



Berufsstart im öffentlichen Dienst

Mit Tipps für Beamtenanwärter
und Auszubildende



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig



Berufsstart im öffentlichen Dienst

Mit Tipps für Beamtenanwärter
und Auszubildende

HINWEIS

Die Redaktion war bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Die vorliegende Ausgabe beruht auf dem Stand von Januar 2021. 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.

HINWEIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Impressum

Herausgeber:

Dieser Ratgeber wird von der HUK-COBURG in Kooperation mit dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) herausgegeben.

HUK-COBURG Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

96444 Coburg

Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

Ratiborweg 1, 40231 Düsseldorf

Gesamtverantwortung: Uwe Tillmann

Gestaltung und Satz: SCHIRMWERK, Essen

Druck: B&W Druck und Marketing GmbH, Bochum

Liebe Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger,

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

So finden Sie nicht nur Hinweise zu einschlägigen Gesetzen und Tarifverträgen, zum Einkommen oder zu Reise- und Umzugskosten sondern auch zur wichtigen Frage, wie Lücken, die sonst bleiben, geschlossen werden können.

Die Vielzahl an Besonderheiten, die sich im öffentlichen Dienst gerade auch bei Beamtenanwärtern ergeben, erfordern bedarfsgerechte Lösungen. Das betrifft auch Fragen zu Ihrer persönlichen Absicherung, mit denen Sie sich beschäftigen werden. Wer könnte darauf bessere Antworten liefern als die HUK-COBURG, die Ihre Wurzeln im öffentlichen Dienst hat und rund 4 Millionen Beamte sowie Tarifbeschäftigte versichert. Ob Beihilfetarif, Dienstunfähigkeits- oder Amtshaftpflichtversicherung und Vieles mehr: bei der HUK-COBURG finden Sie immer TOP-Angebote **www.huk.de**.

Von der Gründung bis heute bestimmen die Wünsche und Anliegen der Mitglieder und Kunden unsere Produkte und Beratung. Denn nur eine kostengünstige und bedarfsorientierte Produktgestaltung stellt unsere gut informierten Kunden zufrieden und sichert auch zukünftig unseren Erfolg.

Vieles von dem, was wir in diesem Ratgeber erläutern, ändert sich oft schon kurz nach Redaktionsschluss. Damit Sie auf dem Laufenden bleiben können, haben wir Ihnen speziell für Sie ein umfangreiches Informationsangebot mit ergänzenden Tipps und Informationen eingerichtet: **www.huk.de/beamte**.

Ihre HUK-COBURG



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Die ersten Wochen

Die Einstellungszusage	10
Veränderungen annehmen	11
Kleidung	11
Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag	13

Der öffentliche Dienst im Überblick

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber	20
Der öffentliche Dienst ist gut – braucht aber ein besseres Image	20
Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden	22

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

Mehr als 250.000 junge Menschen in Ausbildung	24
Prüfungen und Zeugnisse	31
Das Beamtenverhältnis	35

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Allgemeines zu „Pflichten“ und „Rechten“	46
Pflichten	46
Fernbleiben von der Ausbildung	47
Verhalten bei Krankheit	48
Haftung für Schäden	49
Keine Mehrarbeit während der Ausbildung	50
Schweigepflicht	51
Telefon und Internet am Arbeitsplatz	51
Abmahnung – die „gelbe Karte“ am Arbeitsplatz	52
Kündigung	52
Rechte	53
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	55

Rund ums selbst verdiente Geld

Die Bezüge während der Ausbildung	58
Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter	60
Die Bezügeabrechnung	63
Anwärterbezüge der Beamtenanwärter	63
Auszubildende, Praktikanten, Studierende (TVöD-Bund/Kommunen)	72
Ausbildungsvergütungen bei den Ländern (TVA-L)	73
Die Gehaltsabrechnung	74
Auszubildende (Tarifbereich)	77
Fortzahlung bei Krankheit	77
Berufsausbildungsbeihilfe	78

Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst	82
Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung	83

Urlaub

Urlaub für Auszubildende und Anwärter	88
Freistellungen aus besonderem Anlass	89
Urlaub aus persönlichen Anlässen und Arbeitsbefreiung	89
Bildungsurlaub	92

Reisekosten und Umzugskosten

Reisekosten	94
Reisekostenrecht des Bundes	96
Umzugskosten	97

Soziale Sicherung

Soziale Sicherung	102
Gesetzliche Rentenversicherung	102
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	103

Krankenversicherung	103
Pflegeversicherung	106
Arbeitslosenversicherung	107
Gesetzliche Unfallversicherung	107
Soziale Absicherung der Beamten	108
Die Altersvorsorge der Beamten	108
Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich	113
Pflege nach dem Beihilferecht	117
Dienstunfallfürsorge	118
Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung	118
Riester-Förderung und Eigenbeitrag	119
Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht	120
Mobbing	122
Mutterschutz und Elternzeit	122
Schwanger – und nun?	123
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar	125
Wehrdienst ausgesetzt	127

Nach der Ausbildung

Übernahme – das Ziel ...	130
Kündigung	133
Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert	134
Mobilität wird erwartet	134

Stichwortverzeichnis 137



Die ersten Wochen

Die Einstellungszusage

In der Regel werden die Berufseinsteiger schon Monate vor dem Einstellungs-termin 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 Überblick, aber der Buchinhalt kann nicht alle Fragen beantworten, die sich Ihnen stellen. Dennoch gibt der Inhalt eine Orientierung für die gesamte Dauer der Ausbildung bis zur Übernahme. Der Inhalt richtet sich an alle Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst. 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 Grundzüge 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.

Tarifverträge und Gesetze

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.

RECHT

Beamtenanwärter stehen in einem besonderen Dienstverhältnis

Für Beamtenanwärter gelten keine Tarifverträge, sondern die beamtenrechtlichen Gesetze (u.a. Beamtengesetz, Besoldungsgesetz, 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 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 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 Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes teilweise besondere Anforderungen gestellt werden.

Freie Entfaltung der Persönlichkeit

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

Grundgesetz, Artikel 2, Abs. 1

RECHT

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

Arbeitskleidung

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

Berufskleidung

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

Schutzkleidung

Für bestimmte Tätigkeiten ist Schutzkleidung notwendig, z. B. bei Tätigkeiten oder an Arbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer (bzw. Auszubildende) gesundheitlichen Gefahren oder außergewöhnlicher Beschmutzung ausgesetzt ist. Wenn aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder auf Anordnung des Arbeitgebers Schutzkleidung getragen werden muss, ist diese unentgeltlich und in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Auch die Kosten für die Reinigung dieser Schutzkleidung muss der Arbeitgeber tragen. Schutzkleidung, die man selbst beschafft (z. B. Schuhe) sind steuerlich als Werbungskosten absetzbar.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

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

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

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

RECHT

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 auf S. 10).

Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag

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

Die eigenen vier Wände

Mit 18 Jahren darf jeder für sich selbst entscheiden, ob er von zu Hause ausziehen möchte – und natürlich auch wohin.

Erbschaft & Testament

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

Führerschein

Endlich. Mit 18 Jahren – in bestimmten Fällen auch schon mit 17 Jahren (siehe Kasten auf der nächsten Seite) – kann man den Führerschein machen:

- Pkw-Führerschein Klasse B
- und den Motorradführerschein bis 34 PS, Klasse A.

In den meisten Bundesländern kann man den Führerschein bereits schon mit 17 erwerben, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass man bis zum

18. Lebensjahr nur in Begleitung eines Erwachsenen selbst Auto fährt. Und: es muss bei der Führerscheinstelle eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden. Wenn Sie mehr dazu wissen möchten, finden Sie Antworten dazu im Internet. Aber auch eine Fahrschule vor Ort kann weiterhelfen.

Missachtung der Fahrerlaubnis

Wenn ein Fahranfänger die Auflagen für das „begleitete Fahren“ missachtet, wird seine Fahrerlaubnis widerrufen. Außerdem muss er mit einem Bußgeld und der Verlängerung der Probezeit rechnen. Daneben muss er vor dem Neuerwerb des Führerscheins ein Aufbauseminar machen. Aber auch dem Begleiter drohen bei Missachtung empfindliche Strafen, z. B. wenn die Begleitperson alkoholisiert ist.

TIPP

Führerschein schon mit 17

Seit 01.01.2011 können Jugendliche grundsätzlich schon mit 17 Jahren den Führerschein machen und sich in Begleitung eines erfahrenen Autofahrers hinters Steuer setzen. Mit 16,5 Jahren können Jugendliche bereits mit dem Fahrunterricht beginnen und sich ab dem 17. Geburtstag ans Steuer eines Autos setzen, wenn sie von einem mindestens 30 Jahre alten Beifahrer begleitet werden. Wer den Führerschein ab 17 besitzt, der darf aber nur unter bestimmten Bedingungen selbst ans Steuer:

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

TIPP

Die Bescheinigung zum begleiteten Fahren gilt nur in Deutschland und in Österreich. Im sonstigen Ausland darf damit nicht gefahren werden (nationale Sonderregelung).

Für Fahrer mit 17 gilt die 0,0-Promille-Grenze für Fahranfänger. Für den Begleiter gilt die 0,5-Promille-Grenze. Für Fahrer und Beifahrer gelten natürlich die bekannten Vorschriften über berauschende Mittel (drogenfreies Fahren). Da die Begleitperson nicht der Fahrzeugführer ist, darf sie nicht aktiv in die Fahrzeugsteuerung eingreifen, sondern nur als Berater tätig sein. Wo die Begleitperson sitzen muss, ist aber nicht vorgeschrieben. Sie kann auch auf dem Rücksitz Platz nehmen.

Geschäftsfähigkeit

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

Heiraten

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

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

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

Jugendschutzgesetz (JuSchG)

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

Kinderfreibetrag und Kindergeld

Das Kindergeld erreicht die Familien direkt und wird einkommensunabhängig gezahlt. Es ist nach der Zahl der Kinder gestaffelt. Kinderfreibetrag und Kindergeld werden nicht mehr nebeneinander gewährt. Stattdessen prüft das Finanzamt von Amts wegen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung, ob entweder das Kindergeld oder die Gewährung des Kinderfreibetrages für den Steuerpflichtigen günstiger ist. Beendet das Kind seine Ausbildung während des laufenden Kalenderjahres und nimmt eine Beschäftigung auf, werden Kindergeld und -freibetrag zeitanteilig berücksichtigt. Mit dem Kinderfreibetrag bleibt für Eltern ein Teil des Einkommens steuerfrei (Absicherung des Existenzminimums ihrer Kinder). Der steuerliche Kinderfreibetrag steigt ab 01.01.2021 von 5.172 Euro um 288 Euro auf 5.460 Euro. Der Freibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf eines Kindes wird um ebenfalls um 288 Euro auf 2.928 Euro erhöht, so dass sich daraus eine Anhebung der zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Freibeträge von derzeit insgesamt 7.812 Euro um 576 Euro auf einen Betrag von insgesamt 8.388 Euro ergibt.

