DBW
seit dem Jahr 1951

DBV

TIPPs zum Berufseinstieg
für Beamtenanwärter
und Auszubildende

BerufsStart im öffentlichen Dienst

www.berufsstart-im-öffentlichen-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

15. Auflage

seit dem Jahr 1951

DBV

BerufsStart
im öffentlichen Dienst

Stand: Januar 2019

www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de

TIPPs zum Berufseinstieg
für Beamtenanwärter/innen
und Auszubildende

> ZEICHENERKLÄRUNG

TIPP · HINWEIS · WORT-LAUT · ZITAT · URTEILE · CHECK-LISTE

> SONDERREGELUNG FÜR DIE BEREICHE

TELEKOM · POLIZEI · POST · LEHRER · POST-BANK · BAHN

Kooperationsausgabe von DBW und DBV Deutsche Beamtenversicherung
Dieser Ratgeber wird in Kooperation zwischen dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und der DBV Deutsche Beamtenversicherung. Die DBV ist dem öffentlichen Dienst von jeher eng verbunden und seit Jahrzehnten ein wichtiger Partner von Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors.

Hinweis: Die Redaktion war bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Die vorliegende Ausgabe beruht auf dem Stand von Januar 2019. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass der Herausgeber keine Rechtsberatung vornehmen kann. Für dienst- und arbeitsrechtliche Auskünfte 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@d-b-w.de
Internet: **www.d-b-w.de**
Redaktion und Gesamtverantwortung: Uwe Tillmann
Fachliche Mitarbeit: Tanja Kreuzer, Anett Kryczanowski
Gestaltung des Buches: Monika Rohmann, Dormagen
Druck: B&W Druck und Marketing GmbH, Bochum

Liebe Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, dass Sie sich in ihrer Berufswahl für den öffentlichen Dienst und einen „BEAMTENBERUF" entschieden haben. Und Sie werden sehen, der öffentliche Dienst ist eine gute Wahl – genauso wie das Beamtenverhältnis. Beamtenausbildungen sind

besonders – interessant – vielfältig – zukunftssicher

Dieses Buch informiert über die Besonderheiten, die es im öffentlichen Dienst und im BEAMTENBERUF gibt. Das Buch soll Ihnen den Start erleichtern. Für Beamtenanwärter/innen gelten vielfach besondere Regelungen (z.B. bei Einkommen, Arbeitszeit, Urlaub). Diese spezielle Normen erfordern bedarfsgerechte Lösungen. Die **DBV** bietet vorteilhafte und preiswerte Leistungen sowie eine kompetente Beratung. Profitieren auch Sie von der jahrzehntelangen Erfahrung der **DBV** als wichtigster Beamtenversicherer.

Dieser Ratgeber bietet nützliche Informationen und wertvolle Tipps – gerade zum Berufseinstieg.
Die **DBV** ist dabei für alle Berufseinsteiger/innen der ideale Partner, beispielsweise

> bei der Privaten Krankenversicherung für Beamte und Beamtenanwärter (mit günstigen Beihilfe-Tarifen)
> Dienstunfähigkeitsversicherung (gegen Einkommensverluste bei Dienstunfähigkeit)
> Dienstanfänger-Police für Beamte auf Probe
> BOXflex Private Haftpflichtversicherung

Das Beratungskonzept der DBV für Beamtenanwärter bietet Informationen rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst. Gerade am Anfang des Berufslebens gibt es viele Fragen, auf die wir hier eingehen. Für den Beamtenberuf gelten viele spezielle Regelungen und auch eine besondere soziale Absicherung (Stichwort Beihilfe). Und zwar schon zu Beginn der Ausbildung. Deshalb informieren wir auch über beamtenrechtliche Vorschriften, wie z.B. zur Besoldung und Versorgung.

Herzlich Willkommen im öffentlichen Dienst.

Uwe Tillmann
Geschäftsführer des DBW

TIPP

DBV-SPEZIAL – VORSORGE MACHT SCHULE

Die DBV ist der ideale Partner für Berufseinsteiger/innen.
In einem mehrseitigen Spezial haben wir einige grundlegende Informationen für Lehramtsanwärter/innen zusammengestellt, damit der Karrierestart klappt.
Die Redaktion

49 DIE ERSTEN WOCHEN
- 50 Die Einstellungszusage
- 51 Veränderungen annehmen
- 51 Kleidung

53 DER ÖFFENTLICHE DIENST IM ÜBERBLICK
- 53 Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber
- 54 Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden

57 RUND UM DIE AUSBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST
- 58 Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland
- 59 Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst
- 59 Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden
- 67 Besonderheiten für Beamtenanwärter/innen
- 69 Das Beamtenverhältnis
- 77 Mobilität wird erwartet
- 78 Prüfungen und Zeugnisse

83 PFLICHTEN UND RECHTE WÄHREND DER AUSBILDUNG
- 84 Allgemeines zu „Pflichten“ und „Rechten“
- 84 Pflichten
- 85 Fernbleiben von der Ausbildung
- 85 Verhalten bei Krankheit
- 87 Haftung für Schäden
- 88 Keine Mehrarbeit während der Ausbildung

88 Schweigepflicht
89 Telefon und Internet am Arbeitsplatz
89 Abmahnung – die „gelbe Karte“ am Arbeitsplatz
89 Kündigung
91 Rechte
91 Jugendarbeitsschutzgesetz
93 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
94 Die Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

95 RUND UMS SELBST VERDIENTE GELD
96 Die Bezüge während der Ausbildung
98 Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter
100 Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters
101 Die Bezügeabrechnung
110 Die Gehaltsabrechnung
111 Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden
113 Ausbildungsvergütungen (TVöD-Bund/Kommunen)
114 Ausbildungsvergütungen in den Ländern (TVA-L)
115 Auszubildende (Tarifbereich)
115 Fortzahlung bei Krankheit
116 Berufsausbildungsbeihilfe

117 ARBEITSZEIT
118 Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst
118 Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter
119 Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

123 URLAUB
124 Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst
124 Urlaub für Auszubildende und Anwärter
125 Freistellungen aus besonderem Anlass
125 Urlaub und Arbeitsbefreiung
128 Bildungsurlaub

129 REISEKOSTEN UND UMZUGSKOSTEN
130 Reisekosten
132 Reisekostenrecht des Bundes
134 Umzugskosten

137 SOZIALE SICHERUNG

138 Soziale Sicherung
138 Gesetzliche Rentenversicherung
139 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
139 Gesetzliche Unfallversicherung
139 Die Alterssicherung der Beamten
142 Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung
143 Riester-Förderung und Eigenbeitrag
144 Krankenversicherung
147 Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich
147 Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung
149 Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht
150 Mobbing
151 Mutterschutz und Elternzeit
151 Schwanger – und nun?
153 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar
155 Wehrdienst ausgesetzt
156 Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl“ und bieten Schutz und Vorteile
156 Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich
156 DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen

157 NACH DER AUSBILDUNG...

158 Übernahme – das Ziel ...
158 Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor
163 Kündigung
164 Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert
164 Mobilität wird erwartet

165 STICHWORTVERZEICHNIS

Tipps für jeden Tag – von A bis Z

Bausparen

Der Staat unterstützt das Bausparen und den Erwerb von Wohneigentum auf vielfältige Weise. Gerade Berufseinsteiger sollten sich die staatliche Förderung beim Bausparen nicht entgehen lassen. Damit Sie aber kein Geld verschenken, wenden Sie sich am besten an die Mitarbeiter der DBV, denn sie kennen sich bestens aus. Die wichtigsten Fragen zur Wohnungsbauprämie und zur Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz finden Sie im Kasten auf der ▶ nächsten Seite. Schließlich zahlen die 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 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 weder von Auszubilden noch von Beamtenanwärtern übertroffen werden.

TIPP

> VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Nicht vergessen... Nutzen Sie Ihren Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (VL). Ihr Dienstherr unterstützt Sie unter bestimmten Voraussetzungen bei Ihrer Vermögensbildung, in der Regel mit einem Zuschuss in Höhe von 6,65 Euro im Monat.
Sie wollen Ihre VL staatlich gefördert anlegen?
Dann sollten Sie mit dem Bausparen starten, denn die Voraussetzungen sind so günstig wie nie. Bausparen lohnt sich immer – ob Sie nun planen, Wohneigentum zu erwerben, oder dieses bereits besitzen. Sie erhalten eine absolut sichere von Zinsschwankungen unabhängige Anlage und sichern sich gleichzeitig das Anrecht auf ein fest kalkulierbares Bauspardarlehen.

Beihilfe in Bund und Ländern unterschiedlich geregelt

Beamtenanwärter/innen haben Anspruch auf Beihilfeleistungen durch den Dienstherrn. Mehr unter **www.die-beihilfe.de** ↖.

TIPP

> BAUSPAREN LOHNT SICH

Junge Bausparer erhalten Wohnungsbauprämie
Die Wohnungsbauprämie wird gezahlt, wenn das geförderte Guthaben wohnwirtschaftlich verwendet wird (z. B. für Renovierungen oder den Erwerb einer Immobilie). Diese Regelung 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.

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.

Jetzt handeln und Förderung mitnehmen!

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 ausführen. 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 DBV ist dem öffentlichen Dienst von jeher eng verbunden und kennt sich dort besonders gut aus. Die DBV bietet leistungsfähige Produkte zu günstigen Preisen. Mehr Informationen finden Sie unter **www.dbv.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. 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 DBV ist dem öffentlichen Dienst von jeher eng verbunden und kennt sich gerade bei Beamten und Beamtenanwärtern besonders gut aus. Die Mitarbeiter der DBV beraten kompetent und können ihnen leistungsfähige Produkte zu günstigen Preisen anbieten. Mehr Informationen finden Sie unter **www.dbv.de**.

Elternzeit

Siehe ▶ „Mutterschutz und Elternzeit“ auf Seite 151 ff.

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,

TIPP

> 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 Beamtenanwärtern und Beamten ist die DBV als traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes bestens vertraut. Gerade bei der Beihilfe kennen sich die Mitarbeiter der DBV besonders gut aus. Daneben hat die DBV leistungsfähige Beihilfetarife zu günstigen Tarifen. Mehr Informationen unter **www.dbv.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,
> rücklagebildend (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.

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.

> Kindergeld

Das Kindergeld beträgt seit 01.01.2018 für das 1. und 2. Kind bei 194 Euro, für das 3. Kind werden 200 Euro und für jedes weitere Kind 225 Euro gezahlt. Zum 01.07.2019 steigen diese Beträge um jeweils 10 Euro. Der Antrag auf Kindergeld kann bei der zuständigen Familienkasse gestellt werden (entsprechende Formulare findet man auch auf den Internetseiten des Arbeitsamtes). Das Kindergeld wird mindestens bis zum 18. Lj. des Kindes gezahlt. Befindet sich das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung bzw. im Studium, wird das Kindergeld bis grundsätzlich maximal zur Vollendung des 25. Lj. 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. Lj. festgestellt wurde und mindestens ein Elternteil noch lebt. In diesem Fall können die Zahlungen bis zum Tode beider Elternteile oder des Kindes selbst erfolgen.

> 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 bekommt man bei den Wohnungsämtern der Stadt- und Gemeindeverwaltung.

TIPP

> 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 Eigenheimrentengesetz, besser bekannt als „Wohn-Riester", ist seit 1. 1. 2008 in Kraft. Mit der Ausweitung der sogenannten Riesterförderung wird die selbstgenutzte Wohnimmobilie ein Teil der Altersvorsorge. Damit sind 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.

TIPP

> DIE VORTEILE BEI WOHN-RIESTER AUF EINEN BLICK

> Bausparen und Wohneigentum finden als Form der Altersvorsorge volle Anerkennung
> Wohneigentum wird 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.

TIPP

> BERUFSEINSTEIGER-BONUS AUCH BEI WOHN-RIESTER

Auch für „Wohn-Riester" gilt der „Berufseinsteiger-Bonus" in Höhe von 200 Euro. Diesen Bonus erhalten alle Förderberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Extra-Zulage in Höhe von 200 Euro wird automatisch bei Beantragung der Altersvorsorgezulage gewährt. Es erfolgt jedoch eine Kürzung, wenn nicht der Mindesteigenbeitrag eingezahlt wird.

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 beigeben" 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 das gemeinsame Gespräch nicht ausreichen und Sie haben weiterhin Ärger mit dem Chef, können Sie sich selbstverständlich auch an die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder den Personalrat wenden.

