



- 0.0 Impressum, Vorwort und Einleitung
- 0.1 Impressum
- 0.2 Vorwort
- 0.3 Einleitung

0.1 Impressum

Impressum:

Das FSJ-Handbuch
Nachschlagewerk für Einsatzstellen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)

Herausgeber:

Deutscher Caritasverband
Arbeitsstelle Freiwilliges Soziales Jahr
c/o IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e.V.
Karlstraße 40
79104 Freiburg

Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ)
Referat Freiwilligendienste und Jugendpolitik
Postfach 32 05 20
40420 Düsseldorf

Redaktion:

Marianne Schmidle

4., vollständig überarbeitete Auflage 2008 (erstmalig: 1995)

Als Autor(inn)en haben mitgewirkt:

Susanne Bankstahl,
(IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Diözesanverband Paderborn e.V.)

Anne Dietrich-Tillmann
(IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für das Erzbistum Berlin e.V.)

Marianne Schmidle
(Deutscher Caritasverband c/o IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland e.V., Freiburg)

Ulrike Schmidt
(Pastorale Dienststelle, Erzbistum Hamburg)

Christiane Schöps
(IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für das Erzbistum Berlin e.V.)

Uwe Slüter
(BDKJ Bundesstelle, Düsseldorf)

Andrea Weißer
(BDKJ-Landesstelle Bayern, Referat FSJ, München)

0.2 Vorwort

Freiwilligendienste haben in den vergangenen Jahren als besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements ein in diesem Maße noch nie da gewesenes öffentliches Interesse erfahren. Markiert wurde diese neue Diskussion um Freiwilligendienste durch das von den Vereinten Nationen ausgerufene Internationale Jahr der Freiwilligen (2001), durch die Arbeit und den Abschlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002) sowie durch die Verabschiedung des „Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres“ (2002), mit dem das bisherige FSJ-Gesetz aus dem Jahre 1964 fortgeschrieben und flexibilisiert wurde.

Der 15. Deutsche Bundestag hat am 14. April 2005 fraktionsübergreifend einen Antrag zur Zukunft der Freiwilligendienste angenommen. Damit wurde die Bundesregierung aufgefordert, Freiwilligendienste zu stärken, insbesondere durch die Weiterentwicklung und den Ausbau der klassischen Jugendfreiwilligendienste. Mit einer erneuten Gesetzesnovelle, die zum 1. Juni 2008 in Kraft trat, wurden das „Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres“ und das „Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres“ zum „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“ zusammengeführt.

Das, was mit dem „Freiwilligen Sozialen Jahr“ geboten wird, übertrifft bei weitem ein rein ökonomisches Kalkül. Das FSJ ist seit über 40 Jahren erfolgreich und wird auch weiterhin Zukunft haben, weil Freiwillige von Trägern und Einsatzstellen nicht als billige Hilfskräfte, sondern vor allem als junge Teammitglieder, die sich sinnvoll einbringen möchten und mit denen Beziehung zu gestalten ist, behandelt werden.

Für ein FSJ entscheiden sich junge Menschen, die sich in biographischen Umbrüchen befinden, wie etwa am Übergang von Schule in Ausbildung oder Beruf – also in Phasen der Entscheidung für die weitere Gestaltung des Lebensweges. Sie wollen sich beruflich und persönlich orientieren, an Herausforderungen lernen und wachsen, die Arbeitswelt und verschiedene Berufsbilder kennen lernen und sich für andere Menschen und gleichzeitig für sich selbst engagieren. Für die jungen Menschen ist das Freiwillige Soziale Jahr, auch im Rückblick, ein gelungenes Jahr der Selbstfindung und Orientierung. Für Einsatzstellen ist das FSJ in vielfacher Hinsicht Chance und Herausforderung. Durch das FSJ kann jungen Menschen Einblick in den sozialen Bereich und in soziale Notlagen vermittelt werden. Einsatzstellen können durch FSJ-Freiwillige zusätzliche Angebote für die Betreuten bereit stellen und das FSJ als eine Form der Öffentlichkeitsarbeit und des Brückenbauens in die Gesellschaft hinein sehen und nutzen. Die Einsatzstellen können durch den Einsatz von FSJ-Freiwilligen ihren Mitarbeiter(inne)n aber auch der Klientel frischen Wind, andere Sichtweisen und eine neue Qualität der Angebote als Ergänzung zur Arbeit der hauptberuflichen Professionellen bieten. Über ein FSJ lernen potenzielle zukünftige Kolleg(inn)en soziale Berufsfelder kennen. Die Einsatzstellen können über das FSJ eine Kultur des bürgerschaftlichen Engagements mit gestalten. Somit ist das FSJ für soziale Einrichtungen und Dienste eine sich durchaus rechnende Investition in Gegenwart und Zukunft.

Befragungen von FSJ-Freiwilligen belegen, dass die Einsatzstellen ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt für ein erfolgreiches FSJ sind. Die Freiwilligen entscheiden sich für ein FSJ vorrangig, weil sie Interesse an der angebotenen Tätigkeit und der Klientel, an der Mithilfe in einer konkreten Einsatzstelle haben. Sie bewerten das FSJ als Erfolg, wenn sie ins Team integriert waren, nicht über- und nicht unterfordert wurden und wenn sie in der Einsatzstelle eine(n) Ansprechpartner/-in für ihre fachlichen aber auch persönlichen Belange und Fragen hatten. Honoriert fühlen sich die FSJ-Freiwilligen, wenn sie partnerschaftliche und kollegiale Wertschätzung von Hauptberuflichen erfahren.

Um noch mehr junge Menschen für Freiwilligendienste zu begeistern, müssen Träger und Einsatzstellen künftig mehr als bisher Anreize für junge Menschen schaffen, attraktive Aufgaben finden und den Umgang mit Freiwilligen professionalisieren und weiter entwickeln. FSJ-Träger und Einsatzstellen sollten diese Herausforderung gemeinsam angehen. Das vorliegende FSJ-



Handbuch will hierzu einen Beitrag leisten. Es wird von den FSJ-Trägern als Nachschlagewerk aber auch als Diskussionsgrundlage für Gespräche mit Einsatzstellenvertreter/-innen angeboten.

Wir danken allen jenen, die sich an der konzeptionellen und gestalterischen Entwicklung mit ihrer Fachlichkeit und Kreativität beteiligt haben, insbesondere den Autor(inn)en und den Vertreterinnen und Vertretern der Einrichtungsfachverbände im Deutschen Caritasverband, die als „Lektor(inn)en und Co-Autor(inn)en“ mitgewirkt haben.

Ein besonderer Dank geht an die Mitarbeiter/-innen der Einrichtungen und Dienste, die FSJ-Freiwillige in diesem wichtigen Jugendbildungsprogramm begleiten, sich den FSJ-Freiwilligen als Gesprächspartner, Mensch und Mentor anbieten und das FSJ als Chance für junge Menschen gestalten, für ihr Leben zu lernen und sich für die Gesellschaft zu engagieren.

Prälat Dr. Peter Neher
Präsident Deutscher Caritasverband e.V.

Dirk Tänzler
BDKJ-Bundesvorsitzender

Marion Paar
Generalsekretärin
IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V.

0.3 Einleitung

Mit diesem Handbuch stellen die FSJ-Träger den Einsatzstellen einen „Wegbegleiter“ durch das FSJ-Jahr zur Verfügung. Anleiter(innen) und Leitungsebene finden hier alle wesentlichen Informationen rund um den Jugendfreiwilligendienst FSJ, gesetzliche Rahmenbedingungen sind ebenso beschrieben, wie Anregungen und Tipps zum Einsatz und zur Begleitung der FSJ-Freiwilligen. Außerdem wird ein Einblick in die Seminararbeit der FSJ-Träger geboten.

Das Besondere am FSJ ist, dass es durch die begleitende Bildungsarbeit als Bildungs- und Orientierungsjahr angelegt ist. Neben dem Praxiseinsatz dienen die Bildungstage der individuellen Horizont- und Kompetenzerweiterung der jungen Teilnehmer(innen). In den Seminaren geht es nicht wie in der Schule vorrangig um die Vermittlung von Inhalten, sondern hier werden mit Methoden der Jugend- und Erwachsenenbildung durch den FSJ-Träger gezielt persönlichkeitsbildende Prozesse initiiert, soziales Lernen in Gruppen sowie Prozesse von Beteiligung und Mitbestimmung ermöglicht und reflektiert. Die Seminarthemen werden von Freiwilligen mitbestimmt. Somit bilden die FSJ-Seminare einen wichtigen Beitrag zur außerschulischen sozialen Bildung und zivilgesellschaftlichen Kompetenzerweiterung der Teilnehmer(innen). In den begleitenden Seminaren reflektieren die Freiwilligen ihren Einsatz, hier lernen sie, sich in demokratische Prozesse einzubringen und Gesellschaft und Gemeinschaft mit zu gestalten.

Die Gesamtbeurteilung des FSJ durch die Freiwilligen hängt, wie eine bundesweit durchgeführte Befragung der FSJ-Freiwilligen im FSJ in katholischer Trägerschaft belegt, ganz wesentlich mit der Arbeit in der Einsatzstelle zusammen, die auch zeitlich den größten Anteil des FSJ umfasst. Damit haben die Einsatzstellen, die vor Ort die fachliche Anleitung und Begleitung der jungen Menschen gestalten, entscheidend Einfluss auf das Gelingen eines FSJ. Sie können das FSJ wesentlich zu einer positiven Erfahrung für die Teilnehmer(innen) mit gestalten.

Die Freiwilligen bewerteten das FSJ dann als gelungen, wenn sie mit der persönlichen Betreuung in der Einsatzstelle und der fachlichen Anleitung zufrieden waren, wenn die Aufgaben gut leistbar waren und wenn sie als Teammitglied aufgenommen wurden. Das FSJ wird dann als attraktiv bewertet, wenn es Möglichkeit zur aktiven Teilhabe und Mitgestaltung des Aufgabengebietes gibt und wenn die Teilnehmer(innen) das Gefühl haben, gebraucht zu werden. Unsere Befragungen der Freiwilligen machen deutlich, dass das FSJ in der Wahrnehmung der jungen Menschen ein attraktives, aus der persönlichen Sicht sinnvolles Orientierungs- und Lernjahr ist, das wichtige Impulse auch für die berufliche Zukunft gibt. 74% der Teilnehmer(innen) würden deshalb das FSJ anderen Jugendlichen uneingeschränkt weiter empfehlen.

Gesetzesnovelle

Die vorliegende vierte und überarbeitete Auflage greift den Veränderungsbedarf auf, der aus den im Jahr 2008 und zuvor 2002 in Kraft getretenen Gesetzesnovellen resultiert, mit denen das erstmals 1964 erlassene „Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres“ in der Fassung von 1993 fortgeschrieben wurde. Das FSJ wurde mit der Gesetzesnovelle 2002 flexibilisiert, d. h. neue Einsatzfelder z. B. in der außerschulischen Jugendarbeit sowie in Kultur, Sport wurden geöffnet, und eine Teilnahme nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht ermöglicht, d.h. bereits ab 15/16 Jahren. Das FSJ kann seit 2002 auch im außereuropäischen Ausland geleistet werden und im zeitgleich geänderten Zivildienstgesetz wurde in § 14 c geregelt, dass anerkannte Kriegsdienstverweigerer ein FSJ anstelle des Zivildienstes leisten können.

Die Gesetzesnovelle in 2008 führte das „Gesetz zur Förderung des Freiwilligen sozialen Jahres“ und das „Gesetz zur Förderung des Freiwilligen ökologischen Jahres“ zusammen und heißt nun „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“. Die Jugendfreiwilligendienste sollen zukünftig stärker Lernorte für bürgerschaftliches Engagement sein und zur Stärkung der Zivilgesellschaft beitragen. Neben wichtigen sozialen und personalen Kompetenzen sollen junge Menschen im FSJ stärker berufliche Orientierung vermittelt bekommen, die als Schlüsselkompeten-

zen auch den beruflichen Einstieg erleichtern helfen soll. In § 4 (1) kommt zum Ausdruck, dass es künftig gemeinsame Aufgabe von Trägern und Einsatzstellen ist, die Bildungs- und Beschäfti-

gungsfähigkeit der Freiwilligen zu fördern. Besonders hervorgehoben wird im neuen Gesetzestext der Charakter als Bildungsdienst in Verbindung mit einer Lernzielorientierung. Dieses kommt vor allem in § 3 (1) zum Ausdruck. Die praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen muss zukünftig an Lernzielen orientiert sein. Der Charakter als Bildungsdienst wird zusätzlich hervorgehoben durch die Erhöhung der Seminartage bei einer Verlängerung des Freiwilligendienstes über die 12 üblichen Einsatz-Monate hinaus.

Die wichtigsten Veränderungen der Gesetzesnovelle im Überblick:

- Die Dienstdauer ist flexibilisiert worden. Die Regeldauer bleibt bei 12 zusammenhängenden Monaten, mit einer Mindestdauer von 6 Monaten und einer Höchstdauer von 18 Monaten, in begründeten Ausnahmefällen kann der Jugendfreiwilligendienst jedoch auch auf bis zu 24 Monaten ausgeweitet werden.
- Zur Flexibilisierung des Dienstes gehört auch, dass Kombinationen möglich sind zwischen FSJ und FÖJ; einem Dienst im Inland und einem Dienst im Ausland.
- Eine Ableistung in mehreren Blöcken von jeweils mindestens 3 Monaten mit einer Mindestdauer von 6 Monaten bei demselben Träger ist möglich.
- In der Vereinbarung zwischen Träger und Freiwilligen müssen zukünftig die Ziele des Dienstes und die wesentlichen der Zielerreichung dienenden Maßnahmen aufgelistet werden.
- Im Falle der Vertragsgestaltung nach § 11, Abs. 2 ist das Zeugnis im Einvernehmen mit der Einsatzstelle zu erstellen.
- In § 11 gibt es eine Option zur Vertragsgestaltung des Verhältnisses zwischen Freiwilligen, Einsatzstellen und Träger, derart dass eine vom Finanzministerium angenommene Arbeitnehmergestellung nicht mehr gegeben ist. Eine Vertragsgestaltung nach § 11, Abs. 2 besagt, dass die Vereinbarung auch als gemeinsame Vereinbarung zwischen Träger und Einsatzstelle und Freiwilligen geschlossen werden kann, in der festgelegt ist, dass die Einsatzstelle die Geld- und Sachleistungen für Unterkunft, Verpflegung, Arbeitsbekleidung und Taschengeld auf eigene Rechnung übernimmt. Damit versucht der Bundestag, die Umsatzbesteuerung von Jugendfreiwilligendiensten weitestgehend zu vermeiden. Verträge, die auf dieser Grundlage geschlossen werden, können nicht mehr als Arbeitnehmergestellung interpretiert werden.
- In Artikel 2, Abs. 13 wird der Träger des Freiwilligendienstes als Unternehmer definiert, damit ist er grundsätzlich Ansprechpartner für die gesetzliche Unfallversicherung. Sollte der Vertragsabschluss nach § 11, Abs. 2 erfolgen (gemeinsame Vereinbarung), ist die Einsatzstelle Unternehmer im Sinne des Unfallversicherungsrechtes. In letzterem Fall ist die Unfallversicherung weiterhin über die Einsatzstelle abzuschließen.

Ein kurzer Blick in die Geschichte des FSJ

Das Freiwillige Soziale Jahr in katholischer Trägerschaft steht in der Tradition des „Jahr für die Kirche“ bzw. „Jahr für Gott“. In der katholischen Kirche wurde erstmals 1958 zu einem „Freiwilligen Hilfsdienst in Flüchtlingslagern“ aufgerufen, gemeinsam von der Katholischen Frauenjugend im BDKJ, vom Katholischen Lagerdienst und vom Katholischen Mädchenschutzverband (heute: IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e.V.). Dem folgten ab 1959 die Aufrufe aller katholischen deutschen Bischöfe zum „Jahr für die Kirche“, in Anlehnung an das 1954 erstmals ausgeschriebene Diakonische Jahr in der evangelischen Kirche. Zuvor hatte es im Katholischen Deutschen Frauenbund bereits in den 30er Jahren den Freiwilligen Sozialen Mädchendienst und seit 1947 den halbjährigen Freiwilligen Sozialen Werkdienst des Hedwig-Dransfeld-Hauses in Bendorf gegeben. Mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres“ 1964 wurde auch von den katholischen FSJ-Trägern die Bezeichnung „Freiwilliges Soziales Jahr“ übernommen. Heute ist das FSJ aus der Perspektive der FSJ-Träger primär ein soziales Bildungsjahr, das neben dem Praxiseinsatz in

einer Einrichtung stark durch die Begleitseminare geprägt ist, die entsprechend der gesetzlichen Regelung mindestens 25 Tage umfassen. Das FSJ hat sich inzwischen als Angebot an Jugendliche zu freiwilligem sozialem Engagement, zur Persönlichkeitsentwicklung, zur beruflichen Orientierung und zu sozialer und politischer Bildung etabliert. Das FSJ ist anerkannter Lernort für bürgerschaftliches Engagement.

Statistik

Jährlich engagiert sich eine steigende Zahl von jungen Menschen, aktuell etwa 3.500 Teilnehmer(innen) im FSJ in katholischer Trägerschaft. Sie gehören zu den über 30.000 jungen Menschen in Deutschland, die einen gesetzlich geregelten Freiwilligendienst leisten. Der Anteil junger Frauen ist mit ca. 75% weiterhin hoch. Über die Zivildienstgesetzänderung in 2002, mit der anerkannte Kriegsdienstverweigerer ein FSJ als Ersatz zum Zivildienst leisten können, ist der Anteil der jungen Männer erfreulicherweise kontinuierlich gestiegen. So können Sie über den Lerndienst FSJ Einblick in den sozialen Bereich erhalten und sich soziale Lernerfahrungen erschließen. Während vor einigen Jahren die Abiturient(inn)en die größte Gruppe der FSJ-Freiwilligen darstellte, sind inzwischen auch andere Schulabschlüsse wie Hauptschule und Realschule (bei den katholischen Trägern zusammen 43,6%) gut vertreten. Die Abbrecherquote ist mit 5,8% gering und spricht ebenfalls für eine hohe Zufriedenheit mit dem FSJ.

Die Freiwilligen im FSJ in katholischer Trägerschaft leisten ihr freiwilliges Jahr vorwiegend in Einrichtungen der Behindertenhilfe, der Alten- und Gesundheitshilfe sowie in der Jugendhilfe. Viele Einrichtungen im Bereich des Caritasverbandes bieten Einsatzplätze für Freiwillige im FSJ.

Zum Inhalt des Handbuches

Das FSJ-Handbuch bietet in knapper Form Anregungen und Hinweise zur Begleitung der Freiwilligen und zeigt auf, wie die fachliche und pädagogische Begleitung in der Einsatzstelle gestaltet werden kann. Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen für einen Einsatz im FSJ werden beschrieben. Ein Anliegen dieses Handbuches ist es auch, deutlich zu machen, welche Aufgaben der Einsatzstelle und welche Aufgaben dem FSJ-Träger zukommen: Wofür ist der FSJ-Träger zuständig? Was geschieht in den Begleitseminaren? u. v. m.

Das Kapitel 1 „Übersicht über die Einsatzbereiche und Aufgabenfelder für Freiwillige im FSJ“ führt Bereiche auf, in denen Freiwillige im FSJ eingesetzt werden können. Darüber hinaus werden Tätigkeiten aufgeführt, die den Freiwilligen erlaubt bzw. verboten sind. Dieses Kapitel will Anhaltspunkte für einen sinnvollen FSJ-Einsatz geben, wobei unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten einer Einrichtung bestimmte Aufgaben im Rahmen eines FSJ-Einsatzes hinzukommen können.

Das Kapitel 2 „Anleitung und pädagogische Begleitung durch die Einsatzstelle“ geht u. a. darauf ein, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit eine Einrichtung Freiwillige aufnehmen kann. Es werden Vorschläge gemacht, wie die Anleitung in den Einrichtungen in den Phasen „Einarbeitung – Halbzeit – Ende des FSJ“ gestaltet werden kann und welche Grundsätze im Gesamtverlauf eines FSJ beachtet werden sollten. Die Vorschläge resultieren aus Gesprächen mit erfahrenen Anleiter(inne)n.

Mit dem Kapitel 3 „Pädagogische Begleitung durch den FSJ-Träger“ wird Einblick in das Begleit- und Bildungskonzept der FSJ-Träger vermittelt. Es wird gezeigt, über welche Bereiche sich die Begleitung durch die Sozialreferent(inn)en erstreckt, welche Ziele die Seminararbeit verfolgt und wie die Bildungsseminare über das Jahr hin aufgebaut sein können. Auch der Zusammenhang zwischen Praxis in der Einsatzstelle und der Reflexion bzw. Aufarbeitung in der Seminararbeit wird hergestellt.

Das Kapitel 4 „FSJ von A-Z“ führt nach Schlagworten alphabetisch geordnet die relevanten Regelungen zum FSJ auf. Unter „A“ wie Arbeitszeit wird darüber Auskunft gegeben, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf der Grundlage einer Fünf-Tage Woche 38,5 Stunden bzw. in den neu-

Das FSJ-Handbuch



en Bundesländern 40 Stunden beträgt. Unter „N“ wie Nachtdienst steht, dass die/der Freiwillige keine Nachtarbeit verrichten darf, usw.

Das „Kleingedruckte“ steht im Kapitel 5 „Gesetzliche Grundlagen“. Hier sind Gesetzestexte und Auszüge aus Gesetzen zu finden, die für einen Einsatz im Freiwilligen Sozialen Jahr von Bedeutung sind, allen voran das „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“.

Das Kapitel 6 führt die „Grundlagenpapiere zum FSJ in katholischer Trägerschaft“ auf: das Positionspapier „Positionen und Perspektiven zum Freiwilligen Sozialen Jahr in katholischer Trägerschaft“, die „Mindeststandards zur Qualitätsentwicklung“ sowie die „Mindeststandards für FSJ-Einsatzstellen“.

Das Kapitel 7.0 enthält Hinweise auf Publikationen und nützliche Links.

Das FSJ-Handbuch wird nach Bedarf aktualisiert. Anregungen und Kritik nehmen die Herausgeber gerne entgegen.

Marianne Schmidle
FSJ-Bundestutorin

Uwe Slüter
FSJ-Bundestutor

- 1.0 Übersicht über die Einsatzbereiche und Aufgabenfelder für Freiwillige im FSJ
- 1.1 Einsatzbereich Kinder- und Jugendhilfe
 - 1.1.1 Einsatzfeld stationäre Erziehungshilfe und Tagesgruppen
 - 1.1.2 Einsatzfeld ambulante Erziehungshilfen
 - 1.1.3 Einsatzfeld außerschulische Jugendarbeit
 - 1.1.4 Einsatzfeld Tageseinrichtungen für Kinder
 - 1.1.5 Einsatzfeld Hort
- 1.2 Einsatzbereich Krankenhaus
- 1.3 Einsatzbereich Stationäre Einrichtungen der Altenhilfe
- 1.4 Einsatzbereich Sozialstation
- 1.5 Einsatzbereich Behindertenhilfe
 - 1.5.1 Einsatzfeld vorschulische Einrichtung
 - 1.5.2 Einsatzfeld Schule
 - 1.5.3 Einsatzfeld Wohnstätte für Menschen mit Behinderung/Betreutes Wohnen
 - 1.5.4 Einsatzfeld ambulante/offene Arbeit
- 1.6 Einsatzbereich Kulturelle Arbeit/ Gemeinwesenarbeit
 - 1.6.1 Einsatzfeld Pfarrgemeinde

1.0 Übersicht über die Einsatzbereiche und Aufgabenfelder für Freiwillige im FSJ

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über mögliche Einsatzbereiche, in denen Freiwillige im FSJ in katholischer Trägerschaft eingesetzt werden können und über Aufgaben, die ihnen unter Berücksichtigung der Ausführungen in Kapitel 2 „Anleitung und pädagogische Begleitung durch die Einsatzstelle“ übertragen werden können.

Das „Gesetz zur Förderung Jugendfreiwilligendiensten“ (Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG) in der vom 1. Juni 2008 an geltenden Fassung beschreibt den Einsatz der Freiwilligen als ganztägige, „überwiegend praktische Hilfstätigkeit, die an Lernzielen orientiert ist, in gemeinwohlorientierten Einrichtungen“, „insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit, in Einrichtungen der Gesundheitspflege, in Einrichtungen der Kultur und Denkmalpflege oder in Einrichtungen des Sports“ § 3, (1).

Damit werden viele neue Felder eröffnet, in denen junge Menschen im Rahmen des FSJ freiwillig tätig werden können. Die katholischen FSJ-Träger verstehen das FSJ als ein Angebot der Jugendbildung. Junge Menschen sollen durch ihre freiwillige Tätigkeit die Möglichkeit erhalten, ihre sozialen und persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und zu erweitern. Sie sollen sich beruflich orientieren können und durch die Einbindung in ein Team professionelles Arbeiten in sozialen Feldern kennen lernen.

Das Einsatzstellenspektrum, in das die Freiwilligen vermittelt werden, ist vielfältig. Zudem werden immer wieder neue Einsatzfelder und Tätigkeiten erprobt, um für Freiwillige neue und attraktive Einsatzfelder zu eröffnen. Die katholischen FSJ-Träger grenzen sich von einem Einsatz in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung und von einem Einsatz in Familien ohne Anbindung an eine Einrichtung der Behinderten- oder Familienhilfe ab. Das FSJ in der Kultur und Denkmalpflege sowie im Sport wird von entsprechenden Vereinigungen der kulturellen Jugendbildung und Denkmalpflege bzw. der Sportjugendverbänden angeboten. Sofern hauswirtschaftliche, verwaltungstechnische oder organisatorische Tätigkeiten übertragen werden, sollten diese in Zusammenhang mit Pflege-, Erziehungs- oder Betreuungsaufgaben gestellt werden, um den Freiwilligen durch den Umgang mit Menschen soziales Lernen zu ermöglichen.

Die Tätigkeiten der Freiwilligen sind grundsätzlich Hilfstätigkeiten zur Unterstützung des Fachpersonals. Bei der Übertragung einzelner Aufgaben muss immer beachtet werden, dass die Freiwilligen ohne fachspezifische Ausbildung und Erfahrung sind. Deshalb ist die Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten der einzelnen Freiwilligen besonders wichtig, um diese nicht zu überfordern und die Qualität der sozialen Dienstleistung gegenüber den Klient(inn)en zu erhalten.

Für den Einsatz der Freiwilligen im FSJ ist eine Tätigkeitsbeschreibung/ein Tätigkeitskatalog notwendig, der die Aufgabengebiete und den Einsatz der Freiwilligen umfasst. Dieses Tätigkeitsprofil ist mit dem regionalen Träger des FSJ abzusprechen. Der Einsatz von FSJ-Freiwilligen ist so zu gestalten, dass Kontinuität im Beziehungsaufbau und in der Beziehungsgestaltung zu gewährleisten ist. Die Freiwilligen haben keine Springerfunktion und ersetzen keine hauptberuflichen Mitarbeiter(innen). Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, welche die Zielgruppe oder die Freiwilligen in Gefahr bringen. Die Verantwortung für die Gruppe/Station darf den Freiwilligen im FSJ nie alleine überlassen werden.

Nacht(bereitschafts)dienste sind nicht erlaubt. Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Dazu gehört z. B. auch, dass den Freiwilligen eine kontinuierliche Teilnahme an Team-, Gruppen- und Fallbesprechungen ermöglicht wird, um den Einblick in Gesamtzusammenhänge zu erleichtern, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen und damit die Voraussetzung für eine kontinuierliche Entwicklung zu schaffen. Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist. Die Gesamtverantwortung für den Einsatz

der FSJ-Teilnehmer/-innen als Hilfskräfte und die Gesamtverantwortung für die Dienstleistungen liegt stets bei den Einrichtungen.

1.1 Einsatzbereich Kinder- und Jugendhilfe

Beim Einsatzbereich Kinder- und Jugendhilfe handelt es sich um ein sehr vielfältiges Einsatzgebiet, das unterschiedlichste Altersgruppen und sehr heterogene Aufgabenstellungen umfasst. Daher werden verschiedene Tätigkeitsbereiche exemplarisch beschrieben.

Den Freiwilligen sollte ermöglicht werden, in die verschiedenen Bereiche der Einrichtung Einblick zu erhalten. Eine unverzichtbare Voraussetzung für das Tätigwerden der Freiwilligen ist die gezielte fachliche Anleitung und die kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal. Mit zunehmender Sicherheit können den Freiwilligen Aufgaben mit mehr Eigenverantwortung übertragen werden.

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Die Teilnahme an Team- und Fallbesprechungen sollte zur kontinuierlichen Reflexion gewährleistet sein und den Freiwilligen ermöglichen, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen. Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist.

Grundsätzlich in allen Einsatzfeldern auszuschließen sind Tätigkeiten, die Kinder/Jugendliche in Gefahr bringen könnten oder die Freiwilligen in ihren individuellen Möglichkeiten überfordern. Die Verantwortung für die Gruppe darf den Freiwilligen nie alleine überlassen werden. Nacht(bereitschafts)dienste sind nicht erlaubt.

1.1.1 Einsatzfeld stationäre Erziehungshilfe und Tagesgruppen

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch die Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pädagogische Tätigkeiten

- Einüben lebenspraktischer Tätigkeiten
 - Aufstehen, anziehen, ausziehen, Zubettgehen
 - Körperpflege
 - Tischsitten
 - Umgang mit Geld und materiellen Werten
 - Anleitung und Hilfe beim Aufräumen
- Hausaufgabenbetreuung
- Freizeitgestaltung mit einzelnen Kindern und Jugendlichen oder kleinen Gruppen
- Mitarbeit bei Planung und Durchführung von Gruppenaktivitäten
- Begleitung der Kinder
 - auf dem Schulweg
 - zum Einkaufen
 - zum Arzt
 - zu Sportvereinen und anderen Freizeitaktivitäten sowie Kontaktpflege

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten

- Wohn- und Arbeitsumfeld in Ordnung halten
- Zubereitung von Mahlzeiten

1.1.2 Einsatzfeld ambulante Erziehungshilfen

Neben den Einsatzfeldern der stationären Erziehungshilfen und Tagesgruppen gibt es eine Reihe von ambulanten Hilfeformen wie z. B. Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH), Soziale Gruppenarbeit, Erziehungsbeistandschaft, die sich grundsätzlich für den Einsatz von Freiwilligen eignen. Bei ambulanten Hilfeformen müssen die konkreten Möglichkeiten des Einsatzes im Einzelfall geprüft und abgestimmt werden.

1.1.3 Einsatzfeld außerschulische Jugendarbeit

Z. B. Jugendbildungsstätten, Jugendverbände, freie Träger der Jugendhilfe ... Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch die Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pädagogische Tätigkeiten

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Angeboten in Zusammenarbeit mit den hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen, z. B.
 - Unterstützung der verbandlichen Jugendarbeit (Mitarbeit in Gremien, bei Veranstaltungen ...)
 - Freizeitangebote
 - Ferienmaßnahmen
 - Mitarbeit im Team von Tagen der Orientierung / Schulentlasstagen / thematischen Angeboten / ...

Mitarbeit bei fortlaufenden, offenen Angeboten, z. B.

- Jugendtreff, Internetcafé ... Übernahme eigener, abgegrenzter Projekte, je nach Interesse und Fähigkeit der/des Freiwilligen

Verwaltungs- und Bürotätigkeit

- Anfallende Organisations- und Verwaltungstätigkeiten, v. a. im Zusammenhang mit der pädagogischen Tätigkeit
- Telefondienst

Hauswirtschaftliche Tätigkeit

- Im Rahmen der pädagogischen Tätigkeit anfallende und notwendige Arbeiten (Aufräumen nach einer Veranstaltung, Bereitstellen von Getränken ...)

1.1.4 Einsatzfeld Tageseinrichtungen für Kinder

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch die Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pädagogische Tätigkeiten

In Absprache mit dem pädagogischen Fachpersonal

- Mitarbeit bei der Planung und Durchführung des Gruppenangebotes
- Nach Interesse und Fähigkeit der/des Freiwilligen Angebote im kreativen, umweltpädagogischen, kulturellen und sportlichen Bereich
- Einzelförderung im Bereich von Spielen und Lernen
- Teilnahme an Elterngesprächen, um Erfahrungen aus der Arbeit einbringen zu können

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten

- nach Interesse und Notwendigkeit eigene Aufgabengebiete in diesem Bereich
- Küche
- Spüldienst

Verwaltungs- und Bürotätigkeiten

- Im Zusammenhang mit der pädagogischen Tätigkeit anfallende Organisations- und Verwaltungstätigkeiten
- Telefondienst

Zitat:

„Ich arbeite im Kindergarten. Seit ich das FSJ mache, traue ich mir mehr zu: Ich gehe leichter auf andere Menschen zu. Meine Eltern und meine Bekannten sagen, dass ich mich verändert habe. Durch Gespräche mit Erziehern und Erzieherinnen sowie durch die Mitarbeiterbesprechungen war es mir möglich, Unsicherheiten im Umgang mit Kindern zu korrigieren.“
(Heidemarie)

1.1.5 Einsatzfeld Hort

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch die Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pädagogische Tätigkeiten

- Mitarbeit bei der Planung und Durchführung des Gruppenangebotes
- Hausaufgabenhilfe
- Projekte nach eigenen Interessen und Fähigkeiten
- nach Interesse und Fähigkeit der /des Freiwilligen Angebote z. B. im spielerischen, kreativen, umweltpädagogischen, kulturellen und sportlichen Bereich

Verwaltungs- und Bürotätigkeiten

- Im Zusammenhang mit der pädagogischen Tätigkeit anfallende Verwaltungstätigkeiten
- Telefondienst

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten

- nach Interesse und Notwendigkeit eigene Aufgabengebiete in diesem Bereich
- Küche
- Spüldienst

1.2 Einsatzbereich Krankenhaus

In der Pflege ist der Einsatz von Freiwilligen, die nicht über eine pflegerische Ausbildung verfügen, nur dann verantwortbar, wenn ihnen arbeitsbegleitend pflegerisches Basiswissen und notwendige Fertigkeiten vermittelt werden.

Eine unverzichtbare Voraussetzung für das Tätigwerden der Freiwilligen ist die gezielte fachliche Anleitung und die kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal.

Die Anleitung von Freiwilligen in pflegenahen Aufgaben ist durch Pflegefachkräfte (Krankenschwester, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester, Kinderkrankenpfleger) zu gewährleisten.

Zitat:

„Eine Erfahrung ganz besonderer Art war für mich der Umgang mit Sterbenden. Betroffen von der Kraft, manchmal auch von der Angst, die Sterbende ausstrahlen, setzte ich mich mit meiner eigenen Lebenseinstellung stark auseinander.“
(Gerd)

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Dazu gehört z. B. auch, dass den Freiwilligen eine kontinuierliche Teilnahme an Stationsbesprechungen oder an der Übergabe etc. ermöglicht wird, um einen Einblick in die Gesamtzusammenhänge zu erleichtern, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen und um die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Entwicklung zu schaffen.

Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist. Den Freiwilligen sollte ermöglicht werden, in die verschiedenen Bereiche der Einrichtung Einblick zu erhalten. Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch die Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pflegerische Tätigkeiten

- Mithilfe beim Betten von Kranken
- Hilfestellung bei der Vorbereitung von Patient(inn)en für Operationen und Untersuchungen in Zusammenarbeit mit Fachpersonal
- Zusammen mit Fachpersonal Patienten aus dem OP holen
- Mithilfe bei einfachem Verbandwechsel
- Vitalzeichenkontrolle (nur bei Routinekontrolle, nicht bei der gezielten Patientenüberwachung)
- Körpergröße und Gewicht feststellen
- Urinmenge messen
- An- und Auskleiden der Patient(inn)en

Unterstützung bei der Körperpflege

- Mithilfe bei Teil- und Ganzwaschungen von leicht Kranken
- Reinigungsbäder
- Fußbäder
- Hautpflege bei intakter Haut
- Haarpflege, z. B. kämmen, Haare waschen
- Mund-, Zahn- und Prothesenpflege
- Unterstützung beim Schneiden der Finger- und Zehennägel (nicht bei Diabetikern)

Hilfestellung beim Essen

- mundgerechtes Zubereiten der Nahrung
- Getränke anreichen
- Bei der Essensaufnahme Hilfestellung geben (nicht bei Patienten mit Schluckstörungen und sonstigen Gefährdungen)
- Mithilfe beim Ausscheiden
- Begleiten zur Toilette
- Steckbecken reichen und abnehmen
- Säuberung von Steckbecken, Urinflaschen
- Katheterbeutel entleeren

Weitergabe von Beobachtungen

- Weitergabe von Beobachtungen bei Patienten und Angehörigen an die verantwortliche Pflegeperson

Patientenbegleitedienste und Hilfen zum Erhalt und Ausbau sozialer Kontakte

- Begleitedienste (Spaziergänge, Krankenhauskapelle, Cafeteria ...)
- Begleitung zu Untersuchungen und Fachärzten
- kleine Besorgungen
- Beschäftigungen mit Patienten (z. B. vorlesen, spielen etc.)
- Botendienste
- Unterstützung bei der Mobilisation von Patienten (z. B. Gehübungen ...)
- Hol- und Bringdienste

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten

- Mithilfe beim Verteilen der Mahlzeiten
- Geschirr einsammeln
- Umfeld der Patienten in Ordnung halten

Tätigkeiten, für die FSJ-Freiwillige ausdrücklich nicht einzusetzen sind

- Injektionen und Blutabnahmen
- Bereitstellen und Umstecken von Infusionen
- Richten und Austeilen von Medikamenten
- Katheterisieren und wechseln von Katheterbeuteln
- Reinigungs- und Kontrasteinläufe
- Wundverbände und Verbandswechsel
- Lagerung von Schwerkranken
- Begleitdienste bei Verwirrten oder schwer psychisch Kranken bzw. gefährdeten Patient(inn)en
- Rasieren zur OP-Vorbereitung
- Entgegennahme von ärztlichen Anordnungen
- Beratungsgespräche mit Angehörigen und Auskunftserteilung
- Nachtwache/Nachtdienste
- Alleinige Anwesenheit auf der Station

1.3 Einsatzbereich Stationäre Einrichtungen der Altenhilfe

In der Pflege ist der Einsatz von Freiwilligen, die über keine pflegerische Ausbildung verfügen, nur verantwortbar, wenn ihnen arbeitsbegleitend pflegerisches Basiswissen und notwendige Fertigkeiten vermittelt werden. Eine unverzichtbare Voraussetzung für das Tätigwerden der Freiwilligen ist die gezielte fachliche Anleitung und die kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal.

Die Anleitung von Freiwilligen in pflegenahen Aufgaben ist durch Pflegefachkräfte (Krankenschwestern, Krankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger) zu gewährleisten.

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Dazu gehört z. B. auch, dass den Freiwilligen eine kontinuierliche Teilnahme an Stationsbesprechungen oder an der Übergabe etc. ermöglicht wird, um einen Einblick in die Gesamtzusammenhänge zu erleichtern, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen und um die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Entwicklung zu schaffen. Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist.

Den Freiwilligen sollte ermöglicht werden, in die verschiedenen Bereiche der Einrichtung Einblick zu erhalten (Beschäftigungstherapie, Veranstaltungen und Fahrten, Pflege, Wohnbereich ...)

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch die Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pflegerische Tätigkeiten

- Hilfe beim Aufsuchen und Verlassen des Bettes
- An- und Auskleiden
- Hilfe beim Waschen, Duschen und Baden
- Fußbäder
- Hautpflege bei intakter Haut
- Unterstützung beim Schneiden der Finger- und Zehennägel (nicht bei Diabetikern)
- Mund-, Zahn- und Prothesenpflege

- Haarpflege
- Rasieren
- Hilfe bei Blasen- und Darmentleerung
- Lagern
- Mundgerechte Zubereitung der Nahrung und Hilfe beim Essen und Trinken (nicht bei Schluckstörungen wie z. B. bei Schlaganfallerkrankten)
- Inhalationssysteme bereitstellen

Zitat:

„Diese Tätigkeiten ließen mir die Arbeit wertvoll, abwechslungsreich und interessant werden. Kennzeichnend für meine Arbeit war aber dennoch eher das stille Zuhören, Trösten, Beistehen, einfach das Dasein für und mit den alten Leuten.“

(Rainer)

Hilfeleistung im hauswirtschaftlichen Bereich

- Mithilfe beim Verteilen der Mahlzeiten
- Geschirr einsammeln
- Umfeld der Bewohner in Ordnung halten, z. B. Blumen versorgen, Flaschen wegbringen, Nachtkästchen abwischen
- Unterstützung der Bewohner(innen) bei selbstständiger Durchführung hauswirtschaftlicher Aufgaben
- Kleine Hilfeleistungen z. B. Tee oder Kaffee zubereiten oder kleine Mahlzeiten richten
- Kleine Reparaturarbeiten

Patientenbegleitedienste und Hilfen zum Erhalt und Ausbau sozialer Kontakte

- Begleitung zum Arzt oder zu Therapien
- Hinbringen, Abholen oder Begleiten bei Besuchen
- Begleiten bei kleinen Besorgungen und Spaziergängen
- Beschäftigungen z. B. vorlesen, Post erledigen, spielen, basteln
- Hilfe bei aktiver Sportausübung
- Besorgungen erledigen
- Informationen über geeignete Angebote im Haus und außerhalb; Motivierung, daran teilzunehmen
- Mithilfe bei Veranstaltungen und Feiern

Tätigkeiten, für die FSJ-Freiwillige ausdrücklich nicht einzusetzen sind

- Injektionen und Blutabnahmen
- Bereitstellen und Umstecken von Infusionen
- Richten und Austeilen von Medikamenten
- Katheterisieren und wechseln von Katheterbeuteln
- Reinigungs- und Kontrasteinläufe
- Wundverbände und Verbandswechsel
- Lagerung von Schwerkranken
- Entgegennahme von ärztlichen Anordnungen
- Beratungsgespräche mit Angehörigen und Auskunftserteilung
- Nachtwache/Nachtdienste

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, welche die Klient(inn)en in Gefahr bringen könnten.

Ebenfalls auszuschließen sind Tätigkeiten, die die Freiwilligen in ihren individuellen Möglichkeiten überfordern. Die Verantwortung für die Station darf den Freiwilligen nie alleine überlassen werden.

Bei geronto-psychiatrisch veränderten alten Menschen muss sorgfältig geprüft werden, ob ein Einsatz zusammen mit einer Fachkraft erfolgen kann.

Sitzwachen bei Schwerkranken und Sterbenden sind nur auf ausdrücklichen Wunsch der Freiwilligen möglich.

1.4 Einsatzbereich Sozialstation

Voraussetzung für die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten ist eine gezielte fachliche Anleitung und kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal. Es empfiehlt sich die Einbeziehung der Freiwilligen in einen durch die Sozialstation durchgeführten Pflegekurs. Den Freiwilligen sollte ermöglicht werden, in die verschiedenen Aufgabenbereiche der Sozialstation Einblick zu erhalten. Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Dazu gehört z. B. auch, dass den Freiwilligen eine kontinuierliche Teilnahme an Team-, Stations- und Fallbesprechungen ermöglicht wird, um den Einblick in Gesamtzusammenhänge zu erleichtern, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen und damit die Voraussetzung für eine kontinuierliche Entwicklung zu schaffen. Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist.

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch eine Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Pflegerische Tätigkeiten

- Mithilfe bei der persönlichen Körperpflege:
 - Mithilfe beim An- und Auskleiden
 - Mithilfe beim Waschen, Duschen und Baden
 - Mund- und Zahnpflege
 - Haarpflege
 - Unterstützung beim Schneiden der Finger- und Zehennägel (nicht bei Diabetikern)
 - Rasieren
 - Hilfe bei Blasen- und Darmentleerung
 - Mithilfe beim Lagern

Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme

- Mundgerechte Zubereitung der Nahrung
- Hilfe beim Essen und Trinken

Hilfen zur Unterstützung der Mobilität

- Mithilfe beim Aufstehen und beim Zubettgehen
- Begleitung zur Toilette

Hilfeleistung im hauswirtschaftlichen Bereich

- Kleine Mahlzeiten kochen, Essen wärmen
- Einkaufen, Einräumen des Einkaufs
- Reinigung des Lebensbereiches:
 - Bad
 - Küche
 - Wohn- und Schlafzimmer
- Trennung und Entsorgung des Abfalls
- Wechseln der Bettwäsche
- Wäschepflege
- Hilfe bei der Beheizung und Beschaffung des Heizmaterials

Begleitdienste und Hilfen zum Erhalt und Ausbau sozialer Kontakte

- Begleitung zu Besuchen und Veranstaltungen
- Begleitung zum Arzt oder zu Therapien

- Begleitung bei Besorgungen und Spaziergängen
- Beschäftigungen, z. B. vorlesen, spielen ...
- Sonstige Hilfen zum Erhalt von Kontakten

Tätigkeiten, für die FSJ-Freiwillige ausdrücklich nicht einzusetzen sind

- Injektionen und Blutabnahmen
- Bereitstellen und Umstecken von Infusionen
- Richten von Medikamenten
- Katheterisieren und wechseln von Katheterbeuteln
- Reinigungs- und Kontrasteinläufe
- Wundverbände und Verbandswechsel
- Lagerung von Schwerkranken
- Entgegennahme von ärztlichen Anordnungen
- Beratungsgespräche mit Angehörigen und Auskunftserteilung
- Nachtwache/Nachtdienste

oder Tätigkeiten, welche die Freiwilligen in ihren individuellen Möglichkeiten überfordern.

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, die die Klient(inn)en in Gefahr bringen könnten.

Sitzwachen bei Schwerkranken und Sterbenden sind nur auf ausdrücklichen Wunsch der Freiwilligen möglich.

Bei verwirrten und bei geronto-psychiatrisch veränderten Menschen muss der Einsatz im Einzelfall besonders sorgfältig geprüft werden und soll immer nur gemeinsam mit einer Fachkraft erfolgen.

1.5 Einsatzbereich Behindertenhilfe

Der Einsatz für Freiwillige im Arbeitsfeld Behindertenhilfe umfasst sehr heterogene Aufgabenstellungen. Den Freiwilligen sollte ermöglicht werden, im Laufe ihrer Tätigkeit Einblick in die verschiedenen Bereiche der Einrichtung zu erhalten (verschiedene Betreuungs-, Therapie-, Förder- und Beschäftigungsangebote, Pflege, Wohn- und Freizeitbereich ...).

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist eine Einführung und Einarbeitung in das Arbeitsfeld, eine fachliche Begleitung während der Arbeit sowie die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Dazu gehört z. B. auch, dass den Freiwilligen eine kontinuierliche Teilnahme an Team-, Gruppen- und Fallbesprechungen ermöglicht wird, um den Einblick in Gesamtzusammenhänge zu erleichtern, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen und damit die Voraussetzung für eine kontinuierliche Entwicklung zu schaffen.

Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist.

Voraussetzung für die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten ist eine gezielte fachliche Anleitung und kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal.

Zitat:

*„Man verändert sich in diesem Jahr, weil man sich sehr stark mit sich selbst auseinandersetzt.“
(Marta)*

1.5.1 Einsatzsatzfeld vorschulische Einrichtung

Voraussetzung für die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten ist eine gezielt fachliche Anleitung und kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal.

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch eine Fachkraft der Einrichtung von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Unter Anleitung bzw. in Absprache und in Zusammenarbeit mit der/dem zuständigen Erzieherin/Erzieher können folgende Tätigkeiten durchgeführt werden:

- Hilfestellung beim Erlernen der Selbständigkeit
- Mithilfe bei der Betreuung der Kinder im Kindergartenalltag
- Begleitung bei Ortswechseln
- Hilfestellung beim Essen
- Unterstützung bei und Förderung der persönlichen Hygiene
- Mitwirken bei gemeinsamen und individuellen Aktivitäten
- Mitarbeit in der Ferienbetreuung
- Mitarbeit und Mithilfe bei der Gestaltung der Gruppenräume
- Teilnahme und aktive Mitgestaltung bei Veranstaltungen der Einrichtungen (Sommerfest, Adventsfeier o. Ä.)
- Teilnahme an Teamsitzungen, Dienst- und Fallbesprechungen und ggf. an Supervision
- Hospitationen in weiteren Arbeitsbereichen der Einrichtung (Logopädie, Ergotherapie, Krankengymnastik o. Ä.)

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, die die Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen in Gefahr bringen könnten oder die Freiwilligen in ihren individuellen Fähigkeiten überfordern. Die Gruppe darf den Freiwilligen nicht alleine überlassen werden.

1.5.2 Einsatzfeld Schule

Voraussetzung für die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten ist eine gezielt fachliche Anleitung und kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal.

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch eine Fachkraft der Einrichtung von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Unter Anleitung bzw. in Absprache und in Zusammenarbeit mit der zuständigen Lehrkraft können folgende Tätigkeiten durchgeführt werden:

- Hilfestellung beim Erlernen der Selbstständigkeit geben
- Betreuung der Schüler(innen) und Hilfestellungen im Unterrichtsgeschehen
- Betreuung der Schüler(innen) vor und nach dem Unterricht und in den Pausen
- Begleitung bei Ortswechseln
- Hilfestellung beim Essen
- Unterstützung bei und Förderung der persönlichen Hygiene
- Mitwirken bei gemeinsamen und individuellen Freizeitaktivitäten (Spiel, Sport, Hobbys)
- Mitarbeit in der Ferienbetreuung
- Mitarbeit bei der Gestaltung des Klassenraums
- Teilnahme und aktive Mitgestaltung von schulischen Veranstaltungen
- Teilnahme an Teamsitzungen, Dienst- und Fallbesprechungen und ggf. an Supervision
- Hospitationen in weiteren Arbeitsbereichen der Einrichtung (Logopädie, Ergotherapie, Krankengymnastik o. Ä.)

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, welche die Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen in Gefahr bringen könnten oder die Freiwilligen in ihren individuellen Fähigkeiten überfordern. Die Gruppe darf den Freiwilligen nicht alleine überlassen werden.

1.5.3 Einsatzfeld Wohnstätte für Menschen mit Behinderung/Betreutes Wohnen

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch eine Fachkraft der Einrichtung von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

Mitgestaltung des Lebensalltags und der Freizeit unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“, Assistenz; hierunter fallen Tätigkeiten wie z. B.:

- An- und Ausziehen
- Hilfe beim Zubettgehen
- Körperpflege
- Zubereitung und Einnehmen der Mahlzeiten
- Anleitung und Unterstützung bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten
- Umgang mit Geld
- Unterstützung der Fachkraft bei der Durchführung von therapeutischen Maßnahmen

Freizeitgestaltung mit einzelnen Bewohner(inne)n oder in kleinen Gruppen wie

- Feste feiern
- Sportliche Aktivitäten
- Musische und kreative Aktivitäten
- Begleitung und Unterstützung bei Unternehmungen

Mitarbeit bei Planung und Durchführung von Gruppenaktivitäten.

Bei Kindern und Jugendlichen

- Hausaufgabenbetreuung
- Begleitung der Kinder und der Jugendlichen zur Schule, zum Arzt, zum Einkaufen

Teilnahme an Teamsitzungen, Dienst- und Fallbesprechungen und ggf. an Supervision.

Hospitationen in weiteren Arbeitsfeldern der Einrichtung (Logopädie, Ergotherapie, Krankengymnastik o. Ä.).

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, welche die Menschen mit Behinderungen in Gefahr bringen könnten oder die Freiwilligen in ihren individuellen Fähigkeiten überfordern. Die Gruppe darf den Freiwilligen nicht alleine überlassen werden.

1.5.4 Einsatzfeld ambulante/offene Arbeit

Familienentlastender Dienst (FED)

- Mithilfe beim Einsatz des FED in der Familie
- Schwerpunkt des Einsatzes für Freiwillige: Betreuung und Spielen mit den Kindern

Offene Behindertenarbeit

- Mithilfe bei Planung und Durchführung von Freizeitaktivitäten (Urlaubsfreizeiten, Wochenendfreizeiten, wöchentliche Gruppenarbeit)

Teilnahme an Teamsitzungen, Dienst- und Fallbesprechungen und ggf. an Supervision.

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, welche die Menschen mit Behinderungen in Gefahr bringen könnten oder die Freiwilligen in ihren individuellen Fähigkeiten überfordern. Die Gruppe darf den Freiwilligen nicht alleine überlassen werden.

1.6 Einsatzbereich Kulturelle Arbeit/ Gemeinwesenarbeit

Dieser Einsatzbereich bietet sehr vielfältige Einsatzmöglichkeiten. Denkbar sind z. B. Tätigkeiten von Freiwilligen in den Bereichen Musik, Theater, Tanz, Literatur, Gestaltung und Medien. Konkrete Tätigkeiten sind die Mitarbeit im kulturellen Bereich in Schulen wie z. B. die Mitarbeit in der Musik-AG und der Bibliothek eines Gymnasiums, bei (internationalen) Jugendkulturfesten, die Mitarbeit in einer Medienwerkstatt, in einem Museum oder die Mitorganisation von Tournéeen oder Festivals. In der Gemeinwesenarbeit ist die Mitarbeit in Bürgerinitiativen und Stadtteilinitiativen denkbar. Am Beispiel der Arbeit in einer Pfarrgemeinde werden exemplarisch Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige im FSJ beschrieben. Der FSJ-Einsatz soll so gestaltet werden, dass soziale Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen im Mittelpunkt stehen. Die Tätigkeiten müssen den Notwendigkeiten und Gegebenheiten der Einsatzstelle und den Voraussetzungen und Fähigkeiten der jeweiligen FSJ-Teilnehmerin/des FSJ-Teilnehmers angepasst werden.

Den Freiwilligen sollte ermöglicht werden, in die verschiedenen Bereiche der Einrichtung Einblick zu erhalten. Eine unverzichtbare Voraussetzung für das Tätigwerden der Freiwilligen ist die gezielte fachliche Anleitung und die kontinuierliche Begleitung durch das Fachpersonal.

Mit zunehmender Sicherheit können den Freiwilligen Aufgaben mit mehr Eigenverantwortung übertragen werden.

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist die Aufnahme der Freiwilligen als Mitglied im Team. Die Teilnahme an Teambesprechungen sollte zur kontinuierlichen Reflexion gewährleistet sein, da sie den Freiwilligen ermöglicht, den Kontext der eigenen Tätigkeiten zu erfassen.

Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist.

1.6.1 Einsatzfeld Pfarrgemeinde

Tätigkeiten, die bei gezielter fachlicher Anleitung und kontinuierlicher Begleitung durch eine Fachkraft von den Freiwilligen durchgeführt werden können:

- Zuarbeit für das Fachpersonal
- Arbeit mit Erwachsenen, Jugendlichen, mit Kindern, mit Einzelnen, mit Gruppen in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern der Pfarrei
- Hausaufgabenhilfe
- Besuchsdienst für alte Menschen
- Mutter-Kind-Gruppe: Spielangebote für die Kinder und Gespräche mit den Müttern
- Chor/Musikgruppen
- Frauenarbeit: Begleitung bestehender Gruppen
- Mitarbeit in der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen



- Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit
- Mitarbeit bei Ferienfreizeiten: Planung und Durchführung
- Mitarbeit und Gestaltung bei Festen und Feiern
- Begleitung von Seminaren und Freizeiten
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen
- Mitarbeit in der Gestaltung von Werbematerial und Veröffentlichungen (Veranstaltungsplakate, Gemeindebrief...)
- Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (Telefondienst, Kopierdienst ...)

Teamarbeit

- Mitarbeit im Team
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen
- Anleitungsgespräche mit den Verantwortlichen in den einzelnen Bereichen

Die Vielfalt der Möglichkeiten erfordert eine konkrete, abgegrenzte „Stellenbeschreibung“ für das Tätigkeitsgebiet der/des Freiwilligen, angepasst an die Möglichkeiten und Erfordernisse vor Ort und die Interessen und Fähigkeiten der/des Freiwilligen.

Grundsätzlich auszuschließen sind Tätigkeiten, die Teilnehmer/-innen in Gefahr bringen könnten oder die Freiwillige in ihren individuellen Möglichkeiten überfordern.

Die Verantwortung für eine Gruppe darf den Freiwilligen nie allein überlassen werden.

- 2.0 Anleitung und pädagogische Begleitung durch die Einsatzstelle
 - 2.1. Was motiviert junge Menschen für ein Freiwilliges Soziales Jahr
 - 2.2. Situation der Freiwilligen im FSJ
 - 2.3 Begleitung der Freiwilligen in den Einsatzstellen
 - 2.4 Voraussetzungen für den Einsatz von FSJ-Freiwilligen in der Einsatzstelle
 - 2.4.1 Die Anerkennung als FSJ-Einsatzstelle
 - 2.4.2 Die Kooperation zwischen Träger und Einsatzstellen
 - 2.5 Maßnahmen und Angebote bei Einführung und Einarbeitung der Freiwilligen
 - 2.5.1 Grundsätzliches zur Einführung in die (Gesamt-) Einrichtung
 - 2.5.2 Grundsätzliches zur Einführung in den Arbeitsbereich/Arbeitsplatz
 - 2.6 Angebote nach der „Halbzeit“ im FSJ
 - 2.7 Maßnahmen und Angebote gegen Ende des FSJ
 - 2.8 Zeugnis
 - 2.9 Fallbeispiele für FSJ-Einführungstage
 - 2.9.1 FSJ-Einführungstage in einer Einrichtung der Altenhilfe



- 2.9.2 Einführungstage für neue Mitarbeiter/-innen in der Behindertenhilfe
- 2.9.3 Einführung in die pflegerischen Tätigkeiten im Krankenhaus

2.0 Anleitung und pädagogische Begleitung durch die Einsatzstelle

2.1 Was motiviert junge Menschen für ein Freiwilliges Soziales Jahr?

Für junge Menschen ist das Freiwillige Soziale Jahr eine Chance, in einem praktischen Einsatz soziales Engagement wahrzunehmen. Gleichzeitig ist das Freiwillige Soziale Jahr ein Jahr der Persönlichkeitsentwicklung, der Entwicklung von Lebensperspektiven und der Berufsorientierung. Der Einsatz vermittelt soziale Erfahrungen und stärkt das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl. Das FSJ ist weder Bestandteil einer Berufsausbildung noch eine berufliche Tätigkeit.

Die Motive, ein FSJ zu absolvieren, sind unterschiedlich und vielfältig:

- sich Zeit nehmen, um die Eignung und Fähigkeiten für einen sozialen Beruf zu überprüfen
- nach der Schulzeit Lebenserfahrungen im konkreten Arbeitsalltag sozialer Einrichtungen sammeln
- soziale Verantwortung übernehmen
- Wartezeiten auf Studien- bzw. Ausbildungsplätze sinnvoll überbrücken
- für ein Jahr aus dem Beruf oder der Schule aussteigen, um sich neu zu orientieren
- eigene Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten durch ein als Praktikum anerkanntes FSJ zu verbessern

2.2 Situation der Freiwilligen im FSJ

Die Teilnehmer(innen) am FSJ sind junge Frauen und Männer, die häufig direkt von der Schule kommen und in der Regel weder über Fachkenntnisse noch über einschlägige Erfahrungen in sozialen Arbeitsfeldern verfügen. Sie kommen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und Kompetenzen ins FSJ. So hatten im Jahrgang 2006/2007 13% der Freiwilligen einen Hauptschulabschluss, 46% der Freiwilligen hatten einen Realschul- oder einen Berufsfachschul-/Fachhochschulabschluss und 40% der Freiwilligen hatten das Abitur.

Nicht nur weil die Politik dies wünscht, sondern weil die Wohlfahrtsverbände selber das Ziel einer besseren gesellschaftlichen Integration von benachteiligten jungen Menschen verfolgen, ist diese Zielgruppe künftig von den Trägern verstärkt ins FSJ zu integrieren. Dazu bedarf es eines konzertierten Handelns seitens der FSJ-Träger und der Einsatzstellen. Das FSJ kann mit dazu beitragen, dass benachteiligte junge Menschen in unserer Gesellschaft bessere Berufs- und Integrationschancen erhalten. Die Teilnehmer/-innen sind selten mit dem Berufsalltag und seinen Gegebenheiten wie Teamstrukturen, Arbeitsrhythmus, Schweigepflicht, Umgang mit den Hilfsbedürftigen bzw. den zu Betreuenden, mit Leiden, Sterben und Tod vertraut.

Die FSJ-Zeit liegt in einer wichtigen Entwicklungs- und Orientierungsphase der jungen Menschen. In dem Maße, in dem die Freiwilligen Anleitung, Hilfe, Begleitung und Unterstützung erfahren, fühlen sie sich als „Mitarbeiter/-innen auf Zeit“ durch die Einrichtung, in deren Dienst sie sich freiwillig stellen, akzeptiert. Die Freiwilligen im FSJ sind motivierte und leistungsbereite junge Menschen, bei denen in diesem Jahr die Entscheidung für die Berufsperspektive reift und fällt; häufig auch die Entscheidung für einen sozialen Beruf. Die vielfältigen Erfahrungen, die Freiwillige im Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vorgesetzten in neuen Situationen machen, können im Sinne eines sozialen Lernens erst fruchtbar werden, wenn in ausreichendem Maße die Gelegenheit zum Gespräch, zum Aus-

tausch, zur Reflexion und zur Verarbeitung gegeben wird. Dies wird in den Begleitseminaren der FSJ-Träger geleistet. Jedoch kommen viele Fragen in der Einsatzstelle, in der konkreten Anleitungssituation auf, die besser und angemessener vor Ort, in der aktuellen Situation, bedacht und beantwortet werden.

Zitat:

„Ich wollte einfach alles auf mich zukommen lassen, etwas Neues erleben, von der Schule Abstand gewinnen – und es machte mir Spaß!

Endlich mal eine Tätigkeit, in der man sofort den Sinn sah!

Die Pflege hilfsbedürftiger Menschen, kleine Gefälligkeiten für Leute, die im Krankenhaus in ihrer persönlichen Freiheit eingeschränkt sind.

Endlich konnte ich Leuten helfen.“

(Susanne)

2.3 Begleitung der Freiwilligen in den Einsatzstellen

Damit Freiwillige im FSJ die Erfahrungsfelder in den Einrichtungen für sich erschließen können, ist ein Begleitkonzept notwendig. Begleitung will organisiert und geplant sein – im Gegensatz zur unreflektierten Alltagsbewältigung. Erlebnisse und Eindrücke sozialer Dienste sollen bewusst gemacht und Hilfen zur persönlichen Verarbeitung angeboten werden. Hier steht die Person der/des Freiwilligen selbst im Vordergrund.

Die persönliche und fachliche Begleitung ist eine herausfordernde Aufgabe und ein spannendes Lernfeld für alle Beteiligten; sie unterstützt die menschliche Kommunikation und kann schließlich die Leistungsfähigkeit des Arbeitsbereiches verbessern. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden als Personen, als lernwillige Gesprächspartner/-innen und Kolleg(inn)en auf Zeit ernst genommen. Junge Menschen machen in ihrem Freiwilligen Sozialen Jahr unterschiedlichste Erfahrungen – sie dürfen damit nicht alleine gelassen werden. Vor Ort sind Gesprächspartner nötig, mit deren Unterstützung sie Unsicherheiten bewältigen, Fragen klären und Erfahrungen konstruktiv verarbeiten können.

Die pädagogische Begleitung umfasst gemäß § 5, Absatz 2 JFDG „die an Lernzielen orientierte fachliche Anleitung der Freiwilligen durch die Einsatzstelle, die individuelle Betreuung durch die pädagogischen Kräfte des Trägers und durch die Einsatzstelle sowie die Seminararbeit.“ Lernziele beschreiben Eigenschaften, die die Freiwilligen nach erfolgreicher Lernerfahrung erworben haben sollen. Lernziele sollen für die persönliche Anleitung und individuelle Betreuung regelmäßig vereinbart und reflektiert werden.

Träger und Einsatzstelle verfolgen mit dem Freiwilligendienst gemeinsam das Ziel, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen zu fördern. Die Einsatzstellen verfolgen dieses Ziel, indem sie in regelmäßigen Abständen durch eine Anleitungsperson Reflexionsgespräche durchführen, in denen Lernziele gesetzt und Lernerfolge reflektiert werden. Dabei berücksichtigt die Einsatzstelle die individuellen Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse der Freiwilligen.

Von Seiten der Einsatzstellen ist es notwendig, für jede(n) der Freiwilligen eine Anleiterin/einen Anleiter zu benennen, die/der die notwendigen fachlichen Voraussetzungen besitzt und in der Lage ist, junge Menschen zu leiten und zu begleiten. Dies sollte im Einsatzbereich der/des FSJlerin/FSJlers rechtzeitig abgesprochen werden. Die Anleiterin /der Anleiter übernimmt im Auftrag des Arbeitsbereiches (Station, Bereich, Gruppe) die Verantwortung für diese Aufgabe, wobei Einzelaufgaben – wie Einarbeitung und Teile der fachlichen Anleitung – delegiert werden können. Eine gute Anleitung und individuelle Betreuung der jungen Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr durch die Anleiterin/den Anleiter umfasst erfahrungsgemäß folgende Schritte und Aspekte:

Vorbereitung und Beginn

- Entwickeln eines Konzeptes zur Einarbeitung und Anleitung (u. a.: zeitliche und personelle Aspekte der Anleitung planen und transparent machen)
- Orientierungs- und Einarbeitungszeit einplanen und gewähren

Persönliche und individuelle Begleitung

- Gesprächsbereitschaft signalisieren: soviel wie nötig mitteilen und nachfragen
- Zeit nehmen für regelmäßige Gespräche mit den Freiwilligen über ihre Erfahrungen und ihre persönlichen Entwicklungsziele
- Unterstützung und Hilfestellung anbieten
- Fördern, aber nicht überfordern
- Grenzen und Schwächen akzeptieren
- Privatsphäre der Freiwilligen respektieren

Fachliche Begleitung

Die fachliche Anleitung ist an Lernzielen orientiert, die zu Beginn des FSJ zusammen mit der/dem Freiwilligen vereinbart, im weiteren Verlauf des FSJ regelmäßig überprüft und der aktuellen Situation der Freiwilligen angepasst werden.

- Regelmäßiges Überprüfen des Tätigkeits- und Aufgabenrahmens
- Einbeziehen der Vorstellungen, Wünsche und Erwartungen der Freiwilligen
- Selbständigkeit ermöglichen durch Übertragung verantwortlicher Aufgaben
- Mitgestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsbereich und beim Dienstplan unterstützen
- Vorgaben und Entscheidungen bei Bedarf erklären
- Rückmeldung geben: Stärken und Fähigkeiten bestätigen, Leistungen und Engagement anerkennen und Lob aussprechen
- Unzufriedenheiten benennen
- Grenzen setzen und Konflikte konstruktiv angehen
- Beobachtungen und Anregungen anhören und ernst nehmen
- Einschätzungen und Kritik der Freiwilligen beachten
- Wünschen nach Einblick in andere Fachbereiche der Einrichtung entgegenkommen
- Zur Unterstützung Dienstvorgesetzte oder FSJ-Träger beteiligen

Der FSJ-Träger unterstützt die Einrichtungen bei der Begleitung der Freiwilligen durch das Angebot zum Informations- und Erfahrungsaustausch, durch Beratung und durch Intervention in Krisensituationen sowie durch die Bereitstellung von Informations- und Arbeitsmaterialien.

Zitat:

„Gerade in Krankenhäusern brauchen junge FSJler seelische Begleitung, sie werden oft ins kalte Wasser gestoßen und müssen von heute auf morgen mit Leid und Tod fertig werden.“
(eine Einrichtung)

2.4 Voraussetzungen für den Einsatz von FSJ-Freiwilligen in der Einsatzstelle

Die Bedingungen für den Einsatz von Freiwilligen im FSJ werden zwischen FSJ-Träger und Einsatzstelle geregelt.

2.4.1 Die Anerkennung als FSJ-Einsatzstelle

Der FSJ-Träger prüft die Eignung der Einrichtungen entsprechend der gesetzlichen und trägerinternen Vorgaben. Die Anerkennung als FSJ-Einsatzstelle ist von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- dass die Einrichtung das FSJ als Soziales Bildungsjahr mitträgt, den Einsatz der Freiwilligen auch als pädagogische Aufgabe sieht und mögliche Belastungen akzeptiert, die mit dieser besonderen Form des sozialen Einsatzes verbunden sein können,

- dass geeignete Einsatzfelder zur Verfügung stehen und kontinuierlich Hilfstätigkeiten angeboten werden können, so dass der Freiwillige keine Springerfunktionen ausübt, für die eine Fachkraft erforderlich wäre,
- dass es sich bei der Arbeit der jungen Menschen i. d. R. um zusätzliche Aufgaben und Unterstützungsfunktionen für das Fachpersonal handelt,
- dass die Einführung und fachliche Anleitung, d. h. die Vermittlung von Informationen, Gepflogenheiten, Fähigkeiten und Kenntnissen durch die Einrichtung garantiert ist,
- dass die Zuständigkeiten für die Freiwilligen eindeutig geklärt sind (weisungsberechtigte Mitarbeiter/-innen, Anleiter/-innen und evtl. deren Stellvertretung ...) und die Einbindung in das Arbeitsbereichsteam gewährleistet ist,
- dass die Einrichtung bereit ist, sich an die vertraglich vereinbarten Bedingungen zu halten und Kooperationsbereitschaft mit dem FSJ-Träger besteht,
- dass die Einrichtung auf der Basis der Mindeststandards für FSJ-Einsatzstellen in katholischer Trägerschaft arbeitet. (vgl. Kapitel 6.2 Mindeststandards zur Qualitätssicherung im FSJ in katholischer Trägerschaft)

2.4.2 Die Kooperation zwischen Träger und Einsatzstellen

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des FSJ ist die Kooperation zwischen dem Träger und den Einsatzstellen. Hierzu gehört, dass Träger und Einsatzstelle in allen Fragen, die das FSJ betreffen, im Austausch sind. Besonders wichtig ist dies bei Problemen oder Konflikten.

Gemäß § 5, Absatz 4 JFDG schließen Träger und Einsatzstelle eine vertragliche Vereinbarung. Die Vereinbarung legt fest, in welcher Weise Träger und Einsatzstellen die Ziele des Dienstes, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen gemeinsam verfolgen.

Der FSJ-Träger

- wählt geeignete Einrichtungen als FSJ-Einsatzstellen aus
 - informiert Leiter/-innen und Anleiter/-innen der Einsatzstellen über Ziele, Inhalte und Rahmenbedingungen des FSJ
 - unterstützt die Anleiter/-innen (z.B. durch pädagogisches Material für die Anleitung der Freiwilligen, Anleiter/-innentreffen usw.)
 - ist Service-Stelle (für Werbung, Auswahl und Vermittlung der Freiwilligen etc.) und vermittelt bei Konflikten.
- Hierbei stellt der FSJ-Träger sicher, dass auch in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen die Mindeststandards der katholischen FSJ-Träger in Deutschland eingehalten werden

Die FSJ-Einsatzstelle

- pflegt den regelmäßigen Kontakt zum Träger
- nimmt bei Konflikten mit der/dem Freiwilligen frühzeitigen Kontakt mit dem Träger auf, damit dieser vermittelnd tätig werden kann.
- nutzt die Angebote des Trägers (Einsatzstellenkonferenzen, Anleiter/-innentreffen, pädagogisches Material für die Anleitung der Freiwilligen)

Zitat:

„Wenn FSJler(innen) gut sind, sind sie wunderbar, wenn sie nicht so gut sind, kann dies eine Herausforderung sein – aber ich bin dankbar für die wunderbare Unterstützung und Hilfe, die FSJler(innen) geben und ich bin begeistert von der Selbstlosigkeit und der Hingabe der FSJler(innen), die wir bei uns hatten.“

(eine Einrichtung)

2.5 Maßnahmen und Angebote bei Einführung und Einarbeitung der Freiwilligen

Eine Einführung der Freiwilligen im FSJ ist notwendig, weil dadurch die Grundlage für das Gelingen des Einsatzes gelegt wird. Dies zeigen sowohl die bisherigen Erfahrungen von Mitarbeiter(inne)n und Verantwortlichen in den Einsatzstellen als auch Rückmeldungen der jungen Freiwilligen. Deshalb werden hier den Einsatzstellen Hinweise und Vorschläge für die Gestaltung der Einführungszeit an die Hand gegeben.

Gerade in der Einarbeitungszeit spielt die Orientierung an Lernzielen (welche im Gesamtverlauf des FSJ regelmäßig überprüft und aktualisiert werden) eine wichtige Rolle. Lernziele beschreiben Eigenschaften, die die Freiwilligen nach erfolgreicher Lernerfahrung erworben haben sollen.

Nutzen von Lernzielen im Rahmen der Anleitung:

- Lernziele geben Orientierung und fördern die Motivation der Freiwilligen.
- Lernziele weisen die Freiwilligen auf Inhalte hin, deren Verständnis für die Bewältigung bevorstehender Aufgaben zentral sind.
- Lernziele geben den Lernenden Kriterien an die Hand, um den eigenen Lernfortschritt zu evaluieren.
- Lernziele helfen bei der Planung der Lernaktivitäten und steigern die Lerneffizienz.
- Lernziele unterstützen das selbstgesteuerte Lernen.

2.5.1 Grundsätzliches zur Einführung in die (Gesamt-)Einrichtung

Die folgende Sammlung von Stichworten erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll bei der Planung des Einsatzes der Freiwilligen hilfreich sein:

Informationen zum Bekanntmachen mit der Einrichtung

- Kennen lernen der Einrichtung (Aufgaben, Dienste, Angebote, Maßnahmen ...)
- Kennen lernen der Arbeitsweise und Organisationsstruktur der Einrichtung
- Kennen lernen der Mitarbeiter(innen) und Funktionen der Einrichtung
- Informationen über Leitlinien und Gepflogenheiten in der Einrichtung

Informationen zur Dienstordnung in der Einrichtung

- Dienstplan
- Tagesablauf
- Schicht- und Pausenregelungen, Freizeit
- Urlaubsregelungen
- Arbeitsschutzbestimmungen /Jugendarbeitsschutz
- Hygienebestimmungen
- Schweigepflicht

Informationen zu Sozialleistungen und Angeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Personalunterkünfte (Zuständigkeiten und Hausordnung)
- Aufenthaltsräume und Freizeitmöglichkeiten
- Öffentliche Einrichtungen der Einsatzstelle (Restaurant, Cafeteria, Freizeit-, Bildungs- und Beratungsangebote ...)
- Einrichtungsseelsorge (Personen, Orte, Angebote)
- Post und Telefon zur individuellen Erreichbarkeit der/des Freiwilligen
- Dienstkleidung, Wäschepflege

Zitat:

„Nach dem FSJ habe ich das Gefühl, etwas zu können, ein Gefühl, das ich in 12 Jahren Schule nicht so intensiv erlebt habe. Etwas können – etwas kennen! Noch froher als das Wissen um das rein ‚technische‘ Können, macht mich die Entdeckung des Kennens, des Vertrautseins. Ich hatte keine Angst vor diesem Menschen, vor seinem Alter, einem Leid, seiner Einsamkeit ...“
(Birgit)

Zitat:

„Durch die gute Arbeit der pädagogischen Begleitung vor Ort und durch die Zentrale gelangen langen zusätzliche Reflexion und Beratung und somit mehr Qualität für die bei uns betreuten Menschen mit Behinderungen in unserer Einrichtung.“
(eine Einrichtung)

2.5.2 Grundsätzliches zur Einführung in den Arbeitsbereich/Arbeitsplatz

- Begrüßung durch die Anleiterin/den Anleiter
- Vorstellen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Bekannt machen mit der Leiterin/dem Leiter des Arbeitsbereichs und den weisungsbefugten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Vorstellen des Arbeitsbereiches
- Erklären des Arbeitsauftrages, der Dienstzeiten, der Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe
- Benennen und erklären der Aufgaben und Tätigkeiten, die für die Freiwilligen in Frage kommen und Gewichtung derselben im Gesamtzusammenhang des Arbeitsbereiches
- Benennen der Tätigkeiten, die den Freiwilligen untersagt sind
- Einarbeitungsplan vorlegen und mit den Freiwilligen absprechen (Der Einarbeitungsplan sollte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitsbereiches abgestimmt sein.)
- Zeit des „Mitlaufens“ vereinbaren
- Nach und nach Tätigkeiten übernehmen lassen
- Eigene Zuständigkeitsbereiche schaffen
- Nach der „Mitlaufzeit“ erster intensiver Erfahrungsaustausch (z. B.: nach zwei bis drei Tagen)
- Information über und Beteiligung an Besprechungen, Treffen und Freizeitaktivitäten des Arbeitsbereichs
- Verantwortungsvoller Umgang mit Informationen zur Zielgruppe und Einbeziehung der Freiwilligen nach Maßgabe ihrer Einarbeitung

2.6 Angebote nach der „Halbzeit“ im FSJ

- Zwischenbilanz erstellen: hierzu gehört, die Erfahrungen im Arbeitsbereich (Höhepunkte, Erfolge, Leistungen, Perspektiven, Herausforderungen, Überforderungen, Grenzen etc.) auszuwerten sowie die bisherige Realisierung der Lernziele zu überprüfen und für die verbleibende Zeit entsprechend anzupassen.
- Auf wiederholt auftauchende Fragen und Wünsche achten, diese sammeln und evtl. daraus sich ergebende Veränderungswünsche umsetzen. Über weitere Perspektiven nachdenken.
- Fragen nach der Berufsperspektive stellen, evtl. mit Informationen oder durch Hospitationen in anderen Bereichen unterstützen.

2.7 Maßnahmen und Angebote gegen Ende des FSJ

- Auswertung der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich
- Auswertung im Hinblick auf die gesteckten Lernziele
- Oeln von Kritikpunkten und Änderungswünschen bzgl. Arbeitsfeld, Einrichtung und FSJ-Träger (wichtig für das nächste Helferjahr)
- Gemeinsame Entscheidung über die Weitergabe von Ergebnissen der Auswertung an FSJ-Träger und Einrichtungsleitung
- Angemessene Verabschiedung der/des Freiwilligen im Arbeitsbereich.

Die Erfahrung zeigt, dass es auch für Anleiterinnen und Anleiter wichtig ist, sich für die jungen Freiwilligen Zeit zu nehmen und selbst als Mensch sichtbar zu werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll zu zeigen, wie mit eigenen beruflichen Entwicklungen, Problemen und Nöten umgegangen wird.

2.8 Zeugnis

Gemäß §11, Absatz 4 JFDG kann die Freiwillige oder der Freiwillige bei Beendigung des FSJ von dem Träger ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer des Jugendfreiwilligendienstes fordern. Die Einsatzstelle soll bei der Zeugniserstellung angemessen beteiligt werden; im Falle des § 11, Abs. 2 ist das Zeugnis im Einvernehmen mit der Einsatzstelle zu erstellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung während der Dienstzeit zu erstrecken. Dabei sind in das Zeugnis berufsqualifizierende Merkmale des Jugendfreiwilligendienstes aufzunehmen.

2.9 Fallbeispiele für FSJ-Einführungstage

2.9.1 FSJ-Einführungstage in einer Einrichtung der Altenhilfe

1. Arbeitstag

08:00 – 09:30 Uhr	Konzeption und Hausleitung von St. Monika (Einrichtungsleitung)
10:00 – 11:00 Uhr	Hauswirtschaft (Hauswirtschaftsleitung)
11:30 – 12:00 Uhr	Technischer Dienst (Hauswirtschaftsleitung)
12:00 – 13:00 Uhr	Mittagspause
13:00 – 14:00 Uhr	„Grundpflege“ (evtl. mit Videofilmen) (Fachkräfte)
14:00 – 15:30 Uhr	„Inkontinenzmaterial“ – Vorführung und Anwendung (Mitarbeiter/-in eines Pflegemittelherstellers)
15:30 – 16:00 Uhr	Kaffeepause
16:00 – 17:00 Uhr	Hausführung (Pflegeleitung)

2. Arbeitstag

08:00 – 09:30 Uhr	„Arbeitsalltag im Pflegeheim“
-------------------	-------------------------------

09:45 – 10:30 Uhr	„Sicherheits- und Rechtsvorschriften/Unfallverhütung“ (zuständige Fachkräfte)
10:45 – 12:00 Uhr	„Heimaufnahme/Beratung“ „Begegnungsstätte“ (zuständige Fachkräfte)
12:00 – 13:00 Uhr	Mittagspause
13:00 – 14:00 Uhr	„Umgang mit Schwerkranken und Sterbenden“ (erfahrene Fachkraft)
14:00 – 14:30 Uhr	Küche (Küchenleitung)
14:30 – 15:00 Uhr	Empfang (N.N.)
15:00 – 15:30 Uhr	Kaffeepause
15:30 – 16:30 Uhr	Zusammenfassung/Fragen/Auswertung/Rückmeldungen (Einrichtungsleitung und Pflegeleitung)

Erarbeitet und durchgeführt im Haus St. Monika, Caritasverband für Stuttgart e.V.

2.9.2 Einführungstage für neue Mitarbeiter/-innen in der Behindertenhilfe

1. Einheit (ca. 2,5 h)

„Kennens lernen in der großen Runde“, d. h. es sind alle neuen Mitarbeiter/-innen sowie Heim- und Schulleitung und ein(e) MAV-Vertreter/-in anwesend.

- Vorstellungsrunde
- Einführung in die Struktur des Hauses; Trägerschaft; Leitungsstrukturen; Wer macht was im Hause ...
- Kleine Diavorführung: Leben in der Gruppe, Schulalltag
- Fragerunde

Einteilung in zwei Gruppen:

Gruppe A

„Unausgebildete Mitarbeiter/-innen“
(Zivis, FSJ-Freiwillige, Praktikant(inn)en)

2. Einheit

Thema: „Geistige Behinderung“

- Was ist geistige Behinderung
- Formen der Schädigung
- Welche Formen gibt es bei uns
- Anfallserkrankungen
- Lebenserschwerungen aufgrund der Behinderung

3. Einheit

„Rechtliche Aspekte in der Arbeit“

- Aufsichtspflicht
- Haftung
- Schweigepflicht
- Datenschutz
- Akteneinsicht

4. Einheit

„Notfälle im Heim“

- Was tue ich in besonderen Situationen wie: Brand, Weglaufen eines Bewohners, Anfall eines Bewohners, Unfall mit dem Dienstwagen, heftige Aggressionen eines Bewohners?

...

Diese Situationen werden in Kleingruppen besprochen.

Gruppe B

„Ausgebildete Mitarbeiter/-innen“

2. Einheit

„Rechtliche Aspekte in der Arbeit“

- Aufsichtspflicht
- Haftung
- Schweigepflicht
- Datenschutz
- Akteneinsicht

3. Einheit

„Notfälle im Heim“

- Was tue ich in besonderen Situationen wie: Brand, Weglaufen eines Bewohners, Anfall eines Bewohners, Unfall mit dem Dienstwagen, heftige Aggressionen eines Bewohners?
...

Diese Situationen werden in Kleingruppen besprochen.

(Erarbeitet und durchgeführt im Kinderheim St. Johann, Wilhelmsdorf-Zußdorf.)

2.9.3 Einführung in die pflegerischen Tätigkeiten im Krankenhaus

- Führung durch das ganze Haus (Ambulanzen, Stationen), Vorstellung einer Pflegegruppe (M9b)
- Betten machen, Betten frisch beziehen, Betten eines bettlägerigen Patienten
- verschiedene Wäscheabwürfe
- Hygiene, hygienische Händedesinfektion
- Ganzkörperwäsche, Sinn und Zweck der Ganzkörperpflege, Eigene Erfahrungen, Prinzipien der Ganzkörperwäsche, Demonstration einer Ganzkörperwäsche an einer Puppe
- Intimpflege
- Dekubitusprophylaxe
- Krankenbeobachtung, Spezielle Beobachtungskriterien (Temperaturmessung, Blutdruck und Puls)
- Allgemeine Beobachtungskriterien (z. B. Ausscheidung, Haut, Bewusstsein, Schmerz etc.)
- Rückenschonendes Arbeiten
- Umgang mit Patienten
- Schweigepflicht

Erarbeitet und durchgeführt im Marienhospital Stuttgart.

- 3.0 Die pädagogische Begleitung seitens des Trägers des Freiwilligen Sozialen Jahres
 - 3.1 Die Begleitung der Freiwilligen außerhalb der Seminararbeit
 - 3.1.1 Unterstützung bei der Entscheidung im Bewerbungsverfahren
 - 3.1.2 Einsatzstellenbesuche
 - 3.1.3 Einsatzstellentreffen
 - 3.2 Die Begleitung der Freiwilligen innerhalb der Seminararbeit

3.0 Die pädagogische Begleitung seitens des Trägers des Freiwilligen Sozialen Jahres

Das Freiwillige Soziale Jahr umfasst den praktischen Einsatz in einer Einrichtung sowie, bezogen auf einen zwölfmonatigen Einsatz, die gesetzlich vorgeschriebenen 25 Seminartage. Der FSJ-Träger stellt eine umfassende pädagogische Begleitung sicher. Die pädagogische Begleitung umfasst die individuelle Betreuung der Freiwilligen außerhalb der Seminararbeit sowie die Begleitung der Freiwilligen innerhalb der Seminararbeit. Die pädagogische Begleitung wird von haupt- und nebenberuflichen pädagogischen Fachkräften des FSJ-Trägers durchgeführt. Die hauptberuflichen Mitarbeiter(innen) (oft Bildungsreferent(innen) genannt) stehen den Freiwilligen während des gesamten Einsatzes als Ansprechpartner(innen) zur Verfügung.

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass 25 Seminartage durchgeführt werden müssen. Das Einführungs-, Zwischen- und Abschlussseminar wird in Blöcken mit einer Mindestdauer von je fünf zusammenhängenden Tagen durchgeführt. Die weiteren Seminartage können in kürzeren Blöcken stattfinden. Wenn das FSJ über den zwölften Monat hinaus verlängert wird, erhöhen sich die Seminartage um je einen Tag pro Verlängerungsmonat.

Die Einsatzstellen sind für die fachliche Anleitung zuständig. Außerdem übernehmen sie die im Einsatz vor Ort unmittelbar notwendige pädagogische Begleitung und unterstützen damit den Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres bei der pädagogischen Begleitung der Freiwilligen.

Die Kooperation zwischen dem FSJ-Träger und den Einsatzstellen ist Voraussetzung für das Gelingen des FSJ. Der FSJ-Träger informiert Freiwillige und Einsatzstellen über Ziele, Inhalte und Rahmenbedingungen des FSJ und bietet den Einsatzstellen Beratung und Hilfen für die qualifizierte Begleitung und Anleitung an. Der FSJ-Träger informiert zudem über die Rahmenbedingungen für die Anleitung. Bei Konflikten zwischen Einsatzstelle und FSJ-Freiwilligen übernimmt der Träger die Rolle des Vermittlers.

Damit eine möglichst einheitlich ausgerichtete Begleitung durch FSJ-Träger und Einsatzstelle erfolgen kann, ist gegenseitige Information und Abstimmung unerlässlich. Zusätzlich zu den regelmäßigen Kontakten zwischen den FSJ-Trägern und Einrichtungen, z. B. bei Besuchen in der Einsatzstelle, finden regelmäßig jährlich oder alle zwei Jahre Treffen bzw. Konferenzen für Einsatzstellen und/oder FSJ-Anleiter(innen) statt.

Die FSJ-Träger haben schriftlich verfasste Konzepte für die pädagogische Begleitung, die regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Im Jahre 1999 haben alle katholischen FSJ-Träger Mindeststandards für das FSJ beschlossen, die auch den Rahmen für die pädagogische Begleitung innerhalb und außerhalb der Seminararbeit abstecken. „Pädagogische Begleitung seitens des Trägers durch die FSJ-Bildungsreferent(innen)“.

3.1 Die Begleitung der Freiwilligen außerhalb der Seminararbeit

3.1.1 Unterstützung bei der Entscheidung im Bewerbungsverfahren

Die Freiwilligen bewerben sich in den meisten Fällen bei dem zuständigen regionalen FSJ-Träger. Dieser führt das Bewerbungsgespräch zu festgelegten Kriterien durch. Den Freiwilligen wird ein persönliches Bewerbungsgespräch garantiert. Die FSJ-Träger beraten die Freiwilligen in unterschiedlichen Verfahren mit dem Ziel, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine qualifizierte Entscheidung für oder gegen das FSJ und insbesondere für die mögliche Einsatz-

stelle treffen. Die FSJ-Träger wählen geeignete Einrichtungen als FSJ-Einsatzstellen aus (siehe: → Kapitel 6.3 Mindeststandards für FSJ-Einsatzstellen). Den Rahmen definiert das „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“ vom 16. Mai 2008, in welchen Einrichtungen ein FSJ geleistet werden kann wie folgt: „Das Freiwillige Soziale Jahr wird ganztätig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit, die an Lernzielen orientiert ist, in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet, insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit oder in Einrichtungen der Gesundheitspflege, in Einrichtungen der Kultur und der Denkmalpflege oder in Einrichtungen des Sports.“ (§ 1, Satz 1, FJGD). Die katholischen FSJ-Träger bemühen sich, den Freiwilligen eine möglichst große Einsatzstellenvielfalt zu bieten und neue Einsatzbereiche zu erschließen, die für junge Menschen interessante Aufgaben anbieten.

Im Gespräch mit den Bewerber(innen) werden die Informationen bzgl. der Einsatzmöglichkeiten und der Arbeit in den Seminaren konkretisiert z. B.:

- Beschreibung der Tätigkeiten, Anforderungen, Bedingungen, je nach Einsatzstelle,
- Erwartungen des Trägers und der Einsatzstelle an die Verantwortlichkeit und Einsatzbereitschaft der Freiwilligen,
- Wohnbedingungen oder Anfahrtsmöglichkeiten,
- Vertragliche Bedingungen,
- Inhalte und Arbeitsweise im Seminar.

Die Bewerber(innen) haben die Möglichkeit, ihre Erwartungen und Vorstellungen mit den Bedingungen eines konkreten Einsatzes im FSJ zu vergleichen. Falls gewünscht, werden den Bewerber(innen) Alternativen zum Freiwilligen Sozialen Jahr aufgezeigt. Für alle am Bewerbungsverfahren Beteiligten gilt, dass sich die Unterstützung der Bewerber(innen) für eine fundiert getroffene Entscheidung bei der späteren Ableistung des Freiwilligen Sozialen Jahres auszahlt. Der Großteil der Bewerber(innen) hat bisher nur Schule erlebt und keine oder wenige Erfahrungen mit der Arbeitswelt. Die jungen Menschen wissen in der Regel nicht, wie der Arbeitsalltag in sozialen Einrichtungen aussieht, so dass Probe-Einsatztage für die Interessent(inn)en vor ihrer endgültigen Entscheidung wichtig sind. Durch die konkrete Erfahrung wird die Entscheidung zu einem Zeitpunkt überprüft, zu dem es noch möglich ist, sich neu zu orientieren und zu dem auch für die Einsatzstelle eine Nachbesetzung möglich ist. Ebenfalls sollten in dieser Phase auch die von Seiten der Einsatzstelle bestehenden Fragen und Zweifel im Gespräch mit dem FSJ-Träger geklärt werden.

Am Schluss des Bewerbungsverfahrens steht die schriftliche Vereinbarung, mit der die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten von allen Beteiligten verbindlich zugesagt wird. Die Vereinbarung zwischen Freiwilligen, Träger und Einrichtung bildet den Rahmen für die Gestaltung des Freiwilligen Sozialen Jahres und bietet im laufenden Einsatzjahr die Grundlage für eine sachorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit und ggf. für die Lösung in Konfliktsituationen. Deshalb sollte nicht nur den Leitungen der Einsatzstelle, sondern auch den Anleiterinnen und Anleitern der Vertragsinhalt bekannt sein. Die Einsatzstellen sind in das Bewerbungsverfahren einbezogen. Sie werden darüber informiert, welche Bewerberin/welcher Bewerber sich in der Einsatzstelle vorstellen wird und melden ihre Zustimmung oder ihre Bedenken der Bewerberin und dem FSJ-Träger zurück.

Der FSJ-Träger stellt gemäß den „Mindeststandards zur Qualitätsentwicklung“ (siehe: → Kapitel 6.2) sicher, dass bei der Stellenbesetzung soweit wie möglich die Vorgaben und Anforderungsprofile der Einsatzstelle berücksichtigt werden. Außerdem garantiert er, dass ein persönliches Vorstellungsgespräch in der Einsatzstelle ermöglicht wird und dass auf Wunsch der Bewerber(innen) und /oder auf Wunsch der Einsatzstelle im Rahmen der institutionellen Gegebenheiten eine Hospitation ermöglicht wird. Der FSJ-Träger garantiert, dass Gespräche und Reflexionsangebote mit Anleitung und Freiwilligen stattfinden. Eine bewährte Form dafür ist der Einsatzstellenbesuch. Hier werden Lernschritte, Lernschwierigkeiten und Lernerträge thematisiert, Rückmeldungen gegeben und künftige Lernziele gemeinsam festgelegt.