Das Kindergeld wird ab 01.01.2021 erhöht und beträgt dann für die ersten beiden Kinder monatlich 219 Euro, für das dritte Kind monatlich 225 Euro und ab dem vierten Kind monatlich 250 Euro.

Kindergeld gibt es grundsätzlich für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr. Für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr und für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lebensjahr.

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).



Der öffentliche Dienst im Überblick

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber

Im sechsten Jahr in Folge steigert der Öffentliche Dienst sein Personal. Im klassischen Öffentlichen Dienst arbeiten bei Bund, Ländern und Gemeinden zum 30.06.2019 insgesamt 4.884 Mio. Beschäftigte, davon stehen rund 60 Prozent in einem Tarifvertragsverhältnis als Arbeitnehmer. Der Anteil bei Beamten im aktiven Dienst bleibt gleichbleibend hoch und liegt bei mehr als 1,7 Mio. Hinzu kommen 170.600 Berufs- und Zeitsoldaten. Gemeinsam mit Beschäftigten bei sonstigen öffentlichen Arbeitgebern ist das Personal nach Angaben des Statistischen Bundesamtes damit – gegenüber dem Vorjahr – um mehr als 108.000 gestiegen.

Der öffentliche Dienst braucht mehr Nachwuchskräfte

Die Behörden und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Bereichs stellen inzwischen wieder deutlich mehr Berufseinsteiger ein. Da die Schulabgängerzahlen aber rückläufig sind, fällt es inzwischen auch dem öffentlichen Dienst schwer, ausreichend Nachwuchskräfte zu gewinnen. Daneben besteht die Anforderung, dass der Nachwuchs auch gut geeignet sein muss (beispielsweise fällt es vielen Schulabgängern schwer, die hohen persönlichen Anforderungen für einen Polizeiberuf zu erfüllen). Dennoch stehen bei den Bewerbern „sichere Jobs“ nach wie vor hoch im Kurs. Sie als Berufseinsteiger haben sich im Auswahlverfahren bewährt und eine Einstellungszusage erhalten.

Der Zugang zum öffentlichen Dienst ist im Grundgesetz geregelt. Für eine Einstellungszusage zählen vor allem, die Eignung, die Befähigung und die fachliche Leistung. Der im Verfassungsrecht verankerte Leistungsgrundsatz gilt gleichermaßen für Arbeitnehmer und Beamte.

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 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.

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: Erzieher 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.

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 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 Bewerber.

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.

TIPP

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

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

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



**Rund um die Ausbildung
im öffentlichen Dienst**

Mehr als 250.000 junge Menschen in Ausbildung

Im öffentlichen Dienst sind 250.645 junge Leute in Ausbildung. Davon absolvieren 135.505 eine Beamtenausbildung (zumeist im mittleren und gehobenen Dienst). In einem Ausbildungsverhältnis nach Berufen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) stehen 115.140 Auszubildende.

Der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) regelt die Pflichten und Rechte und bildet die Grundlage für das gesamte Ausbildungsverhältnis. Der TVAöD hat einen Allgemeinen Teil sowie jeweils einen Besonderen Teil „Pflege“ bzw. „BBiG“. Für Auszubildende der Länder gibt es ebenfalls

WORT
LAUT

Tarifvertrag für Auszubildende Bund und Kommunen

§ 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]

einen solchen Tarifvertrag (TVA-L). Da die meisten Regelungen mit dem TVAÖD übereinstimmen, erläutern wir in diesem Buch die Vorschriften des TVAÖD.

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) Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, ausgebildet werden,
- c) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V oder der TV-WW/NW Anwendung findet,
- d) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer ein TV-N Anwendung findet, soweit und solange nicht eine anderweitige landesbezirkliche Regelung getroffen wurde (Auszubildende).

Der TVAÖD gilt nicht für Schüler in der Kranken- bzw. Altenpflegehilfe, für Praktikanten und Volontäre, für Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden. Ebenso sind die Regelungen des TVAÖD nicht anzuwenden für körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

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 beigelegt. 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).

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

§ 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)

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.bmas.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 ein-

schließlich 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, Werk-

zeuge 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.

Beschäftigungsverbot

TIPP

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 gestellt werden. Hierzu gehören beispielsweise Werkzeuge, Werkstoffe, vorgeschriebene Berichtshefte, Zeichen- und Schreibmaterial und Fachbücher. Ebenso wird Schutzkleidung unentgeltlich gestellt, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben ist.

Pflicht des Ausbilders

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

Ausbildungsfremde Arbeiten

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

Ausbildungsnachweis und Berichtsheft

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

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

Ausbildungsordnung und Dauer der Ausbildung

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

Ausbildungsplan

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

Anhand des Ausbildungsplans können Sie überprüfen, ob alle Inhalte vermittelt

werden, die zur Ausbildung gehören. In der Ausbildungsordnung ist der zeitliche und inhaltliche 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.

Prüfungen und Zeugnisse

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

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

Abschlussprüfung

Über den Termin der Abschlussprüfung werden Sie rechtzeitig informiert. Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung werden Sie an mindestens fünf

Ausbildungstagen freigestellt. Und dann: werden noch ein letztes Mal die Ordner, die Bücher, die Notizzettelchen durchgesehen, versucht man sich schnell noch dieses und jenes zu merken und hofft, dass die Aufgaben möglichst einfach werden – und dann geht's rein in den Prüfungsraum. Die Ausbildung endet mit Bestehen der Abschlussprüfung (theoretisch und praktisch). Dabei soll festgestellt werden, ob der/die Auszubildende die erforderlichen Qualifika-

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.

tionen 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 vorgelegt werden. Aus dieser Bescheinigung muss hervorgehen, dass Sie regelmäßig und mit Erfolg am theoretischen und praktischen Unterricht und an der praktischen Ausbildung teilgenommen haben.

400 Euro Abschlussprämie für Auszubildende

TIPP

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

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

§ 17 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD), Allgemeiner Teil



Zukunft braucht Sicherheit. Auch im öffentlichen Dienst

Starten Sie mit allen Möglichkeiten

Mit dem Einstieg in den Beruf beginnt für Sie ein neuer Lebensabschnitt. Viele neue Fragen tauchen auf – auch zu Ihrer persönlichen Absicherung. Wer könnte darauf bessere Antworten liefern als die HUK-COBURG, die ihre Wurzeln im öffentlichen Dienst hat und rund vier Millionen Beamte sowie Tarifbeschäftigte versichert?

Ob Dienstunfähigkeits-, Kranken-, Amts- und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung – bei der HUK-COBURG finden Sie immer perfekt auf Sie zugeschnittene Angebote.

Welche Vorteile wir Ihnen als Beamtenanwärter im Einzelnen zu bieten haben, zeigt Ihnen diese Broschüre. Möchten Sie tiefer einsteigen und mehr über unser Vorsorgeangebot erfahren, dann beraten wir Sie auch gerne persönlich.

Wir sind jederzeit für Sie da und freuen uns auf Sie.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

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

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

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

Das Beamtenverhältnis

Der öffentlichen Verwaltung kommt für Bestand und Zukunft des Staates durch optimale Erfüllung der wesentlichen öffentlichen Aufgaben eine Schlüssel-funktion zu. Der Staat muss diese Aufgabe gerade auch in dem Prozess der Globalisierung und der wachsenden europäischen Integration gewährleisten. Deshalb hat sich das Grundgesetz für die Institution des Berufsbeamtentums entschieden, die – gegründet auf Fachwissen und loyale Pflichterfüllung – eine stabile Verwaltung sichert und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellt.

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

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

Arten der Beamtenverhältnisse

Die Beamten stehen in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zu ihrem Dienstherrn. Aufgrund der staatlichen Gliederung

Deutschlands sind die Dienstherrn die Gebietskörperschaften, Bund, Länder und Kommunen. Daneben können Beamte auch bei einer der staatlichen Aufsicht unterstehenden öffentlich-rechtlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung tätig sein.

Der Beamte auf Lebenszeit bildet den Regeltyp des Beamten. Daneben gibt es Beamte auf Zeit, wenn die Aufgabe nur für einen begrenzten Zeitraum wahrgenommen werden soll. Berufseinsteiger im Beamtenverhältnis sind „Beamte auf Widerruf“. Dies bleiben Sie auch während des gesamten Dienstes. Die Beamten im Vorbereitungsdienstes „Beamte auf Probe“ ist die Statusbezeichnung von Beamten während der Probezeit nach der Ausbildung.

Für einzelne Beamtengruppen mit besonderer Rechtsstellung gelten besondere Bestimmungen (z. B. Bürgermeister, Beigeordnete der Gemeinden, politische Beamte). Da es sich um einen kleinen Personenkreis handelt, können wir uns hier kurz fassen.

Unparteiische Amtsführung

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

Rechtsgrundlagen für Beamte

Die Rechtsgrundlagen für 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.

Gewerkschaften werden beteiligt

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

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

Im Falle der Nichtberücksichtigung der Anregungen werden bei Gesetzen und Verordnungen die Gegenvorstellungen der Spitzenorganisationen in einem Zusatz zur Begründung des Regelungsentwurfs aufgeführt und so dem Gesetzgeber zur Kenntnis gebracht. Die Entscheidung, welchen Inhalt die Regelung letztlich enthält, verbleibt aber stets beim Gesetzgeber.

Als Spitzenorganisationen gelten im Bereich des Bundes vor allem der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Bei soldatenrechtlichen Vorschriften wird der Deutsche Bundeswehrverband beteiligt. An diesem Beispiel wird deutlich, welchen wichtigen Einfluss die Gewerkschaften für die Belange von Beamten nehmen. Davon profitieren natürlich auch die Berufseinsteiger.

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 Beamten der Länder und Gemeinden. Nunmehr können die Länder eigenständige Regelungen für Besoldung und Versorgung treffen.

Allgemeine Pflichten der Beamten

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

Entscheidung BVerwG: Keine Tattoos erlaubt

Sieben Jahre kämpft der bayerische Polizist Jürgen P. für seinen Traum, sich den Schriftzug „Aloha“ auf den Unterarm tätowieren lassen. Der Polizist wollte dieses Tattoo als Erinnerung an seine traumhaften Flitterwochen. Doch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in Leipzig hat am 14.05.2020 entschieden, dass Polizeivollzugsbeamte in Bayern sich an Kopf, Hals, Händen und Unterarmen nicht tätowieren lassen dürfen und hat damit die Entscheidungen der Vorinstanzen (VG Ansbach und VGH München) bestätigt.