Die ausgezeichnete Krankenversicherung für Beamte, Beamtenanwärter und Referendare

www.dbv.de

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. DBV

DBV-Spezial
Vorsorge macht Schule

Informationen für
Lehramtsanwärter/innen
zum Karrierestart

DBV-Spezial
Vorsorge macht Schule

III -----Wissenswertes zum Lehramtsreferendariat
IV -----Ziel und Ablauf der Ausbildung
VI -----Anwärterbezüge
VI -----Sozialrechtliche Stellung von Lehramtsanwärtern
VII -----Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Lehramtsanwärters (gehobener Dienst)
VIII -----Anerkennung der Abschlüsse
IX -----Einstellungen von Lehrern und Lehreraustausch
X -----Linktipps für Lehramtsanwärter/innen

-----Vorsorge macht Schule. Unser Angebot für Ihren Karrierestart
-----Optimale Vorsorge
-----Versorgungssituation im Krankheitsfall
-----Maßgeschneiderter Schutz mit vielen überzeugenden Vorteilen
-----Umfassender Schutz in allen Lebenslagen
-----Sicherheit von morgen
-----Bedarfsgerechte Absicherung – besonders günstig im Doppelpack
-----Früh einsteigen – so sichern Sie sich Ihre Zukunft
-----BOXflex – innovativer Versicherungsschutz
-----BOXflex – Sicherheit im Beruf und in Ihrer Freizeit

Wissenswertes zum Lehramtsreferendariat

Bildung ist in Deutschland Ländersache. Jedes Bundesland hat eigene Schularten und Schultypen. Davon ist in gewisser Weise auch die „Ausbildung von Lehrerinnen und Lehren" betroffen. Gemeinsam ist allen angehenden Lehrern in Deutschland nur, dass sie sich für mindestens zwei Fächer entscheiden müssen, die sie später unterrichten wollen. Daneben ist bundesweit gleich, dass nach dem Studium ein Referendariat folgt, der sogenannte Vorbereitungsdienst. Die Dauer dieses Vorbereitungsdienstes ist aber wieder von Land zu Land unterschiedlich (12, 18 oder 24 Monate). Durch das Hospitieren eines eigenständigen Unterrichts und Lehrproben werden in dieser Zeit alle Fertigkeiten für den Lehrerberuf geübt, vertieft und trainiert.
Neben der Praxis in der Schule vertiefen Referendare ihre didaktischen und pädagogischen Kenntnisse. Voraussetzung für das Referendariat sind entweder

- das erste Staatsexamen
- oder ein entsprechender Masterabschluss (Master of Education).

Die Unterschiede in der Lehrerausbildung haben vor allem Folgen, wenn man nach dem Studium oder Referendariat das Bundesland wechseln möchte. Die Wahl von drei Fächern anstatt nur von zwei trägt zur Mobilität bei. Wichtig hierbei ist es, mindestens ein Kernfach wie Deutsch oder Mathematik dabei zu haben und auf Fächerkombinationen ohne Kernfach wie beispielsweise Sport plus Religion oder Wirtschaft plus Geografie zu verzichten. Auch die Wahl von sogenannten Mangelfächern wie Mathematik, Physik oder Latein macht es leichter, das Bundesland zu wechseln, raten führende Vertreter von Lehrergewerkschaften. Die meisten Länder schreiben aber bestimmte Fächerkombinationen im Lehramt vor, die spätestens für den Zugang zum Referendariat verbindlich sind.
Unter dem Lehramtsreferendariat versteht man umgangssprachlich den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Um ein Referendariat handelt es sich streng genommen nur, wenn der Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst abgeleistet wird. Gleichwohl werden oft alle Anwärter unabhängig von der angestrebten Laufbahn als Referendare bezeichnet. Im Folgenden werden die Überbegriffe Vorbereitungsdienst und Anwärter anstelle laufbahnspezifischer Begriffe verwendet.

Lehramtsanwärter
Im Bereich der Lehramtsausbildung/Lehrerausbildung tragen die Anwärter in den meisten Bundesländern die Dienstbezeichnung „Studienreferendar", sofern sie im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst (Lehramt an Gymnasium und berufliche Schulen) vorbereitet werden, die Lehrer für den gehobenen und mittleren Dienst (mittlerer Dienst nur in Baden-Württemberg für Fachlehrer für musisch-technische Fächer) die Bezeichnung „Lehramtsanwärter" (LAA) oder Lehreranwärter", meist mit einem Zusatz der Schulrichtung (z.B. Realschullehreranwärter, Sonderschullehreranwärter).

Die Beamtenanwärter im Bereich der Lehramtsausbildung/Lehrerausbildung tragen in den meisten Ländern die Dienstbezeichnung „Studienreferendar (StRef)", wenn sie für eine Laufbahn im höheren Dienst (Lehramt an Gymnasien oder beruflichen Schulen) ausgebildet werden. Lehrer für den gehobenen Dienst führen die Dienstbezeichnung „Lehramtsanwärter (LAA/LAAnw)" oder Lehreranwärter (LAnw), meist mit einem Zusatz der Schulrichtung (z.B. Realschullehreranwärter, Fachlehreranwärter). Der Vorbereitungsdienst (Referendariat) ist die „zweite Phase" der Ausbildung zum Lehrer. Die Ausbildung findet ausschließlich im Beamtenverhältnis auf Widerruf statt, falls es sich um ein Referendariat handelt, anderenfalls in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.
Die sogenannte „Erste Phase" findet an Universitäten (nur noch in Baden-Württemberg teilweise auch Pädagogischen Hochschulen) statt. Während die erste Phase zum Ziel hat, die wissenschaftlichen Grundlagen sowohl in den Fächern als auch in den Berufswissenschaften, vor allem Erziehungswissenschaft, für professionelles Lehrerhandeln zu schaffen, richtet sich die „Zweite Phase" auf das praktische Lehrerhandeln auf wissenschaftlicher Grundlage.

Ziel und Ablauf der Ausbildung

Das Ziel der Ausbildung ist das Erlangen der Fertigkeiten, die ein Lehrer braucht. Der Anwärter soll unter anderem Stressbewältigungsfähigkeit zeigen, Planungskompetenz in Bezug sowohl auf seine Ausbildung sowie auf seinen eigenverantwortlichen Unterricht und natürlich eine solide Unterrichtsplanung vorweisen. An dieser letzten Fähigkeit werden durch die Examenslehrproben (auch Prüfungsunterricht/Prüfungslehrprobe genannt) und eventuell durch eine Ausbildungsnote (Vornote) die Leistungen direkt gemessen, denn von der Planung und damit verbundenen Durchführung von Unterricht hängt ab, ob und wie gut die Schüler etwas gelernt haben. Daher muss der Referendar sich sowohl im Bereich der jeweiligen Fachdidaktik – normalerweise für zwei Fächer – und in der Pädagogik beweisen, hat also üblicherweise einen Ausbilder und eine Seminarveranstaltung in jedem Bereich, insgesamt daher drei (Pädagogischer Betreuer, Ausbilder Fach 1, Ausbilder Fach 2).
Der Vorbereitungsdienst dauert für den höheren Dienst in der Regel zwei Jahre, ausgenommen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen, Niedersachsen und Sachsen. Dort dauert der Vorbereitungsdienst für Bewerber, die im Studium eine vom jeweiligen Land festgelegte Anzahl von Praktikumswochen absolviert haben, nur 18 Monate (in Baden-Württemberg auch für Bewerber ohne Praxissemester) bzw. 12 Monate (Sachsen). In Nordrhein-Westfalen und Hamburg dauert es in der Regel 18 Monate. Teilweise sind Verkürzungen des Ausbildungszeitraums unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die Anwärter unterrichten (in den Ländern unterschiedlich geregelt) selbstständig bis zum Umfang etwa eines halben Lehrauftrages und absolvieren zusätzlich verschiedene Seminarveranstaltungen, in denen didaktische und pädagogische Kompetenzen erworben werden sollen. Die Einteilung ist grundsätzlich Hospitation, Ausbildungsunterricht und eigenständiger Unterricht.
Nach einer unterschiedlich langen Hospitationsphase – zwei bis sechs Monate (Baden-Württemberg) – unterrichten die Anwärter eigenständig, bezeichnet als „eigenständiger" oder „bedarfsdeckender Unterricht". In Schleswig-Holstein und Niedersachsen entfällt diese Hospitationsphase, Referendare erteilen vom ersten Tag an eigenständigen Unterricht.

Meistens werden in den Seminaren verschiedene „Bausteine“ besprochen, die sich aus unterschiedlichen pädagogischen Themen zusammensetzen. Solche Bausteine können beispielsweise Medienkompetenz oder Handlungsorientierung sein. Ferner werden fachspezifische didaktische Fähigkeiten geschult, beispielsweise die Planung von Experimenten und Übungen. An Seminartagen werden Lehrbeispiele unter bestimmten Schwerpunkten analysiert oder theoretische Grundlagen für den Lehrerberuf gelegt (zum Beispiel Schulrecht und Staatsbürgerkunde). Durch Beratungsbesuche der Fachleiter während des Vorbereitungsdienstes sollen die Anwärter eine Rückmeldung über ihre Leistung erhalten. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion soll in diesen Beratungsgesprächen gewonnen werden und in der Hausarbeit über Planung, Durchführung und Reflexion einer mehrstündigen Unterrichtseinheit (teilweise sogenannte Examensreihe) unter Beweis gestellt werden. Die Ausbildung an den Seminaren findet in der Regel durch Lehrer statt, die jeweils ein Fach betreuen (Fachseminarleiter/Fachleiter) oder allgemein pädagogische und schulorganisatorische Betreuungsarbeit leisten (Hauptseminarleiter/Fachleiter).

In der nächsten Phase folgt Ausbildungsunterricht, bei dem der Anwärter bei Anwesenheit des Fachlehrers seine Stunden erteilt und diese – im Idealfall – vor und nach der Stunde mit dem Fachlehrer bespricht. In einigen Ländern läuft der Ausbildungsunterricht bis zum Ende des Vorbereitungsdienstes parallel zum eigenständigen Unterricht.

Im eigenständigen Unterricht hat der Anwärter alle Aufgaben eines Lehrers, er erteilt den Unterricht alleine, entwirft Klassenarbeiten und Tests, gibt mündliche und schriftliche Noten und beantwortet an Elternabenden die Fragen der Erziehungsberechtigten. Das Pensum schwankt zwischen acht und siebzehn Stunden, in ähnlicher oder gleicher Höhe kommt jeweils der Ausbildungsunterricht hinzu. Lehreramtsanwärter werden in den meisten Ländern von einem Betreuungslehrer (Mentor) zumindest in der Anfangszeit unterstützt.

Der Abschluss des Vorbereitungsdienstes erfolgt mit dem zweiten Staatsexamen. Das Staatsexamen besteht aus verschiedenen Prüfungsteilen, dem Ausbildungsunterricht selbst, einer schriftlichen Arbeit, mindestens einem Prüfungsunterricht pro Unterrichtsfach und einer oder mehreren mündlichen Prüfungen, teilweise kommt noch eine Beurteilung durch die Schule hinzu. Die Examensnote wird aus den einzelnen Prüfungsteilen, die eventuell unterschiedlich gewichtet werden, gebildet. Das Erste Staatsexamen geht nicht in die Note des Zweiten Staatsexamens ein. Bei einer Bewerbung auf eine Stelle wird aber in allen Ländern eine Bewerbernote oder Leistungsziffer aus beiden Examina (eventuell verschieden gewichtet) ermittelt.

Anwärterbezüge

Die Besoldung ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Die Bezüge der Anwärter finden Sie auf den jeweiligen Seiten zum Bund und den Ländern (siehe Wegweiser auf Seite 71). Neben den Anwärterbezügen wird – je nach der Lebens- und Familiensituation – noch ein Familienzuschlag (Familienstatus: verh. bzw. eingetragene Lebenspartnerschaft sowie Kinderzuschlag) gezahlt.

Sozialrechtliche Stellung von Lehramtsanwärtern

Als „Beamte auf Widerruf" haben Anwärter für sich und ihre Angehörigen Anspruch auf Beihilfen in Krankheitsfällen, die einen Teil der Krankheitskosten abdecken (z.B. Baden-Württemberg 50 % für beihilfegerechtigte und berücksichtigungsfähige Ehegatten sowie 80 % für Kinder). Die jeweiligen Bemessungssätze finden Sie auf den Seiten 249 ff. Der Rest kann mit einer privaten Krankenversicherung abgedeckt werden (siehe auch **www.dbv.de**).

Es ist zwar auch möglich sich freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse zu versichern, da aber in diesen Fällen der Beihilfeanspruch entfällt, bezeichnet der Geschäftsführer des DBW, Uwe Tillmann es als keine „echte Wahl". Beamte und Beamtenanwärter sind daher gut beraten, sich privat zu versichern, meint Tillmann.

„Beamte auf Widerruf" zahlen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und haben damit auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Eventuell ist es möglich Arbeitslosengeld II zu beziehen.

Beamtenanwärter sind nicht rentenversicherungspflichtig. Beamte erhalten im Ruhestand sogenannte Versorgungsbezüge und keine Rente. Die Höhe der Versorgung orientiert sich am letzten Gehalt vor der Zurruhesetzung. Derzeit können bis zu 71,75 Prozent der letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge als Versorgungsbezüge erreicht werden (siehe auch Seite 180 ff.).

Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters

siehe Tabelle, auf Seite 77

Sozialabgaben [1)]
- Rentenversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Pflegeversicherung

Steuern [2)]
- Lohnsteuer
- Kirchensteuer (fällt nur an, wenn man einer Kirchengemeinschaft angehört)
- Solidaritätszuschlag

Dieser Betrag wird ausgezahlt

1) Beamte und Beamtenanwärter zahlen keine Sozialabgaben

2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 1.029,00 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

3) Beamte und Beamtenanwärter sind in der Regel 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 auf **www.dbv.de** informieren.

Anerkennung der Abschlüsse

Eine der vorrangigen Aufgaben der Kultusministerkonferenz ist die Sicherung der gegenseitigen Anerkennung von Lehramtsabschlüssen und der Mobilität der Lehramtsanwärter. Hierzu hat die Kultusministerkonferenz 1999 die maßgebliche Grundlage im Beschluss „Gegenseitige Anerkennung von Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.10.1999) geschaffen.

Auf dieser Grundlage haben sich die Länder am 7. März 2013 mit dem Beschluss „Regelungen und Verfahren zur Erhöhung der Mobilität und Qualität von Lehrkräften" verpflichtet, die gegenseitige Anerkennung noch verbindlicher zu gestalten und Lehramtsabsolventen den gleichberechtigten Zugang zum Vorbereitungsdienst für den ihrem Abschluss entsprechenden Lehramtstyp zu ermöglichen, unabhängig vom Land, in dem der Abschluss erworben wurde. Gleiches gilt für Absolventen des Vorbereitungsdienstes: Auch hier soll in allen Ländern gleichermaßen der Berufszugang für den dem Abschluss entsprechenden Lehramtstypen ermöglicht werden.

Die Kultusministerkonferenz hat sich auf die Festlegung der folgenden Lehrämter verständigt:

- Lehramtstyp 1: Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe
- Lehramtstyp 2: Übergreifende Lehrämter der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I
- Lehramtstyp 3: Lehrämter für alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I
- Lehramtstyp 4: Lehrämter der Sekundarstufe II [allgemeinbildende Fächer] oder für das Gymnasium
- Lehramtstyp 5: Lehrämter der Sekundarstufe II [berufliche Fächer] oder für die beruflichen Schulen
- Lehramtstyp 6: Sonderpädagogische Lehrämter

Die Rahmenvereinbarungen geben einen Überblick über die Ausbildungen und Prüfungen für die Lehrämter, die gegenseitig zwischen den Ländern anerkannt werden.

Gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterstudiengängen

Im Jahre 2005 hat die Kultusministerkonferenz als Konsequenz des Bologna-Prozesses in Ergänzung der „Ländergemeinsamen Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 in der jeweils gültigen Fassung) „Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in Studiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.06.2005; sog. „Quedlinburger Beschluss") verabredet. Eine Modifizierung für die Lehrämter des gehobenen Dienstes ist durch den Beschluss „Lösung von Anwendungsproblemen beim Quedlinburger Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.06.2005" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.02.2007) vorgenommen worden, um die Erreichung eines Mastergrades für diese Lehrämter sicherzustellen.

Zur praktischen Umsetzung dieses Beschlusses haben Kultusministerkonferenz und Hochschulrektorenkonferenz die „Empfehlung zur Vergabe eines Masterabschlusses in der Lehrerbildung bei vorgesehener Einbeziehung von Leistungen des Vorbereitungsdienstes" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.06.2008/Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz vom 08.07.2008) vereinbart.

Einstellungen von Lehrern und Lehreraustausch

Die Internetportale aller Länder zur Lehrereinstellung sind auf dieser Seite zusammengestellt. Der Bedarf an Lehrkräften für bestimmte Schularten und Unterrichtsfächer kann regional sehr unterschiedlich sein und von Jahr zu Jahr variieren. Die hier präsentierten Internetseiten enthalten die Informationen zur Lehrereinstellung inklusive der Bewerbungsmodalitäten im jeweiligen Land.

Länder

Baden-Württemberg..... **www.lehrer-online-bw.de**
Bayern ..... **www.km.bayern.de/lehrer/stellen.html**
Berlin..... **www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen**
Brandenburg ..... **www.mbjs.brandenburg.de**
Bremen..... **www.bildung.bremen.de**
Hamburg..... **www.hamburg.de/bsb/bewerbungen**
Hessen..... **http://verwaltung.hessen.de**
Mecklenburg-Vorpommern ..... **www.bildung-mv.de**
Niedersachsen..... **www.mk.niedersachsen.de**
Nordrhein-Westfalen ..... **www.schulministerium.nrw.de/BP/LeoAngebote**
Rheinland-Pfalz..... **www.lehrer-werden.rlp.de**
Saarland **www.saarland.de/3399.htm**
Sachsen ..... **www.lehrerbildung.sachsen.de/lehrerwerden.htm**
Sachsen-Anhalt..... **www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=lehrereinstellungen**
Schleswig-Holstein ..... **www.schleswig-holstein.de/Bildung/**
Thüringen **www.thueringen.de/th2/tmbwk/aktuell/stellen/**

Eine weitere Möglichkeit des Wechsels in ein anderes Land besteht für im Schuldienst eines Landes unbefristet beschäftigte bzw. beamtete Lehrkräfte im Rahmen des Lehreraustauschverfahrens
www.kmk.org/bildung-schule/allgemeine-bildung/lehrer/lehreraustausch.html

Linktipps für Lehramtsanwärter/innen

Auf dieser Seite fassen wir einige Linktipps (Internetadressen) zusammen, die für Lehramtsanwärter/innen weiterführende Informationen bereithalten.

Bund

Bundesministerium für Bildung und Forschung ... **www.bmbf.de**
Kultusministerkonferenz ..... **www.kmk.org**

Beamtenrecht und Öffentlicher Dienst

Beamtenrecht..... **www.beamten-informationen.de**
Beihilferecht..... **www.beihilfe-in-bund-und-laendern.de**
Beamtenversorgungsrecht ..... **www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de**
Tarifrecht im öffentlichen Dienst..... **www.tarif-oed.de**

Bildung

Nachwuchs fördern
(Bundsministerium für Bildung und Forschung.... **www.deutschland-stipendium.de**
Zentrum für Lehrerbidung..... **www.lehrerbildung.de**
Unterricht mit digitalen Medien ..... **www.lehrer-online.de**
Informationen rund um den Lehrberuf..... **www.lehrpersonal.de**
Universitäten, Hochschulen und FH,
Akademien ..... **www.verwaltungshochschulen.de**

Gewerkschaften

dbb beamtenbund und tarifunion ..... **www.dbb.de**
Bayerischer Lehrer- und
Lehrerinnenverband (BLLV) ..... **www.bllv.de**
Deutscher Philologenverband ..... **www.dphv.de**
Deutscher Lehrerverband (DL)..... **www.lehrerverband.de**
Verband Bildung und Erziehung..... **www.vbw.de**
Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) ..... **www.vdr-bund.de**
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft..... **www.gew.de**

Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Vorsorge macht Schule. Unser Angebot für Ihren Karrierestart.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. DBV

Eine Marke 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 hat eine führende Kompetenz für maßgeschneiderte Versicherungen für den Öffentlichen Dienst. Und dies schon seit über 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.

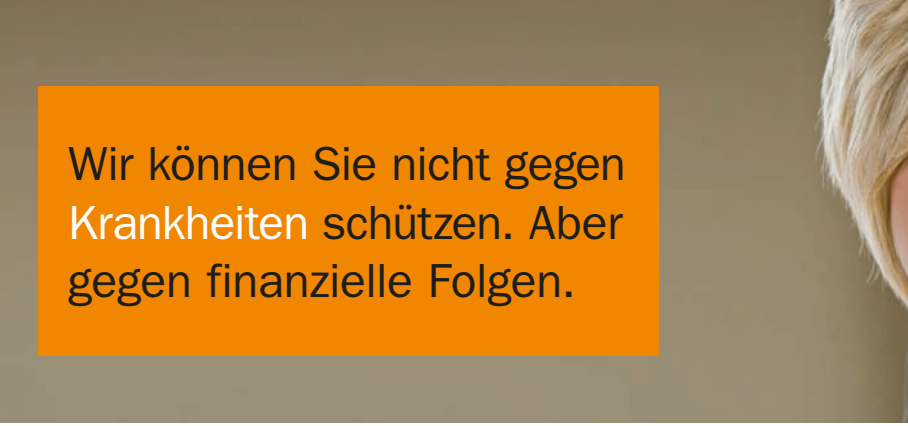
Am besten lassen Sie sich in einem persönlichen Beratungsgespräch von einem Ansprechpartner der DBV Ihren Absicherungsbedarf erläutern.

Mit dieser Broschüre erhalten Sie erste grundlegende Informationen.

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

Ihre DBV Deutsche Beamtenversicherungen

Beamter auf Lebenszeit → **Versorgungsempfänger**



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

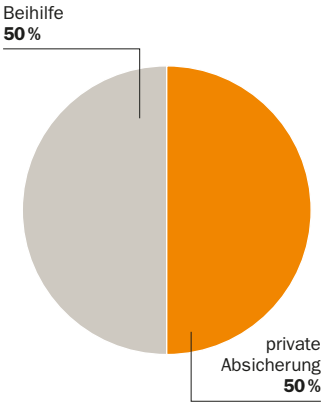
Ihre Versorgungssituation im Krankheitsfall.

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.

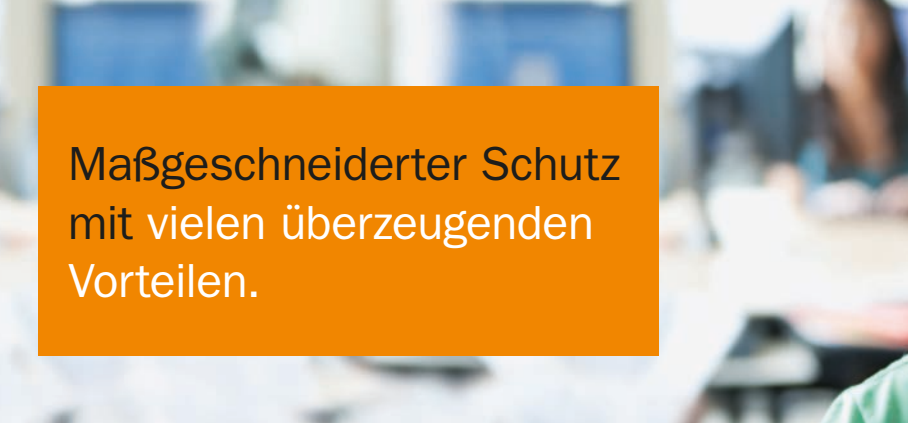


Als Beihilfeberechtigter ohne Kinder beträgt Ihr Beihilfebemessungssatz 50 % der entstandenen beihilfefähigen Krankheitskosten – das heißt, der Anteil Ihres Dienstherrn beträgt 50 %.

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, Bremen und Baden-Württemberg 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 Beitragsrückerstattungen.
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 Euro pro Monat!

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

Die vom Gesetzgeber verfügten 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 Euro, alle 24 Monate. Voraussetzung für eine Kostenerstattung ist die medizinische Notwendigkeit. Bei einer Sehschärfenänderung 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 Euro pro Kalenderjahr.

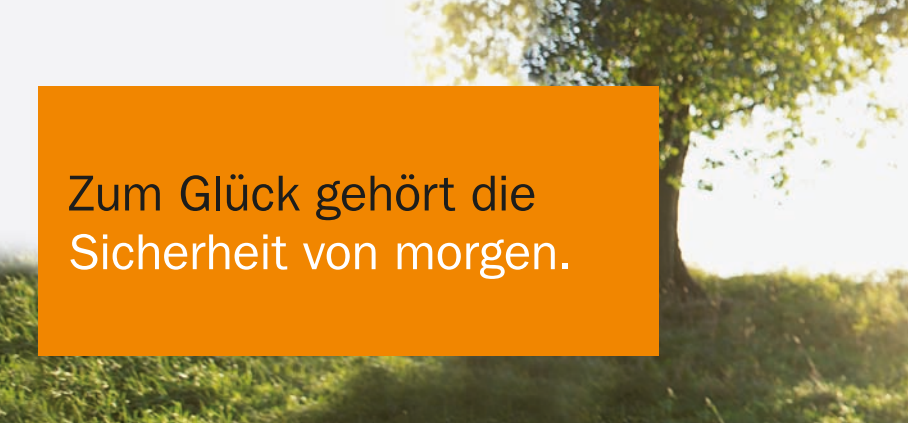
**Die maximale Gesamtleistung ist begrenzt auf 2.000 Euro innerhalb von zwei Versicherungsjahren.

Die Private Zusatzversicherung Ambulante Versorgung Tarif MED Komfort Start.

Erstattet werden nach Vorleistung der GKV:

- Brillen und Kontaktlinsen: 100 % bis zu 300 Euro innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Versicherungsjahren
- Operation zur Sehschärfenkorrektur (Lasik): 100 % bis zu 1.000 Euro für beide Augen; maximal zweimal während der Vertragslaufzeit*
- Behandlung durch Heilpraktiker sowie durch Ärzte für Naturheilverfahren inkl. Arzneimittel: 80 %**
- Ärztlich verordnete Arzneimittel, die von der GKV nicht erstattet werden: 80 %**
- Zuzahlungen: 80 % für Arznei-, Heil- und Hilfsmittel**
- Vorsorgeuntersuchungen/ Impfungen: 80 %**
- Hörgeräte: 80 % bis 500 Euro innerhalb von fünf aufeinanderfolgenden Versicherungsjahren
- Krankheitskosten während Auslandsreisen inkl. Krankenrücktransport: über Tarif singleTRAVEL zusätzlich versicherbar
- Beitragsfreiheit für Neugeborene: 4 Monate, wenn auch ein Elternteil im Tarif MED Komfort Start/ MED Komfort versichert ist

*In den ersten drei Jahren sind die Leistungen begrenzt – auf 200 Euro im ersten Jahr, auf 400 Euro in den ersten beiden Jahren und auf 600 Euro in den ersten drei Jahren.



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.

Gegen die finanziellen Folgen einer Dienstunfähigkeit können Sie sich absichern.
Da Sie bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit in der Regel keine gesetzlichen Versorgungsansprüche haben, benötigen Sie einen besonders hohen Versicherungsschutz.

Lehramtsanwärter, Studienreferendare und Lehrer im Status Beamter auf Probe können im Rahmen der Dienstanfänger-Police bis zu 1.800 Euro Dienstunfähigkeits-Rente absichern.

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.

TIPP

Speziell für Lehramtsstudenten: Sie können sich im Rahmen der Dienstanfänger-Police mit bis zu 1.500 Euro absichern. Sobald Sie mit dem Referendariat beginnen, können Sie den Versicherungsschutz ohne erneute Gesundheitsprüfung auf bis zu 1.800 Euro erhöhen.

Rentenleistungen vor der Verbeamtung auf Lebenszeit.
Werden Sie vor der Verbeamtung auf Lebenszeit wegen medizinisch festgestellter allgemeiner Dienstunfähigkeit entlassen, leisten wir 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 Anbieter von Produkten, mit denen Sie bereits im Studium die Versorgung für den Fall einer Dienstunfähigkeit absichern können. So erhalten Sie 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 50. Lebensjahr haben Sie mit der Nachversicherungsgarantie die Möglichkeit, die Privat-Rente wegen verschiedener Ereignisse anzupassen. Zum Beispiel bei Beförderung, Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit, Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst, Heirat, Geburt eines Kindes oder Immobilienerwerb. Ohne erneute Gesundheitsprüfung. Das gilt auch für die Dienstunfähigkeits-Rente.

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

TIPP

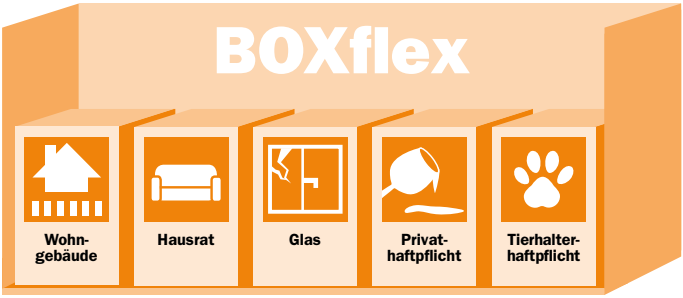
Die Dienstanfänger-Police Relax Rente passt sich über die gesamte Laufzeit ganz flexibel Ihren Bedürfnissen an. Sie können wählen zwischen Classic, Comfort oder Chance.

BOXflex – innovativer Versicherungsschutz. So flexibel wie Sie in Ihrem Beruf.

BOXflex – Versicherungsschutz individuell kombiniert.

Maßgeschneiderte Sicherheit, die zu Ihrer Lebenssituation passt.

BOXflex bietet Ihnen fünf Versicherungen, aus denen Sie exakt die auswählen können, die Sie benötigen. Ob **Privathaftpflicht-** mit **Dienst-** und **Vermögensschadenhaftpflicht-, Wohngebäude-, Hausrat-, Glas-** oder **Tierhalterhaftpflichtversicherung:** Jede bietet einen soliden Grundschutz, der Sie unbesorgt durchs Leben gehen lässt. Wenn Sie diesen Grundschutz zusätzlich erweitern oder bestimmte Risiken ganz gezielt abdecken möchten, stehen Ihnen verschiedene **ergänzende Bausteine** zur Verfügung. Sie wählen die für Sie wichtigen Bausteine dazu und erhalten so Ihre passgenaue, ganz persönliche Versicherungslösung.



Wenn sich Ihr Leben verändert, ändert sich Ihr Schutz mit.

Veränderungen gehören zum Leben. Ob eine Partnerschaft eingegangen wird, Kinder hinzukommen, sich der Traum vom Eigenheim verwirklicht, ein Hund einzieht oder der berufliche Erfolg größere Anschaffungen möglich macht: Jede neue Lebenssituation bringt auch neue Anforderungen an den Versicherungsschutz mit sich.

Mit BOXflex können Sie Ihre Versicherungen jederzeit schnell und unkompliziert an die neue Phase in Ihrem Leben anpassen.

BOXflex: starke Serviceleistungen inklusive.

Kostenloser Vorsorgeschutz.
Veränderungen in Ihrem Leben sind bei BOXflex mitversichert. Ziehen Sie z. B. in eine größere Wohnung, zahlen Sie bis zum Ende des Versicherungsjahres weiterhin Ihren gewohnten Beitrag, profitieren aber bereits vom Versicherungsschutz für Ihre größere Wohnung.

Noch bei einem anderen Versicherer Verträge?
Mit der kostengünstigen Ergänzungsdeckung können Sie sofort von den hervorragenden Leistungen von BOXflex profitieren. Tritt ein Schadenfall ein, der durch Ihren bestehenden Vertrag nicht abgedeckt ist, im Rahmen von BOXflex jedoch versichert ist, übernehmen wir die Mehrkosten.

BOXflex – Sicherheit im Beruf und in Ihrer Freizeit.

Und besonders wichtig für Sie als Lehrer ist die Absicherung Ihres dienstlichen Haftungsrisikos.

Laut Gesetz müssen Sie Schäden, die Sie anderen zufügen und für die Sie haften, ersetzen.

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 der Dienst- und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung unverzichtbar.

Denkbar sicherster Schutz mit der Dienst- und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung.

Die Diensthaftpflichtversicherung bietet speziellen Schutz für Lehrer mit einer pauschalen Versicherungssumme für Personen- und Sachschäden bis 20 Mio. Euro. Versichert sind u. a. Schäden am Eigentum der Schule und Schäden infolge des dienstlichen Umgangs mit Geräten des Dienstherrn bis 20 Mio. Euro.

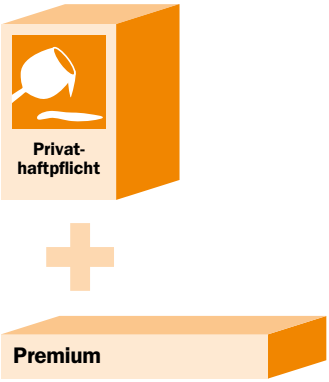
Die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung ist die sinnvolle Ergänzung der Diensthaftpflichtversicherung mit einer frei wählbaren Versicherungssumme zwischen 25.000 und 500.000 Euro. Inklusive ist der Schutz für Kassenfehlbeträge bis 2.000 Euro.

Diensthaftpflicht

Vermögensschadenhaftpflicht

Nicht nur im Dienst können Sie haftbar gemacht werden, sondern auch in Ihrer Freizeit.

Mit BOXflex Privathaftpflicht und unserem **Baustein Premium** sind Sie mit einer Versicherungssumme von 50 Mio. Euro für Sach- und Vermögensschäden sowie 20 Mio. Euro für Personenschäden je Person auf der **ganz sicheren Seite.**



Darüber hinaus bietet die DBV BOXflex Privathaftpflicht u. a. Schutz bei

- Verlust fremder Schlüssel/ Code Cards bis 100.000 Euro einschließlich 21 Tagen Objektschutz
- Schäden aus Falschbetankung von fremden entgeltlich oder unentgeltlich überlassenen Kfz (kein Leasing)
- Schäden an fremden geliehenen, gemieteten oder gefälligkeitshalber überlassenen Sachen bis 10.000 Euro
- Schäden, die bei der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten entstehen

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

Unfallversicherung komfort Extra – Sicherheit für Lehrerinnen und Lehrer.

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

Unfall komfort Extra bietet Ihnen einen **hervorragenden Versicherungsschutz – und das weltweit und rund um die Uhr:** in der Freizeit, beim täglichen Dienst, auf Klassenfahrten und auch auf Dienstreisen.

Besondere Vorteile der Unfallversicherung komfort Extra.

- Schutz vor den finanziellen Folgen gesundheitlicher Schäden durch
  - Infektionen oder Vergiftungen infolge der Einnahme von Nahrungsmitteln
  - Vergiftungen durch Gase oder Dämpfe
  - tauchtypische Krankheiten
  - FSME/Borreliose, Malaria u. v. m.
  - Impfungen
  - Einnahme ärztlich verordneter Medikamente
- Versicherungsschutz u. a. bei Knochenbrüchen und Meniskusschäden infolge von Eigenbewegungen
- Versicherungsschutz bei Unfällen infolge von Bewusstseinsstörungen, z. B. Kreislaufkollaps

Sofern vereinbart erhalten Sie eine **lebenslange monatliche Unfall-Rente,** die ab einer Invalidität von 50 % die von Ihnen gewählte Versicherungssumme leistet. Ab einer Invalidität von 75 % wird sie sogar **verdoppelt.**

Im Falle einer ärztlich festgestellten Invalidität aufgrund eines Unfalls, auch bei **unfallbedingtem Verlust Ihrer Stimme,** erhalten Sie eine einmalige Invaliditätsleistung. Die Höhe der Invaliditätsleistung richtet sich nach der ärztlich festgestellten Invalidität.

Unfall komfort Extra ist mehr als eine rein finanzielle Absicherung.

Nach einem Unfall wird das „Alltagsgeschäft“ schnell zur Nebensache. Mit unserem **Reha-Management** und unseren **Assistance-Leistungen** konzentrieren Sie sich aber auf das „Wesentliche“. Deshalb sind beitragsfrei versichert die Kostenübernahme für Reha-Management, Assistance-Leistungen und kosmetische Operationen, wenn für den Kostenersatz kein Dritter, wie z. B. ein Sozialversicherungsträger, zur Leistung verpflichtet ist.

Und weil wir von unserem Produkt so überzeugt sind, haben Sie ein monatliches Kündigungsrecht.

Wir sind ganz in Ihrer Nähe und beraten Sie gerne!

Mit über 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 Beamtenversicherungen
Frankfurter Straße 50, 65178 Wiesbaden

Telefonischer Kundenservice: 0221 148-41010
Telefonische Angebotsberatung: 0800 320 320 6
Fax: 0800 320 320 8, www.DBV.de

Eine Marke der AXA Gruppe

Die ersten Wochen

Die Einstellungszusage

In der Regel werden die Berufseinsteiger schon Monate vor dem Einstellungstermin darüber informiert, ob ihre Bewerbung erfolgreich war. Per Post oder E-Mail kommt die Zusage. Dann endlich haben Sie Gewissheit und haben ihren Ausbildungsplatz! Mit der Zusage steigt ihre Neugier für alles, was mit der Ausbildungszeit zu tun hat.
Der Ratgeber gibt einen ersten Überblick. Der Buchinhalt kann aber nicht alle Antworten auf Ihre Fragen geben. Dennoch gibt Ihnen das Buch eine erst Orientierung für die Zeit während der Ausbildung.
Der Inhalt richtet sich an alle Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst und eignet sich daher für Auszubildende, Praktikanten und Beamtenanwärter gleichermaßen. Für Auszubildende und Praktikanten ist vieles anders geregelt als bei Beamtenanwärtern.

Für Auszubildende und Praktikanten gelten Tarifverträge

Für Auszubildende und Praktikanten gilt prinzipiell das Arbeitsrecht. Im öffentlichen Dienst von Bund/Kommunen sowie der Länder sind die meisten Grundlagen in Tarifverträgen festgehalten. Einkommen, Arbeitszeit und Urlaub sind dort im Detail geregelt. Im Kapitel „Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst" haben wir Gründzüge dieser Regelungen festgehalten. Für Berufseinsteiger, die sich für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) entschieden haben, sind zusätzlich auch die Vorschriften dieses Gesetzes zu beachten.

RECHT

> TARIFVERTRÄGE UND GESETZE (U.A. BERUFSBILDUNGSGESETZ)

Unabhängig vom jeweiligen Berufsstatus (Auszubildender, Praktikant oder Beamtenanwärter) gilt für alle Berufseinsteiger, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, das Jugendarbeitsschutzgesetz. Mit diesem Gesetz soll den Jugendlichen einen besonderen Schutz zukommen, vor allem hinsichtlich der Arbeitszeit und Urlaub.
Tarifverträge und Rechtsvorschriften finden Sie unter **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**.

Beamtenanwärter stehen in einem besonderen Dienstverhältnis

Für Beamtenanwärterinnen und Beamtenwärter gelten keine Tarifverträge, sondern die beamtenrechtlichen Gesetze (u.a. Beamtengesetz, Besoldungs-

gesetz, Beamtenversorgungsgesetz). Daneben gibt es Verordnungen (u.a. Arbeitszeitverordnung, Beihilfeverordnung) und eine Reihe von Verwaltungsvorschriften. Dort sind auch die Pflichten und Rechte aus dem Beamtenverhältnis geregelt.

Veränderungen annehmen

Am Anfang ist vieles noch ganz neu und aufregend. Es gibt tausend Fragen und man spürt, dass sich gegenüber der Schulzeit vieles ändern wird. Aber: Veränderungen sind gut. Sehr gut. Man wächst an ihnen und sammelt Erfahrungen!