Für die Begleitung außerhalb der Seminararbeit hat das FSJ in katholischer Trägerschaft weitere Standards festgelegt. So ist geregelt, dass die FSJ-Bildungsreferent(inn)en den Freiwilligen für

die Arbeit betreffende Fragen sowie bei Problemen und Konflikten in der Einsatzstelle im Gespräch zur Verfügung stehen. Ferner ist durch die Mindeststandards geregelt:

- bei persönlichen Fragen und Krisensituationen der FSJ-Freiwilligen wird auf Anfrage ein Klärungsgespräch angeboten und vermittelt; wenn nötig und gewünscht erfolgt eine Vermittlung an zuständige Fachberatungsstellen,
- die FSJ-Bildungsreferent(inn)en stehen für Beratung und Unterstützung der Anleiter(innen) in den Einsatzstellen und den Einsatzstellenleitungen zur Verfügung,
- der /die Bildungsreferent(in) ist regelmäßig über das Büro erreichbar,
- die Anfragen werden zügig bearbeitet,
- im Falle einer vorzeitigen Kündigung findet ein Gespräch über die Gründe und den Entscheidungsprozess, der zur Kündigung geführt hat, statt und gegebenenfalls ein Auswertungsgespräch zwischen Träger, Einsatzstelle und der/dem betreffenden FSJ-Freiwilligen, auf Wunsch wird diesen FSJ-Freiwilligen Beratung und Hilfe bei der Weitervermittlung angeboten.

3.1.2 Einsatzstellenbesuche

Die Mindeststandards des FSJ in katholischer Trägerschaft legen fest, dass zu den wesentlichen Aufgaben des Trägers die persönliche Begleitung der FSJ-Freiwilligen während des FSJ gehört. Eine bewährte Form der persönlichen Begleitung sind die Einsatzstellenbesuche. Bei Bedarf, der von der Einsatzstelle, von der/dem Freiwilligen oder vom FSJ-Träger angemeldet werden kann, finden mehrere Besuche statt. Ziel der Einsatzstellenbesuche ist es u. a. Kooperationsabsprachen zu treffen und die möglicherweise auftretenden Fragen und Probleme anzusprechen und zu klären. Beim Einsatzstellenbesuch soll allen Beteiligten die Möglichkeit zur direkten Aussprache gegeben werden. Der FSJ-Träger ermöglicht den Anleiterinnen/Anleitern ebenso wie den Freiwilligen, sich neu zu verständigen oder sich Rückmeldungen zu geben und Informationen zu folgenden Fragen einzuholen:

- Einarbeitung und Anleitung
- Arbeitsabläufe
- Festlegung individueller Lernziele
- Umgang mit der speziellen Zielgruppe der Einrichtung
- Hilfstätigkeiten (Arbeitsmarktneutralität, Verhältnis Fachkräfte und Hilfskräfte)
- Rolle der Freiwilligen im Team in Abgrenzung zu Praktikanten und Zivis
- Gelungenes und Erfreuliches
- Unter- bzw. Überforderung der Freiwilligen
- Akzeptanz der Freiwilligen innerhalb der Einrichtung
- Rahmenbedingungen (Arbeitszeit/Jugendarbeitsschutz bei Minderjährigen) und Selbsteinschätzung
- Feedback der Anleitung für die Freiwilligen
- Rückmeldung des FSJ-Trägers an die Einsatzstelle hinsichtlich der Umsetzung der FSJ-Idee (qualifizierte Anleitung, persönliche wie berufliche Orientierung ...)
- Klärung möglicher Fragen und Konflikte
- Verbindliche Absprachen und Perspektiven für die weitere Gestaltung des Jahres.

In einigen Diözesen führt der FSJ-Träger gesonderte Gespräche mit der Einsatzstellenleitung oder informiert nach dem Gespräch mit der Anleitung und der/dem Freiwilligen die Leitung über das Ergebnis. Je nach Anliegen ist es sinnvoll, entweder alle Beteiligten (d. h. Einrichtungsleiter(in), Praxisanleiter(in), Freiwillige(r) und Bildungsreferent(in)) gemeinsam an einen Tisch zu laden oder getrennt in einem geschützteren Rahmen Gespräche zu führen. Die Anwesenheit von Einrichtungsleiter(in), mit denen Freiwillige oft wenig oder gar keine Berührungspunkte haben, kann manchmal eher hemmend wirken. Es werden zuvor telefonische Vereinbarungen über einen sinnvollen Rahmen und Ablauf des Einsatzstellenbesuches getroffen. In jedem Fall sollte für den Einsatzstellenbesuch genügend Zeit (ca. 1,5 Stunden pro Freiwillige/n) und ein geeigneter

Raum, in dem ein ungestörtes Gespräch möglich ist, zur Verfügung stehen. Der Einsatz von Freiwilligen in Einrichtungen kann manchmal zu Konflikten führen, die möglichst offen angegangen werden sollten. Konflikte können arbeitsrechtlicher oder persönlicher Art sein. Hervorzuheben ist, dass Freiwillige in solchen Auseinandersetzungen lernen können

- sich für eigene Interessen einzusetzen
- die Interessen anderer zu sehen
- den Umgang mit Autoritäten zu führen
- sich Unterstützung in Konfliktfällen zu organisieren
- Grenzen zu akzeptieren
- zu Kompromissen oder zu neuen Lösungen zu gelangen und daran beteiligt zu sein
- unlösbare Konflikte auszuhalten.

Hier können auf die Anleitung hohe Anforderungen im Hinblick auf Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit zukommen. Die/der Bildungsreferent(in) kann Unterstützung bei der Klärung des Konfliktes leisten. Der Bildungsreferent(in)/dem Bildungsreferenten kommen unterschiedliche Aufgaben zu:

- Ermutigung der Freiwilligen zu selbständiger Konfliktregelung
- Offenlegung des Konfliktes aus der größeren Distanz heraus
- Konkretisierung der vertraglichen Rahmenbedingungen
- Vermittlung und Beteiligung bei der Suche nach einer tragfähigen Lösung
- Bestätigen von berechtigten Forderungen der Freiwilligen
- Bestätigen von berechtigten Forderungen, die die Einsatzstelle an die Freiwilligen stellt, z. B. Übernahme von Tätigkeiten wie Nachttische abwischen im Krankenzimmer.

Insgesamt hat der Prozess, Konflikte miteinander auszutragen, eine wichtige Bedeutung im gesamten Verlauf des FSJ. Die Erfahrung, ihr eigenes Anliegen ernst genommen und es zum Gegenstand eines Gespräches gemacht zu haben, kann für die Freiwilligen bereits eine befreiende Wirkung mit sich bringen. Anleitung wie Freiwillige nutzen oft die Chance der Anwesenheit des Bildungsreferenten/der Bildungsreferentin als dritte Person zur Aussprache von lang empfundenen Spannungen. Wenn in einem Konfliktgespräch neue Handlungsschritte vereinbart werden, kann hier eine Grundlage für neue Verhaltensmuster zur Konfliktbewältigung gegeben werden. Im Falle einer vorzeitigen Kündigung soll ein Gespräch mit allen Beteiligten stattfinden, in dem die Gründe und der Entscheidungsprozess, welche zur Kündigung geführt haben, benannt werden. Auf Wunsch eines FSJ-Freiwilligen berät und hilft der Träger bei einer Weitervermittlung. Die offene Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen der Freiwilligen und mit den Interessen anderer ist ein Ziel der FSJ-Arbeit. An diesem Beispiel können die Freiwilligen ermutigt werden, Beziehungen im persönlichen wie im gesellschaftlichen und politischen Zusammenhang aktiv mit zu gestalten.

3.1.3 Einsatzstellentreffen

Einsatzstellentreffen sind ein Ort für den Erfahrungsaustausch unter Einsatzstellen und dienen der Informationsvermittlung und auch der Fortbildung für die Anleiter(innen) im FSJ, evtl. auch für die Einsatzstellenleitungen. Die FSJ-Träger bieten den Anleiter(inne)n durch die in der Regel einmal jährlich stattfindenden Einsatzstellentreffen ihre Unterstützung für die individuelle Begleitung der Freiwilligen an.

Die Teilnehmer(innen) an der Veranstaltung sollen:

- über die Bedeutung des Freiwilligen Sozialen Jahres im Kontext aktueller gesellschaftlicher Rahmenbedingungen informiert werden,
- über die Grundsätze des konzeptionellen Ansatzes des Trägers informiert werden,

- ihre Kenntnisse und Erfahrungen als Expertinnen/Experten für die fachliche Anleitung und individuelle pädagogische Begleitung in den Einsatzstellen einander vermitteln,
- ihre Wünsche und Anliegen dem FSJ-Träger mitteilen,
- ihre einsatzstellenspezifischen Angebote darstellen können (z. B. eine besondere Form der Praxisanleitung),
- ermutigt werden, durch Anleitung und Begleitung die Freiwilligen zu stützen und die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten weiterzuentwickeln.

3.2 Die Begleitung der Freiwilligen innerhalb der Seminararbeit

Ausgehend von dem Verständnis des FSJ als soziales Bildungsjahr, welches zum Ziel hat: „...soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken.“ (§ 3 II, Satz 2 FJGD) ist die Bildungsarbeit in Form der Seminare wichtiger Bestandteil des FSJ. Ein Schwerpunkt der Seminararbeit ist der Austausch über die Erfahrungen, die die Freiwilligen in der Einsatzstelle machen. In Kleingruppen oder im Plenum tauschen sich die Teilnehmer(innen) aus, geben sich „kollegiale Beratung“ und holen ggf. Unterstützung und Beratung durch die Bildungsreferent(inn)en ein.

Diese begleitende pädagogische Arbeit dient dem Ziel, das freiwillige soziale Engagement der jungen Menschen zu unterstützen, zu der bewussten Erarbeitung persönlicher und beruflicher Lebensperspektiven beizutragen und den Bezug zwischen eigenen Erfahrungen und gesellschaftlichen Zusammenhängen herzustellen. Die Praxisreflexion zielt sowohl auf eine Standortbestimmung erworbener und noch zu erwerbender Fähigkeiten als auch in Konfliktfällen auf eine gemeinsame Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten hin.

Einen weiteren Schwerpunkt der Seminararbeit bilden Themen aus den Bereichen sozialer, politischer und religiöser Bildung. Dabei bestimmen die Freiwilligen zu einem hohen Anteil selbst, mit welchen Themen sie sich in den Seminaren befassen.

Basis ist das Verständnis des Lernorts „Gruppe“ als ein Mikrokosmos, in dem sich gesamtgesellschaftliche Problemlagen spiegeln und aufarbeiten lassen.

Die gemeinsamen Mindeststandards aller katholischen FSJ-Träger schaffen einen verbindlichen Rahmen für die Seminararbeit. So stellen die FSJ-Träger sicher, dass ein schriftlich verfasstes Seminarkonzept vorliegt, welches die pädagogische Begleitung während der Seminare, die Praxisreflexion, die soziale, politische und religiöse Bildung, die Persönlichkeitsbildung und die Partizipationsmöglichkeiten beschreibt. Partizipation durch aktive Einflussnahme auf das Seminaregeschehen wird den FSJ-Freiwilligen z. B. durch Mitarbeit in der Vorbereitungsgruppe ermöglicht. Außerdem ist in den Standards u. a. geregelt, dass die pädagogische Begleitung durch Seminare von einer hauptberuflichen pädagogischen Fachkraft gewährleistet ist.

Auf der Grundlage eines erfahrungsbezogenen, ganzheitlich-emanzipatorischen Bildungsansatzes sollen die Freiwilligen durch die Bildungsarbeit im FSJ in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützt werden. Aus den Fragen, die den Freiwilligen bei ihrem Einsatz entstehen, werden gemeinsam mit dem Seminarleitungsteam und der Gruppe die Inhalte festgelegt. Beispielsweise lauten die Themen und Programmpunkte für die erste Seminarwoche:

- Kennen lernen aller Seminarteilnehmer(innen)
- Zielgruppenorientiertes Arbeiten zu Fragen „Leben als alter Mensch im Altenheim“ oder „Ganzheitliche Pflege im Krankenhaus“, „Leben mit Behinderung“, „Der kranke Mensch zu Hause“, „Kinder im Kinderheim“
- Meine persönliche Motivation, ein FSJ zu leisten (Hoffnungen, Wünsche, Ängste)
- Kennen lernen der Möglichkeiten innerhalb einer Gruppe und Gestaltung der Gruppe: Wie erlebe ich mich in der Gruppe? Was sind meine Erwartungen an die Gruppe?

- Mit der Gruppe werden Absprachen, bezogen auf den Arbeits- und Freizeitbereich innerhalb der Seminarwochen, getroffen zu
 - a) Praxisteil
 - b) thematischer Arbeit
 - c) Methoden
 - d) Gruppenleben
 - e) Rolle des Leitungsteams
 - f) Kreativeinheit (Dies ist eine Arbeitseinheit in der Seminarwoche, in der die Gruppe kreative Techniken ausprobieren kann, sei es, um sie in der Praxis anzuwenden oder zum eigenen Erlernen einer praktischen Fähigkeit. Ziel der Kreativeinheit kann es auch sein, ein entlastendes oder entspannendes Moment in die Woche einzubauen, wenn besonders belastende Themen bearbeitet werden.)
 - g) spirituellen und religiösen Elementen
- Reflexion der Woche und Themenwahl für die folgende Seminarwoche. In einigen Diözesen werden bereits die Themen für die folgenden Seminarwochen festgelegt.

Die begleitende Bildungsarbeit will die Freiwilligen unterstützen, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, dabei Selbstvertrauen zu gewinnen und für sich selbst und für andere Verantwortung zu übernehmen. Die Konfrontation mit Not, Leid und Tod fördert das Nachdenken über den Sinn des Lebens heraus. In dieser Sinnfrage die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu begleiten und ihnen zu zeigen, dass sie mit ihrer Unsicherheit nicht alleine sind, ist die Aufgabe der für die Bildungsarbeit Verantwortlichen. Weitere wichtige Bildungsziele im FSJ sind die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und von sozialen, kulturellen und interkulturellen Kompetenzen. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Auseinandersetzung in der Gruppe während der Seminartage, bei denen die unterschiedlichsten Menschen aufeinander treffen. Die Freiwilligen erleben ihre Andersartigkeit in Bezug auf individuelle Wertvorstellungen, in Bezug auf ihr Denken und Handeln, ihr Alter, ihre soziale Herkunft und auch ihre körperliche Verfassung. Ausgehend von dieser Verschiedenheit wollen die Seminarwochen ein gegenseitiges Miteinander- und Voneinander lernen erreichen. Für diesen Prozess müssen die Freiwilligen

- die anderen in ihrer Andersartigkeit wahrnehmen und sich auf sie einlassen
- mit ihnen zusammenarbeiten
- Konflikte austragen, durchstehen und erfahren, dass nicht jeder Konflikt lösbar ist, sondern auch ausgehalten werden muss
- Kritik üben und sich kritisieren lassen
- eigene Fähigkeiten kennen lernen, aber auch eigene Grenzen wahrnehmen und akzeptieren
- Fähigkeiten und Grenzen anderer erfahren

Die Gestaltung des Gruppenprozesses, der zunehmend die Übernahme von Eigenverantwortung beinhaltet, bietet einen Raum, eigene Entscheidungen und neue Schritte zu wagen und sich selber in neuen Rollen auszuprobieren. Durch dieses soziale Lernen können die Freiwilligen eigene Standpunkte finden und darauf persönliche und ggf. auch politische Handlungsschritte aufbauen und realisieren. Die sozialen, kulturellen und interkulturellen Kompetenzen werden auch durch die Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einsatzstelle erlebt und weiterentwickelt.

Zentrales Anliegen der Bildungsarbeit des FSJ ist auch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen. Diese sind erlernbare Fähigkeiten, die Voraussetzung für menschliches Zusammenleben und Voraussetzung zur Integration in den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt sind. Zu Schlüsselkompetenzen zählen die Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, organisatorische Fähigkeiten, Durchhaltevermögen, Selbstbewusstsein, Wahrnehmungsfähigkeit, Einschätzungsvermögen und die Lernfähigkeit.

Ein weiteres Bildungsziel ist die Berufsorientierung. Berufsorientierung im FSJ geschieht u. a. dadurch, dass die jungen Menschen an ihrer Einsatzstelle Berufsbilder kennen lernen, zum an-

Das FSJ-Handbuch



deren sind Themen wie Berufswahl, Berufsbilder, Bewerbungstraining etc. Themen, die von den Teilnehmer(inne)n immer wieder für die Seminararbeit gewünscht werden.



4.0 FSJ von A - Z

4.0 FSJ von A – Z

A

Alter

Am FSJ können junge Menschen teilnehmen, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben (je nach Bundesland mit 16 Jahren, manchmal auch schon mit 15 Jahren) aber noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben. Siehe: § 2 Absatz 1 Nr. 4 JFDG (vollständiger Gesetzestext siehe: Kapitel 5).

Anerkennung als FSJ-Einsatzstelle

Gemeinwohlorientierte Einrichtungen aus dem katholischen Bereich, die Jugendliche im FSJ einsetzen möchten, wenden sich an den zuständigen → FSJ-Träger des Erzbistums/Bistums (Informationen auf der Homepage <http://www.freiwilliges-jahr.de/>).

Anerkennung als FSJ-Träger

siehe: → FSJ-Träger

Anfangszeit

Der Beginn eines FSJ-Jahres wird von den jeweiligen FSJ-Trägern festgelegt. Die Anfangszeiten liegen in der Regel zwischen August und Oktober eines jeden Jahres. Einige Träger beginnen zusätzlich im Februar. Begonnen wird in der Regel am Ersten eines Monats.

Anleitung

Das Gesetz schreibt vor, dass die an Lernzielen orientierte → fachliche Anleitung der Freiwilligen im FSJ durch die Einsatzstelle Teil der pädagogischen Begleitung ist. Die FSJ-Träger haben dafür Sorge zu tragen, dass die fachliche Anleitung durch die Einrichtung gewährleistet wird. Die Einsatzstelle benennt eine Fachkraft für die Anleitung und Begleitung der FSJ-Freiwilligen. Näheres regelt → die Vereinbarung/der Vertrag (siehe auch Kapitel 2)

Anleitungstreffen

siehe: → Einsatzstellenkonferenzen

Arbeitsbereiche

Die Arbeitsbereiche ergeben sich aus dem Jugendfreiwilligendienstgesetz. Sie umfassen überwiegend praktische Hilfstätigkeiten, die an Lernzielen orientiert sind, in gemeinwohlorientierten Einrichtungen, insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit, in Einrichtungen der Gesundheitspflege, in Einrichtungen der Kultur und Denkmalpflege oder in Einrichtungen des Sports. Für den Einsatz der Freiwilligen im FSJ ist eine → Tätigkeitsbeschreibung notwendig.

Arbeitsgemeinschaften

In einigen Diözesen sind kirchliche Verbände (z. B. → BDKJ / → Caritas / → IN VIA) und die Bistümer (z. B. → Bischöfliches Jugendamt) gemeinsam für das FSJ verantwortlich. Sie haben sich zu Arbeitsgemeinschaften (eingetragene Vereine oder gemeinnützige GmbHs) zusammengeschlossen.

Arbeitskleidung

siehe: → Schutzkleidung

Arbeitslosenversicherung

Für die FSJ-Freiwilligen sind Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abzuführen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil sind von der Einsatzstelle zu tragen. Näheres regelt die → Vereinbarung/der Vertrag. Bei Freiwilligen, die vorher sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, gibt es Sonderregelungen (siehe: → Vorherige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).

Arbeitsmarktneutralität

Der Grundsatz der Arbeitsmarktneutralität besagt, dass jeder Missbrauch des freiwilligen Einsatzes der FSJ-Freiwilligen als Arbeitskräfte untersagt ist. Die Einrichtung stellt sicher, dass die FSJ-Freiwilligen zusätzlich zu den hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden. Sie stellt sicher, dass bisherige Arbeitsplätze nicht ersetzt oder die Neueinrichtung von Arbeitsplätzen nicht verhindert wird.

Arbeitsmedizinische Untersuchung

Die Einsatzstelle verpflichtet sich, die ggf. notwendigen ärztlichen Untersuchungen nach den Richtlinien der für die Einrichtung zuständigen Berufsgenossenschaft zu veranlassen. Dazu gehören auch ggf. notwendige Vorsorgemaßnahmen (z. B. Hepatitis-Immunsisierung). Die Kosten hierfür übernimmt die Einsatzstelle. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchungen muss vor dem ersten Arbeitstag vorliegen. Der FSJ-Träger benötigt das Original bzw. eine Kopie der Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Untersuchung. Jugendliche unter 18 Jahren müssen sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ärztlich untersuchen lassen und die Bescheinigung vor Beginn des FSJ vorlegen. Es gibt trägerspezifische Regelungen: es gelten die jeweiligen Bestimmungen der → Vereinbarung/des Vertrags.

Arbeitspapiere

Lohnsteuerkarte, Sozialversicherungsausweis und die Mitgliedsbescheinigung einer Krankenkasse werden benötigt, damit das Taschengeld und ggf. Geldersatzleistungen für Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung ausgezahlt werden und die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden können. Die Vereinbarung/der Vertrag regeln ob die Arbeitspapiere bei der Einsatzstelle oder beim Träger abgegeben werden müssen. (siehe: → Vereinbarung /Vertrag).

Arbeitsschutzvorschriften

Obwohl das Verhältnis zwischen den Freiwilligen und dem Träger bzw. der Einsatzstelle kein Arbeitsverhältnis ist, wird das FSJ hinsichtlich der öffentlich-rechtlichen Schutzvorschriften vom Gesetzgeber einem Arbeitsverhältnis gleichgestellt. Entsprechend gelten die einschlägigen Arbeitsschutzbestimmungen: wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Schwerbehindertengesetz.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Arbeitsunfähigkeit ist in der Regel spätestens am 3. Tag einer Krankheit vom Arzt zu bescheinigen. Erkrankt die/der Freiwillige in der Zeit, in der sie/er in der Einrichtung arbeitet, so ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Einsatzstelle vorzulegen. Diese leitet das Original an den FSJ-Träger weiter. Bei Arbeitsunfähigkeit während der Seminare ist ab dem 1. Krankheitstag die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Träger vorzulegen. Hiervon gibt es Abweichungen bei einzelnen Trägern. Es gelten die jeweiligen Bestimmungen der → Vereinbarung/des Vertrags.

Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist unverzüglich der Berufsgenossenschaft zu melden. Ein Unfall auf dem Arbeitsweg und während der Seminare gilt ebenfalls als Arbeitsunfall.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt auf der Grundlage einer Fünftagewoche 38,5 Stunden (West) bzw. 40 Stunden (Ost). Bei einzelnen Trägern richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nach den Tarifverträgen der jeweiligen Einsatzstelle. Es gelten die jeweiligen Bestimmungen der → Vereinbarung / des Vertrags. Bei Minderjährigen gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Aufsichtspflicht

Grundsätzlich treffen die für die jeweilige Einsatzstelle geltenden Regelungen zu.

Ausland

Siehe: → FSJ im Ausland.

Ausländer/-innen im FSJ

Ausländer/-innen können ein FSJ leisten. Das FSJ ist arbeitserlaubnisfrei, allerdings benötigen sie eine Aufenthaltsgenehmigung und müssen sich bei der Einwohnermeldebehörde registrieren lassen. Die mit der Religionsausübung verbundenen kulturellen Eigenheiten, auch Essgewohnheiten, sollten erfragt und beachtet werden.

Ausweis

Mit Antritt des Freiwilligen Sozialen Jahres erhalten die Freiwilligen vom FSJ-Träger einen FSJ-Ausweis. Vergünstigungen werden in der Regel im öffentlichen Personennahverkehr und beim Besuch von Einrichtungen des Bundes gewährt. In manchen Bundesländern gibt es Landesregelungen.

B

Berufsgenossenschaft

Die Freiwilligen im FSJ sind bei der Berufsgenossenschaft zu versichern. In der Regel ist es die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (bgw). Die Zuständigkeit ist abhängig von der Art der abgeschlossenen FSJ-Vereinbarung: Ist eine Vereinbarung nach §11 Abs. 2 JFDG abgeschlossen, ist die Einsatzstelle zuständig für die Anmeldung, sonst der Träger (siehe: → Sozialversicherung).

Berufsschulpflicht

Die Berufsschulpflicht ist in den einzelnen Bundesländern geregelt. Das Schulpflichtgesetz in den jeweiligen Bundesländern muss beachtet werden.

Bescheinigung

Die Bescheinigung über das FSJ wird vom FSJ-Träger zu Beginn und nach Abschluss des FSJ ausgestellt. Sie enthält die Bezeichnung des Trägers und der Einsatzstelle, die Erklärung, dass die Bestimmungen des Gesetzes während der Durchführung des Jugendfreiwilligendienstes eingehalten werden und die gesetzliche Zulassung des Trägers. Einsatzstellen können keine Bescheinigung über die Teilnahme an einem FSJ ausstellen.

Beurteilung

siehe: → Zeugnis

Bewerbungsverfahren

In der Regel richten die FSJ-Bewerber/-innen ihre Bewerbung an den Träger des FSJ. Dieser lädt zum Bewerbungsgespräch ein und vermittelt in Zusammenarbeit mit den Einrichtungen Einsatzplätze. Zum Bewerbungsverfahren gehört ein persönliches Vorstellungsgespräch in der Einsatzstelle und soweit möglich eine ein- bis zweitägige Hospitation. Von diesem Verfahren gibt es Abweichungen bei einzelnen Trägern.

Bildungsjahr

siehe: → soziales Bildungsjahr

Bildungsreferent/-in

Die Bildungsreferent(inn)en für das Freiwillige Soziale Jahr sind Ansprechpartner/-innen der FSJ-Träger für die Einrichtungen und für die Freiwilligen im FSJ. Sie sind u. a. zuständig für die Bewerbungsgespräche, Konzeption und Durchführung der Bildungsarbeit, Beratung in Konfliktsituationen und für Öffentlichkeitsarbeit. Bei einigen Trägern ist es die/der Referent(in) für das Freiwillige Soziale Jahr oder die/der geschäftsführende Referent(in), die / der ebenfalls diese Aufgaben erfüllt.

Bischöfliche Jugendämter

Bischöfliche Jugendämter sind Gliederungen der Diözesanverwaltung. Sie sind grundsätzlich anerkannte Träger der freien Jugendhilfe. Die Bischöflichen Jugendämter sind in einigen Diözesen FSJ-Träger oder mit in der Trägerschaft des FSJ.

Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ)

Der BDKJ ist Dachverband der kath. Jugendverbände. In einigen Diözesen ist er alleiniger Träger des FSJ oder mitverantwortlich für das FSJ. Auf Bundesebene ist er mit dem → Deutschen Caritasverband bundeszentraler katholischer Träger des FSJ.

Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr

Der Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr ist der Zusammenschluss der bundeszentralen freien Trägerverbände FSJ. Er nimmt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder wahr. Er ist für die Koordinierung und Weiterentwicklung des FSJ zuständig, er erarbeitet gemeinsame Stellungnahmen und berät zu inhaltlichen und förderungspolitischen Fragen (Homepage: www.pro-fsj.de).



Caritas

→ Deutscher Caritasverband (DCV)

D

Datenschutz

Personenbezogene Daten der FSJ-Freiwilligen unterliegen dem Datenschutz und sind gemäß §12 des JFDG zu schützen.

Dauer

Das FSJ wird in der Regel bis zur Dauer von zwölf zusammenhängenden Monaten geleistet. Die Mindestdauer der Verpflichtung beträgt sechs Monate. Bei einem freiwilligen Dienst im Inland ist eine Verlängerung um bis zu sechs Monate auf 18 Monate möglich. Im Rahmen des pädagogischen Gesamtkonzeptes kann der Träger das FSJ auch unterbrochen zur Ableistung in Abschnitten anbieten, wenn ein Abschnitt mindestens drei Monate dauert. Im Rahmen eines besonderen pädagogischen Konzeptes kann das FSJ ausnahmsweise bis zu einer Dauer von 24 Monaten geleistet werden. Maßgeblich ist dabei die Konzeption des einzelnen Trägers. Festgelegt wird die Dauer in der → Vereinbarung/dem Vertrag.

Deutscher Caritasverband (DCV)

Der Deutsche Caritasverband ist die von den deutschen Bischöfen anerkannte institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas in Deutschland. Als Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche wirkt der Deutsche Caritasverband mit an der Gestaltung des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens. Der Deutsche Caritasverband ist Anwalt und Partner benachteiligter Menschen, Förderer von Selbsthilfe und Partizipation, Anbieter sozialer Dienstleistungen und Stifter von Solidarität. In der Gestaltung des Gemeinwohls kooperiert er mit den anderen Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege. Als Teil des internationalen Caritasnetzwerkes unterstützt der Verband weltweit Menschen in Not.

Zusammen mit dem → BDKJ ist der DCV auf Bundesebene bundeszentraler katholischer Träger für das FSJ. Die bundeszentrale Koordination des FSJ verantwortet IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit e.V. (Fachverband im Deutschen Caritasverband). In einigen Diözesen ist der Diözesan-Caritasverband selbst Träger des FSJ oder er ist zusammen mit anderen katholischen Trägerorganisationen (BDKJ- Diözesanverbänden, IN VIA Diözesanverbänden, bischöflichen Jugendämtern) mit in der Trägerschaft des FSJ. Viele Einsatzstellen des FSJ sind in Trägerschaft von Caritasverbänden. Der Deutsche Caritasverband ist anerkannter Träger der Freien Jugendhilfe.

Dienstbesprechungen

Die Freiwilligen nehmen in der Regel an Dienstbesprechungen teil. Die Einsatzstelle ermöglicht den FSJ-Freiwilligen die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen. Die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen soll den FSJ-Freiwilligen nach Möglichkeit eröffnet werden. Wünschenswert ist es, wenn eine Teilnahme an Supervisionen ermöglicht werden kann.

Dienstfahrten

Dienstfahrten sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes. Sie werden vom FSJ-Träger / von der Einrichtung schriftlich angeordnet oder genehmigt. Die Kosten trägt der FSJ-Träger bzw. die Einrichtung. Einsatzstellen, die FSJ-Freiwillige mit Dienstfahrten beauftragen, müssen ein Dienstfahrzeug bereitstellen, dessen Fahrtüchtigkeit und Betriebsbereitschaft gewährleistet sein muss. Für das Dienstfahrzeug muss eine Fahrzeugvollversicherung abgeschlossen sein. Im Schadensfall ist das Versicherungsunternehmen aufgrund der abge-

schlossenen Fahrzeugversicherung in Anspruch zu nehmen. Eine evtl. vereinbarte Selbstbeteiligung einer Fahrzeugvollversicherung muss im Schadensfall vom Versicherungsnehmer getragen

werden. Beim Einsatz von Freiwilligen als Kraftfahrer(innen) ist nicht nur die gültige Fahrerlaubnis ein Kriterium, sondern auch die persönliche Reife und die Eignung zum Führen eines KFZ. Eine angemessene Fahrpraxis muss vorhanden sein. Freiwillige müssen dem Auftrag, Dienstfahrten zu leisten, freiwillig zustimmen. Vor den Dienstfahrten ist in die Technik des KFZ einzuweisen und Fahrpraxis zu üben. Dabei ist das Verkehrsverhalten und die Verkehrssicherheit zu überprüfen. Freiwillige sollten grundsätzlich nur zu beauftragten und genehmigten Fahrdiensten herangezogen werden. Sie können in der Regel eine zu betreuende Person alleine befördern.

E

Einarbeitungsphase

Da der überwiegende Teil der Freiwilligen im FSJ zum ersten Mal im Arbeitsleben steht, ist der Einarbeitungsphase eine besondere Bedeutung zuzumessen. Informationen und Tipps zur Einarbeitung siehe: → Kapitel 2.

Einführungstag

Einzelne FSJ-Träger beginnen das FSJ zentral mit einem Einführungstag. Der Einführungstag ist verpflichtend und gilt als Arbeitszeit. Einsatzbeschränkungen Siehe: Kapitel 1

Einsatzstellen

Einsatzstellen sind die Einrichtungen, in denen die jungen Menschen das FSJ ableisten.

Einsatzstellenbesuch

Einsatzstellenbesuche sind eine bewährte Form von gemeinsamen Gesprächen und Reflexionsangeboten zwischen Träger, Anleitungspersonen und FSJ-Freiwilligen. Bei einem Einsatzstellenbesuch führt die FSJ-Bildungsreferentin/der FSJ-Bildungsreferent ein Gespräch mit den FSJ-Freiwilligen und den Ansprechpartner(inne)n der Einsatzstelle. Es können Lernschritte, Lernschwierigkeiten und Lernerträge thematisiert, Rückmeldungen gegeben und künftige Lernziele gemeinsam festgelegt werden. Der Träger unterstützt die Einsatzstelle und das Einsatzteam im Rahmen der Beschäftigung der Freiwilligen und berät die Freiwilligen individuell bei Schwierigkeiten (siehe auch: Kapitel 2 und 3).

Einsatzstellenkonferenzen

Einsatzstellenkonferenzen oder Anleitungstreffen werden vom Träger angeboten. Sie richten sich an die Leiter/-innen der Einsatzstellen oder an die Anleiter/-innen der FSJ-Freiwilligen und dienen der Zusammenarbeit der Einsatzstellen mit den Trägern. Sie haben das Ziel gegenseitige Erfahrungen auszutauschen, gemeinsame Fragen zu klären und allgemeine Absprachen zu treffen. Themen können z. B. Entwicklungen im FSJ oder Fragen zur Anleitung sein.

Einsatzstellenstandards

siehe: → Mindeststandards für die FSJ-Einsatzstellen; Kapitel 6.3

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfalle der FSJ-Freiwilligen werden bis zur Dauer von 6 Wochen Taschengeld und Sachleistungen weitergezahlt. Bei einer Krankheit, die länger währt, übernimmt die Krankenversicherung die gesetzlich geregelten Leistungen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Freiwilligen Sozialen Jahres.

Eröffnungstag

siehe: → Einführungstag

Erzbischöfliche Jugendämter

siehe: → Bischöfliche Jugendämter

F

Fahrlässigkeit

1. Fügt jemand einem Dritten rechtswidrig und schuldhaft einen Schaden zu, so haftet er hierfür. Schuldhaftes Handeln gibt es in zwei Formen, nämlich in Gestalt von Vorsatz und Fahrlässigkeit. Vorsatz bedeutet, bewusstes und gewolltes Handeln. Fahrlässig handelt, wer die erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt (objektiver Maßstab). Fahrlässig verursachte Schäden werden vielfach über eine Haftpflichtversicherung reguliert.
2. Ein Handeln kann zugleich den Tatbestand eines Strafgesetzes erfüllen (z. B. fahrlässige Tötung, fahrlässige Körperverletzung, unterlassene Hilfeleistung). Strafbar macht sich, wer einen Straftatbestand rechtswidrig und schuldhaft erfüllt. Schuldhaft bedeutet, Vorsatz oder Fahrlässigkeit. Vorsatz heißt: Wissen und Wollen der Straftat. Fahrlässig handelt, wer die Sorgfalt außer Acht lässt, zu der er nach den Umständen und seinen persönlichen Verhältnissen verpflichtet und fähig ist, und deshalb nicht erkennt, dass er eine Straftat vermeiden kann (sog. subjektiver Maßstab).
3. Fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters kann arbeitsrechtlich relevant sein, insbesondere für den Rückgriff des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer. (siehe: → grobfahrlässiges Verhalten im pflegerischen Bereich)

Fahrtkosten

Im öffentlichen Personennahverkehr erhalten FSJ-Freiwillige in der Regel dieselben Ermäßigungen wie Schülerinnen und Schüler, Studierende und Auszubildende. Beim Erwerb von Zeitfahrtausweisen (wie der Monatskarte) muss eine entsprechende Bescheinigung des FSJ-Trägers vorgelegt werden.

Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)

Im Freiwilligen Ökologischen Jahr engagieren sich junge Menschen in Einrichtungen, die im Bereich des Natur- und Umweltschutzes einschließlich der Bildung zur Nachhaltigkeit tätig sind. (siehe auch: Kapitel 5)

Freiwilliges Soziales Jahr im Ausland

Das FSJ kann auch im Ausland geleistet werden, wenn der Träger seinen Sitz im Inland hat und von der zuständigen Landesbehörde die Zulassung erhalten hat. Für den freiwilligen Dienst im Ausland gelten hinsichtlich der Dauer, der Seminare und der Zulassung der Träger besondere Vorschriften. (siehe §§ 6, 10 Abs. 3 JFDG)

Freizeitausgleich

Nach dem JFDG ist eine Vergütung des Freizeitausgleichanspruches in Geld nicht möglich. (siehe: → Zuschläge)

FSJ-Sprecher/-innen

FSJ-Sprecher/-innen werden in den Seminargruppen von den FSJ-Freiwilligen gewählt, vertreten die Interessen der FSJ-Freiwilligen und unterstützen mit ihren Rückmeldungen die kontinuierliche Weiterentwicklung des Freiwilligen Sozialen Jahres. FSJ-Sprecher/-innen gibt es nicht bei allen FSJ-Trägern.

FSJ-Träger

Nach dem JFDG sind folgende Träger zugelassen:

1. die Verbände, die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossen sind und ihre Untergliederungen,
2. Religionsgemeinschaften mit dem Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft und
3. die Gebietskörperschaften sowie nach näherer Bestimmung der Länder sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts. Die zuständige Landesbehörde kann weitere Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres im Inland im Sinne dieses Gesetzes zulassen, wenn sie für eine den Bestimmungen der §§ 2,3 und 45 JFDG entsprechende Durchführung Gewähr bieten.



Geschenke

Die Einrichtungen bzw. Einsatzstellen entscheiden, ob es statthaft ist, dass Freiwillige während des Dienstes Geschenke annehmen.

Gesetz

Gesetzliche Grundlage für das FSJ ist das Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG) vom 16. Mai 2008 (BGBl. I, Nr. 19 vom 26. Mai 2008, S. 842 ff.) (Gesetzestext und weitere Gesetze, die das FSJ betreffen → siehe: Kapitel 5).

Grobfahrlässiges Verhalten im pflegerischen Bereich

Grobfahrlässiges Verhalten im pflegerischen Bereich liegt vor, wenn die Behandlungspflege an Nichtfachkräfte delegiert wird. Freiwillige im FSJ zählen zu dem Personenkreis der Nichtfachkräfte. (siehe auch: Unfallverhütungsvorschrift BGV C8 im Kapitel 5.)

H

Haftpflicht

Die Einsatzstelle informiert die Freiwilligen zu Beginn des Einsatzes, darüber, welche Tätigkeiten von Hilfskräften übernommen werden dürfen, welche Fachkräfte für die Anleitung zuständig sind und welche Tatbestände im Rahmen der Dienstpflicht durch eine Haftpflichtversicherung abgesichert sind.

Hilfskraft / Hilfstätigkeit

Freiwillige im FSJ üben eine Hilfstätigkeit aus. Von daher ergeben sich Abgrenzungen in der Arbeit zu ausgebildeten Fachkräften. Auf der Ebene einer Hilfskraft darf Freiwilligen Verantwortung übertragen werden. Die Übertragung von Aufgaben ist jeweils im Einzelfall zu klären. Dabei ist die persönliche Reife der Freiwilligen zu berücksichtigen (siehe: Kapitel 2).

Hospitation

Während des Bewerbungsverfahrens hospitieren die Bewerber(innen) in der Regel einen Arbeitstag in der vorgeschlagenen um sich einen realistischen Eindruck von ihrem zukünftigen Aufgabenfeld zu verschaffen. (wenn möglich: aktive Teilnahme am Tagesablauf),

I

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V.

IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit ist ein Fachverband im Deutschen Caritasverband und anerkannter Träger der Jugendhilfe. In einigen Diözesen ist IN VIA alleiniger Träger des FSJ oder mitverantwortlich für das FSJ. Auf Bundesebene verantwortet der Fachverband für den Deutschen Caritasverband die bundeszentrale Koordination des FSJ in Trägerkooperation mit dem → BDKJ.

J

Jugendarbeitsschutzgesetz

Bei Jugendlichen unter 18 Jahren findet das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung (siehe: Kapitel 5).

Jugendbildungsarbeit

Das Freiwillige Soziale Jahr ist ein Angebot im Rahmen der außerschulischen Bildung (siehe auch: → Seminare). Es fördert die Persönlichkeitsbildung, vermittelt soziale Kompetenz, fördert die berufliche Orientierung und soziales Lernen in der Gruppe und ist diakonische Jugendarbeit.

Jugendfreiwilligendienst

Jugendfreiwilligendienste im Sinne des Gesetzes sind das freiwillige soziale Jahr (FSJ) und das freiwillige ökologische Jahr (FÖJ).

Jugendhaus Düsseldorf e.V.

Der Jugendhaus Düsseldorf e.V. ist im Auftrag der beiden bundeszentralen Träger (BDKJ und DCV) → Zentralstelle für das FSJ in katholischer Trägerschaft.

K

Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste

Sie ist der Zusammenschluss aller Anbieter von unterschiedlichen Freiwilligendiensten im In- und Ausland, die in katholischer Trägerschaft angeboten werden. Ihre Aufgaben sind: Koordinierung und Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder gegenüber Politik, staatlichen Behörden und Institutionen, der Öffentlichkeit und in der Kirche. Förderung und Koordinierung des fachlichen Informationsaustausches und der Zusammenarbeit der Mitglieder. Erarbeitung von Stellungnahmen, Memoranden und fachpolitischen Äußerungen für die Mitglieder, Politik, Kirche, Ministerien und die Öffentlichkeit. Beratung förderpolitischer Fragen. Konzeptionelle Weiterentwicklung der Dienste (Homepage: www.freiwilliges-jahr.de).

Kindergeld

Für Kindergeld und Kinderfreibeträge (Steuerrecht) sowie weitere kinderbezogene Leistungen ist die Ableistung eines FSJ gleichbedeutend mit Zeiten der Schul- und Berufsausbildung; sie werden bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt, es sei denn, das Gesamteinkommen eines Kindes über 18 Jahre übersteigt die Einkommensgrenze nach dem Bundeskindergeldgesetz.

Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)

Rechtsgrundlage für das Kinder- und Jugendhilferecht ist ab 01.01.1991 das Sozialgesetzbuch Achstes Buch - Kinder- und Jugendhilfe - (SGB VIII; KJHG) vom 26.06.1990 (BGBl I S. 1163). Das Gesetz ist die Grundlage für die fachliche Weiterentwicklung und Förderung der Praxis der Jugendhilfe. Im § 11 (1) heißt es: „Jungen Menschen sind die zur Förderung ihrer Entwicklung erforderlichen Angebote der Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen. Sie sollen an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mit bestimmt und mit gestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen.“

Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP)

Durch den Kinder- und Jugendplan des Bundes soll auf der Grundlage des → Kinder- und Jugendhilfegesetzes die Tätigkeit der Kinder- und Jugendhilfe angeregt und gefördert werden. Das Freiwillige Soziale Jahr wird aus Mitteln des KJP bezuschusst (siehe: → Seminare).

Krankenversicherung

Freiwillige sind in einer gesetzlichen Krankenkasse ihrer eigenen Wahl als Mitglied versichert. Es besteht Versicherungspflicht, sie können nicht in der Familienversicherung versichert bleiben (siehe: → Sozialversicherung)...

Krankheit

Siehe: → Arbeitsunfahigkeitsbescheinigung und → Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Kündigung

Kündigungsfristen regelt die Vereinbarung über die Ableistung eines Freiwilligen Sozialen Jahres.



Leistungen im FSJ

Nach dem Gesetz dürfen den Freiwilligen folgende Leistungen gewährt werden: unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung und sowie ein angemessenes Taschengeld oder anstelle von Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung entsprechende Geldersatzleistungen. Geregelt werden die gewährten Leistungen in der → Vereinbarung/dem Vertrag.

Lohnsteuerkarte

siehe → Arbeitspapiere

M

Miete für die Unterkunft

Siehe: → Unterkunft

Mindeststandards für die FSJ Einsatzstellen

Die Mindeststandards dienen der Transparenz im FSJ und zeigen auf, welche Rahmenbedingungen das FSJ in katholischer Trägerschaft in Bezug auf Einsatzstellen voraussetzt. Die Standards treffen Aussagen zum Bewerbungsverfahren, zur Anleitung im FSJ, zur Partizipation, Integration und zur Anerkennungskultur für FSJ-Freiwillige in der Einsatzstelle (siehe: → Kapitel 6.3).

N

Nachtdienst

Nachtdienste sind nicht erlaubt. FSJ-Freiwillige verrichten praktische Hilfstätigkeiten, sie dürfen nicht selbständig ohne Anleitung tätig sein.

Nebentätigkeit

Das FSJ wird ganztätig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit geleistet. Daraus ergibt sich, dass die volle Arbeitskraft der Einrichtung zur Verfügung gestellt wird. Nebentätigkeiten sind vom FSJ-Träger zu genehmigen und der Einsatzstelle bekannt zu geben.

P

Pädagogische Begleitung

Das Gesetz regelt die pädagogische Begleitung. Die pädagogische Begleitung der Freiwilligen wird vom Träger des FSJ sichergestellt. Sie umfasst die an Lernzielen orientierte fachliche Anleitung durch die Einsatzstelle, die individuelle Betreuung durch pädagogische Kräfte des Trägers durch die Einsatzstelle sowie die Seminararbeit. Ziel der pädagogischen Begleitung ist, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken. Auf welche Weise Träger und Einsatzstellen die Ziele des Dienstes, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen gemeinsam verfolgen, wird in → der Vereinbarung/dem Vertrag festgelegt.

Pflichten der Einsatzstelle

Im Einzelnen sind die Pflichten der Einsatzstelle in → der Vereinbarung/dem Vertrag geregelt.

Planstelle

FSJ-Freiwillige sind freiwillige zusätzliche Hilfskräfte, die nicht auf einer Planstelle bzw. anstelle einer Fachkraft zum Einsatz kommen dürfen. (siehe auch → Arbeitsmarktneutralität)

Praktikum

Das Freiwillige Soziale Jahr wird bei einigen sozialen Ausbildungen als Vorpraktikum anerkannt. Nähere Informationen sind bei der Ausbildungsstätte zu erfragen.

Praxisanleitung

Siehe: → Anleitung.

Probearbeit

siehe: → Hospitation

Probezeit

Die Probezeit wird in → der Vereinbarung/dem Vertrag geregelt.

Q

Qualifikation

Das FSJ ist kein Ausbildungsverh#228;ltnis, es f#252;hrt also zu keinem Schul- oder Berufsabschluss. Sein Qualifizierungswert liegt im Bereich der sozialen Erfahrung und sozialen Bildung sowie der beruflichen Orientierung. (siehe → Schlüsselqualifikationen und → Schlüsselkompetenzen).

R

Rechte der Einsatzstelle

Die Rechte der Einsatzstellen gegen#252;ber FSJ-Freiwilligen und FSJ-Tr#228;ger sind in der → Vereinbarung /dem Vertrag gekl#228;rt.

Rechtliche Fragen

Grundlage f#252;r rechtliche Fragen im FSJ sind das → Jugendfreiwilligendienstegesetz sowie die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen und das Bundesurlaubsgesetz (siehe: Kapitel 5).

