Entbindung dürfen Schwangere beziehungsweise Mütter nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Zeit auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

Ist Ihre bisherige Tätigkeit eine Gefahr für Leben oder Gesundheit Ihnen gegenüber oder für das Baby, darf sie nicht weiter ausgeübt werden. Jedoch muss die Gefährdung per Attest nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber muss Sie dann von der Arbeit freistellen oder zumindest eine andere zumutbare Beschäftigung anbieten, die allerdings nicht angenommen werden muss, wenn es einer Maßregelung oder Ehrkränkung gleichkommt. Ab dem 5. Monat dürfen Sie als werdende Mutter nicht länger als vier Stunden täglich ununterbrochen stehen. Außerdem sind gesundheitsschädigende oder schwere körperliche Arbeiten generell für Schwangere und stillende Mütter verboten.

Arbeiten Sie viel am Bildschirm, gibt es keine besonderen Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen. Jedoch gibt es eine „Regelung von Arbeitsbedingungen für Beamte auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik“. Werdende Mütter im Beamtenverhältnis sollen auf Wunsch von Bildschirmarbeit befreit werden, soweit es organisatorisch möglich sein sollte. Selbstverständlich dürfen Sie nicht beschäftigt werden, wenn laut ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht.

Als werdende oder auch stillende Mütter dürfen Sie weder Mehrarbeit leisten – das bedeutet mehr als 8,5 Stunden täglich oder mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche – noch nachts zwischen 20 und 6 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen gibt es allerdings in Bereichen wie Krankenpflegeanstalten, Verkehrswesen, Musikveranstaltungen und Theater. Hier darf die Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen ausgeübt werden, jedoch unter der Voraussetzung, dass Ihnen pro Woche eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gegeben wird.

Gehaltszahlung & Urlaubsanspruch

Kommt es zu einem Beschäftigungsverbot, wird das Durchschnittseinkommen der letzten drei Monate oder 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft einschließlich der Schicht- und Überstundenzuschläge als Entgelt gezahlt.

Im laufenden Jahr haben Sie Anspruch auf Ihren vollen Erholungsurlaub, der nicht gekürzt werden darf – das gilt auch bei einem Beschäftigungsverbot und für die Mutterschutzfrist.

Der besondere Kündigungsschutz

Während Ihrer Schwangerschaft sowie bis vier Monate nach der Geburt kann Ihnen nicht gekündigt werden, auch nicht während der Probezeit. Eine bereits ausgesprochene Kün-

digung wird unwirksam, wenn Sie Ihrem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen, dass Sie schwanger sind.

Möchten Sie jedoch selbst kündigen, muss die dreimonatige Kündigungsfrist eingehalten werden. Empfehlenswert ist es allerdings, den Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, auch wenn Sie nicht an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchten. Denn im Erziehungsurlaub bleibt die Beschäftigungsgarantie erhalten. Ein Übergangsgeld erhält eine Tarifbeschäftigte nur, wenn spätestens drei Monate nach der Geburt zum Ende des Erziehungsurlaubes gekündigt wird. Das Weihnachtsgeld muss natürlich nicht zurückgezahlt werden.

Und sonst noch?

Bis ins letzte Detail kann hier leider nicht auf die Rechte von Schwangeren eingegangen werden, da das Thema Schwangerschaft beziehungsweise Mutterschutz und Erziehungsurlaub so umfangreich ist, dass es schon selbst ein eigenes Buch ausfüllen würde. Wenn Sie also mehr über Mutterschutz, Sonderurlaub für werdende Väter, Erziehungsgeld und alles, was das Thema sonst noch betrifft, erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen entsprechende Ratgeber, die sich ausschließlich mit diesem Thema befassen; neben dem Internet und der Buchhandlung kann Ihnen auch Ihr Arbeitgeber beziehungsweise der Personalrat, die JAV und die jeweilige Gewerkschaft nähere Informationen dazu bieten. Und ansonsten: Eine schöne und unbeschwerte Schwangerschaft und alles Gute für die Geburt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar

Sexuelle Belästigung ist „jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“

Ganz gleich, durch welche Art von Verhalten Sie sich sexuell belästigt, gedemütigt oder erniedrigt gefühlt haben: Wehren Sie sich! Lassen Sie sich nichts erzählen von „Ausrutschern“ und „war doch nicht so gemeint“, „stell dich nicht so an“ oder auch von Sätzen wie „wenn du so rumläufst, brauchst du dich auch nicht zu wundern, wenn du begripscht oder angebaggert wirst“. Sprechen Sie mit Ihrem Chef oder – wenn der Chef selbst der Belästiger ist – wiederum mit seinem Vorgesetzten. Oder suchen Sie die Frauenbeauftragte in Ihrem Unternehmen auf, gemeinsam wird sie mit Ihnen besprechen, wie Sie am besten vorgehen und den sexuellen Belästigungen ein für alle Mal ein Ende setzen. Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder die Gewerkschaft sind hierfür gute Ansprechpartner.

Ihr Arbeitgeber und auch die Betriebs- und Personalräte sind dazu verpflichtet, die Beschäftigten vor solchen Übergriffen zu schützen. Das Betriebsklima und die Arbeitsergebnisse leiden, allein deswegen hat der Arbeitgeber ein Interesse daran derartiges zu verhindern. Trauen Sie sich, reden Sie mit den entsprechenden Leuten darüber und Sie werden sehen:

Wenn Sie sich wehren, werden Sie in Zukunft nicht nur in Ruhe gelassen, Sie bekommen gleichzeitig auch Kraft und ein selbstbewusstes Auftreten.

Wehren Sie sich – jetzt!

Machen Sie deutlich, wer hier wirklich das „schwache Geschlecht“ ist. Jede Frau hat ein Recht auf ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld.

Ihnen stehen viele Möglichkeiten offen, um sich zu wehren, ganz gleich, was Sie davon unternehmen, Hauptsache Sie tun es!