Artikel 75 des Bayerischen Beamtengesetzes sieht vor, „Soweit es das Amt erfordert, kann die oberste Dienstbehörde nähere Bestimmungen über das Tragen von Dienstkleidung und das während des Dienstes zu wahrende äußere Erscheinungsbild der Beamten treffen. Dazu zählen auch Haar- und Barttracht sowie sonstige sichtbare und nicht sofort ablegbare Erscheinungsmerkmale.“ Das Polizeipräsidium Mittelfranken hatte es dem Beamten verboten, sich sichtbar tätowieren zu lassen. Das BVerwG hat mit dem Urteil die Revision des Klägers zurückgewiesen und entschieden, dass bereits im Bayerischen Beamtengesetz selbst für im Dienst stehende Polizeivollzugsbeamte ein hinreichend vorhersehbares und berechenbares Verbot für Tätowierungen geregelt ist. Dies ergebe sich auch aus der Auslegung des Gesetzes unter Berücksichtigung der Gesetzesbegründung. Danach seien äußerlich erkennbare Tätowierungen und vergleichbare auf Dauer angelegte Körpermodifikationen im sichtbaren Bereich mit der Neutralitäts- und Repräsentationsfunktion von uniformierten Polizeivollzugsbeamten unvereinbar.

Die Länder handeln im Umgang mit tätowierten Polizisten unterschiedlich. Vergleichsweise locker ist Berlin, wo sichtbare Tätowierungen „minderer Größe“ geduldet werden, so lange die Neutralität gewahrt bleibt. Rheinland-Pfalz dagegen verlangt, dass Tattoos im Dienst abzudecken sind. Auch Gerichte mussten sich in den vergangenen Jahren immer wieder mit den Tattoo-Wünschen von Polizisten befassen. Man darf gespannt sein, ob die Entscheidung des BVerwG die unterschiedliche Praxis verändern wird.

BVerwG 2 C 13.19 – Urteil vom 14.05.2020

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.

Bekennnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung

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

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

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 zu-

Wechsel in die Privatwirtschaft schwierig

Die Beamtenausbildungen sind keine – nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – allgemein anerkannten Berufsausbildungen. Somit sind Beamtenanwärter 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.

HINWEIS

dem 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 Beamten in einer Probezeit bewähren („Beamter auf Probe“). Die regelmäßige Dauer der Probezeit beträgt im einfachen Dienst ein Jahr, im mittleren Dienst zwei Jahre, im gehobenen Dienst zwei Jahre und sechs Monate und im höheren Dienst drei Jahre. Nach erfolgreicher Probezeit werden die Beamten zu „Beamten auf Lebenszeit“ ernannt (die Mindestaltersgrenze von 27 Jahren ist entfallen). 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.

Unser Online-Tipp

Alles zu den Laufbahnvorschriften unter www.bmi.bund.de



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 Beamte

Voraussetzungen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst sind im

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

Dauer des Vorbereitungsdienstes

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

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

Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst

Für Laufbahnen des gehobenen nichttechnischen Dienstes wird der Vorbereitungsdienst an verwaltungsinternen Fachhochschulen durchgeführt. Die

Ausbildung besteht aus Fachstudien an der Fachhochschule und berufspraktischen Studienzeiten in Ausbildungsbehörden von jeweils 18 Monaten. In der Bundesverwaltung ist hierfür die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung eingerichtet, die über folgende Fachbereiche verfügt:

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

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 Bewerber, deren Bewerbung sich wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verzögert hat, bestehen Sonderregelungen.



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 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 Ab-

mahnung 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.

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

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

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

(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 (TVArbD)

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.

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.

HINWEIS

Keine Mehrarbeit während der Ausbildung

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

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

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

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

URTEILE

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 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 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.

Für Anwärter gilt das Disziplinarrecht

Beamte und Anwärter unterliegen dem Disziplinarrecht. Es gibt insgesamt fünf Disziplinarmaßnahmen, 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 (den Wortlaut finden Sie unter www.bmas.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
- 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.

Pausen müssen sein

Im Jugendarbeitsschutzgesetz werden auch die Pausen geregelt. Bei einer Ausbildungszeit von vier bis sechs Stunden muss die Pause mindestens 30 Minuten, bei einer Ausbildungszeit von mehr als sechs Stunden muss die Pause mindestens 60 Minuten betragen. Nur Pausen, die länger als 15 Minuten sind, gelten überhaupt als Pausen. Nach 4 1/2 Stunden muss spätestens 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 Nacharbeit 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.

URTEILE

Nachtruhe

Jugendliche dürfen nur in der Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche über 16 im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22Uhr, in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr, in der Landwirtschaft ab 5Uhr 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.



**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 nach dem Status des Berufseinsteigers. Auszubildende erhalten eine „Ausbildungsvergütung“ (die aktuellen Beträge für Bund und Kommunen finden Sie auf Seite 70 f., die Beträge in den Ländern auf Seite 71 f.).

Beamtenanwärter erhalten Anwärterbezüge. Die aktuellen Bezüge vom Bund und den Ländern finden Sie auf den Seiten 61 ff.

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.

Auf den folgenden Seiten in diesem Kapitel finden Sie die geltenden Anwärterbezüge beim Bund und in den Ländern. Zum besseren Verständnis dient das Beispiel einer Bezügeabrechnung für Beamtenanwärter auf Seite 60.

Für Anwärter, die bei einer Kommune arbeiten, gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes. Die Anwärterbezüge (Anwärtergrundbetrag und Familienzuschlag) sind von Land zu Land unterschiedlich.

TIPP

Anpassung der Anwärterbezüge des Bundes und der Länder

Während die Vergütungen und Entgelte der Auszubildenden von den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Gewerkschaften) in Tarifverhandlungen festgelegt 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 Anwärtergrundbetrag einen Familienzuschlag, beispielsweise wenn sie „verheiratet“ sind oder bereits Kinder haben und für diese ein „Anspruch auf Kindergeld“ besteht. Die Höhe des Familienzuschlags ist im Bund und in den Ländern unterschiedlich. Beispiel Bund (Stand 01.03.2020):

Für Anwärter des Bundes werden die Bezüge bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen wie folgt erhöht:

- 149,36 Euro verheiratet

- 277,02 Euro für das 1. und 2. zu berücksichtigende Kind (ab dem dritten und jedem weiteren Kind werden jeweils 397,74 Euro gezahlt).

Besoldungsrechtliche Besonderheiten für Anwärter

Beamtenanwärter 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 des Landes Baden-Württemberg

Beamtenanwärter Gehobener Dienst A 9		
Brutto	1.348,78	
Rentenversicherung (RV)	0,00	
Krankenversicherung (KV) ³⁾	-32,29	Sozialabgaben ¹⁾
Arbeitslosenversicherung (AV)	0,00	
Pflegeversicherung (PF) ³⁾	-9,57	
Lohnsteuer (Lst.)	-36,33	
Kirchensteuer (KiSt.) ⁴⁾	0,00	Steuern ²⁾
Solidaritätszuschlag (SZ)	0,00	
Netto	1.270,59	Auszahlung

- 1) Beamte und Beamtenanwärter zahlen keine Sozialabgaben.
- 2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 1.122,00 Euro Lohnsteuer einbehalten (Steuerklasse I, ledig).
- 3) Beamte und Beamtenanwärter sind in der Regel privat Krankenversichert; der Beitrag ist unterschiedlich.
- 4) Fällt nur an, wenn man einer Kirchengemeinschaft angehört.

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 60.

Steuertabellen

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



Anwärterbezüge der Beamtenanwärter

Die Bezüge für Anwärter werden vom Gesetzgeber festgelegt (Bundestag für Bundesbeamte, die Landtage für die Beamtenanwärter des jeweiligen Landes). Auf dieser und den folgenden Seiten finden Sie die jeweils aktuellen Bezüge.

Bund – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.03.2020	
Mittlerer Dienst	1.268,99
Gehobener Dienst	1.511,86
Höherer Dienst	2.317,52

* Durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) wurden die Anwärterbezüge des Bundes neu strukturiert und gegenüber den bisherigen Bezügen erhöht. Das soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.511,86
Rentenvers.	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-67,91
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.402,09

Baden-Württemberg – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 5 bis A 8	1.292,89
A 9 bis A 11	1.348,78
A 12	1.493,53
A 13	1.526,46
A 13 + Zulage	1.562,62

* In Baden-Württemberg wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.348,78
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-36,33
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.270,59

Bayern – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 3 bis A 4	1.189,33
A 5 bis A 8	1.309,93
A 9 bis A 11	1.363,85
A 12	1.503,44
A 13	1.535,21
A 13 + Zulage	1.570,08

* In Bayern wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.363,85
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-39,25
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.282,74

Berlin – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.02.2020	
A 2 bis A 4	1.106,29
A 5 bis A 8	1.236,74
A 9 bis A 11	1.295,07
A 12	1.446,10
A 13	1.480,46
A 13 + Zulage	1.518,19

* In Berlin wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.02.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.295,07
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-27,66
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.225,55

Brandenburg – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 5 bis A 8	1.318,87
A 9 bis A 11	1.371,43
A 12	1.508,84
A 13	1.540,10
A 13 + Zulage	1.574,42

* In Brandenburg wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.371,43
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-40,41
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.289,16

Bremen – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 6 bis A 8	1.233,37
A 9 bis A 11	1.288,68
A 12	1.431,84
A 13	1.464,39
A 13 + Zulage	1.500,17

* In Bremen wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.288,68
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-26,75
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.220,07

Hamburg – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 4	1.149,10
A 5 bis A 8	1.268,18
A 9 bis A 11	1.321,40
A 12	1.459,25
A 13	1.490,60
A 13 + Zulage	1.525,04

* In Hamburg wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.321,40
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-31,58
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.247,96

Hessen – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2021	
A 5	1.109,73
A 6 bis A 8	1.240,66
A 9 bis A 11	1.299,21
A 12	1.450,77
A 13	1.485,27
A 13 + Zulage	1.523,13

* In Hessen wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2021 angehoben. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge in Hessen erhöhen, obwohl das Land Hessen nicht zur Tarifgemeinschaft deutscher Länder gehört.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.299,21
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-22,50
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.234,85

Mecklenburg-Vorpommern – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 2 bis A 4	1.189,09
A 5 bis A 8	1.239,84
A 9 bis A 11	1.294,29
A 12	1.435,23
A 13	1.467,28
A 13 + Zulage	1.502,50

* In Mecklenburg-Vorpommern wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.294,29
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-27,5
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.224,93

Niedersachsen – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.03.2020	
A 5 bis A 8	1.209,04
A 9 bis A 11	1.269,74
A 12	1.426,91
A 13	1.462,66
A 13 + Zulage	1.501,92