Rechtsverh#228;ltnis

Die T#228;tigkeit im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres ist weder ein Arbeits- noch ein Ausbildungsverh#228;ltnis. Zwischen der/dem FSJ-Freiwilligen, dem FSJ-Tr#228;ger und der Einsatzstelle wird eine privatrechtliche Vereinbarung abgeschlossen (siehe auch: → Vereinbarung/Vertrag)

S

Sachbezugswerte

Die Sachbezugswerte - freie Unterkunft und freie Verpflegung - werden jährlich in der Sachbezugswertetabelle aktualisiert. Diese Tabelle wird zugrunde gelegt, wenn diese Sachbezüge vollständig ausgezahlt werden. Möglich ist auch die Zahlung eines Zuschusses zu Unterkunft und Verpflegung, der sich unterhalb der Tabellenwerte bewegt. Dies wird vom Träger entschieden und in der Vereinbarung/dem Vertrag geregelt. Werden Sachbezugswerte als Sachleistung gewährt, ausgezahlt oder ein Zuschuss gezahlt, gelten sie zusammen mit dem Taschengeld gemäß der Sozialversicherungsentgeltverordnung als Einkommen und müssen entsprechend bei der Sozialversicherung und Besteuerung berücksichtigt werden.

Schlüsselkompetenzen

Durchhaltevermögen, Einschätzungsvermögen, Entscheidungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Lernfähigkeiten, organisatorische Fähigkeiten, Reflexionsfähigkeit, Selbstbewusstsein, Teamfähigkeit, Wahrnehmungsfähigkeit können als Schlüsselkompetenzen bezeichnet werden. Sie sind als erlernbare Fähigkeiten Voraussetzung für menschliches Zusammenleben und für die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Entwicklung und Förderung der Schlüsselkompetenzen ist Ziel des FSJ als sozialem Bildungsjahr.

Schlüsselqualifikationen

Sie lassen sich von den Schlüsselkompetenzen ableiten und sind z. B. Beharrlichkeit, Motivation, Sorgfalt, Exaktheit, Ordentlichkeit, Pünktlichkeit, korrektes Auftreten, Arbeitstempo, Konzentration und Engagement.

Schulbildung

Hinsichtlich schulischer Leistungen werden für die Teilnahme am FSJ grundsätzlich keine Bedingungen gestellt.

Schutzkleidung

Die Einsatzstelle hat für Tätigkeiten, bei denen von der Berufsgenossenschaft eine persönliche Schutzkleidung vorgeschrieben ist, diese zu stellen und für deren regelmäßige Reinigung zu sorgen. Bei einzelnen Trägern zahlt die Einsatzstelle hierfür einen entsprechenden Geldbetrag bis zur steuerlichen Höchstgrenze. Es gelten die Bestimmungen → der Vereinbarung/des Vertrages.

Schweigepflicht

Freiwillige haben wie alle anderen Mitarbeiter/-innen in einer Einrichtung über die persönlichen Verhältnisse der Betreuten – auch über die Zeit des Einsatzes hinaus – strenges Stillschweigen gegenüber Außenstehenden zu wahren.

Seminare

Der Gesetzgeber schreibt im JFDG für einen zwölfmonatigen Einsatz mindestens 25 Seminartage verpflichtend vor. Es müssen ein Einführungs-, ein Zwischen- und ein Abschlussseminar mit einer Mindestdauer von je fünf Tagen durchgeführt werden. In den Seminaren werden die Praxiserfahrungen der Freiwilligen in den Einsatzstellen reflektiert, sowie von den Freiwilligen selbst

gewählte Themen aus den Bereichen soziale, politische und religiöse Bildung bearbeitet. Ermöglicht werden berufliche Orientierung, soziales Lernen in der Gruppe, Lernen von Beteiligung und

Mitbestimmung, Erlangen interkultureller Kompetenzen, Stärkung des Bewusstseins für das Gemeinwohl und Erfahrungen lebendigen Glaubens. Für das FSJ im Ausland gelten weitere Regelungen (§ 6 JFDG). (Siehe Kapitel 3).

Sonderurlaub

Wer während des FSJ Kinder- und Jugendfreizeiten betreut, hat die Möglichkeit, hierfür Sonderurlaub zu beantragen. Gleiches gilt für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Durchführung solcher Maßnahmen dienen. Festgelegt wird der Sonderurlaub durch Landesgesetz.

Soziales Bildungsjahr

Das Jugendfreiwilligendienstgesetz beschreibt den Rahmen für das Freiwillige Soziale Jahr als ein soziales Bildungsjahr: Jugendfreiwilligendienste fördern die Bildungsfähigkeit der Jugendlichen und gehören zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Ziel der pädagogischen Begleitung ist, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken.

Sozialversicherung

FSJ-Freiwillige sind im FSJ sozial abgesichert. Sie sind in der gesetzlichen Renten-, Pflege-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung versichert. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von der Einsatzstelle geleistet (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil). Taschengeld und Zuschuss zu Unterkunft und Verpflegung bzw. die Sachbezüge gelten als Bezüge. Diese sind die Bezugsgröße für die Beiträge zur Sozialversicherung. Diese Versicherungspflicht ist vom Gesetzgeber vorgeschrieben, obwohl die für die Versicherungspflicht in der Renten-, Pflege- und Krankenversicherung maßgebliche Geringfügigkeitsgrenze mit den Leistungen, die die Freiwilligen erhalten, unterschritten werden kann (siehe: → Berufsgenossenschaft).

Sozialversicherungsausweis

siehe: → Arbeitspapiere

Steuern

Taschengeld und Sachbezüge sind wie Lohn oder Gehalt steuerlich zu veranlagern. Im FSJ fallen in der Regel keine Steuern an (bei der Lohnsteuerklasse 1), weil die Grenze für die Besteuerung unterschritten wird.

Studienplatz

Bei der Vergabe eines Studienplatzes durch die ZVS dürfen diejenigen, die ein FSJ ableisten, keine Nachteile entstehen (§ 18 des Staatsvertrages). Das heißt: ein zugesagter Studienplatz bleibt erhalten, nicht aber die Ortszusage.

Supervision

Wenn in der Einrichtung Supervision angeboten wird, sollte geprüft werden, ob die Teilnahme der Freiwilligen möglich ist.

T

Taschengeld

Die Freiwilligen erhalten ein monatliches Taschengeld, welches steuerlich wie Lohn oder Gehalt bewertet wird. Das Gesetz hat eine Höchstgrenze festgelegt. Angemessen ist ein Taschengeld, wenn es sechs Prozent der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze (§ 159 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) nicht übersteigt (§ 2 Abs. 1 Satz 3 JFDG).

Tätigkeitsbeschreibung

Die Einrichtung erstellt eine Tätigkeitsbeschreibung für die entsprechenden Einsatzplätze, die mit dem FSJ-Träger abgestimmt wird. Im Rahmen dieser Tätigkeitsbeschreibung sind die FSJ-Freiwilligen entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten einzusetzen (siehe: → Kapitel 2).

Teamgespräch

siehe: → Dienstbesprechung

Träger

siehe: → FSJ-Träger

U

Überstundenausgleich

Nach dem JFDG ist es nicht möglich, Überstunden finanziell abzugelten. Für geleistete Überstunden erhalten die Freiwilligen einen Freizeitausgleich. (siehe: → Zuschläge).

Unfallversicherung

Siehe: → Berufsgenossenschaft und → Sozialversicherung

Unterkunft

Gesetzlich geregelt ist, dass Freiwilligen Unterkunft gestellt oder eine entsprechende Geldersatzleistung gewährt werden kann. Zugrunde gelegt werden bei der Festsetzung des Geldbetrages die jeweils geltenden Sachbezugswerte. Die Sachbezugsordnung setzt die Höchstgrenze fest. Es können Zuschüsse gezahlt werden, die unterhalb dieser Werte liegen. In welcher Höhe und ob eine Geldersatzleistung gewährt wird, regelt die → Vereinbarung/der Vertrag.

Urlaub

Der Urlaubsanspruch ist vertraglich geregelt. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren richtet sich die Zahl der Urlaubstage nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Mindestens zwei Wochen sind als Erholungsurlaub zusammenhängend zu gewähren. Dauert das FSJ weniger als 12 Monate, reduziert sich der Urlaubsanspruch pro Monat um 1/12 des Jahresurlaubs. Urlaub kann nicht während der Seminare genommen werden.

Urlaubsgeld

Urlaubsgeld sieht das JFDG nicht vor.



Verantwortung

FSJ-Freiwilligen kann nur im Rahmen des Aufgabenbereiches einer Hilfskraft Verantwortung übertragen werden. Zu berücksichtigen ist dabei die persönliche Reife. Siehe auch: → Fahrlässigkeit und → Grobfahrlässiges Verhalten.

Vereinbarung/Vertrag

Für die Ableistung des FSJ wird vor Beginn eine Vereinbarung abgeschlossen. In der Regel handelt es sich nach § 11 Abs. 2 JFDG um eine gemeinsame Vereinbarung zwischen dem zugelassenen Träger, der Einsatzstelle und der oder dem Freiwilligen und damit um einen Dreiecksvertrag, in dem die gegenseitigen Rechte und Pflichten festgelegt werden. Die Vereinbarung enthält die gesetzlichen Vorgaben sowie trägerspezifische Regelungen. Weitere Informationen zur Vertragsgestaltung sind beim entsprechenden Träger zu erhalten.

Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksames Sparen ist möglich. Es wird jedoch kein Arbeitgeberanteil erstattet. Daher verringert sich das Taschengeld um die Höhe des Sparbetrages.

Verpflegung

Gesetzlich ist geregelt, dass Verpflegung oder eine entsprechende Geldersatzleistung gewährt werden kann. Zugrunde gelegt werden bei der Festsetzung des Geldbetrages die jeweils geltenden Sachbezugswerte. Die Sachbezugsverordnung setzt die Werte fest. Es können Zuschüsse gezahlt werden, die unterhalb dieser Werte liegen. In welcher Höhe und ob eine Geldersatzleistung gewährt wird, regelt → die Vereinbarung/der Vertrag.

Versicherung

siehe: → Sozialversicherung

Vorherige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Wird im Anschluss an eine die Versicherungspflicht begründende Beschäftigung ein Freiwilliges Soziales Jahr geleistet, wird bei der Bemessung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung die monatliche Bezugsgröße zugrunde gelegt. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt z. B. vor bei der kurzfristigen Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ableistung eines sozialen Jahres. Gibt es einen Zeitraum von vier Wochen zwischen der Beschäftigung und dem

FSJ liegt kein Anschluss vor. Nicht sozialversicherungspflichtig sind geringfügige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und FSJ.

Vorsatz

siehe: → Fahrlässigkeit und → Grobfahrlässiges Verhalten

W

Waisenrente

Die Waisenrente (Halb- und Vollwaisenrente) wird für die Dauer der Teilnahme am FSJ weitergezahlt.

Weihnachtsgeld

Weihnachtsgeld sieht das FSJ-Gesetz nicht vor.

Weiterbildung

Einzelne Einrichtungen bieten im Rahmen von Einführung und Begleitung hausinterne Weiterbildung an. Je nach Thema ist eine Teilnahme der Freiwilligen wünschenswert.

Wochenenddienst

Wochenenddienste können im Rahmen der betriebsüblichen Dienstpläne abgeleistet werden. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren findet das → Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung. Näheres regelt → die Vereinbarung/der Vertrag.

Wohnen

siehe: → Unterkunft

Z

Zentrale Stelle für die pädagogische Begleitung

Das Gesetz schreibt vor, dass die pädagogische Begleitung von einer zentralen Stelle des FSJ-Trägers sichergestellt wird. Dafür hat der FSJ-Träger in der Regel eine → Bildungsreferentin/einen Bildungsreferenten eingestellt.

Zentralstelle für die Mittelvergabe aus dem KJP

Zentralstelle für die Vergabe der Mittel aus dem Kinder- und Jugendplan (KJP) zur Förderung des FSJ in katholischer Trägerschaft ist der Jugendhaus Düsseldorf e.V. Er schließt die Fördervereinbarung mit dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend ein und arbeitet mit den beiden bundeszentralen Trägern des FSJ in katholischer Trägerschaft und den regionalen Trägern zusammen.

Zeugnis

Bei Beendigung des FSJ kann die/der Freiwillige von dem Träger ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer des Freiwilligen Sozialen Jahres fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung während der Dienstzeit zu erstrecken. In das Zeugnis sind berufsqualifizierende Merkmale des Freiwilligendienstes aufzunehmen (§ 11 Absatz 4 JFDG). Träger und Einsatzstelle kooperieren zur Erstellung dieses Zeugnisses. Näheres regelt die Vereinbarung/der Vertrag.

Zivildienstpflichtige

Anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die ein FSJ ableisten, werden nicht zum Zivildienst herangezogen.

§ 14c des Zivildienstgesetzes (ZDG) bestimmt, dass Kriegsdienstverweigerer, die sich nach ihrer Anerkennung zu einem FSJ verpflichten, keinen Zivildienst mehr leisten müssen. Sie müssen spätestens ein Jahr nach der Verpflichtung und vor Vollendung des 23. Lebensjahres das FSJ angetreten haben. Das FSJ muss in einer ganztägigen auslastenden Hilfstätigkeit von mindestens zwölf Monaten bestehen (inklusive des Urlaubs und einer pädagogischen Begleitung von 25 Tagen). Bezüglich der Leistungen gelten die gleichen Bestimmungen wie für andere Freiwillige im FSJ. Der Antrag auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer kann unter den Voraussetzungen des §2 Abs. 5 des Gesetzes über die Verweigerung des Kriegsdienstes mit der Waffe aus Gewissensgründen (KDVG) schon ein halbes Jahr vor Vollendung des 17. Lebensjahres gestellt werden.

Zuschläge

Aufgrund der gesetzlich geregelten Leistungen dürfen Überstunden, Wochenend- und Feiertagsdienste der FSJ-Freiwilligen nicht mit finanziellen Zuschlägen vergütet werden. Zeitzuschläge sind möglich, die durch Freizeit (Freizeitausgleich) abgegolten werden. Eine Schlechterstellung gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darf nicht erfolgen.

5.0 Gesetzliche Grundlagen

- 5.1 Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)
- 5.2 Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz - (ZDG)
- 5.3 Verordnung über die Gewährung eines Zuschusses für die Kosten eines anerkannten Kriegsdienstverweigerers (KDVZuschV)
- 5.4 Kriegsdienstverweigerungsgesetz (KDVG)
- 5.5 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)
Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
- 5.6 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)
Gesetzliche Krankenversicherung
- 5.7 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI)
Soziale Pflegeversicherung
- 5.8 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)
Gesetzliche Rentenversicherung
- 5.9 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII)
Gesetzliche Unfallversicherung
- 5.10 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)
Arbeitsförderung
- 5.11 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)
- 5.12 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – ArbSchG)
- 5.13 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz [MuSchG])
- 5.14 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)
- 5.15 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- 5.16 Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (SurlV)
- 5.17 Personenbeförderungsrechtliche Vorschriften
- 5.18 Bundeskindergeldgesetz (BKGG)
- 5.19 Einkommensteuergesetz (EStG)
- 5.20 Lastenausgleichsgesetz (LAG)
- 5.21 Bundesversorgungsgesetz (BVG)
- 5.22 Hochschulrahmengesetz (HRG)
- 5.23 Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV)

5.1 Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)

Vom 16. Mai 2008 (BGBl IS. 842)

§ 1

Fördervoraussetzungen

(1)

Jugendfreiwilligendienste fördern die Bildungsfähigkeit der Jugendlichen und gehören zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Ein Jugendfreiwilligendienst wird gefördert, wenn die in den §§ 2 bis 8 genannten Voraussetzungen erfüllt sind und der Dienst von einem nach § 10 zugelassenen Träger durchgeführt wird. Die Förderung dient dazu, die Härten und Nachteile zu beseitigen, die mit der Ableistung des Jugendfreiwilligendienstes im Sinne dieses Gesetzes verbunden sind.

(2) Jugendfreiwilligendienste im Sinne des Gesetzes sind das freiwillige soziale Jahr (FSJ) und das freiwillige ökologische Jahr (FÖJ).

§ 2

Freiwillige

(1)

Freiwillige im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die

1. einen freiwilligen Dienst ohne Erwerbsabsicht, außerhalb einer Berufsausbildung und vergleichbar einer Vollzeitbeschäftigung leisten,
2. sich auf Grund einer Vereinbarung nach § 11 zur Leistung dieses Dienstes für eine Zeit von mindestens sechs Monaten und höchstens 24 Monaten verpflichtet haben,
3. für den Dienst nur unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung sowie ein angemessenes Taschengeld oder anstelle von Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung entsprechende Geldersatzleistungen erhalten dürfen, wobei ein Taschengeld dann angemessen ist, wenn es 6 Prozent der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze (§ 159 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) nicht übersteigt, und
4. die Vollzeitschulpflicht erfüllt, aber das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(2)

Als Freiwillige gelten auch Personen, die durch einen nach § 10 zugelassenen Träger des Jugendfreiwilligendienstes darauf vorbereitet werden, einen Jugendfreiwilligendienst im Ausland zu leisten (Vorbereitungsdienst), für den Vorbereitungsdienst nur Leistungen erhalten, die dieses Gesetz vorsieht, und neben dem Vorbereitungsdienst keine Tätigkeit gegen Entgelt ausüben sowie die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 und 4 erfüllen.

§ 3

Freiwilliges soziales Jahr

(1)

Das freiwillige soziale Jahr wird ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit, die an Lernzielen orientiert ist, in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet, insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit, in Einrichtungen der Gesundheitspflege, in Einrichtungen der Kultur und Denkmalpflege oder in Einrichtungen des Sports.

(2)

Das freiwillige soziale Jahr wird pädagogisch begleitet. Die pädagogische Begleitung wird von einer zentralen Stelle eines nach § 10 zugelassenen Trägers des Jugendfreiwilligendienstes sichergestellt mit dem Ziel, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken.

§ 4

Freiwilliges ökologisches Jahr

(1)

Das freiwillige ökologische Jahr wird ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit, die an Lernzielen orientiert ist, in geeigneten Stellen und Einrichtungen geleistet, die im Bereich des Natur- und Umweltschutzes einschließlich der Bildung zur Nachhaltigkeit tätig sind.

(2)

Das freiwillige ökologische Jahr wird pädagogisch begleitet. Die pädagogische Begleitung wird von einer zentralen Stelle eines nach § 10 zugelassenen Trägers des Jugendfreiwilligendienstes sichergestellt mit dem Ziel, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken. Im freiwilligen ökologischen Jahr sollen insbesondere der nachhaltige Umgang mit Natur und Umwelt gestärkt und Umweltbewusstsein entwickelt werden, um ein kompetentes Handeln für Natur und Umwelt zu fördern.

§ 5

Jugendfreiwilligendienste im Inland

(1)

Das freiwillige soziale Jahr und das freiwillige ökologische Jahr im Inland werden in der Regel für eine Dauer von zwölf zusammenhängenden Monaten geleistet.

Die Mindestdauer bei demselben nach § 10 anerkannten Träger beträgt sechs Monate, der Dienst kann bis zu der Gesamtdauer von insgesamt 18 Monaten verlängert werden. Der Träger kann den Jugendfreiwilligendienst im Rahmen des pädagogischen Gesamtkonzepts auch unterbrochen zur Ableistung in Abschnitten anbieten, wenn ein Abschnitt mindestens drei Monate dauert.

(2)

Die pädagogische Begleitung umfasst die an Lernzielen orientierte fachliche Anleitung der Freiwilligen durch die Einsatzstelle, die individuelle Betreuung durch pädagogische Kräfte des Trägers und durch die Einsatzstelle sowie die Seminararbeit.

Es werden ein Einführungs-, ein Zwischen- und ein Abschlussseminar durchgeführt, deren Mindestdauer je fünf Tage beträgt. Die Gesamtdauer der Seminare beträgt bezogen auf eine zwölfmonatige Teilnahme am Jugendfreiwilligendienst mindestens 25 Tage. Wird ein Dienst über den Zeitraum von zwölf Monaten hinaus vereinbart oder verlängert, erhöht sich die Zahl der Seminartage um mindestens einen Tag je Monat der Verlängerung. Die Seminarzeit gilt als Dienstzeit. Die Teilnahme ist Pflicht. Die Freiwilligen wirken an der inhaltlichen Gestaltung und der Durchführung der Seminare mit.

(3)

Bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 18 Monaten können ein freiwilliges soziales Jahr und ein freiwilliges ökologisches Jahr mit einer Mindestdienstdauer von sechs Monaten nacheinander geleistet werden. In diesem Fall richtet sich die Zahl der Seminartage für jeden einzelnen Dienst nach Absatz 2.

(4)

Zur Durchführung des Jugendfreiwilligendienstes nach diesem Gesetz schließen zugelassene Träger und Einsatzstellen eine vertragliche Vereinbarung. Die Vereinbarung legt fest, in welcher Weise Träger und Einsatzstellen die Ziele des Dienstes, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen gemeinsam verfolgen.

§ 6 Jugendfreiwilligendienst im Ausland

(1)

Ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne dieses Gesetzes kann auch im Ausland geleistet werden.

(2)

Der Jugendfreiwilligendienst im Ausland wird ganztätig als Dienst gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 und ausschließlich ununterbrochen geleistet. § 5 gilt entsprechend, soweit keine abweichenden Regelungen für den Jugendfreiwilligendienst im Ausland vorgesehen sind. Zum freiwilligen sozialen Jahr im Ausland gehört insbesondere auch der Dienst für Frieden und Versöhnung. Der Jugendfreiwilligendienst im Ausland wird nach Maßgabe der Nummern 1 bis 3 pädagogisch begleitet:

1. Die pädagogische Begleitung wird von einem nach § 10 zugelassenen Träger sichergestellt,
2. zur Vorbereitung auf den Jugendfreiwilligendienst und während des Dienstes im Ausland erfolgt die pädagogische Begleitung in Form von Bildungsmaßnahmen (Seminaren oder pädagogischen Veranstaltungen), durch fachliche Anleitung durch die Einsatzstelle und die individuelle Betreuung durch pädagogische Kräfte der Einsatzstelle oder des Trägers;

die Freiwilligen wirken an der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung der Bildungsmaßnahmen mit,

3. die Gesamtdauer der Bildungsmaßnahmen beträgt, bezogen auf eine zwölfmonatige Teilnahme am Jugendfreiwilligendienst im Ausland, mindestens fünf Wochen. Die pädagogische Begleitung soll in der Weise erfolgen, dass jeweils in der Bundesrepublik Deutschland vorbereitende Veranstaltungen von mindestens vierwöchiger Dauer und nachbereitende Veranstaltungen von mindestens einwöchiger Dauer stattfinden. Falls der Träger ein Zwischenseminar im Ausland sicherstellen kann, das regelmäßig bis zu zwei Wochen dauern kann, verkürzen sich die vorbereitenden Veranstaltungen entsprechend. Die Teilnahme an den Bildungsmaßnahmen gilt als Dienstzeit. Die Teilnahme ist Pflicht.

(3)

Der Dienst muss nach Maßgabe des § 11 Abs. 1 mit dem Träger vereinbart und gestaltet werden. § 11 Abs. 2 findet keine Anwendung. Die Höchstdauer der Entsendung ist auf insgesamt zwölf Monate beschränkt.

§ 7

Kombinierter Jugendfreiwilligendienst

Ein kombinierter Jugendfreiwilligendienst im In- und Ausland kann vom Träger für eine Höchstdauer von bis zu 18 zusammenhängenden Monaten mit Einsatzabschnitten im Inland von mindestens dreimonatiger Dauer und Einsatzabschnitten im Ausland von mindestens drei- und höchstens zwölfmonatiger Dauer angeboten werden. Der Dienst ist für den Gesamtzeitraum nach § 11 Abs. 1 mit dem Träger zu vereinbaren und zu gestalten. § 11 Abs. 2 findet keine Anwendung. Die pädagogische Begleitung soll nach Maßgabe des § 6 erfolgen; Zwischenseminare können auch im Inland stattfinden. § 5 Abs. 2 gilt für kürzer oder länger als zwölf Monate dauernde Dienste entsprechend.

§ 8

Zeitliche Ausnahmen

Der Jugendfreiwilligendienst nach den §§ 5 und 7 kann ausnahmsweise bis zu einer Dauer von 24 Monaten geleistet werden, wenn dies im Rahmen eines besonderen pädagogischen Konzepts begründet ist. Für den Auslandsdienst nach § 6 gilt dies nach Maßgabe des § 14.

§ 9

Förderung

Die Förderung des freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres richtet sich nach folgenden Rechtsnormen:

1. § 3 der Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (Sonderurlaub),
2. § 2 Abs. 1 Nr. 8 des Arbeitsgerichtsgesetzes (Zuständigkeit von Gerichten),
3. § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe b und d des Einkommensteuergesetzes (Berücksichtigung von Kindern),

4. § 265 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 des Gesetzes über den Lastenausgleich (Lastenausgleich),
5. § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1, § 130 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, § 344 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (Arbeitsförderung),
6. § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (Gesamtsozialversicherungsbeitrag),
7. § 67 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe b und c, § 82 Abs. 2 Satz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (Gesetzliche Unfallversicherung),
8. § 33b Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 Buchstabe d, § 45 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe c des Bundesversorgungsgesetzes (Kinderzuschlag und Waisenrente bei Kriegsopferversorgung),
9. § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe b und d des Bundeskindergeldgesetzes (Kindergeld),
10. § 10 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (Beschäftigungsort),
11. § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, § 10 Abs. 2 Nr. 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (Krankenversicherung),
12. § 5 Abs. 2 Satz 3, § 48 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe b und c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (Rentenversicherung),
13. § 25 Abs. 2 Nr. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (Pflegeversicherung),
14. § 1 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe h der Verordnung über den Ausgleich gemeinwirtschaftlicher Leistungen im Straßenpersonenverkehr (Ermäßigungen im Straßenpersonenverkehr),
15. § 1 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe h der Verordnung über den Ausgleich gemeinwirtschaftlicher Leistungen im Eisenbahnverkehr (Ermäßigungen im Eisenbahnverkehr),
16. § 14c des Gesetzes über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Anerkannte Kriegsdienstverweigerer).

§ 10 Träger

(1)

Als Träger des freiwilligen sozialen Jahres im Inland im Sinne dieses Gesetzes sind zugelassen:

1. die Verbände, die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossen sind, und ihre Untergliederungen,
2. Religionsgemeinschaften mit dem Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft und
3. die Gebietskörperschaften sowie nach näherer Bestimmung der Länder sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts.

(2)

Als weitere Träger des freiwilligen sozialen Jahres im Inland und als Träger des freiwilligen ökologischen Jahres im Inland im Sinne dieses Gesetzes kann die zuständige Landesbehörde solche Einrichtungen zulassen, die für eine den Bestimmungen der §§ 2, 3 oder 4 und 5 entsprechende Durchführung Gewähr bieten.

(3)

Als Träger des freiwilligen sozialen Jahres im Ausland oder als Träger des freiwilligen ökologischen Jahres im Ausland im Sinne dieses Gesetzes werden juristische Personen zugelassen, die

1. Maßnahmen im Sinne der §§ 6 oder 7 durchführen und Freiwillige für einen Dienst im Ausland vorbereiten, entsenden und betreuen,

2. Gewähr dafür bieten, dass sie auf Grund ihrer nachgewiesenen Auslandserfahrungen ihre Aufgabe auf Dauer erfüllen und den ihnen nach dem Gesetz obliegenden Verpflichtungen nachkommen,
3. ausschließlich und unmittelbar steuerbegünstigten Zwecken im Sinne der §§ 51 bis 68 der Abgabenordnung dienen und
4. ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Über die Zulassung eines Trägers des freiwilligen sozialen Jahres im Ausland und über die Zulassung eines Trägers des freiwilligen ökologischen Jahres im Ausland entscheidet die zuständige Landesbehörde.

(4)

Die zuständige Landesbehörde hat die Zulassung von Trägern im Sinne dieses Gesetzes zu widerrufen, wenn eine der in Absatz 2 oder 3 genannten Voraussetzungen nicht mehr vorliegt. Die Zulassung kann auch aus anderen wichtigen Gründen widerrufen werden, insbesondere, wenn eine Auflage nicht erfüllt worden ist. Durch den Widerruf oder die Rücknahme der Zulassung werden die Rechte der Freiwilligen nach diesem Gesetz nicht berührt.

(5)

Bestehende Zulassungen von Trägern nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres bleiben unberührt.

§ 11

Vereinbarung, Bescheinigung, Zeugnis

(1)

Der zugelassene Träger des Jugendfreiwilligendienstes und die oder der Freiwillige schließen vor Beginn des Jugendfreiwilligendienstes eine schriftliche Vereinbarung ab. Sie muss enthalten:

1. Vor- und Familienname, Geburtsdatum und Anschrift der oder des Freiwilligen,
2. die Bezeichnung des Trägers des Jugendfreiwilligendienstes und der Einsatzstelle,
3. die Angabe des Zeitraumes, für den die oder der Freiwillige sich zum Jugendfreiwilligendienst verpflichtet hat, sowie Regelungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstes,
4. die Erklärung, dass die Bestimmungen dieses Gesetzes während der Durchführung des Jugendfreiwilligendienstes einzuhalten sind,
5. die Angabe des Zulassungsbescheides des Trägers oder der gesetzlichen Zulassung,
6. Angaben zur Art und Höhe der Geld- und Sachleistungen für Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung und Taschengeld,
7. die Angabe der Anzahl der Urlaubstage und
8. die Ziele des Dienstes und die wesentlichen der Zielerreichung dienenden Maßnahmen.

(2)

Die Vereinbarung nach Absatz 1 kann auch als gemeinsame Vereinbarung zwischen dem zugelassenen Träger, der Einsatzstelle und der oder dem Freiwilligen geschlossen werden, in der die Einsatzstelle die Geld- und Sachleistungen für Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung und Taschengeld auf eigene Rechnung übernimmt. Der Träger haftet für die Erfüllung dieser Pflichten gegenüber der oder dem Freiwilligen und Dritten wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

(3)

Der Träger stellt der Freiwilligen oder dem Freiwilligen nach Abschluss des Dienstes eine Bescheinigung aus. Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 und 5 gilt entsprechend; außerdem muss die Bescheinigung den Zeitraum des Dienstes enthalten.

(4)

Bei Beendigung des Jugendfreiwilligendienstes kann die Freiwillige oder der Freiwillige von dem Träger ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer des Jugendfreiwilligendienstes fordern. Die Einsatzstelle soll bei der Zeugniserstellung angemessen beteiligt werden; im Falle des § 11 Abs. 2 ist das Zeugnis im Einvernehmen mit der Einsatzstelle zu erstellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung während der Dienstzeit zu erstrecken. Dabei sind in das Zeugnis berufsqualifizierende Merkmale des Jugendfreiwilligendienstes aufzunehmen.

§ 12

Datenschutz

Der Träger des Jugendfreiwilligendienstes darf personenbezogene Daten nach § 11 Abs. 1 Satz 2 erheben und verarbeiten, soweit dies für die Förderung nach § 9 in Verbindung mit den dort genannten Vorschriften erforderlich ist. Die Daten sind nach Abwicklung des Jugendfreiwilligendienstes zu löschen.

§ 13

Anwendung arbeitsrechtlicher und arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen

Für eine Tätigkeit im Rahmen eines Jugendfreiwilligendienstes im Sinne dieses Gesetzes sind die Arbeitsschutzbestimmungen und das Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden. Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften Freiwillige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 14

Entfallen der Höchstdauer für Auslandsentsendungen

Die in § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 7 Satz 1 vorgesehene Höchstdauer von zwölf Monaten für Auslandsentsendungen entfällt für Entsendungen, die ab dem 1. Januar 2009 durchgeführt werden, es sei denn, die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gilt erst ab einem späteren Datum. Dann ist der erste Tag der Geltung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 maßgeblich. Für die Höchstdauer des Dienstes, für die Anzahl zusätzlicher Seminartage und die Verlängerungsmöglichkeit auf 24 Monate gelten ab dann die Regelungen für den Inlandsdienst entsprechend.



§ 15

Übergangsregelung

(1)

Auf freiwillige Dienste nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes vereinbart oder begonnen worden sind, sind die Vorschriften jener Gesetze weiter anzuwenden. Dies gilt nicht, wenn die Beteiligten die Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes vereinbaren. Ein bereits nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres geleisteter Freiwilligendienst ist auf die Höchstdauer von 24 Monaten anzurechnen.

(2)

Soweit Gesetze oder Verordnungen des Bundes auf den Jugendfreiwilligendienst im Sinne dieses Gesetzes verweisen, gilt dies auch als Verweisung auf einen Dienst, für den nach Absatz 1 Satz 1 die Vorschriften des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres weiter anzuwenden sind.

5.2 Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz - ZDG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Mai 2005 (BGBl. I S. 1346), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 31. Juli 2008 (BGBl. I S. 1629)

§ 14c

Freiwilliges Jahr

(1)

Anerkannte Kriegsdienstverweigerer werden nicht zum Zivildienst herangezogen, wenn sie sich nach ihrer Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer zu einem freiwilligen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz schriftlich verpflichtet haben. Der Dienst ist spätestens ein Jahr nach der Verpflichtung sowie vor Vollendung des 23. Lebensjahres anzutreten und hat eine ganztägige, auslastende Hilfstätigkeit über mindestens zwölf zusammenhängende Monate einschließlich einer pädagogischen Begleitung mit einer Dauer von 25 Tagen sowie 26 Tagen Urlaub (Vollzeittätigkeit) zu umfassen. Die Verpflichtung ist gegenüber einem Träger zu übernehmen, der nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz zugelassen ist.

(2)

Die Träger nach Absatz 1 Satz 3 sind verpflichtet, dem Bundesamt das Vorliegen sowie den Wegfall der Voraussetzungen für die Nichteranziehung von anerkannten Kriegsdienstverweigerern zum Zivildienst anzuzeigen.

(3)

Weisen anerkannte Kriegsdienstverweigerer bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres nach, dass sie Dienst gemäß Absatz 1 geleistet haben, so erlischt ihre Pflicht, Zivildienst zu leisten; das gilt nicht für den Zivildienst im Verteidigungsfall. Wird der Dienst vorzeitig beendet, so ist die im Dienst zurückgelegte Zeit, soweit sie zwei Monate übersteigt, auf den Zivildienst anzurechnen.

(4)

Die Träger nach Absatz 1 Satz 3 erhalten für höchstens zwölf Monate auf Antrag vom Bundesamt für den Zivildienst vierteljährlich nachträglich einen Zuschuss zu den Kosten, die ihnen auf Grund der pädagogischen Begleitung, eines angemessenen Taschengelds und der Sozialversicherungsbeiträge für die anerkannten Kriegsdienstverweigerer entstehen. Der Träger hat keinen Anspruch auf Kostenerstattung, soweit er seine Verpflichtungen gegenüber den anerkannten Kriegsdienstverweigerern oder seine sonstigen Verpflichtungen als anerkannter Träger nicht einhält. Liegen die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vor, entfallen sie später oder wird der Dienst des anerkannten Kriegsdienstverweigerers vorzeitig beendet, sind überzahlte Beträge von den Trägern zurückzuerstatten.



(5)

Das N\u00e4here insbesondere zu den Voraussetzungen einer Vollzeitt\u00e4tigkeit gem\u00e4\u00df Absatz 1, den Anzeigen gem\u00e4\u00df Absatz 2, zum Nachweis nach Absatz 3 Satz 1, zur H\u00f6he und zur Verwendung des Zuschusses nach Absatz 4 sowie zur Schaffung neuer Pl\u00e4tze f\u00fcr anerkannte Kriegsdienstverweigerer als Voraussetzung f\u00fcr den Zuschuss kann das Bundesministerium f\u00fcr Familie, Senioren, Frauen und Jugend durch Rechtsverordnung regeln, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf. Die Rechtsverordnung kann die Verpflichtung der Tr\u00e4ger zu Angaben \u00fcber die Rentenversicherung, die T\u00e4tigkeit und den Einsatzort der Dienstleistenden vorsehen.

5.3 Verordnung über die Gewährung eines Zuschusses für die Kosten eines anerkannten Kriegsdienstverweigerers (KDVZuschV)

am 1. August 2002 zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 4 des Gesetzes vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842)

Eingangsformel

Auf Grund des  14c Abs. 5 des Zivildienstgesetzes, der durch Artikel 3 Nr. 2 des Gesetzes vom 27. Mai 2002 (BGBl. I S. 1667) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

 1

Anzeigen, Mitteilungen, Nachweise

(1)

Der Träger gibt in der Anzeige nach  14c Abs. 2 des Zivildienstgesetzes den Zeitpunkt der Verpflichtung des anerkannten Kriegsdienstverweigerers, den Beginn und die Dauer des freiwilligen Dienstes sowie die vorgesehene Tätigkeit an. Er fügt der Anzeige eine Ausfertigung der Vereinbarung nach  11 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes  6 Abs. 1 des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder  6 Abs. 1 des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres bei.

(2)

Der Träger unterrichtet das Bundesamt für den Zivildienst (Bundesamt) vom Dienstbeginn des anerkannten Kriegsdienstverweigerers durch unverzügliche Übersendung einer von diesem unterzeichneten Bestätigung. Zugleich übermittelt der Träger dem Bundesamt die Rentenversicherungsnummer sowie die Betriebsnummer für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

(3)

Der anerkannte Kriegsdienstverweigerer erbringt gegenüber dem Bundesamt den Nachweis im Sinne des  14c Abs. 3 Satz 1 des Zivildienstgesetzes durch Vorlage einer Bescheinigung des Trägers über die ordnungsgemäße Ableistung des freiwilligen Dienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz, freiwilligen sozialen Jahres oder des freiwilligen ökologischen Jahres. Der Nachweis gilt auch als erbracht, wenn der Träger dem Bundesamt eine entsprechende Bescheinigung übersendet.

 2

Antrag auf Zuschuss

(1)

Der Träger fügt seinem Antrag auf Gewährung des Zuschusses nach  14c Abs. 4 Satz 1 des Zivildienstgesetzes Kostenbelege oder die schriftliche Versicherung bei, dass ihm die geltend

gemachten Kosten entstanden sind. Nicht beigefügte Belege hat er bis zum Ablauf von sechs Jahren nach dem Datum des Antrags aufzubewahren und auf Verlangen des Bundesamtes vorzulegen.

(2)

Der Träger versichert bei der Antragstellung, dass der anerkannte Kriegsdienstverweigerer auf einem Platz nach § 3 Abs. 1 Satz 1 eingesetzt wird und dass für die geltend gemachten Kosten keine sonstigen öffentlichen Mittel in Anspruch genommen oder beantragt werden.

(3)

Ändern sich für die Zahlung des Zuschusses wesentliche Umstände, teilt der Träger dies dem Bundesamt unverzüglich mit.

§ 3

Gewährung des Zuschusses

(1)

Der Träger erhält den Zuschuss nach § 14c Abs. 4 Satz 1 des Zivildienstgesetzes für einen anerkannten Kriegsdienstverweigerer, der seinen Dienst auf einem nach dem 31. Juli 2002 neu geschaffenen Platz leistet. Der Zuschuss wird nicht gewährt, wenn der Träger für die geltend gemachten Kosten sonstige öffentliche Mittel in Anspruch nimmt oder beantragt.

(2)

Der Zuschuss beträgt insgesamt höchstens 421,505 Euro pro Monat. Der auf die pädagogische Begleitung entfallende Teil des Zuschusses wird entsprechend der Höhe der nach dem Kinder- und Jugendplan des Bundes für die pädagogische Begleitung zu zahlenden Zuschüsse gewährt.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

5.4 Kriegsdienstverweigerungsgesetz (KDVG)

vom 9. August 2003 (BGBl. I S. 1593), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Juli 2008 (BGBl. I S. 1629) vom 28. Februar 1983 zuletzt geändert durch das FSJ-Förderungsänderungsgesetz vom 27. Mai 2002

§ 2 Antragstellung

(4)

Der Antrag eines ungedienten Wehrpflichtigen kann frühestens sechs Monate vor Vollendung des 18. Lebensjahres gestellt werden. Einer Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin oder des gesetzlichen Vertreters bedarf es nicht.

(5)

Abweichend von Absatz 4 kann ein Wehrpflichtiger den Antrag frühestens sechs Monate vor Vollendung des 17. Lebensjahres stellen, wenn er

1. einen Antrag auf vorgezogene Ableistung des Zivildienstes, dem seine gesetzliche Vertreterin oder sein gesetzlicher Vertreter zugestimmt hat, oder
2. a) den Entwurf einer Verpflichtung nach § 14c Abs. 1 des Zivildienstgesetzes,
b) die Erklärung seiner gesetzlichen Vertreterin oder seines gesetzlichen Vertreters, einer solchen Verpflichtung zuzustimmen, und
c) die Erklärung des Trägers nach § 14c Abs. 3 des Zivildienstgesetzes, eine solche Verpflichtung mit dem Antragsteller nach dessen Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer abschließen zu wollen, beifügt. Wer einen Antrag nach Satz 1 gestellt hat, kann frühestens sechs Monate vor Vollendung des 17. Lebensjahres gemustert werden.

5.5 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86 (466), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. August 2008 (BGBl. I S. 1728)

§ 1

Sachlicher Geltungsbereich

(1)

Die Vorschriften dieses Buches gelten für die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung einschließlich der Alterssicherung der Landwirte sowie die soziale Pflegeversicherung (Versicherungszweige).

Die Vorschriften dieses Buches gelten mit Ausnahme des Ersten und Zweiten Titels des Vierten Abschnitts und des Fünften Abschnitts auch für die Arbeitsförderung. Die Bundesanstalt Bundesagentur für Arbeit gilt im Sinne dieses Buches als Versicherungsträger. Die Vorschriften des sechsten Abschnitts gelten auch für die Sozialhilfe.

(3)

Regelungen in den Sozialleistungsbereichen dieses Gesetzbuches, die in den Absätzen 1 und 2 genannt sind, bleiben unberührt, soweit sie von den Vorschriften dieses Buches abweichen.

§ 2

Versicherter Personenkreis

(1)

Die Sozialversicherung umfasst Personen, die kraft Gesetzes oder Satzung (Versicherungspflicht) oder auf Grund freiwilligen Beitritts oder freiwilliger Fortsetzung der Versicherung (Versicherungsberechtigung) versichert sind.

(1a)

Deutsche im Sinne der Vorschriften über die Sozialversicherung und die Arbeitsförderung sind Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes.

(2)

In allen Zweigen der Sozialversicherung sind nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versichert

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind,
2. behinderte Menschen, die in geschützten Einrichtungen beschäftigt werden,
3. Landwirte,...

(4)

Die Versicherung weiterer Personengruppen in einzelnen Versicherungszweigen ergibt sich aus den für sie geltenden besonderen Vorschriften.

§ 10

Beschäftigungsort für besondere Personengruppen

(1)

Für Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leisten, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Träger des freiwilligen sozialen Jahres oder des freiwilligen ökologischen Jahres seinen Sitz hat. Für Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres leisten, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Träger des freiwilligen sozialen Jahres oder des freiwilligen ökologischen Jahres seinen Sitz hat.

§ 14

Arbeitsentgelt

(1)

Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

(2)

Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung. Sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung nicht gezahlt worden, gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart.

(3)

Bei Verwendung eines Haushaltsschecks (§ 28a Abs. 7) gilt der ausgezahlte Betrag zuzüglich der durch Abzug vom Arbeitslohn einbehaltenen Steuern als Arbeitsentgelt.

§ 15

Arbeitseinkommen

(1)

Arbeitseinkommen ist der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit. Einkommen ist als Arbeitseinkommen zu werten, wenn es als solches nach dem Einkommensteuerrecht zu bewerten ist.

(2)

Bei Landwirten, deren Gewinn aus Land- und Forstwirtschaft nach § 13a des Einkommensteuergesetzes ermittelt wird, ist als Arbeitseinkommen der sich aus § 32 Abs. 6 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte ergebende Wert anzusetzen.

§ 16

Gesamteinkommen

Gesamteinkommen ist die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts; es umfasst insbesondere das Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen.

§ 20

Aufbringung der Mittel, Gleitzone

(1)

Die Mittel der Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung werden nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige durch Beiträge der Versicherten, der Arbeitgeber und Dritter, durch staatliche Zuschüsse und durch sonstige Einnahmen aufgebracht.

(2)

Eine Gleitzone im Sinne dieses Gesetzbuches liegt bei einem Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

(3)

Der Arbeitgeber trägt abweichend von den besonderen Vorschriften für Beschäftigte für die einzelnen Versicherungszweige den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn

1. Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, ein Arbeitsentgelt erzielen, das auf den Monat bezogen 325 Euro nicht übersteigt, oder
2. Versicherte ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leisten.

Wird infolge einmalig gezahlten Arbeitsentgelts die in Satz 1 genannte Grenze überschritten, tragen die Versicherten und die Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag von dem diese Grenze übersteigenden Teil des Arbeitsentgelts jeweils zur Hälfte.

5.6 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)

Gesetzliche Krankenversicherung, zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874)

§ 5

Versicherungspflicht

(1)

Versicherungspflichtig sind

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind,
2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch ab Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche einer Sperrzeit (§ 144 des Dritten Buches) oder ab Beginn des zweiten Monats wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs. 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,
- 2a. Personen, in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch beziehen, soweit sie nicht familienversichert sind, es sei denn, dass diese Leistung nur darlehensweise gewährt wird oder nur Leistungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 des Zweiten Buches bezogen werden; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,
3. Landwirte, ihre mitarbeitenden Familienangehörigen und Altenteiler nach näherer Bestimmung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte,
4. Künstler und Publizisten nach näherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
5. Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
6. Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung, es sei denn, die Maßnahmen werden nach den Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes erbracht,
7. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 143 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind,
8. behinderte Menschen, die in Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen in gewisser Regelmäßigkeit eine Leistung erbringen, die einem Fünftel der Leistung eines voll erwerbsfähigen Beschäftigten in gleichartiger Beschäftigung entspricht; hierzu zählen auch Dienstleistungen für den Träger der Einrichtung,
9. Studenten, die an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben sind, unabhängig davon, ob sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland

haben, wenn für sie auf Grund über oder zwischenstaatlichen Rechts kein Anspruch auf Sachleistungen besteht, bis zum Abschluss des vierzehnten Fachsemesters, längstens bis zur Vollendung des dreißigsten Lebensjahres; Studenten nach Abschluss des vierzehnten Fachsemesters oder nach Vollendung des dreißigsten Lebensjahres sind nur versicherungspflichtig, wenn die Art der Ausbildung oder familiäre sowie persönliche Gründe, insbesondere der Erwerb der Zugangsvoraussetzungen in einer Ausbildungsstätte des Zweiten Bildungswegs, die Überschreitung der Altersgrenze oder eine längere Fachstudienzeit rechtfertigen,

10. Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten, sowie zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt Beschäftigte; Auszubildende des Zweiten Bildungswegs, die sich in einem förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnitts nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz befinden, sind Praktikanten gleichgestellt,
11. Personen, die die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, wenn sie seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Stellung des Rentenanspruchs mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte des Zeitraums auf Grund einer Pflichtversicherung nach § 10 versichert waren,
- 11a. Personen, die eine selbständige künstlerische oder publizistische Tätigkeit vor dem 1. Januar 1983 aufgenommen haben, die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, wenn sie mindestens neun Zehntel des Zeitraums zwischen dem 1. Januar 1985 und der Stellung des Rentenanspruchs nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren; für Personen, die am 3. Oktober 1990 ihren Wohnsitz im Beitrittsgebiet hatten, ist anstelle des 1. Januar 1985 der 1. Januar 1992 maßgebend.
12. Personen, die die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, wenn sie zu den in § 1 oder § 17a des Fremdrentengesetzes oder zu den in § 20 des Gesetzes zur Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts in der Sozialversicherung genannten Personen gehören und ihren Wohnsitz innerhalb der letzten 10 Jahre vor der Stellung des Rentenanspruchs in das Inland verlegt haben,
13. Personen, die keinen anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall haben und
 - zuletzt gesetzlich krankenversichert waren oder
 - bisher nicht gesetzlich oder privat krankenversichert waren, es sei denn, dass sie zu den in Absatz 5 oder den in § 6 Abs. 1 oder 2 genannten Personen gehören oder bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Inland gehört hätten.