- Sie können an einem Selbstverteidigungskurs teilnehmen, in dem Sie lernen, noch energischer und direkter die Belästigungen zurückzuweisen
- Machen Sie das Verhalten des Belästigers öffentlich
- Sollten Sie nicht den Mut haben, spontan auf die Attacken zu reagieren, schreiben Sie dem Belästiger einen Brief. Wichtig ist, dass Sie darin sachlich bleiben, weisen Sie sein Verhalten zurück und fordern Sie ihn auf, sein Verhalten zu unterlassen oder ansonsten weitere Maßnahmen ergreifen werden. Geben Sie ihm den Brief dann, wenn auch ein Dritter als Zeuge anwesend ist oder schicken Sie den Brief als Einschreiben mit Rückschein
- Sichern Sie Beweise, fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an, das Angaben über Ort und Zeit enthält, den Tathergang und die Chronologie der Ereignisse schildert
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens
- Suchen Sie sich Verbündete
- Suchen Sie gezielt nach Zeugen
- Wenden Sie sich an die Frauenbeauftragte, Personal- oder Betriebsrätin, den örtlichen Frauennotruf, das nächste Büro Ihrer Gewerkschaft oder an eine Rechtsanwältin
- Wenn Sie sich beschweren wollen, gehen Sie möglichst nicht allein zum entsprechenden Vorgesetzten
- In den meisten Dienststellen gibt es Dienstvereinbarungen, die regeln, wie sexuelle Belästigungen gehandelt werden

Sobald der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte von einer Belästigung erfährt, ist er dazu verpflichtet, tätig zu werden. Bei Beamten wird ein Vorermittlungsverfahren eingeleitet, bei Angestellten oder Arbeitern eine arbeitsrechtliche Überprüfung. Unternimmt der Arbeitgeber nichts gegen die Belästigung, haben Sie das Recht, die Arbeit einzustellen – tun Sie dies allerdings nach einer Beratung mit einer Anwältin oder Ihrer Gewerkschaft, um sich gegen eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung abzusichern.



NRW-Ratgeber informiert

Das Gleichstellungsministerium NRW hat den Ratgeber „Nicht mit mir! Individuelle und betriebliche Handlungsstrategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ herausgegeben. Hier finden Sie weitere wertvolle Tipps, wie Sie sich effektiv wehren können.

Wehrdienst ausgesetzt

Der Gesetzgeber hat zum 1.7.2011 die Wehrpflicht ausgesetzt. Dennoch bleibt die Wehrpflicht weiter im Grundgesetz verankert. Die allgemeine Wehrpflicht stellt einen erheblichen Eingriff in die Grundrechte dar. Deshalb ist es notwendig, regelmäßig ihre weitere

Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit zu überprüfen. Als Ergebnis dieser Überprüfung hat der Gesetzgeber die gesetzliche Verpflichtung zur Wehrdienstleistung ausgesetzt und die Bundeswehr neu ausgerichtet. Statt der Wehrpflicht hat der Gesetzgeber einen freiwilligen Wehrdienst für Frauen und Männer eingeführt.

Die große Mehrheit der Abgeordneten sah in der dauerhaft veränderten sicherheits- und verteidigungspolitischen Lage keine Rechtfertigung mehr für einen Grundrechtseingriff, wie ihn ein gesetzlicher Pflichtdienst darstellt. Das gilt jedoch nicht, wenn nach dem Grundgesetz der Spannungs- und Verteidigungsfall festgestellt wird.

Freiwillig zum Bund

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht wird der freiwillige Wehrdienst fortentwickelt. Er steht auch Frauen offen. Jungen Menschen eröffnet sich damit die Möglichkeit, staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und für ihr Land einzustehen. Sie können sich ein persönliches Bild von der Bundeswehr machen, ohne sich als Soldat auf Zeit verpflichten zu müssen. Vorgesehen ist ein sechsmonatiger freiwilliger Grundwehrdienst als Probezeit. Daran kann sich ein freiwilliger, zusätzlicher Wehrdienst anschließen, der bis zu 17 Monaten dauern kann. Der freiwillige Wehrdienst soll den Austausch zwischen Gesellschaft und Streitkräften stärken.

Der Freiwillige Wehrdienst stellt die Bundeswehr aber vor neue Herausforderungen. Sie muss zukünftig als Arbeitgeber noch mehr um junge Menschen werben und tritt dabei mit anderen Anbietern, beispielsweise der Wirtschaft in den Wettbewerb.

Siehe auch ► „Bundesfreiwilligendienst“ auf Seite 107.



Zivildienst wurde durch Bundesfreiwilligendienst ersetzt

Der Gesetzgeber hat zum 1.7.2011 die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes beschlossen. Die Aussetzung der Wehrpflicht führte auch zur Aussetzung des Zivildienstes. Der bisherige Zivildienst wird ersetzt. Mit entsprechenden Werbemaßnahmen will die Bundesregierung künftig jährlich rund 35.000 Bürgerinnen und Bürger für den neuen Bundesfreiwilligendienst gewinnen.

Der Bundesfreiwilligendienst ist im Juli 2011 an den Start gegangen und dauert zwischen sechs und 24 Monaten. Anders als der Zivildienst soll er Männern und Frauen jeden Alters offen stehen. Der Freiwilligendienst ist grundsätzlich in Vollzeit zu leisten. Sofern die Freiwilligen aber älter als 27 Jahre sind, ist auch Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden möglich. Der neue Dienst ergänzt die bisherigen Freiwilligendienste wie das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und Freiwilligen Ökologische Jahr (FÖJ). Beide liegen in der Zuständigkeit der Länder. Neben traditionellen Bereichen wie Pflege oder Behindertenbetreuung soll der neue Dienst auch in weiteren Einsatzfeldern wie Sport, Bildung, Integration oder Kultur möglich sein.

Höhere Bundesförderung für Jugendfreiwilligendienste

Um eine Konkurrenz zu den bestehenden Jugendfreiwilligendiensten zu vermeiden, wurde auch die Bundesförderung der bestehenden Jugendfreiwilligendienste ausgebaut. Jeder FSJ- und FÖJ-Platz wird mit 200 Euro im Monat (statt wie bisher 72 Euro) gefördert. Das Freiwillige Soziale Jahr und das Freiwillige Ökologische Jahr sind Freiwilligendienste für Jugendliche und junge Erwachsene bis 27. In der Regel dauert er ein Jahr. Das FSJ – und seine Vorläufer – gibt es seit mehr als 50 Jahren. Zahlreiche Einsatzfelder sind möglich, der Schwerpunkt liegt allerdings im Bereich der Pflege und Betreuung. Das FSJ dauert in der Regel ein Jahr. Beim FÖJ liegt der Einsatzbereich bei Umwelt und Natur. Auch hier gibt es zahlreiche Einsatzmöglichkeiten vom Umweltschutz über Landschafts- und Forstpflge bis hin zur Tierpflge.

Der Bundesfreiwilligendienst soll dem Gesetz zufolge ebenso wie der Zivildienst nicht zu Lasten von regulären Arbeitsplätzen gehen, sondern allein unterstützende Tätigkeiten beinhalten. Dies soll das Bundesamt für den Zivildienst bei jedem einzelnen Platz überprüfen.