* In Niedersachsen wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.03.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.269,74
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-24
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.203,88

Nordrhein-Westfalen – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 5 bis A 8	1.299,78
A 9 bis A 11	1.355,68
A 12	1.500,37
A 13	1.533,28
A 13 oder R 1	1.569,43

* In Nordrhein-Westfalen wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.355,68
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-37,58
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.276,24

Rheinland-Pfalz – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

BG	ab	01.01.2020	01.07.2020
A 4		1.133,26	1.155,93
A 5 bis A 8		1.246,72	1.271,65
A 9 bis A 11		1.282,21	1.307,85
A 12		1.425,05	1.453,55
A 13		1.457,56	1.486,71
A 13 + Zulage		1.493,26	1.523,13

* In Rheinland-Pfalz wurden die Anwärterbezüge zum 01.01.2020 und dann noch mal zum 01.07.2020 angehoben. Diese Bezüge gelten auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.282,21
RV	0,00
AV	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
PF	-9,57
Lst.	-25,75
KiSt.	0,00
SZ	0,00
Netto	1.214,60

Saarland – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 4	1.103,45
A 5 bis A 8	1.223,52
A 9 bis A 11	1.277,21
A 12	1.416,20
A 13	1.447,82
A 13 + Zulage	1.482,56

* Im Saarland wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.277,21
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-25,08
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.210,27

Sachsen – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 4	1.204,79
A 6 bis A 8	1.328,41
A 9 bis A 11	1.383,69
A 12	1.526,79
A 13 oder R 1	1.595,10

* In Sachsen wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.383,69
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-42,66
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.299,17

Sachsen-Anhalt – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 4	1.138,47
A 5 bis A 8	1.258,94
A 9 bis A 11	1.312,82
A 12	1.452,28
A 13	1.484,00
A 13 + Zulage	1.518,85

* In Sachsen-Anhalt wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.312,82
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-30,25
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.240,71

Schleswig-Holstein – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 2 bis A 4	1.127,97
A 5 bis A 8	1.254,60
A 9 bis A 11	1.331,22
A 12	1.497,83
A 13	1.531,19
A 13 + Zulage	1.567,81

* In Schleswig-Holstein wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.331,22
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-33,25
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.256,11

Thüringen – Beamtenanwärter

Anwärtergrundbetrag*

Besoldungsgruppe ab 01.01.2020	
A 6 bis A 8	1.264,24
A 9 bis A 11	1.321,39
A 12	1.469,34
A 13 oder R 1	1.503,00
A 13 + Zulage	1.539,97

* In Thüringen wurden die Anwärterbezüge zuletzt zum 01.01.2020 angehoben und gelten insoweit auch für das Jahr 2021. Die nächste Tarifrunde der Länder findet im Herbst 2021 statt. Wenn es hier ein Ergebnis gibt, können sich auch die Anwärterbezüge erhöhen.

Bezügeabrechnung

Gehobener Dienst A 9	
Brutto	1.321,39
Rentenversicherung	0,00
Arbeitslosenvers.	0,00
PKV/Beihilfe	-32,29
Pflege	-9,57
Lohnsteuer	-31,58
Kirchensteuer	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Netto	1.247,95

Auszubildende, Praktikanten, Studierende (TVöD-Bund/Kommunen)

Die jeweiligen Entgelte für Auszubildende, Praktikanten und Studierende von Bund und Kommunen sind in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt. Die Vergütungen werden in Verhandlungen zum TVöD zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und den Gewerkschaften ausgehandelt.

HINWEIS

ERGEBNIS DER TARIFRUNDE 2020 BIS 2022

Die Tarifeinigung vom 25.10.2020 sieht vor, die Auszubildendenvergütung und Praktikumsentgelte zwei Mal um je 25 Euro zu erhöhen (ab 01.04.2021 und ab 01.04.2022). Die Studienentgelte werden ab 01.04.2021 um 50,00 Euro und zum 01.04.2022 um weitere 25,00 Euro pro Monat erhöht. In den Tabellen unten finden Sie die aktuellen Werte ab 01.04.2021.

Corona-Sonderzahlung 2020

Im Rahmen der o.a. Tarifrunde haben sich die Tarifparteien auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung geeinigt. Demnach erhalten Auszubildende, Studierende und Praktikanten des Bundes 200 Euro. Im Bereich Kommunen (VKA) beträgt die Prämie 225 Euro. Die Sonderzahlung wird spätestens mit dem Entgelt des Monats Dezember 2020 ausbezahlt, aber nur wenn das Arbeitsverhältnis am 01.10.2020 bestand und mindestens an einem Tag zwischen dem 01.03.2020 und 31.10.2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Monatliches Ausbildungsentgelt (Bund/Kommunen)

TVAöD ab 01.04.2021

Ausbildungsjahr	BT BBiG (§ 1 Abs. 1 Buchst. a)	BT Pflege (§ 1 Abs. 1 Buchst. b)	BT Pflege (§ 1 Abs. 1 Buchst. c)
1. Ausbildungsjahr	1.043,26 Euro	1.165,69 Euro	1.040,24 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro	1.227,07 Euro	1.100,30 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.139,02 Euro	1.328,38 Euro	1.197,03 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.202,59 Euro	–	–

Monatliches Studienentgelt (Bund/Kommunen) TVSöD ab 01.04.2021

Studierende (§ 8 Abs. 2)	
Studiengang gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. a, d oder e TVAöD (Allg. Teil)	1.300,00 Euro
Studiengang gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. c TVAöD (Allg. Teil)	1.360,00 Euro
Studiengang gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. b TVAöD (Allg. Teil)	1.490,00 Euro

Monatliches Praktikumsentgelt (Bund/Kommunen) TVPöD ab 01.04.2021

Praktikant für den Beruf	
Kinderpfleger/in, Masseur und med Bademeister, Rettungssanitäter	1.570,36 Euro
pharm.-techn. Assistent, Erzieher/in	1.627,02 Euro
Sozialarbeiter, Sozialpädagoge, Heilpädagoge	1.851,21 Euro

Ausbildungsvergütungen bei den Ländern (TVA-L)

In den Tarifverträgen 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). In jeweils speziellen Tarifrunden für die Länder verhandelt die TdL mit den Gewerkschaften auch über die Ausbildungsvergütungen.

Die Entgelte für Auszubildende und Praktikanten haben sich durch das Tarifergebnis der Länder vom Frühjahr 2018 zum 01.01.2019 um 50,00 Euro erhöht. Eine weitere Erhöhung um jeweils 50 Euro gab es zum 01.01.2020. Diese Vergütungen werden auch für das Jahr 2021 gezahlt. Daneben haben die Gewerkschaften für Auszubildende und Praktikanten auch Verbesserungen beim Urlaub (29 statt 28 Tage) und der Beschäftigungssicherung erreicht (Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung).

Monatliches Ausbildungsentgelt (Länder) TVA-L ab 01.01.2020

Ausbildungsjahr	BBiG	Pflege	Gesundheit
1. Ausbildungsjahr	1.036,82 Euro	1.160,70 Euro	1.060,74 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.090,90 Euro	1.226,70 Euro	1.120,80 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.140,61 Euro	1.333,00 Euro	1.120,80 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.209,51 Euro	–	–

Monatliches Praktikumsentgelt (Länder) TVA-L ab 01.01.2020

Praktikant für den Beruf	
des Sozialarbeiters, des Sozialpädagogen, des Heilpädagogen	1.853,54 Euro
des pharm.-techn. Assistenten, des Erziehers	1.628,26 Euro
des Kinderpflegers, des Masseurs und med. Bademeisters, des Rettungsassistenten	1.571,31 Euro

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 und Praktikanten im Osten gilt seit 2019 die Angleichung an das Westniveau.

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 74 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.



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 70 f. (Bund und Kommunen) und Seite 71 f. (TV-Länder). Neben der Tarifierhöhung bekommen Auszubildende und Praktikanten einen weiteren Urlaubstag. Ebenso wurde für Auszubildende die Übernahmeregelung bis zum Oktober 2020 verlängert.

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.

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.

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 Aus-

Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden

Auszubildender im öffentlichen Dienst		
1. Ausbildungsjahr (Bund/Kommunen)		
Brutto	1.043,26	
Rentenversicherung (RV)	-97,02	
Krankenversicherung (KV)	-81,90	Sozialabgaben ¹⁾
Arbeitslosenversicherung (AV)	-12,52	
Pflegeversicherung (PF)	-15,91	
Lohnsteuer (Lst.)	0,00	
Kirchensteuer (KiSt.)	0,00	Steuern ²⁾
Solidaritätszuschlag (SZ)	0,00	
Netto	835,91	Auszahlung

1) Die Beitragssätze betragen ab 01.01.2021:

RV 9,3 Prozent (18,6 Prozent insgesamt)

KV 14,6 Prozent + 1,0 Prozent

AV 1,2 Prozent (2,4 Prozent insgesamt)

PF *1,5025 Prozent (3,05 Prozent insgesamt)

* für kinderlose Versicherte bis zum 24. Lebensjahr ist ein Beitragszuschlag von 0,25 Prozent fällig

2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als

1.122,00 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

bildung für einen Beruf gehören der Besuch allgemeinbildender Schulen, die betriebliche Ausbildung, eine weiterführende Ausbildung sowie die Ausbildung für einen weiteren Beruf.

Kindergeld gibt es grundsätzlich für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr. Für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr und für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lebensjahr. Die Kindergeldzahlung endet 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 unterrichtet worden ist. Das Kindergeld beträgt seit 01.07.2019 für das 1. und 2. Kind je 204 Euro. Für das 3. Kind werden 210 Euro und für jedes weitere Kind 235 Euro gezahlt. Ab 01.01.2021 folgt dann eine Erhöhung um jeweils 15 Euro. Für das 1. und 2. Kind werden dann 219 Euro, für das 3. Kind 225 Euro und das 4. und jedes weitere Kind 250 Euro gezahlt.

Mehr Informationen unter
[www.arbeitsagentur.de/
 familie-und-kinder](http://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder)



Auszubildende (Tarifbereich)

Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst

Im Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) sind keine Regeln über Anspruch, Zahlung und besondere Fälle zur Ausbildungsvergütung festgelegt. Diese Fragen sind im Besonderen Teil „BBlG“ bzw. „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 Sie allerdings am vierten Tag wieder zur Arbeit oder der vierte Tag fällt auf ein Wochenende, benötigen Sie kein ärztliches Attest.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des 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 Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem 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

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.

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

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

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

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

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



Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst

Regelmäßige Arbeitszeit

Ungeachtet der unterschiedlichen Regelungsverfahren – bei Beamten durch einseitige Regelung (Gesetze/Verordnungen) und bei Arbeitnehmern sowie Auszubildenden durch tarifrechtliche Vereinbarungen – bestehen zwischen

WORT
LAUT

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(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 Unterrichts-ort 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 BBlG bleiben unberührt.