§ 7

Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung

(1)

Wer eine geringfügige Beschäftigung nach §§ 8, 8a des Vierten Buches ausübt, ist in dieser Beschäftigung versicherungsfrei; dies gilt nicht für eine Beschäftigung

1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
2. nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz.

§ 8 Abs. 2 des Vierten Buches ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung nur erfolgt, wenn diese Versicherungspflicht begründet.

§ 10

Familienversicherung

(1)

Versichert sind der Ehegatte, der Lebenspartner und die Kinder von Mitgliedern, sowie die Kinder von familienversicherten Kindern, wenn diese Familienangehörigen

1. ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben
2. nicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 bis 8, 11 oder 12 oder nicht freiwillig versichert sind...

(2)

Kinder sind versichert

1. bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres,
2. bis zur Vollendung des dreiundzwanzigsten Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,
3. bis zur Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes, des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres leisten; wird die Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung einer gesetzlichen Dienstpflicht des Kindes unterbrochen oder verzögert, besteht die Versicherung auch für einen der Dauer dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das fünfundzwanzigste Lebensjahr hinaus, (Anmerkung der Red. zu § 10 Abs. 3: Die Voraussetzungen der Familienversicherung gelten nicht, wenn die Helfer/innen Freiwilligen Taschengeld und/oder Sachbezüge erhalten.)
4. ohne Altersgrenze, wenn sie als behinderte Menschen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches) außerstande sind, sich selbst zu unterhalten; Voraussetzung ist, dass die Behinderung zu einem Zeitpunkt vorlag, in dem das Kind nach Nummer 1, 2 oder 3 versichert war.

5.7 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI)

Soziale Pflegeversicherung, zuletzt ge\u00e4ndert durch Artikel 1 u. 2 des Gesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874)

§ 20

Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung f\u00fcr Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

(1)

Versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung sind die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies sind:

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Besch\u00e4ftigte, die gegen Arbeitsentgelt besch\u00e4ftigt sind ...

§ 25

Familienversicherung

(1)

Versichert sind der Ehegatte, der Lebenspartner und die Kinder von Mitgliedern sowie die Kinder von familienversicherten Kindern, wenn diese Familienangeh\u00f6rigen

1. ihren Wohnsitz oder gew\u00f6hnlichen Aufenthalt im Inland haben,
2. nicht nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 oder 11 oder nach § 20 Abs. 3 versicherungspflichtig sind, nicht nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 oder 11 oder nach § 20 Abs. 3 versicherungspflichtig sind,
 - o (2) Kinder sind versichert: ...
3. bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges \u00f6kologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leisten; wird die Schul- oder Berufsausbildung durch Erf\u00fcllung einer gesetzlichen Dienstpflicht des Kindes unterbrochen oder verz\u00f6gert, besteht die Versicherung auch f\u00fcr einen der Dauer dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum \u00fcber das 25. Lebensjahr hinaus...

(Anmerkung der Red. zu § 25 Abs. 2 Nr. 3: Die Voraussetzungen der Familienversicherung gelten nicht, wenn die Freiwilligen Taschengeld und / oder Sachbez\u00fcge erhalten.)

5.8 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung, zuletzt geändert durch Artikel 2b des Gesetzes vom 24. September 2008 (BGBl. I S. 1856)

§ 1 Beschäftigte

Versicherungspflichtig sind

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind ...

§ 5 Versicherungsfreiheit

(2)

Versicherungsfrei sind Personen, die

1. eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1, § 8a Viertes Buch),
2. eine geringfügige selbständige Tätigkeit (§ 8 Abs. 3, § 8a Viertes Buch) oder
3. eine geringfügige nicht erwerbsmäßige Pfl egetatigkeit

ausüben, in dieser Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Pfl egetatigkeit; § 8 Abs. 2 Viertes Buch ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung oder nicht geringfügigen selbständigen Tätigkeit nur erfolgt, wenn diese versicherungspflichtig ist. Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 und § 8a des Vierten Buches, die durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten; der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend. Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres oder nach § 1 Satz 1 Nr. 2 bis 4 beschäftigt sind oder von der Möglichkeit einer stufenweisen Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Tätigkeit (§ 74 Fünftes Buch) Gebrauch machen oder nach § 2 Satz 1 Nr. 10 versicherungspflichtig sind oder nach § 2 Satz 1 Nr. 10 versicherungspflichtig sind. Eine nicht erwerbsmäßige Pfl egetatigkeit ist geringfügig, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage für die Pfl egetatigkeit (§ 166 Abs. 2) auf den Monat bezogen 400 Euro nicht übersteigt; mehrere nicht erwerbsmäßige Pfl egetatigkeiten sind zusammenzurechnen. (Anmerkung der Red. zu § 5 Abs. 2: Die Voraussetzungen der Familienversicherung gelten nicht, wenn die Freiwilligen Taschengeld und / oder Sachbezüge erhalten.)

§ 48 Waisenrente

(1)

Kinder haben nach dem Tod eines Elternteils Anspruch auf Halbwaisenrente, wenn

1. sie noch einen Elternteil haben, der unbeschadet der wirtschaftlichen Verhältnisse unterhaltspflichtig ist, und
2. der verstorbene Elternteil die allgemeine Wartezeit erfüllt hat.

(2)

Kinder haben nach dem Tod eines Elternteils Anspruch auf Vollwaisenrente, wenn

1. sie einen Elternteil nicht mehr haben, der unbeschadet der wirtschaftlichen Verhältnisse unterhaltspflichtig war, und
2. der verstorbene Elternteil die allgemeine Wartezeit erfüllt hat.

(3)

Als Kinder werden auch berücksichtigt:

1. Stiefkinder und Pflegekinder (§ 56 Abs. 2 Nr. 1 und 2 Erstes Buch), die in den Haushalt des Verstorbenen aufgenommen waren,
2. Enkel und Geschwister, die in den Haushalt des Verstorbenen aufgenommen waren oder von ihm überwiegend unterhalten wurden.

(4)

Der Anspruch auf Halb- oder Vollwaisenrente besteht längstens

1. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder
2. bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, wenn die Waise
 - a) sich in Schulausbildung oder Berufsausbildung befindet oder
 - b) sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Kalendermonaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes oder der Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Buchstabens c liegt, oder
 - c) ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leistet oder
 - d) wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Eine Schulausbildung oder Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 liegt nur vor, wenn die Ausbildung einen tatsächlichen zeitlichen Aufwand von wöchentlich mehr als 20 Stunden erfordert. Der tatsächliche zeitliche Aufwand ist ohne Bedeutung für Zeiten, in denen das Ausbildungsverhältnis trotz einer Erkrankung fortbesteht und damit gerechnet werden kann, dass die Ausbildung fortgesetzt wird. Das gilt auch für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

(5)

In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 2 Buchstabe a erhöht sich die für den Anspruch auf Waisenrente maßgebende Altersbegrenzung bei Unterbrechung oder Verzögerung der Schulausbildung oder Berufsausbildung durch den gesetzlichen Wehrdienst, Zivildienst oder einen gleichgestellten Dienst um die Zeit dieser Dienstleistung, höchstens um einen der Dauer des gesetzlichen Grundwehrdienstes oder Zivildienstes entsprechenden Zeitraum. Die Ableistung eines freiwilligen so-



zialen oder ökologischen Jahres im Sinne von Absatz 4 Nr. 2 Buchstabe c ist kein gleichgestellter Dienst im Sinne von Satz 1.

(6)

Der Anspruch auf Waisenrente endet nicht dadurch, dass die Waise als Kind angenommen wird.

5.9 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII)

Gesetzliche Unfallversicherung, vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254, zuletzt geändert durch § 62 Abs. 19 des Gesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010)

§ 67

Voraussetzungen der Waisenrente

(1)

Kinder von verstorbenen Versicherten erhalten eine

1. Halbwaisenrente, wenn sie noch einen Elternteil haben,
2. Vollwaisenrente, wenn sie keine Eltern mehr haben.

(2)

Als Kinder werden auch berücksichtigt

1. Stiefkinder und Pflegekinder (§ 56 Abs. 2 Nr. 1 und 2 des Ersten Buches), die in den Haushalt der Versicherten aufgenommen waren,
2. Enkel und Geschwister, die in den Haushalt der Versicherten aufgenommen waren oder von ihnen überwiegend unterhalten wurden.

(3)

Halb- oder Vollwaisenrente wird gezahlt

1. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
2. bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, wenn die Waise
 - a) sich in Schulausbildung oder Berufsausbildung befindet oder
 - b) sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Kalendermonaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes oder der Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Buchstabens c liegt, oder
 - c) ein freiwilliges soziales oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leistet oder
 - d) wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Eine Schulausbildung oder Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 liegt nur vor, wenn die Ausbildung einen tatsächlichen zeitlichen Aufwand von wöchentlich mehr als 20 Stunden erfordert. Der tatsächliche zeitliche Aufwand ist ohne Bedeutung für Zeiten, in denen das Ausbildungsverhältnis trotz einer Erkrankung fortbesteht und damit gerechnet werden kann, dass die Ausbildung fortgesetzt wird. Das gilt auch für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

(4)

In den Fällen des Absatzes 3 Nr. 2 Buchstabe a erhöht sich die maßgebende Altersgrenze bei Unterbrechung oder Verzögerung der Schulausbildung oder Berufsausbildung durch den gesetzlichen Wehrdienst, Zivildienst oder einen gleichgestellten Dienst um die Zeit dieser Dienstleis-

tung, höchstens um einen der Dauer des gesetzlichen Grundwehrdienstes oder Zivildienstes entsprechenden Zeitraum. Die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres im Sinne von Absatz 3 Nr. 2 Buchstabe c ist kein gleichgestellter Dienst im Sinne von Satz 1.

(5)

Der Anspruch auf Waisenrente endet nicht dadurch, dass die Waise als Kind angenommen wird.

§ 68

Höhe der Waisenrente

(1)

Die Rente beträgt

1. 20 vom Hundert des Jahresarbeitsverdienstes für eine Halbwaise,
2. 30 vom Hundert des Jahresarbeitsverdienstes für eine Vollwaise.

(2)

Einkommen (§§ 18a bis 18e des Vierten Buches) einer über 18 Jahre alten Waise, das mit der Waisenrente zusammentrifft, wird auf die Waisenrente angerechnet. Anrechenbar ist das Einkommen, das das 17,6fache des aktuellen Rentenwerts in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Das nicht anrechenbare Einkommen erhöht sich um das 5,6fache des aktuellen Rentenwerts für jedes waisenrentenberechtigten Kind der Berechtigten. Von dem danach verbleibenden anrechenbaren Einkommen werden 40 vom Hundert angerechnet.

(3)

Liegen bei einem Kind die Voraussetzungen für mehrere Waisenrenten aus der Unfallversicherung vor, wird nur die höchste Rente gezahlt und bei Renten gleicher Höhe diejenige, die wegen des frühesten Versicherungsfalls zu zahlen ist.

§ 82

Regelberechnung

(1)

Der Jahresarbeitsverdienst ist der Gesamtbetrag der Arbeitsentgelte (§ 14 des Vierten Buches) und Arbeitseinkommen (§ 15 des Vierten Buches) des Versicherten in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist.

Zum Arbeitsentgelt nach Satz 1 gehört auch das Arbeitsentgelt, auf das ein nach den zwölf Kalendermonaten abgeschlossener Tarifvertrag dem Versicherten rückwirkend einen Anspruch einräumt.

(2)

Für Zeiten, in denen der Versicherte in dem in Absatz 1 Satz 1 genannten Zeitraum kein Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen bezogen hat, wird das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zugrunde gelegt, das seinem durchschnittlichen Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen in den mit Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen belegten Zeiten dieses Zeitraums entspricht. Erleidet jemand, der als Soldat auf Zeit, als Wehr- oder Zivildienstleistender oder als Entwicklungshelfer,

beim besonderen Einsatz des Zivilschutzes oder beim Ableisten eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres tätig wird, einen Versicherungsfall, wird als Jahresarbeitsverdienst das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zugrunde gelegt, das er durch eine Tätigkeit erzielt hätte, die der letzten Tätigkeit vor den genannten Zeiten entspricht, wenn es für ihn günstiger ist. Erreicht sich der Versicherungsfall innerhalb eines Jahres seit Beendigung einer Berufsausbildung, bleibt das während der Berufsausbildung erzielte Arbeitsentgelt außer Betracht, wenn es für den Versicherten günstiger ist.

(3)

Arbeitsentgelt und Ausbildungsbeihilfe nach den §§ 43 und 44 des Strafvollzugsgesetzes gelten nicht als Arbeitsentgelt im Sinne der Absätze 1 und 2.

(4)

Erleidet jemand, dem sonst Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen gewährleistet ist, einen Versicherungsfall, für den ihm Unfallfürsorge nicht zusteht, gilt als Jahresarbeitsverdienst der Jahresbetrag der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die der Berechnung eines Unfallruhegehalts zugrunde zu legen wären. Für Berufssoldaten gilt dies entsprechend.

5.10 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)

Arbeitsförderung, zuletzt geändert durch Artikel 1 u. 3 des Gesetzes vom 26. August 2008 (BGBl. I S. 1728)

§ 25

Beschäftigte

(1)

Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich.

§ 27

Versicherungsfreie Beschäftigte

(2)

Versicherungsfrei sind Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 1 des Vierten Buches werden geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet. Versicherungsfreiheit besteht nicht für Personen, die

1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz,
2. wegen eines Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld oder
3. wegen stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (§ 74 Fünftes Buch, § 28 Neuntes Buch) oder aus einem sonstigen der in § 126 Abs. 1 genannten Gründe nur geringfügig beschäftigt sind.

§ 130

Bemessungszeitraum und Bemessungsrahmen

(1)

Der Bemessungszeitraum umfasst die beim Ausscheiden des Arbeitslosen aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Bemessungsrahmen. Der Bemessungsrahmen umfasst ein Jahr; er endet mit dem letzten Tag des letzten Versicherungspflichtverhältnisses vor der Entstehung des Anspruchs.

(2)

Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums bleiben außer Betracht

1. 1. Zeiten einer Beschäftigung, neben der Übergangsgeld wegen einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, Teilübergangsgeld oder Teilarbeitslosengeld geleistet worden ist,

2. Zeiten einer Beschäftigung als Freiwillige oder Freiwilliger im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes, wenn sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 344 Abs. 2 bestimmt,
3. Zeiten, in denen der Arbeitslose Elterngeld bezogen oder Erziehungsgeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen hat oder ein Kind unter drei Jahren betreut und erzogen hat, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war,
4. Zeiten, in denen der Arbeitslose eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch genommen hat, wenn wegen der Pflege das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war,
5. Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Teilzeitvereinbarung nicht nur vorübergehend auf weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, mindestens um fünf Stunden wöchentlich, vermindert war, wenn der Arbeitslose Beschäftigungen mit einer höheren Arbeitszeit innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor der Entstehung des Anspruchs während eines sechs Monate umfassenden zusammenhängenden Zeitraums ausgeübt hat.

Satz 1 Nr. 4 gilt nicht in Fällen einer Teilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis ist wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers beendet worden.

(3)

Der Bemessungsrahmen wird auf zwei Jahre erweitert, wenn

1. der Bemessungszeitraum weniger als 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt enthält oder
2. es mit Rücksicht auf das Bemessungsentgelt im erweiterten Bemessungsrahmen unbillig hart wäre, von dem Bemessungsentgelt im Bemessungszeitraum auszugehen.

Satz 1 Nr. 2 ist nur anzuwenden, wenn der Arbeitslose dies verlangt und die zur Bemessung erforderlichen Unterlagen vorlegt.

§ 131

Bemessungsentgelt

(1)

Bemessungsentgelt ist das durchschnittlich auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. Arbeitsentgelte, auf die der Arbeitslose beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis Anspruch hatte, gelten als erzielt, wenn sie zugeflossen oder nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossen sind.

(2)

Außer Betracht bleiben Arbeitsentgelte,

1. die der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden sind,
2. die als Wertguthaben nach § 7 Abs. 1a des Vierten Buches nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (§ 23b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches).

(3)

Als Arbeitsentgelt ist zugrunde zu legen

1. für Zeiten, in denen der Arbeitslose Kurzarbeitergeld oder eine vertraglich vereinbarte Leistung zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld bezogen hat, das Arbeitsentgelt, das der Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätte,
2. für Zeiten einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a des Vierten Buches das Arbeitsentgelt, das der Arbeitslose für die geleistete Arbeitszeit ohne eine Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a des Vierten Buches erzielt hätte; für Zeiten einer Freistellung das erzielte Arbeitsentgelt.

(4)

Hat der Arbeitslose innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Entstehung des Anspruchs Arbeitslosengeld bezogen, ist Bemessungsentgelt mindestens das Entgelt, nach dem das Arbeitslosengeld zuletzt bemessen worden ist.

(5)

Ist der Arbeitslose nicht mehr bereit oder in der Lage, die im Bemessungszeitraum durchschnittlich auf die Woche entfallende Zahl von Arbeitsstunden zu leisten, vermindert sich das Bemessungsentgelt für die Zeit der Einschränkung entsprechend dem Verhältnis der Zahl der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden, die der Arbeitslose künftig leisten will oder kann, zu der Zahl der durchschnittlich auf die Woche entfallenden Arbeitsstunden im Bemessungszeitraum. Einschränkungen des Leistungsvermögens bleiben unberücksichtigt, wenn Arbeitslosengeld nach § 125 geleistet wird. Bestimmt sich das Bemessungsentgelt nach § 132, ist insoweit die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit maßgebend, die bei Entstehung des Anspruchs für Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt.

§ 344

Sonderregelungen für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(2)

Für Personen, die unmittelbar nach einem Versicherungspflichtverhältnis ein freiwilliges soziales Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes leisten, gilt als beitragspflichtige Einnahme ein Arbeitsentgelt in Höhe der monatlichen Bezugsgröße. Dies gilt auch, wenn der Jugendfreiwilligendienst nach einer Unterbrechung, die sechs Monate nicht überschreitet, fortgesetzt wird.

5.11 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)

vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2904)

§ 1

Zweck des Gesetzes

(1)

Zweck des Gesetzes ist es, übertragbaren Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern.

(2)

Die hierfür notwendige Mitwirkung und Zusammenarbeit von Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen, Ärzten, Tierärzten, Krankenhäusern, wissenschaftlichen Einrichtungen sowie sonstigen Beteiligten soll entsprechend dem jeweiligen Stand der medizinischen und epidemiologischen Wissenschaft und Technik gestaltet und unterstützt werden. Die Eigenverantwortung der Träger und Leiter von Gemeinschaftseinrichtungen, Lebensmittelbetrieben, Gesundheitseinrichtungen sowie des Einzelnen bei der Prävention übertragbarer Krankheiten soll verdeutlicht und gefördert werden.

§ 3

Prävention durch Aufklärung

Die Information und Aufklärung der Allgemeinheit über die Gefahren übertragbarer Krankheiten und die Möglichkeiten zu deren Verhütung sind eine öffentliche Aufgabe. Insbesondere haben die nach Landesrecht zuständigen Stellen über Möglichkeiten des allgemeinen und individuellen Infektionsschutzes sowie über Beratungs-, Betreuungs- und Versorgungsangebote zu informieren.

§ 31

Berufliches Tätigkeitsverbot

Die zuständige Behörde kann Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Satz 1 gilt auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht.

§ 42

Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote

(1)

Personen, die

- 1) an Typhus abdominalis, Paratyphus, Cholera, Shigellenruhr, Salmonellose, einer anderen infektiösen Gastroenteritis oder Virushepatitis A oder E erkrankt oder dessen verdächtig sind,
- 2) an infizierten Wunden oder an Hautkrankheiten erkrankt sind, bei denen die Möglichkeit besteht, dass deren Krankheitserreger über Lebensmittel übertragen werden können,
- 3) die Krankheitserreger Shigellen, Salmonellen, enterohämorrhagische Escherichia coli oder Choleravibrionen ausscheiden, dürfen nicht tätig sein oder beschäftigt werden
 - a) beim Herstellen, Behandeln oder Inverkehrbringen der in Absatz 2 genannten Lebensmittel, wenn sie dabei mit diesen in Berührung kommen, oder
 - b) in Küchen von Gaststätten und sonstigen Einrichtungen mit oder zur Gemeinschaftsverpflegung.

Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die mit Bedarfsgegenständen, die für die dort genannten Tätigkeiten verwendet werden, so in Berührung kommen, dass eine Übertragung von Krankheitserregern auf die Lebensmittel im Sinne des Absatzes 2 zu befürchten ist. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für den privaten hauswirtschaftlichen Bereich.

(2)

Lebensmittel im Sinne des Absatzes 1 sind

1. Fleisch, Geflügelfleisch und Erzeugnisse daraus
2. Milch und Erzeugnisse auf Milchbasis
3. Fische, Krebse oder Weichtiere und Erzeugnisse daraus
4. Eiprodukte
5. Säuglings- und Kleinkindernahrung
6. Speiseeis und Speiseeishalberzeugnisse
7. Backwaren mit nicht durchgebackener oder durcherhitzter Füllung oder Auflage
8. Feinkost-, Rohkost- und Kartoffelsalate, Marinaden, Mayonnaisen, andere emulgierte Soßen, Nahrungshefen.

(3)

Personen, die in amtlicher Eigenschaft, auch im Rahmen ihrer Ausbildung, mit den in Absatz 2 bezeichneten Lebensmitteln oder mit Bedarfsgegenständen im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 in Berührung kommen, dürfen ihre Tätigkeit nicht ausüben, wenn sie an einer der in Absatz 1 Nr. 1 genannten Krankheiten erkrankt oder dessen verdächtig sind, an einer der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Krankheiten erkrankt sind oder die in Absatz 1 Nr. 3 genannten Krankheitserreger ausscheiden.

(4)

Das Gesundheitsamt kann Ausnahmen von den Verboten nach dieser Vorschrift zulassen, wenn Maßnahmen durchgeführt werden, mit denen eine Übertragung der aufgeführten Erkrankungen und Krankheitserreger verhütet werden kann.

(5)

Das Bundesministerium für Gesundheit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates den Kreis der in Absatz 1 Nr. 1 und 2 genannten Krankheiten, der in Absatz 1 Nr. 3 genannten Krankheitserreger und der in Absatz 2 genannten Lebensmittel einzuschränken, wenn epidemiologische Erkenntnisse dies zulassen, oder zu erweitern, wenn dies zum Schutz der menschlichen Gesundheit vor einer Gefährdung durch Krankheitserreger erforderlich ist. In dringenden Fällen kann zum Schutz der Bevölkerung die Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates erlassen werden. Eine auf der Grundlage des Satzes 2 erlassene Verordnung tritt ein Jahr nach ihrem Inkrafttreten außer Kraft; ihre Geltungsdauer kann mit Zustimmung des Bundesrates verlängert werden.

§ 43

Belehrung, Bescheinigung des Gesundheitsamtes

(1)

Personen dürfen gewerbsmäßig die in § 42 Abs. 1 bezeichneten Tätigkeiten erstmalig nur dann ausüben und mit diesen Tätigkeiten erstmalig nur dann beschäftigt werden, wenn durch eine nicht mehr als drei Monate alte Bescheinigung des Gesundheitsamtes oder eines vom Gesundheitsamt beauftragten Arztes nachgewiesen ist, dass sie

1. über die in § 42 Abs. 1 genannten Tätigkeitsverböten und über die Verpflichtungen nach den Absätzen 2, 4 und 5 in mündlicher und schriftlicher Form vom Gesundheitsamt oder von einem durch das Gesundheitsamt beauftragten Arzt belehrt wurden und
2. nach der Belehrung im Sinne der Nummer 1 schriftlich erklärt haben, dass ihnen keine Tatsachen für ein Tätigkeitsverbot bei ihnen bekannt sind.

Liegen Anhaltspunkte vor, dass bei einer Person Hinderungsgründe nach § 42 Abs. 1 bestehen, so darf die Bescheinigung erst ausgestellt werden, wenn durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, dass Hinderungsgründe nicht oder nicht mehr bestehen.

(2)

Treten bei Personen nach Aufnahme ihrer Tätigkeit Hinderungsgründe nach § 42 Abs. 1 auf, sind sie verpflichtet, dies ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn unverzüglich mitzuteilen.

(3)

Werden dem Arbeitgeber oder Dienstherrn Anhaltspunkte oder Tatsachen bekannt, die ein Tätigkeitsverbot nach § 42 Abs. 1 begründen, so hat dieser unverzüglich die zur Verhinderung der Weiterverbreitung der Krankheitserreger erforderlichen Maßnahmen einzuleiten.

(4)

Der Arbeitgeber hat Personen, die eine der in § 42 Abs. 1 Satz 1 oder 2 genannten Tätigkeiten ausüben, nach Aufnahme ihrer Tätigkeit und im Weiteren jährlich über die in § 42 Abs. 1 genannten Tätigkeitsverböten und über die Verpflichtung nach Absatz 2 zu belehren. Die Teilnahme an der Belehrung ist zu dokumentieren.

Die Sätze 1 und 2 finden für Dienstherren entsprechende Anwendung.

(5)

Die Bescheinigung nach Absatz 1 und die letzte Dokumentation der Belehrung nach Absatz 4 sind beim Arbeitgeber aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat die Nachweise nach Satz 1 und, sofern er eine in § 42 Abs. 1 bezeichnete Tätigkeit selbst ausübt, die ihn betreffende Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 1 an der Betriebsstätte verfügbar zu halten und der zuständigen Behörde und ihren Beauftragten auf Verlangen vorzulegen. Bei Tätigkeiten an wechselnden Standorten genügt die Vorlage einer beglaubigten Abschrift oder einer beglaubigten Kopie.

(6)

Im Falle der Geschäftsunfähigkeit oder der beschränkten Geschäftsfähigkeit treffen die Verpflichtungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und Absatz 2 denjenigen, dem die Sorge für die Person zusteht. Die gleiche Verpflichtung trifft auch den Betreuer, soweit die Sorge für die Person zu seinem Aufgabenkreis gehört. Die den Arbeitgeber oder Dienstherrn betreffenden Verpflichtungen nach dieser Vorschrift gelten entsprechend für Personen, die die in § 42 Abs. 1 genannten Tätigkeiten selbständig ausüben.

(7)

Das Bundesministerium für Gesundheit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Untersuchungen und weitergehende Anforderungen vorzuschreiben oder Anforderungen einzuschränken, wenn Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaft dies erfordern.

5.12 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)

vom 12. April 1976 zuletzt geändert am 31. Oktober 2006 (BGBl. I S.2407)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1)

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,

1. in der Berufsausbildung,
2. als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter,
3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind,
4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis.

(2)

Dieses Gesetz gilt nicht

1. für geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich
 - a) aus Gefälligkeit,
 - b) auf Grund familienrechtlicher Vorschriften,
 - c) in Einrichtungen der Jugendhilfe,
 - d) in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden,
2. für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt

§ 2

Kind, Jugendlicher

(1)

Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

(2)

Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

(3)

Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 3

Arbeitgeber

Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist, wer ein Kind oder einen Jugendlichen gemäß § 1 beschäftigt.

§ 4 Arbeitszeit

(1)

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 11).

(2)

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (§ 11).

(4)

Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

(5)

Wird ein Kind oder ein Jugendlicher von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeits- und Schichtzeiten sowie die Arbeitstage zusammengerechnet.

Dritter Abschnitt Beschäftigung Jugendlicher

Erster Titel Arbeitszeit und Freizeit

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

(1)

Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stundenwöchentlich beschäftigt werden.

(2)

Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2 a)

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

(3)

In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

§ 9

Berufsschule

(1)

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2)

Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3)

Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 10

Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

(1)

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen

1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.

(2)

Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 1 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,

2. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden.
Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

(1)

Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden. Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

(2)

Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(3)

Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird...

§ 12 Schichtzeit

Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit (§ 4 Abs. 2) 10 Stunden, im Bergbau unter Tage 8 Stunden, im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau und Montagestelle 11 Stunden nicht überschreiten.

§ 13 Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

§ 14 Nachtruhe

(1)

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

(2)

Jugendliche über 16 Jahre dürfen

1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,

3. in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr beschäftigt werden.

(3)

Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4 Uhr beschäftigt werden.

(4)

An dem einem Berufsschultag unmittelbar vorangehenden Tag dürfen Jugendliche auch nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschultag vor 9 Uhr beginnt.

(5)

Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20 Uhr endet, Jugendliche bis 21 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen ferner in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können.

(6)

Jugendliche dürfen in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr beschäftigt werden. Die Jugendlichen sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er diese nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(7)

Jugendliche dürfen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen bis 23 Uhr gestaltend mitwirken. Eine Mitwirkung ist nicht zulässig bei Veranstaltungen, Schausstellungen oder Darbietungen, bei denen die Anwesenheit Jugendlicher nach den Vorschriften des Jugendschutzgesetzes verboten ist. Nach Beendigung der Tätigkeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 14 Stunden beschäftigt werden.

§ 15

Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 16

Samstagsruhe

(1)

An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2)

Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
3. im Verkehrswesen,
4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
5. im Familienhaushalt,
6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
9. beim Sport,
10. im ärztlichen Notdienst,
11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

(3)

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf- Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

(4)

Können Jugendliche in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 am Samstag nicht acht Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der nach § 8 Abs. 1 höchstzulässigen Arbeitszeit an dem Tage bis 13 Uhr ausgeglichen werden, an dem die Jugendlichen nach Absatz 3 Satz 1 freizustellen sind.

§ 17

Sonntagsruhe

(1)

An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2)

Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3)

Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 18

Feiertagsruhe

(1)

Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2)

Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

(3)

Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 19

Urlaub

(1)

Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

(2)

Der Urlaub beträgt jährlich

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

(3)

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

(4)

Im Übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat jedoch abweichend von § 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes den Jugendlichen Heimarbeitern für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend Absatz 2 zu gewähren; das Urlaubsentgelt der Jugendlichen Heimarbeiter beträgt bei einem Urlaub von 30 Werktagen 11,6 vom Hundert, bei einem Urlaub von 27 Werktagen 10,3 vom Hundert und bei einem Urlaub von 25 Werktagen 9,5 vom Hundert.

§ 21

Ausnahmen

in besonderen Fällen

(1)

Die §§ 8 und 11 bis 18 finden keine Anwendung auf die Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen.

(2)

Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

§ 21a

Abweichende Regelungen

(1)

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden

1. abweichend von den §§ 8, 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 die Arbeitszeit bis zu neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfeneinhalb Tagen in der Woche anders zu verteilen, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten,
2. abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 2 die Ruhepausen bis zu 15 Minuten zu kürzen und die Lage der Pausen anders zu bestimmen,
3. abweichend von § 12 die Schichtzeit mit Ausnahme des Bergbaus unter Tage bis zu einer Stunde täglich zu verlängern,
4. abweichend von § 16 Abs. 1 und 2 Jugendliche an 26 Samstagen im Jahr oder an jedem Samstag zu beschäftigen, wenn statt dessen der Jugendliche an einem anderen Werktag derselben Woche von der Beschäftigung freigestellt wird,
5. abweichend von den §§ 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 Jugendliche bei einer Beschäftigung an einem Samstag oder an einem Sonn- oder Feiertag unter vier Stunden an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche vor- oder nachmittags von der Beschäftigung freizustellen,
6. abweichend von § 17 Abs. 2 Satz 2 Jugendliche im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in der Landwirtschaft während der Saison oder der Erntezeit an drei Sonntagen im Monat zu beschäftigen.

(2)

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendlichen übernommen werden.

(3)

Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

§ 21b

Ermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann im Interesse der Berufsausbildung oder der Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen von den Vorschriften

1. des § 8, der §§ 11 und 12, der §§ 15 und 16, des § 17 Abs. 2 und 3 sowie des § 18 Abs. 3 im Rahmen des § 21 a Abs. 1,
2. des § 14, jedoch nicht vor 5 Uhr und nicht nach 23 Uhr, sowie

des § 17 Abs. 1 und des § 18 Abs. 1 an höchstens 26 Sonn- und Feiertagen im Jahr zulassen, soweit eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen nicht zu befürchten ist.

Zweiter Titel

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

§ 22

Gefährliche Arbeiten

(1)

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.

(2)

Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
3. der Luftgrenzwert der gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 1 findet keine Anwendung auf den absichtlichen Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

(3)

Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

§ 23

Akkordarbeit, abhängige Arbeiten

(1)

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden,
3. mit Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

(2)

Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher,

1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder
2. wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen haben und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

§ 25

Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

(1)

Personen, die

1. wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,
2. wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Ausbildender oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten,
3. wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 233 des Strafgesetzbuches,
4. wegen einer Straftat nach dem Betäubungsmittelgesetz oder
5. wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz oder nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften wenigstens zweimal rechtskräftig verurteilt worden sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen sowie im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 nicht beaufsichtigen, nicht anweisen, nicht ausbilden und nicht mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Jugendlichenbeauftragt werden. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tag ihrer Rechtskraft fünf Jahre verstrichen sind. Die Zeit, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist, wird nicht eingerechnet.

(2)

Das Verbot des Absatzes 1 Satz 1 gilt auch für Personen, gegen die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 58 Abs. 1 bis 4 wenigstens dreimal eine Geldbuße rechtskräftig festgesetzt worden

ist. Eine Geldbuße bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tag ihrer rechtskräftigen Festsetzung fünf Jahre verstrichen sind.

(3)

Das Verbot des Absatzes 1 und 2 gilt nicht für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten.

§ 26 Ermächtigungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. die für Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, geeigneten und leichten Tätigkeiten nach § 7 Satz 1 Nr. 2 und die Arbeiten nach § 22 Abs. 1 und den §§ 23 und 24 näher bestimmen,
2. über die Beschäftigungsverbote in den §§ 22 bis 25 hinaus die Beschäftigung Jugendlicher in bestimmten Betriebsarten oder mit bestimmten Arbeiten verbieten oder beschränken, wenn sie bei diesen Arbeiten infolge ihres Entwicklungsstands in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind oder wenn das Verbot oder die Beschränkung der Beschäftigung infolge der technischen Entwicklung oder neuer arbeitsmedizinischer oder sicherheitstechnischer Erkenntnisse notwendig ist.

§ 27 Behördliche Anordnungen und Ausnahmen

(1)

Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen feststellen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen der §§ 22 bis 24 oder einer Rechtsverordnung nach § 26 fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung jugendlicher mit bestimmten Arbeiten über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen der §§ 22 bis 24 und einer Rechtsverordnung nach § 26 hinaus verbieten oder beschränken, wenn diese Arbeiten mit Gefahren für Leben, Gesundheit oder für die körperliche oder seelisch-geistige Entwicklung der Jugendlichen verbunden sind.

(2)

Die zuständige Behörde kann

1. den Personen, die die Pflichten, die ihnen kraft Gesetzes zugunsten der von ihnen beschäftigten, beaufsichtigten, angewiesenen oder auszubildenden Kinder und Jugendlichen obliegen, wiederholt oder gröblich verletzt haben,
2. den Personen, gegen die Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung, Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Kindern und Jugendlichen ungeeignet erscheinen lassen, verbieten, Kinder und jugendliche zu beschäftigen oder im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 zu beaufsichtigen, anzuweisen oder auszubilden.

(3)

Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag Ausnahmen von § 23 Abs. 1 Nr. 2 und 3 für Jugendliche über 16 Jahre bewilligen,

1. wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung des Jugendlichen nicht befürchten lassen und
2. wenn eine nicht länger als vor drei Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

Dritter Titel

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

§ 28

Menschengerechte

Gestaltung der Arbeit

(1)

Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit, sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.

(2)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus Absatz 1 ergebenden Pflichten zu treffen hat.

(3)

Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 oder einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß Absatz 2 erlassenen Verordnung zu treffen sind.

§ 28a

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher zu beurteilen. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

§ 29

Unterweisung &uouml;ber Gefahren

(1)

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Besch&uouml;ftigung und bei wesentlicher &uouml;nderung der Arbeitsbedingungen &uouml;ber die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Besch&uouml;ftigung ausgesetzt sind, sowie &uouml;ber die Einrichtungen und Ma&uouml;nahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Besch&uouml;ftigung an Maschinen oder gef&uouml;hrlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgef&uouml;hrenden Stoffen in Ber&uouml;hrung kommen, &uouml;ber die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie &uouml;ber das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

(2)

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabst&uouml;nden, mindestens aber halbj&uouml;hrlich, zu wiederholen.

(3)

Der Arbeitgeber beteiligt die Betriebs&uouml;rzte und die Fachkr&uouml;fte f&uouml;r Arbeitssicherheit an der Planung, Durchf&uouml;hrung und &uouml;berwachung der f&uouml;r die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Besch&uouml;ftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.

§ 30

H&uouml;usliche Gemeinschaft

(1)

Hat der Arbeitgeber einen Jugendlichen in die h&uouml;usliche Gemeinschaft aufgenommen, so muss er

1. ihm eine Unterkunft zur Verf&uouml;gung stellen und daf&uouml;r sorgen, dass sie so beschaffen, ausgestattet und belegt ist und so benutzt wird, dass die Gesundheit des Jugendlichen nicht beeintr&uouml;chtigt wird, und
2. ihm bei einer Erkrankung, jedoch nicht &uouml;ber die Beendigung der Besch&uouml;ftigung hinaus, die erforderliche Pflege und &uouml;rztliche Behandlung zuteil werden lassen, soweit diese nicht von einem Sozialversicherungstr&uouml;ger geleistet wird.

(2)

Die Aufsichtsbeh&uouml;re kann im Einzelfall anordnen, welchen Anforderungen die Unterkunft (Absatz 1 Nr. 1) und die Pflege bei Erkrankungen (Absatz 1 Nr. 2) gen&uouml;gen m&uouml;ssen.

§ 31

Züchtigungsverbot; Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

(1)

Wer Jugendliche beschäftigt oder im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, darf sie nicht körperlich züchtigen.

(2)

Wer Jugendliche beschäftigt, muss sie vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung durch andere bei ihm Beschäftigte und durch Mitglieder seines Haushalts an der Arbeitsstätte und in seinem Hause schützen. Er darf Jugendlichen unter 16 Jahren keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren, Jugendlichen über 16 Jahre keinen Branntwein geben.

Vierter Titel

Gesundheitliche Betreuung

§ 32

Erstuntersuchung

(1)

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn

1. er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

(2)

Absatz 1 gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

§ 33

Erste Nachuntersuchung

(1)

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung).

Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

(2)

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach Absatz 3 schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden.

(3)

Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

§ 34 Weitere Nachuntersuchungen

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen (weitere Nachuntersuchungen). Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt.

§ 35 Außerordentliche Nachuntersuchung

(1)

Der Arzt soll eine außerordentliche Nachuntersuchung anordnen, wenn eine Untersuchung ergibt, dass

1. ein Jugendlicher hinter dem seinem Alter entsprechenden Entwicklungsstand zurückgeblieben ist,
2. gesundheitliche Schwächen oder Schäden vorhanden sind,
3. die Auswirkungen der Beschäftigung auf die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen noch nicht zu übersehen sind.

(2)

Die in § 33 Abs. 1 festgelegten Fristen werden durch die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung nicht berührt.

§ 36 Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1) und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33) vorliegen.

§ 37

Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen

(1)

Die ärztlichen Untersuchungen haben sich auf den Gesundheits- und Entwicklungsstand und die körperliche Beschaffenheit, die Nachuntersuchungen außerdem auf die Auswirkungen der Beschäftigung auf Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen zu erstrecken.

(2)

Der Arzt hat unter Berücksichtigung der Krankheitsvorgeschichte des Jugendlichen auf Grund der Untersuchungen zu beurteilen,

1. ob die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen durch die Ausführung bestimmter Arbeiten oder durch die Beschäftigung während bestimmter Zeiten gefährdet wird,
2. ob besondere der Gesundheit dienende Maßnahmen erforderlich sind,
3. ob eine außerordentliche Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1) erforderlich ist.

(3)

Der Arzt hat schriftlich festzuhalten:

1. den Untersuchungsbefund,
2. die Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
3. die besonderen der Gesundheit
4. dienenden Maßnahmen,
5. die Anordnung einer außerordentlichen
6. Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1).

§ 38

Ergänzungsuntersuchung

Kann der Arzt den Gesundheits- und Entwicklungsstand des Jugendlichen nur beurteilen, wenn das Ergebnis einer Ergänzungsuntersuchung durch einen anderen Arzt oder einen Zahnarzt vorliegt, so hat er die Ergänzungsuntersuchung zu veranlassen und ihre Notwendigkeit schriftlich zu begründen.

§ 39

Mitteilung, Bescheinigung

(1)

Der Arzt hat dem Personensorgeberechtigten schriftlich mitzuteilen:

1. das wesentliche Ergebnis der Untersuchung,
2. die Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
3. die besonderen der Gesundheit dienenden Maßnahmen,
4. die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1).

(2)

Der Arzt hat eine für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber auszustellen, dass die Untersuchung stattgefunden hat und darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält.

§ 40 Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk

(1)

Enthält die Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

(2)

Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung des Jugendlichen mit den in der Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) vermerkten Arbeiten im Einvernehmen mit einem Arzt zulassen und die Zulassung mit Auflagen verbinden.

§ 41 Aufbewahren der ärztlichen Bescheinigungen

(1)

Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2)

Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen.

§ 42 Eingreifen der Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde hat, wenn die dem Jugendlichen übertragenen Arbeiten Gefahren für seine Gesundheit befürchten lassen, dies dem Personensorgeberechtigten und dem Arbeitgeber mitzuteilen und den Jugendlichen aufzufordern, sich durch einen von ihr ermächtigten Arzt untersuchen zu lassen.

§ 43 Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen nach diesem Abschnitt freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 44 Kosten der Untersuchungen

Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

§ 45 Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte

(1)

Die Ärzte, die Untersuchungen nach diesem Abschnitt vorgenommen haben, müssen, wenn der Personensorgeberechtigte und der Jugendliche damit einverstanden sind,

1. dem staatlichen Gewerbearzt,
2. dem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt nachuntersucht, auf Verlangen die Aufzeichnungen über die Untersuchungsbefunde zur Einsicht aushändigen.

(2)

Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann der Amtsarzt des Gesundheitsamtes einem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt untersucht, Einsicht in andere in seiner Dienststelle vorhandene Unterlagen über Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen gewähren.

§ 46 Ermächtigungen

(1)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann zum Zwecke einer gleichmäßigen und wirksamen gesundheitlichen Betreuung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen und über die für die Aufzeichnungen der Untersuchungsbefunde, die Bescheinigungen und Mitteilungen zu verwendenden Vordrucke erlassen.

(2)

Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung

1. zur Vermeidung von mehreren Untersuchungen innerhalb eines kurzen Zeitraumes aus verschiedenen Anlässen bestimmen, dass die Untersuchungen nach den §§ 32 bis 34 zusammen mit Untersuchungen nach anderen Vorschriften durchzuführen sind, und hierbei von der Frist des § 32 Abs. 1 Nr. 1 bis zu drei Monaten abweichen,
2. zur Vereinfachung der Abrechnung
 - a) Pauschbeträge für die Kosten der ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der geltenden Gebührenordnungen festsetzen,
 - b) Vorschriften über die Erstattung der Kosten beim Zusammentreffen mehrerer Untersuchungen nach Nummer 1 erlassen.

Vierter Abschnitt

Durchführung des Gesetzes

Erster Titel

Aushänge und Verzeichnisse

§ 47

Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben einen Abdruck dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 48

Aushang über Arbeitszeit und Pausen

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.

§ 49

Verzeichnisse der Jugendlichen

Arbeitgeber haben Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen, bei einer Beschäftigung unter Tage auch das Datum des Beginns dieser Beschäftigung, enthalten ist.

§ 50

Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse

(1)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Verzeichnisse gemäß § 49, die Unterlagen, aus denen Name, Beschäftigungsart und -zeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die nach Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2)

Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

Zweiter Titel Aufsicht

§ 51

Aufsichtsbehörde, Besichtigungsrechte und Berichtspflicht

(1)

Die Aufsicht über die Ausführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen obliegt der nach Landesrecht zuständigen Behörde (Aufsichtsbehörde). Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung die Aufsicht über die Ausführung dieser Vorschriften in Familienhaushalten auf gelegentliche Prüfungen beschränken.

(2)

Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3)

Die Aufsichtsbehörden haben im Rahmen der Jahresberichte nach § 139b Abs. 3 der Gewerbeordnung über ihre Aufsichtstätigkeit gemäß Absatz 1 zu berichten.

§ 53

Mitteilung über Verstöße

Die Aufsichtsbehörde teilt schwerwiegende Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zuständigen Stelle mit. Die zuständige Agentur für Arbeit erhält eine Durchschrift dieser Mitteilung.

§ 54

Ausnahmebewilligungen

(1)

Ausnahmen, die die Aufsichtsbehörde nach diesem Gesetz oder den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bewilligen kann, sind zu befristen. Die Ausnahmebewilligungen können

1. mit einer Bedingung erlassen werden,
2. mit eine Auflage oder mit einem Vorbehalt der nachträglichen Aufnahme, Änderung oder Ergänzung einer Auflage verbunden werden und
3. widerrufen werden.

(2)

Ausnahmen können nur für einzelne Beschäftigte, einzelne Betriebe oder einzelne Teile des Betriebs bewilligt werden.

(3)

Ist eine Ausnahme für einen Betrieb oder einen Teil des Betriebs bewilligt worden, so hat der Arbeitgeber hierüber an geeigneter Stelle im Betrieb einen Aushang anzubringen.

Dritter Titel

Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

§ 55

Bildung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz

(1)

Bei der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde wird ein Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet.

(2)

Dem Landesausschuss gehören als Mitglieder an:

1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
2. ein Vertreter des Landesjugendringes,
3. ein von der Bundesagentur für Arbeit benannter Vertreter und je ein Vertreter des Landesjugendamtes, der für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörde und der für die berufsbildenden Schulen zuständigen obersten Landesbehörde und
4. ein Arzt.