Schutz und Sicherheit



Schutz und Sicherheit

- 117 ----- Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl“ und bieten Schutz und Vorteile
- 117 ----- Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich
- 117 ----- DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen
- 117 ----- Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften

Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl“ und bieten Schutz und Vorteile

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

Die Gewerkschaften setzen sich von jeher für die Interessen und Belange der Arbeitnehmer ein. Während der Organisationsgrad in der Privaten Wirtschaft nur bei knapp 20 Prozent liegt, organisieren die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes rund 60 Prozent aller Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten.

Der Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW), Uwe Tillmann, spricht in diesem Zusammenhang gerne vom „WIR-Gefühl“ im öffentlichen Dienst. Das ist bei Behörden und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes besonders ausgeprägt, meint Tillmann. Begründet wird dies damit, dass die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe im öffentlichen Dienst eine ganz andere Rolle spielt als in der Privatwirtschaft. Man kann sich beispielsweise kaum vorstellen, dass „Bäcker oder Metzger“ eine eigene Gewerkschaft gründen. Für Finanzbeamte oder Beschäftigte im Strafvollzug ist es aber ganz normal, dass sie sich in einer eigenen Gewerkschaft bzw. in einem eigenen Berufsverband zusammenschließen.

Tillmann ist froh, dass sich die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst heute nicht mehr so feindselig gegenüberstehen wie das vor 20 oder 30 Jahren der Fall war. Heute sitzen der Chef des Beamtenbundes und der Bundesvorsitzende von ver.di wie selbstverständlich an einem Tisch und verhandeln mit dem Bundesinnenminister über Tarife und sonstige Arbeitsbedingungen. In der Öffentlichkeit hat man es kaum wahrgenommen, aber es gibt seit einigen Jahren bei Tarifverhandlungen eine Gemeinsame Kommission und ein abgestimmtes Vorgehen der Gewerkschaften untereinander.

DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen

Der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) als Zusammenschluss der Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst wird seit 60 Jahren von den beiden Spitzenorganisationen der beamtenorganisierenden Gewerkschaften geführt. An der Spitze des DBW stehen traditionell je ein Vertreter des Beamtenbundes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Dort arbeitet man schon immer zum Wohle der Beschäftigten zusammen.



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften

Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften lohnt sich! Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte wissen, dass ein Einzelner kaum etwas ausrichten kann. Eine Vielzahl von Menschen aber ist in der Lage, die Interessen wirkungsvoll durchzusetzen.

Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder und deren Interessen in beruflichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Fragen. Im Mittelpunkt stehen aber die Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Entwicklung des Beamten-, Tarif- und Arbeitsrechts.

Schutz und Sicherheit

Wer – außer den Gewerkschaften – setzt sich denn für eine gerechte Bezahlung ein? Ohne Gewerkschaften wäre das Einkommensniveau der abhängig Beschäftigten weitaus niedriger. Das wissen auch die Menschen, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Gewerkschaften tun aber noch mehr. Sie sind nicht nur Einrichtungen, die sich für Gehalts- und Besoldungserhöhungen einsetzen.

Gewerkschaften und Berufsverbände bieten Schutz und Sicherheit. Vor allem bei Rechtsstreitigkeiten rund um das Arbeits- oder das Beamtenverhältnis haben die Gewerkschaften eine hohe Kompetenz und ein dicht geknüpftes Netz von Experten.

Die genauen Vorteile und Leistungen sind von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterschiedlich. Beispielfhaft kann man aber erwähnen:

- Rechtsberatung und Rechtsschutz zu allen beamten-, dienst-, disziplinar-, personalvertretungs- und arbeitsrechtlichen Fragen;
- attraktive Fortbildungsmöglichkeiten durch eigene Bildungsstätten und Bildungsschulen;
- interessante Informationen, z.B. Mitgliederzeitschrift.

Mehr Informationen zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bieten

- dbb beamtenbund und tarifunion (www.dbb.de/ueber-uns/mitgliedschaft.html)
 - und Deutscher Gewerkschaftsbund (www.dgb.de/mitglied_werden/index.html)
- im Internet.



Nach der Ausbildung



Nach der Ausbildung

- 121 ----- Übernahme – das Ziel ...
- 121 ----- Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor
- 124 ----- Kündigung
- 125 ----- Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert
- 125 ----- Mobilität wird erwartet

Übernahme – das Ziel ...

Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor

Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2012 darauf verständigt – unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – die Auszubildenden bei Bund und Kommunen zu übernehmen (► siehe Kasten zu § 16 a auf Seite 124).

Die Zeit nach der Ausbildung – im Unternehmen bleiben oder nicht? Spätestens im letzten Jahr der Ausbildung macht man sich Gedanken, ob man im Unternehmen bereits seinen Platz gefunden hat und dort bleiben möchte oder auch nicht.

Damit man als Auszubildender nicht völlig im Unklaren ist, ob man überhaupt vom Arbeitgeber übernommen wird oder nicht, ist auch hier festgelegt, bis wann dem Auszubildenden mitgeteilt werden muss, ob er bleiben kann oder nicht – um gegebenenfalls noch entsprechend Zeit zu haben, sich bei einem anderen Arbeitgeber zu bewerben.

Innerhalb einer Frist von drei Monaten vor dem voraussichtlichen Ende Ihrer Ausbildungszeit muss Ihnen Ihr Ausbilder schriftlich mitteilen, ob Sie in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden sollen oder nicht. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang einer positiven Mitteilung müssen Sie wiederum schriftlich erklären, ob Sie das Job-Angebot annehmen möchten. Werden Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung weiter beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt dieses Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Es geht aber auch um die Übernahme im erlernten Beruf nach bestandener Prüfung. Es gibt zwar nun mit § 16a des Manteltarifvertrags für Auszubildende ein gewisses Recht auf Übernahme, doch diese Übernahmeverpflichtung ist an gewisse Voraussetzungen gebunden. Prinzipiell ist Ausbildungsvertrag ein zweckbefristeter Vertrag. In einigen Bereichen ist die Übernahme nach der Ausbildung tarifvertraglich oder in sonstigen Vereinbarungen geregelt (u. a. Bund und Kommunen). Hier müssen Auszubildende nach Bestehen ihrer Prüfung für eine bestimmte Zeit oder auch unbefristet übernommen werden (bei Bund und Kommunen für 12 Monate).