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

den beiden Gruppen bei einer Reihe der Arbeitsbedingungen keine oder nur punktuelle Unterschiede, so dass sie gemeinsam dargestellt werden können.

Wochenarbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im öffentlichen Dienst zwischen 38,5 und 42 Stunden (ohne Pausen). Bund, Länder und Gemeinden können die Höhe der Arbeitszeit eigenständig festlegen. Hinzu kommen noch Unterschiede in den Tarifgebieten Ost und West.

Mit dem Tarifvertrag vom 25.10.2020 wurden auch Neuregelungen zur Arbeitszeit getroffen. Die wöchentliche Arbeitszeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) beträgt im Osten 40 Stunden. Mit dem Tarifabschluss 2020 – 2022 wurde die Arbeitszeit für das Tarifgebiet VKA (Ost) auf 39,5 Stunden (ab 01.01.2022) und ab 01.01.2023 auf 39,5 Stunden abgesenkt. Für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K (VKA Ost) wurde vereinbart

- ab 01.01.2023 wöchentlich 39,5 Stunden,
- ab 01.01.2024 wöchentlich 39,0 Stunden
- und ab 01.01.2025 wöchentlich 38,5 Stunden.

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 Werkstage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- und Feiertage sind.



Urlaub

Urlaub für Auszubildende und Anwärter

Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.03.2012 – 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,
- Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitneh-

WORT
LAUT

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 BBlG (TVAöD-BBlG)

- mer 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 aus persönlichen Anlässen 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

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

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

„persönliche“ Anlässe. 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 vorigen Seite.

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

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren können Bundesbeamte 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 § 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.

Sonderurlaub 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 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 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 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.

Mehr Informationen unter
www.bildungsurlaub.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 Dienstreisen

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.

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 Familienheimfahrten

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

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

§ 15 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (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 Bundesreisekostengesetzes (BRKG) wurde zuletzt im Mai 2005 novelliert und sollte auch eine Vorbildregelung für die Länder sein. 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. Es gibt keine Unterscheidung mehr zwischen „Dienstreise“ und „Dienstgang“. Maßgebend ist nur noch das außerhalb der Dienststätte erforderliche Dienstgeschäft.

Weitere Vorschriften werden in der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz (BRKGVwV) erläutert.

HINWEIS

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.“

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 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 Beamte eine Umzugskostenvergütung. Für den Bund ist dies im Bundesumzugskostengesetz (BUKG) geregelt. Dieses Gesetz gilt auch für die Länder Berlin, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Die anderen Länder haben eigene Regelungen. Die Regelungen gelten nicht nur für 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.

Reisebeihilfen für Heimfahrten (§ 5 TGV)

Verbleiben Sie als Trennungsgeldempfänger an Ihrem neuen Dienstort (und ist Ihnen die tägliche Rückkehr an den Wohnort nicht zuzumuten), können Sie auf Antrag Reisebeihilfen nach der Trennungsgeldverordnung (TGV) erhalten. Es gilt für die Anträge auf Reisebeihilfe eine Ausschlussfrist von einem Jahr. Diese beginnt mit dem Tag nach Ablauf des maßgebenden Anspruchszeitraumes für die Reisebeihilfe.

Im Zusammenhang mit Familienheimfahrten haben Sie unter bestimmten Voraussetzungen auch Anspruch auf Sonderurlaub (§ 11 Sonderurlaubsverordnung). Zur Klärung dieses Anspruchs wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Dienststelle.

Als Reisebeihilfe für Heimfahrten werden für jeweils 14 Tage des Aufenthalts am Dienstort je nach benutztem Beförderungsmittel Fahrt- oder Flugkosten bis zur Höhe des in § 4 Abs. 1 Satz 1 oder 3 oder in § 5 Abs. 1 BRKG genannten Betrages gewährt. Dem Antrag auf Reisebeihilfe sind die Belege über die entstandenen Aufwendungen beizufügen.

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)

Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

Beamtenanwärter des Bundes, die an einen Ort außerhalb ihres Dienst- und Wohnortes abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis ein Trennungsgeld.

Auch in zahlreichen anderen Fällen gibt es Trennungsgeld: z. B. bei Versetzungen ohne Zusage der Umzugskostenvergütung oder wenn die Umzugskostenvergütung zugesagt wurde, die Betroffenen auch uneingeschränkt umzugswillig sind, aber wegen Wohnungsmangels nicht umziehen können.

Berechtigte, die nicht täglich an den Wohnort zurückkehren und denen die Rückkehr auch nicht zumutbar ist, erhalten:

- für die ersten 14 Tage nach der Dienstantrittsreise die gleiche Vergütung wie bei Dienstreisen (Trennungsreisegeld)
- anschließend Trennungstage- und -übernachtungsgeld. Unzumutbar ist die tägliche Rückkehr, wenn die Pendelzeit bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel länger als drei Stunden beträgt.

Trennungstagegeld (§ 3 Absatz 3 TGV)

Als Trennungstagegeld wird ein Betrag in Höhe der Summe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Im Kalenderjahr 2021 werden gewährt:

- für ein Frühstück 1,83 Euro
- für ein Mittag- oder Abendessen je 3,47 Euro.

Der Berechtigte, der einen getrennten Haushalt führt, erhält als Trennungstagegeld 150 Prozent dieses Betrages. Erhält der Berechtigte seines Amtes wegen

unentgeltlich Verpflegung, ist das Trennungstagegeld für jede bereitgestellte Mahlzeit um den maßgebenden Sachbezugswert nach der Sozialversicherungs-entgeltverordnung zu kürzen.

Das gleiche gilt, wenn Verpflegung von dritter Seite bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- und Nebenkosten enthalten ist oder wenn der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt.

Trennungsübernachtungsgeld (§ 3 Absatz 4 TGV)

Als Trennungsübernachtungsgeld werden die nachgewiesenen notwendigen Kosten für eine angemessene Unterkunft gezahlt.

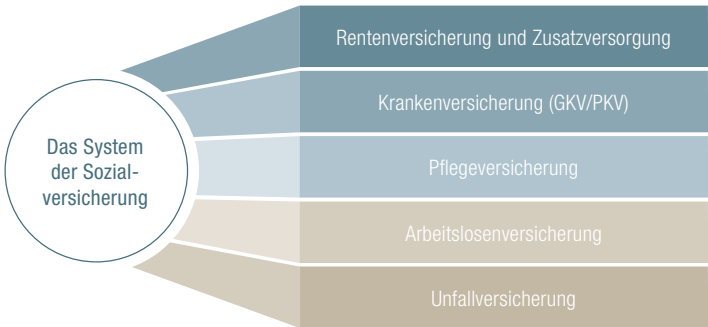


Soziale Sicherung

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.



Gesetzliche Rentenversicherung

Soziale Sicherheit ist untrennbar mit der Rentenversicherung verbunden. Die gesetzliche Rentenversicherung ist mit insgesamt 56 Mio. Versicherten und 21,1 Mio. Rentnern (ohne Waisenrenten) 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 auf den Websites der Zusatzversorgungskassen, beispielsweise der Versorgungsanstalt des Bund und der Länder (VBL). Die VBL ist mit 4,7 Mio. Versicherten und 1,4 Mio. Leistungsempfängern die größte Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes. Mehr Informationen unter www.vbl.de.

Krankenversicherung

In Deutschland gibt es zwei Arten von Krankenversicherungen:

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

Die wesentlichen Unterscheidungen zwischen der GKV und PKV:

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

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. 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 Berater der HUK-COBURG bestens vertraut. Sie kennen sich gerade bei der Beihilfe besonders gut aus und bieten leistungsfähige Produkte zu günstigen Tarifen. Mehr Informationen unter www.huk.de/besonders.

- 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 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.

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,

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.

Studenten und Meisterschüler im Handwerk. Neben der Krankenversicherung fällt der Beschäftigte automatisch unter die übrigen Sozialversicherungen: Renten-, Unfall- (Besonderheit: Beiträge werden nur vom Arbeitgeber gezahlt!), Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dies mag auf den ersten Blick ärgerlich sein – vom Lohn bleibt deutlich weniger als das Brutto-Gehalt übrig. Aber die Versicherungsleistungen sind wichtig und von Vorteil. Hier wird der Grundstock für die Absicherung im Krankheitsfall, bei Arbeitslosigkeit und im Alter gelegt.

Auszubildende brauchen eine gesetzliche Krankenversicherung

Die Mitgliedschaft in einer Krankenkasse ist für alle Auszubildenden vorgeschrieben. Jedoch können Sie frei entscheiden, welcher Krankenkasse sie beitreten. Der Vergleich lohnt sich in jedem Fall – sowohl bei den Beitragssätzen als auch bei den Leistungen gibt es teilweise erhebliche Unterschiede. Die Entscheidung für eine Krankenkasse ist keine Entscheidung fürs Leben, denn der Gesetzgeber hat die Hürden für einen Krankenversicherungswechsel beseitigt. Bei den Kosten für Arzneimittel gilt: Auszubildende zahlen aufgrund ihrer geringen Einkünfte in der Regel nichts. Voraussetzung hierfür ist, dass bei der Krankenkasse ein Antrag auf Befreiung gestellt wird.

Pflegeversicherung

Zum 01.01.1995 wurde die Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingerichtet. Es gilt der Grundsatz: Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Privat Krankenversicherte sind der privaten Pflegeversicherung zugeordnet. Die Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen (der aktuelle Beitragssatz liegt bei 3,05 Prozent, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig tragen).

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz vom 21.12.2015 wurde der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsverfahren zum 01.01.2017 eingeführt. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff schafft eine fachlich gesicherte und individuelle Begutachtung und Einstufung in Pflegegrade. Dabei wird die Situation von Menschen mit demenziellen Erkrankungen bei der Begutachtung in gleicher Weise berücksichtigt wie die Pflegesituation der Pflegebedürftigen mit körperlichen Einschränkungen.

Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung gehört zum sozialen Sicherungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Übergreifend wird sie auch als Versicherungszweig der Arbeitsförderung bezeichnet. Die gesetzlichen Grundlagen sind im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. Träger der Arbeitslosenversicherung ist die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Die staatliche Arbeitslosenversicherung zahlt an Menschen, die arbeitslos – bzw. als arbeitssuchend gemeldet – sind. Der Beitragssatz beträgt aktuell (01.01.2020) 2,4 Prozent des beitragspflichtigen Bruttoentgelts. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und Entgeltersatzleistungen. Es handelt sich dabei nicht ausschließlich um Versicherungsleistungen, denn auch Nichtversicherte können bestimmte Leistungen erhalten. Nach dem Recht der Arbeitsförderung können beispielsweise in Anspruch genommen werden:

- Berufsberatung und Arbeitsmarktberatung,
- Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung,
- Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Leistungen zur Berufswahl und Berufsausbildung
(Berufsorientierungsmaßnahmen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Berufsausbildungsbeihilfe).