(3)

Die Mitglieder des Landesausschusses werden von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschläge der auf Landesebene bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschläge der Landesärztekammer, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen.

(4)

Die Tätigkeit im Landesausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Entgeltausfall ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe nach Landesrecht oder von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.

(5)

Die Mitglieder können nach Anhören der an ihrer Berufung beteiligten Stellen aus wichtigem Grund abberufen werden.

(6)

Die Mitglieder haben Stellvertreter. Die Absätze 2 bis 5 gelten für die Stellvertreter entsprechend.

(7)

Der Landesausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören.

(8)

Der Landesausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung kann die Bildung von Unterausschüssen vorsehen und bestimmen, dass ihnen ausnahmsweise nicht nur Mitglieder des Landesausschusses angehören. Absatz 4 Satz 2 gilt für die Unterausschüsse hinsichtlich der Entschädigung entsprechend. An den Sitzungen des Landesausschusses und der Unterausschüsse können Vertreter der beteiligten obersten Landesbehörden teilnehmen.

§ 56

Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde

(1)

Bei der Aufsichtsbehörde wird ein Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet. In Städten, in denen mehrere Aufsichtsbehörden ihren Sitz haben, wird ein gemeinsamer Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet. In Ländern, in denen nicht mehr als zwei Aufsichtsbehörden eingerichtet sind, übernimmt der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz die Aufgaben dieses Ausschusses.

(2)

Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:

1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
2. ein Vertreter des im Bezirk der Aufsichtsbehörde wirkenden Jugendringes,
3. je ein Vertreter eines Arbeits-, Jugend- und Gesundheitsamtes,
4. ein Arzt und ein Lehrer an einer berufsbildenden Schule.

(3)

Die Mitglieder des Jugendarbeitsschutzausschusses werden von der Aufsichtsbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschlag der im Aufsichtsbezirk bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschlag der Ärztekammer, der Lehrer auf Vorschlag der nach Landes recht zuständigen Behörde, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen. § 55 Abs. 4 bis 8 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Entschädigung von der Aufsichtsbehörde mit Genehmigung der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.

§ 57

Aufgaben der Ausschüsse

(1)

Der Landesausschuss berät die oberste Landesbehörde in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.

(2)

Die oberste Landesbehörde beteiligt den Landesausschuss in Angelegenheiten von besonderer Bedeutung, insbesondere vor Erlass von Rechtsvorschriften zur Durchführung dieses Gesetzes.

(3)

Der Landesausschuss hat über seine Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Bericht der Aufsichtsbehörden nach § 51 Abs. 3 zu berichten.

(4)

Der Ausschuss für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde berät diese in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht dem Landesausschuss Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.

Fünfter Abschnitt

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 58

Bußgeld und Strafvorschriften

(1)

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, beschäftigt,
2. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3, jeweils auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind über 13 Jahre oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
3. (weggefallen)
4. entgegen § 7 Satz 1 Nr. 2, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
5. entgegen § 8 einen Jugendlichen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
6. entgegen § 9 Abs. 1 oder 4 in Verbindung mit Absatz 1 eine dort bezeichnete Person an Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen nicht freistellt,

7. entgegen § 10 Abs. 1 einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt,
8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 12 einen Jugendlichen über die zulässige Schichtzeit hinaus beschäftigt,
10. entgegen § 13 die Mindestfreizeit nicht gewährt,
11. entgegen § 14 Abs. 1 einen Jugendlichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäftigt,
12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt,
13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugendlichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugendlichen an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 17 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 oder Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
14. entgegen § 18 Abs. 1 einen Jugendlichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,
15. entgegen § 19 Abs. 1, auch in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 oder 2, oder entgegen § 19 Abs. 3 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt,
16. entgegen § 21 Abs. 2 die geleistete Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausgleicht,
17. entgegen § 22 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,
18. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten mit Lohnanreiz, in einer Arbeitsgruppe mit Erwachsenen, deren Entgelt vom Ergebnis ihrer Arbeit abhängt, oder mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt,
19. entgegen § 24 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten unter Tage beschäftigt,
20. entgegen § 31 Abs. 2 Satz 2 einem Jugendlichen für seine Altersstufe nicht zulässige Getränke oder Tabakwaren gibt,
21. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt,
22. entgegen § 33 Abs. 3 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt,
23. entgegen § 36 einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt,
24. entgegen § 40 Abs. 1 einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, durch deren Ausführung der Arzt nach der von ihm erteilten Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
25. einer Rechtsverordnung nach
 - a) § 26 Nr. 2 oder

- b) § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
26. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2, § 28 Abs. 3 oder § 30 Abs. 2 zuwiderhandelt,
 27. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,
 28. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.

(2)

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der- Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.

(3)

Absatz 1 Nr. 4, 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2 Absatz 1 Nr. 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.

(4)

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.

(5)

Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und dadurch ein Kind, einen Jugendlichen oder im Fall des Absatzes 1 Nr. 6 eine Person, die noch nicht 21 Jahre alt ist, in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.

(6)

Wer in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§ 59

Bußgeldvorschriften

(1)

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 6 Abs. 4 Satz 2 ein Kind vor Erhalt des Bewilligungsbescheids beschäftigt,
2. entgegen § 11 Abs. 3 den Aufenthalt in Arbeitsräumen gestattet,

3. entgegen § 29 einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist,
4. entgegen § 33 Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen nicht oder nicht rechtzeitig zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auffordert,
5. entgegen § 41 die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt,
6. entgegen § 43 Satz 1 einen Jugendlichen für ärztliche Untersuchungen nicht freistellt,
7. entgegen § 47 einen Abdruck des Gesetzes oder die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde nicht auslegt oder aushängt,
8. entgegen § 48 Arbeitszeit und Pausen nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise aushängt,
9. entgegen § 49 ein Verzeichnis nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt,
10. entgegen § 50 Abs. 1 Angaben nicht, nicht richtig oder nicht vollständig macht oder Verzeichnisse oder Unterlagen nicht vorlegt oder einsendet oder entgegen § 50 Abs. 2 Verzeichnisse oder Unterlagen nicht oder nicht vorschriftsmäßig aufbewahrt,
11. entgegen § 51 Abs. 2 Satz 2 das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätten nicht gestattet,
12. entgegen § 54 Abs. 3 einen Aushang nicht anbringt.

(3)

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

5.13 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz [MuSchG])

in der Fassung vom 20. Juni 2002 geändert durch Artikel 2 Abs. 10 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1)

Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

(2)

Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.

(3)

Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

(4)

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen

Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

(5)

Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt Beschäftigungsverbote

§ 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1)

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2)

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote

(1)

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden,
bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2)

Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,

2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fubeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fuantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhohnte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhohnten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3)

Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fliearbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten.

Die Aufsichtsbehore kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehore kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4)

Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5)

Die Aufsichtsbehore kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

 5

Mitteilungspflicht, artzliches Zeugnis

(1)

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen

Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

(2)

Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3)

Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1)

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

(2)

Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3)

Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 7

Stillzeit

(1)

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2)

Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstaufschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3)

Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4)

Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 € für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftragsgeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 8

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1)

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2)

Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3)

Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.

(4)

Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in

jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

(5)

An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

(6)

Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Dritter Abschnitt Kündigung

§ 9 Kündigungsverbot

(1)

Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt – Kündigung – des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.

(2)

Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.

(3)

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

(4)

In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 10

Erhaltung von Rechten

(1)

Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2)

Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Vierter Abschnitt

Leistungen

§ 11

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverbot

(1)

Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2)

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter

Arbeitsversumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3)

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 13 Mutterschaftsgeld

(1)

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2)

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 €. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

(3)

Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

§ 14 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1)

Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalender-

monaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

(2)

Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(3)

Absatz 2 gilt für den Zuschuss des Bundes entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

(4)

Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

§ 15

Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Entbindungsgeld.

§ 16

Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 17

Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fünfter Abschnitt

Durchführung des Gesetzes

§ 18

Auslage des Gesetzes

(1)

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

(2)

Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 19

Auskunft

(1)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2)

Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 20

Aufsichtsbehörden

(1)

Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2)

Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

Sechster Abschnitt

Straftaten

und Ordnungswidrigkeiten

§ 21

Straftaten

und Ordnungswidrigkeiten

(1)

Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft zuwiderhandelt.

(2)

Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

(3)

Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4)

Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§ 22

weggefallen

§ 23

weggefallen

Siebenter Abschnitt Schlussvorschriften

§ 24

In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten 1. die §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt, 2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 2, die §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25

weggefallen

5.14 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)

zuletzt geändert am 07. Mai 2002

§ 1 **Urlaubsanspruch**

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2 **Geltungsbereich**

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 3 **Dauer des Urlaubs**

(1)

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2)

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 4 **Wartezeit**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5 **Teilurlaub**

(1)

Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

- a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2)

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstag aufzurunden.

(3)

Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

§ 6

Ausschluss von Doppelansprüchen

(1)

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

(2)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen.

§ 7

Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(1)

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2)

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3)

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4)

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 8 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 10 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

5.15 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 2 des Gesetzes vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842)

§ 1

Gerichte für Arbeitssachen

Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen – §§ 2 bis 3 – wird ausgeübt durch die Arbeitsgerichte – §§ 14 bis 31 –, die Landesarbeitsgerichte – §§ 33 bis 39 – und das Bundesarbeitsgericht – §§ 40 bis 45 – (Gerichte für Arbeitssache).

§ 2 Zuständigkeit im Urteilsverfahren

(1)

Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für

1. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen;
2. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tariffähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zum Zwecke des Arbeitskampfs oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit einschließlich des hiermit im Zusammenhang stehenden Betatigungsrechts der Vereinigungen handelt;
3. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
 - a. aus dem Arbeitsverhältnis;
 - b. über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses;
 - c. aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen;
 - d. aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;
 - e. über Arbeitspapiere;
4. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und
 - a. Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen;
 - b. gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien oder Sozialeinrichtungen des privaten Rechts über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;
5. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und dem Träger der Insolvenzsicherung über Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzsicherung nach dem Vierten Abschnitt des Ersten Teils des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung;

6. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Einrichtungen nach Nummer 4 Buchstabe b und Nummer 5 sowie zwischen diesen Einrichtungen, soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;
7. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Entwicklungshelfern und Trägern des Entwicklungsdienstes nach dem Entwicklungshelfergesetz;
8. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder den Einsatzstellen und Freiwilligen nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz;
9. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;
10. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen behinderten Menschen im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen und den Trägern der Werkstätten aus den in § 138 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geregelten arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen.

(2)

Die Gerichte für Arbeitssachen sind auch zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern,

- a) die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Arbeitnehmererfindung oder für einen technischen Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zum Gegenstand haben;
- b) die als Urheberrechtsstreitsachen aus Arbeitsverhältnissen ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer vereinbarten Vergütung zum Gegenstand haben.

(3)

Vor die Gerichte für Arbeitssachen können auch nicht unter die Absätze 1 und 2 fallende Rechtsstreitigkeiten gebracht werden, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in den Absätzen 1 und 2 bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang steht und für seine Geltendmachung nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist.

(4)

Auf Grund einer Vereinbarung können auch bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des Privatrechts und Personen, die kraft Gesetzes allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans der juristischen Person zu deren Vertretung berufen sind, vor die Gerichte für Arbeitssachen gebracht werden.

(5)

In Rechtsstreitigkeiten nach diesen Vorschriften findet das Urteilsverfahren statt.

5.16 Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (SurlV)

zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 13. August 2008 (BGBl. I S. 1684)

§ 3

Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres

Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes kann Beamtinnen und Beamten Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu 24 Monaten gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

5.17 Personenbeförderungsrechtliche Vorschriften

vom 2. August 1977 (BGBl. I S. 1460), zuletzt geändert durch Artikel 5 Nr. 3 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

Verordnung über den Ausgleich gemeinwirtschaftlicher Leistungen im Straßenpersonenverkehr (PBefAusglV)

§ 1

Auszubildende

(1)

Auszubildende im Sinne von § 45a Abs. 1 des Personenbeförderungsgesetzes sind

1. schulpflichtige Personen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres;
2. nach Vollendung des 15. Lebensjahres
 - a) von Schülern und Studenten öffentlicher, staatlich genehmigter oder staatlich anerkannter privater allgemeinbildender Schulen, berufsbildender Schulen, Einrichtungen des zweiten Bildungsweges, Hochschulen, Akademien mit Ausnahme der Verwaltungsakademien, Volkshochschulen, Landvolkshochschulen;
 - b) Personen, die private Schulen oder sonstige Bildungseinrichtungen, die nicht unter Buchstabe a fallen, besuchen, sofern sie auf Grund des Besuchs dieser Schulen oder Bildungseinrichtungen von der Berufsschulpflicht befreit sind oder sofern der Besuch dieser Schulen und sonstigen privaten Bildungseinrichtungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz förderungsfähig ist;
 - c) Personen, die an einer Volkshochschule oder einer anderen Einrichtung der Weiterbildung Kurse zum nachträglichen Erwerb des Hauptschul- oder Realschulabschlusses besuchen;
 - d) Personen, die in einem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder in einem anderen Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes stehen, sowie Personen, die in einer Einrichtung außerhalb der betrieblichen Berufsausbildung im Sinne des § 43 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes, § 36 Abs. 2 der Handwerksordnung, ausgebildet werden;
 - e) Personen, die einen staatlich anerkannten Berufsvorbereitungslehrgang besuchen;
 - f) Praktikanten und Volontäre, sofern die Ableistung eines Praktikums oder Volontariats vor, während oder im Anschluss an eine staatlich geregelte Ausbildung oder ein Studium an einer Hochschule nach den für Ausbildung und Studium geltenden Bestimmungen vorgesehen ist;
 - g) Beamtenanwärter des einfachen und mittleren Dienstes sowie Praktikanten und Personen, die durch Besuch eines Verwaltungslehrgangs die Qualifikation für die Zulassung als Beamtenanwärter des einfachen oder mittleren Dienstes erst erwerben müssen, sofern sie keinen Fahrtkostenersatz von der Verwaltung erhalten;
 - h) Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen Jahr oder an einem freiwilligen ökologischen Jahr oder vergleichbaren sozialen Diensten.

(2)

Die Berechtigung zum Erwerb von Zeitfahrausweisen des Ausbildungsverkehrs hat sich der Verkehrsunternehmer nachweisen zu lassen. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstaben a bis g geschieht dies durch Vorlage einer Bescheinigung der Ausbildungsstätte oder des Ausbildenden, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe h durch Vorlage einer Bescheinigung des Trägers der jeweiligen sozialen Dienste. In der Bescheinigung ist zu bestätigen, dass die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 2 gegeben ist. Die Bescheinigung gilt längstens ein Jahr.

Verordnung über den Ausgleich gemeinwirtschaftlicher Leistungen im Eisenbahnverkehr (AEAusglV)

vom 2. August 1977 (BGBl. I S. 1465), zuletzt geändert durch Artikel 5 Nr. 2 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

§ 1

Auszubildende

(1)

Ausbildungsverkehr im Sinne von § 6a Abs. 1 des Allgemeinen Eisenbahngesetzes ist die Beförderung

1. von schulpflichtigen Personen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres;
2. nach Vollendung des 15. Lebensjahres
 - a) von Schülern und Studenten öffentlicher, staatlich genehmigter oder staatlich anerkannter privater allgemeinbildender Schulen, berufsbildender Schulen, Einrichtungen des zweiten Bildungsweges, Hochschulen, Akademien mit Ausnahme der Verwaltungsakademien, Volkshochschulen, Landvolkhochschulen;
 - b) von Personen, die private Schulen oder sonstige Bildungseinrichtungen, die nicht unter Buchstabe a fallen, besuchen, sofern sie auf Grund des Besuchs dieser Schulen oder Bildungseinrichtungen von der Berufsschulpflicht befreit sind oder sofern der Besuch dieser Schulen und sonstigen privaten Bildungseinrichtungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz förderungsfähig ist;
 - c) von Personen, die an einer Volkshochschule oder einer anderen Einrichtung der Weiterbildung Kurse zum nachträglichen Erwerb des Hauptschul- oder Realschulabschlusses besuchen;
 - d) von Personen, die in einem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder in einem anderen Vertragsverhältnis im Sinne des § 19 des Berufsbildungsgesetzes stehen, sowie Personen, die in einer Einrichtung außerhalb der betrieblichen Berufsausbildung im Sinne des § 40 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes, § 37 Abs. 3 der Handwerksordnung, ausgebildet werden;
 - e) von Personen, die einen staatlich anerkannten Berufsvorbereitungslehrgang besuchen;
 - f) von Praktikanten und Volontären, sofern die Ableistung eines Praktikums oder Volontariats vor, während oder im Anschluss an eine staatlich geregelte Ausbil-



- dung oder ein Studium an einer Hochschule nach den für Ausbildung und Studium geltenden Bestimmungen vorgesehen ist;
- g) von Beamtenanwärtern des einfachen und mittleren Dienstes sowie Praktikanten und Personen, die durch Besuch eines Verwaltungslehrgangs die Qualifikation für die Zulassung als Beamtenanwärter des einfachen oder mittleren Dienstes erst erwerben müssen, sofern sie keinen Fahrtkostenersatz von der Verwaltung erhalten;
 - h) von Teilnehmern an einem freiwilligen sozialen Jahr oder an einem freiwilligen ökologischen Jahr oder vergleichbaren sozialen Diensten.

(2)

Die Berechtigung zum Erwerb von Zeitfahrausweisen des Ausbildungsverkehrs hat sich die Eisenbahn vom Auszubildenden nachweisen zu lassen. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstaben a bis g geschieht dies durch Vorlage einer Bescheinigung der Ausbildungsstätte oder des Auszubildenden, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe h durch Vorlage einer Bescheinigung des Trägers der jeweiligen sozialen Dienste. In der Bescheinigung ist zu bestätigen, dass die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 2 gegeben ist. Die Bescheinigung gilt längstens ein Jahr.

5.18 Bundeskindergeldgesetz (BKGG)

Fassung der Bekanntmachung vom 17. Juli 2007 (BGBl. I S. 1450), zuletzt geändert durch § 62 Abs. 17 des Gesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1

§ 1

Anspruchsberechtigte

(1)

Kindergeld nach diesem Gesetz für sein Kinder erhält, wer nach § 1 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes nicht unbeschränkt steuerpflichtig ist und auch nicht nach § 1 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes als unbeschränkt steuerpflichtig behandelt wird und

1. in einem Versicherungspflichtverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit nach § 24 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch steht oder versicherungsfrei nach § 28 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist oder
2. als Entwicklungshelfer Unterhaltsleistungen im Sinne des § 4 Abs. 1 Nr. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes erhält oder als Missionar der Missionswerke und -gesellschaften, die Mitglieder oder Vereinbarungspartner des Evangelischen Missionswerkes Hamburg, der Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen e.V., des Deutschen katholischen Missionsrates oder der Arbeitsgemeinschaft pfingstlich-charismatischer Missionen sind, tätig ist oder
3. eine nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes bei einer Einrichtung außerhalb Deutschlands zugewiesene Tätigkeit ausübt oder
4. als Ehegatte eines Mitglieds der Truppe oder des zivilen Gefolges eines NATO-Mitgliedstaates die Staatsangehörigkeit eines EU / EWR-Mitgliedstaates besitzt und in Deutschland seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat.

(2)

Kindergeld für sich selbst erhält, wer

1. in Deutschland einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat,
2. Vollwaise ist oder den Aufenthalt seiner Eltern nicht kennt und
3. nicht bei einer anderen Person als Kind zu berücksichtigen ist.

§ 2 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 4 und 5 sind entsprechend anzuwenden. Im Fall des § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 wird Kindergeld längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt.

(3)

Ein nicht freizügigkeitsberechtigter Ausländer erhält Kindergeld nur, wenn er

1. eine Niederlassungserlaubnis besitzt,
2. eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt oder berechtigt hat, es sei denn, die Aufenthaltserlaubnis wurde
 - a) nach § 16 oder § 17 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,

- b) nach § 18 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit darf nach der Beschäftigungsverordnung nur für einen bestimmten Höchstzeitraum erteilt werden,
- c) nach § 23 Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes wegen eines Krieges in seinem Heimatland oder nach den §§ 23a, 24, 25 Abs. 3 bis 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt oder
- 3. eine in Nummer 2 Buchstabe c genannte Aufenthaltserlaubnis besitzt und
 - a) sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält und
 - b) im Bundesgebiet berechtigt erwerbstätig ist, laufende Geldleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt.

§ 2 Kinder

(1)

Als Kinder werden auch berücksichtigt

- 1. vom Berechtigten in seinen Haushalt aufgenommene Kinder seines Ehegatten,
- 2. Pflegekinder (Personen, mit denen der Berechtigte durch ein familienähnliches, auf Dauer berechnetes Band verbunden ist, sofern er sie nicht zu Erwerbszwecken in seinen Haushalt aufgenommen hat und das Obhuts- und Pflegeverhältnis zu den Eltern nicht mehr besteht)

(2)

Ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, wird berücksichtigt, wenn es

- 1. noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet hat, nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und bei einer Agentur für Arbeit im Inland als Arbeitsuchender gemeldet ist oder
- 2. noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet hat und
 - a. für einen Beruf ausgebildet wird oder
 - b. sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes, einer vom Wehr- oder Zivildienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer oder als Dienstleistender im Ausland nach § 14b des Zivildienstgesetzes oder der Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Buchstaben d liegt, oder
 - c. eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann oder
 - d. ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder einen Freiwilligendienst im Sinne des Beschlusses Nr. 1719/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 zur Einführung des Programms „Jugend in Aktion“ (ABl. EU Nr. L 327 S. 30) oder einen anderen Dienst im Ausland im Sinne von § 14b des Zivildienstgesetzes oder einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „weltwärts“ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 1. August 2007 (BAnz. 2008 S. 1297) leistet oder

3. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten; Voraussetzung ist, dass die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

Nach Satz 1 Nr. 1 und 2 wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn es Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, von nicht mehr als 7.680 Euro im Kalenderjahr hat. Dieser Betrag ist zu kürzen, soweit es nach den Verhältnissen im Wohnsitzstaat des Kindes notwendig und angemessen ist. Zu den Bezügen gehören auch steuerfreie Gewinne nach den §§ 14, 16 Abs. 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes, die nach § 19 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei bleibenden Einkünfte sowie Sonderabschreibungen und erhöhte Absetzungen, soweit sie die höchstmöglichen Absetzungen für Abnutzung nach § 7 des Einkommensteuergesetzes übersteigen. Bezüge, die für besondere Ausbildungszwecke bestimmt sind, bleiben hierbei außer Ansatz; Entsprechendes gilt für Einkünfte, soweit sie für solche Zwecke verwendet werden. Liegen die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 nur in einem Teil des Kalendermonats vor, sind Einkünfte und Bezüge nur insoweit anzusetzen, als sie auf diesen Teil entfallen. Für jeden Kalendermonat in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 an keinem Tag vorliegen, ermäßigt sich der Betrag nach Satz 2 oder Satz 3 um ein Zwölftel. Einkünfte und Bezüge des Kindes, die auf diese Kalendermonate entfallen, bleiben außer Ansatz. Ein Verzicht auf Teile der zustehenden Einkünfte und Bezüge steht der Anwendung der Sätze 2, 3 und 7 nicht entgegen. Nicht auf Euro lautende Beträge sind entsprechend dem für Ende September des Jahres vor dem Veranlagungszeitraum von der Europäischen Zentralbank bekannt gegebenen Referenzkurs umzurechnen.

(3)

In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a und b wird ein Kind, das

1. den gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet hat oder
2. sich an Stelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes freiwillig für die Dauer von nicht mehr als drei Jahren zum Wehrdienst verpflichtet hat oder
3. eine vom gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Abs. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ausgeübt hat, für einen der Dauer dieser Dienste oder der Tätigkeit entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes, bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes über das 21. oder 25. Lebensjahr hinaus berücksichtigt. Wird der gesetzliche Grundwehrdienst oder Zivildienst in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, geleistet, so ist die Dauer dieses Dienstes maßgebend. Absatz 2 Satz 2 bis 7 gilt entsprechend.

(4)

Kinder, für die einer anderen Person nach dem Einkommensteuergesetz Kindergeld oder ein Kinderfreibetrag zusteht, werden nicht berücksichtigt. Dies gilt nicht für Kinder, die in den Haushalt des Anspruchsberechtigten nach § 1 aufgenommen sind oder für die dieser die höhere Unterhalts-

rente zahlt, wenn sie weder in seinen Haushalt noch in den Haushalt eines nach § 62 des Einkommensteuergesetzes Anspruchsberechtigten aufgenommen sind.

(5)

Kinder, die weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, werden nicht berücksichtigt. Dies gilt nicht gegenüber Berechtigten nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3, wenn sie die Kinder in ihren Haushalt aufgenommen haben.

(6)

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, zu bestimmen, dass einem Berechtigten, der in Deutschland erwerbstätig ist oder sonst seine hauptsächlichen Einkünfte erzielt, für seine in Absatz 5 Satz 1 bezeichneten Kinder Kindergeld ganz oder teilweise zu leisten ist, soweit dies mit Rücksicht auf die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten für Kinder in deren Wohnland und auf die dort gewährten dem Kindergeld vergleichbaren Leistungen geboten ist.

§ 5 Beginn und Ende des Anspruchs

Das Kindergeld und der Kinderzuschlag werden vom Beginn des Monats an gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind; es wird bis zum Ende des Monats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen wegfallen.

§ 6 Höhe des Kindergeldes

(1)

Das Kindergeld beträgt für erste, zweite und dritte Kinder jeweils 154 € monatlich und für das vierte und jedes weitere Kind jeweils 179 € monatlich.

(2)

In den Fällen des § 1 Abs. 2 beträgt das Kindergeld 154 € monatlich.

§ 6a Kinderzuschlag

(1)

Personen erhalten nach diesem Gesetz für in ihrem Haushalt lebende unverheiratete Kinder, die noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, einen Kinderzuschlag, wenn

1. sie für diese Kinder nach diesem Gesetz oder nach dem X. Abschnitt des Einkommenssteuergesetzes Anspruch auf Kindergeld oder Anspruch auf andere Leistungen im Sinne von § 4 haben,
2. sie mit Ausnahme des Wohngeldes über Einkommen oder Vermögen im Sinne der §§ 11, 12 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mindestens in Höhe des nach Absatz 4 Satz 1

für sie maßgebenden Betrages und höchstens in Höhe der Summe aus diesem Betrag und dem Gesamtkinderzuschlag nach Absatz 2 verfügen und

3. durch den Kinderzuschlag Hilfebedürftigkeit nach § 9 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch vermieden wird.

(2)

Der Kinderzuschlag beträgt für jedes zu berücksichtigende Kind jeweils bis zu 140 Euro monatlich. Die Summe der Kinderzuschläge bildet den Gesamtkinderzuschlag. Er soll jeweils für sechs Monate bewilligt werden. Kinderzuschlag wird nicht für Zeiten vor der Antragstellung erbracht. § 28 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass der Antrag unverzüglich nach Ablauf des Monats, in dem die Ablehnung oder Erstattung der anderen Leistungen bindend geworden ist, nachzuholen ist.

(3)

Der Kinderzuschlag mindert sich um das nach den §§ 11 und 12 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Ausnahme des Wohngeldes zu berücksichtigende Einkommen und Vermögen des Kindes. Hierbei bleibt das Kindergeld außer Betracht. Ein Anspruch auf Zahlung des Kinderzuschlags für ein Kind besteht nicht für Zeiträume, in denen zumutbare Anstrengungen unterlassen wurden, Einkommen des Kindes zu erzielen.

(4)

Der Kinderzuschlag wird, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 3 nicht vorliegen, in voller Höhe gezahlt, wenn das nach den §§ 11 und 12 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Ausnahme des Wohngeldes zu berücksichtigende elterliche Einkommen oder Vermögen einen Betrag in Höhe des ohne Berücksichtigung von Kindern jeweils maßgebenden Arbeitslosengeldes II nach § 19 Satz 1 Nr. 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch oder des Sozialgeldes nach § 28 Abs. 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigt. Dazu sind die Kosten für Unterkunft und Heizung in dem Verhältnis aufzuteilen, das sich aus den im jeweils letzten Bericht der Bundesregierung über die Höhe des Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern festgestellten entsprechenden Kosten für Alleinstehende, Ehepaare und Kinder ergibt.

Der Kinderzuschlag wird außer in den in Absatz 3 genannten Fällen auch dann stufenweise gemindert, wenn das nach den §§ 11 und 12 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch mit Ausnahme des Wohngeldes zu berücksichtigende elterliche Einkommen oder Vermögen den in Satz 1 genannten jeweils maßgebenden Betrag übersteigt. Als elterliches Einkommen oder Vermögen gilt dabei dasjenige des mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebenden allein erziehenden Elternteils, Ehepartners oder als eingetragene Lebenspartner oder in einer eheähnlichen Gemeinschaft zusammenlebenden Paares. Soweit das zu berücksichtigende elterliche Einkommen nicht nur aus Erwerbseinkünften besteht, ist davon auszugehen, dass die Überschreitung des in Satz 1 genannten jeweils maßgebenden Betrages durch die Erwerbseinkünfte verursacht wird, wenn nicht die Summe der anderen Einkommensteile oder des Vermögens für sich genommen diesen maßgebenden Betrag übersteigt. Für je 10 Euro, um die die monatlichen Erwerbseinkünfte den maßgebenden Betrag übersteigen, wird der Kinderzuschlag um 7 Euro monatlich gemindert. Anderes Einkommen sowie Vermögen mindern den Kinderzuschlag in voller Höhe. Kommt die Minderung

des für mehrere Kinder zu zahlenden Kinderzuschlags in Betracht, wird sie beim Gesamtkinderzuschlag vorgenommen.

(5)

Ein Anspruch auf Kinderzuschlag entfällt, wenn der Berechtigte erklärt, ihn für einen bestimmten Zeitraum wegen eines damit verbundenen Verlustes von anderen höheren Ansprüchen nicht geltend machen zu wollen. In diesen Fällen unterrichtet die Familienkasse den für den Wohnort des Berechtigten zuständigen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende über die Erklärung. Die Erklärung nach Satz 1 kann mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

§ 13

Zuständige Familienkasse

(1)

Für die Entgegennahme des Antrags und die Entscheidungen über den Anspruch ist die Familienkasse (§ 7 Abs. 2) zuständig, in deren Bezirk der Berechtigte seinen Wohnsitz hat. Hat der Berechtigte keinen Wohnsitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes, ist die Familienkasse zuständig, in deren Bezirk er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Hat der Berechtigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt, ist die Familienkasse zuständig, in deren Bezirk er erwerbstätig ist. In den übrigen Fällen ist die Familienkasse Nürnberg zuständig.

(2)

Die Entscheidungen über den Anspruch trifft die Leitung der Familienkasse.

(3)

Der Vorstand der Bundesagentur kann für bestimmte Bezirke oder Gruppen von Berechtigten die Entscheidungen über den Anspruch auf Kindergeld eine andere Familienkasse übertragen.

5.19 Einkommenssteuergesetz (EstG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Oktober 2002 (BGBl. I S. 4210; 2003 I S. 179), zuletzt geändert durch Artikel 2g des Gesetzes vom 24. September 2008 (BGBl. I S. 1856 (mit zukünftiger Wirkung))

§ 32

Kinder, Freibeträge für Kinder

(1)

Kinder sind

1. im ersten Grad mit dem Steuerpflichtigen verwandte Kinder,
2. Pflegekinder (Personen, mit denen der Steuerpflichtige durch ein familienähnliches, auf längere Dauer berechnetes Band verbunden ist, sofern er sie nicht zu Erwerbszwecken in seinen Haushalt aufgenommen hat und das Obhuts- und Pflegeverhältnis zu den Eltern nicht mehr besteht).

(2)

Besteht bei einem angenommenen Kind das Kindschaftsverhältnis zu den leiblichen Eltern weiter, ist es vorrangig als angenommenes Kind zu berücksichtigen.

Ist ein im ersten Grad mit dem Steuerpflichtigen verwandtes Kind zugleich ein Pflegekind, ist es vorrangig als Pflegekind zu berücksichtigen.

(3)

Ein Kind wird in dem Kalendermonat, in dem es lebend geboren wurde, und in jedem folgenden Kalendermonat, zu dessen Beginn es das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, berücksichtigt.

(4)

Ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, wird berücksichtigt, wenn es

1. noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet hat, nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und bei einer Agentur für Arbeit im Inland als Arbeitsuchender gemeldet ist oder
2. noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet hat und
 - a. für einen Beruf ausgebildet wird oder
 - b. sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes, einer vom Wehr- oder Zivildienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer oder als Dienstleistender im Ausland nach § 14b des Zivildienstgesetzes oder der Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Buchstaben d liegt, oder
 - c. eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann oder
 - d. ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder einen Freiwilligendienst im Sinne des Be-

- schluss Nr. 1719/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 zur Einführung des Programms „Jugend in Aktion“ (ABl. EU Nr. L 327 S. 30) oder einen anderen Dienst im Ausland im Sinne von § 14b des Zivildienstgesetzes oder einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „weltwärts“ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 1. August 2007 (BAnz. 2008 S. 1297) leistet oder
3. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten; Voraussetzung ist, dass die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

Nach Satz 1 Nr. 1 und 2 wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn es Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, von nicht mehr als 7.680 Euro im Kalenderjahr hat. Dieser Betrag ist zu kürzen, soweit es nach den Verhältnissen im Wohnsitzstaat des Kindes notwendig und angemessen ist. Zu den Bezügen gehören auch steuerfreie Gewinne nach den §§ 14, 16 Abs. 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3, die nach § 19 Abs. 2 und § 20 Abs. 4 steuerfrei bleibenden Einkünfte sowie Sonderabschreibungen und erhöhte Absetzungen, soweit sie die höchstmöglichen Absetzungen für Abnutzung nach § 7 übersteigen. Bezüge, die für besondere Ausbildungszwecke bestimmt sind, bleiben hierbei außer Ansatz; Entsprechendes gilt für Einkünfte, soweit sie für solche Zwecke verwendet werden. Liegen die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 nur in einem Teil des Kalendermonats vor, sind Einkünfte und Bezüge nur insoweit anzusetzen, als sie auf diesen Teil entfallen. Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 an keinem Tag vorliegen, ermäßigt sich der Betrag nach Satz 2 oder 3 um ein Zwölftel. Einkünfte und Bezüge des Kindes, die auf diese Kalendermonate entfallen, bleiben außer Ansatz. Ein Verzicht auf Teile der zustehenden Einkünfte und Bezüge steht der Anwendung der Sätze 2, 3 und 7 nicht entgegen. Nicht auf Euro lautende Beträge sind entsprechend dem für Ende September des Jahres vor dem Veranlagungszeitraum von der Europäischen Zentralbank bekannt gegebenen Referenzkurs umzurechnen.

(5)

In den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a und b wird ein Kind, das

1. den gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet hat, oder
2. sich an Stelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes freiwillig für die Dauer von nicht mehr als drei Jahren zum Wehrdienst verpflichtet hat, oder
3. eine vom gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Abs. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ausgeübt hat, für einen der Dauer dieser Dienste oder der Tätigkeit entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes oder bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes über das 21. oder 25. Lebensjahr hinaus berücksichtigt. Wird der gesetzliche Grundwehrdienst oder Zivildienst in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, geleistet, so ist die Dauer dieses Dienstes maßgebend. Absatz 4 Satz 2 bis 10 gilt entsprechend.

(6)

Bei der Veranlagung zur Einkommensteuer wird für jedes zu berücksichtigende Kind des Steuerpflichtigen ein Freibetrag von 1.824 € für das sächliche Existenzminimum des Kindes (Kinderfreibetrag) sowie ein Freibetrag von 1.080 € für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf des Kindes vom Einkommen abgezogen. Bei Ehegatten, die nach den §§ 26, 26b zusammen zur Einkommensteuer veranlagt werden, verdoppeln sich die Beträge nach Satz 1, wenn das Kind zu beiden Ehegatten in einem Kindschaftsverhältnis

steht. Die Beträge nach Satz 2 stehen dem Steuerpflichtigen auch dann zu, wenn

1. der andere Elternteil verstorben oder nicht unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist oder
2. der Steuerpflichtige allein das Kind angenommen hat oder das Kind nur zu ihm in einem Pflegekindschaftsverhältnis steht.

Für ein nicht nach § 1 Abs. 1 oder 2 unbeschränkt einkommensteuerpflichtiges Kind können die Beträge nach den Sätzen 1 bis 3 nur abgezogen werden, soweit sie nach den Verhältnissen seines Wohnsitzstaates notwendig und angemessen sind. Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen für einen Freibetrag nach den Sätzen 1 bis 4 nicht vorliegen, ermäßigen sich die dort genannten Beträge umein Zwölftel. Abweichend von Satz 1 wird bei einem unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Elternpaar, bei dem die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 1 nicht vorliegen, auf Antrag eines Elternteils der dem anderen Elternteil zustehende Kinderfreibetrag auf ihn übertragen, wenn er, nicht jedoch der andere Elternteil seiner Unterhaltspflicht gegenüber dem Kind für das Kalenderjahr im Wesentlichen nachkommt; bei minderjährigen Kindern wird der dem Elternteil, in dessen Wohnung das Kind nicht gemeldet ist, zustehende Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf auf Antrag des anderen Elternteils auf diesen übertragen.

Die den Eltern nach den Sätzen 1 bis 6 zustehenden Freibeträge können auf Antrag auch auf einen Stiefelternteil oder Großelternteil übertragen werden, wenn dieser das Kind in seinen Haushalt aufgenommen hat; dies kann auch mit Zustimmung des berechtigten Elternteils geschehen, die nur für künftige Kalenderjahre widerrufen werden kann.

5.20 Gesetz über den Lastenausgleich (Lastenausgleichsgesetz - LAG)

vom 2. Juni 1993 (BGBl. I S. 845; 1995 I S. 248), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 6 des Gesetzes vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842)

§ 265

Erwerbsunfähigkeit

(1)

Wegen Erwerbsunfähigkeit wird Kriegsschadenrente nur gewährt, wenn der Geschädigte dauernd außerstande ist, durch eine Tätigkeit, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht und ihm unter billiger Berücksichtigung seiner Ausbildung und seines bisherigen Berufs zugemutet werden kann, die Hälfte dessen zu erwerben, was körperlich und geistig gesunde Menschen derselben Art mit ähnlicher Ausbildung in derselben Gegend durch Arbeit zu verdienen pflegen.

(2)

Einem Erwerbsunfähigen wird eine alleinstehende Frau ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter gleichgestellt, sofern sie bei Antragstellung für mindestens drei am Tage des Inkrafttretens dieses Gesetzes zu ihrem Haushalt gehörende Kinder zu sorgen hat. Die Gleichstellung endet, wenn die alleinstehende Frau nicht mehr für wenigstens ein Kind zu sorgen hat, es sei denn, daß sie in diesem Zeitpunkt das 45. Lebensjahr vollendet hat oder erwerbsunfähig im Sinne des Absatzes 1 ist. Als Kinder werden auch Stiefkinder sowie Pflegekinder und, falls die Eltern verstorben oder zur Erfüllung ihrer Unterhaltsverpflichtung außerstande sind, bei dem Geschädigten lebende Enkelkinder berücksichtigt,

1. wenn sie das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
2. wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes leisten und das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
3. wenn sie wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten.

In den Fällen des Satzes 3 Nr. 1 ist § 2 Abs. 4 des Bundeskindergeldgesetzes, in den Fällen des Satzes 3 Nr. 2 und 3 ist § 2 Abs. 3 Satz 2 des Bundeskindergeldgesetzes entsprechend anzuwenden.

(3)

Als erwerbsunfähig gelten ferner Vollwaisen unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 3 Nr. 1 und 2; Vollwaisen gleichgestellt sind Kinder, deren Eltern sich in Kriegsgefangenschaft befinden oder außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes oder von Berlin (West) festgehalten oder unbekanntem Aufenthalts sind.

(4)

Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 muss, vorbehaltlich des § 273 Abs. 5 bis 7, des § 282 Abs. 4 und 5 und des § 284 Abs. 2, spätestens ein Jahr nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes, bei späterer Aufenthaltnahme im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 230 Abs. 2 Nr. 1 im Zeitpunkt der Aufenthaltnahme, spätestens jedoch am 31. Dezember 1971, vorgelegen haben. Antrag auf Kriegsschadenrente wegen Erwerbsunfähigkeit im Sinne der Absätze 1 bis 3 kann nur bis zum 31. Dezember 1955 gestellt werden. Die Antragsfrist endet jedoch vorbehaltlich des § 261 Abs. 5

1. bei Personen, die nach § 280 Abs. 2 antragsberechtigt sind, frühestens zwei Jahre nach Ablauf des Monats, in dem der Geschädigte ständigen Aufenthalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes genommen hat,
2. bei Personen, die nach § 273 Abs. 5 bis 7, § 282 Abs. 4 und 5 und § 284 Abs. 2 Satz 2 antragsberechtigt sind, frühestens zwei Jahre nach Ablauf des Monats, in dem Erwerbsunfähigkeit eingetreten ist, jedoch nicht vor dem 31. Dezember 1968.

(5)

Bestehen Zweifel, ob der Geschädigte erwerbsunfähig ist, so ist ein Gutachten des für seinen ständigen Aufenthalt zuständigen Gesundheitsamts einzuholen. Im Bedarfsfalle ist ein Obergutachten einzuholen. Universitätskliniken sind auf Anforderung zur Erstellung solcher Obergutachten verpflichtet. Die Obergutachten werden nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz vergütet. Das gleiche gilt, wenn zur Erstellung von Gutachten der Gesundheitsämter die gutachtliche Äußerung anderer Stellen erforderlich ist, die nicht zur unentgeltlichen Mitwirkung verpflichtet sind.

5.21 Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz - BVG)

vom 22. Januar 1982 (BGBl. I S. 21), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 18. Juli 2008 (BGBl. I S. 1300)

§ 33b

Beschädigtenrente

(1)

Schwerbeschädigte erhalten für jedes Kind einen Kinderzuschlag. Das gilt nicht, wenn für dasselbe Kind Anspruch auf Kindergeld oder auf Leistungen im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Bundeskindergeldgesetzes besteht oder nach dem Einkommensteuergesetz ein Kinderfreibetrag zusteht.

(2)

Als Kinder gelten auch die in den Haushalt des Beschädigten aufgenommenen Stiefkinder oder Kinder des Lebenspartners. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern.

(3)

Erfüllen mehrere Beschädigte für dasselbe Kind die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2, ist der Kinderzuschlag nur einmal zu gewähren. Anspruchsberechtigt ist derjenige, der das Kind überwiegend unterhält. Unterhält keiner der Beschädigten das Kind überwiegend, wird § 3 Abs. 2 des Bundeskindergeldgesetzes angewandt.

(4)

Der Kinderzuschlag wird bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gewährt. Er ist in gleicher Weise nach Vollendung des 18. Lebensjahres für ein Kind zu gewähren, das

1. noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet hat, nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und bei einer Agentur für Arbeit im Inland als arbeitsuchend gemeldet ist,
2. noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet hat und
 - a) sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die seine Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt und nicht mit der Zahlung von Dienstbezügen, Arbeitsentgelt oder sonstigen Zuwendungen in entsprechender Höhe verbunden ist, oder
 - b) sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Kalendermonaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes, einem dem Wehr oder Zi-

- vildienst gleichgestellten Dienst oder der Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Buchstaben d liegt, oder
- c) eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann oder
 - d) ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder einen Freiwilligendienst im Sinne des Beschlusses Nr. 1031/2000/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2000 zur Einführung des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms „Jugend“ (ABl. EG Nr. L 117 S. 1) oder einen anderen Dienst im Ausland im Sinne von § 14b des Zivildienstgesetzes leistet oder
3. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung spätestens bei Vollendung des 27. Lebensjahres außerstande ist, sich selbst zu unterhalten, solange dieser Zustand dauert, über die Vollendung des 27. Lebensjahres hinaus jedoch nur, wenn sein Ehegatte oder Lebenspartner außerstande ist, es zu unterhalten.

Bei der Anwendung des Satzes 1 gilt § 32 Abs. 4 Satz 2 bis 10 des Einkommensteuergesetzes oder § 2 Abs. 2 Satz 2 bis 10 des Bundeskindergeldgesetzes entsprechend. Hatte ein Kind, das bei Vollendung des 27. Lebensjahres körperlich, geistig oder seelisch behindert war, nach diesem Zeitpunkt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist der Kinderzuschlag erneut zu gewähren, wenn und solange es wegen desselben körperlichen oder geistigen Gebrechens erneut außerstande ist, sich selbst zu unterhalten. Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstpflicht eines Kindes im Sinne des Satzes 2 Buchstabe a ist der Kinderzuschlag für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 27. Lebensjahr hinaus zu gewähren.

Satz 5 gilt entsprechend für den auf den Grundwehrdienst anzurechnenden Wehrdienst, den ein Soldat auf Grund freiwilliger Verpflichtung für eine Dienstzeit von nicht mehr als drei Jahren geleistet hat sowie für die vom Wehr- und Zivildienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Abs. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes für einen der Dauer dieses Dienstes oder der Tätigkeit entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes, bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes über das 21. oder 27. Lebensjahr hinaus berücksichtigt. Wird der gesetzliche Grundwehrdienst oder Zivildienst in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, geleistet, so ist die Dauer dieses Dienstes maßgebend. § 2 Abs. 2 Satz 2 bis 7 des Bundeskindergeldgesetzes gilt entsprechend. Verzögert sich die Schul- oder Berufsausbildung aus einem Grund, den weder der Beschädigte noch das Kind zu vertreten haben, so wird der Kinderzuschlag entsprechend dem Zeitraum der nachgewiesenen Verzögerung länger gewährt.

(5)

Der Kinderzuschlag ist in Höhe des gesetzlichen Kindergelds zu gewähren. Der Zuschlag ist um Kinderzuschüsse oder ähnliche Leistungen, die für das Kind gezahlt werden oder zu gewähren sind, zu kürzen. Steht keine Ausgleichsrente und kein Zuschlag nach § 33a zu, so gilt § 33 entsprechend mit folgender Maßgabe:

- a) Das anzurechnende Einkommen ist nur insoweit zu berücksichtigen, als es nicht bereits zum Wegfall der Ausgleichsrente und des Zuschlags nach § 33a geführt hat.
- b) § 33 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b ist nicht anzuwenden.

Werden Kinderzuschläge für mehrere Kinder gewährt, so ist das nach Satz 3 Buchstabe a anzurechnende Einkommen nach dem Verhältnis aufzuteilen, in dem die Beträge der einzelnen Kinderzuschläge zueinander stehen.

(6)

Bei Empfängern einer Pflegezulage ist, auch wenn die Pflegezulage nach § 35 Abs. 4 nicht gezahlt wird oder nach § 65 Abs. 1 ruht, Absatz 5 Satz 2 und 3 nicht anzuwenden.