Damit alle Klarheit haben, ist es sinnvoll, sich frühzeitig – mindestens drei Monate vor Ausbildungsende – über die Regelung in Ihrer Behörde zu erkundigen. Falls der Arbeitgeber eine klare Aussage über die Weiterbeschäftigung verweigert, sollten Sie sich sofort mit dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Verbindung setzen. Gemeinsam lässt sich mehr erreichen, selbst wenn es nur eine befristete Übernahme sein sollte.



Weiterarbeit

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Im Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst wurde dazu Folgendes festgehalten:



§ 22 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er diese dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

Das war's

Wann das Berufsausbildungsverhältnis endgültig beendet ist – unter Berücksichtigung von Kündigung und Abschlussprüfung; und in welchen Fällen man als Auszubildender einen Anspruch auf Schadensersatz hat.

Normalerweise endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit beziehungsweise mit der Abschlussprüfung. Doch was sagt eigentlich das Gesetz dazu, wenn man die Prüfung nicht besteht oder der Arbeitgeber kündigt? Und: wie sieht es dann mit Schadensersatzansprüchen aus?



Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 15 Berufsbildungsgesetz (Auszug)



Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung

(1) Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 15 Abs. 2 Nr. 2.

(2) Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

§ 15 Berufsbildungsgesetz (Auszug)



§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)



§ 16a Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

(2) § 16a TVAöD – Besonderer Teil BBiG – und § 16a – Besonderer Teil Pflege – werden gestrichen.

(3) Ergänzung § 20 TVAöD: Außerkräfttreten der (neuen) Regelung des § 16a TVAöD mit Ablauf des 28. Februar 2014.

*Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD),
Besonderer Teil BBiG*



§ 17 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2006 beginnen.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

Kündigung

Die Voraussetzungen für eine Kündigung sind gesetzlich festgelegt und können unterschiedlich sein: Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Dies gilt für den Arbeitgeber, aber auch für den Auszubildenden. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhalten einer Frist (so genannte „fristlose Kündigung“) nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden – etwa wegen des Vorzeigens falscher Zeugnisse, strafbarer Handlungen während des Dienstes oder beharrlicher und vorsätzlicher

Arbeitsverweigerung. Eine solche Kündigung aus wichtigem Grund ist allerdings unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten schon länger als zwei Wochen bekannt waren. Handelt es sich um eine Pflichtverletzung im Leistungsbereich, zum Beispiel geringe oder schlechte Arbeitsleistungen, ist zuvor grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Nur nach rechtzeitiger und deutlicher Abmahnung, in der die Mängel genau beschrieben und beanstandet sind und für den Wiederholungsfall auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen wird, kann gekündigt werden. Nach der Probezeit können Sie als Auszubildender außerdem mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn Sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Ausbildung entscheiden. Jede Kündigung muss schriftlich und bei einer Kündigung nach der Probezeit unter Angabe der Gründe erfolgen.

Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert

Für Beamtenanwärter gilt die Ausbildung mit dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes als beendet. Damit endet auch der Status „Beamte auf Widerruf“. Im Regelfall werden Beamtenanwärter anschließend übernommen und in das „Beamtenverhältnis auf Probe“ berufen. Doch gerade in letzter Zeit wurde auch von dieser jahrzehntelangen Praxis abgewichen.

Beendigung des Beamtenverhältnisses

Ein wirksam begründetes Beamtenverhältnis kann – außer durch Tod – nur in den gesetzlich zugelassenen Fällen beendet werden. In aller Regel endet das aktive Beamtenverhältnis durch Eintritt in den Ruhestand.

Der Beamte tritt kraft Gesetzes bei Erreichen der Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand. Für bestimmte Beamtengruppen bestehen besondere Altersgrenzen, z. B. im Polizei- und Justizvollzugsdienst und bei der Feuerwehr das vollendete 60. Lebensjahr. Die Altersgrenzen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen. Auf Antrag kann in den Ruhestand versetzt werden, wer das 63. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist und das 60. Lebensjahr vollendet hat. Weiterhin wird in den Ruhestand versetzt, wer aus Gesundheitsgründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist (Dienstunfähigkeit) und eine andere Tätigkeit, eventuell auch nach Umschulung, nicht mehr in vollem Umfang wahrnehmen kann („Rehabilitation vor Versorgung“). Im Fall des vorzeitigen Ruhestandes wird das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag gemindert. Bemerkenswert ist, dass nur 9 Prozent der Beamtinnen und Beamten die Regelaltersgrenze (65 Jahre) und 16 Prozent die Sonderaltersgrenze erreichen, jedoch rund 47 Prozent wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand gehen.

Mobilität wird erwartet

Beschäftigte können im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses versetzt, abgeordnet oder zugewiesen werden. Vorübergehend können sie auch einer anderen öffentlichen Einrichtung, die nicht zu den deutschen Dienstherren gehört, z. B. über- oder zwischenstaatliche Organisationen zugewiesen werden.

Eine Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist nicht möglich, hier muss vielmehr ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Ebenso wie für Beamte gibt es auch für Tarifkräfte die Möglichkeit der unbezahlten Beurlaubung.





Link-TIPPS zu Musik, Film, Video



Link-TIPPS zu Musik, Film, Video

- 129 ----- Linksammlung für Musik- und Filmliebhaber
- 130 ----- Rubrik „Allgemeines“
- 131 ----- Rubrik „Film“
- 134 ----- Rubrik „Musik“

Linksammlung für Musik- und Filmliebhaber

Vorbemerkungen

Diese Linksammlung stellt eine Auswahl von Websites dar, die für Musik- und Filmliebhaber zum Standard geworden sind. Ergänzt um den einen oder anderen Geheimtipp liefern sie wichtige Infos, Daten und Tools. Hoffentlich haben wir mit unserer Auswahl die richtigen Interessen getroffen.

Die „Link-TIPPS“ sind in drei Rubriken bzw. Bereiche gegliedert:

- Allgemeines (▶ siehe Seite 130)
- Film (▶ siehe Seiten 131 ff.)
- und Musik (▶ siehe Seiten 134 ff.).

Unter „Allgemein“ präsentieren wir die beiden größten deutschen Onlineshops für Film und Musik sowie den größten britischen und den günstigsten asiatischen.