Gesetzliche Unfallversicherung

Die Grundlagen der gesetzlichen Unfallversicherung sind im Siebten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII) festgeschrieben. Im Gegensatz zur Kranken- oder Rentenversicherung ist die gesetzliche Unfallversicherung Sache des Arbeitgebers. Er meldet seinen Betrieb bei einer Berufsgenossenschaft oder einem anderen zuständigen Unfallversicherungs-Träger an und zahlt den kompletten Beitrag. Jeder, der in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnis steht, ist kraft Gesetzes versichert.

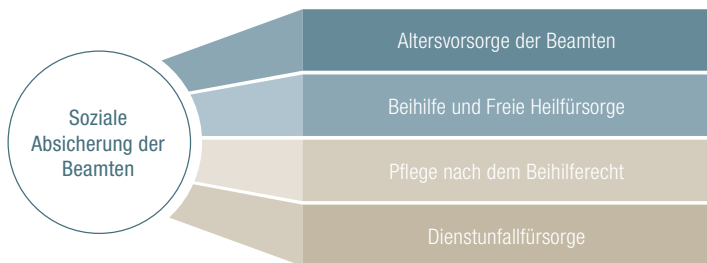
Der Versicherungsschutz besteht ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Familienstand oder Nationalität und erstreckt sich auf Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten. Arbeitsunfälle sind Unfälle, die Versicherte bei ihrer Arbeit und auf Dienstwegen erleiden. Dazu gehören auch Tätigkeiten wie die Instandhaltung von Arbeitsgeräten, die Teilnahme am Betriebssport oder an Be-

trienausflügen und -feiern. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem direkten Weg zur Arbeit oder zurück ereignen. Versichert sind auch Umwege, die zum Beispiel nötig werden, um Kinder während der Arbeitszeit unterzubringen oder bei Fahrgemeinschaften.

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die sich der Versicherte durch eine berufliche Tätigkeit zugezogen hat und die in der Berufskrankheiten-Verordnung vom Gesetzgeber als solche bezeichnet sind. Der Verdacht auf eine Berufskrankheit muss der Berufsgenossenschaft gemeldet werden. Die gesetzliche Unfallversicherung hat darüber hinaus den Auftrag, nach Eintritt eines Versicherungsfalles den Verletzten, seine Angehörigen oder Hinterbliebenen zu entschädigen. Dazu gehören je nach Einzelfall die medizinische und berufliche Rehabilitation sowie die Auszahlung von Übergangsgeldern und Renten.

Soziale Absicherung der Beamten

Beamte haben eine andere soziale Absicherung als Arbeitnehmer (Tarifkräfte und Auszubildende). Die Versorgung im Alter ist durch das eigenständige System der Beamtenversorgung geregelt. Ebenso wie das Beihilfesystem, das zur Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn gehört.



Die Altersvorsorge 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 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 Beamte (einschl. Beamtenanwärter), Richter, Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit oder vergleichbare Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Verbände (einschließlich der Spitzenverbände) oder ihrer Arbeitsgemeinschaften. Beamte erhalten im Ruhestand so genannte Versorgungsbezüge. Die Höhe orientiert sich an den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (letzte Dienstbezüge) und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Dauer des Beamtenverhältnisses). Derzeit beträgt die Höchstversorgung 71,75 Prozent. Auch Beamte sollten deshalb schon frühzeitig mit Hilfe des Staates „privat vorsorgen“.

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.



„Ich kann mir gar nicht vorstellen, auf einmal nicht mehr arbeiten zu können. Aber was passiert, falls doch? Dann bin ich mit meiner Dienstunfähigkeitsversicherung auf der sicheren Seite.“

Dienstunfähigkeitsversicherung – Verlassen Sie sich nicht nur auf Vater Staat

Weil mehr passiert, als man denkt

So unwahrscheinlich es auch klingen mag, Dienstunfähigkeit kann jeden treffen. Und sich in diesem Fall nur auf den Dienstherrn zu verlassen, kann teuer zu stehen kommen. Denn das Einkommen verringert sich oft auf ca. 50–60 % der vorherigen Bezüge.

Gerade in jungen Jahren führen Sport- oder Unfallverletzungen zu Schäden, die mitunter das ganze restliche Leben verändern. Das staatliche Versorgungssystem allein sichert den erwarteten Lebensstandard in vielen Fällen nicht ab. Auch haben zahlreiche Gesetzesänderungen in den letzten Jahren zu Einschnitten in der Versorgung geführt.

Die Folgen einer Dienstunfähigkeit sind bei Beamtenanwärtern besonders gravierend Beamte auf Widerruf und auf Probe haben bei Dienstunfähigkeit keinen Versorgungsanspruch.

Im Klartext: Sie werden bei Dienstunfähigkeit entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Dort wird geprüft, inwieweit eine Erwerbsminderung vorliegt.

Das hat weitreichende Konsequenzen:

- Meistens ist die vorgeschriebene fünfjährige Wartezeit nicht erfüllt. Das hat zur Folge, dass überhaupt keine Leistungen fließen.

Ist die Wartezeit erfüllt, gilt folgendes

- Die vorhandene Ausbildung und Qualifikation wird bei der Ermittlung des Erwerbsminderungsanspruches nicht berücksichtigt.
- Man kann auf jeden beliebigen Beruf „verwiesen“ werden.
- Die gesetzlichen Erwerbsminderungsrenten reichen bei Weitem nicht für die Sicherung des Lebensstandards aus.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Profitieren Sie von unseren zahlreichen Vorteilen

Start Police

Die HUK-COBURG bietet jungen Beamtenanwärtern bis 30 Jahre einen besonders günstigen Einstieg in die Dienstunfähigkeitsversicherung.

Verzicht auf abstrakte Verweisung

Sie erhalten die Leistung aus der Dienstunfähigkeitsversicherung auch, wenn Sie eine andere Tätigkeit ausüben könnten.

Steigende Rente im Leistungsfall

Tritt Dienstunfähigkeit ein, erhalten Sie Jahr für Jahr eine Rentenerhöhung.

Erhöhungsoption

Nach einem abgeschlossenen Studium oder beendeter Ausbildung liegen die Bezüge höher. Dann ist mit der Erhöhungsoption eine Anpassung der Rente ohne erneute Gesundheitsprüfung ganz einfach möglich.



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.

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 Beratern der HUK-COBURG, eine Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes, die dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring angehört. **www.huk.de/ansprechpartner**

Bei Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wird die Pension um 3,6 Prozent für jedes Jahr gekürzt, um das der Beamte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65. Lebensjahr, für Vollzugsbeamte 60. Lebensjahr) in den Ruhestand versetzt wird (maximal 10,8 Prozent). Für schwerbehinderte und dienstunfähige Beamte tritt an die Stelle des 65. Lebensjahres das 63. Lebensjahr.

Bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gelten folgende Besonderheiten:

- Wird der Beamte vor Vollendung des 60. Lebensjahres dienstunfähig, wird für die Berechnung des Ruhegehalts die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu zwei Dritteln der ruhegehaltfähigen Dienstzeit – fiktiv hinzugerechnet.
- Ist der Beamte infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig geworden, beträgt das Unfallruhegehalt mindestens $66 \frac{2}{3}$ Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Der Ruhestandsbeamte erhält eine Mindestpension, wenn dies für ihn günstiger ist, 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).

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

Private Krankenversicherung – Das beste Rezept für Beamtenanwärter

Beamtenanwärter versichern sich privat

Mit Ihrer Einstellung in den öffentlichen Dienst als Beamtenanwärter oder Referendar sind Sie Beamter auf Widerruf. Das heißt: Im Krankheitsfall sorgt Ihr Dienstherr für Sie.

Er gewährt Ihnen eine Beihilfe zu den Krankheitskosten, die – abhängig von Familienstand und Bundesland – zwischen 50 % und 70 % der Kosten abdeckt. Den Rest sichern Sie mit unserem Beihilfe-Tarif ab.

Ambulante Behandlungen

- Privatpatient beim Arzt, Facharzt und Heilpraktiker
- Arznei- und Verbandmittel
- Heilmittel – wie Massagen und Krankengymnastik
- Hilfsmittel – wie Gehhilfen und Bandagen
- Brillen und Kontaktlinsen erstatten wir bis zu einem Rechnungsbetrag von 600 Euro innerhalb von zwei Kalenderjahren

Stationäre Behandlungen

- Krankenhaus Ihrer Wahl
- Zweibettzimmer mit besonderer Verpflegung
- Chefarztbehandlung
- Sollte die Mitaufnahme einer Begleitperson medizinisch notwendig sein, erstatten wir die Kosten.
- Sie erhalten ein Krankenhaustagegeld, wenn Sie auf Folgendes verzichten möchten:
Zweibettzimmer 20 Euro
Chefarzt 30 Euro
Zweibettzimmer und Chefarzt 50 Euro

Zahnärztliche Behandlungen

- Privatpatient beim Zahnarzt
- Aufwendungen für zahnärztliche Behandlungen
- Zahnersatz (z. B. Kronen und Brücken) und Inlays

Die Leistungen werden in allen Bereichen zu dem versicherten Prozentsatz erstattet.



Übrigens: Wir zahlen eine attraktive Beitragsrückerstattung von bis zu sechs Monatsbeiträgen, auch dann, wenn Sie Belege für Vorsorgeuntersuchungen und professionelle Zahnreinigung einreichen. Sind Sie im ersten Jahr weniger als zwölf Monate versichert, erhalten Sie die Beitragsrückerstattung anteilig.



„Toll, wie viel Beitragsrück-
erstattung ich bekomme,
obwohl ich Vorsorge in
Anspruch genommen
habe.“



Beihilfeergänzungs-Tarife – Für Lücken, die die Beihilfe lässt

Für eine vollständige Absicherung

Die verschiedenen Beihilfevorschriften enthalten zum Teil unterschiedliche Leistungsansprüche. Unsere Beihilfeergänzungstarife decken die wichtigsten Beihilfelücken bedarfsgerecht ab. Sie beinhalten z. B. Leistungen für Material- und Laborkosten bei Zahnersatz, den Einbettzimmer-Zuschlag, Auslandsreise-Krankenversicherung und Krankenhaustagegeld.

Wahlleistungs-Tarif

Einzelne Beihilfevorschriften sehen sogar keine Wahlleistungen im Krankenhaus, wie das Zweibettzimmer oder die Chefarztbehandlung, vor. Mit dem Wahlleistungs-Tarif sichern Sie sich diese Leistungen.