Für jedes Kind, für das ihnen nach Absatz 1 kein Kinderzuschlag zusteht, erhalten sie einen Zuschlag in Höhe des gesetzlichen Kindergelds, das für das erste Kind vorgesehen ist.

(7)

Steht die Vertretung in den persönlichen Angelegenheiten des Kindes nicht dem Beschädigten zu, so kann der gesetzliche Vertreter des Kindes die Zahlung des Kinderzuschlags an sich beantragen. Ist das Kind volljährig, so kann es die Zahlung an sich selbst beantragen.

§ 45

Hinterbliebenenrente

(1)

Waisenrente erhalten nach dem Tode des Beschädigten seine Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

(2)

Als Kinder gelten auch

1. Stiefkinder oder Kinder des Lebenspartners, die der Verstorbene in seinen Haushalt aufgenommen hatte,
2. Pflegekinder im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundeskindergeldgesetzes sowie
3. (weggefallen)

(3)

Die Waisenrente ist nach Vollendung des 18. Lebensjahres für eine Waise zu gewähren, die

- a) sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die ihre Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt und nicht mit der Zahlung von Dienstbezügen, Arbeitsentgelt oder sonstigen Zuwendungen in entsprechender Höhe verbunden ist, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres,
- b) sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Kalendermonaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes, einem dem Wehr- oder Zivildienst gleichgestellten Dienst oder der Ableistung eines freiwilli-

- gen Dienstes im Sinne des Buchstaben c liegt, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres,
- c) ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder einen Freiwilligendienst im Sinne des Beschlusses Nr. 1031/2000/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2000 zur Einführung des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms „Jugend“ (ABl. EG Nr. L 117 S. 1) oder einen anderen Dienst im Ausland im Sinne von § 14b des Zivildienstgesetzes leistet, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres,
 - d) infolge körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung spätestens bei Vollendung des 27. Lebensjahres außerstande ist, sich selbst zu unterhalten, solange dieser Zustand dauert, über die Vollendung des 27. Lebensjahres hinaus jedoch nur, wenn ihr Ehegatte oder Lebenspartner außerstande ist, sie zu unterhalten.

Der tatsächliche zeitliche Aufwand der Schulausbildung und Berufsausbildung ist ohne Bedeutung für Zeiten, in denen das Ausbildungsverhältnis trotz Erkrankung fortbesteht und damit gerechnet werden kann, dass die Ausbildung fortgesetzt wird. Das gilt auch für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

Für den Anspruch auf Waisenrente ist es unschädlich, wenn eine Waise, welche die Voraussetzungen des § 1 des Bundeselterngeldgesetzes erfüllt, im zeitlichen Rahmen des § 15 des Bundeselterngeldgesetzes ein Kind betreut und erzieht, solange mit Rücksicht hierauf die Schul- oder Berufsausbildung unterbrochen wird. Hatte eine Waise, die bei Vollendung des 27. Lebensjahres körperlich oder geistig gebrechlich war, nach diesem Zeitpunkt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist die Waisenrente erneut zu erbringen, wenn und solange sie wegen derselben körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung erneut außerstande ist, sich selbst zu unterhalten. Die Waisenrente wird ebenfalls erneut erbracht, wenn bei Waisen, deren Anspruch wegen des Einsatzes von Vermögen entfallen ist, dieses Vermögen bis auf einen Betrag in Höhe des Schonbetrages nach § 25f Abs. 2 aufgezehrt ist. In Fällen des Satzes 1 Buchstabe a erhöht sich die maßgebende Altersgrenze bei Unterbrechung oder Verzögerung der Schulausbildung oder Berufsausbildung durch den gesetzlichen Wehrdienst, Zivildienst oder einen gleichgestellten Dienst um die Zeit dieser Dienstleistung, höchstens um einen der Dauer des gesetzlichen Grundwehrdienstes oder Zivildienstes entsprechenden Zeitraum. Die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder eines Freiwilligendienstes im Sinne des Satzes 1 Buchstabe c ist kein gleichgestellter Dienst im Sinne des Satzes 7. Verzögert sich die Schul- oder Berufsausbildung aus einem Grund, den die Waise nicht zu vertreten hat, so wird die Waisenrente entsprechend dem Zeitraum der nachgewiesenen Verzögerung länger gewährt.

(4)

Durch die Annahme der Waise als Kind bleibt ein Anspruch auf Waisenrente, der bis zur Annahme entstanden ist, unberührt.



(5)

Kommen für dieselbe Weise mehrere Waisenrenten nach diesem Gesetz oder Gesetzen, die eine entsprechende Anwendung dieses Gesetzes vorsehen, in Betracht, so wird nur eine Rente gewährt.

5.22 Hochschulrahmengesetz (HRG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geöndert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)

§ 1

Anwendungsbereich

Hochschulen im Sinne dieses Gesetzes sind die Universitöten, die Pödagogischen Hochschulen, die Kunsthochschulen, die Fachhochschulen und die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind. Dieses Gesetz betrifft, soweit dies in § 70 bestimmt ist, auch die staatlich anerkannten Hochschulen.

§ 32

Auswahlverfahren

(2)

Bis zu drei Zehntel der Studienplötze sind vorzubehalten für

1. Bewerber, für die die Versagung der Zulassung eine auöbergewöhnliche, insbesondere soziale Hörte bedeuten würde;
2. Bewerber, die sich auf Grund entsprechender Vorschriften verpflichtet haben, ihren Beruf in Bereichen besonderen öffentlichen Bedarfs auszuüben;
3. auslöndische und staatenlose Bewerber; Verpflichtungen auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen sind zu berücksichtigen;
4. Bewerber, die in einem anderen noch nicht abgeschlossenen Studiengang oder sonstigen gleichwertigen Ausbildungsg∠en nach Landesrecht die Qualifikation für das gew&ah;lte Studium (§ 27) erworben haben; ihre Auswahl erfolgt nach dem Grad der Qualifikation (§ 27). Diese Bewerber können im Verfahren nach Absatz 3 nicht zugelassen werden;
5. Bewerber, die bereits ein Studium in einem anderen Studiengang abgeschlossen haben (Zweitstudienbewerber). Die Auswahl erfolgt nach den Prüfungsergebnissen des Erststudiums und nach den für die Bewerbung für ein weiteres Studium maögeblichen Gründen. Diese Bewerber können im Verfahren nach Absatz 3 nicht zugelassen werden.

Das Landesrecht kann vorsehen, dass innerhalb der Quote nach Satz 1 Studienplötze für in der beruflichen Bildung qualifizierte Bewerber (§ 27 Abs. 2 Satz 2) vorbehalten werden; diese Bewerber werden im Verfahren nach Absatz 3 nicht zugelassen. Nicht in Anspruch genommene Studienplötze werden den Studienplötzen nach Absatz 3 zugeschlagen.

(3)

Die verbleibenden Studienplötze werden vergeben

1. zu einem Fünftel der Studienplötze an jeder Hochschule durch die Zentralstelle nach dem Grad der gemäß § 27 nachgewiesenen Qualifikation für das gew&ah;lte Studium. Qualifikationsgrade, die nur geringfügig voneinander abweichen, können als ranggleich behandelt werden. Die Lönder tragen dafür Sorge, dass die Nachweise innerhalb eines Landes und

im Verhältnis der Länder untereinander hinsichtlich der jeweiligen Anforderungen und Bewertungen vergleichbar sind. Solange die Vergleichbarkeit im Verhältnis der Länder untereinander nicht gewährleistet ist, werden für die Auswahl der Studienbewerberinnen und -bewerber Landesquoten gebildet. Die Quote eines Landes bemisst sich zu einem Drittel nach seinem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber für den betreffenden Studiengang (Bewerberanteil) und zu zwei Dritteln nach seinem Anteil an der Gesamtzahl der Achtzehn- bis unter Einundzwanzigjährigen (Bevölkerungsanteil); für die Länder Berlin, Bremen und Hamburg werden die sich danach ergebenden Quoten um drei Zehntel erhöht. Bei der Berechnung des Bewerberanteils werden nur Personen berücksichtigt, die eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen, die von allen Ländern gegenseitig anerkannt ist;

2. zu einem Fünftel der Studienplätze nach der Dauer der Zeit seit dem Erwerb der Qualifikation für den gewählten Studiengang nach § 27 (Wartezeit). Zeiten eines Studiums an einer Hochschule werden auf die Wartezeit nicht angerechnet; dies gilt erstmals für Studienzeiten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
3. im Übrigen von den Hochschulen nach dem Ergebnis eines Auswahlverfahrens. Die jeweilige Hochschule vergibt die Studienplätze in diesem Verfahren nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts insbesondere
 - a) nach dem Grad der Qualifikation nach § 27,
 - b) nach gewichteten Einzelnoten der Qualifikation nach § 27, die über die fachspezifische Eignung Auskunft geben,
 - c) nach dem Ergebnis eines fachspezifischen Studierfähigkeitstests,
 - d) nach der Art einer Berufsausbildung oder Berufstätigkeit,
 - e) nach dem Ergebnis eines von der Hochschule durchzuführenden Gesprächs mit den Bewerberinnen und Bewerbern, das Aufschluss über die Motivation der Bewerberin oder des Bewerbers und über die Identifikation mit dem gewählten Studium und dem angestrebten Beruf geben sowie zur Vermeidung von Fehlvorstellungen über die Anforderungen des Studiums dienen soll,
 - f) auf Grund einer Verbindung von Maßstäben nach den Buchstaben a bis e.

Bei der Auswahlentscheidung muss dem Grad der Qualifikation nach § 27 ein maßgeblicher Einfluss gegeben werden. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Auswahlverfahren kann begrenzt werden. In diesem Fall entscheidet die Hochschule über die Teilnahme nach einem der in Satz 2 Buchstabe a bis d genannten Maßstäbe, nach dem Grad der Ortspräferenz oder nach einer Verbindung dieser Maßstäbe. Bewerberinnen und Bewerber, die nach Nummer 1 oder 2 ausgewählt wurden, nehmen am Auswahlverfahren nicht teil.

§ 34 Benachteiligungsverbot

Den Bewerbern dürfen keine Nachteile entstehen



1. aus der Erfüllung von Dienstpflichten nach Artikel 12a des Grundgesetzes und der Übernahme solcher Dienstpflichten und entsprechender Dienstleistungen auf Zeit bis zur Dauer von drei Jahren,
 2. aus dem Dienst als Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfergesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2167),
 3. aus der Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres vom 17. August 1964 (BGBl. I S. 640) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Juli 2002 (BGBl. I S. 2596) oder eines freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Juli 2002 (BGBl. I S. 2600) oder im Rahmen eines von der Bundesregierung geförderten Modellprojektes oder
 4. aus der Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen bis zur Dauer von drei Jahren.
- Bei gleichem Rang nach § 32 Abs. 2 und 3 haben die Bewerber nach Satz 1 den Vorrang.

5.23 Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer (Arbeitsgenehmigungsverordnung - ArGV)

vom 17. September 1998 (BGBl. I S. 2899), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 7. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2814 iVm Bek. v. 26.1.2007 II 127)

§ 9 Arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung

Keiner Arbeitsgenehmigung bedürfen

1. die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgeführten Personen sowie leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist;
2. leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung in dem inländischen Konzern- oder Unternehmensteil auf der Vorstands-, Direktions- und Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Konzerns oder Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist, wenn die Beschäftigung im Rahmen des Personalaustausches zur Internationalisierung des Führungskreises erfolgt und die Dauer der Beschäftigung im Inland fünf Jahre nicht erreicht;
3. das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Personen- und Güterverkehr bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, wenn
 - a) das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist, oder
 - b) das Fahrzeug im Inland zugelassen ist für eine Tätigkeit der Arbeitnehmer im Linienverkehr mit Omnibussen;
4. die Besatzungen von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren für eine Tätigkeit bei Unternehmen mit Sitz im Inland;
5. Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Inland entsandt werden, um
 - a) Montage- und Instandhaltungsarbeiten oder Reparaturen an gelieferten, verwendungsfertigen Anlagen oder Maschinen auszuführen, die gewerblichen Zwecken dienen,
 - b) bestellt Anlagen, Maschinen und sonstige Sachen abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden,
 - c) im Rahmen von Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen einen Betriebslehrgang zu absolvieren,
 - d) unternehmenseigene Messestände oder Messestände für ein ausländisches Unternehmen, das im Sitzstaat des Arbeitgebers ansässig ist, aufzubauen, abzubauen und zu betreuen oder vergleichbare Dienstleistungen zu erbringen, die für keinen Geschäftspartner im Inland entgeltliche Leistungen sind, wenn im Inland an-

- sässigen Unternehmen in dem jeweils betroffenen Land die gleichen Rechte eingeräumt werden, wenn die Dauer der Beschäftigung drei Monate nicht übersteigt;
6. Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland in Vorträgen oder Darbietungen von besonderem wissenschaftlichen oder künstlerischen Wert oder bei Darbietungen sportlichen Charakters im Inland tätig werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate nicht übersteigt;
 7. Personen, die nur gelegentlich mit Tagesdarbietungen auftreten;
 8. Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten an Hochschulen oder wissenschaftliche Mitarbeiter an öffentlich-rechtlichen Forschungseinrichtungen oder an Forschungseinrichtungen, deren Finanzbedarf ausschließlich oder überwiegend von der öffentlichen Hand getragen wird oder an privaten Forschungseinrichtungen, wenn an der Beschäftigung des Ausländers wegen seiner besonderen fachlichen Kenntnisse auch ein öffentliches Interesse besteht, sowie Lehrpersonen an öffentlichen Schulen und an staatlich anerkannten privaten Ersatzschulen;
 9. Studenten und Schüler an Hochschulen und Fachschulen im Inland für eine vorübergehende Beschäftigung, Studenten und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen für eine Ferienbeschäftigung im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit sowie Studenten und Schüler für eine von einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit vermittelte Ferienbeschäftigung, wenn die Beschäftigung insgesamt drei Monate im Jahr nicht übersteigt;
 10. Personen für eine Tätigkeit in einer diplomatischen oder konsularischen Vertretung oder bei einer internationalen Organisation sowie private Hausangestellte von Mitgliedern diplomatischer und berufskonsularischer Vertretungen, wenn sie für den Aufenthalt zur Ausübung dieser Tätigkeit keiner Aufenthaltsgenehmigung bedürfen;
 11. Journalisten, Korrespondenten und Berichterstatter, die für ihren Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im Inland tätig werden und für die Ausübung dieser Tätigkeit vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung anerkannt sind;
 12. Berufssportler und -trainer, deren Einsatz in inländischen Sportvereinen oder vergleichbaren sportlichen Einrichtungen, soweit sie am Wettkampfsport teilnehmen, vorgesehen ist, wenn der zuständige Sportfachverband ihre sportliche Qualifikation oder ihre fachliche Eignung als Trainer bestätigt und der Verein oder die Einrichtung ein für den Lebensunterhalt ausreichendes Gehalt zahlt;
 13. Personen, die auf Grund des Artikels 6 Abs. 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (BGBl. 1961 II S. 1183, 1218) als Mitglieder einer Truppe, eines zivilen Gefolges oder als Angehörige vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit sind;
 14. Personen, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland als Arbeitnehmer im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden und unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland im Rahmen ihrer Beschäftigung vorübergehend im Inland tätig sind, wenn die Tätigkeit drei Monate nicht übersteigt;
 15. Studenten ausländischer Hoch- und Fachhochschulen für ein Praktikum bis zu sechs Monaten, wenn die Beschäftigung in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit dem Fachstudium des Praktikanten steht und im Rahmen eines internationalen Aus-



- tauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt;
16. Ausländer, die das 16. und noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, für die Teilnahme an einem freiwilligen Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres, im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Ökologischen Jahres oder im Rahmen eines vergleichbaren Programms der Europäischen Gemeinschaft;
 17. Personen während eines vorübergehenden Praktikums im Rahmen eines von der Europäischen Union finanziell geförderten Programms, wenn die Beschäftigung im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt.



- 6.0 Grundlagenpapiere zum FSJ in katholischer Trägerschaft
 - 6.1 Positionspapier
 - 6.2 Die Qualitätsoffensive im FSJ in katholischer Trägerschaft
 - 6.3 Qualität im Freiwilligen Sozialen Jahr in katholischer Trägerschaft – Mindeststandards für FSJ-Einsatzstellen

6.1 Positionspapier

Positionen und Perspektiven zum Freiwilligen Sozialen Jahr in katholischer Trägerschaft

Grundaussagen zum Freiwilligen Sozialen Jahr

Das FSJ in katholischer Trägerschaft wird auf Bundesebene vom Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und vom Deutschen Caritasverband (DCV) zusammen mit dem von ihm beauftragten Fachverband IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit gemeinsam getragen. Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und der Deutsche Caritasverband (DCV) leisten u. a. im Bundesarbeitskreis FSJ die Interessenvertretung und Lobbyarbeit gegenüber Bundesregierung und Politik, wozu unter anderem die Absicherung der Rahmenbedingungen gehört. Im Hinblick auf die regionalen Träger sind die Träger auf Bundesebene verantwortlich für Konzept- und Qualitätsentwicklung sowie Qualitätssicherung.

Der DCV übernimmt prioritär die Verantwortung für den Bereich der FSJ-Einsatzstellen, während der BDKJ auf Bundesebene prioritär für die Bildungsarbeit verantwortlich ist, unabhängig davon, wer in den Diözesen die FSJ Trägerverantwortung wahrnimmt.

Das vorliegende Positionspapier wurde von der Bundeskonferenz der Sozialreferent(inn)en erarbeitet. Die Sozialreferent(inn)en sind für die pädagogische Begleitung im FSJ zuständig. Das FSJ-Positionspapier gibt einen Überblick über das pädagogische Konzept der katholischen Träger und beschreibt die Rollen der im FSJ kooperierenden Partner, nämlich der Einsatzstellen, der FSJ-Freiwilligen und der FSJ-Träger. Zum anderen beschreibt das FSJ-Positionspapier die gemeinsamen Qualitätsstandards für das FSJ in katholischer Trägerschaft.

Das FSJ ist eine Maßnahme der Jugendbildungsarbeit, welche junge Menschen zu sozialem Engagement hinführt und sie zur Mitgestaltung unserer Gesellschaft befähigt und ihnen menschliche und religiöse Erfahrungen ermöglicht. Außerdem bieten die beiden katholischen Träger jungen Menschen mit dem FSJ die Möglichkeit, sich befristet im sozialen Bereich zu betätigen, dessen Wesen und Bedeutung kennen zu lernen und sich dabei über soziale Berufe zu informieren, soziale Berufsfelder kennen zu lernen und auch die persönliche Eignung für einen sozialen Beruf zu überprüfen. Immer mehr benachteiligte Jugendliche interessieren sich für das Freiwillige Soziale Jahr. Dieses stellt besondere Anforderungen an die Begleitung und Betreuung. Das FSJ ist aber grundsätzlich keine Maßnahme der Jugendsozialarbeit im Sinne des § 13 KJHG, auch wenn einige regionale Träger bewusst benachteiligte Jugendliche aufnehmen. Mitfinanziert aus dem KJP ist es eine Jugendbildungsmaßnahme, die den im FSJ-Gesetz definierten Bildungszielen verpflichtet ist und ein Angebot an junge Menschen bleiben muss, die ein soziales Bildungsjahr leisten wollen.

Auch aufgrund der hohen Jugendarbeitslosigkeit findet das FSJ bei vielen jungen Menschen zunehmendes Interesse. Das Freiwillige Soziale Jahr kann durchaus mithelfen, die Startchancen in das Erwerbsleben zu verbessern. Trotzdem ist das FSJ kein geeignetes Instrument gegen Jugendarbeitslosigkeit, auch wenn einige junge Menschen dieses Jahr als Alternative zur Arbeitslosigkeit wählen und einige regionale Träger Jugendliche gezielt in das FSJ aufnehmen, um ihnen das FSJ als Qualifizierungs- und Überbrückungsmöglichkeit zu bieten. Das Engagement im Freiwilligen Sozialen Jahr darf staatlicherseits nicht als Argument missbraucht werden für arbeitsmarktpolitische Tatenlosigkeit an anderer Stelle. Im Zuge des Kostenanstiegs und der Kürzung der öffentlichen Mittel haben viele Einrichtungen erhebliche Schwierigkeiten mit der Finanzierung ihres Fachpersonals. Sie könnten dem Versuch erliegen, Freiwillige nur noch als Arbeitskräfte unter Kosten-Nutzen-Erwägungen zu betrachten. Gleichwohl müssen die Interessen der sozialen Einrichtungen berücksichtigt werden, denn die Freiwilligen entlasten das Perso-

nal und schaffen so freie Kapazitäten für mehr zugewandte personale Arbeit. Durch die Spontaneität und Kreativität der Freiwilligen verändern sich Einsatzstellen. Bei allem Verständnis für die schwierige finanzielle Situation vieler sozialer Einrichtungen wäre es aber nicht hinzunehmen, wenn der Einsatz von FSJler(inne)n zu einem Arbeitsplatzabbau im Bereich der sozialen Berufe

führen würde. Gegenüber jungen Menschen, die aus einer sozial-beruflichen Orientierungsmotivation heraus Zugang zum FSJ finden, wäre dies ein besonders fataler Effekt. Ein Abbau von Fachkräften wäre auch gegenüber den Hilfsbedürftigen in sozialen Einrichtungen nicht zu verantworten.

Über 1.300 junge Menschen leisteten 1997 ein FSJ bei einem katholischen Träger. Es ist zu würdigen, dass in den letzten Jahren die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bereitgestellten Mittel für die Bildungsarbeit ständig erhöht wurden. Trotzdem gibt es 2–3 Mal soviel Bewerber(innen), wie es die staatlicherseits für die Bildungsarbeit im FSJ gewährten Zuschüsse zulassen. Daher fordern die katholischen Träger auch weiterhin den Ausbau der Förderung. Auch die Bundesländer und Kommunen müssen sich an der Finanzierung des Freiwilligen Sozialen Jahres stärker beteiligen.

Dort, wo die Bundesländer und die Kommunen Mittel für die Förderung von Einsatzstellen zur Verfügung stellen, ist es z. B. gelungen, Einsatzstellen im Bereich der Jugend(verbands)arbeit zu schaffen. Deshalb fordern die katholischen Träger, dass sich die Bundesländer und Kommunen für die Finanzierung von Einsatzstellen vor allem im Bereich der Jugendhilfe verantwortlich fühlen.

Das FSJ bietet als qualifizierte und bewährte praxisbegleitende soziale Bildungsmaßnahme eine hervorragende Chance, jungen Menschen in ihrer persönlichen, sozialen und beruflichen Entwicklung neue Perspektiven zu geben. Diese Chance muss erhalten bleiben und verdient uneingeschränkte Unterstützung, Förderung und Verbreitung.

1. Einleitung

Das Freiwillige Soziale Jahr hat sich seit seinen Anfängen in den 50er Jahren vom selbstlosen Dienst von jungen Frauen für die Gemeinschaft – dem so genannten „Jahr für Gott“ bzw. „Jahr für die Kirche“ zu einer praxisbegleitenden Maßnahme der Jugendbildungsarbeit weiterentwickelt, die Rahmenbedingungen und Handlungsfelder bietet, sich freiwillig für andere Menschen engagieren zu können. Das Freiwillige Soziale Jahr gewährt darüber hinaus Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, denn Einblick in soziale Arbeitsfelder kann zur Entscheidung für einen sozialen Beruf führen. Das Freiwillige Soziale Jahr ist vielfach eine von bewussten Entscheidungen geprägte wichtige Etappe auf dem Weg zu einer eigenständigen Lebensgestaltung und eine wichtige Phase der Erweiterung

der Lebenserfahrung, in der die FSJ-Freiwilligen u. a. erleben, dass das Einbringen der eigenen Person, des eigenen Engagements Veränderungen bewirken kann und dass ihr Einsatz eine Bereicherung für andere Menschen wie auch für sie persönlich ist. Diese Erfahrung prägt über das Freiwillige Soziale Jahr hinaus und hat Einflüsse auf die Kultur des freiwilligen Engagements in unserer Gesellschaft. Um dem Freiwilligen Sozialen Jahr einen verbindlichen Rahmen zu schaffen, wurde 1964 das Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres durch den Deutschen Bundestag beschlossen. Dieses Gesetz wurde seither mehrfach geändert und hat heute folgende Eckpunkte:

Das FSJ wird in der Regel zwischen der Vollendung des 17. und des 27. Lebensjahres für die Dauer von 12 zusammenhängenden Monaten geleistet. In Ausnahmefällen sieht das Gesetz auch den Einsatz von 16-Jährigen im FSJ vor.

Das FSJ wird ganztätig als pflegerische, erzieherische und hauswirtschaftliche Hilfstätigkeit geleistet (z. B. in Einrichtungen der Gesundheits-, der Jugend-, der Behinderten- und Altenhilfe, auch in Sozialstationen und in verschiedenen sozialen Projekten).

Das FSJ wird pädagogisch begleitet (Seminare mit einer Gesamtdauer von mindestens 25 Tagen, individuelle Begleitung durch pädagogische Kräfte mit Unterstützung durch die Einsatzstelle).

Den Freiwilligen wird ein angemessenes Taschengeld sowie Sozialversicherung gewährt und notwendige Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung.

Das Freiwillige Soziale Jahr kann auch im europäischen Ausland geleistet werden. Jährlich leisten in Deutschland über 8.300 Jugendliche und junge Erwachsene ein FSJ. Davon entscheiden sich über 1.300 für ein FSJ bei den katholischen Trägern Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ), Caritasverband, IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit, (Erz-)Bischöfliches Jugendamt, Jesuit European Volunteers (JEV) oder Malteser-Hilfsdienst, die z. T. auf Diözesan- oder Landesebene Arbeitsgemeinschaften für das Freiwillige Soziale Jahr bilden.

2. Die Freiwilligen im FSJ

Das FSJ als praxisbegleitende Maßnahme der Jugendbildungsarbeit richtet sich an junge Frauen und Männer im Alter von 17 bis 27 Jahren (in Ausnahmefällen ab 16 Jahre), die sich sozial engagieren wollen; 90 Prozent der FSJ-Freiwilligen sind Frauen. Das FSJ ist finanziell so abzuschließen, dass es allen Interessierten, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, ihrem Schulabschluss, ihrer Vorerfahrungen, ihrer Ausbildung und ihren beruflichen Plänen offen steht. Das FSJ in katholischer Trägerschaft ist grundsätzlich offen für Menschen unterschiedlicher Nationalität, Religion und Weltanschauung

... in einer sich verändernden Gesellschaft

Die Gesellschaft ist geprägt durch Individualisierungs- und Pluralisierungstendenzen – traditionelle Milieus lösen sich auf. Jungen Menschen stehen in unserer Gesellschaft viele Möglichkeiten der Lebensgestaltung offen. Sie müssen und können Entscheidungen oftmals losgelöst von sozialer Kontrolle und traditionellen Bindungen treffen.

... und ihre Motivationen

Als häufigste Motivation, ein Freiwilliges Soziales Jahr zu leisten, nennen die FSJ-Freiwilligen vor allem den Wunsch, ein soziales Berufsfeld zu erkunden, bessere Berufschancen zu erwerben, ein Wartejahr sinnvoll zu überbrücken sowie sich vom Elternhaus abzulösen und zu einer eigenständigen Lebensgestaltung zu finden. Die meisten FSJ-Freiwilligen wollen anderen Menschen helfen. Die Motivation, ein FSJ zu leisten, wird zunehmend durch die sich verschlechternde Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt beeinflusst. Junge Menschen interessieren sich für ein Freiwilliges Soziales Jahr, um die Übergangssituation zwischen Schule und Ausbildung bzw. Studium sinnvoll zu nutzen oder um eine berufliche Neuorientierung zu suchen. Die meisten nutzen das FSJ zu sozialem Lernen. Aktuelle Probleme der Lebensbewältigung sowie die Gestaltung von Beziehungen haben in der Bildungsarbeit des FSJ deshalb einen hohen Stellenwert.

3. Die Einrichtungen

Das Gesetz definiert, welche Einrichtungen als Einsatzstellen für das Freiwillige Soziale Jahr geeignet sind: „Einrichtungen der Wohlfahrtspflege einschließlich der Jugendhilfe oder in Einrichtungen der Gesundheitshilfe ..., vor allem in Krankenanstalten, Altersheimen, Kinderheimen, Kindertagesstätten, Jugendzentren, Einrichtungen zum Schutz von Mädchen und Frauen vor Gewalt, Erholungsheimen sowie in Einrichtungen für körperlich oder geistig behinderte Kinder und in Einrichtungen der Familienhilfe.“ Darüber hinaus sollen neue geeignete Einsatzbereiche erschlossen werden. Neue geeignete Einsatzstellen bietet vor allem der Bereich der Jugendhilfe und Jugend(verbands)arbeit. Allerdings grenzen sich die katholischen Träger von einem Einsatz in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung und einem Einsatz in Familien ohne Anbindung an eine Einrichtung der Familienhilfe ab, weil eine enge Anbindung an eine fachliche Anleitung notwendig ist und der Einsatz in beiden Bereichen für die FSJ-Freiwilligen eine Überforderung sein kann. Die jungen Menschen sollen zusätzlich zu den in den Einrichtungen hauptberuflichen Mitarbeiter(inne)n eingesetzt werden. Durch ihre unterstützenden Tätigkeiten ermöglichen sie ein Mehr an Zuwendungen und Angeboten. In der Erfüllung dieser Aufgaben stellen die FSJ-

Freiwilligen eine Bereicherung im routinierten Tagesablauf dar. Die FSJ-Freiwilligen zeigen damit auch gleichzeitig die Bereitschaft zu Verantwortung und Solidarität. Die Einrichtungen wissen es zu schätzen, dass sie freiwillige, hoch motivierte Hilfskräfte sind, die klar begrenzte Aufgaben übernehmen, durch die sie die Fachkräfte entlasten. Dies bedeutet eine Freisetzung von Kapazitäten für mehr zugewandte personale Arbeiten. Die Freiwilligen ihrerseits wachsen an dieser Herausforderung und können gleichzeitig ihre Eignung für einen sozialen Beruf erproben. Ihnen soll die Möglichkeit eingeräumt werden, eigene Erfahrungen zu machen, Vorgefundenes zu hinterfragen, ihre Meinung zu äußern, Initiativen und eigene Entscheidungen zu wagen und zu verantworten. Die fachliche Einarbeitung und Anleitung sicherzustellen, ist Aufgabe der Einrichtungen. Um den Arbeitsalltag und Konflikte zu bewältigen und um Grenzsituationen durchzustehen, ist jedoch eine persönliche Begleitung auch in den Einrichtungen unverzichtbar. Vor allem den zuständigen Leitungs- und Anleitungskräften der Einrichtungen kommt in dieser Hinsicht ein erhöhtes Maß an Aufmerksamkeit, Verständnis und pädagogischer Verantwortung zu. Damit tragen die Einrichtungen erheblich dazu bei, dass die FSJ-Freiwilligen ihre Persönlichkeit entwickeln und an sozialer Kompetenz gewinnen.

4. Der Träger

Die im Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres genannten Träger sind verantwortlich für die Durchführung des Freiwilligen Sozialen Jahres. Als geborene Träger sind die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossenen Verbände und ihre Untergliederungen, die Kirchen und die Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts genannt. Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und der Deutsche Caritasverband (DCV) vertreten als Bundesstellen die Interessen der diözesanen katholischen Träger. Die regelmäßig stattfindenden Treffen der diözesanen katholischen Träger dienen dem Erfahrungsaustausch, der Qualitätssicherung und der Weiterentwicklung von Standards. Zu den wichtigsten Aufgaben der diözesanen katholischen Träger gehört die Konzeption und Durchführung der begleitenden Bildungsarbeit, das Bewerbungsverfahren, die Kooperation mit Einrichtungen und die persönliche Begleitung der FSJ-Freiwilligen während des FSJ. Im Bewerbungsgespräch geht es um die Klärung der Motivation und die Wünsche der Bewerber(innen) sowie die gegenseitigen Erwartungen von Bewerber(in) und FSJ-Träger. Die Kooperation zwischen dem Träger und den Einrichtungen ist Voraussetzung für das Gelingen des FSJ. Der FSJ-Träger informiert über Ziele und Inhalte des FSJ und bietet den Einrichtungen Beratung und Hilfen für die qualifizierte Begleitung und Anleitung an. Der FSJ Träger informiert über die Rahmenbedingungen für die Anleitung. Bei Konflikten zwischen Einrichtungen und Freiwilligen übernimmt der Träger die Rolle des Vermittlers. Die personelle Begleitung der FSJ-Freiwilligen beinhaltet Einsatzstellenbesuche, Beratung in Konfliktsituationen und Begleitung in den Seminaren. Die Hauptverantwortung für die Konzeptionierung und Durchführung der Bildungsarbeit liegt beim Träger.

5. Die Bildungsarbeit

... will Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen wecken

Die Bildungsarbeit im FSJ hat zum Ziel, das Interesse an gesellschaftlichen und politischen Zusammenhängen zu wecken, zur Auseinandersetzung zu motivieren und zur Einmischung in politische Prozesse zu befähigen. Grundlage des sozialen und politischen Lernens im FSJ ist der Dienst in den Einrichtungen, die Reflexion dieses Einsatzes und die Interaktion in den Seminargruppen. Ausgehend von der individuellen Situation der FSJ-Freiwilligen wird die politische und gesellschaftliche Realität in den Blick genommen. Die im Einsatzfeld gemachten Erfahrungen werden in der Bildungsarbeit aufgearbeitet, die Interaktionsprozesse in den Seminargruppen reflektiert. Die Freiwilligen können sich auf dieser Grundlage mit den sozialen und politischen Bedingungen unserer Gesellschaft auseinandersetzen. Die Auseinandersetzung bewirkt eine Sensibilisierung für die Fragen nach den Ursachen unserer sozialen Probleme, die Erarbeitung eigener Standpunkte, die Entwicklung politischer Handlungsperspektiven und die Ermutigung zur gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme und Solidarität. Möglichkeiten zur Einmischung

und zur Vertretung eigener Interessen werden mit der Gruppe gemeinsam gesucht und zum Teil auch verwirklicht.

... will die Persönlichkeitsbildung fördern

Dies geschieht sowohl durch die Bildungsarbeit in den Seminaren als auch durch die praktische Tätigkeit in den Einrichtungen und die Erfahrungen im Umgang mit Menschen. Aspekte sind die Persönlichkeitsbildung, die Erweiterung der Selbstkompetenz, der sozialen Kompetenz und des Bewusstseins der Mitverantwortung für das Gemeinwohl. Selbstkompetenz meint, dass die Freiwilligen sich eine eigene Meinung bilden, Verantwortung für sich selbst übernehmen, eigenes Handeln, Verhalten und Einstellung kritisch hinterfragen, eigenes Handeln bewusst erleben, eine realistische Selbsteinschätzung lernen und eigene Grenzen kennen und akzeptieren lernen. Selbstkompetenz meint auch die Entwicklung einer eigenen persönlichen und beruflichen Perspektive im Laufe des FSJ. Im Hinblick auf die praktische Tätigkeit im FSJ und auf die Entwicklung einer Berufsvorstellung im sozialen Bereich ist die Auseinandersetzung aller Teilnehmer(innen) am FSJ mit ihrer Rolle als Helfende ein wichtiges Ziel der Bildungsarbeit. Aufgabe der Bildungsarbeit ist es, die in den Seminaren behandelten Themen auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten zu bearbeiten und die spezifisch weiblichen und männlichen Lebensentwürfe zu reflektieren. Aufgabe der Bildungsarbeit ist es, soziale Kompetenz zu vermitteln, dies meint, dass die FSJ-Freiwilligen sich selbst und das soziale Umfeld bewusst wahrnehmen und in Beziehung setzen. Dazu gehört das Erlernen von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Entscheidungs- und Kritik- sowie Konfliktfähigkeit. Die Begegnung mit verschiedenen schwierigen Lebenslagen der jeweiligen Klienten in der Einsatzstelle während des FSJ kann zu Grenzsituationen führen, die sich auf die gesamte Lebensrealität der jungen Menschen beziehen, und führt dann zu einem stärkeren Bewusstsein für die sozialen gesellschaftlichen Probleme. Durch das persönliche Engagement und die Auseinandersetzung mit sich selbst, das Erfahren der eigenen Grenzen und Möglichkeiten, die Konfrontation mit sozialen Problemen und die Fragen nach den Ursachen können die verschiedensten Entwicklungen bei den FSJ-Freiwilligen in Gang gesetzt werden. Aufgrund dieser Auseinandersetzung machen viele den Versuch, die Bedingungen ihrer Umwelt aktiv mit zu gestalten.

... ermöglicht eine berufliche Orientierung

Junge Menschen interessieren sich immer stärker für das FSJ, weil sie darin eine Chance für ihre eigene berufliche Orientierung erkennen. Auch in der Bildungsarbeit wird ein Beitrag zur beruflichen Orientierung geleistet. Das FSJ bietet Unterstützung für junge Menschen, die ihre Eignung für einen sozialen Beruf prüfen wollen. Das FSJ wird hauptsächlich von jungen Frauen genutzt. Deshalb muss die Bildungsarbeit junger Frauen im FSJ so gestaltet werden, dass sie ihren Wunsch nach einem Beruf im erzieherischen oder pflegerischen – und damit traditionell weiblichen Bereich – reflektieren und auf einer neuen Grundlage entscheiden können. Dies bedeutet, dass aus tradierter Sozialisation erwachsene Berufswünsche von Frauen und gesellschaftliche Erwartungen an Frauen bezüglich ihrer Berufswahl bewusst gemacht werden. Ziel ist es, dass eine Entscheidung für oder gegen einen sozialen Beruf möglichst eigenverantwortlich durch die Freiwilligen begründet und erhärtet wird.

... ermöglicht soziales Lernen in der Gruppe

Die Erfahrungen der jungen Menschen beim Dienst in sozialen Einrichtungen bilden die Lerngrundlage der begleitenden Bildungsarbeit und werden in der Gruppe aufgearbeitet. Das FSJ ermöglicht soziales Lernen in der Gruppe. Die Gruppe ist nicht nur eine äußere Bedingung für die Bildungsarbeit im FSJ, sondern ist ein wichtiges Element zur Erreichung der Bildungsziele. Das Gelingen der Gruppenarbeit ist als Ziel der Seminararbeit zu begreifen. Durch die Gruppenarbeit kann wirksame Unterstützung gegeben werden, dass die/der Einzelne sich entwickelt, dass sich das Miteinander aller verbessert, sich Kontakt und Zusammenarbeit vertiefen, die Teilnehmer(innen) sich selbst und ihre Fähigkeiten entfalten können und Werte wie Selbständigkeit, Partnerschaft und Solidarität so zu einer Grundlage einer reflektierten Gruppe werden.

... ermöglicht das Lernen von Beteiligung und Mitbestimmung

Die Lebenssituation und die Interessen von Jugendlichen finden in politischen Entscheidungsprozessen sehr wenig Berücksichtigung. Das FSJ will die FSJ-Freiwilligen ermutigen, sich als handelnde und gestaltende Menschen in unserer Gesellschaft zu begreifen und sich einzubringen. In den Seminaren können die jungen Menschen lernen, die Durchsetzung ihrer Ziele zu planen und umzusetzen. Die FSJ-Freiwilligen können sich aktiv in die Vorbereitung und Durchführung der Seminare einbringen. Sie können die Themen mitbestimmen, bereiten Seminarteile und/oder Projektwochen eigenverantwortlich vor.

... ermöglicht Erfahrungen gelebten Glaubens

Die Grundlage des FSJ in katholischer Trägerschaft ist begründet in einem christlichen Glaubensverständnis und Menschenbild. Daraus hergeleitete sozial-ethische Werte und Anforderungen können dabei individuelle als auch gesamtgesellschaftliche Handlungsorientierungen bieten. Gerade deshalb ist das FSJ in katholischer Trägerschaft ein Angebot an alle, auch an die konfessionell nicht gebundenen Interessierten.

Die Begegnung mit Menschen, die ihr Leben an christlichen Grundwerten orientieren und sich von daher engagiert mit den sozialen Bedingungen unserer Gesellschaft auseinandersetzen, kann eine entscheidende Hilfe in der Zielfindung und Zielsetzung für das Leben der FSJ-Freiwilligen sein. Die Bildungsarbeit bietet Erfahrungsräume, um die eigene Spiritualität zu entdecken bzw. zu vertiefen. Es besteht die Möglichkeit, unterschiedliche Formen von Liturgie (neu) zu erleben und religiöse Fragestellungen zu thematisieren. Der hohe Anteil weiblicher FSJ-Freiwilliger findet bei der Gestaltung der religiösen Elemente besondere Berücksichtigung. Perspektive In dieser Form bietet das Freiwillige Soziale Jahr als qualifizierte und bewährte praxisbegleitende soziale Bildungsmaßnahme eine hervorragende Chance, jungen Menschen in ihrer beruflichen, politischen, sozialen, persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung neue Perspektiven zu geben.

Anmerkung des Herausgebers: das Positionspapier wurde 1997 verabschiedet

6.2 Die Qualitätsoffensive im FSJ in katholischer Trägerschaft

Unsere Mindeststandards zur Qualitätsentwicklung

1. Vorwort

Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) wird durchgeführt auf Grundlage des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG) vom 16. Mai 2008.

Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) in katholischer Trägerschaft wird auf Bundesebene vom Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und vom Deutschen Caritasverband (DCV) gemeinsam getragen. Jährlich leisten insgesamt über 3.500 junge Menschen bei einem regionalen katholischen Träger ein FSJ. Die diözesanen katholischen Träger gehören zum BDKJ, zur Caritas, zu IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit oder (Erz-)bischöflichen Jugendämtern, sie bilden zum Teil auf Diözesan- oder Landesebene Arbeitsgemeinschaften für das FSJ. Weitere katholische Träger sind bundesweit tätig. Im Hinblick auf die regionalen Träger sind die bundeszentralen Träger verantwortlich für Konzept- und Qualitätsentwicklung sowie Qualitätssicherung. Aus diesem Grunde haben die FSJ-Träger in den Jahren 1997 bis 1999 "Positionen und Perspektiven zum FSJ in katholischer Trägerschaft" erarbeitet. Sie geben einen Überblick über das pädagogische Rahmenkonzept und beschreiben die Rollen der im katholischen FSJ kooperierenden Partner. Zum anderen beschreiben sie die gemeinsamen Qualitätskriterien für das FSJ in katholischer Trägerschaft.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Qualitätsentwicklung ist die Bereitschaft, die eigenen Konzepte, die jeweiligen Arbeitsformen, die methodischen Ansätze und die Struktur des Ganzen immer wieder kritisch zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Ein Wandel gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen, eine Veränderung der Lebenssituation der Jugendlichen und auch engere finanzielle Spielräume sind Anlässe, über Konzepte und Arbeitsstrukturen nachzudenken und sie entsprechend anzupassen.

Die im FSJ-Positionspapier genannten Qualitätskriterien standen am Beginn des Prozesses, Mindeststandards für das katholische FSJ zu definieren, die Ausdruck der Qualität des FSJ in katholischer Trägerschaft sind. Die FSJ-Mindeststandards wurden im Konsens auf der FSJ-Mittlempfängerkonferenz von allen regionalen katholischen FSJ-Trägern verabschiedet. Bei den FSJ-Mindeststandards handelt es sich um Zielvereinbarungen, die von allen regionalen Trägern eingehalten werden müssen. Die gestiegene Anzahl der Freiwilligen bei gleichzeitig schwierig werdender finanzieller Ausstattung führte bereits im Jahr 2005 zu der Frage, ob die Qualität des FSJ in katholischer Trägerschaft auch anders als mit den formulierten Mindeststandards erreicht werden kann. Die Veränderung der gesetzlichen Grundlage mit der Schaffung des Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG vom 16. Mai 2008 machte erneut eine Überprüfung der beschlossenen Mindeststandards notwendig. Die katholischen FSJ-Träger legen nun leicht überarbeitete und dem Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG angepasste Mindeststandards vor.

Die formulierten Mindeststandards decken nicht das ganze Spektrum der Leistungen im FSJ ab. Die Träger des FSJ in katholischer Trägerschaft legen deshalb auf folgende Vorbemerkungen besonderen Wert:

Das FSJ fördert die Persönlichkeitsbildung. Das FSJ wird als an Lernzielen orientierte und überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet. Es dient der Orientierung und Persönlichkeitsbildung junger Menschen und ist eine Maßnahme der Ju-

gendbildung. Das FSJ fördert den Kompetenzerwerb sowie die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der jungen Menschen. Dies geschieht sowohl durch die Bildungsarbeit in den Seminaren als auch durch die praktische Tätigkeit in den Einrichtungen und die Erfahrungen im Umgang mit Menschen. Aspekte der Persönlichkeitsbildung sind die Erweiterung der Selbstkompetenz, der sozialen Kompetenz und des Bewusstseins der Mitverantwortung für das Gemeinwohl. Selbstkompetenz beinhaltet, dass die FSJ-Freiwilligen sich eine eigene Meinung bilden, Verantwortung für sich selbst übernehmen, Verhalten und Einstellung kritisch hinterfragen, eigenes Handeln bewusst erleben, eine realistische Selbsteinschätzung lernen und eigene Grenzen kennen und akzeptieren lernen. Selbstkompetenz meint auch die Entwicklung einer eigenen persönlichen und beruflichen Perspektive im Laufe des FSJ.

Das FSJ vermittelt soziale Kompetenz. Dies meint, dass die FSJ-Freiwilligen sich selbst und das soziale Umfeld bewusst wahrnehmen und sich dazu in Beziehung setzen. Dazu gehört das Erlernen von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Entscheidungs-, Kritik- sowie Konfliktfähigkeit.

Die Begegnung mit verschiedenen schwierigen Lebenslagen der jeweiligen Klientinnen und Klienten in der Einsatzstelle während des FSJ kann zu Grenzsituationen führen, die sich auf die gesamte Lebensrealität der jungen Menschen beziehen, und in der Folge zu einem stärkeren Bewusstsein für die sozialen gesellschaftlichen Probleme führt. Durch das persönliche Engagement und die Auseinandersetzung mit sich selbst, das Erfahren der eigenen Grenzen und Möglichkeiten, die Konfrontation mit sozialen Problemen und die Fragen nach den Ursachen können die verschiedensten Entwicklungen bei den FSJ-Freiwilligen in Gang gesetzt werden.

Das FSJ ermöglicht soziales Lernen in der Gruppe. Die Erfahrungen der jungen Menschen beim Dienst in sozialen Einrichtungen bilden die Lerngrundlage der begleitenden Bildungsarbeit und werden in der Gruppe aufgearbeitet. Die Gruppe ist nicht nur eine äußere Bedingung für die Bildungsarbeit im FSJ, sondern ist ein wichtiges Element zum Erreichen der Bildungsziele. Das Gelingen der Gruppenarbeit ist als Ziel der Seminararbeit zu begreifen. Durch die Gruppenarbeit kann wirksame Unterstützung gegeben werden, damit der/die Einzelne sich entwickelt, dass sich das Miteinander aller verbessert, sich Kontakt und Zusammenarbeit vertiefen, die FSJ-Freiwilligen sich selbst und ihre Fähigkeiten entfalten können und Werte wie Selbstständigkeit, Partnerschaft und Solidarität so zur Grundlage einer reflektierten Gruppe werden. Die Gruppe bietet ebenso wie das Team in der Einsatzstelle Raum für informelle Lernprozesse.

Das FSJ ermöglicht eine berufliche Orientierung. Junge Menschen interessieren sich immer stärker für das FSJ, weil sie darin eine Chance für die Entwicklung ihrer eigenen beruflichen Orientierung erkennen. Auch in der Bildungsarbeit wird ein Beitrag dazu geleistet, damit die FSJ-Freiwilligen zu einer tragfähigen Entscheidung über ihre beruflichen Vorstellungen gelangen. Zudem bietet das FSJ jungen Menschen Unterstützung an, die ihre Eignung für einen sozialen Beruf prüfen wollen.

Das FSJ ist eine besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements. Das FSJ ist geeignet, die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung zu fördern und demokratische Kompetenzen zu entwickeln. Das FSJ bietet neben persönlichen, berufsorientierenden und interkulturellen Lernchancen auch Gelegenheiten zum Lernen von Engagement und Gemeinsinn. Die FSJ-Träger entwickeln Konzepte, wie sich das Profil des FSJ als Teil des bürgerschaftlichen Engagements nach innen und außen stärker konturieren lässt.

Das FSJ fördert die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen. In einer Lebensphase in der sich junge Menschen mit der eigenen Identität verstärkt auseinandersetzen, wollen die Katholischen FSJ-Träger Jugendlichen die Chance für eine Auseinandersetzung mit der eigenen und mit fremden Kulturen bieten und diese positiv begleiten. Unsere Gesellschaft ist de facto multikulturell, die Begegnung mit Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen ist Alltag. Ob diese Begegnung gelingt, hängt mit davon ab, ob Kompetenzen für den Umgang mit kultureller Vielfalt vorhanden sind. Die Vermittlung interkultureller Erfahrungen und die Vermittlung interkultureller Kompetenzen ist Bestandteil der Seminararbeit und Querschnittsaufgabe der

Bildungsseminare im FSJ. Unter interkultureller Kompetenz wird die Fähigkeit verstanden, sich der eigenen kulturellen Prägung bewusst zu werden, die eigene Wahrnehmung zu reflektieren, Unterschiede zwischen sich und den anderen wahrzunehmen und mit dem Anderssein des Gegenübers einfühlsam, respektvoll und nicht diskriminierend umgehen zu können. Interkulturelle Kompetenz bezieht sich nicht nur auf den Umgang und die Begegnung von Menschen mit unterschiedlicher nationaler Herkunft und unterschiedlichen nationalen Kulturen, sondern auch auf die Begegnung zwischen Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft, unterschiedlicher Lebensweisen, die Begegnung zwischen Menschen mit unterschiedlichen Werten und Normen, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung.

Das FSJ ist offen für alle jungen Menschen, die ein FSJ bei einem katholischen Träger leisten wollen; es ist auch offen für Personen, die konfessionell nicht gebunden sind und für Angehörige anderer Konfessionen und Religionen.

Das Freiwillige Soziale Jahr ist im Grundsatz ein Angebot für alle jungen Menschen im Alter von 16¹ bis 27 Jahren.² Die katholischen FSJ-Träger wollen damit auch benachteiligten jungen Menschen im FSJ eine Perspektive geben. Deshalb verpflichten sie sich junge Menschen aus bildungsarmen, partizipationsfernen und benachteiligten Milieus sowie junge Menschen mit Migrationshintergrund in das FSJ zu integrieren. Damit wollen die FSJ Träger auch zu einer Stärkung der Berufsorientierung und einer Verbesserung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Menschen beitragen.

Im FSJ sind überwiegend junge Frauen tätig. Mädchen- und frauenpolitische Aspekte finden deshalb bei der Themenwahl, Bearbeitung und Gestaltung der Bildungsarbeit im FSJ eine besondere Berücksichtigung. Gender-Aspekte werden bei der Begleitung der FSJ-Freiwilligen berücksichtigt.

Das FSJ ist diakonische Jugendarbeit. Die katholischen FSJ-Träger legen besonderen Wert auf die diakonische Dimension ihres Angebotes. Dem Angebot des FSJ in katholischer Trägerschaft liegt der Synodenbeschluss „Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit“ zugrunde. Der Synodenbeschluss stellt die gesamte kirchliche Jugendarbeit und damit auch das FSJ unter das Vorzeichen der Diakonie. In der Einleitung zum Beschluss heißt es: "Jugendarbeit ist daher zugleich Dienst der Kirche an der Jugend überhaupt und Dienst an der Jugend in der Kirche. Sie ist immer zugleich ein Dienst am einzelnen jungen Menschen und ein Dienst an der Gesellschaft, deren Schicksal davon abhängt, wie die Generationen miteinander zu leben und zu arbeiten verstehen".

Die gesellschaftliche Dimension der diakonischen Jugendarbeit stellt sich in den Widersprüchen und Ungerechtigkeiten unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit dar. Die individuelle Dimension der diakonischen Jugendarbeit ist die Frage nach dem Sinn der eigenen Existenz, der Suche nach Glück, Angenommensein und Identität. Die kirchliche Dimension der diakonischen Jugendarbeit hat die Glaubensvermittlung zum Ziel. "Darum muss Jugendarbeit der Christen selbstloser Dienst an dem jungen Menschen und an der Gestaltung einer Gesellschaft sein, die von den Heranwachsenden als sinnvoll und menschenwürdig erfahren werden kann. Ihr Ziel ist nicht Rekrutierung, sondern Motivation und Befähigung, das Leben am Weg Jesu zu orientieren".

FSJ-Träger und Einsatzstelle verfolgen die Ziele des FSJ gemeinsam. Der FSJ-Träger achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Qualitätsstandards. Er stellt sicher, dass die „Mindeststandards für FSJ-Einsatzstellen“ eingehalten werden.

¹ Nach Vollendung der Vollzeitschulpflicht: In einigen Bundesländern kann dieses auch schon mit 15 Jahren der Fall sein.

² Im JFDG heißt es: „die Vollzeitschulpflicht erfüllt, aber das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“. In einigen Bundesländern können junge Menschen schon mit 15 Jahren die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben!

2. Begleitung durch den Träger

2.1 Begleitung außerhalb der Seminararbeit

Rahmenziele

Zu den wesentlichen Aufgaben der diözesanen katholischen Träger gehört die persönliche Begleitung der FSJ-Freiwilligen während des FSJ.

Mindeststandards

Der Träger stellt sicher,

- dass die konzeptionellen Rahmenbedingungen der pädagogischen Begleitung in einem Konzept schriftlich verfasst werden, welches regelmäßig überprüft und aktualisiert wird.
- dass ein persönliches Bewerbungsgespräch geführt wird.
- dass den bewerber-/innenorientierten und strukturierten Bewerbungsgesprächen Kriterien zugrunde gelegt werden, durch die die jeweilige Entscheidung trägerintern transparent gemacht werden kann.
- dass bei der Vermittlung auch die Interessen und Gegebenheiten der jeweiligen Einsatzstelle berücksichtigt werden.
- dass er sich bis zum Abschluss des Bewerbungsverfahrens verantwortlich zeigt.
- dass Gespräche und Reflexionsangebote mit Anleitungspersonen und Freiwilligen stattfinden. Eine bewährte Form ist der Einsatzstellenbesuch.
- dass die FSJ-Bildungsreferent/innen den FSJ-Freiwilligen für die Arbeit betreffende Fragen, sowie bei Problemen und Konflikten in der Einsatzstelle im Gespräch zur Verfügung stehen.
- dass bei persönlichen Fragen und Krisensituationen der FSJ-Freiwilligen auf Anfrage ein Klärungsgespräch angeboten und vermittelt wird; wenn nötig und gewünscht erfolgt eine Vermittlung an zuständige Fachberatungsstellen.
- dass die FSJ-Bildungsreferent/innen für Beratung und Unterstützung der Anleiter/innen in den Einsatzstellen und den Stellenleitungen zur Verfügung stehen.
- dass der/die Bildungsreferent/in regelmäßig über das Büro erreichbar ist.
- dass Anfragen zügig bearbeitet werden.
- dass im Falle einer vorzeitigen Kündigung ein Gespräch über die Gründe und den Entscheidungsprozeß, der zur Kündigung geführt hat, stattfindet und gegebenenfalls ein Auswertungsgespräch zwischen Träger, Einsatzstelle und der/dem betreffenden FSJ-Freiwilligen stattfindet.
- dass auf Wunsch diesen FSJ-Freiwilligen Beratung und Hilfe bei der Weitervermittlung angeboten wird.
- dass mindestens eine hauptberufliche Fachkraft pro Träger an der Bundestagung der FSJ-Bildungsreferent/innen als bundeszentrale Qualifizierungsmaßnahme teilnimmt.

2.2 Begleitung in der Seminararbeit

Rahmenziele

- Die Bildungsarbeit im FSJ will Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen wecken und die Persönlichkeitsbildung fördern. Themen der Bildungsarbeit sind:
 - der Dienst in den Einsatzstellen und dessen Reflexion
 - die individuelle Situation der FSJ-Freiwilligen sowie die Interaktionsprozesse in den Seminargruppen
 - von den FSJ-Freiwilligen selbst gewählte Themenbereiche in ihrer jeweiligen politischen, gesellschaftlichen und biographischen Relevanz.
- Die Bildungsarbeit ermöglicht:
 - eine berufliche Orientierung der FSJ-Freiwilligen

- soziales Lernen in der Gruppe
- Lernen von Beteiligung und Mitbestimmung
- Erfahrungen lebendigen Glaubens
- Kompetenzerwerb und Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit

Mindeststandards

Der Träger stellt sicher,

- dass ein schriftlich verfasstes Seminarkonzept vorliegt, welches
 - die pädagogische Begleitung während der Seminare
 - die Praxisreflexion
 - die soziale, politische, religiöse und interkulturelle Bildung
 - die Persönlichkeitsbildung, berufliche Orientierung und Geschlechtergerechtigkeit und
 - die Partizipationsmöglichkeiten beschreibt.
- dass das Konzept regelmäßig überprüft und aktualisiert wird.
- dass während des Freiwilligen Sozialen Jahres bezogen auf ein Jahr mindestens 25 Bildungstage durchgeführt werden, davon bestehen das Einführungsseminar, das Abschlussseminar und mindestens ein Zwischenseminar aus fünf zusammenhängenden Tagen. Die anderen Seminare finden mehrtägig statt. Bei einer kürzeren FSJ-Dauer sind diese Regelungen anteilig umzusetzen.
- dass im Falle einer Verlängerung der FSJ-Vereinbarung auf bis zu 18 Monate entsprechend des Jugendfreiwilligendienstgesetzes ein Seminartag pro Verlängerungsmonat angeboten wird.
- dass während der Seminare die Praxiserfahrungen der FSJ-Freiwilligen in den Einsatzstellen reflektiert werden. Dies geschieht unter der Berücksichtigung der Situation der FSJ-Freiwilligen und der Situation der Einrichtungen. Die Praxisreflexion zielt sowohl auf eine Standortbestimmung erworbener und noch zu erwerbender Fähigkeiten als auch in Konfliktfällen auf eine gemeinsame Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten.
- dass in den Seminaren Themen entsprechend dem Seminarkonzept bearbeitet werden. Die Seminararbeit stellt eine den Interessensschwerpunkten der FSJ-Freiwilligen entsprechende Balance der in Punkt 1 genannten Bildungsinhalte sicher. Basis ist das Verständnis des Lernort „Gruppe“ als ein Mikrokosmos, in dem sich gesamtgesellschaftliche Problemlagen spiegeln und aufarbeiten lassen.
- dass in den Seminaren Partizipation FSJ-Freiwilligen, z.B. durch Mitarbeit in einer Vorbereitungsgruppe, möglich wird.
- dass die pädagogische Begleitung durch Seminare von einer ausgebildeten Fachkraft mit abgeschlossenem Studium oder vergleichbarer Qualifikation gewährleistet wird.
- dass nebenberufliche Fachkräfte, die in den Seminaren mitarbeiten, dafür qualifiziert sind. Eine höchstmögliche Kontinuität des Personals während eines Kursjahrganges wird garantiert.
- dass die haupt- und nebenberuflichen pädagogischen Fachkräfte regelmäßig qualifiziert werden.
- dass die/der hauptberufliche Bildungsreferent/in zur Anleitung, Begleitung und Beratung der Teammitarbeiter/innen verpflichtet ist.
- dass mindestens zwei pädagogische Fachkräfte pro Kurs zusammenarbeiten. Die Anzahl der Team-Mitarbeiter/innen pro Kurs hängt vom pädagogischen Konzept ab, bei einer Gruppenstärke ab 28 Personen kommt im Regelfall pro angefangener 10 FSJ-Freiwilligen ein/e weitere/r Teamer/-in hinzu.
- dass mindestens eine hauptberufliche Fachkraft pro Träger an der Bundestagung der FSJ-Bildungsreferent/innen als bundeszentrale Qualifizierungsmaßnahme teilnimmt.

3. Die Bildungsarbeit im FSJ

3.1 Politische und soziale Bildung

Rahmenziele

- Das FSJ ist als eine besondere Form informellen und nonformalen Lernens in Kontexten des bürgerschaftlichen Engagements durchzuführen und weiterzuentwickeln. Jungen Menschen soll durch die Verknüpfung von praktischer Tätigkeit und pädagogischer Begleitung personale, sozial-kommunikative, interkulturelle und demokratische Kompetenz vermittelt werden. Zivilgesellschaftliche Erfahrungs- und Lernräume im FSJ sind für junge Menschen von zentraler Bedeutung, denn sie sichern sowohl ihre Engagementfähigkeit als auch ihre Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit.
- Aufgabe der politischen Bildungsarbeit ist es, das Interesse der FSJ-Freiwilligen zur Mitgestaltung ihres gesellschaftlichen Umfeldes zu wecken. Die FSJ-Freiwilligen sollen erkennen, dass Politik gesellschaftliches und individuelles Gestaltungsfeld sein kann.
- Die FSJ-Freiwilligen sollen für die Wahrnehmung gesellschaftlicher und institutioneller Rahmenbedingungen sensibilisiert werden, ihnen soll geholfen werden, eine eigenständige Urteilskraft zu finden. Deshalb lernen die FSJ-Freiwilligen in der Bildungsarbeit Rahmenbedingungen der politischen und sozialen Entwicklungen unserer Gesellschaft kennen und erwerben zudem Kenntnisse über internationale Fragestellungen.
- Die FSJ-Freiwilligen sollen die Chancen und Grenzen ihres Einflusses auf politische Strukturen kennen lernen und eigene Möglichkeiten politischen Handelns erkennen, um damit ihre eigenen Lebensentwürfe in die Gesellschaft einbringen zu können. Sie lernen in kritischer Weise am demokratischen Ausbau von Staat und Gesellschaft aktiv teilzunehmen. Dabei lernen sie, die eigenen Interessen zu verfolgen, Konflikten entgegenzutreten und Lösungen zu finden, an Mitbestimmungsmöglichkeiten zu partizipieren und sich von überflüssiger Abhängigkeit zu emanzipieren.
- Ziel der politischen Bildungsarbeit im FSJ ist die Entwicklung der Persönlichkeit der FSJ-Freiwilligen. Notwendig ist die Vermittlung von Handlungskompetenzen, die die FSJ-Freiwilligen unterstützt, sich in einer Gesellschaft zu orientieren, die durch Individualisierungs- und Pluralisierungstendenzen gekennzeichnet ist. Der Begriff des sozialen Lernens meint in diesem Zusammenhang: soziale und demokratische Fähigkeiten sollen am Beispiel des Seminarprozesses selbst entwickelt werden und orientieren sich am gemeinsamen Lern- und Arbeitsprozess in der Seminargruppe.
- Die FSJ-Freiwilligen werden ermutigt zur gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme und zum solidarischen Handeln. Die Reflexion der gesellschaftlichen Realität geschieht hauptsächlich auf dem Hintergrund der persönlich gemachten Erfahrungen in den Einrichtungen.
- Die soziale Bildung soll die FSJ-Freiwilligen zu einem reflektierten sozialen Engagement führen und soziale Kompetenz vermitteln. Die FSJ-Freiwilligen sollen befähigt werden, politische, soziale, kulturelle und religiöse Differenzierungen zu erkennen und zu beurteilen.
- Die Entwicklung der vorhandenen Fähigkeiten der FSJ-Freiwilligen im Sinne von sozialem Lernen wird gezielt gefördert.
- Grundlagen für die politische Bildungsarbeit sind die Grundprinzipien Personalität, Solidarität und Subsidiarität der katholischen Soziallehre.

Mindeststandards

Der Träger sichert ab,

- dass auf gesellschafts- und sozialpolitische Themen in den Bildungsseminaren ein besonderer Wert gelegt wird. Deshalb werden in den Bildungsseminaren die Themen von den FSJ-Freiwilligen aktuell aus ihrer persönlichen Relevanz heraus eingebracht und unter politischem und sozialem Bezug bearbeitet.
- dass gesellschafts- und sozialpolitische Themen auf dem Hintergrund der katholischen Soziallehre thematisiert werden.
- dass Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit bei der Themenauswahl, Bearbeitung und Gestaltung Berücksichtigung finden.

- dass die Reflexion des Kursgeschehens bzw. die Gruppenprozesse unter politischen, persönlichen und sozialen Aspekten thematisiert werden, dabei werden Konflikte in der Gruppe aufgedeckt und bearbeitet. Konflikte in und mit der Einsatzstelle sowie in der Seminararbeit bei Bedarf auch unter arbeitsrechtlichen Aspekten behandelt werden.
- dass die Reflexion der sozialen und gesellschaftlichen Realität hauptsächlich auf dem Hintergrund der in der Einsatzstelle und dem persönlichen Umfeld gemachten Erfahrungen geschieht.
- dass in den Seminaren die Grundelemente unseres sozialen und politischen Systems Persönlichkeit, Solidarität und Subsidiarität und die Aufgaben der freien Träger und insbesondere Wohlfahrtsverbände thematisiert werden.
- dass je nach Fähigkeiten und Interesse die FSJ-Freiwilligen die Möglichkeit erhalten, einzelne Seminarelemente oder -einheiten selbst zu gestalten und vorzubereiten.

3.2 Religiöse Bildungsarbeit

Rahmenziele

- Die religiöse Bildung ist Bestandteil der Seminararbeit. Sie thematisiert den Zusammenhang von Werten, Glaube und Religion auf Grundlage des katholischen Glaubensverständnisses und des christlichen Menschenbildes. Die religiöse Bildungsarbeit fördert die Auseinandersetzung mit den Grundlagen und den daraus resultierenden ethischen Werten des Christentums.
- Die religiöse Bildungsarbeit soll die Bedeutung von Religion für die Gestaltung von unserer Gesellschaft und Kultur verdeutlichen.
- Die religiöse Bildungsarbeit soll den jungen Menschen verstehbar machen, welche Bedeutung Religion für ihre eigene Identitätsfindung und für die Möglichkeit, ihr Leben gelingend gestalten zu können, haben kann.
- Die religiöse Bildungsarbeit ermöglicht die Begegnung mit Menschen, die aus einer christlichen Grundüberzeugung heraus ihr Leben gestalten.
- Die religiöse Bildungsarbeit ermöglicht die eigene Spiritualität zu entdecken bzw. zu vertiefen.

Mindeststandards

Der Träger sichert ab,

- dass die religiöse Bildung ein Angebot an alle ist, auch an die konfessionell oder religiös nicht Gebundenen, die bereit sind, sich mit Glaubensfragen auseinanderzusetzen.
- dass das Team sich als personales Angebot im Sinne des Synodenbeschlusses versteht.
- dass das Angebot von religiösen Impulsen und/oder Gottesdiensten bzw. Wortgottesdiensten oder liturgischen Feiern Bestandteil der Bildungsarbeit ist. Diese sind der Zielgruppe entsprechend in angemessener Sprache und Form anzubieten.
- dass die Auseinandersetzung über Themen der Sinnfindung, Lebensorientierung und -gestaltung, die FSJ-Freiwilligen aufgrund ihrer Erfahrungen einbringen, auf dem Hintergrund des katholischen Glaubens und des christlichen Menschenbildes geführt wird.
- dass die FSJ-Freiwilligen die Bedeutung der christlichen Ethik für die Prägung und Gestaltung der Gesellschaft und Politik erkennen.

4. Partizipation

Rahmenziele

Partizipation im FSJ bedeutet Anhörung, Beteiligung, Mitbestimmung und Interessenvertretung der Freiwilligen und findet im Hinblick auf den Träger, die Einsatzstellen und in der gesamten Bildungsarbeit statt. Leitgedanke ist, den Freiwilligen Teilhabe- und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu bieten, sie zu Eigenverantwortung und zu verantwortlichem Handeln gegenüber anderen zu befähigen. Das beinhaltet, dass die FSJ-Freiwilligen beim Erproben und Aneignen von Verant-

wortungsübernahme begleitet werden³. Dazu gehört die Erfahrung, dass sich Mitgestaltung lohnt, dass sie aber auch ihre konzeptionellen Grenzen hat.

Mindeststandards

Der Träger sichert ab,

- dass Methoden eingesetzt werden, die eine Partizipation der FSJ-Freiwilligen ermöglichen und sie schrittweise zur Übernahme von Verantwortung befähigen. Das beinhaltet, dass die FSJ-Freiwilligen beim Einüben und beim Lernen von Verantwortungsübernahme begleitet werden.
- Dass individuelle Wünsche bezüglich des Einsatzfeldes im Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
- dass eine Teilnahme der FSJ-Freiwilligen an Team-, Abteilungs- und/oder Fallbesprechungen in der Einsatzstelle ermöglicht wird; die FSJ-Freiwilligen sollen aktiv bei Lösungen von Problemen in der Einsatzstelle und bei der Gestaltung ihres Aufgabenfeldes in ihrer Einsatzstelle beteiligt werden können.
- dass die FSJ-Freiwilligen bei der Themenwahl, der inhaltlichen Gestaltung und der Durchführung der Seminare aktiv beteiligt werden.
- dass die FSJ-Freiwilligen ihre Erwartungen in Bezug auf das Miteinander in der Gruppe äußern und sich auf Regeln des Umganges verständigen können.
- dass jedes Seminar mit den FSJ-Freiwilligen gemeinsam ausgewertet wird und die Ergebnisse in die weitere Planung der Seminare einbezogen werden.

5. Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen⁴

Rahmenziele

- Träger und Einsatzstelle verfolgen mit dem FSJ gemeinsam das Ziel, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen zu fördern.
- Die FSJ-Träger wählen geeignete Einrichtungen als FSJ-Einsatzstellen aus. Dabei definiert das Gesetz, in welchen Einrichtungen ein FSJ geleistet werden kann, nämlich „ganztäglich als überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen, insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit in Einrichtungen der Gesundheitspflege sowie in Einrichtungen der Kultur und Denkmalpflege oder in Einrichtungen des Sports. Ein Einsatz in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung oder der Einsatz in Familien ist nur in Anbindung an eine Einrichtung der Familienhilfe möglich.
- Die Kooperation zwischen dem Träger und den Einsatzstellen ist Voraussetzung für das Gelingen des FSJ. Der FSJ-Träger informiert über Ziele, Inhalte und Rahmenbedingungen des FSJ und bietet den Einsatzstellen Beratung und Hilfen für die qualifizierte Begleitung und Anleitung an. Der FSJ-Träger informiert über die Rahmenbedingungen für die Anleitung. Bei Konflikten zwischen Einsatzstellen und FSJ-Freiwilligen übernimmt der Träger die Rolle des Vermittlers.
- Die FSJ-Freiwilligen sollen überwiegend praktische Hilfstätigkeiten verrichten. Sie werden neben den in den Einsatzstellen hauptberuflich tätigen Mitarbeiter/innen eingesetzt und in das Mitarbeiter(innen)team aufgenommen. Das FSJ ist ein Lerndienst, dieser Charakter muss von den Einsatzstellen gewährleistet werden. Die Einsatzstellen verfolgen dieses Ziel, indem sie in regelmäßigen Abständen durch eine Leitungsperson Reflexionsgespräche durchführen, in denen Lernziele gesetzt und Lernerfolge reflektiert werden.
- Die fachliche Einarbeitung und Anleitung sicherzustellen ist Aufgabe der Einsatzstelle.
- Die FSJ-Träger sind Servicestelle für die Einsatzstellen.

³ Siehe Schreiben des Bundesarbeitskreises FSJ „Partizipation im FSJ“ vom 15. April 2005.

⁴ Die von den FSJ-Trägern beschlossenen „Mindeststandards für Einsatzstellen“ aus dem Jahr 2007/2008 gehören zur Qualitätsinitiative und beschreiben, zu welchen Qualitätsstandards sich Einsatzstellen im katholischen FSJ verpflichten müssen.

Mindeststandards

Der Träger sichert ab

- dass er Kriterien für die Anerkennung von Einsatzstellen hat.
- dass die Einsatzstelle eine Anleitungsperson benennt
- dass der Einsatz von Freiwilligen nach einer Tätigkeitsbeschreibung und einem Einarbeitungsplan erfolgt.
- dass bei der Stellenbesetzung so weit wie möglich die Vorgaben und Anforderungsprofile der Einsatzstelle berücksichtigt werden.
- dass ein persönliches Vorstellungsgespräch in der Einsatzstelle ermöglicht wird.
- dass auf Wunsch der Bewerber/innen und/oder auf Wunsch der Einsatzstellen im Rahmen der institutionellen Gegebenheiten eine Hospitation ermöglicht wird.
- dass für jeden FSJ-Einsatz eine Vereinbarung mit Einrichtung und FSJ-Freiwilligen vor Dienstbeginn abgeschlossen wird.
- dass die FSJ-Freiwilligen in ihrer Tätigkeit in der Einsatzstelle durch die regelmäßige Praxisreflexion in den Seminarwochen unterstützt werden.
- dass Gespräche und Reflexionsangebote mit Anleitungspersonen und Freiwilligen stattfinden. Eine bewährte Form ist der Einsatzstellenbesuch.
- dass die Einsatzstellen in regelmäßigen Abständen durch eine Anleitungsperson Reflexionsgespräche durchführen.
- dass mittels geeigneter Maßnahmen die Anleiter(innen) und Einsatzstellenleitungen in der Begleitung des FSJ unterstützt werden, z.B. durch Einsatzstellentagungen oder Anleiter(innen)treffen.
- dass den Einsatzstellen Beratung in Konflikt- bzw. Problemsituationen mit FSJ-Freiwilligen angeboten wird.
- dass nach Möglichkeit mit katholischen Einsatzstellen zusammengearbeitet wird.
- dass er Servicestelle für die Einsatzstelle ist. Dies bedeutet:
 - der FSJ-Träger bietet den Einsatzstellen schriftliche Informationen und Besuche vor Ort
 - der FSJ-Träger informiert die Einsatzstellen über rechtliche, organisatorische und finanzielle Fragen
 - der FSJ-Träger stellt den Einsatzstellen das FSJ-Handbuch zur Verfügung
 - der FSJ-Träger ist Ansprechpartner für Fragen der Einsatzstellen
- dass die Einrichtungen über die Bildungsarbeit und das Bildungskonzept informiert werden.
- dass die Einsatzstellen über die Aufgabenteilung im FSJ informiert werden. Aufgabenteilung meint, dass der FSJ-Träger verantwortlich für die pädagogische Begleitung, die Seminararbeit und individuelle Begleitung ist. Er ist verantwortlich dafür, dass die Einsatzstellen die fachliche Anleitung und die individuelle Begleitung der FSJ-Freiwilligen in der Einsatzstelle wahrnehmen.

Beschlossen von den katholischen FSJ-Trägern im März 1999. Überprüft und ergänzt von den FSJ-Trägern am 13. Juni 2005. Angepasst an das Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG vom 16. Mai 2008) von den FSJ-Trägern am 17. November 2008.

Diese FSJ-Mindeststandards wurden von den FSJ-Trägern einstimmig beschlossen!

6.3 Qualität im Freiwilligen Sozialen Jahr in katholischer Trägerschaft – Mindeststandards für FSJ-Einsatzstellen

Einleitung

Die Anbieter des Freiwilligen Sozialen Jahres in katholischer Trägerschaft haben nach einem längeren Diskussionsprozess in den Gremien am 15. Juni 2007 die vorliegenden Mindeststandards als Grundlage für einen Konsultationsprozess mit den Einsatzstellen frei gegeben. Die Mindeststandards dienen der Transparenz im Jugendfreiwilligendienst FSJ und zeigen auf, welche Rahmenbedingungen das FSJ in katholischer Trägerschaft in Bezug auf Einsatzstellen voraussetzt. Die Standards treffen Aussagen zum Bewerbungsverfahren, zur Anleitung im FSJ, zur Partizipation, Integration und zur Anerkennungskultur für FSJ-Freiwillige in der Einsatzstelle. An der Erarbeitung der Standards waren die FSJ-Bildungsreferent/-innen, der Fachausschuss Inland der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste und mehrere FSJ-Einsatzstellen beteiligt. Die Mindeststandards wurden in 2007 und 2008 in einem Konsultationsprozess mit FSJ-Einsatzstellen und Einrichtungsfachverbänden des Deutschen Caritasverbandes (DCV) auf ihre Tauglichkeit überprüft. Die FSJ-Mindeststandards wurden während des Konsultationsverfahrens an das seit dem 1. Juni 2008 geltende Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten angepasst, welches das bisherige FSJ-Gesetz abgelöst hat. Der Konsultationsprozess war nach einer Laufzeit von etwa einem Jahr abgeschlossen. Änderungswünsche der Einsatzstellen und Träger wurden vom Fachausschuss Inland diskutiert, bewertet und eingearbeitet.

Die katholischen FSJ-Träger haben am 17.11.2008 folgende Standards einstimmig beschlossen:

Vorbemerkung

Jährlich leisten insgesamt über 3.500 junge Menschen bei katholischen Trägern ein FSJ. Die in der katholischen Trägergruppe des Freiwilligen Sozialen Jahres zusammengeschlossenen Träger befinden sich in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in einem kontinuierlichen Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsprozess. Ziel ist es, den Erfolg des Jugendfreiwilligendienstes FSJ in katholischer Trägerschaft zu gewährleisten und den Interessen und Bedürfnissen von Freiwilligen, Einsatzstellen und Trägern gerecht zu werden.

Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) in katholischer Trägerschaft wird auf Bundesebene vom Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und vom Deutschen Caritasverband (DCV) gemeinsam getragen. Die Qualitätsentwicklung wird durch die bundeszentralen Träger gesteuert. Zentrale Aussagen zur Qualität des FSJ haben die Träger bereits 1999 in dem Positionspapier „Positionen und Perspektiven zum FSJ in katholischer Trägerschaft“⁵ gemacht. Das FSJ wird als an Lernzielen orientierte und überwiegend praktische Hilfsfähigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet. Es dient der Orientierung und Persönlichkeitsbildung junger Menschen und ist eine Maßnahme der Jugendbildung. Das FSJ fördert den Kompetenzerwerb, insbesondere den Erwerb sozialer Kompetenzen sowie die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der jungen Menschen. Entscheidende Bedeutung für ein erfolgreiches FSJ bietet die Verbindung aus praktischer Arbeit in den Einsatzstellen und der begleitenden Bildungsarbeit. Eine die persönliche Entwicklung der Freiwilligen fördernde Begleitung der Freiwilligen ist gemäß FSJ-Gesetz Aufga-

⁵ Siehe auch „Die Qualitätsoffensive im FSJ in katholischer Trägerschaft – Unsere Mindeststandards zur Qualitätsentwicklung“, beschlossen 1999; angepasst 2005 und 2008.

be der Träger aber auch der Einsatzstellen. Träger und Einsatzstelle verfolgen die Ziele des FSJ gemeinsam. Der Träger achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Qualitätsstandards. Die Einsatzstellen verpflichten sich zur Einhaltung der Mindeststandards für Einsatzstellen. Die Gesamtverantwortung für die Qualität und Durchführung des FSJ liegt bei den FSJ-Trägern, die gehalten sind, die Einsatzstellen bei dieser wichtigen Arbeit zu unterstützen und zu fördern.

Die Erfahrung zeigt, dass dort, wo die Zusammenarbeit zwischen Trägern und Einsatzstellen von gegenseitiger Akzeptanz und Vertrauen geprägt ist, die Interessen von Freiwilligen, Einsatzstellen und Trägern am besten verwirklicht werden können. Wenn Einsatzstellen sich für die Umsetzung von qualitätsbezogenen Vereinbarungen engagieren, können Ziele und Inhalte des Freiwilligen Sozialen Jahres optimal umgesetzt werden. Die Zusammenarbeit der Träger mit den Einsatzstellen sichert die Interessen sowohl der Freiwilligen als auch der Einsatzstellen selbst. Die Einsatzstellen leisten einen wichtigen Beitrag in der Ausgestaltung des Freiwilligen Sozialen Jahres als Bildungs- und Orientierungsjahr. Sie unterstützen damit eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit.

Um Qualität im FSJ zu sichern und einen erfolgreichen Freiwilligendienst zu garantieren, müssen die Einsatzstellen die auf den folgenden Seiten beschriebenen Standards einhalten.

Rahmenbedingungen des FSJ

Die Ziele des FSJ, die im Jugendfreiwilligendienstegesetz (JFDG) vom 16. Mai 2008 und in den Positionen der katholischen Träger niedergelegt sind, werden von den Einsatzstellen anerkannt und mitgetragen. Die Einsatzstellen verpflichten sich, die gesetzlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen einzuhalten.

Träger, FSJ-Freiwillige und Einsatzstelle schließen vor Beginn des FSJ eine den gesetzlichen Vorschriften entsprechende schriftliche Vereinbarung ab, in der unter anderem folgende Punkte geregelt sind:

- Vertragspartner
- Vertragsdauer und Kündigungsfristen
- Rechte und Pflichten der/des Freiwilligen
- Rechte und Pflichten der Einsatzstelle und
- Rechte und Pflichten des Trägers

Leitbilder bzw. Qualitätsbeschreibungen der Einsatzstelle/der Trägerorganisation sollen Aussagen zu Freiwilligendiensten/freiwilligem sozialen Engagement enthalten. Die Einsatzstellen in katholischer Trägerschaft verstehen den Dienst an den FSJ-Freiwilligen als Teil ihres diakonischen Auftrages.

Bei Beendigung des FSJ kann die FSJ-Freiwillige/der FSJ-Freiwillige von dem Träger ein schriftliches Zeugnis verlangen. Das Zeugnis muss berufsqualifizierende Merkmale des FSJ enthalten. Das Zeugnis ist im Falle des § 11 Absatz 2 JFDG im Einvernehmen mit der Einsatzstelle vom Träger zu erstellen. Für das Zeugnis stellen die Einsatzstellen dem Träger einen Textentwurf oder die benötigten Angaben zur Verfügung.

Die Bildungsarbeit wird von den Einsatzstellen mitgetragen und den Freiwilligen als prägender Bestandteil des FSJ vermittelt.

Die Einsatzstelle unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit des Trägers, z.B. durch das Auslegen von Informationsmaterialien.

Die Einsatzstellen benennen eine Kontaktperson, die für die Belange des FSJ in der Einsatzstelle zuständig und Ansprechperson für den Träger ist.

Die Einsatzstelle erstellt eine Tätigkeitsbeschreibung für die entsprechenden Einsatzplätze, die mit dem FSJ-Träger abgestimmt wird. Im Rahmen dieser Tätigkeitsbeschreibung sind die FSJ-Freiwilligen entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten einzusetzen.

Das FSJ-Handbuch ist in der Einsatzstelle vorhanden und allen am FSJ-Beteiligten zugänglich

Zu Beginn der Einarbeitungsphase werden die FSJ-Freiwilligen informiert über das Leitbild, die Ziele der Einsatzstelle, die Arbeitsweise in der Einsatzstelle und die Struktur in der Einsatzstelle.

Alle am FSJ Beteiligten (Leitung, Anleitung, FSJ-Kontaktperson) in der Einsatzstelle kennen die für die jeweilige Ebene relevanten FSJ-Rahmenbedingungen (z.B. die gesetzlichen Grundlagen und die FSJ-Vereinbarung zwischen Träger, Freiwilligen und Einsatzstelle, Ziele des FSJ als Bildungs- und Orientierungsphase und bürgerschaftliches Engagement) und garantieren deren Einhaltung.

Die Einsatzstelle stellt sicher, dass die FSJ-Freiwilligen zusätzlich zu den hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen als Hilfskräfte eingesetzt werden (Arbeitsplatzneutralität!). Sie stellt sicher, dass bisherige Arbeitsplätze nicht ersetzt oder die Neueinrichtung von Arbeitsplätzen nicht verhindert wird.

Die Einsatzstelle bzw. ihre FSJ-Kontaktperson informiert die Mitarbeiter/-innen über die FSJ-Freiwilligen, die in der Einrichtung tätig sind.

Bewerbungsverfahren

Die Einsatzstelle akzeptiert das Bewerbungsverfahren des Trägers.

Die Einsatzstelle gibt allen Bewerber/-innen die Möglichkeit der Hospitation (wenn möglich: aktive Teilnahme am Tagesablauf). Ziel der Hospitation ist es, allen Beteiligten eine Entscheidungshilfe zu geben. Die Dauer der Hospitation beträgt in der Regel einen Arbeitstag. Die Hospitation soll möglichst in dem Bereich (Team, Station und Gruppe) stattfinden, in dem der/die FSJ-Freiwillige später eingesetzt wird.

Nach Abschluss der Hospitationsphase informiert die Einsatzstelle den FSJ-Träger über die Entscheidung. Sollte eine Hospitation z.B. aus arbeits- oder datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich sein, führt die Einsatzstelle ein ausführliches Bewerbungsgespräch durch, bei dem Einblick in die Einsatzstelle ermöglicht und das künftige Team bekannt gemacht wird.

Führt die Einsatzstelle selbst das Bewerbungsverfahren durch, erläutert die Einsatzstelle dem/der Bewerber/in das Freiwillige Soziale Jahr im Sinne einer Jugendbildungsmaßnahme. Sie informiert insbesondere über Sinn und Konzeption der Begleitseminare des FSJ.

Anleitung im FSJ

Die Einsatzstelle beauftragt eine Fachkraft mit der Anleitung im Sinne des Jugendfreiwilligendienstes FSJ.

Die Fachkraft soll für die Anleitung junger Menschen geeignet und qualifiziert und in der Einsatzstelle ausreichend eingearbeitet sein. Die Fachkraft soll:

- die Anleitung kontinuierlich ein Jahr übernehmen
- bereit und motiviert sein, die Inhalte und Ziele als Jugendbildungsmaßnahme mit zu tragen. Dafür ist es notwendig, das Konzept der Seminararbeit des FSJ-Trägers zu kennen

- ausreichend Arbeitszeit zur Anleitung zur Verfügung gestellt bekommen
- an den regelmäßig stattfindenden Erfahrungsaustausch- oder Fortbildungsangeboten des Trägers teilnehmen.

Die Anleitung soll nach den Vorgaben im FSJ-Handbuch oder nach den vom Träger für die Praxisanleitung zur Verfügung gestellten Materialien arbeiten.

Die Praxisanleitung umfasst die Aspekte fachliche Anleitung und persönliche Begleitung, die im FSJ-Handbuch konkretisiert sind. Die Anleitung wird umgesetzt in regelmäßigen und von der Anleitungsperson vorbereiteten Reflexionsgesprächen.

Auf Grundlage der vorhandenen Tätigkeitsbeschreibungen werden die individuellen Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse der Freiwilligen berücksichtigt. Diese sind im FSJ-Handbuch dargestellt beziehungsweise beim Träger oder in der Einsatzstelle erarbeitet.

Die Einsatzstelle zeigt ihre Wertschätzung gegenüber dem Engagement der Freiwilligen, z.B. wie folgt:

- die Freiwilligen werden in respektvollem und angemessenen Rahmen begrüßt und verabschiedet
- die Freiwilligen werden von der Anleitungsperson begrüßt und eingeführt
- die Freiwilligen werden dem Team und in der Einsatzstelle vorgestellt
- die Freiwilligen werden mit der Einsatzstelle, den Arbeitsbereichen, dem Personal und dem Klientel bekannt gemacht.
- die Freiwilligen erhalten von der Anleiterin/dem Anleiter regelmäßig konstruktive Rückmeldung

Die Einsatzstelle trägt neben der persönlichen Begleitung Sorge für eine qualitative fachliche Einführung der Freiwilligen in ihr Einsatzfeld, sowie, wenn es das Einsatzfeld erfordert, eine Schulung in entsprechenden Fachlehrgängen.

Im Anschluss an die Einarbeitungsphase trägt die Anleitung weiterhin Sorge dafür, dass die Anforderungen die individuelle physische und psychische Leistungsfähigkeit der Freiwilligen nicht übersteigen.

Partizipation, Integration, Stellenwert und Anerkennungskultur

Die Einsatzstelle ermöglicht den FSJ-Freiwilligen die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen. Die Freiwilligen nehmen in der Regel an relevanten Dienstbesprechungen teil. Die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen soll den FSJ-Freiwilligen nach Möglichkeit eröffnet werden. Wünschenswert ist es, wenn eine Teilnahme an Superversion ermöglicht werden kann.

Die Einsatzstelle bezieht die Freiwilligen in die Gemeinschaft der Einsatzstelle ein. Die Teilnahme an sozialen Angeboten, z.B. Festlichkeiten und Betriebsausflügen werden ermöglicht.

Falls mehrere Freiwillige, Zivildienstleistende oder auch Praktikant/-innen in der Einsatzstelle tätig sind, sollte die Einsatzstelle nach Möglichkeit Raum und Zeit für (selbst organisierte) Treffen zur Verfügung stellen. Anregungen, die aus diesem Kreis kommen, sollten angehört werden.

Die Einsatzstelle berücksichtigt und fördert die individuellen Fähigkeiten und Interessen der Freiwilligen. Sie prüft, ob sie den FSJ-Freiwilligen auf deren Wunsch Einblick in weitere Tätigkeitsbereiche der Einsatzstelle gewähren und die Arbeit gegebenenfalls an einem konkreten Projekt ermöglichen kann. Es wird frühzeitig auf Anschlussmöglichkeiten (Ehrenamt, Ausbildung, weitergehende Beschäftigungsmöglichkeit) hingewiesen. Freiwillige sollen nach Möglichkeit für zusätzliche Engagementsätze, z.B. für die Seminarvorbereitung, Katholikentag, FSJ-Sprecher/-innentätigkeiten, FSJ-Festakte etc. freigestellt werden.



7.0 Publikationen und nützliche Links

7.1 Publikationen

7.2 Nützliche Links

7.1 Publikationen

Baldas, Eugen; Beck, Florentine; Plichta, Angela: Freiwilligeneinsätze weltweit. Leitfaden zu selbstorganisierten Freiwilligendiensten. Für Freiwillige & Träger; für Vereine, Schulen, Partnerschaftsgruppen, Pfarrgemeinden. Freiburg: Interconnections-Verlag, 2008

Baldas, Eugen; Roth, Rainer A. (Hrsg.): Freiwilligendienste haben es in sich – Studien zur Art, Umfang und Ausbaumöglichkeiten von Freiwilligendiensten im kirchlich-sozialen Umfeld. Freiburg: Lambertus-Verlag, 2003

Baldas, Eugen; Roth, Rainer A.; Schwalb, Helmut (Hrsg.): Talente einsetzen – Solidarität stiften – Modellprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste. Freiburg: Lambertus-Verlag, 2008

Liebig, Reinhard: Freiwilligendienste als außerschulische Bildungsinstitution für benachteiligte junge Menschen – Machbarkeitsstudie in Auftrag gegeben und herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Kofinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (vorgelegt im April 2007)

Slüter, Uwe; Schmidle, Marianne; Wißdorf, Sabine (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement – Grundlage für Freiwilligendienste. Düsseldorf: Verlag Haus Altenberg GmbH, 2004

7.2 Nützliche Links

www.caritas.de

Die Homepage des Deutschen Caritasverbandes. In der Rubrik „Ich biete Hilfe“ findet man zu verschiedenen Engagementformen, u. a. zu Freiwilligendiensten und Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten, weiterführende Informationen und Adressen.

www.caritaszivi.de

Das Zivildienstportal der Caritas. Umfangreiche und detaillierte Informationen zum Zivildienst und freien Plätzen bei der Caritas geografisch geordnet.

www.ehrenamt.net

Das Internetportal für die Diözesan-Caritasverbände in Nordrhein-Westfalen und den Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e. V. beinhaltet Infos über Einsatzmöglichkeiten und Einsatzstellen für Freiwilligendienste und ehrenamtliches Engagement.

www.entwicklungsdienst.de

Das Portal des Arbeitskreises „Lernen und Helfen in Übersee“ e. V. informiert zu Themen rund um Internationale Freiwilligendienste, Entwicklungsdienste und andere Fachdienste der Entwicklungszusammenarbeit.

www.fid-freiwilligendienste.de

Website der fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale Freiwilligendienste in der Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e. V. (AGEH) in Köln mit dem Schwerpunkt Seminare und Fortbildungen.

www.freiwillig.de

Internetportal des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement.

www.freiwilliges-jahr.de

Website der Katholischen BAG für Freiwilligendienste mit Informationen und Kontaktstellen zu Freiwilligendiensten im In- und Ausland.

www.freiwilligenzentren.de

Internetportal des Verbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband.

www.internationale-freiwilligendienste.org

Weitere Homepage des Arbeitskreises „Lernen und Helfen in Übersee“ e. V.

www.katholische-zivildienstseelsorge.de

Angebote und Ansprechpartner der katholischen Zivildienstseelsorge.



www.malteser.de

Website der Malteser. Die Angebote für Zivildienstleistende finden sich unter der Rubrik: Stellenangebote & Ausbildung.

www.pro-fsj.de

Webportal der bundeszentralen Trägerverbände und Zentralstellen im Bereich des FSJ.

www.webforum-jugend.de

Internetportal von Jugend für Europa, der deutschen Nationalagentur zur Umsetzung des EU-Aktionsprogramms Jugend. Unter anderem Informationen über die Europäischen Freiwilligendienste inklusive Förderbedingungen und Antragsmodalitäten.

www.zivil.de

Website des Magazins für freiwilliges Engagement der evangelischen Zivildienstseelsorge.

www.zivildienst.de

Seiten des Bundesamts für den Zivildienst mit allem, was man als Kriegsdienstverweigerer rund um den Zivildienst wissen sollte.

www.zivizeit.info

Überregionaler Kalender zu den Werkwochen für Zivildienstleistende. Angebote der Bistumsstellen für Zivildienstleistende.