In der Rubrik „Film“ stellen wir zuerst einige unverzichtbare Hilfsmittel vor: die beiden wichtigsten, unverzichtbaren Datenbanken „imdb“ und „ofdb“, dazu zwei Infodatenbanken zu Handel und Branche sowie zwei Kinodatenbanken. Von da aus ist es nur ein kleiner Schritt zu den beiden News- und Reviewseiten zum Thema Kinofilm. Die nächsten beiden Tipps beschäftigen sich mit Kinotrailern und Schnittberichten zu den verschiedenen im Umlauf befindlichen Fassungen. Weil in Deutschland gerne und viel geschnitten wird, wollen wir auch auf jene Netzseiten hinweisen, die sich speziell mit solchen Filmen beschäftigen, die oft Opfer der Schere werden: Buio Omega, Splatting Image, Wicked Vision. Drei weitere Tipps bewegen sich zwischen Reviewseite, Forum, Datenbank und DVD-Vergleich, darunter das vorzügliche dvd-forum.at.

Den Brückenschlag zwischen Onlinemagazinen mit Reviews, Datenbank und Hardwaremagazin schaffen „dvdrome“ und „area-dvd“, während sich unsere letzten beiden Tipps ganz der Technik in und um die DVD verschrieben haben.

Auch die Musiktipps beginnen mit zwei Infoseiten zur Datenrecherche und zu mp3, mit Spex und Intro folgen zwei große popkulturelle Magazine und Laut behandelt alles von A–Z. Danach wird es speziell. Jazz, Hip Hop, Rap, Electro, Techno und EBM werden von verschiedenen Seiten abgedeckt. Gerade die elektronischen Musikgenres finden sich auf mehreren guten Überblicksseiten, die sich wechselseitig ergänzen. Das Zillo schafft den Spagat zwischen Düsterelectro, Gothic, Alternative und Rock, weshalb ihr dahinter spezielle Seiten für Alternative, Reggae, Ska, Hard Rock und Heavy/Black/Death Metal findet.

Rubrik „Allgemeines“

Tipp: Onlineversandhaus

Der deutsche Ableger des bekannten Onlineversandhauses bietet eine riesige Auswahl bekannter Filme und Musik. Rarere Medien sind häufig auch mal auf der amerikanischen, britischen oder japanischen Seite zu finden.

www.amazon.de



Tipp: Onlineshop

Der zweite große Onlineshop für Film und Musik in Deutschland, bei dem sich das Reinschauen immer wieder lohnt. Nicht ganz so bekannt wie amazon, aber genauso gut. Versandkostenfrei ab 25 Euro.

www.brands2buy.de



Tipp: Schnäppchenshop

Absoluter Schnäppchenshop, der massig günstige asiatische und importierte DVDs anbietet und noch dazu zollfrei versendet.

www.dddhouse.com



Tipp: Riesenauswahl

Der größte britische Onlineshop bietet eine Riesenauswahl an britischen und amerikanischen DVDs.

www.play.com



Rubrik „Film“

Tip: Filmdatenbank

Die Standard-Datenbank für Infos zu und um eure Lieblingsfilme. Suchmöglichkeiten nach Filmtiteln, Mitwirkenden, Charakteren sowie eine gute Verlinkung machen die „imdb“ zu einem unverzichtbaren Tool.

us.imdb.com



Tip: Filme recherchieren

Das deutsche Pendant zur imdb verlinkt nicht nur zur US-Seite und zur hkmdb, sondern liefert die Infos, die dort fehlen: Art und Qualität der DVD-/VHS-Veröffentlichungen, Schnittfassungen, Bonusmaterial

www.ofdb.de



Tip: Filmdatenbank

Einen Blick hinter die Kulissen der Videoverleihindustrie unter technischen, ökonomischen und (leider immer wieder aktuellen) juristischen Gesichtspunkten bietet das Fachportal Mediabiz/Videoweche.

www.mediabiz.de



Tip: Filmbörsen

Wie der Name schon sagt, bietet filmbörsen.de einen Überblick über alle deutschen Filmbörsen an, auf denen Ihr Euch direkt bei Händlern mit allem versorgen könnt, was der Markt erlaubt.

www.filmboersen.de



Tipp: Infodatenbank zum Film

Was läuft wo? Das verrät Euch der Kinotimer von Cinema. Mini-Rezensionen, Vorführungszeiten, internes Filmarchiv, DVD- und Star-Rubrik machen die Seite zu einem Standardtool für Kinogänger.

film.unterhaltung.msn.de



Tipp: Kino und Film

Wann startet was bei uns? Filmstarts hat die Antwort und natürlich Berichte, Filmrezensionen und DVD-Kritiken mit auf der Seite. Bemerkenswert: Der integrierte Filmposter-Shop des Close Up Versands.

www.filmstarts.de



Tipp: Infoportal zum Film

Sehr übersichtliches Infoportal rund um den Film mit klassischer Unterteilung in Kino-, DVD-, Forums- und Shopping-Bereich. Kurz und bündige Reviews, die von Sachverstand und Genrekenntnis zeugen.

www.cinefacts.de



Tipp: Filmcharts

Fakten, News, Charts, Analysen, Prognosen: Die Seite der Filmcharts und Jahreswertungen, der Reflexion über wirtschaftliche und kulturpolitische Bedeutung des Kinos. Gewieft am Mainstream entlang geschlängelt.

www.insidekino.com



Tipp: Trailer-Sammlung

Trailer-Sammlung für Quick Time Player. Die großen Hollywoodstudios sind ohnehin vertreten, erfreulicherweise auch der ein oder andere Independentfilm. Ganz von der eigenen Trailer-suche entbindet Apple aber nicht.

www.apple.com/trailers



Tipp: Infotools

Mal schneidet die Industrie aus eigenem Antrieb zwecks besserer Vermarktung, mal unter staatlichem Druck, weil der Jugendschutz Kunstfreiheit und Mündigkeit obsiegt: Hier steht, was wo fehlt und wo nicht.

www.schnittberichte.com



Tipp: Unterschlagener Film

Eine der zahlreichen Seiten, die sich dem unterschlagenen Film und Exploitation Movies widmet. Mit der spitzen Linksammlung, dem wissenschaftlichen Anspruch und dem Liebhaberblick ein Standard zum Thema.

www.buiomega.de



Tipp: Die fiesen Filme

Der Onlineauftritt des „Magazins für den unterschlagenen Film“ enthält zwar nur eine Handvoll Artikel und Interviews, sowie einen Review- und Artikelindex zum Download, macht aber Lust auf die intellektuelle Seite des fiesen Films.

www.splating-image.com



Rubrik „Musik“

Tipp: Künstlerdatenbank

Beste Online-Datenbank um Künstler, Alben, Songs und Tracklists zu suchen. Alle bekannteren und auch einige unbekanntere Künstler sind gelistet. Einfache Handhabung und übersichtlich aufgebaut.