Vielleicht fragen Sie sich: Wie sind wohl die Kollegen? Werden sie mich mögen? Werde ich sie mögen? Ja, Sie werden viele, neue Menschen kennen lernen. Nicht nur Kollegen der gleichen Dienststelle, sondern auch Mitarbeiter anderer Behörden. Sie werden sehen, dass Sie mit den meisten Kolleginnen und Kollegen gut 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.

Kleidung

„Was soll ich bloß anziehen?" Für die private Kleidung gelten Freiheiten und persönliche Vorlieben. Da sind Sie es nicht gewohnt. dass man Ihnen Vorschriften macht, wie Sie sich zu kleiden haben. Dennoch hat gerade das so genannte Kopftuchurteil gegen eine Lehramtsanwärterin im baden-württembergischen Schuldienst gezeigt, dass an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes teilweise besondere Anforderungen gestellt werden.

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.

RECHT

> 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

Arbeitskleidung
Die Arbeitskleidung soll die eigene Kleidung des Arbeitnehmers vor allem vor Verschmutzung schützen, 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 (Arztkittel, Schwesterntracht) getragen.

Schutzkleidung
Für bestimmte Tätigkeiten ist eine Schutzkleidung notwendig, z.B. bei Tätigkeiten oder an Arbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer (bzw. Auszubildende) gesundheitlichen Gefahren oder außergewöhnlicher Beschmutzung ausgesetzt ist.

Dienstkleidung
Unter Dienstkleidung versteht man Kleidungsstücke, die während der Arbeit als Kenntlichmachung dienen, z.B. bei der Feuerwehr oder der Polizei. Im Regelfall trägt der Arbeitgeber die Kosten für Arbeits-, Berufs- und Dienstkleidung oder er stellt sie zur Verfügung. Wenn der Arbeitgeber die Kosten für die Kleidung trägt, ist er natürlich auch Eigentümer. Die Details zur Schutzkleidung (bzw. zu Arbeitsmitteln) sind im Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) festgelegt (▶ siehe Kasten).

RECHT

> § 11 SCHUTZKLEIDUNG, AUSBILDUNGSMITTEL

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

Der öffentliche Dienst im Überblick

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten in Deutschland 5.987 Mio. Beamte und Arbeitnehmer, davon 4.738 Mio. im „klassischen" öffentlichen Dienst, u.a. Bund, Länder, Kommunen). Davon stehen 1.677,4 Mio. im Beamtenverhältnis, mehr als 2.895 Mio. sind im Tarifbereich beschäftigt. Hinzu kommen noch 165.645 Berufs- oder Zeitsoldaten.

„Sichere Jobs" stehen nach wie vor hoch im Kurs. Sie haben sich im Auswahlverfahren bewährt und eine Einstellungszusage erhalten.

Der Zugang zum öffentlichen Dienst ist im Grundgesetz geregelt.

Für die Einstellungszusage 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 funktionsspezifische Qualifikation ankommt, gilt für den Einstieg als Beamter die laufbahnspezifische Qualifikation als entscheidende Zugangsvoraussetzung.

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.

Das Meinungsforschungsinstitut forsa untersucht im Auftrag des dbb beamtenbund und tarifunion seit vielen Jahren, wie die deutsche Bevölkerung über den öffentlichen Dienst denkt. Demnach stuft die Mehrheit der Befragten die Beamten als pflicht- und verantwortungsbewusst, als zuverlässig, kompetent, rechtschaffen und hilfsbereit ein. Etwa die Hälfte hält die Beamten für unbestechlich, jeder Dritte für flexibel. Im Vergleich zu den Vorjahren werden Beamte nun häufiger als kompetent, rechtschaffen und unbestechlich, seltener als pflichtbewusst eingestuft.

Nach wie vor werden die meisten öffentlichen Einrichtungen – allen voran Schulen, Krankenhäuser, Polizei und Kriminalpolizei, Gerichte, Kindergärten, Fachhochschulen und Universitäten, Straßenreinigung und Müllabfuhr – als wichtig erachtet.

Das Ansehen einzelner Berufsgruppen
An der Spitze des Berufe-Rankings stehen seit vielen Jahren die Feuerwehrleute, die Ärzte sowie die Kranken- und Altenpfleger, die bei nahezu allen Bürgern ein hohes Ansehen haben und die TOP-10 bei den Berufen anführen. Danach sind die beliebtesten Berufe: Erziehern im Kindergarten/Kita, Polizisten, Richter, Piloten, Hochschulprofessoren, Lehrer und Beschäftigte bei der Müllabfuhr.

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. Die Auswahlverfahren werden von jeder Dienstbehörde in eigener Verantwortung und Zuständigkeit durchgeführt. Für die Form des Auswahlverfahrens nutzen die Verwaltungsbehörden heute auch Einstellungstests wie sie in der privaten Wirtschaft gang und gäbe sind.

Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden
Auch 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.

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.
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.

TIPP

> NATIONALER AKTIONSPLAN „INTEGRATION"

Das Themenfeld „Migranten im öffentlichen Dienst" wird im Nationalen Aktionsplan „Integration" erstmals behandelt. Der Bund seiner Verantwortung zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst.

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.

Mehr Informationen unter **www.wir-sind-bund.de**.

wir sind bund.
Mach mit –
gestalte Zukunft!

www.wir-sind-bund.de

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland

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 4,738 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.

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. Bestimmte Berufsfelder werden bis heute als so genannte „Männerdomäne" bezeichnet. 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. Mit dem Frauenförderplan wird u.a. auch das Ziel verfolgt, den Frauen bessere Rahmenbedingungen bei Stellenausschreibungen und Hilfestellungen bei Bewerbungsschreiben zu bieten. Mehr Informationen unter **www.frauen-im-öffentlichen-dienst.de** ↖.

Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses 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 dokumentie-

ren wir beide Tarifverträge unter **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**.
Der TVAöD wurde am 13. September 2005 abgeschlossen und hat einen Allgemeinen Teil sowie jeweils einen Besonderen Teil „Pflege“ bzw. „BBiG“.

URTEILE

> 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-öffentlichen-dienst.de

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, Gesundheitsund 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/Arbeitnehmer 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.

Der Ausbildungsvertrag

Vor Beginn einer Ausbildung wird für Auszubildende (nicht für Beamtenanwärter) ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Das schreibt beispielsweise das Berufsbildungsgesetz (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 beigefügt. Nachträgliche Ergänzungen bzw. Änderungen sind schriftlich festzuhalten. 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. Bei Fragen zu Tarifverträgen, helfen die Gewerkschaften oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

URTEILE

> § 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)

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-öffentlichen-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 Ausbildungszeit 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.
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.

TIPP

> 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.

Pflicht des Ausbilders
Die auszubildende Einrichtung oder Behörde ist verpflichtet, dem Auszubildenden währende 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 Rahmen 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 Beamtenanwärter/innen

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 Richtergesetz 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. Nunmehr 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 Bundeswehr-Verband beteiligt.
An diesem Beispiel wird deutlich, welch wichtigen Einfluss die Gewerkschaften für die Belange von Beamtinnen und Beamten nehmen. Davon profitieren natürlich auch die Berufseinsteiger.

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 Sind 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 Vorge-

setzten 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 Gehorsamspflicht 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.

Bekenntnis 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.
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

HINWEIS

> 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.

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, Archivdienst, 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
- mittleren Dienst 2 bis $2^1/_2$ Jahre
- gehobenen Dienst 3 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

www.

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 Beurtei-

lungsrichtlinien 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. Funktionsebene 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 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 Hinzutritt 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 Dienstherren gehört (z.B. über- und zwischenstaatliche Organisationen), oder auch einer nichtöffentlichen Einrichtung zugewiesen 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 Ent-

wicklungshilfe – 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.

TIPP

> 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.

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 zurückgelegt, 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 vorleget 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

TIPP

> § 17 ABSCHLUSSPRÄMIE FÜR AUSZUBILDENDE

(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 Ausbildende von Satz 1 abweichen.

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

> 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

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!

TIPP

> § 18 ZEUGNIS

Der Ausbildende 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

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".

Zeugnisse können für die berufliche Weiterentwicklung enorm wichtig sein – vor allem, wenn man sich auf eine andere Stelle 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, helfen Ihnen eventuell die folgenden Beispiele weiter.

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

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Allgemeines zu „Pflichten“ und „Rechten“

„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, 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.

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.

URTEILE

> FERNBLEIBEN NUR MIT VORHERIGER ZUSTIMMUNG

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.

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 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.

Arbeitgeber kann Attest verlangen
Je nach auszuübender 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.

WORT-LAUT

> § 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. Genaueres 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.

HINWEIS

> 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.

URTEILE

> 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.

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.

URTEILE

> § 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 berechtigte 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:

- 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.

HINWEIS

> BEAMTENANWÄRTER UNTERLIEGEN DEM 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.

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 finden Sie unter **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de** ↖). 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 Minuten
> bei mehr als 4 1/2 bis 6 Stunden Arbeitszeit 30 Minuten Pause
> bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit 60 Minuten.

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
> Schaustellergewerbe

URTEILE

> 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 60Minuten betragen. Nur Pausen, die länger als 15 Minuten sind, gelten überhaupt als Pausen. Nach 41/2 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.

> 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 4Uhr morgens beschäftigt werden.

Gefährliche Arbeiten & Akkordarbeit

Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit überschreiten oder bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind. Ebenso dürfen Jugendliche grundsätzlich

nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen 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 Entscheidungen 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.

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 gibt es „Mitarbeitervertretungen (MAV)"

In den Kirchen gibt es keinen „Personalrat". Dort gibt es aber Mitarbeitervertretungen (MAV), die die Mitbestimmung für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen wahrnehmen. 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.

Rund ums selbst verdiente Geld

Die Bezüge während der Ausbildung

Vergütungen während der Ausbildung

Die Ausbildungsvergütung – eines der spannendsten Themen bei der Berufswahl. Je nach Branche und Berufszweig 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."

WORT-LAUT

> 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 richten sich die Bezahlungsgrundlagen zunächst nach dem Status des Berufseinsteigers – Auszubildender oder Beamtenanwärter. Auszubildende erhalten eine „Ausbildungsvergütung" (▶ die aktuellen Auszubildendenvergütungen finden Sie in diesem Kapitel) „Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter" erhalten „Anwärterbezüge", die wir ebenfalls in dieses Kapitel aufgenommen haben.

Anwärterbezüge bei Bund und 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.
Die Bezüge für Beamtenanwärter/innen des Bundes und der Länder finden Sie ▶ in diesem Kapitel. 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 folgenden Seiten finden Sie die geltenden Anwärterbezüge beim Bund und in den Ländern. Zum besseren Verständnis dient das Beispiel einer Bezügeabrechnung für Beamtenanwärter/innen am Ende dieses Kapitels.

TIPP

> ANPASSUNG DER ANWÄRTERBEZÜGE DES BUNDES UND DER LÄNDER

Während die Vergütungen und Entgelte der Auszubildenden von den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Gewerkschaften) in Tarifverhandlungen festegelegt werden, bestimmen sich die Anwärterbezüge nach den Besoldungsgesetzen. Die Besoldung in Bund und Ländern wird vom jeweiligen Gesetzgeber festgelegt. Im Allgemeinen orientiert sich die Anpassung der Beamtenbezüge am Tarifergebnis. Auf den folgenden Seiten finden Sie die aktuellen Bezüge der Beamtenanwärter des Bundes und der Länder.

Beamtenanwärter können einen Familienzuschlag erhalten
Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen erhalten Anwärter zusätzlich zum Grundgehalt einen Familienzuschlag, beispielsweise wenn sie „verheiratet" sind oder bereits Kinder haben, für die ein „Anspruch auf Kindergeld" besteht. Die jeweils geltenden Beträge des Familienzuschlags finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter

Beamtenanwärter/innen sind statusrechtlich „Beamte auf Widerruf". Während der Ausbildung werden den Anwärtern sogenannte „Anwärterbezüge" gezahlt. Der Anwärtergrundbetrag orientiert sich an der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt 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. Sollten Anwärter bereits verheiratet sein und der Ehegatte ebenfalls im Beamtenverhältnis stehen, erhalten beide jeweils nur die Hälfte des Familienzuschlags (Stufe 1). Die aktuellen Anwärterbezüge finden Sie auf den weiteren Seiten in diesem Kapitel. Die Bezahlung von Beamtenanwärtern gehört zur Beamtenbesoldung und wird durch die Besoldungsgesetzes des Bundes bzw. der jeweiligen Länder festgelegt. Das Besoldungsrecht ist nicht bundeseinheitlich geregelt.

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 nächsthöheren Laufbahn. Das Grundgehalt steigt innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe nach Stufen (Erfahrung, Alter, Leistung).

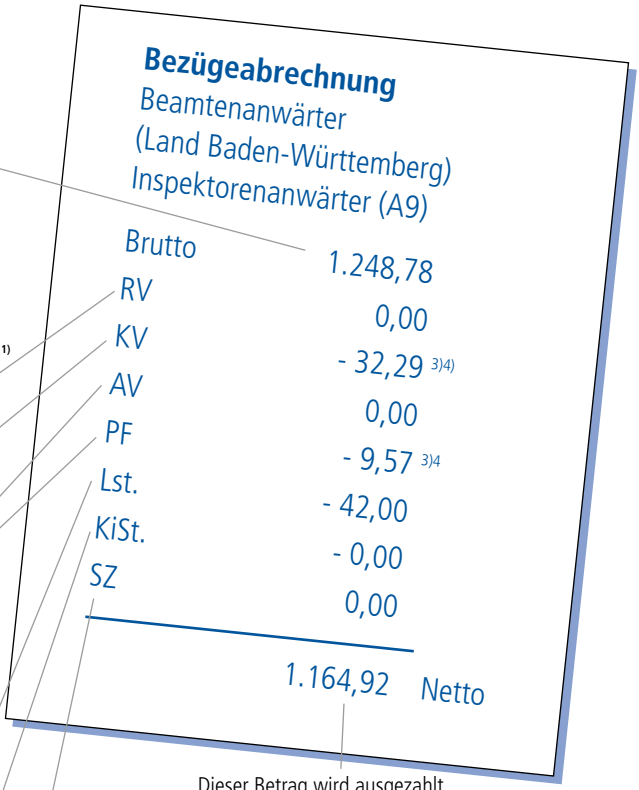
Anpassung der Beamtenbesoldung

Die Besoldung wird vom Gesetzgeber geregelt (für Bundesbeamte macht das der Bundestag, für Landesbeamte der jeweilige Landtag). Die Beamtenbezüge werden meistens nach einem Tarifabschluss angehoben. Insofern spielt die Erhöhung der Löhne auch eine Rolle für die Bezüge der Beamten.

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" und der Pflicht des Dienstherrn zur Sicherstellung des Unterhalts der Beamten.

Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters



siehe Tabelle, auf Seite 102

Sozialabgaben [1)]
- Rentenversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Pflegeversicherung

Steuern [2)]
- Lohnsteuer
- Kirchensteuer (fällt nur an, wenn man einer Kirchengemeinschaft angehört)
- Solidaritätszuschlag

1) Beamte und Beamtenanwärter zahlen keine Sozialabgaben

2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 967,00 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

3) Beamte und Beamtenanwärter sind in der Regel 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 auf **www.dbv.de** informieren.

Die Bezügeabrechnung

Bekommt man zum ersten Mal seine eigene Bezügeabrechnung 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 erläutern wir die Bezügeabrechnung anhand eines Musters auf ▶ Seite 100.

Steuertabellen

Unter **www.bmf-steuerrechner.de** stellt das Bundesministerium der Finanzen die Steuertabellen (Monatstabellen und Jahrestabellen) zur Verfügung.

Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

Die Bezüge für Anwärter/innen werden vom Gesetzgeber festgelegt (Bundestag für Bundesbeamte, die Landtage für die jeweiligen Beamtenanwärter/innen). Auf dieser und den folgenden Seiten finden Sie die jeweils aktuellen Bezüge. Sollten sich die Bezüge erhöhen oder ändern, informieren wir auf **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**

Bund – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.323,38
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-55,66
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.225,86**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.3.2019
A 2 bis A 4	1.145,56
A 5 bis A 8	1.268,99
A 9 bis A 11	1.323,38
A 12	1.466,69
A 13 oder R 1	1.534,68

Baden-Württemberg – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.248,78
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-42,00
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.164,92**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.7.2018
A 5 bis A 8	1.192,89
A 9 bis A 11	1.248,78
A 12	1.393,53
A 13	1.426,46
A 13 oder R 1	1.462,62

Bayern – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.213,85
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-36,00
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.135,99**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 3 bis A 4	1.039,33
A 5 bis A 8	1.159,93
A 9 bis A 11	1.213,85
A 12	1.353,44
A 13	1.385,21
A 13 + Zulage	1.420,08

Berlin – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.167,59
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-28,41
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.097,32**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.6.2018
A 2 bis A 4	982,89
A 5 bis A 8	1.110,51
A 9 bis A 11	1.167,59
A 12	1.315,35
A 13	1.348,96
A 13 + Zulage	1.385,88

Brandenburg – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.258,07
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-43,66
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.172,55**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 4	1.088,05
A 5 bis A 8	1.205,53
A 9 bis A 11	1.258,07
A 12	1.394,11
A 13	1.425,06
A 13 + Zulage	1.459,04

Bremen – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.188,68
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-31,83
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.114,99**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.7.2018
A 6 bis A 8	1.133,37
A 9 bis A 11	1.188,68
A 12	1.331,84
A 13	1.364,39
A 13 + Zulage	1.400,17

Hamburg – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.221,40
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-37,33
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.142,21**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 4	1.049,10
A 5 bis A 8	1.168,18
A 9 bis A 11	1.221,40
A 12	1.359,25
A 13	1.390,60
A 13 + Zulage	1.425,04

Hessen – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.203,04
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-34,25
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.126,93**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.2.2018
A 5	1.027,59
A 6 bis A 8	1.148,83
A 9 bis A 11	1.203,04
A 12	1.343,39
A 13	1.375,33
A 13 + Zulage	1.410,39

Mecklenburg-Vorpommern – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.194,29
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-32,75
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.119,68**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 2 bis A 4	1.018,09
A 5 bis A 8	1.139,84
A 9 bis A 11	1.194,29
A 12	1.335,23
A 13	1.367,28
A 13 + Zulage	1.402,50

Niedersachsen – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.169,74
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-28,75
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.099,13**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.6.2018
A 4	973,24
A 5 bis A 8	1.109,04
A 9 bis A 11	1.169,74
A 12	1.326,91
A 13	1.362,66
A 13 + Zulage	1.401,92

Nordrhein-Westfalen – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.255,68
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-43,25
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.170,57**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 5 bis A 8	1.199,78
A 9 bis A 11	1.255,68
A 12	1.400,37
A 13	1.433,28
A 13 oder R 1	1.469,43

Rheinland-Pfalz – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.158,05
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-26,91
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.089,28**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 4	1.012,02
A 5 bis A 8	1.123,25
A 9 bis A 11	1.158,05
A 12	1.298,09
A 13	1.329,96
A 13 + Zulage	1.364,96

Saarland – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.177,21
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-30,00
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.105,35**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.9.2018
A 2 bis A 4	1.003,45
A 5 bis A 8	1.123,52
A 9 bis A 11	1.177,21
A 12	1.316,20
A 13	1.347,82
A 13 + Zulage	1.382,56

Sachsen – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.283,69
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-48,25
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.193,58**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 4	1.104,79
A 6 bis A 8	1.228,41
A 9 bis A 11	1.283,69
A 12	1.426,79
A 13 oder R 1	1.495,10

Sachsen-Anhalt – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.212,82
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-35,83
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.135,13**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 4	1.038,47
A 5 bis A 8	1.158,94
A 9 bis A 11	1.212,82
A 12	1.352,28
A 13	1.384,00
A 13 + Zulage	1.418,85

Schleswig-Holstein – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.191,22
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-32,25
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.117,11**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 2 bis A 4	1.007,97
A 5 bis A 8	1.134,60
A 9 bis A 11	1.191,22
A 12	1.337,83
A 13	1.371,19
A 13 + Zulage	1.407,81

Thüringen – Beamtenanwärter/innen

Bezügeabrechnung
Beamtenanwärter/in
Gehobener Dienst A 9

Brutto	1.221,39
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-37,33
Kirchensteuer	0,00
Soli Zuschlag	0,00
Netto	**1.142,20**

Anwärtergrundbetrag

Besoldungsgruppe	ab 1.1.2018
A 6 bis A 8	1.164,24
A 9 bis A 11	1.221,39
A 12	1.369,34
A 13 oder R 1	1.403,00
A 13 + Zulage	1.439,97

Die Gehaltsabrechnung

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?".
Zum besseren Verständnis haben wir auf ▶ Seite 111 ein Muster einer „Gehaltsabrechnung für Auszubildende" abgebildet.

Steuertabellen
Unter
www.bmf-steuerrechner.de
stellt das Bundesministerium der Finanzen die Steuertabellen (Monatstabellen und Jahrestabellen) zur Verfügung.

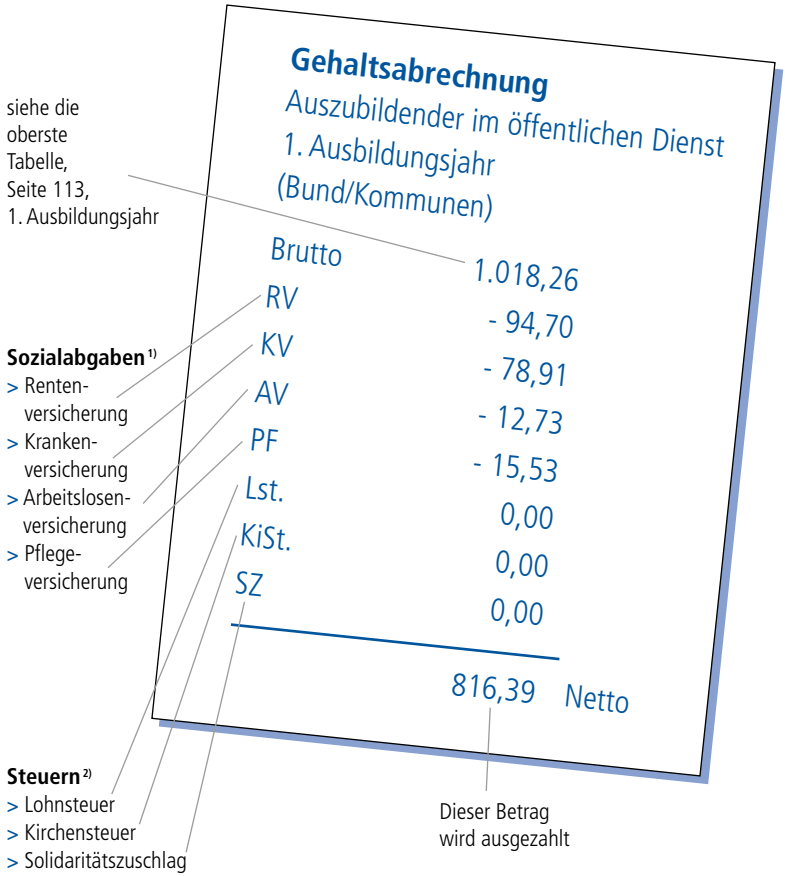
Kindergeld und Kinderfreibetrag

Kindergeld wird für Kinder – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – gezahlt, wenn sie in Deutschland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Dasselbe gilt, wenn die Kinder in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes leben.
Als Kinder werden berücksichtigt:

> im ersten Grad mit dem Antragsteller verwandte Kinder, darunter auch angenommene (adoptierte) Kinder,
> Kinder des Ehegatten (Stiefkinder), Kinder des eingetragenen Lebenspartners und Enkelkinder, die der Antragsteller in seinen Haushalt aufgenommen hat,
> Pflegekinder, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Dazu gehört insbesondere, dass der Antragsteller mit ihnen durch ein familienähnliches, auf längere Dauer angelegtes Band verbunden ist und er sie nicht zu Erwerbszwecken in seinen Haushalt aufgenommen hat.
Die Pflegekinder müssen wie eigene Kinder zur Familie gehören; ein Obhuts- und Betreuungsverhältnis zu den leiblichen Eltern darf nicht mehr bestehen.
Für ein über 18 Jahre altes Kind kann bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Kindergeld weitergezahlt werden, solange es für einen Beruf ausgebildet wird.

Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden



1) Die Beitragssätze betragen ab 01.01.2019:
RV 9,3 % (18,6 % insgesamt)
KV 14,6 % + 1,0 %
AV 1,5 % (3,0 % insgesamt)
PF *1,5025 % (3,05 % insgesamt)
* für kinderlose versicherte bis zum 24. Lj. ist ein Beitragszuschlag von 0,25 % fällig

2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 967,00 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

Darunter ist die Ausbildung für einen zukünftigen Beruf zu verstehen. Die Ausbildungsmaßnahmen müssen auf ein bestimmtes Berufsziel ausgerichtet sein und notwendige, nützliche oder förderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Ausübung des angestrebten Berufs vermitteln. Zur Ausbildung für einen Beruf gehören der Besuch allgemeinbildender Schulen, die betriebliche Ausbildung, eine weiterführende Ausbildung sowie die Ausbildung für einen weiteren Beruf.
Die Kindergeldzahlung endet spätestens mit dem Ende des Schuljahres bzw. bei Kindern in betrieblicher Ausbildung oder im Studium mit dem Monat, in dem das Kind vom Gesamtergebnis der Abschlussprüfung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, auch wenn der Ausbildungsvertrag für längere Zeit abgeschlossen war oder das Kind nach der Abschlussprüfung an der (Fach-) Hochschule noch immatrikuliert bleibt.
Das Kindergeld beträgt seit 01.01.2018 für das 1. und 2. Kind bei 194 Euro, für das 3. Kind werden 200 Euro und für jedes weitere Kind 225 Euro gezahlt. Zum 01.07.2019 steigen diese Beträge um jeweils 10 Euro.

HINWEIS

> TARIFERGEBNIS FÜR BUND UND KOMMUNEN 2018 BIS 2020 SOWIE DIE ÜBERTRAGUNG AUF BEAMTE UND BEAMTENANWÄRTER

Die Tarifeinigung für die Jahre 2018 bis 2020 sieht vor, die Tabellenwerte in drei Schritten zu erhöhen 3,19 Prozent ab 01.03.2018, 3,09 Prozent ab 01.04.2019 und 1,06 Prozent ab 01.03.2020.
Auszubildende und Praktikanten
Für Auszubildende und Praktikanten (Bund und Kommunen) erhöhen sich Vergütungen und Entgelte jeweils zum 01.03.2018 und noch einmal zum 01.03.2019 um jeweils 50 Euro. Die aktuellen Entgelte finden Sie auf ▶ Seite 113 (Bund und Kommunen) und Seite 66 (TV-Länder). Neben der Tariferhöhung bekommen Auszubildende und Praktikanten einen weiteren Urlaubstag. Ebenso wurde für Auszubildende die Übernahmeregelung bis zum Oktober 2020 verlängert.

Ausbildungsvergütungen (TVöD-Bund/Kommunen)

In den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVöD Bund/Kommunen) sind die Ausbildungsentgelte geregelt. Die Vergütungen werden in Verhandlungen zwischen den Arbeitgebern (Bund/Kommunen) sowie den Gewerkschaften ausgehandelt.

HINWEIS

> GEWERKSCHAFTEN SETZEN VERBESSERUNGEN DURCH

Für Auszubildende und Praktikanten in Bund und Kommunen erhöhten sich die Vergütungen und Entgelte zuletzt zum 01.03.2019 um 50 Euro. Die aktuellen Entgelte finden Sie auf dieser Seite. Neben der Tariferhöhung konnten die Gewerkschaften für Auszubildende und Praktikanten einen weiteren Urlaubstag durchsetzen. Ebenso wurde für Auszubildende die Übernahmeregelung bis zum Oktober 2020 verlängert.

Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen Tabelle TVAöD ab 01.03.2019

Ausbildungsjahr	BBiG	Pflege
1. Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro	1.140,69 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro	1.202,07 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro	1.303,38 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro	–

Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen) Tabelle Praktikanten (TVPöD) ab 01.03.2019

Praktikantin bzw. Praktikant für den Beruf	
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.826,21 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.602,02 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers, der Masseurin und med Bademeisterin, des Masseurs und med Bademeisters, der Rettungssanitäterin, des Rettungssanitäters	1.545,36 Euro

Ausbildungsvergütungen in den Ländern (TVA-L)

Im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes der Länder sind u.a. auch die Ausbildungsvergütungen geregelt. Die Arbeitgeber der Länder haben sich in einer Tarifgemeinschaft – TdL – zusammengeschlossen (mit Ausnahme von Hessen gehören alle Länder der TdL an).
Die Entgelte für Auszubildende und Praktikanten erhöhten sich durch das Tarifergebnis der Länder im Frühjahr 2019 zum 01.01.2019 um 50,00 Euro. Die aktuellen Beträge finden Sie in den unteren Tabellen. Zum 01.01.2020 gibt es eine weitere Erhöhung um 50 Euro. Neben höheren Vergütungen haben die Gewerkschaften für Auszubildende und Praktikanten auch Verbesserungen beim Urlaub (29 statt 28 Tage) und der Beschäftigungssicherung erreicht (Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung).

Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld)

Auszubildende und Praktikanten, die jeweils am 01. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 95 Prozent der Ausbildungsvergütung (Tarifgebiet West). Für Auszubildende im Osten ist ab 2019 die Angleichung an das Westniveau vorgesehen.

Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern

TVA-L BBiG

Ausbildungsjahr	Entgelt ab 1.1.2019
1. Ausbildungsjahr	981,82 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.016,96 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.085,61 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.154,51 Euro

TVA-L Pflege

Ausbildungsjahr	Entgelt ab 1.1.2019
1. Ausbildungsjahr	1.105,70 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.171,70 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.278,00 Euro

Entgelte der Praktikanten (Länder)

Praktikantin/Praktikant für den Beruf	Entgelt ab 1.1.2019
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.798,54 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.571,26 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers der Masseurin und med Bademeisterin des Masseurs und med Bademeisters der Rettungsassistenztin, des Rettungsassistenten	1.516,31 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 „BBiG" bzw. „Pflege" geregelt.

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

WORT-LAUT

> § 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 Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden 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 Bruttokrankengeld 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

Sie allerdings am vierten Tag wieder zur Arbeit oder der vierte Tag fällt auf ein Wochenende, benötigen Sie kein ärztliches Attest.

WORT-LAUT

> § 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 Sechstagewoche 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 Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

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

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

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.

WORT-LAUT

> § 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. Für Auszubildende der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg im Geltungsbereich des BT-K ist eine abweichende Regelung vereinbart.
(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

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. Wenn in der Dienststelle „gleitende Arbeitszeit" praktiziert wird, können die Mitarbeiter ihre tägliche Arbeitszeit selbst disponieren (außerhalb einer festgelegten „Kernzeit").

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

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.

TIPP

> 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.

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

Arbeitszeitgesetz gilt auch für Azubis die das 18. Lj. vollendet haben
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.

Sonntagsarbeit
Auszubildende und Anwärter, die das 18 Lj. noch nicht vollendet haben, 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.

Urlaub

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 ist in den jeweiligen Tarifverträgen für Auszubildende und Praktikanten geregelt. Nach § 9 des TVAöD (Bund und Kommunen) beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage (Stand April 2018).

Für bestimmte Personenkreise gibt es noch abweichende Regelungen:

> Auszubildende im Schichtdienst nach dem TVAöD – Besonderer Teil Pflege – im zweiten und dritten Ausbildungsjahr pauschal einen Tag Zusatzurlaub,

WORT-LAUT

> NEU: GEWERKSCHAFTEN SETZEN MEHR URLAUB DURCH

In den letzten Tarifrunden 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 30 Ausbildungstage beträgt.

Auszug aus dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes, Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG (TVAöD-BBiG)

> 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.

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" Anlasse. Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamte und Anwärter sowie Arbeitnehmer und Auszubildende in bestimmten Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge bzw. Vergütung oder Lohn von der Arbeit freigestellt werden. Die genauen Anlässe und Freistellungstage finden Sie im Kasten auf der nächsten Seite.
In sonstigen dringenden Fällen können bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung gewährt werden.

Sonderurlaub und sonstige Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung

> 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* 1 Arbeitstag*
> 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum	
> 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 Paragraf 45 SBG V besteht oder bestanden hat,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*
c) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, dass 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.	

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.

Bildungsurlaub

www.bildungs-urlaub.de

Reisekosten und 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.

WORT-LAUT

> § 10 AUSBILDUNGSMASSNAHMEN AUSSERHALB DER AUSBILDUNGSSTÄTTE

In § 10 des Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) – Besonderer Teil sind die Details zur Kostenerstattung bei Dienstreisen geregelt **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**

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:

WORT-LAUT

> 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 Fahrpreisermäßigungen (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 Familienheimfahren

> 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 (TVAöD)

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

HINWEIS

> 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."

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 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 Spruchtätigkeit.
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.

HINWEIS

> 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.

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 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

WORT-LAUT

> 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)

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.

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 bei Zusage der Umzugskosten
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

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

- > Rentenversicherung
- > Krankenversicherung
- > Pflegeversicherung
- > Arbeitslosenversicherung
- > Unfallversicherung

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 18,6 Prozent). D. h., vom Bruttogehalt werden den Tarifbeschäftigten und Auszubildenden jeden Monat 9,3 Prozent vom Bruttoverdienst einbehalten.

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).

Versicherungspflicht gilt auch für Auszubildende
Bis auf wenige Ausnahmen sind alle Arbeitnehmer 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.selbsthilfeeinrichtungen.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 Bettag 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),
> 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. Beamtenanwärterinnen 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.

TIPP

> 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.selbsthilfeeinrichtungen.de**.

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 Beamtinnen und Beamte sollten deshalb schon frühzeitig mit Hilfe des Staates „privat vorsorgen".

Berechnung des Ruhegehalts

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 Amtszulagen, 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 2/3 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Der Ruhestandsbeamte erhält eine Mindestpension, wenn dies für ihn günstiger ist, als die Berechnung nach der erdienten Zeit. Die Mindestversorgung liegt zwischen 1.500 und 1.650 Euro (Brutto) und ist in Bund und Ländern unterschiedlich).
Mehr Informationen finden Sie im Ratgeber „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“, den man im Internet für nur 7,50 Euro bestellen kann: **www.beamtenversorgung-in- bund-und-ländern.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.

TIPP

> BEITRÄGE FÜR DIE ALTERSVORSORGE SIND SONDERAUSGABEN

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

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. 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**.

Riester-Förderung und Eigenbeitrag

Trotz der staatlichen Förderung und der möglichen Steuererleichterungen muss der Einzelne auch einen Beitrag leisten. Schließlich kommt ihm das im Alter zugute. Die Höhe des Eigenbeitrages ergibt sich aus 4 Prozent des maßgeblichen Einkommens abzüglich der Zulagen. Ist die Zulage höher als der eigene Aufwand, muss ein bestimmter Mindesteigenbeitrag geleistet werden, um die volle staatliche Förderung zu erhalten. Seit 2005 muss unabhängig von der Zahl der Kinder mindestens ein Sockelbetrag i.H.v. 60 Euro geleistet werden. Ansonsten wird die Zulage nur anteilig gewährt.
Der Mindesteigenbeitrag muss ab dem Jahr 2012 für alle Zulageberechtigten geleistet werden – also auch für Personen, die keine direkten Riester-Zulagen erhalten (z.B. als Ehefrau von einem berufstätigen Ehemann, der Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung leistet).

TIPP

> RECHTZEITIGES VORSORGEN ZAHLT SICH AUS

Grundsätzlich gilt: Je früher man mit der Investition in die private Altersvorsorge beginnt, desto höher sind später die Erträge.

Wohn-Riester

Am 20.06.2008 hat der Bundestag mit dem Eigenheimrentengesetz zusätzlich den Weg für das sogenannte „Wohn-Riester" freigemacht. Damit kann der Bau bzw. Kauf von Wohneigentum im Rahmen der staatlich geförderten Riester-Rente erfolgen.

Gefördert wird dabei die Tilgung eines Darlehens zum Bau oder Kauf einer selbstgenutzten Wohnung. Dabei muss der Kreditvertrag vorsehen, dass das Darlehen bis zum 68.Lebensjahr getilgt ist. Voraussetzung für Wohn-Riester ist, dass sich die Immobilie in Deutschland befindet und nach 2007 angeschafft bzw. fertiggestellt wurde. Zusätzlich muss der Eigentümer dort seinen Hauptwohnsitz und Lebensmittelpunkt haben. Nicht gefördert wird der Kauf von vermieteten Wohnungen oder auch Modernisierungsmaßnahmen.

Vorsicht besteht in den Fällen, wenn die geförderte Immobilie später verkauft oder vermietet wird. Dann droht ggf. eine Nachversteuerung, wobei es auch Ausnahmen gibt. Deshalb ist gerade bei dieser Form der Riester-Förderung eine gute Beratung zu empfehlen!

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,
> rücklagebildend (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).

TIPP

> 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.berufsstart-im-öffentlichen-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

TIPP

> 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.

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.

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.

Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung

Beamtinnen und Beamte sind nicht – wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – 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.

Freie Heilfürsorge
Im Rahmen der Freien Heilfürsorge werden die Krankheitskosten bestimmter Beamtengruppen (und einiger weiterer Gruppen) von deren Dienstherrn (Bund oder dem jeweiligen Land) übernommen. Folgende Beamte erhalten freie Heilfürsorge (es gibt landesrechtliche Unterschiede):

- Polizeivollzugsbeamte und -anwärter der Bundespolizei, soweit sie sich nicht unwiderruflich für Beihilfe entschieden haben,
- Polizeivollzugsbeamte und -anwärter der Länder (bei Beamten der Bereitschaftspolizei besteht stattdessen teilweise die Pflicht, den Polizeiärztlichen Dienst aufzusuchen),
- Beamte und Anwärter im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren und bei Landesfeuerwehrschulen in einigen Bundesländern (aber beispielsweise nicht in NRW)
- Beamte und Anwärter, die in Justizvollzugsanstalten beschäftigt sind,
- Zivildienstleistende, die ihren Dienst innerhalb der Bundesrepublik verrichten.

Soldaten der Bundeswehr haben im Gegensatz hierzu den Anspruch auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung. Im Notfall, per Überweisung des Truppenarztes oder bei Auslandsurlauben kann aber anstelle eines Truppenarztes bzw. Standortarztes auch ein niedergelassener Arzt aufgesucht werden.

Erhält ein Beamter oder Anwärter „Heilfürsorgeleistungen", so werden diese als sogenannte Sachbezüge unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Besoldung angerechnet, soweit nichts anderes bestimmt ist. Im Rahmen der Heilfürsorge übernimmt der Dienstherr insbesondere bei Polizisten die ihnen entstehenden Krankheitskosten vollständig. Andere Beamte und Anwärter können für einen Teil der Krankheitskosten privat vorsorgen oder sich freiwillig gesetzlich versichern. Die freie Heilfürsorge erstreckt sich nicht auf die Familienmitglieder. In letzter Zeit wurde die Heilfürsorge für Polizeibeamte zugunsten der Beihilfe in vielen Bundesländern abgeschafft.

Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht

Der Gesetzgeber hat zum 1.7.2011 die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes beschlossen. Die Aussetzung der Wehrpflicht führte auch zur Aus-

TIPP

> DAUER UND VERGÜTUNG DES BUNDESFREIWILLIGENDIENSTES (BFD)

Dauer des BFD

Der BFD ist, hinsichtlich seiner Dauer flexibel ausgestaltet. Im Regelfall soll er ein Jahr dauern. Maximal sind zwei Dienstjahre möglich, im Minimum sechs Monaten. Der Dienst steht Männern wie Frauen offen. Ein Höchstalter gibt es, anders als beim FSJ, nicht. Auch ist kein Mindestalter vorgesehen. Allerdings muss die allgemeine Schulpflicht erfüllt sein.

Vergütung – Taschengeld währenddes BFD

Während des BFD erhalten die Freiwilligen ein Taschengeld, deren Obergrenze z.Z. 402 Euro (Stand: Januar 2019) beträgt. Viele Einrichtungen bzw. Einsatzstellen bieten auch kostenlose Unterkunft und Verpflegung an bzw. Zahlen eine Abgeltung. Das Taschengeld für den BFD wird von den jeweiligen Einsatzstellen gezahlt. Die tatsächliche ausgezahlte Höhe des Taschengeldes ist variabel und unterliegt der Vereinbarung zwischen den Einsatzstellen und den Freiwilligen. Zusätzlich zum Taschengeld können die Einsatzstellen Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung bzw. entsprechende Ersatzleistungen gewähren. Der Bund leistet einen Zuschuss an die Einsatzstellen. Für Taschengeld und Sozialversicherungsbeiträge beträgt dieser Zuschuss für Freiwillige bis zum 25.Lebensjahr maximal 250 Euro monatlich und für Freiwillige über 25 Jahren maximal 350 Euro monatlich.

Mehr Informationen unter **www.bundesfreiwilligendienst.de**

setzung des Zivildienstes. Im Gegenzug wurde der Bundesfreiwilligendienst eingesetzt, der grundsätzlich in Vollzeit zu leisten ist. Sofern die Freiwilligen aber älter als 27 Jahre sind, ist auch Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden möglich.

Höhere Bundesförderung für Jugendfreiwilligendienste

Um eine Konkurrenz zu den bestehenden Jugendfreiwilligendiensten zu vermeiden, wurde auch die Bundesförderung der bestehenden Jugendfreiwilligendienste ausgebaut. 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 Forstpflege bis hin zur Tierpflege.

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.

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 einschüchtern und wenden Sie sich umgehend an die JAV oder den Personalrat, sie werden Ihnen weiterhelfen und entsprechende Maßnahmen einleiten – Sie haben ein Recht darauf.

GEMEINSAM GEGEN MOBBING

www.mobbing-web.de

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 Beschäftigungsverbotes 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. Wir versuchen hier einige Antworten zu den wichtigsten Fragen zu geben.

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 Arbeitnehmerinnen 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 empfehlen wir die schriftliche Form.
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.

Schutzfristen & Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft

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. Für Arbeiten am Bildschirm, gibt es keine besonderen Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen.
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. Es gibt einige wenige Ausnahmen für bestimmte Beschäftigungsbereich, beispielsweise Krankenpflegeanstalten, Verkehrswesen, Theater.

Urlaubsanspruch

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 Kündigung 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.

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 sehr umfangreich ist. Aber gehen Sie ruhig zum Personalrat oder zur JAV. Gerne hilft Ihnen auch die jeweilige Gewerkschaft. 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 begrapscht 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 Betriebs-

klima 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

TIPP

> 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.

> In den meisten Dienststellen gibt es Dienstvereinbarungen, die regeln, wie sexuelle Belästigungen geahndet werden

Sobald der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte von einer Belästigung erfährt, ist er dazu verpflichtet, tätig zu werden. Bei Beamten wird ein Vorermittlungsverfahren eingeleitet, bei Arbeitnehmern 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.

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.

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 Grundwehrdient 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.

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 1951 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.

DBW seit dem Jahr 1951

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Nach der Ausbildung

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 – Arbeitgeber und Gewerkschaften – haben sich darauf verständigt – unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – die Auszubildenden bei Bund und Kommunen zu übernehmen.
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

WORT-LAUT

> § 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: Außerkrafttreten der (neuen) Regelung des § 16a TVAöD mit Ablauf des 22.02.2016.

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

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.

WORT-LAUT

> 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:

WORT-LAUT

> § 22 MITTEILUNGSPFLICHT UND WEITERARBEIT

(1) Beabsichtigt der Ausbildende, 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 Ausbildende 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 Ausbildenden zu treten beabsichtigt.
Beabsichtigt der Ausbildende 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.

WORT-LAUT

> 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)

WORT-LAUT

> SCHADENSERSATZ BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG

(1) Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Ausbildende 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)

WORT-LAUT

> § 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 Ausbildende 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)

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?

WORT-LAUT

> § 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 Ausbildende von Satz 1 abweichen.

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.

Stichwortverzeichnis

A

Abmahnung 89
Abschlussprämie für Auszubildende 80, 163
Akkordarbeit 88
Alterssicherung der Beamten 139 f.
Altersvorsorge 22
Amtshaftpflichtversicherung 18
Anpassung der Beamtenbesoldung 99
Anwärterbezüge 96 f.
Anwärterpaket 11 ff.
Arbeitgeber 54
Arbeitnehmer 58
Arbeits- und Ausbildungszeit 120
Arbeitskleidung 52
Arbeitszeitgesetz 121
Arbeitszeitregelungen für den öffentlichen Dienst 118 ff.
Ärztliche Untersuchungen 86
Attest 86
Ausbilder 58
Ausbildungsfremde Arbeiten 66
Ausbildungsinhalte 64 f.
Ausbildungsmittel 52
Ausbildungsnachweis 66
Ausbildungsordnung 66
Ausbildungsplan 67
Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst 113 f.
Ausbildungsverhältnis 59
Ausbildungsvertrag 61 f.
Ausflüge und Klassenfahrten 121
Auszubildende 55

B

Baden-Württemberg 102
Bausparen 20, 29 f.
Bayern 102
Beamtenanwärter/innen 22, 50 f., 67 ff., 140
Beamtenberuf 47

Beamtenverhältnis 69 f.
Beförderungsauslagen 135
Beihilfe, Beihilfeanspruch 29, 146
Berechnung des Ruhegehalts 141 f.
Berichtsheft 66, 120
Berlin 103
Berufsausbildungsbeihilfe 116
Berufsbildungsgesetz (BBiG) 63
Berufsgenossenschaft 63
Berufskleidung 52
Berufsschulpflicht 63 f.
Berufsunfähigkeit 30 f.
Beschäftigungsverbot 65
Besoldung, Besoldungsrecht, Besoldungsanpassung 98 f.
Besonderer Kündigungsschutz 152 f.
Beurlaubung ohne Dienstbezüge/ohne Vergütung 127 f.
Beurteilungsbogen 67
Bezüge während der Ausbildung 96 ff.
Bezügeabrechnung (Muster) 100 f.
Bildungsurlaub 128
Blockunterricht 64
Brandenburg 103
Bremen 104
Bund 101
Bundesfreiwilligendienst 149

D

Dauer der Ausbildung 66
dbb beamtenbund und tarifunion 34
DBV-Spezial – Vorsorge macht Schule 17 ff.
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) 156
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) 34
Die ersten Wochen 49 ff.
Dienstfahrten 130
Dienstkleidung 52
Dienstunfähigkeit 15 f., 31
Digitalisierung 25
Disziplinarrecht 90
Duales Ausbildungssystem 64

E

Einstellungs- und Zugangsvoraussetzungen 74
Einstellungszusage 50
Elternzeit 31
Entgelte im Praktikum 113 f.
Entgeltfortzahlung 116
EU-Mitgliedstaaten 55 f.

F

Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst 75
Fahrtkosten 132
Familienheimfahrten 131
Familienzuschlag 97
Fernbleiben von der Ausbildung 85
Finanzdienstleister 32
Fortzahlung bei Krankheit 99
Fortzahlung der Bezüge 127
Freie Heilfürsorge 148 f.
Freiheitlich-demokratische Grundordnung 71
Freistellung für Prüfungen 79
Freistellungen aus besonderem Anlass 125
Freiwillig zum Bund 155
Führerschein 42

G

Gefährliche Arbeiten 92 f.
Gehaltsabrechnung (Muster) 110 ff.
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit 99
Gender Mainstreaming 59
Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) 146

Gesetzliche Rentenversicherung 138 f.
Gesetzliche Unfallversicherung 139
Gewerkschaften, Gewerkschaftsmitgliedschaft 34, 71 f., 94
Gleichstellung 59
Grundgehalt 98

H

Haftpflichtversicherung 17 f.
Haftung für Schäden 87
Hamburg 104
Haupt- und Nebenpflichten 84
Heiraten 43
Hessen 105

I

Integration 56
Internet am Arbeitsplatz 89

J

Jugend- und Auszubildendenversammlung 94
Jugend- und Auszubildendenvertretung 93 f.
Jugendarbeitsschutzgesetz 43
Jugendfreiwilligendienst 150

K

Kindergeld, Kinderfreibetrag 43 f.
Kirchen 94
Klassenfahrten 121
Kleidung 51
Kraftfahrzeug 34
Krankenversicherung 12 ff., 35 f., 144 f.
Kündigung 89 f., 161

L

Länder 29
Laufbahnrecht 73, 99
Lohnsteuerkarte 39

M

Mecklenburg-Vorpommern 105
Mehrarbeit während der Ausbildung 88, 120
Mietentschädigung 135
Migranten 55 f.
Mitarbeitervertretungen (MAV) 94
Mitbestimmung 94
Mobbing 150
Mobilität im öffentlichen Dienst 77
Mutterschutz und Elternzeit 151

N

Nachtarbeit 122
Nachtruhe 92, 122
Nationaler Aktionsplan „Integration" 56
Nebentätigkeiten 88
Niedersachsen 106
Nordrhein-Westfalen 106

O

Öffentlicher Dienst 54 ff.

P

Pausen 92, 119 f.
Pflegeversicherung 148
Pflicht des Ausbilders 66
Pflichten und Rechte während der Ausbildung 83 ff.
Pflichtverletzung hat Folgen 84 f.
Praktikanten 113 f.
Private Krankenversicherung (PKV) 145
Private Vorsorge 36, 140
Probezeit für Auszubildende 63
Prozessfähigkeit 44
Prüfungen und Zeugnisse 78 f.

Q

Qualifikation 72

R

Rechte 91 ff.
Regelmäßige Arbeitszeit 118
Reisebeihilfen für Heimfahrten 135 f.

Reisekosten 130 ff.
Reisekostenrecht des Bundes 132
Rheinland-Pfalz 107
Riesterförderung 37, 143

S

Saarland 107
Sachsen 108
Sachsen-Anhalt 108
Schadensersatz, Schadensersatzpflicht 44
Schichtarbeit 122
Schleswig-Holstein 109
Schutzfristen 152
Schutzkleidung 52
Schwanger – und nun? 151 ff.
Schweigepflicht 88
Schwerbehinderung 38
Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst 156
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 153 ff.
Sonderausgaben 143
Sonderurlaub 125 ff.
Sonntagsarbeit 122
Soziale Sicherung 137 ff.
Sozialversicherung 138
Spitzenorganisationen 156
Staatliche Förderungen 36
Stellenausschreibung 55
Steuererklärung 38 f.
Steuertabellen 101
Strafrechtliche Verantwortlichkeit 44

T

Tarifergebnis 112
Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) 114
Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) 60
Telefon am Arbeitsplatz 89
Thüringen 109
Trennungsgeld 136

U

Übernahme bei Beamtenanwärtern 164
Übernahme nach der Ausbildung 158
Überstunden 120
Umzugskosten 134 ff.
Unfallfürsorge 142
Unfallversicherung 39
Unparteiische Amtsführung 70
Unter 18 Jahren 121
Unterhaltsanspruch 45
Urlaub und Arbeitsbefreiung 125
Urlaubsanspruch 152
Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst 123 ff.

V

Verfassungstreue 55
Verhalten bei Krankheit 85 f.
Vermögenswirksame Leistungen (VL) 29
Versicherungen für Berufseinsteiger 39 f.
Verwaltungshochschulen 75
Volljährig 41
Vorbereitungsdienst 74 f.

W

Wechsel in die Privatwirtschaft 72
Wehrdienst ausgesetzt 155
Weiterarbeit 159
Wochenarbeitszeit 119
Wochenende ist frei 91 f.
Wohnen, Wohngeld 45
Wohnriester 46, 144

Z

Zeugnis 81 f.
Zoff mit dem Chef 47
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst 139

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Kranken-versicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. DBV

Auch wenn Sie gerade erst im Job eingestiegen sind, ist es wichtig, dass Sie fit und gesund bleiben. Profitieren Sie von den Vorteilen der **DBV Krankenversicherung** zur Beihilfe speziell für **Berufseinsteiger**. Mit erstklassigen Leistungen von Anfang an. Zu besonders günstigen Ausbildungskonditionen.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter **www.DBV.de**.

Eine Marke der AXA Gruppe AXA