Anwartschaftsversicherung – Rechtzeitig vorsorgen

Für das Ende Ihrer Heilfürsorge

Bestimmte Berufsgruppen im öffentlichen Dienst (z. B. Polizei in einigen Bundesländern oder Bundeswehr) erhalten während ihrer Ausbildung oder bis zum Ende ihrer aktiven Dienstzeit Heilfürsorge. Das heißt, der Dienstherr übernimmt grundsätzlich die Krankheitskosten.

Sobald die Heilfürsorge endet, erhalten Sie im Krankheitsfall entsprechende Beihilfen wie alle Beamte. Die verbleibenden Restkosten müssen Sie mit einer Versicherung abdecken. Sichern Sie sich schon jetzt den späteren Zugang zur privaten Krankenversicherung über eine Anwartschaftsversicherung.

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.

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.

Pauschale Beihilfegewährung

Zum 01.08.2018 ist in der Freien und Hansestadt Hamburg die Möglichkeit eröffnet worden, die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung mit einer pauschalen Beihilfegewährung – einer Art Arbeitgeberzuschuss – zu ergänzen. Inzwischen wurden ähnliche Regelungen der pauschalierten Beihilfe auch in weiteren Ländern eingeführt (Berlin, Brandenburg, Bremen und Thüringen). Am Beispiel des Hamburger Modells erläutern wir die wichtigsten Grundzüge der Pauschalen Beihilfe. Mit dem „Gesetz über die Einführung einer Pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“ wurde das Hamburgische Beamten-gesetz um eine Form der pauschalen Beihilfegewährung für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenvollversicherung versicherte Beihilfeberechtigte ergänzt. Die bisherige „individuelle“ Beihilfe bleibt bestehen. Die Entscheidung für das neue Modell erfolgt freiwillig und bedarf eines schriftlichen Antrags. Dieser ist unwiderrufbar ausgestaltet. Pflegeleistungen sind nicht Teil der pauschalen Beihilfe!

TIPP

Pauschale Beihilfe – zuerst informieren

Wir empfehlen allen Beamtenanwärtern und Beamten, sich vor der Antragstellung zur „Pauschalen Beihilfe“ umfassend zu informieren. Entscheidungen zur Krankenversicherung sind in der Regel lange bindend. Weitere Informationen bieten beispielsweise der Verband der Privaten Krankenversicherung unter www.pkv.de. Aber auch die Dienststellen, Personalräte und Gewerkschaften stehen mit Rat und Tat zur Verfügung.

Pflege nach dem Beihilferecht

Beamte sind nicht – wie Arbeitnehmer – gesetzlich krankenversichert. Der Dienstherr leistet im Krankheitsfall eine Beihilfe zu den Krankheitskosten, die allerdings nur einen Teil der Kosten abdeckt. 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 Beamtenanwärtern ist daher der

Abschluss einer privaten Krankenversicherung dringend zu empfehlen.
Mehr Informationen unter www.huk.de/besonders.

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.

Dienstunfallfürsorge

Da Beamte von der allgemeinen gesetzlichen Unfallversicherung nicht geschützt sind, umfasst das System der Beamtenversorgung auch Unfallfürsorgeleistungen. Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt oder getötet, werden ihm und den Hinterbliebenen vom Dienstherrn auch Heil- und Pflegekosten und Sachschäden erstattet sowie gegebenenfalls ein Ausgleich für eine verbleibende Minderung der Erwerbsfähigkeit gewährt. Ist der Beamte wegen eines Dienstunfalls in den Ruhestand versetzt worden, erhält sie oder er unter bestimmten Voraussetzungen ein erhöhtes Unfallruhegehalt.

Wie die Besoldung werden auch die Ruhestandsbezüge entsprechend der allgemeinen Einkommensentwicklung – jeweils durch Gesetz – angepasst.

Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung

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

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

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. Weitere Informationen finden Sie unter www.huk.de.

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.

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).

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!

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.

Bundesfreiwilligendienst – Chance statt Pflicht

Der Gesetzgeber hat zum 01.07.2011 die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes beschlossen. Die Aussetzung der Wehrpflicht führte auch zur Aussetzung 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 Forstpflge bis hin zur Tierpflge.

Der Bundesfreiwilligendienst soll dem Gesetz zufolge ebenso wie der Zivildienst nicht zu Lasten von regulären Arbeitsplätzen gehen, sondern allein unterstützende Tätigkeiten beinhalten. Dies soll das Bundesamt für den Zivildienst bei jedem einzelnen Platz überprüfen.

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 während des 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.

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 Spießbrutenlauf. Mobbing stört nicht nur das Betriebsklima und die Arbeitsleistung, bei Betroffenen kann es außerdem zu gesundheitlichen Schäden führen.

Unser Online-Tipp
Zeichen gegen Mobbing
zeichen-gegen-mobbing.de



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.

Mutterschutz und Elternzeit

Steht Nachwuchs ins Haus? Wenn Sie schwanger sind und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt haben, sind Sie durch das Mutterschutzgesetz bzw. die Mutterschutzverordnung (bei Beamtinnen) abgesichert. Sie dürfen dann nicht mehr mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt werden. Hierzu gehören zum Beispiel schwere körperliche Arbeiten. Ist deine Schwangerschaft gefährdet, wird der Arzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Trotz eines solchen Beschäftigungsverbot besteht aber weiterhin Anspruch auf die Ausbildungsvergütung bzw. Anwärterbezüge (bei Beamtenanwärtern).

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, gemüht oder erniedrigt gefühlt haben: Wehren Sie sich! Lassen Sie sich nichts erzählen von „Ausrutschen“ und „war doch nicht so gemeint“, „stell dich nicht so an“ oder auch von Sätzen wie „wenn du so rumläufst, brauchst du dich auch nicht zu wundern, wenn du begripscht oder angebaggert wirst“. Sprechen Sie mit Ihrem Chef oder – wenn der Chef selbst der Belästiger ist – wiederum mit seinem Vorgesetzten. Oder suchen Sie die Frauenbeauftragte in Ihrem Unternehmen auf, gemeinsam wird sie mit Ihnen besprechen, wie Sie am besten vorgehen und den sexuellen Belästigungen ein für alle Mal ein Ende setzen. Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder die Gewerkschaft sind hierfür gute Ansprechpartner.

Ihr Arbeitgeber und auch die Betriebs- und Personalräte sind dazu verpflichtet, die Beschäftigten vor solchen Übergriffen zu schützen. Das Betriebsklima und die Arbeitsergebnisse leiden, allein deswegen hat der Arbeitgeber ein Interesse daran derartiges zu verhindern. Trauen Sie sich, reden Sie mit den entsprechenden Leuten darüber und Sie werden sehen: Wenn Sie sich wehren, werden Sie in Zukunft nicht nur in Ruhe gelassen, Sie bekommen gleichzeitig auch Kraft und ein selbstbewusstes Auftreten.

Wehren Sie sich – jetzt!

Machen Sie deutlich, wer hier wirklich das „schwache Geschlecht“ ist. Jede Frau hat ein Recht auf ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld.

Ihnen stehen viele Möglichkeiten offen, um sich zu wehren, ganz gleich, was Sie davon unternehmen, Hauptsache Sie tun es!

- Sie können an einem Selbstverteidigungskurs teilnehmen, in dem Sie lernen, noch energischer und direkter die Belästigungen zurückzuweisen
- Machen Sie das Verhalten des Belästigers öffentlich
- Sollten Sie nicht den Mut haben, spontan auf die Attacken zu reagieren, schreiben Sie dem Belästiger einen Brief. Wichtig ist, dass Sie darin sachlich bleiben, weisen Sie sein Verhalten zurück und fordern Sie ihn auf, sein Verhalten zu unterlassen oder ansonsten weitere Maßnahmen ergreifen werden. Geben Sie ihm den Brief dann, wenn auch ein Dritter als Zeuge anwesend ist oder schicken Sie den Brief als Einschreiben mit Rückschein
- Sichern Sie Beweise, fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an, das Angaben über Ort und Zeit enthält, den Tathergang und die Chronologie der Ereignisse schildert
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens
- Suchen Sie sich Verbündete
- Suchen Sie gezielt nach Zeugen
- Wenden Sie sich an die Frauenbeauftragte, Personal- oder Betriebsrätin, den örtlichen Frauennotruf, das nächste Büro Ihrer Gewerkschaft oder an eine Rechtsanwältin
- Wenn Sie sich beschweren wollen, gehen Sie möglichst nicht allein zum entsprechenden Vorgesetzten
- In den meisten Dienststellen gibt es Dienstvereinbarungen, die regeln, wie sexuelle Belästigungen gehandelt werden

Sobald der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte von einer Belästigung erfährt, ist er dazu verpflichtet, tätig zu werden. Bei Beamten wird ein Vorermitt-

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.

lungsverfahren 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 01.07.2011 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 Grundwehrdienst als Probezeit. Daran kann sich ein freiwilliger, zusätzlicher Wehrdienst anschließen, der bis zu 17 Monaten dauern kann.

Der freiwillige Wehrdienst soll den Austausch zwischen Gesellschaft und Streitkräften stärken. Der Freiwillige Wehrdienst stellt die Bundeswehr aber vor neue Herausforderungen. Sie muss zukünftig als Arbeitgeber noch mehr um junge Menschen werben und tritt dabei mit anderen Anbietern, beispielsweise der Wirtschaft in den Wettbewerb.



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.

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

Damit man als Auszubildender nicht völlig im Unklaren ist, ob man überhaupt vom Arbeitgeber übernommen wird oder nicht, ist auch hier festgelegt, bis wann dem Auszubildenden mitgeteilt werden muss, ob er bleiben kann oder nicht – um gegebenenfalls noch entsprechend Zeit zu haben, sich bei einem anderen Arbeitgeber zu bewerben.

Innerhalb einer Frist von drei Monaten vor dem voraussichtlichen Ende Ihrer Ausbildungszeit muss Ihnen Ihr Ausbilder schriftlich mitteilen, ob Sie in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden sollen oder nicht. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang einer positiven Mitteilung müssen Sie wiederum schriftlich erklären, ob Sie das Job-Angebot annehmen möchten. Werden Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung weiter beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt dieses Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Es geht aber auch um die Übernahme im erlernten Beruf nach bestandener Prüfung. Es gibt zwar nun mit § 16a des Manteltarifvertrags für Auszubildende ein gewisses Recht auf Übernahme, doch diese Übernahmeverpflichtung ist an gewisse Voraussetzungen gebunden.

Prinzipiell ist Ausbildungsvertrag ein zweckbefristeter Vertrag. In einigen Bereichen ist die Übernahme nach der Ausbildung tarifvertraglich oder in sonstigen Vereinbarungen geregelt (u.a. Bund und Kommunen). Hier müssen Auszubildende nach Bestehen ihrer Prüfung für eine bestimmte Zeit oder auch unbefristet übernommen werden (bei Bund und Kommunen für 12 Monate).