www.gracenote.com



Tipp: Infos zu mp3

Alle Infos zum Thema mp3, seien es Downloadseiten, technische und juristische Entwicklungen, Player-Tests, Netzlabelvorstellungen, TV, Rezensionen und natürlich Downloads. Der Tonspion hat alles, was man sich wünscht.

www.tonspion.de



Tipp: Das Popmagazin

Das deutsche Popmagazin schlechthin. Up to date, intellektuell, mit Blick über den Teller- rand. Komfortable und übersichtliche Seite mit großer, nützlicher Linksammlung für unterschiedliche Geschmäcker.

www.spex.de



Tipp: Popkultur

Popkultur, die zweite. Intro gibt's gratis und dennoch stehen Anspruch und Gehalt nicht hinter der großen Spex zurück. Dennoch gibt es hier alles Wichtige zwischen Trend und Beständigkeit.

www.intro.de



Tipp: Kenntnisreiche Website

Meist sehr gute, kenntnisreiche Rezensionen, Künstlerarchiv, Konzerttipps, Städteführer und Ticketlinks, der witzige Genre-Guide als Einstieg in die Definition von 2Step vs D'n'B und House vs. Trance: Laut ist so nützlich wie spaßig.

www.laut.de



Tipp: Jazz und Blues

Neustrukturierte, übersichtlich aufgebaute Seite des Magazins für Jazz und Randbereiche wie Blues, HipHop, Crossover, Weltmusik (Schwesternmagazin: Blue Rhythm). Sehr gut: die Radiotipps.

www.jazzthing.de



Tipp: HipHop

Alles, was den HipHop Fan begeistern und interessieren könnte, findet sich hier: Magazin mit Reviews, Interviews und Fashion-tipps, eine Community, Audio-/Videofiles, Graffiti- und Sport-rubrik. Die Rundumversorgung.

www.hiphop.de



Tipp: Vollgestopft mit Rap

Was es für den HipHop gibt, gibt es so auch für den Rap. Die Seite ist vollgestopft bis unters Dach, was sie leider unübersichtlich macht. Radioprogramm und Videoclipselbstbedienung sind zeitgemäße Goodies.

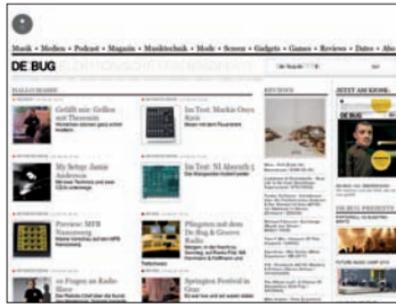
www.rap.de



Tipp: Elektronisches Lifestyle

Ein Muss in Sachen elektronische Lifestyle ist das de: Bug Magazin. Online werden News, Reviews, Texte, Club- und Tourdaten, ein Blog und ein großes Network mit unzähligen Links in sieben Überschriften.

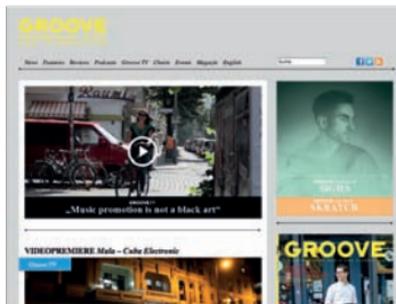
www.de-bug.de



Tipp: Elektronische Musik

Frisch und gut in der Welt der elektronischen Musik und Clubkultur ist Groove mit seinem Schwerpunkt auf Techno, House, Electro, Phusion, Breakbeats und Electronica ein neues Muss für Clubgänger in Berlin und anderswo.

www.groove.de



Tipp: Young Fresh Music

Die legendäre Clubnight hat mit Young Fresh Music nicht nur einen neuen Gastgeber, ist nicht nur vom Radio ins Fernsehen übergesprungen und feiert in Clubs – sie hat auch endlich einen Club als feste Location.

www.youfm.de/clubnight/



Tipp: 10.000 Technolinks

Allein die riesige Linksammlung mit über 10.000 Technolinks ist den Klick schon wert; die Geschichte des Techno, die Veröffentlichung wissenschaftlicher Arbeiten und mp3-Interviews tun das Übrige, dass diese Seite heiß ist.

www.techno.de



Tipp: Underground

Splitterkultur: News rund um Gothic, EBM, Industrial, Darkwave, Synthie-Pop, Konzerte und Festivals

www.splitterkultur.de



Tipp: Internationaler Fokus

Wer sich für Industrial/Experimental/Noise interessiert, bekommt hier einen guten Überblick mit internationalem Fokus, nützliche Links und eine Community. Tipps zum Equipment gibt es auch.

industrial.org



Tipp: Independent-Szene

Wenn jemand den Spagat zwischen Darkwave, Gothic, EBM, Electro, Industrial, Alternative, Metal, Punk und Grunge und anderen Spielarten der Independent-Szene schafft, dann das Zillo. No mainstream, no boundaries!

www.zillo.de



Tipp: Alternatives Musikgeschehen

Gitarre, Bass und Schlagzeug geben auf dieser Seite des alternativen Musikgeschehens den Ton vor. Rock, Punk, Hardcore, Alternative, Grunge, etwas Oldschool und etwas NuMetal in kompetenten Rezis und Artikeln.

www.alternativenation.de



Tipp: Das Musik-Magazin

News und Informationen aus Rock, Pop, Metal, Reggae, Jazz uvm. ...

www.das-musikmagazin.de



Tipp: Für den Ska-Fan

Was zwei Leute mit Liebe und Fleiß zusammentragen können! Alles, was sich der Ska-Fan wünscht: Entstehungsgeschichte, Stilüberblick, Rezensionen, Links und eine unglaubliche Menge weitere Rubriken.

www.derdude-goes-ska.de



Tipp: Rock und Metal

Rock und Metal allgemein werden vom größten deutschen Metalmag behandelt. Forum, Downloads, Online-Stories und die Tonezone für Musiker und ihr Equipment haben nur einen Nachteil: man muss sich anmelden.

www.rockhard.de



Tipp: Metal „hart“

Das größte deutschsprachige Magazin für den harten Metal (Black, Death, Trash) lädt nach und nach das gesamte Archiv an Rezensionen und Interviews hoch und bietet ein Gästebuch und einen Forumsbereich.

www.legacy.de





Stichwortverzeichnis



Stichwortverzeichnis

141 ----- Stichwortverzeichnis

A

| | |
|--|---------------|
| Abmahnung | 43 |
| Abordnung | 89 f. |
| Abschlussprämie für Auszubildende | 33, 124 |
| Abschlussprüfung | 31 f. |
| Akkordarbeit | 41, 45 f. |
| Alterssicherung der Beamten | 98 f. |
| Altersvorsorge | 101 |
| Anwärterbezüge | 51 ff. |
| Arbeitnehmer | 15 ff. |
| Arbeits- und Ausbildungszeit | 79 |
| Arbeitsgericht | 39 f. |
| Arbeitskleidung | 4 f. |
| Arbeitsweg | 91 |
| Arbeitszeitgesetz | 79 |
| Arbeitszeitregelungen für den öffentlichen Dienst | 77 ff. |
| Ärztliche Untersuchungen | 40 |
| Attest | 40 |
| Ausbildung im öffentlichen Dienst | 15 ff. |
| Ausbildungsentgelt | 66 |
| Ausbildungsfahrten | 89 f. |
| Ausbildungsfremde Arbeiten | 22 |
| Ausbildungsinhalte | 21 |
| Ausbildungsmittel | 5, 21 |
| Ausbildungsnachweis | 22 |
| Ausbildungsordnung | 22 |
| Ausbildungsplan | 22 f. |
| Ausbildungsstatistik | 15 f. |
| Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst | 51 ff., 64 f. |
| Ausbildungsverhältnis | 17 f. |
| Ausbildungsvertrag | 18 f. |
| Ausflüge und Klassenfahrten | 80 |

B

| | |
|--|---------------------------|
| Baden-Württemberg | 54 |
| Bayern | 55 |
| Beamtenanwärter/innen | 15 f., 23 ff., 52 ff., 99 |
| Beamtenverhältnis | 24 f. |
| Beendigung des Ausbildungs- verhältnisses | 123 |
| Beförderungsauslagen | 93 |
| Beihilfe | 104 |

| | |
|--|----------------|
| Beitragssatz | 97 f. |
| Berichtsheft | 79 |
| Berlin | 56 |
| Berufsausbildungsbeihilfe | 74 |
| Berufsbildungsgesetz (BBiG) | 20 |
| Berufserfahrung | 27 f. |
| Berufsgenossenschaft | 20 |
| Berufskleidung | 5 |
| Berufsschulpflicht | 20 f. |
| Beschäftigungsverbot | 21 |
| Besoldung, Besoldungsrecht | 24, 69 ff. |
| Beurlaubung ohne Dienstbezüge/ ohne Vergütung | 85 f. |
| Beurteilungsbogen | 23 |
| Bezüge während der Ausbildung | 51 ff. |
| Bildungsurlaub | 86 |
| Blockunterricht | 21 |
| Brandenburg | 57 |
| Bremen | 58 |
| Bund | 53, 64 f., 121 |
| Bundesfreiwilligendienst | 107 |

D

| | |
|--|------------|
| dbb beamtenbund und tarifunion | 118 |
| Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) | 117 |
| Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) | 118 |
| Dienstoffahrten | 89 |
| Dienstgänge | 89 f. |
| Dienstkleidung | 5 |
| Dienstunfähigkeit | 99 f., 125 |
| Disziplinarrecht | 43 |
| Duales Ausbildungssystem | 21 |

E

| | |
|---|---------|
| Einstellungs- und Zugangsvoraus- setzungen | 28 |
| Einstellungszusage | 3 ff. |
| E-Learning | 36 |
| Elternzeit | 108 |
| Entgelte im Praktikum | 65 |
| Entgeltfortzahlung | 67 |
| Erholungsurlaub | 83, 109 |
| Erstausbildung | 17 |
| EU-Mitgliedstaaten | 11 |

Stichwortverzeichnis

| | | | |
|---|------------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| F | | | |
| Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst | 28 f. | Jugend- und Auszubildendenvertretung | 46 f. |
| Fahrkosten | 91 f. | Jugendarbeitsschutzgesetz | 44 |
| Familienheimfahrten | 90 f. | K | |
| Familienzuschlag | 52 ff. | Karteikärtchen | 35 |
| Fernbleiben von der Ausbildung | 41 | Kindergeld | 71 ff. |
| Film – Linktipps | 129 ff. | Kirchen | 47 |
| Fortzahlung bei Krankheit | 67 | Klassenfahrten | 80 |
| Fortzahlung der Bezüge | 85 | Kleidung | 4 f. |
| Frauenförderplan | 12 | Kommunen | 64 f., 121 |
| Freiheitlich-demokratische Grundordnung | 26 | Krankenversicherung | 102 f. |
| Freistellung für Prüfungen | 32 | Kündigung | 43 f., 122 ff. |
| Freistellungen aus besonderem Anlass | 84 | Kündigungsschutz und Schwangerschaft | 109 |
| Freiwillig zum Bund | 112 | L | |
| G | | Länder | 52, 65 |
| Gefährliche Arbeiten | 45 f. | Laufbahnbefähigung | 27 f. |
| Gehalts- und Bezügeabrechnung | 72 f. | Laufbahnrecht | 10, 27, 70 |
| Gehaltsfortzahlung bei Krankheit | 71 | Lerntechniken | 35 |
| Gehaltszahlung | 109 | Lesen und Merken | 35 f. |
| Gender Mainstreaming | 12 | Linksammlung für Musikliebhaber | 134 ff. |
| Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) | 102 f. | Lohnsteuerkarte | 71 |
| Gesetzliche Unfallversicherung | 98 | M | |
| Gewerkschaften, Gewerkschaftsmitgliedschaft | 24, 26, 47 f., 64, 83, 92, 117 ff. | Mecklenburg-Vorpommern | 59 |
| Gleichstellung | 12 | Mehrarbeit während der Ausbildung | 41, 78 f. |
| Grundgehalt | 70 | Mietenschädigung | 93 f. |
| H | | Migranten | 11 |
| Haftung für Schäden | 40 f. | Mind-Mapping | 36 |
| Hamburg | 58 | Mitarbeitervertretungen (MAV) | 47 |
| Haupt- und Nebenpflichten | 39 | Mitbestimmung | 46 f. |
| Heimfahrten | 94 | Mobbing | 107 f. |
| Hessen | 59 | Mobilität im öffentlichen Dienst | 30 f., 125 |
| I | | Musik – Linktipps | 127 ff. |
| Integration | 11 | Mutterschutz und Elternzeit | 108 |
| Internet am Arbeitsplatz | 42 | N | |
| J | | Nacharbeit | 80 |
| Jugend- und Auszubildendenversammlung | 47 | Nachruhe | 45 |
| | | Nachwuchskräfte | 11, 15 |
| | | Nationaler Aktionsplan | 11 |
| | | Nebenabreden | 19 |
| | | Nebentätigkeiten | 42 |
| | | Niedersachsen | 60 |
| | | Nordrhein-Westfalen | 60 |

O

Öffentlicher Dienst 9 ff.

P

Pausen 45, 78

Pension 99 f.

Pflegeversicherung 105

Pflicht des Ausbilders 22

Pflichten des Beamten 25 f.

Pflichten und Rechte während
der Ausbildung 39 ff.

Pflichtverletzung hat Folgen 39

Praktikanten 64 f., 83

Private Krankenversicherung (PKV) 102

Private Vorsorge 99, 101

Probezeit für Auszubildende 20

Prüfungen und Zeugnisse 31, 35

Q

Qualität 131

R

Rechte 44 ff.

Rechtsschutz 48

Regelmäßige Arbeitszeit 77

Reisebeihilfen 94

Reisekosten 87 ff.

Reisekostenrecht des Bundes 91 f.

Rentenversicherung 97

Rheinland-Pfalz 61

Riesterförderung 106

S

Saarland 61

Sachsen 62

Sachsen-Anhalt 62

Schadensersatz, Schadensersatzpflicht 123

Schichtarbeit 80

Schleswig-Holstein 63

Schutz und Sicherheit 115 ff.

Schutzfristen 109

Schutzkleidung 5

Schwanger - und nun? 108 ff.

Schweigepflicht 42

Selbsthilfeeinrichtungen für den
öffentlichen Dienst 117 f.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 110 f.

Sonderaufgaben 101

Sonderurlaub 84 f.

Sonntagsarbeit 80

Soziale Sicherung 95 ff.

Sozialversicherung 97

Spitzenorganisationen 24, 26, 117

Stellenausschreibung 10

T

Tarifvertrag für Auszubildende im
öffentlichen Dienst 18, 68

Telefon am Arbeitsplatz 42

Thüringen 63

Trennungsgeld 94

U

Übernahme bei Beamtenanwärtern 125

Übernahme nach der Ausbildung 121 ff.

Überstunden 79

Umfeld und Kollegen 3 f.

Umzugskosten 93 f.

Unfallfürsorge 100 f.

Unparteiische Amtsführung 25

Unter 18 Jahren 79

Urlaub und Arbeitsbefreiung 84

Urlaubsanspruch 109

Urlaubsregelungen im
öffentlichen Dienst 83 ff.

V

Verfassungstreue 10

Verhalten bei Krankheit 41 f.

Vermögenswirksame Leistungen
(VL) 18, 69

Versicherungspflicht für Auszubildende 98

Versorgung 24

Vorbereitungsdienst 28

W

Wechsel in die Privatwirtschaft 27

Wehrdienst ausgesetzt 111 f.

Weiterarbeit 122

Wochenarbeitszeit 77

Wochenende ist frei 44 f.

Z

Zeugnis 33 f.

Zivildienst 113

Zusatzversorgung im öffentlichen
Dienst 98



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService des DBW



| | |
|---|----------------|
| Rund ums Geld (aktuelle Jahresausgabe) | für 7,50 Euro* |
| im AboService | für 5,00 Euro* |
| Beamtenversorgung in Bund und Ländern | für 7,50 Euro* |
| im AboService | für 5,00 Euro* |
| Beihilfe in Bund und Ländern | für 7,50 Euro |
| im AboService | für 5,00 Euro* |
| BerufsStart im öffentlichen Dienst | für 7,50 Euro* |
| im AboService | für 5,00 Euro* |

* zzgl. 2,50 Euro Versandkosten

OnlineBücher für den öffentlichen Dienst

Der OnlineService kostet für eine Laufzeit von 12 Monaten insgesamt nur 10,00 Euro (inkl. MwSt.) und bietet Ihnen neben mehreren Hundert PDF-Dokumenten auch drei komplette Ratgeber als



OnlineBuch: Frauensache im öffentlichen Dienst, Gesundheit von A bis Z, Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst und Tarifrecht für den öffentlichen Dienst. Für den OnlineService können Sie sich unter www.dbw-online.de/onlineservice anmelden.

Bestellung

per E-Mail: info@dbw-online.de
 per Telefon: 0211 7300335
 per Telefax: 0211 7300275
 Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
 Ratiborweg 1
 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter:
www.dbw-online.de





Spezialist für den Öffentlichen
Beamtenanwärter-online.de

Beamtenanwärter Online

Aktuelles Für Sie als Beamtenanwärter besteht bereits ein breites Informationsangebot. Gerade wenn man am Anfang seines Berufslebens steht, ist es notwendig, sich umfassend über die Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos, Beihilfe, Besoldung und Versorgung zu informieren.

Ratgeber

Anfragen

Beamtenanwärter Auf der Website der **DBV** erhalten Sie erste grundlegende Informationen zum Thema Versicherungsschutz. Die Vielzahl spezieller Normen im Öffentlichen Sektor erfordert bedarfsgerechte Lösungen. Die DBV-Winterthur hat sich darauf eingestellt und bietet sowie kompetente Beratung wie auch vorteilhafte Konditionen. Hier zur **direkten Anfrage**

Tipps zum Berufseinstieg

Öffentlicher Dienst

Kontakt

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Es geht also um Ihr Geld und um Themen „Rund ums Geld“. >>> **welter**

RatgeberService für den öffentlichen Dienst

Das Internetportal für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter!

Unter www.beamtenanwaerter-online.de informiert der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) über die wichtigsten Themen rund um die Ausbildung von Beamtinnen und Beamten.

Die Website informiert über

- Aktuelles aus Bund, Ländern und Gemeinden
- Beamtenrecht
- Besoldung in Bund und Ländern
- Besoldungslexikon
- Beihilfe und Versorgung
- Aktuelle Besoldungstabellen

Ihr starker Schutz von Anfang an mit der Dienstanfänger-Police.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Ein maßgeschneiderter Vorsorgeplan ist für Sie als Beamter auf Widerruf und Probe besonders wichtig. Mit der Dienstanfänger-Police der DBV kombinieren Sie gleich zwei Bausteine: Sie schützen sich vor Einkommensverlusten bei Dienstunfähigkeit und starten gleichzeitig Ihre private Altersvorsorge. Sichern Sie sich starke Leistungen zum günstigen Preis. Gewerkschafts- und Verbandsmitglieder haben zusätzliche Beitragsvorteile!

**Lassen Sie sich beraten – kompetent
und unverbindlich!**