Damit alle Klarheit haben, ist es sinnvoll, sich frühzeitig – mindestens drei Monate vor Ausbildungsende – über die Regelung in Ihrer Behörde zu erkundigen. Falls der Arbeitgeber eine klare Aussage über die Weiterbeschäftigung verweigert, sollten Sie sich sofort mit dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Verbindung setzen. Gemeinsam lässt sich mehr erreichen, selbst wenn es nur eine befristete Übernahme sein sollte.

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

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

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

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?

§ 17 Abschlussprämie

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

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

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

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 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	52
Abschlussprämie für	
Auszubildende	33
Abschlussprüfung	31 f., 133
Akkordarbeit	55
Altersvorsorge	112, 118 f.
Altersvorsorge der Beamten	108
Anwärterbezüge	58
Arbeitgeber	20 f., 48
Arbeits- und Ausbildungszeit	85
Arbeitsbefreiung	89 f.
Arbeitsgericht	47
Arbeitskleidung	12
Arbeitslosenversicherung	107
Arbeitszeit	81 ff.
Ärztliche Untersuchungen	49
Attest	48
Ausbilder	29
Ausbildung im öffentlichen	
Dienst	24 f.
Ausbildungsfremde Arbeiten	30
Ausbildungsinhalte und -mittel	28 f.
Ausbildungsnachweis	30
Ausbildungsordnung	30
Ausbildungsplan	30 f.
Ausbildungsvergütungen im	
öffentlichen Dienst	72 ff.
Ausbildungsvertrag	25 f.
Auszubildende	10, 72 f., 77 f.

B

Baden-Württemberg	62, 64
Bayern	64
Beamte, Beamtinnen	21

Beamtenanwärter/innen	
10 f., 58 f., 109, 134	
Beamtenverhältnis	35 ff., 41 f.
Beendigung des Ausbildungs-	
verhältnisses	132
Beförderungsauslagen	98
Beihilfe, Beihilfeanspruch	113 f.
Berichtsheft	30, 84
Berlin	65
Berufsausbildungsbeihilfe	78 f.
Berufsbildungsgesetz (BBiG)	27
Berufsgenossenschaft	27
Berufsgruppen	21
Berufskleidung	12
Berufsschulpflicht	27 f.
Beschäftigungsverbot	29
Besoldung, Besoldungsrecht,	
Besoldungsanpassung	37, 60 f.
Beurlaubung ohne Dienstbezüge/ ohne Vergütung	92
Beurteilungsbogen	31
Bezüge während der	
Ausbildung	58
Bezügeabrechnung	62 f.
Bildungsurlaub	92
Blockunterricht	28
Brandenburg	65
Bremen	66
Bund	63, 72
Bundesfreiwilligendienst	120 f.
Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)	38

C

Corona	72
--------	----

D

Dauer der Ausbildung	30
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)	112
Die ersten Wochen	9 ff.
Dienstfahrten	94
Dienstkleidung	13
Dienstunfähigkeit	109 f.
Disziplinarrecht	53
Duales Ausbildungssystem	28

E

Einstellungs- und Zugangs- voraussetzungen	42
Einstellungszusage	10
Elternzeit	122 ff.
Entgelte im Praktikum	73 f.
Entgeltfortzahlung	78
Erbschaft & Testament	13
EU-Mitgliedstaaten	31 f.

F

Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst	42 f.
Fahrtkosten für den Arbeitsweg	96
Familienheimfahrten	95
Familienzuschlag	59 f.
Fernbleiben von der Ausbildung	47 f.
Fortzahlung bei Krankheit	77
Freie Entfaltung der Persönlichkeit	11
Freie Heilfürsorge	116

Freiheitlich-demokratische Grundordnung	39
Freistellung für Prüfungen	32
Freistellungen aus besonderem Anlass	89
Führerschein	13 ff.

G

Gefährliche Arbeiten	55
Gehaltsabrechnung	74 ff.
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit	61
Geschäftsfähigkeit	15
Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)	103 ff.
Gesetzliche Rentenversicherung	102
Gesetzliche Unfallversicherung	107
Gewerkschaften, Gewerkschafts- mitgliedschaft	37, 39, 88, 92, 96
Grundgehalt	60

H

Haftung für Schäden	49 f.
Hamburg	66
Haupt- und Nebenpflichten	46
Heiraten	15
Hessen	67

I

Image	20 f.
Integration	22
Internet am Arbeitsplatz	51 f.

J

Jahressonderzahlung	74
Jugend- und Auszubildenden- vertretung	55 f.
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	15, 53
Jugendschutzgesetz (JuSchG)	16

K

Kinderfreibetrag	16, 75 f.
Kindergeld	16, 75 f.
Kleidung	11
Kommunen	72 f.
Krankenversicherung	103 ff.
Kündigung	52 f., 133

L

Länder	73 f.
Laufbahnrecht	41, 61
Lohnsteuer	62 ff.

M

Mecklenburg-Vorpommern	67
Mehrarbeit während der Ausbildung	84
Mietenschädigung	98
Migranten	13
Mobbing	122
Mobilität wird erwartet	134 f.
Mutterschutz und Elternzeit	122 f.

N

Nachruhe	55
Nachwuchskräfte	20
Nationaler Aktionsplan „Integration“	22
Nebenabreden	26
Niedersachsen	68
Nordrhein-Westfalen	68

O

Öffentlicher Dienst	19 ff.
---------------------	--------

P

Pauschale Beihilfe	117
Pausen	54, 83 f.
Pflegeversicherung	106, 117
Pflicht des Ausbilders	29
Pflichten der Beamten	37 ff.
Pflichten und Rechte während der Ausbildung	45 ff.
Pflichtverletzung hat Folgen	46 f.
Praktikanten	10, 72 f.
Private Krankenversicherung (PKV)	103 f., 114 f.
Private Vorsorge	112, 118 f.
Probezeit für Auszubildende	27
Prozessfähigkeit	16
Prüfungen und Zeugnisse	31 f.

Q

Qualifikation	29
---------------	----

R

Rechte	53 ff.
Rechtsgrundlagen für Beamte	36
Regelmäßige Arbeitszeit	82
Reisebeihilfen für Heimfahrten	98
Reisekosten bei Familienheimfahrten	95 f.
Reisekosten und Umzugskosten	93 ff.
Reisekostenrecht des Bundes	96 ff.
Rentenversicherung	102 f.
Rheinland-Pfalz	69
Riester-Förderung	119 ff.
Ruhegehalt	109 f.
Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst	23 ff.
Rund ums selbst verdiente Geld	57 ff.

S

Saarland	69
Sachsen	70
Sachsen-Anhalt	70
Schadensersatzpflicht	17
Schleswig-Holstein	71
Schule	17
Schutzkleidung	12
Schwanger – und nun?	123 ff.
Schweigepflicht	51
Schwerbehinderung	43, 109, 113, 134
Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst	112
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	125 ff.

Sonderurlaub	89 f.
Sorgerecht	17
Soziale Sicherung	101 ff., 108
Stellenausschreibung	21
Steuererklärung	119
Strafrechtliche Verantwortlichkeit	17
Studierende	72 f.

T

Tarifergebnis	75
Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	73
Tarifvertrag für Auszubildende Bund und Kommunen	24
Tarifverträge	10
Tätowierung	38
Telefon am Arbeitsplatz	51 f.
Thüringen	71
Trennungsgeld	98
Trennungstagegeld	99 f.
Trennungsübernachtungsgeld	100

U

Übernahme bei Beamtenanwärtern	134
Übernahme nach der Ausbildung	129 ff.
Überstunden	84
Umzugskosten	97 ff.
Unfallfürsorge, Unfallversicherung	107, 118
Unparteiische Amtsführung	36
Unterhaltsanspruch	17
Urlaub	87 ff.

Urlaub aus persönlichen Anlässen und Arbeitsbefreiung	89 f.
Urlaub und Arbeitsbefreiung	88

V

Verfassungstreue	21
Verhalten bei Krankheit	48
Vermögenswirksame Leistungen (VL)	24
Versorgung	37
Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag	13 ff.
Vorbereitungsdienst	42

W

Wahlrecht	17
Wechsel in die Privatwirtschaft	39
Wehrdienst ausgesetzt	127
Weihnachtszeit	74
Wochenarbeitszeit	82 f.
Wochenende ist frei	54
Wohn-Riester	119

Z

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	103
--	-----

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

„Meine HUK“ – Verwalten Sie Ihre Versicherungen ganz einfach online

Wir sind immer für Sie da

Ob per Post, am Telefon oder mit Ihrem Berater vor Ort. Sie können Ihre Versicherungen auf Wunsch zusätzlich bequem online verwalten – in Ihrem persönlichen Servicebereich „Meine HUK“.

„Meine HUK“ ist so einfach wie Online-Banking. Nach einmaliger Registrierung stehen Ihnen alle Funktionen mit nur wenigen Klicks zur Verfügung. Und selbstverständlich können Sie auch weiterhin alle bisherigen Kontaktwege und Ansprechpartner nutzen.

Ihre wichtigsten Vorteile

- Sie sehen alle Verträge und Ihr Beitragskonto auf einen Blick
- Sie erhalten auf Wunsch Ihre Versicherungsscheine und Beitragsrechnungen online
- Sie können Änderungen jederzeit selbst vornehmen
- Sie nutzen eine verschlüsselte Verbindung mit maximaler Datensicherheit

Weitere Informationen finden Sie unter HUK.de/meinevorteile



- Größter Versicherer des öffentlichen Dienstes
- Top-Tarife und bedarfsgerechte Angebote, die optimal zu Ihnen passen
- Ausgezeichnete Test-Ergebnisse

Fragen Sie nach den besonderen Tarifen für den öffentlichen Dienst.

Die Adressen unserer Vertrauensleute, Kundendienstbüros und Geschäftsstellen vor Ort finden Sie unter www.HUK.de/ansprechpartner

Sofortige Auskunft erhalten Sie unter 0800 2 153153*.

* Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen



SELBSTHILFE-
EINRICHTUNG FÜR
DEN ÖFFENTLICHEN
DIENST

Sicherheit für den öffentlichen Dienst

Kommen Sie zur HUK-COBURG

- Größter Versicherer des öffentlichen Dienstes
- Top-Tarife und bedarfsgerechte Angebote, die optimal zu Ihnen passen
- Ausgezeichnete Test-Ergebnisse

Fragen Sie nach den besonderen Tarifen für den öffentlichen Dienst. Die Adresse und Telefonnummer Ihres Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder auf www.HUK.de.

Sofortige Auskunft erhalten Sie unter 0800 2 153153*.

* Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig