BerufsStart im öffentlichen Dienst

Ihr persönliches BBBank-Exemplar

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

So haben Sie Ihre BBBank immer griffbereit in der Tasche:

- den Kontostand abrufen
- Umsätze der Kreditkarte prüfen
- die Depotübersicht anzeigen
- Überweisungen durchführen – besonders einfach mit der Funktion „Fotoüberweisung“ (Scan2Bank)
- „Geld senden und anfordern“
- mobileCash
- die Finanzen im Blick! Mit dem Finanzmanager, dem elektronischen Haushaltsbuch.

Jetzt informieren:

www.bbbank.de/banking-app oder
Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

BerufsStart

im öffentlichen Dienst

www.bbbank.de/berufsstart

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Zeichenerklärung

Tipp

Hinweis

Wortlaut

Zitat

Urteile

Checkliste

Sonderregelung für die Bereiche

Telekom

Polizei

Post

Lehrer

Postbank

Bahn

Hinweis: Die Redaktion war beim vorliegenden Ratgeber bemüht, Sie über die wichtigsten Themen zum BerufsStart im öffentlichen Dienst zu informieren. Die vorliegende Auflage beruht auf dem Stand von März 2018. Fachliche Auskünfte holen Sie ggf. bei Ihrer Dienststelle, Gewerkschaft oder dem zuständigen Betriebs- bzw. Personalrat ein.

Dieser Ratgeber wird in Kooperation zwischen dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und der „BBBank – Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst" herausgegeben.

Herausgeber: Deutscher Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW),
Ratiborweg 1, 40231 Düsseldorf
E-Mail: kontakt@der-oeffentliche-sektor.de
Internet: **www.der-oeffentliche-sektor.de**
Mitherausgeber: BBBank eG, Herrenstr. 2-10, 76133 Karlsruhe, Telefon: 0721 141-0, Telefax: 0721 141-497, E-Mail: info@bbbank.de
Bildnachweis auf S. 194
Konzeption, Text und redaktionelle Gesamtverantwortung: Uwe Tillmann
Fachliche Mitarbeit: Stefanie Frei, Michael Lutz, Sandra Krismeyer (Kapitel „BBBank – Partner des öffentlichen Sektors", „Ansprechpartner der BBBank", „Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich" und Kapitel Finanzen und Versicherungen)
Gestaltung: Monika Rohmann, Dormagen
Druck: Druckerei und Verlag Peter Pomp GmbH, Bottrop

**Sehr geehrte Berufseinsteigerin,
sehr geehrter Berufseinsteiger,**

mit dem Start einer beruflichen Laufbahn im Öffentlichen Dienst beginnt für Sie ein neuer Lebensabschnitt. Es werden wichtige Weichen für Ihre Zukunft gestellt. Sie stellen sich Fragen wie: Welche Bank ist die richtige für mich? Wie kann ich mich und meine Liebsten absichern? Eine fremde Arbeitsumgebung und neue Herausforderungen beanspruchen sicherlich Ihre ganze Zeit und Aufmerksamkeit.

Daher freue ich mich, Ihnen mit dieser aktualisierten BBBank-Ausgabe von „BerufsStart im öffentlichen Dienst" einen Ratgeber mit wertvollen Informationen rund um Ihre Ausbildung im öffentlichen Dienst überreichen zu können. Der Ratgeber dient nicht nur als Orientierungshilfe für die ersten Wochen im Beruf, sondern darüber hinaus als Nachschlagewerk und praktischer Helfer in vielen Situationen.

Wir von der BBBank stehen Ihnen gerne zur Seite, wenn es darum geht, die richtigen Antworten für Ihre finanziellen Angelegenheiten zu finden. Wir stellen alle Produkte und Leistungen einer modernen Universalbank bereit. Kunden aus dem öffentlichen Dienst profitieren von Sonderkonditionen und speziellen Zusatzleistungen. Dazu gehört der Service rund um unser Bezügekonto, die Geldanlage, Finanzplanung, Altersvorsorge sowie zinsgünstige Kredite für Anschaffungen und Baufinanzierungen.

Seit 1921 – unserem Gründungsjahr als Selbsthilfeeinrichtung – sind wir der Bankpartner für den öffentlichen Dienst. Heute sind wir mit über 470.000 Kunden eine der größten Mitgliederbanken in Deutschland. Wir betreuen als einzige genossenschaftliche Privatkundenbank ein bundesweites Geschäftsgebiet. Mit unseren rund 130 Filialen und SB-Standorten in Deutschland, unserem umfassenden Direktbank- und Internetbankingangebot sowie einer modernen BBBank App für Smartphones und Tablets sind wir von überall erreichbar.

Als Genossenschaftsbank sind wir nicht an Aktionärsinteressen gebunden, sondern können unser Leistungsspektrum konsequent an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren. Die BBBank fördert als genossenschaftliche Privatkundenbank die wirtschaftliche Selbsthilfe ihrer Mitglieder. Wir nennen diesen Ansatz „Mitglieder-Mehrwert-Politik®". Es stellt eine Alternative zur renditegetriebenen Shareholder-Value-Politik von Großbanken dar.

Informieren Sie sich in unseren Filialen oder im Internet auf **www.bezuegekonto.de** über unsere Leistungen für den öffentlichen Dienst.

Wir sind gerne für Sie da – testen Sie uns.

Freundliche Grüße

Prof. Dr. Wolfgang Müller
Vorsitzender des Vorstands

Inhaltsverzeichnis

7 BBBank – Partner des öffentlichen Sektors
9 Die BBBank
10 Seit mehr als 90 Jahren Partner des öffentlichen Sektors
13 Digitalisierung
14 Sicherheit und Vertrauen
15 Der Gründungsgeist der BBBank ist bis heute wirksam
16 BBBank Stiftung
17 Große Spendenaktion zugunsten von Kinder- und Jugendhäusern
18 Exklusive Abende
Der öffentliche Dienst in Deutschland – der Arbeitgeber mit Zukunft
19 Augenblicke der Exklusiven Abende
20 Ansprechpartner für den öffentlichen Dienst
21 Auszeichnungen
22 BBBank: Gründungsmitglied des DBW und Kooperationspartner von Gewerkschaften

27 Die ersten Wochen
29 Die Einstellungszusage
30 Kleidung
32 Abschalten
32 Freizeit „Nach dem Job – Zeit für mich"
33 Kraftfahrzeug – mein erstes Auto
33 Mobbing
34 Schwanger – und nun?
36 Schwerbehinderung
36 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar
38 Steuererklärung und Steuern während der Ausbildung
39 Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag
42 Freiwilliger Wehrdienst – Chance statt Pflicht
43 Wohnen
45 Zivildienst wurde durch Bundesfreiwilligendienst ersetzt
46 Zoff mit dem Chef

47 Der öffentliche Dienst im Überblick
49 Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber
49 Mehr als 4,689 Mio. arbeiten bei Bund, Ländern und Kommunen
49 Von Beamten wird Verfassungstreue gefordert
49 Für Auszubildende gibt es kein Laufbahnrecht
49 Stellenausschreibung ist erforderlich
51 Ohne freie Stelle gibt es keine Einstellung
51 Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden
51 Mehr Migranten im öffentlichen Dienst
52 Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst

53 Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst
55 Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland
56 Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden
57 Der Ausbildungsvertrag
62 Beamtenanwärter/innen: Besonderheiten bei der Ausbildung
63 Das Beamtenverhältnis
68 Mobilität wird von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwartet

70 Prüfungen und Zeugnisse
73 Lerntechniken für die Prüfung

75 Pflichten und Rechte während der Ausbildung
77 Pflichten und Rechte
77 Allgemeines
77 Pflichten
78 Haftung für Schäden
79 Keine Mehrarbeit während der Ausbildung
79 Fernbleiben von der Ausbildung
80 Verhalten bei Krankheit
80 Telefon und Internet am Arbeitsplatz
80 Schweigepflicht
81 Abmahnung – die „gelbe Karte" am Arbeitsplatz
81 Kündigung
82 Rechte
82 Jugendarbeitsschutzgesetz
84 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
86 Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

87 Rund ums selbst verdiente Geld
89 Die Bezüge während der Ausbildung
89 Ausbildungsvergütung und Anwärterbezüge
90 Die Bezüge für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter beim Bund und in den Ländern
102 Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TVöD-Bund/Kommunen)
103 Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst der Länder (TVA-L)
104 Auszubildende (Tarifbereich)
105 Fortzahlung bei Krankheit
106 Vermögenswirksame Leistungen für Auszubildende und Praktikanten (TVöD und TV-L)
106 Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld) für TVöD und TV-L
107 Beamtenrechtliche Besonderheiten für Anwärter
109 Die Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung
110 Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden
111 Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters
112 Berufsausbildungsbeihilfe

113 Finanzen und Versicherungen
115 Allgemeines
115 Konto
117 Mehrwerte zu Ihrem Bezügekonto
118 Banking
118 Broking
119 BankCard
120 Kreditkarten
121 Sparen
123 Vermögenswirksame Leistungen
124 Bausparen
126 Private Vorsorge
129 Finanzierung

131 Versicherungen
131 Wichtige Versicherungen für Berufseinsteiger

135 Arbeitszeit und Urlaub
137 Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst
137 Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter
138 Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

141 Urlaub
141 Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst
141 Urlaub für Auszubildende und Anwärter
142 Freistellungen aus besonderem Anlass
142 Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen
144 Bildungsurlaub

145 Reisekosten und Umzugskosten
147 Reisekosten
147 Allgemeines
149 Reisekostenrecht des Bundes
151 Umzugskosten

153 Soziale Sicherung
155 Allgemeines zum System der Sozialversicherung
155 Gesetzliche Rentenversicherung
156 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
156 Gesetzliche Unfallversicherung
156 Die Alterssicherung der Beamten
158 Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung
160 Krankenversicherung
162 Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich
162 Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung

163 Nach der Ausbildung …
165 Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor
168 Kündigung
169 Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert
169 Mobilität wird erwartet

171 Schutz und Sicherheit
173 Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl" und bieten Schutz
173 Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich
173 DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen
173 Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften
174 BBBank arbeitet mit den Gewerkschaften im öffentlichen Dienst zusammen

175 Ansprechpartner

187 Glossar

193 Stichwortverzeichnis

BBBank – Partner des öffentlichen Sektors

BBBank – Partner des öffentlichen Sektors

7 BBBank – Partner des öffentlichen Sektors
9 Die BBBank
10 Seit mehr als 90 Jahren Partner des öffentlichen Sektors
13 Digitalisierung
14 Sicherheit und Vertrauen
15 Der Gründungsgeist der BBBank ist bis heute wirksam
16 BBBank Stiftung
17 Große Spendenaktion zugunsten von Kinder- und Jugendhäusern
18 Exklusive Abende
Der öffentliche Dienst in Deutschland – der Arbeitgeber mit Zukunft
19 Augenblicke der Exklusiven Abende
20 Ansprechpartner für den öffentlichen Dienst
21 Auszeichnungen
22 BBBank: Gründungsmitglied des DBW und Kooperationspartner von Gewerkschaften

Die BBBank

Die BBBank wurde 1921 in Karlsruhe als Selbsthilfeeinrichtung von Beamten für Beamte gegründet. Sie ist bis heute dem genossenschaftlichen Fördergedanken ihrer Mitglieder verpflichtet. Die BBBank steht in der Tradition der deutschen Beamtenbanken und spricht die Angehörigen des öffentlichen Dienstes als besondere Zielgruppe an – neben allen privaten Haushalten, denen sich das Bankhaus auch geöffnet hat.

Als einzige genossenschaftliche Privatkundenbank betreut die BBBank ein bundesweites Geschäftsgebiet. Mit ihren Filialen, einer Direktbank und einem umfassenden mobilen Banking-Angebot gehört sie zu den größten Genossenschaftsbanken.

Das Geschäftsmodell der BBBank ist risikoarm und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Die BBBank steht für Werte wie Verlässlichkeit, Vertrauen und Sicherheit. Sie betreibt kein risikoanfälliges Investmentbanking. Als Genossenschaftsbank, die ihren Mitgliedern gehört, trifft die BBBank unternehmerische Entscheidungen nicht unter Renditevorgaben von Aktionären, sondern mit Blick auf die Leistungserstellung für die Mitglieder.

Die BBBank ist ein starker, verlässlicher und sicherer Partner für ihre Mitglieder und Kunden. Die Mitgliedergemeinschaft besteht aus über 470.000 Kunden. Allein im Jahr 2017 haben über 25.000 Menschen die BBBank zur ihrer Bank gemacht und sich für eine Mitgliedschaft entschieden.

Die BBBank vereint Tradition mit Fortschritt. Digitale Anwendungen sind integraler Bestandteil der BBBank-Dienstleistungen und Produktlösungen.

Im Jahr 2017 haben sich rund 25.000 Menschen für eine Mitgliedschaft in der BBBank entschieden.

Gemäß ihrer Philosophie „Beratung in Bestform" berät die BBBank ihre Mitglieder in allen Finanzangelegenheiten – von der Vermögensberatung über die Baufinanzierung bis hin zur persönlichen und familiären Risikoabsicherung. Dieser digital unterstützte Beratungsprozess ist DIN-zertifiziert und bietet den Kunden transparente und übersichtliche Finanzlösungen.

Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst bietet die BBBank besondere Mehrwerte in Form von Sonderkonditionen und speziellen Zusatzangeboten. Für diese Kundengruppe stehen in jeder Filiale und in der Direktbank spezielle Berater zur Verfügung, die sich mit den Besonderheiten von Beschäftigungsverhältnis und Versorgungssituation im öffentlichen Dienst bestens auskennen.

Seit mehr als 90 Jahren Partner des öffentlichen Sektors

1921 am 12. November gründet der Postinspektor Gotthold Mayer in Karlsruhe die Badische Genossenschaftsbank eGmbH als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst.

1923 vereinbarte die damalige Badische Beamten-Genossenschaftsbank eGmbH eine weitsichtige Kooperation mit der Karlsruher Lebensversicherungs-Bank AG, der späteren **KARLSRUHER**, die heute noch ein wertvoller Partner der BBBank ist.

1948 folgte eine weitere zukunftsweisende Kooperation mit der **Gerling-Konzern** Allgemeine Versicherungs-AG, ebenfalls eine Partnerschaft, die noch heute trägt.

1951 ist die BBBank Gründungsmitglied des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

1959 wurde die **D.A.S. Deutscher Automobilschutz**, Allgemeine Rechtschutzversicherungs AG, dritter Partner im Bunde. Bis heute sind diese Kooperationspartner tragende Säulen im BBBank-Portfolio.

1961 **40 Jahre nach der Gründung begrüßt die Bank das 100.000ste Mitglied.**

1969 Mit einer Satzungsänderung wird der Kreis der Mitglieder auf „alle abhängig beschäftigten Gehaltsempfänger" erweitert.

1972 schlossen sich die Schwesterbanken – die **Hessische Beamtenbank Darmstadt, die Südwestdeutsche Beamtenbank Frankfurt und die Beamtenbank Köln** – unserer Bank an.

1981 Im Jahr des 60. Geburtstags zählt die Beamtenbank über 205.000 Mitglieder.

1992 Nach der deutschen Wiedervereinigung eröffnet die Bank erste Filialen in den neuen Bundesländern.

1999 kam die **Bayerische Beamtenbank** unter das Dach der damaligen Badischen Beamtenbank. Mit der **Umfirmierung von der Badischen Beamtenbank in die heutige BBBank** im September 1999 wurden erste wichtige Weichen für die Neuorientierung der BBBank gestellt.

2005 wurde der Zusammenschluss **SHB-Bank eG** in Kiel und BBBank eG in Karlsruhe rechtskräftig. **Damit wird die BBBank zur einzig verbleibenden Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.**

2007 Das BBBank-Bezügekonto exklusiv für die Beschäftigten des öffentlichen Sektors wird im Mai 2007 ins Leben gerufen, daneben regelmäßige Informationen für unsere Kunden aus dem öffentlichen Sektor mit einem Newsletter und einem Ratgeber.

Für eine bestmögliche Betreuung der Kundengruppen vereinbaren die BBBank und namhafte Institutionen des öffentlichen Sektors Kooperationen: über das **dbb vorsorgewerk** ist unser Haus Exklusivpartner für 1,3 Millionen Mitglieder des *dbb beamtenbund und tarifunion* sowie für deren Familienangehörige.

Beim **Deutschen Gewerkschaftsbund** und dessen Mitgliedsgewerkschaften ist die BBBank die einzige Bank im Konsortium „Das RentenPlus".

2008 Die **Debeka und die BBBank** vereinbaren mit Wirkung zum 01.01.2008 eine zukunftsweisende Kooperation.

2011 wird die BBBank Stiftung gegründet.

2013 Die **BBBank** begrüßt ihr 400.000stes Mitglied.

2016 Einführung neuer Technologien wie Videoberatung, digitale Kontoeröffnung und Umzugsservice, BBBank-App für Smartphones und Tablets.

2017 Mit Eröffnung der Filiale in Saarbrücken ist die BBBank nun in allen Landeshauptstädten Deutschlands vertreten.

Die Beratung der BBBank ist jetzt DIN zertifiziert

2018 Heute ist die BBBank die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank. Dank ihrer langjährigen Erfahrung im öffentlichen Sektor und in Verbindung mit einem besonderen Produkt- und Dienstleistungsangebot ist die BBBank der bevorzugte Partner der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. **Das Handlungsversprechen der BBBank ist Kunden und Mitgliedern einen Mehrwert zu bieten.**

Mobile-Banking bei Ihrer BBBank

So haben Sie Ihre BBBank immer griffbereit in der Tasche:

- den Kontostand abrufen
- Umsätze der Kreditkarte prüfen
- die Depotübersicht anzeigen
- Überweisungen durchführen – besonders einfach mit der Funktion „Fotoüberweisung“ (Scan2Bank)
- „Geld senden und anfordern“
- mobileCash
- die Finanzen im Blick! Mit dem Finanzmanager, dem elektronischen Haushaltsbuch.

Jetzt informieren:

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de/banking-app

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Digitalisierung

Die BBBank verbindet die Vorteile einer Direktbank, wie Preisgestaltung und Erlebniswelt, mit den Leistungen und der persönlichen Nähe einer Filialbank. Sie ist deutschlandweit mit ihren Filialen vertreten und bietet ihren Kunden ein umfassendes Direktbank- und Internetbankingangebot sowie eine moderne BBBank-App für Smartphones und Tablets. Alle Zugangswege zur Bank können die Mitglieder parallel und kostenfrei nutzen.

Die **BBBank-App** bietet umfangreiche Möglichkeiten, um Bankgeschäfte einfach, bequem und sicher zu erledigen. Die BBBank-Mitglieder können von unterwegs den Kontostand abrufen, Umsätze überprüfen, Überweisungen tätigen, Kreditkartenzahlungen einsehen, ein digitales Haushaltsbuch führen, Wertpapiergeschäfte erledigen, Filialen bzw. Geldautomaten finden oder Geld ohne Karte abheben und vieles mehr.

In der BBBank-App können auch Konten von anderen Banken hinterlegt werden, sodass die Kunden stets den Überblick über die finanziellen Verhältnisse haben.

Eine komfortable und sichere Anwendung für die **Online-Kontoeröffnung** finden BBBank-Kunden und Interessierte auf unserer Homepage. Die gesetzlich vorgeschriebene Legitimation erfolgt per Videolegitimation. Die Kunden erhalten einen Online-Banking-Zugang, unser kostenfreies TAN-Verfahren SecureGo sowie Konto- und Kreditkartenauszüge in ihr elektronisches Postfach.

Kontowechsel leichtgemacht: Die neue Bankverbindung der BBBank wird auf Wunsch automatisch an die jeweiligen Zahlungspartner übertragen. Der **digitale Kontowechselservice** sorgt dafür, dass das bisherige Konto geschlossen wird und vorhandene Lastschriften, Daueraufträge und weitere Zahlungen auf dem neuen Bezüge- bzw. Gehaltskonto ohne Probleme weiterlaufen.

Über die **Chatberatung** auf der Homepage treten die Kunden bei allgemeinen Serviceanfragen mit der BBBank in Verbindung. Den Kunden der Direktbank ermöglicht die BBBank mittels **Videoberatung** eine persönliche Beratung per Webcam am Bildschirm. Damit bestehen für die Kunden weitere innovative Kommunikationskanäle, um ortsunabhängig mit der BBBank in direkten persönlichen Kontakt zu treten.

Sicherheit beim Internetbanking und bei der BBBank-App hat für die BBBank oberste Priorität. Dafür sorgen ein modernes, mehrstufiges Sicherheitsverfahren sowie die BBBank-IT-Spezialisten. Die BBBank gibt ihren Kunden eine **Sicherheitsgarantie**. Das bedeutet, die Haftung der Kunden ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Garantie verstärkt die vom TÜV zertifizierte Datensicherheit und den Datenschutz.

Eine kompetente und umfassende Beratung ist der BBBank seit jeher wichtig für Ihre Kunden. Die BBBank garantiert durch ihren digitalen und DIN-zertifizierten Beratungsprozess **„Beratung in Bestform"** ein objektives und transparentes Vorgehen, um passgenaue Lösungen für Ihre Kunden zu entwickeln.

Sicherheit und Vertrauen

Die BBBank eG ist der amtlich anerkannten BVR Institutssicherung GmbH und der zusätzlichen freiwilligen Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. angeschlossen.

Die Kundeneinlagen bei der BBBank (Spareinlagen, Festgelder und Sichteinlagen auf Girokonten sowie die bankeigenen Inhaberschuldverschreibungen) sind damit umfassend geschützt.

BBBank-Kunden können auf ein funktionierendes Sicherungssystem vertrauen.

Der Gründungsgeist der BBBank ist bis heute wirksam

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehören für die BBBank zusammen. Das Bankhaus fördert mit Spenden- und Sponsoringmaßnahmen in Höhe von rund 2,5 Millionen Euro jährlich bundesweit Projekte aus den Bereichen Soziales, Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport.

BBBank Stiftung

Seit 2011 unterstützt die BBBank Stiftung zahlreiche gemeinnützige Projekte mit viel Engagement und großem Erfolg – ein großartiger Einsatz „von Menschen für Menschen".

Vielfältiges Engagement

Gemeinsam mit vielen engagierten Spendern und Zustiftern wurden in den letzten Jahren zahlreiche Projekte ins Leben gerufen und gefördert, die nachhaltige Wirkung entfalten. Dazu gehört die bundesweite Förderung von Kinder- und Jugendhäusern oder die „Junge Reha" der Deutschen Kinderkrebsnachsorge.

Integration von Flüchtlingen

Das Erlernen der deutschen Sprache und die Integration ins Arbeitsleben sind wichtige Bausteine für die Teilhabe von Flüchtlingen an ihrer neuen Welt. Über 3 Jahre fördern BBBank und BBBank Stiftung bundesweit diese wichtigen Aktivitäten von Volkshochschulen mit insgesamt 600.000 Euro.

Eindrucksvolle Zahlen

Innerhalb von 7 Jahren konnte die BBBank Stiftung ihr Stiftungsvermögen auf über 2,2 Millionen Euro mehr als verdoppeln und mit einer großen Anzahl von Spenden die Unterstützung zahlreicher Projekte ermöglichen. Ein Blick auf den Umfang der ausgezahlten Förderungen belegt dies eindrucksvoll.

BBBank Stiftung in Zahlen

Spenden

2012 bis 2017
Insgesamt
1.642.000 Euro
Spenden-einnahmen

Fördervolumen

2012 bis 2017
Insgesamt
1.586.000 Euro
Förderungen
in **171** eigenen Projekten

Und die BBBank Stiftung hat in dieser Zeit Vieles bewegt und sich noch Einiges vorgenommen. Lassen Sie sich anstiften und informieren Sie sich ausführlich: **www.bbbank-stiftung.de**

Große Spendenaktion zugunsten von Kinder- und Jugendhäusern

„Gemeinsam mehr bewegen", das ist das Ziel der jährlichen Treueprämienspendenaktion, zu der BBBank und BBBank Stiftung einmal im Jahr gemeinsam bundesweit aufrufen. Im Jahr 2017 war es eine ganz besondere Spendenaktion, da die BBBank Stiftung ihr 5-jähriges Jubiläum feierte. Aus diesem Grund stockte die BBBank alle Spenden, die im Aktions-Zeitraum auf dem Konto der BBBank Stiftung eingingen, um 50 % auf. So kam eine Rekordsumme von insgesamt 105.000 Euro zugunsten von bundesweit tätigen Kinderhäusern zusammen. Die Arbeit der Kinderhäuser wird immer wichtiger: Immer mehr Kinder müssen auf ein warmes Mittagessen, Unterstützung bei den Hausaufgaben und oftmals auch auf kindgerechte Freizeitaktivitäten verzichten. In diesen Fällen stehen die Kinderhäuser mit Rat, aber vor allem auch mit Tat zur Seite. Dies schafft ein Stück Normalität im Kindesalltag und leistet einen wertvollen Beitrag für bessere Zukunftsperspektiven benachteiligter Kinder.
Weitere Informationen und ein Video zur Spendenübergabe finden Sie hier:
www.bbbank-stiftung.de/projekte/detail/artikel/jedes-kind-verdient-eine-zukunftsperspektive/

Vorstandsmitglied Gabriele Kellermann besuchte das Kinderhaus der Arche in Berlin-Friedrichshain

Spendenaktion Treueprämie
Die Treueprämiespendenaktion, also der bundesweite Aufruf an unsere langjährigen Mitglieder zur Spende ihrer Treueprämie, findet seit 2011 einmal im Jahr statt. Auslöser und Ideengeber der Aktion waren Mitglieder der BBBank. Viele von ihnen möchten ihre Treueprämie in Höhe eines Geschäftsanteils von 15 Euro für einen guten Zweck einsetzen. Das Spendenergebnis wird dann von BBBank und BBBank Stiftung aufgerundet.

Exklusive Abende
Der öffentliche Dienst in Deutschland – der Arbeitgeber mit Zukunft

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sorgen durch ihre tägliche Arbeit für das Funktionieren des öffentlichen Lebens – in der Verwaltung, auf Ämtern, bei der Polizei, in Schulen und vieles mehr. Bei den Exklusiven Abenden stand diesmal der öffentliche Dienst als Arbeitgeber im Mittelpunkt: mit seiner Vielzahl an Berufsbildern, sicheren Arbeitsplätzen, familienfreundlichen Arbeitsmodellen sowie attraktiven Entwicklungs- und Aufstiegschancen.
Packende Reden und ein entspannter Ausklang: Rund 3.500 Gäste kamen zu den Exklusiven Abenden an insgesamt 10 Standorten. Den Auftakt bildete Berlin, gefolgt von Karlsruhe, Kiel, Dresden, Nürnberg, Köln, Saarbrücken, Wiesbaden, Freiburg und zum Abschluss Hannover. Die Gastredner Wolfgang Bosbach, Dr. Gregor Gysi, Annegret Kramp-Karrenbauer, Wolfgang Kubicki, Christian Lindner und Dr. Markus Söder begeisterten die zahlreichen Zuhörer. Im Anschluss war Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und den Abend bei Gesprächen, Getränken, Buffet und Livemusik zu genießen.

Christian Lindner, Mitglied des Deutschen Bundestages

Wolfgang Bosbach, Rechtsanwalt und langjähriger Innenexperte des Deutschen Bundestages

Annegret Kramp-Karrenbauer, Ministerpräsidentin des Saarlandes

Dr. Markus Söder, Bayerischer Staatsminister der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat

Wolfgang Kubicki, Vizepräsident des Deutschen Bundestages

Dr. Gregor Gysi, Mitglied des Deutschen Bundestages

Ansprechpartner für den öffentlichen Dienst

Im Fokus der BBBank stehen die Beamten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Deshalb hat die BBBank in jeder Filiale und in der Direktbank spezielle Kundenberater für den öffentlichen Dienst. Eine Auflistung Ihrer Ansprechpartner finden Sie auf den Seiten 175 ff.

Die Direktbank sorgt für eine ganzheitliche und kompetente Betreuung in Regionen, in denen die BBBank nicht mit einer Filiale vertreten ist: Telefon 0721/141-2309, Email direktbank@bbbank.de oder Videoberatung.

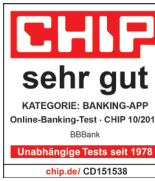
Bei Servicethemen rund um die BBBank und Fragen zum Bezügekonto steht das Kunden-Center per Telefon 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder Chatfunktion auf der BBBank-Homepage zur Verfügung. Weitere Informationen auf **www.bezuegekonto.de**.

Auszeichnungen

Kundenorientierung, freundlicher Service und kompetente Beratung haben für die BBBank oberste Priorität.

Mit einer maßgeschneiderten Begleitung durch eine umfassende Betreuung und Beratung ist die BBBank für ihre Mitglieder der Finanzpartner in allen Lebenslagen vom Girokonto über Baufinanzierung bis hin zur privaten Haftpflicht- und Kfz-Versicherung – möglichst ein Leben lang.

Neben den Mitgliedern sind auch Verbrauchermagazine regelmäßig von der Leistungskraft der BBBank überzeugt und Testberichte geben den Bankprodukten Bestnoten.



BBBank: Gründungsmitglied des DBW und Kooperationspartner von Gewerkschaften

Gründungsmitglied des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

Die BBBank gehört – wie die Debeka – zu den Gründungsmitgliedern des DBW und ist mit dem Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. Wolfgang Müller seit vielen Jahren in dessen Vorstand vertreten. Der DBW wird getragen von den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften – DGB und dbb beamtenbund und tarifunion –. Der DBW ist der Zusammenschluss der wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst.

DBW seit dem Jahr 1951

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Uwe Tillmann, Geschäftsführer des DBW

„Als Gründungsmitglied des DBW zählt die BBBank zu den wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die BBBank und deren Mitarbeiter/innen sind gut geschult und kennen sich im öffentlichen Sektor besonders gut aus. Mit dem einzigartigen Bezügekonto ist die BBBank für mich die „Hausbank für Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst" in ganz Deutschland.

Partnerschaft mit dem dbb vorsorgewerk

Durch eine Kooperation mit dem dbb vorsorgewerk sind wir exklusiver Bankpartner für die rund 1,3 Mio. Mitglieder des dbb beamtenbund und tarifunion sowie deren Familienangehörige. Neben dem Bezügekonto für Bedienstete des öffentlichen Sektors umfasst das Angebot attraktive Bankanlageprodukte, aber auch preisgünstige Finanzierungslösungen.

dbb beamtenbund und tarifunion

dbb vorsorgewerk
günstig ▪ fair ▪ nah

BBBank als Partner des DGB-Altersvorsorgepakets „Das RentenPlus"

Der Rahmenvertrag zwischen der BBBank und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) beinhaltet die Vermittlung von Verträgen zur Riester-Rente. Das Angebot der BBBank wird unter der bereits am Markt etablierten Bezeichnung des DGB 'Das RentenPlus' vertrieben. Durch 'Das RentenPlus' bietet der DGB seinen beamteten Mitgliedern ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörigen maßgeschneiderte Vorsorgeprodukte, um die Lücken aus der zu erwartenden Versorgung auszugleichen.

Das RentenPlus

DGB

Die Debeka-Gruppe – traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

Debeka
Krankenversicherungsverein a. G.
Lebensversicherungsverein a. G.
Allgemeine Versicherung AG
Pensionskasse AG
Bausparkasse AG

56058 Koblenz
Info (08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de

Debeka – der Spezialist für den öffentlichen Dienst

Die Debeka-Gruppe geht aus der 1905 gegründeten „Krankenunterstützungskasse für die Gemeindebeamten der Rheinprovinz“ hervor und gehört mit ihrem vielfältigen Versicherungs- und Finanzdienstleistungsangebot zu den führenden Unternehmen der Versicherungs- und Bausparbranche.
Der Debeka Krankenversicherungsverein a. G. bspw. hat sich in über 110 Jahren zum Marktführer in der privaten Krankenversicherung entwickelt und ist der traditionelle Partner des öffentlichen Dienstes. Fast zwei Millionen krankenversicherte Beamtinnen und Beamte einschließlich deren Familienangehörigen belegen dies eindeutig.

Unternehmensphilosophie

Die beiden größten Unternehmen der Gruppe, die Kranken- und Lebensversicherung, werden in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit geführt.
Worin liegen die Besonderheiten und Vorteile des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit? Die Zugehörigkeit zu einem Verein kann nur durch Mitgliedschaft begründet werden – so auch beim Versicherungsverein. Die Mitgliedschaft erfolgt automatisch mit Beginn des Versicherungsverhältnisses. Das Unternehmensziel, ihren Mitgliedern für die eingezahlten Beiträge ein Höchstmaß an Leistungen zur Verfügung zu stellen, bildet die Grundlage für alle Entscheidungen der Debeka-Versicherungsvereine. Erzielte Überschüsse fließen grundsätzlich den Mitgliedern zu.
Vorteile auch bei den Aktiengesellschaften der Debeka-Gruppe? Durchbrochen scheint dieses Prinzip durch die weiteren Unternehmen Debeka Bausparkasse, Debeka Allgemeine Versicherung und Debeka Pensionskasse, die als Aktiengesellschaften gegründet wurden. Doch auch diese Unternehmen werden nach dem Prinzip geführt, in erster Linie für die Versicherten und Kunden dauerhaft preisgünstige Leistungen zu bieten.

Guter Service kommt an

Die Leistungsfähigkeit eines Versicherers zeigt sich nicht nur in der Größe des Unternehmens oder der Qualität seiner Produkte. Ebenso wichtig ist ein optimaler Service. Für eine gute Betreuung der Mitglieder und Interessenten ist die räumliche Nähe entscheidend. Daher baut die Debeka ihr Servicenetz ständig weiter aus. Mit mehr als 16.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an bundesweit 4.500 Orten ist die Debeka auch in Ihrer Nähe. Sie nehmen sich gerne Zeit für Sie.

anders als andere

- Die Debeka-Gruppe ist – im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen der Versicherungswirtschaft – seit ihrer Gründung im Jahr 1905 unabhängig. Sie muss keine Rücksicht auf Interessen von beherrschenden Unternehmen oder Kapitalgebern nehmen.
- Beim Vertrieb der Produkte und der persönlichen Betreuung ihrer Mitglieder und Kunden setzt die Debeka-Gruppe auf die Stärke des angestellten Außendienstes.
- Die Debeka-Gruppe arbeitet nachhaltig kostenbewusst auf allen Ebenen. Daher verzichtet sie auf teure Werbung und legt Wert auf niedrige Verwaltungskosten.
- Bei der Anlage der anvertrauten Beiträge und Gelder ist die Debeka-Gruppe auf langfristige Sicherheit und hohen laufenden Ertrag bedacht.
- Die Produkte der Debeka-Gruppe müssen sich als Spitzenleistungen im Wettbewerb behaupten. Überschüsse werden für Produktverbesserungen bzw. für Überschussbeteiligungen an die Mitglieder eingesetzt.

Überzeugende Testergebnisse

Verbraucher achten mehr und mehr darauf, dass sie für ihr Geld optimale Leistungen erhalten – auch wenn es um ihren Versicherungsschutz geht.

Woran kann der Interessent erkennen, welcher Versicherer ein besonders günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis bietet?

Kennziffern wie beispielsweise die Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen, die Höhe der Verwaltungskosten, die Leistungsquote (in der Krankenversicherung), die Überschussbeteiligung (in der Lebensversicherung) und die Stornoquote sind dabei wichtige Entscheidungshilfen.

Sie sind auch oft Beurteilungskriterien für die von unabhängigen Wirtschaftsmagazinen und Verbraucherzeitschriften durchgeführten Vergleiche, in denen die Unternehmen der Debeka-Gruppe immer wieder Spitzenplätze einnehmen.

Die ersten Wochen

Die ersten Wochen

27 Die ersten Wochen
29 Die Einstellungszusage
30 Kleidung
32 Abschalten
32 Freizeit „Nach dem Job – Zeit für mich“
33 Kraftfahrzeug – mein erstes Auto
33 Mobbing
34 Schwanger – und nun?
36 Schwerbehinderung
36 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar
38 Steuererklärung und Steuern während der Ausbildung
39 Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag
42 Freiwilliger Wehrdienst – Chance statt Pflicht
43 Wohnen
45 Zivildienst wurde durch Bundesfreiwilligendienst ersetzt
46 Zoff mit dem Chef

Die ersten Wochen

Die Einstellungszusage

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

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

Der Ratgeber „BerufsStart" soll einen Überblick geben

Das vorliegende Buch kann nicht alle Antworten auf Ihre Fragen geben. Aber der Inhalt kann Ihnen einen ersten Überblick geben und als Orientierung für die Zeit während der Ausbildung und danach dienen. Der Inhalt richtet sich an alle Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst, beispielsweise Auszubildende und Beamtenanwärter. Bestimmte Fragen sind für Auszubildende anders geregelt als für Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter. Für „Auszubildende" sind die wichtigsten Regelungen im „Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst" zusammengefasst (▶ siehe Seite 56 f.). Für Berufsstarter, die sich für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) entschieden haben, sind zusätzlich auch die Vorschriften dieses Gesetzes zu beachten.

Das BBiG finden Sie wie auch andere Rechtsvorschriften auf der Website **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**.

Für Beamtenanwärterinnen und Beamtenwärter gelten aber weder der „Tarifvertrag für Auszubildende" noch das „BBig". Für Anwärter sind die Beamtengesetze und dazugehörigen Verordnungen sowie Verwaltungsvorschriften maßgebend (▶ siehe Seite 62).

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

Veränderungen annehmen

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

Umfeld und Kollegen

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

ten? Als erstes werden Sie viele neue Menschen kennen lernen, nicht nur die Kollegen die in der gleichen Dienststelle wie Sie arbeiten. Sie werden auch Kontakte zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Dienststellen und Behörden bekommen.
Sie werden sehen, dass Sie gut mit Ihren Kolleginnen und Kollegen umgehen werden und der Umgang mit ihnen ganz neue Erfahrungen mit sich bringen wird. Lassen Sie sich überraschen und schon bald werden Sie für sich herausfinden, mit welchen Kolleginnen und Kollegen sogar freundschaftliche Kontakte entstehen können. Es wird Ihnen Spaß machen – am Arbeitsplatz neue Menschen kennen zu lernen.

Fragen und Nachfragen

Wenn Sie mal nicht weiter wissen oder eine Aufgabe nicht gleich verstanden haben, fragen Sie einfach nach – und wenn nötig auch noch ein zweites, drittes oder viertes Mal. Manche Aufgaben sind komplex oder auf Anhieb nicht gleich verständlich. Ihre Kollegen machen diese Aufgaben schon seit ein paar Jahren, für sie ist vieles selbstverständlich und alltäglich. Also erwarten Sie nicht von sich selbst, alles gleich auf Anhieb können zu müssen. Jeder hat mal angefangen – auch Ihre Kolleginnen und Kollegen.
Und: läuft doch mal etwas nicht so, wie geplant: nicht resignieren, weiter und vor allem das Beste daraus machen. Denn Fehler passieren immer mal! Man lernt aus ihnen. Seien Sie gespannt, wie sich diese Erfahrung vielleicht schon bald positiv auf die nächste Aufgabe auswirken wird. Nicht umsonst heißt es: „Für irgendetwas wird es bestimmt gut gewesen sein." Ganz gleich, wie Ihr Berufsstart im öffentlichen Dienst aussehen wird: Sie werden den Anfang nicht vergessen und Ihren Weg machen!

Kleidung

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

Freie Entfaltung der Persönlichkeit

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

Grundgesetz, Artikel 2, Abs. 1

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

Arbeitskleidung

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

Berufskleidung

Unter Berufskleidung versteht man Kleidungsstücke, die für bestimmte Berufe entsprechend beziehungsweise üblich sind. Man trägt sie entweder über oder anstelle der eigenen Kleidung. Berufskleidung wird beispielsweise im Gaststättengewerbe oder auch im Handwerk getragen.

Schutzkleidung

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

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

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

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

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

Dienstkleidung

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

Und wer übernimmt die Kosten?

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

BBBank-Banking-App herunterladen?
www.bbbank.de/banking-app

Abschalten

Gerade in den ersten Monaten der Ausbildung gerät man in eine Flut von Informationen, Ereignissen, alles ist neu und unbekannt. Wer jetzt keine Möglichkeiten in seiner Freizeit hat mal so richtig abzuschalten, kann sich schnell abgespannt und müde fühlen. Dann heißt es den Kopf frei zu bekommen und Abstand gewinnen. Und dafür gibt es schier unendlich viele Möglichkeiten:

- Sich mit Freunden oder der Familie über die Erlebnisse im Job austauschen – das ändert manchmal auch den Blickwinkel.
- Ins Kino gehen – Hollywood ist groß!
- Die längst vergessenen Inlineskates hervorkramen und mit ein paar Runden die Gegend erkunden.
- Freunde treffen.
- Den besten Freund oder die beste Freundin anrufen.
- Positiv denken. Das Leben ist schön, wenn's auch nicht immer sofort spürbar und erkennbar ist – entdecken Sie Ihre Chancen, Sie werden schon wissen, wie Sie sie am besten nutzen.
- Spazieren gehen – alles andere als öde.
- Turnschuhe und Laufsachen entstauben, hineinschlüpfen und „'ne Runde um den Block drehen".
- Was leckeres kochen – für sich selbst. Oder auch Freunde dazu einladen.
- Schon mal den Urlaub planen. Oder das kommende Wochenende.
- Gar nichts machen und so richtig schön faulenzen.
- Den Lieblingsfilm einlegen.
- Die Lieblingsmusik auflegen. Tanzen Sie mit, singen Sie mit – sieht doch keiner.
- Telefon ausstöpseln und Badewasser einlassen.
- Endlich mit dem Buch anfangen, das man schon längst lesen wollte.
- Tagebuch führen. Vielleicht sogar online?
- Das nächstgelegene Schwimmbad aufsuchen.
- Fahrrad aufpumpen und einfach drauf los radeln.

... Was, nichts dabei?? Sie haben selbst Ideen, wetten?

Alternativen

Je nachdem, welchem Hobby man nachgeht, kann es natürlich auch passieren, dass man es aufgrund des Jobs tatsächlich aufgeben muss.
Sehen Sie es als Chance, etwas Neues zu entdecken, etwas Neues kennen zu lernen. Vielleicht gibt es etwas, was Sie schon immer tun wollten – und vielleicht aufgrund Ihres „alten" beziehungsweise bisherigen Hobbies nicht machen konnten? Die meisten von uns haben etwas, was uns besonders interessiert oder was wir besonders gut können, von dem wir mehr wissen möchten oder es noch besser können wollen. Jetzt haben Sie die Gelegenheit dazu. Probieren Sie's aus!

Freizeit „Nach dem Job – Zeit für mich"

Bei täglich acht Stunden Job bleibt kaum noch Zeit für sich selbst. Viele Menschen geben mit ihrem Berufsstart ihre Hobbies auf. Dabei ist es so wichtig, einen Ausgleich zu haben, um abschalten zu können, den Alltag hinter sich zu lassen oder um wieder einen freien

Kopf zu bekommen. Die Balance zwischen Job und Freizeit zu finden, ist oft nicht einfach. Es gibt Menschen, die in ihrer Freizeit eine Menge unternehmen: hier mit den Freunden treffen, dort zum Tennis, anschließend mit der Freundin treffen, sich für den Spanisch-Kurs vorbereiten, ... Doch wirklich erholt sind sie nicht, sie stecken mitten im Freizeitstress.
Vielleicht mag es esoterisch oder sich sonst irgendwie komisch anhören, aber: Hören Sie genau auf Ihren Körper. Fragen Sie sich, was Ihnen wirklich wichtig ist? Was genau möchten Sie am liebsten unternehmen – jetzt, nach Feierabend, am Wochenende, im nächsten Urlaub? Schaffen Sie sich einen „Ruhepol" – wie auch immer der für Sie aussehen mag. Das kann ein gutes Buch am Abend sein oder einfach nur Musik hören, vielleicht ist es Yoga oder nichts tun, so richtig faulenzen und das Seelchen in einer Hängematte vor sich hindösen lassen. Also: Wie sieht Ihr perfekter Ruhepol aus? An welchem Ort könnte er sein? Sie werden staunen, welche Ideen Ihnen einfallen, um Ihren perfekten Ruhepol zu schaffen – und wie schön und entspannend es sein wird, wenn Sie ihn für sich nutzen.

Freunde

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

Hobbies

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

Kraftfahrzeug – mein erstes Auto

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

Mobbing

„Mobbing" – das sind schikanöse, herabwürdigende, schädigende Handlungen und Verhaltensweisen, die Ihnen das Leben am Arbeitsplatz schwer machen. Als „Neue" können auch Auszubildende und Beamtenanwärter das Ziel solcher Mobbingattacken werden. Jeden Tag das Gleiche: die Kollegen tuscheln, machen sich lustig und schließen den Anderen aus der Gruppe

Unser Online-Tipp
www.mobbing-web.de

aus. Kurz: Für Mobbingopfer wird jeder Arbeitstag zum Spießrutenlauf. Mobbing stört nicht nur das Betriebsklima und die Arbeitsleistung, bei Betroffenen kann es außerdem zu gesundheitlichen Schäden führen.
Wenn Sie selbst in Ihrem Arbeitsumfeld schikaniert werden oder beobachten wie jemand ständig gemobbt wird, lassen Sie sich auf keinen Fall einschüchtern und wenden Sie sich umgehend an die JAV oder den Personalrat, sie werden Ihnen weiterhelfen und entsprechende Maßnahmen einleiten – Sie haben ein Recht darauf.

Schwanger – und nun?

Ganz gleich, ob das Baby nun geplant ist oder nicht: Herzlichen Glückwunsch zu dem neuen kleinen Wesen, das bald Ihr Leben verändern wird! Nicht nur in Ihrem privaten Leben wird sich ab sofort eine Menge verändern, auch beruflich passiert nun viel Neues und es stellen sich auch hier eine Menge Fragen. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Antworten zu den wichtigsten Fragen.

Rund um geschützt im – und für den – Job

Schwangere und junge Mütter stehen unter besonderem rechtlichen Schutz. Sie müssen also nicht, „nur" weil Sie nun ein Baby erwarten, Ihre Ausbildung abbrechen, sondern können – wenn Sie möchten – Ihre beruflichen Ziele weiterhin verfolgen. Während es für Angestellte und Arbeiterinnen das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gibt, gilt für Beamtinnen die Mutterschutzverordnung. Beide gesetzliche Grundlagen sind weitestgehend identisch.

Wie sag ich's dem Chef? Und vor allem: wann?

Empfohlen wird, es dem Arbeitgeber dann zu sagen, sobald man weiß, dass man schwanger ist. Denn nur, wenn Ihr Arbeitgeber informiert ist, kann – und muss – er die Vorschrif-

ten zu Ihren Gunsten beachten. Wenn Sie aber zunächst noch etwas Zeit für sich brauchen sollten, dann nehmen Sie sich diese Zeit auch.
Sie können Ihren Chef mündlich, telefonisch oder schriftlich von Ihrer Schwangerschaft informieren. Aus Beweisgründen wird allerdings die schriftliche Form empfohlen.
Auf Wunsch des Arbeitgebers muss außerdem auch ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin vorgelegt werden. Sobald Ihr Arbeitgeber von der Schwangerschaft weiß, ist er dazu verpflichtet den Betriebs- und Personalrat zu informieren, damit dieser die Einhaltung der Schutzbestimmungen überprüfen kann; auch die Frauenbeauftragte im Unternehmen sollte informiert werden.
Und noch etwas: Jeder Arbeitgeber hat im Übrigen auch die Kosten zu übernehmen, falls die Krankenkasse nicht dafür aufkommt.

„Muss ich während der Schwangerschaft arbeiten?" – Infos zu Schutzfristen & Beschäftigungsverboten

In den letzten sechs Wochen und während der acht Wochen nach der Entbindung dürfen Schwangere beziehungsweise Mütter nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Zeit auf zwölf Wochen nach der Entbindung.
Ist Ihre bisherige Tätigkeit eine Gefahr für Leben oder Gesundheit Ihnen gegenüber oder für das Baby, darf sie nicht weiter ausgeübt werden. Jedoch muss die Gefährdung per Attest nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber muss Sie dann von der Arbeit freistellen oder zumindest eine andere zumutbare Beschäftigung anbieten, die allerdings nicht angenommen werden muss, wenn es einer Maßregelung oder Ehrkränkung gleichkommt.
Ab dem 5. Monat dürfen Sie als werdende Mutter nicht länger als vier Stunden täglich ununterbrochen stehen. Außerdem sind gesundheitsschädigende oder schwere körperliche Arbeiten generell für Schwangere und stillende Mütter verboten.
Arbeiten Sie viel am Bildschirm, gibt es keine besonderen Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen. Jedoch gibt es eine „Regelung von Arbeitsbedingungen für Beamte auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik". Werdende Mütter im Beamtenverhältnis sollen auf Wunsch von Bildschirmarbeit befreit werden, soweit es organisatorisch möglich sein sollte. Selbstverständlich dürfen Sie nicht beschäftigt werden, wenn laut ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht.
Als werdende oder auch stillende Mütter dürfen Sie weder Mehrarbeit leisten – das bedeutet mehr als 8,5 Stunden täglich oder mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche – noch nachts zwischen 20 und 6 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen gibt es allerdings in Bereichen wie Krankenpflegeanstalten, Verkehrswesen, Musikveranstaltungen und Theater. Hier darf die Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen ausgeübt werden, jedoch unter der Voraussetzung, dass Ihnen pro Woche eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gegeben wird.

Gehaltszahlung & Urlaubsanspruch

Kommt es zu einem Beschäftigungsverbot, wird das Durchschnittseinkommen der letzten drei Monate oder 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft einschließlich der Schicht- und Überstundenzuschläge als Entgelt gezahlt.
Im laufenden Jahr haben Sie Anspruch auf Ihren vollen Erholungsurlaub, der nicht gekürzt werden darf – das gilt auch bei einem Beschäftigungsverbot und für die Mutterschutzfrist.

Der besondere Kündigungsschutz

Während Ihrer Schwangerschaft sowie bis vier Monate nach der Geburt kann Ihnen nicht gekündigt werden, auch nicht während der Probezeit. Eine bereits ausgesprochene Kündigung wird unwirksam, wenn Sie Ihrem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen, dass Sie schwanger sind.
Möchten Sie jedoch selbst kündigen, muss die dreimonatige Kündigungsfrist eingehalten werden. Empfehlenswert ist es allerdings, den Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, auch wenn Sie nicht an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchten. Denn im Erziehungsurlaub bleibt die Beschäftigungsgarantie erhalten. Ein Übergangsgeld erhält eine Tarifbeschäftigte nur, wenn spätestens drei Monate nach der Geburt zum Ende des Erziehungsurlaubes gekündigt wird. Das Weihnachtsgeld muss natürlich nicht zurückgezahlt werden.

Und sonst noch?

Bis ins letzte Detail kann hier leider nicht auf die Rechte von Schwangeren eingegangen werden, da das Thema Schwangerschaft beziehungsweise Mutterschutz und Erziehungsurlaub so umfangreich ist, dass es schon selbst ein eigenes Buch ausfüllen würde. Wenn Sie also mehr über Mutterschutz, Sonderurlaub für werdende Väter, Erziehungsgeld und alles, was das Thema sonst noch betrifft, erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen entsprechende Ratgeber, die sich ausschließlich mit diesem Thema befassen; neben dem Internet und der Buchhandlung kann Ihnen auch Ihr Arbeitgeber beziehungsweise der Personalrat, die JAV und die jeweilige Gewerkschaft nähere Informationen dazu bieten. Und ansonsten: Eine schöne und unbeschwerte Schwangerschaft und alles Gute für die Geburt.

Schwerbehinderung

„Behinderung" ist in unserer Gesellschaft ein Tabu-Thema, in erster Linie, weil viele nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen beziehungsweise wie sie mit den Menschen, umgehen sollen, die eine Behinderung haben. Behinderte Menschen gehören leider zu den so genannten Randgruppen. Der Staat versucht genau das zu verhindern und hat Gesetze und Verordnungen erlassen, die ermöglichen, dass Behinderte in die „normale" Gesellschaft integriert werden.
So gibt es beispielsweise in Unternehmen, die mindestens fünf schwer behinderte Menschen beschäftigen, gleichzeitig auch eine Schwerbehindertenvertretung. Sie wird in den Betrieben oder Dienststellen gewählt und stehen den behinderten Kollegen mit ihrer Beratung zur Seite, sie sorgen dafür, dass Gesetze wie das Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise Verordnungen und sämtliche vereinbarten Verträge und Anordnungen für Menschen mit Behinderungen eingehalten werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Die menschliche Würde ist (un)antastbar

Sexuelle Belästigung ist „jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören
1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares

Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden."
Ganz gleich, durch welche Art von Verhalten Sie sich sexuell belästigt, gedemütigt oder erniedrigt gefühlt haben: Wehren Sie sich! Lassen Sie sich nichts erzählen von „Ausrutschern" und „war doch nicht so gemeint", „stell dich nicht so an" oder auch von Sätzen wie „wenn du so rumläufst, brauchst du dich auch nicht zu wundern, wenn du begrapscht oder angebaggert wirst". Sprechen Sie mit Ihrem Chef oder – wenn der Chef selbst der Belästiger ist – wiederum mit seinem Vorgesetzten. Oder suchen Sie die Frauenbeauftragte in Ihrem Unternehmen auf, gemeinsam wird sie mit Ihnen besprechen, wie Sie am besten vorgehen und den sexuellen Belästigungen ein für alle Mal ein Ende setzen. Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder die Gewerkschaft sind hierfür gute Ansprechpartner.
Ihr Arbeitgeber und auch die Betriebs- und Personalräte sind dazu verpflichtet, die Beschäftigten vor solchen Übergriffen zu schützen. Das Betriebsklima und die Arbeitsergebnisse leiden, allein deswegen hat der Arbeitgeber ein Interesse daran derartiges zu verhindern. Trauen Sie sich, reden Sie mit den entsprechenden Leuten darüber und Sie werden sehen: Wenn Sie sich wehren, werden Sie in Zukunft nicht nur in Ruhe gelassen, Sie bekommen gleichzeitig auch Kraft und ein selbstbewusstes Auftreten.

Wehren Sie sich – jetzt!

Machen Sie deutlich, wer hier wirklich das „schwache Geschlecht" ist. Jede Frau hat ein Recht auf ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld.
Ihnen stehen viele Möglichkeiten offen, um sich zu wehren, ganz gleich, was Sie davon unternehmen, Hauptsache Sie tun es!

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

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

bei Angestellten oder Arbeitern eine arbeitsrechtliche Überprüfung. Unternimmt der Arbeitgeber nichts gegen die Belästigung, haben Sie das Recht, die Arbeit einzustellen – tun Sie dies allerdings nach einer Beratung mit einer Anwältin oder Ihrer Gewerkschaft, um sich gegen eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung abzusichern.

NRW-Ratgeber informiert

Das Gleichstellungsministerium NRW hat den Ratgeber „Nicht mit mir! Individuelle und betriebliche Handlungsstrategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" herausgegeben. Hier finden Sie weitere wertvolle Tipps, wie Sie sich effektiv wehren können.

Steuererklärung und Steuern während der Ausbildung

Die meisten Einkommensarten unterliegen der Steuerpflicht. Auch die Auszubildendenvergütungen und Bezüge der Beamtenanwärter sind steuerpflichtig. Neben den normalen monatlichen Bruttobezügen sind aber auch zusätzliche Leistungen, wie das Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder die vermögenswirksamen Leistungen steuerpflichtig.
Der Gesetzgeber hat im Steuerrecht bestimmte Steuerklassen eingerichtet, die sich z. B. am Familienstand orientieren. Für Ledige gilt grundsätzlich die Steuerklasse I, Verheiratete können zwischen der Steuerklasse IV und III wählen. Daneben wurden im Steuerrecht bestimmte Freigrenzen vorgesehen, für die keine Steuern zu zahlen sind. Im Jahr 2018 ist beispielsweise erst dann Lohnsteuer zu zahlen, wenn das monatliche Bruttoeinkommen höher als 1.029 Euro liegt. Wenn Lohnsteuer zu zahlen ist, wird auch der sogenannte Solidaritätszuschlag erhoben (5,5 Prozent der Lohnsteuer). Bei konfessioneller Zugehörigkeit sind auch Kirchensteuern zu zahlen (in Baden-Württemberg und Bayern sind das 8 Prozent der Lohnsteuer, in den anderen Bundesländern liegt dieser Satz bei 9 Prozent).

Lohnsteuerkarte

Seit dem Jahr 2011 werden keine Lohnsteuerkarten mehr versandt, weil der Staat das Lohnsteuerabzugsverfahren auf ein elektronisches Verfahren umgestellt hat. Wer 2018 zum ersten Mal eine Lohnsteuerkarte benötigt, muss beim Finanzamt eine Ersatzbescheinigung beantragen. Eine Ausnahmeregelung gibt es für Auszubildende und stellt eine Vereinfachung dar: für Ledige kann die Ausbildungsbehörde auf die Ersatzbescheinigung verzichten und die Lohnsteuerklasse I zugrunde legen.
Hierfür muss man lediglich seine Steuer-Identifikationsnummer, das Geburtsdatum und die Religionszugehörigkeit (wegen der Kirchensteuer) mitteilen und schriftlich bestätigen, dass es das erste Arbeitsverhältnis ist. Die Steuer-Identifikationsnummer wurde im Juli 2007 eingeführt und gilt lebenslang. Sie besteht aus 10 Ziffern und müsste eigentlich jedem Berufseinsteiger zugeschickt worden sein.

Steuerrechner – Lohnsteuer ermitteln

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

Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag

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

Die eigenen vier Wände

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

Erbschaft & Testament

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

Führerschein

Führerschein. Endlich. Und mit 18 kann man gleich zwei machen – wenn man möchte. Zum einen den Pkw-Führerschein Klasse B und den Motorradführerschein bis 34 PS, Klasse A. In einigen Bundesländern kann man den Führerschein bereits mit 17 erwerben, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass man bis zum 18. Lebensjahr nur in Begleitung eines Erwachsenen selbst Auto fährt. Und: es muss bei der Führerscheinstelle eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden. Wenn Sie mehr dazu wissen möchten, finden Sie Antworten dazu im Internet, aber auch eine Fahrschule vor Ort kann weiterhelfen, sie sind über die neuesten Änderungen und Regelungen informiert.

Führerschein schon mit 17

Seit 1.1.2011 können Jugendliche grundsätzlich schon mit 17 Jahren den Führerschein machen und sich in Begleitung eines erfahrenen Autofahrers hinters Steuer setzen. Mit 16,5 Jahren können Jugendliche bereits mit dem Fahrunterreicht beginnen und sich ab dem 17. Geburtstag ans Steuer eines Autos setzen, wenn sie von einem mindestens 30 Jahre alten Beifahrer begleitet werden.
Wer den Führerschein ab 17 besitzt, der darf aber nur unter bestimmten Bedingungen selbst ans Steuer:

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

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

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

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

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

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
Auch das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt ab der Volljährigkeit nicht mehr. Es dürfen mehr als 40 Stunden die Woche gearbeitet werden, Akkord-, Schicht- sowie Wochenendarbeit sind nun erlaubt genauso wie Arbeiten, die möglicherweise gefährdend sein könnten. Der Arbeitgeber kann nun auch die Pausenzeit von bisher 1 Stunde auf eine halbe Stunde verkürzen, wenn die tägliche Arbeitszeit mindestens 6 Stunden beträgt.
Unter **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de** geht es zum Download des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

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

Kindergeld

Das Kindergeld liegt ab 01.01.2018 für das 1. und 2. Kind bei 194 Euro, für das 3. Kind werden 200 Euro und für jedes weitere Kind 225 Euro gezahlt. Bei der zuständigen Familienkasse kann der Antrag gestellt werden, die entsprechenden Formulare findet man natürlich auch auf den Internetseiten des Arbeitsamtes. Kindergeld wird mindestens bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gezahlt. Befindet sich das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung bzw. im Studium, wird Kindergeld bis grundsätzlich maximal zur Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt. Für verheiratete Kinder besteht nur dann Anspruch auf Kindergeld, wenn der Ehepartner für den Unterhalt des Kindes nicht aufkommen kann. Eine weitere Ausnahme von der Altersgrenze gilt bei schwerbehinderten Kindern, sofern die Schwerbehinderung vor dem 25. Lebensjahr festgestellt wurde und mindestens ein Elternteil noch lebt. In diesem Fall können die Zahlungen bis zum Tode beider Elternteile oder des Kindes selbst erfolgen.
Seit 2012 wird das Kindergeld unabhängig vom Einkommen des Kindes gezahlt (die damalige Grenze von 8.004 Euro bei eigenem Einkommen des Kindes ist weggefallen).

Prozessfähigkeit

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

Schadensersatzpflicht

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

Schule

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

Sorgerecht

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

Strafrechtliche Verantwortlichkeit

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

Unterhaltsanspruch

Eltern sind ihren Kindern gegenüber unterhaltspflichtig, solange die Kinder eine Schul- oder Berufsausbildung absolvieren, studieren, arbeitslos oder behindert sind, sodass sie ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. Das gilt auch, wenn die Kinder

bereits über 18 sind. Die Eltern können dabei selbst bestimmen, in welcher Form sie den Unterhalt leisten, das kann Geld sein, aber auch das Zahlen von Miete für eine Wohnung (oder auch WG-Zimmer) oder von Lebensmitteln.

Wahlrecht

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

Freiwilliger Wehrdienst – Chance statt Pflicht

Die Wehrpflicht wurde zum 1. Juli 2011 ausgesetzt. Sie bleibt aber weiter im Grundgesetz verankert. Stattdessen wird ein freiwilliger Wehrdienst für Frauen und Männer eingeführt. Das hat der Deutsche Bundestag beschlossen.
Die allgemeine Wehrpflicht stellt einen erheblichen Eingriff in die Grundrechte dar. Deshalb ist es notwendig, regelmäßig ihre weitere Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit zu überprüfen. Als Ergebnis dieser Überprüfung hat der Gesetzgeber die gesetzliche Verpflichtung zur Wehrdienstleistung ausgesetzt und die Bundeswehr neu ausgerichtet. Die große Mehrheit der Abgeordneten sah in der dauerhaft veränderten sicherheits- und verteidigungspolitischen Lage keine Rechtfertigung mehr für einen Grundrechtseingriff,

wie ihn ein gesetzlicher Pflichtdienst darstellt. Das gilt jedoch nicht, wenn nach dem Grundgesetz der Spannungs- und Verteidigungsfall festgestellt wird. „Die Entscheidung der Aussetzung des Wehrdienstes ist richtig, bekräftigte Bundesverteidigungsminister Thomas de Maizière. Eine Wehrpflichtarmee ließe sich sicherheitspolitisch nicht mehr begründen, eine umfassende Wehrgerechtigkeit sei nicht mehr gegeben, so der Minister.

Freiwillig zum Bund

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht wird der freiwillige Wehrdienst fortentwickelt. Er steht künftig auch Frauen offen. Jungen Menschen eröffnet sich damit die Möglichkeit, staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und für ihr Land einzustehen. Sie können sich ein persönliches Bild von der Bundeswehr machen, ohne sich als Soldat auf Zeit verpflichten zu müssen. Geplant ist ein sechsmonatiger freiwilliger Grundwehrdient als Probezeit. Daran kann sich ein freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst anschließen, der bis zu 17 Monaten dauern kann. Der freiwillige Wehrdienst stärkt den Austausch zwischen Gesellschaft und Streitkräften.
Der Freiwillige Wehrdienst stellt die Bundeswehr aber vor neue Herausforderungen. Sie muss zukünftig als Arbeitgeber noch mehr um junge Menschen werben. Dabei tritt sie mit anderen Anbietern wie zum Beispiel der Wirtschaft in den Wettbewerb. Die Bundeswehr wird bei der Nachwuchskräftewerbung künftig noch mehr für diese attraktiven Ausbildungsangebote werben.

Wohnen

Die erste eigene Wohnung ist ein großer Schritt in Richtung Unabhängigkeit. So viel Freiheit und Freude dies auch bringen mag, so viele Herausforderungen wird es geben. Als erstes stellt sich sicherlich die Frage nach der Finanzierung, denn nun gilt es, mit dem eigenen Budget hauszuhalten. Mit der richtigen Planung behalten Sie den Überblick über die Kosten für die eigenen vier Wände – ganz egal, ob Sie mieten oder kaufen wollen. Bei allen einmaligen und monatlichen Ausgaben sollten Sie auf jeden Fall Ihre sonstigen Lebenshaltungskosten ebenfalls berücksichtigen, damit Sie auch in Zukunft Ihre ersten eigenen vier Wände rundum genießen können. Um sich den Traum von seinen eigenen vier Wänden erfüllen zu können, kann Ihnen ein Bausparvertrag helfen, auf dieses Ziel hinzusparen (▶ siehe auch Bausparen Seite 124 f. und Baufinanzierung Seite 130).
Die Chance auf eine bezahlbare eigene Wohnung steigt mit einem Wohnberechtigungsschein (WBS). Ein WBS berechtigt zum Wohnen in öffentlich subventionierten Wohnungen.

Wohngeld

Wer nicht mehr zu Hause wohnt, kann Wohngeld beantragen. Voraussetzung ist ein niedriges Einkommen. Wer Berufsausbildungsbeihilfe erhält, kann zusätzlich kein Wohngeld beantragen.
Der Antrag muss sofort gestellt werden, denn das Geld gibt es nicht rückwirkend. Informationen und Anträge gibt es bei den Wohngeldstellen der Gemeinde-, Stadt-, Amts- oder Kreisverwaltungen.

Die ersten Wochen

Den WBS bekommst du bei den Wohnungsämtern der Gemeinden. Weil die Lage auf dem Wohnungsmarkt nicht in allen Gemeinden gleich ist, gelten oft unterschiedliche Voraussetzungen für den Erhalt eines WBS.
Sparen können Auszubildende auch bei den Telefongebühren. Abhängig von der Höhe der Miete und des Nettoeinkommens bekommen Auszubildende Telefongebühren zum Teil erlassen. Der Antrag muss beim Sozialamt gestellt werden.
Wer wenig verdient, kann sich auch von den Radio- und TV-Gebühren befreien lassen. Es gelten die gleichen Bedingungen wie für die Ermäßigung der Telefongebühren. Informationen sind beim Sozialamt erhältlich.

Bonus von 200 Euro für Berufseinsteiger bei Riester

Mit der Förderung eines Riestervertrages hilft der Staat eine zusätzliche private Altersvorsorge aufzubauen. Damit können sich die Bürger ein zweites Standbein für die Zeit nach der Erwerbstätigkeit aufbauen. Der Staat gibt zu den eigenen Einzahlungen in ein Vorsorgeprodukt jährlich eine Förderung als Zulage dazu. Die Zulage gibt es für den ledigen Kunden mit 175 Euro (ab 01.01.2018) pro Jahr bzw. bei Verheirateten 350 Euro. Für Kinder mit Geburtsdatum bis 2008 kommen dann noch 185 Euro hinzu, wenn die Kinder ab 01.01.2008 geboren sind, beträgt diese Zulage sogar 300 Euro. D.h. bei einem Ehepaar mit zwei Kindern (Geburtsdaten der Kinder 2003 und 2008) gewährt der Staat jedes Jahr 835 Euro an Förderung! Für Berufseinsteiger bis zum 25. Lebensjahr gibt es noch einen einmaligen Bonus von 200 Euro, wenn sie mit der Riesterförderung fürs Alter vorsorgen.
Mehr Informationen unter **www.bbbank.de.**

Wohnriester

Künftig wird der Erwerb oder der Bau selbstgenutzter Wohnimmobilien im Rahmen der privaten Altersvorsorge gefördert. Bundesregierung und Bundesrat bringen die Eigenheimrente auf den Weg. Das neue Eigenheimrentengesetz, besser bekannt als "Wohn-Riester", ist beschlossen und tritt rückwirkend zum 1. 1. 2008 in Kraft. Durch die Ausweitung der sogenannten Riesterförderung wird die selbstgenutzte Wohnimmobilie ein Teil der Altersvorsorge. Damit sind künftig auch „die eigenen vier Wände eine Säule der Altersvorsorge", denn wer keine Miete mehr zahlen muss, braucht im Alter auch weniger Geld für den Lebensunterhalt.
Auch die Entschuldung einer Wohnung oder eines Hauses bei Rentenbeginn sowie der Erwerb von Anteilen an Wohngenossenschaften wird belohnt. Damit gehören Bauspar- und Darlehensverträge künftig zu den staatlich geförderten Produkten.

Die Vorteile bei Wohn-Riester auf einen Blick

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

Zivildienst wurde durch Bundesfreiwilligendienst ersetzt

Der Gesetzgeber hat zum 1.7.2011 die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes beschlossen. Die Aussetzung der Wehrpflicht führte auch zur Aussetzung des Zivildienstes. Der bisherige Zivildienst wird ersetzt. Anders als der Zivildienst soll er Männern und Frauen jeden Alters offen stehen. Der Freiwilligendienst ist grundsätzlich in Vollzeit zu leisten. Sofern die Freiwilligen aber älter als 27 Jahre sind, ist auch Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden möglich. Der neue Dienst ergänzt die bisherigen Freiwilligendienste wie das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und Freiwilligen Ökologische Jahr (FÖJ). Beide liegen in der Zuständigkeit der Länder. Neben traditionellen Bereichen wie Pflege oder Behindertenbetreuung soll der neue Dienst auch in weiteren Einsatzfeldern wie Sport, Bildung, Integration oder Kultur möglich sein.

Höhere Bundesförderung für Jugendfreiwilligendienste

Um eine Konkurrenz zu den bestehenden Jugendfreiwilligendiensten zu vermeiden, wurde auch die Bundesförderung der bestehenden Jugendfreiwilligendienste ausgebaut. Das FSJ – und seine Vorläufer – gibt es seit mehr als 50 Jahren. Zahlreiche Einsatzfelder sind möglich, der Schwerpunkt liegt allerdings im Bereich der Pflege und Betreuung. Das FSJ dauert in der Regel ein Jahr. Beim FÖJ liegt der Einsatzbereich bei Umwelt und Natur. Auch hier gibt es zahlreiche Einsatzmöglichkeiten vom Umweltschutz über Landschafts- und Forstpflege bis hin zur Tierpflege.

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

Dauer und Vergütung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD)

Dauer des BFD

Der BFD ist, hinsichtlich seiner Dauer flexibel ausgestaltet. Im Regelfall soll er ein Jahr dauern. Maximal sind zwei Dienstjahre möglich, im Minimum sechs Monaten. Der Dienst steht Männern wie Frauen offen. Ein Höchstalter gibt es, anders als beim FSJ, nicht. Auch ist kein Mindestalter vorgesehen. Allerdings muss die allgemeine Schulpflicht erfüllt sein. Menschen, die älter als 27 Jahre sind, können den BFD auch in Teilzeit wahrnehmen (mehr als 20 Stunden pro Woche).

Vergütung – Taschengeld währenddes BFD

Während des BFD erhalten die Freiwilligen ein Taschengeld, deren Obergrenze z. Z. 390 Euro (Januar 2018) beträgt. Viele Einrichtungen bzw. Einsatzstellen bieten auch kostenlose Unterkunft und Verpflegung an bzw. Zahlen eine Abgeltung. Das Taschengeld für den BFD wird von den jeweiligen Einsatzstellen gezahlt. Eine maximale Höhe von monatlich 390 Euro ist möglich. Die tatsächliche ausgezahlte Höhe des Taschengeldes ist variabel und unterliegt der Vereinbarung zwischen den Einsatzstellen und den Freiwilligen. Zusätzlich zum Taschengeld können die Einsatzstellen Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung bzw. entsprechende Ersatzleistungen gewähren. Der Bund leistet einen Zuschuss an die Einsatzstellen. Für Taschengeld und Sozialversicherungsbeiträge beträgt dieser Zuschuss für Freiwillige bis zum 25. Lebensjahr maximal 250 Euro monatlich und für Freiwillige über 25 Jahren maximal 350 Euro monatlich.

Zoff mit dem Chef

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

Der öffentliche Dienst im Überblick

Der öffentliche Dienst im Überblick

47 Der öffentliche Dienst im Überblick
49 Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber
49 Mehr als 4,689 Mio. arbeiten bei Bund, Ländern und Kommunen
49 Von Beamten wird Verfassungstreue gefordert
49 Für Auszubildende gibt es kein Laufbahnrecht
49 Stellenausschreibung ist erforderlich
51 Ohne freie Stelle gibt es keine Einstellung
51 Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden
51 Mehr Migranten im öffentlichen Dienst
52 Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber

Mehr als 4,689 Mio. arbeiten bei Bund, Ländern und Kommunen

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten in Deutschland 5,888 Mio. Beamte und Arbeitnehmer, davon 4,689 Mio. im „klassischen" öffentlichen Dienst bei Bund, Ländern und Kommunen. Zum öffentlichen Dienst zählen auch rechtlich selbständige Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (dort arbeiten fast 1,2 Mio. beispielsweise im Energiesektor, bei Kliniken und Verkehrsbetrieben. Im „klassischen" öffentlichen Dienst sind 2,852 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt und rund 1,672 Mio. stehen in einem Beamtenverhältnis (hinzugerechnet werden noch 255 Bezieher von Amtsgehalt und 163.800 Berufs- und Zeitsoldaten). Die tatsächliche Zahl der Beamten liegt aber deutlich höher, denn die Beamten der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post, Postbank und Telekom) werden vom Statistischen Bundesamt (Destatis) seit einigen Jahren nicht mehr in der Personalstatistik für den öffentlichen Dienst erfasst.

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

- Eignung,
- Befähigung
- und die fachliche Leistung.

Der im Verfassungsrecht verankerte Leistungsgrundsatz gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Beamte. Während es bei Arbeitnehmerpositionen auf die funktionsspezifische Qualifikation ankommt, gilt für den Einstieg als Beamter die laufbahnspezifische Qualifikation als entscheidende Zugangsvoraussetzung.

Von Beamten wird Verfassungstreue gefordert

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

Für Auszubildende gibt es kein Laufbahnrecht

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

Stellenausschreibung ist erforderlich

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

Exkurs: Tarifregelungen im öffentlichen Dienst

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

Die Bezahlung der Arbeitnehmer

Die Bezahlung der Arbeitnehmer und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist – ebenso wie die Arbeitsbedingungen generell – in Tarifverträgen geregelt, die zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Gewerkschaften vereinbart werden. Die Grundsätze der Einkommens- und Arbeitsbedingungen finden sich im Tarifvertrag Bund/Kommunen (TVöD) bzw. im Tarifvertrag Länder (TV-L).
Die Gehälter selbst sind in Lohn- und Vergütungstarifverträgen geregelt, die – in der Regel jährlich – zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften neu ausgehandelt und unter Einhaltung bestimmter Fristen gekündigt werden können. Für außertarifliche Angestellte (herausgehobene Funktionen oberhalb der höchsten tariflichen Gehaltsgruppe) werden individuelle Abreden getroffen.

Tarifverträge

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

Die Mantel- oder auch Rahmentarifverträge

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

Lohn- und Gehaltstarifverträge

Diese Tarifverträge werden in der Regel alle zwei Jahre neu verhandelt. Hier finden sich die vereinbarten Löhne, Gehälter sowie die Vergütungen für Auszubildende wieder.
Die laufende Vergütung der Angestellten setzt sich zusammen aus den Bestandteilen

- Grundvergütung,
- Ortszuschlag,
- Zulagen.

Ohne freie Stelle gibt es keine Einstellung

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

Das sehr spezifische haushaltsmäßige Verfahren im Personalbereich ist aus den Besonderheiten des Beamtenstatus entstanden. Die grundsätzliche Unkündbarkeit und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn bis hin zur Beamtenversorgung begründen jahrzehntelange Zahlungsverpflichtungen an den Beamten bzw. seine Familie. Mit der Einstellung sind daher erhebliche finanzielle Auswirkungen verbunden.

Auch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten können eingestellt werden

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

Mehr Migranten im öffentlichen Dienst

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

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

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

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

Nationaler Aktionsplan „Integration"

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

Maßnahmen, die der Bund zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst ergreift, sind unter anderem eine zentrale Website zu den Ausbildungs- und Stellenangeboten des Bundes, die bessere Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit der Ressorts bei der Personalgewinnung, die direkte Ansprache von Migrantinnen und Migranten in Stellenausschreibungen, die Schulung von Personalentscheidern, Mitgliedern der Auswahlkommission sowie Personal- und Betriebsräten zur diskriminierungsfreien Personalauswahl und Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Mehr Informationen unter **www.wir-sind-bund.de**.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst

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

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

Der Frauenförderplan als Durchsetzungsmittel

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

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

www.wir-sind-bund.de

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst

53 Rund um die Ausbildung im öffentlichen Dienst
55 Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland
56 Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden
57 Der Ausbildungsvertrag
62 Beamtenanwärter/innen: Besonderheiten bei der Ausbildung
63 Das Beamtenverhältnis
68 Mobilität wird von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwartet
70 Prüfungen und Zeugnisse
73 Lerntechniken für die Prüfung

Öffentlicher Dienst als größter Ausbilder in Deutschland

Im öffentlichen Dienst arbeiten Arbeitnehmer und Beamte

Der öffentliche Dienst war ursprünglich ausschließlich den Beamten vorbehalten. Erstmals zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurden Arbeiter als Hilfskräfte im öffentlichen Dienst beschäftigt. Heute sind mehr als 60 Prozent der 4,6 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst in einem Tarifvertragsverhältnis beschäftigt. Der hohe Anteil von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst spiegelt den grundlegenden Wandel unseres Staatsverständnisses wider. Im Gegensatz zum 19. Jahrhundert wird der Staat nicht mehr ausschließlich als Ordnungsfaktor interpretiert, sondern hat auch Daseins- und Wachstumsvorsorge zu betreiben.

Für die statusrechtliche Unterscheidung bei Berufseinsteigern zwischen Beamtenanwärtern und Auszubildenden muss man unsere Verfassung bemühen. Schließlich schreibt das Grundgesetz vor, dass die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen ist (so genannter Funktionsvorbehalt in Artikel 33 Abs. 4 GG). Das Berufsbeamtentum soll, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und im Interesse der Bürgerinnen und Bürger die kontinuierliche Aufgabenerfüllung gewährleisten. Deshalb sind heute vor allem in den Kernbereichen der traditionellen Verwaltung, insbesondere in Leitungsfunktionen sowie in Bereichen mit hoheitlichen Befugnissen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Finanzverwaltung) überwiegend Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Aber auch in vielen Bereichen der Leistungsverwaltung liegt der Beamtenanteil relativ hoch (z. B. Lehrer). Im Gesundheitswesen, in den Sozialdiensten sowie in den technischen Berufen sind die Beschäftigten weitgehend in einem Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt.

Die Verfassung lässt für die Einstellungsentscheidung „Beamte" oder „Arbeitnehmer" einen genügend großen Gestaltungsraum. Dementsprechend haben Bund, Länder und Gemeinden die funktionale Abgrenzung zwischen den beiden Statusgruppen „Beamte" und „Arbeitnehmer" in der Praxis unterschiedlich ausgelegt. Gleichwohl hat sich die Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse der Beamten einerseits und der Arbeitnehmer andererseits in vielen Punkten angenähert. Der wesentliche Unterschied liegt vor allem in der Treuebindung, aus der für „Beamte" ein Streikverbot abgeleitet wird. Durch das Verbot der Arbeitsniederlegung soll gewährleistet werden, dass Kernaufgaben der öffentlichen Verwaltung im Interesse der Bürger zuverlässig und dauerhaft erfüllt werden. Für Beschäftigte in einem Arbeitnehmerverhältnis gilt hingegen nur eine funktionsbezogene Pflichtenbindung.

Die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Tarifbeschäftigten wird tarifvertraglich vereinbart. Wie in der Privatwirtschaft werden Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt. Dieser Arbeitsvertrag unterliegt den allgemeinen Regeln des deutschen Arbeitsrechts und den spezifischen Regelungen der einschlägigen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst.

Keine verlässliche Ausbildungsstatistik für den öffentlichen Dienst

Neben dem größten Arbeitgeber ist der öffentliche Dienst auch der bedeutendste Ausbilder in Deutschland. Für die Vielzahl verschiedener Ausbildungen – Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz, Beamtenausbildungen, Anlernberufe – gibt es keine offizielle Ausbildungsstatistik. Aufgrund der vorliegenden Informationen kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Zahl der jährlich neu eingestellten Auszubildenden und

Beamtenanwärter im gesamten öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Körperschaften des öffentlichen Rechts) knapp unterhalb von 100.000 liegt.
Auch im öffentlichen Dienst sind die Ausbildungszahlen tendenziell rückläufig. Von der Entwicklung bei Kommunen abgesehen, ist der öffentliche Dienst insgesamt seiner Verantwortung beim Ausbildungsplatzangebot gerecht geworden. wieder stärker bewusst werden und angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen seinen beschäftigungspolitischen Beitrag leisten. In den letzten Jahren ist vor allem bei den Gemeinden die Zahl der Auszubildenden eingebrochen, was beispielsweise auf die zunehmende Privatisierung von Dienstleistungen im kommunalen Bereich zurückzuführen ist.
Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Bundesbank, Sozialversicherungsträger und öffentlich-rechtliche Einrichtungen) gibt es hingegen eine erfreuliche Tendenz. Dort stiegen die Ausbildungszahlen von Beamtenanwärtern durchweg an.

Grundlagen des Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden

Die wichtigsten Grundlagen für Auszubildende beim Bund bzw. bei den Kommunen sind im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) (▶ siehe auch nächste Seite) geregelt. Für Auszubildende der Länder gibt es ebenfalls einen solchen Tarifvertrag (TVA-L). Da die meisten Regelungen dieser Tarifverträge weitestgehend übereinstimmen, erläutern wir in diesem Buch nur die Vorschriften des TVAöD. Im Internet dokumentieren wir beide Tarifverträge unter **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**.
Der TVAöD wurde am 13. September 2005 abgeschlossen und hat einen Allgemeinen Teil sowie jeweils einen Besonderen Teil „Pflege" bzw. „BBiG".
Der TVAöD gilt für

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

Der TVAöD gilt nicht für

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

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

Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil –

§ 1 Geltungsbereich
§ 1a Geltungsbereich des Besonderen Teils
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
§ 3 Probezeit
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 4 Ärztliche Untersuchungen
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
§ 6 Personalakten
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 8 Ausbildungsentgelt
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 8a Unständige Entgeltbestandteile
§ 8b Sonstige Entgeltregelung
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 9 Urlaub
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 10a Familienheimfahrten
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 12 Entgelt im Krankheitsfall
§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen
§ 14 Jahressonderzahlung
[In den Besonderen Teilen geregelt]
§ 15 Zusätzliche Altersversorgung
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
§ 16a Übernahme von Auszubildenden
[In dem Besonderen Teil BBiG geregelt]
§ 17 Abschlussprämie
§ 18 Zeugnis
[In dem Besonderen Teil BBiG geregelt]
§ 19 Ausschlussfrist
§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit
§ 20a In-Kraft-Treten, Laufzeit des Besonderen Teils
[In den Besonderen Teilen geregelt]

Den kompletten Wortlaut des TVAöD findet man unter
www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de

Der Ausbildungsvertrag

Vor Beginn einer Ausbildung wird für Auszubildende (nicht für Beamtenanwärter) ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Das schreibt beispielsweise das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor. Der Vertrag regelt alle für das Ausbildungsverhältnis wichtige Punkte. Er muss vom Auszubildenden – bei Minderjährigen auch von den Eltern – und dem Arbeitgeber unterschrieben werden.

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

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

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

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

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

Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

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

Die Probezeit für Auszubildende

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

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist Grundlage

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

Berufsgenossenschaft

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

Berufsschulpflicht

Für Auszubildende besteht eine Berufsschulpflicht. Einzelheiten zum Besuch und der Freistellung der Berufsschule regeln das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Jugendarbeitsschutzgesetz (JuArbSchG). Die Berufsschulzeit wird auf die Ausbildungszeit angerechnet. Wenn der Unterricht morgens vor neun Uhr beginnt, dürfen, nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz Auszubildende unter 18 Jahren vorher nicht im Betrieb beschäftigt werden. Nach der Berufsschule brauchen sie ebenfalls nicht mehr in den Betrieb, wenn der Unterricht einschließlich Pausen mindestens fünf Stunden gedauert hat. Das gilt allerdings nur einmal in der Woche. Dies sind die gesetzlichen Regelungen für unter 18-Jährige.
Für über 18-Jährige Auszubildende galten diese Regelungen auch, bis das Gesetz im Jahr 1997 geändert wurde. Dadurch entstand eine Regelungslücke. Teilweise hatten über 18-Jährige Auszubildende Probleme bei der Anrechnung ihrer Berufsschulzeiten. Das heißt, dass die Zeit, die sie in der Berufsschule verbracht haben, von ihrem Arbeitgeber nicht als Ausbildungszeit anerkannt wurde. Sie mussten diese Zeit dann „nacharbeiten". Ein aktueller Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 26. März 2001 (AZ. 5AZR 413/99) hat bestätigt, dass diese Vorgehensweise nicht rechtens ist. Der Beschluss des BAG sagt aus, dass auch über 18-jährige Azubis für die Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht inklusive Pausen und für die notwendigen Wegezeiten von der Berufsschule bis zur Ausbildungsstätte von der Ausbildungszeit freizustellen sind. Also müssen die Berufsschulzeiten auch von über 18-Jährigen auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Auch dürfen Azubis nicht über die betriebsübliche Ausbildungszeit hinaus anderweitig beschäftigt werden. Das heißt auch, dass „Nacharbeiten" der Berufsschulzeiten nicht erlaubt ist.

Blockunterricht

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

Alles zum BBBank-Junges Bezügekonto:
www.bbbank.de/berufsstart

Duales Ausbildungssystem

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

Ausbildungsinhalte und -mittel

Während der Ausbildung dürfen den Auszubildenden nur Tätigkeiten übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und nicht, um anderes Personal wie Boten oder Reinigungskräfte einzusparen. Verboten sind diese Arbeiten allerdings nicht! Also: nicht gleich beim Chef beschweren, wenn Sie mal den „berühmten" Kaffee kochen sollen. Es sei denn, es nimmt ein derartiges Ausmaß an, dass das Ausbildungsziel beziehungsweise der Ausbildungsplan nicht eingehalten werden kann. Und: der eigene Arbeitsplatz sowie Waren, Werkzeuge und ähnliches müssen selbstverständlich gewartet und gepflegt werden, was auch Teil der Ausbildung ist beziehungsweise sein kann. Näheres zu Ihren Ausbildungsinhalten erfahren Sie auch in Ihrem Vertrag. Ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot gilt natürlich bei Tätigkeiten, in denen Sie sittlichen oder gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt sind oder die Ihre körperlichen Kräfte übersteigen könnten.
Als Arbeitgeber hat man seinen Auszubildenden die Arbeitsmittel, die für die Ausbildung und auch für die Berufsschule beziehungsweise für die Prüfungen benötigt werden, kostenlos zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören Schreibmaterialien, Berichtshefte, Fachbücher, Werkzeuge und auch Schutzkleidung, sofern welche angeordnet ist.

Beschäftigungsverbot

Arbeiten, die die körperlichen Kräfte des Auszubildenden übersteigen oder bei denen er gesundheitlichen oder sittlichen Gefahren ausgesetzt wird, brauchen vom Auszubildenden nicht ausgeführt zu werden. Eine Weigerung, solche Aufgaben auszuführen, ist kein Grund für eine Abmahnung oder gar Kündigung. Ansonsten müssen Auszubildende und Beamtenanwärter den Weisungen folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von den Ausbildern erteilt werden.
Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, müssen dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung stellen. Hierzu gehören beispielsweise Werkzeuge, Werkstoffe, vorgeschriebene Berichtshefte, Zeichen- und Schreibmaterial, Fach- und Tabellenbücher. Auch Schutzkleidung wird unentgeltlich gestellt, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist.

Pflicht des Ausbilders

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

Ausbildungsfremde Arbeiten

Das sind Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Sie sind nach dem Berufsbildungsgesetz verboten. Auch unnötige Wiederholungen bereits erlernter Fähigkeiten

dienen nicht dem Ausbildungszweck. Wenn Sie der Meinung sind, dass bei Ihnen etwas schief läuft, dann wenden Sie sich bitte an die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Ausbildungsnachweis und Berichtsheft

Über die Inhalte der Ausbildung und den Unterricht in der Berufsschule muss nach dem BBiG ein genauer wöchentlicher Ausbildungsnachweis geführt werden. Jeder Auszubildende muss einen Ausbildungsnachweis schreiben, der während der Ausbildungszeit geschrieben werden darf. Alle Ausbildungsnachweise müssen bei der Abschlussprüfung vorgelegt werden. Anderenfalls erfolgt keine Zulassung zur Prüfung.
Der Ausbildungsnachweis ist bei Streitfällen (z. B. bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung) der einzig gültige Nachweis über die tatsächlich absolvierten Ausbildungsabschnitte. Deshalb ist es wichtig, alles genau zu dokumentieren. Dazu gehört auch, wie viele Unterrichtsstunden in der Berufsschule ausgefallen sind, welche Inhalte vermittelt worden sind und was genau in der praktischen Ausbildung gemacht wurde.

Ausbildungsordnung und Dauer der Ausbildung

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

Ausbildungsplan

Zu Beginn der Ausbildung muss der Arbeitgeber dem Auszubildenden einen Ausbildungsplan aushändigen. Er muss beinhalten, welche Ausbildungsstationen für welche Zeiträume im Betrieb durchlaufen werden und was dort vermittelt wird.
Anhand des Ausbildungsplans können Sie überprüfen, ob alle Inhalte vermittelt werden, die zur Ausbildung gehören. In der Ausbildungsordnung ist der zeitliche und inhaltliche Rahmen für die Ausbildung festgelegt. Diesem Rahmen entsprechend muss der Ausbildungsplan gestaltet sein. Der Personalrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) haben bei der Erstellung des Ausbildungsplans ein Mitbestimmungsrecht. Das bedeutet, bevor die Ausbildung beginnen kann, müssen Sie den Ausbildungsplan kontrolliert und ihm zugestimmt haben.

Beurteilungsbogen

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

am besten, welche Lerninhalte wiederholt und welche Bereiche noch intensiver bearbeitet werden müssen, um die Prüfung zu bestehen.
Leider es gibt aber immer noch Beurteilungsbögen, die auch das Verhalten oder die Erscheinung der Auszubildenden und Beamtenanwärter beschreiben bzw. bewerten. Ausbildungsstandkontrolle statt persönlicher Beurteilung – dafür haben sich in der Vergangenheit viele Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erfolgreich eingesetzt.

Beamtenanwärter/innen: Besonderheiten bei der Ausbildung

Seine erste – und heute noch geltende – Ausprägung erhielt der öffentliche Dienst in der spezifischen Form des Berufsbeamtentums, als im 18. Jahrhundert die Beamten vom Fürstendiener zum Staatsdiener wurden. Damit wurde zwar die persönliche Bindung zu dem Monarchen oder Landesherrn nicht aufgelöst; sie wurde aber um die Bindung der Bediensteten an das „Wohl des Staates" erweitert. Auf dieser erweiterten Verpflichtung, das Wohl der Allgemeinheit und die Idee einer objektiven Rechtsordnung gegenüber dem Monarchen als auch später gegenüber den politischen Parteien, dem Parlament und der Regierung zu behaupten, baut schon frühzeitig das Selbstverständnis und das berufliche Leitbild des Beamtentums auf.
Mit der einhergehenden Professionalisierung der Verwaltung zu Beginn des 19. Jahrhunderts erhielt das Berufsbeamtentum seine modernen Grundlagen.
Nach dem Ende der Monarchie sicherte die Weimarer Reichsverfassung von 1919 das unparteiische Beamtentum und die staatsbürgerlichen Rechte der Beamten in ihrem Artikel 130: „Die Beamten sind Diener der Gesellschaft, nicht einer Partei. Allen Beamten wird die politische Freiheit der politischen Gesinnung und die Vereinigungsfreiheit gewährleistet." Es waren gerade diese Rechte und Freiheiten, die im nationalsozialistischen Staat von 1933 bis 1945 missachtet wurden. Das Grundgesetz von 1949 sicherte erneut die Grundlagen des Berufsbeamtentums, insbesondere durch den Funktionsvorbehalt zugunsten der Beamten bei der Ausübung hoheitlicher Befugnisse in Art. 33 Abs. 4 GG und durch die Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Art. 33 Abs. 5 GG.

Rechtsgrundlagen für Beamtinnen und Beamte

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

Kein einheitliches Recht mehr bei Besoldung und Versorgung

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

Gewerkschaften werden beteiligt

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

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

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

Als Spitzenorganisationen gelten im Bereich des Bundes vor allem der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Bei soldatenrechtlichen Vorschriften wird der Deutsche BundeswehrVerband beteiligt.

An diesem Beispiel wird deutlich, welch wichtigen Einfluss die Gewerkschaften für die Belange von Beamtinnen und Beamten nehmen. Davon profitieren natürlich auch die Berufseinsteiger. Mehr Informationen zu den Gewerkschaften finden Sie unter **www.dbb.de** und **www.dgb.de**.

Das Beamtenverhältnis

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

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

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

Arten der Beamtenverhältnisse

Die Beamten stehen in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zu ihrem Dienstherrn. Aufgrund der staatlichen Gliederung Deutschlands sind die Dienstherrn die Gebietskörperschaften, Bund, Länder und Kommunen. Daneben können Beamte auch bei einer der staatlichen Aufsicht unterstehenden öffentlich-rechtlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung tätig sein.
Der Beamte auf Lebenszeit bildet den Regeltyp des Beamten. Daneben gibt es Beamte auf Zeit, wenn die Aufgabe nur für einen begrenzten Zeitraum wahrgenommen werden soll. Berufseinsteiger im Beamtenverhältnis sind „Beamte auf Widerruf. Dies bleiben Sie auch während des gesamten Sind die Beamten im Vorbereitungsdienstes „Beamte auf Probe" ist die Statusbezeichnung von Beamten während der Probezeit nach der Ausbildung.
Für einzelne Beamtengruppen mit besonderer Rechtsstellung gelten besondere Bestimmungen (z. B. Bürgermeister, Beigeordnete der Gemeinden, politische Beamte). Da es sich um einen kleinen Personenkreis handelt, können wir uns hier kurz fassen.

Unparteiische Amtsführung

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

Allgemeine Pflichten der Beamten

Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Er muss ihre erlassenen Anordnungen ausführen und ihre allgemeinen Richtlinien befolgen. Die Gehorsamspflicht entbindet ihn jedoch nicht von seiner vollen persönlichen Verantwortung. Er muss die Rechtmäßigkeit jeder dienstlichen Handlung prüfen. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung muss der Beamte unverzüglich bei seinen unmittelbaren Vorgesetzten geltend machen (Remonstrationspflicht). Wird die Anordnung aufrechterhalten, ohne dass die Bedenken des Beamten zerstreut wurden, hat er sich an den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden. Bestätigt dieser die Anordnung, muss der Beamte sie ausführen. Er ist in diesem Fall von der Eigenverantwortung befreit.
Wenn das dem Beamten aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt, wenn er sich strafbar machen oder eine Ordnungswidrigkeit begehen würde, dann entfällt die Gehorsamspflicht in jedem Fall. Die Gehorsams- und Remonstrationspflicht dient der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Diese wäre beeinträchtigt, wenn jeder Beamte aufgrund rechtlicher Bedenken die Ausführung einer Amtshandlung unterlassen könnte.

Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung

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

Auch Beamtenanwärter/innen können in die Gewerkschaft eintreten

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

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

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

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

Beamte stehen unter einem besonderen Fürsorgeschutz des Staates.

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

Das Beamtenrecht mit diesem Pflichten- und Rechtegefüge ist kein starres Korsett. Unter Wahrung seiner Grundsubstanz stellt sich das Beamtenrecht vielmehr ständig auf moderne Entwicklungen ein. Beispielhaft seien genannt: die Förderung der Teilzeitbeschäftigung, die Öffnung des Beamtenverhältnisses für Unionsbürger, die Stärkung der Mobilität, die Vergabe von Führungsfunktionen zunächst nur auf Probe bzw. auf Zeit sowie flexiblere und stärker leistungsorientierte Gehaltsregelungen.

Wechsel in die Privatwirtschaft schwierig

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

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

Das Laufbahnrecht im Beamtenverhältnis

Laufbahnen sind Ordnungen der Berufswege der Beamtenschaft. Mit dem Laufbahnrecht werden für die personalpolitischen Entscheidungen und allgemeinen Regeln geschaffen, die die Personalpolitik objektivieren sollen.
Die vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfordern in immer stärkerem Maße qualifiziertes Personal. Dies soll vor allem durch eine systematische Vor- und Ausbildung gewonnen werden. Die unterschiedlichen Aufgaben erfordern Beschäftigte, die eine hierauf ausgerichtete Ausbildung absolviert haben.
Das differenzierte, mit einer spezifischen Ausbildung verbundene Laufbahnsystem soll die Beamten befähigen, nicht nur einzelne, sondern alle Aufgaben einer Laufbahn wahrzunehmen. Durch die vielseitige Einsetzbarkeit im Rahmen der Laufbahnbefähigung wird auch eine flexible Personalwirtschaft gewährleistet. Für die eher verwaltungstypischen Laufbahnen wird in einem Vorbereitungsdienst gezielt verwaltungsintern ausgebildet. Für bestimmte Aufgaben benötigt die öffentliche Verwaltung aber auch Spezialisten, die auf Grund ihrer Ausbildung Fähigkeiten mitbringen, die der öffentliche Dienst nicht vermittelt und die er auch nicht in einem Vorbereitungsdienst zu ergänzen braucht, so z. B. Ärzte. Für diese Fachleute sind Laufbahnen besonderer Fachrichtung eingerichtet worden. Anstelle des Vorbereitungsdienstes und der Laufbahnprüfung wird für die Übernahme von Spezialisten in das Beamtenverhältnis eine hauptberufliche Tätigkeit von bestimmter Dauer vorausgesetzt.

Berufserfahrung kann fehlende Laufbahnbefähigung ersetzen

Auch bei fehlender Laufbahnbefähigung besteht die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen in das Beamtenverhältnis übernommen werden zu können. Bei diesen so genannten „anderen Bewerbern" muss die Befähigung für die Wahrnehmung eines Amtes durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben und durch eine besondere unabhängige Stelle, den Bundes- oder Landespersonalausschuss, festgestellt sein. Neben der für die Verwaltung dominierenden Laufbahn der allgemeinen inneren Verwaltung gibt es angesichts der unterschiedlichen Aufgaben in Bund und Ländern Laufbahnen, die nur der Bund oder einzelne Länder eingerichtet haben: So sind die Laufbahnen des Auswärtigen Dienstes oder der Wehrverwaltung dem Bund vorbehalten, während der Vorbereitungsdienst für Grund- und Hauptschullehrer durch die Länder geregelt wird.
Die Laufbahnen des Bundes sind in Bundeslaufbahnverordnung abschließend aufgezählt. Hier einige Beispiele: Zolldienst, bautechnischer Verwaltungsdienst, Forstdienst, Wetterdienst, Archivdienst, Bibliotheksdienst, Verfassungsschutz, Bundesnachrichtendienst, technische Dienste bei Unfallkassen, nichttechnische und technische Dienste in der Bundeswehrverwaltung.

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

Einstellungs- und Zugangsvoraussetzungen für Beamtinnen und Beamte

Voraussetzungen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst sind im

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

Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst

Für Laufbahnen des gehobenen nichttechnischen Dienstes wird der Vorbereitungsdienst an verwaltungsinternen Fachhochschulen durchgeführt. Die Ausbildung besteht aus Fachstudien an der Fachhochschule und berufspraktischen Studienzeiten in Ausbildungsbehörden von jeweils 18 Monaten. In der Bundesverwaltung ist hierfür die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung eingerichtet, die über folgende Fachbereiche verfügt:

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

Unser Online-Tipp

Die Fachhochschulen für die öffentliche Verwaltung auf einen Blick:
www.verwaltungshochschulen.de

In den Verwaltungsfachhochschulen der Länder werden Landes- und Kommunalbeamte in der Regel in den Fachrichtungen „allgemeine innere Verwaltung“, „Polizei“, „Steuerverwaltung“ und „Rechtspflege“ ausgebildet.
Die Einstellung in den Vorbereitungsdienst ist bis zu einem Höchstalter von 32 Jahren, bei schwerbehinderten Menschen bis zu einem Höchstalter von 40 Jahren möglich. Für Bewerberinnen und Bewerber, deren Bewerbung sich wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verzögert hat, bestehen Sonderregelungen.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte

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

Zumeist ist ein Wechsel des Dienstpostens erforderlich; vor der Beförderung erfolgt eine Erprobung auf dem höher bewerteten Dienstposten. Da Beamte auf Planstellen geführt werden, ist für eine Beförderung erforderlich, dass eine entsprechend höher bewertete Planstelle zur Verfügung steht.
Um ein aussagefähiges, objektives und vergleichbares Bild der Leistung der Mitarbeiter zu gewinnen, werden dienstliche Beurteilungen nach in Beurteilungsrichtlinien festgelegten Kriterien regelmäßig mindestens alle fünf Jahre – und soweit erforderlich, aus bestimmten Anlässen zusätzlich – erstellt. Sie dienen als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen und Maßnahmen der Personalentwicklung und bilden ein Instrument der Personalführung.
Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit der Beurteilungen sind im Bundesdienst Richtwerte für die Beurteilungsnoten festgelegt worden (sogenannte Quotenregelung). Der Anteil der höchsten Note soll danach 15 Prozent, der Anteil der zweithöchsten Note 35 Prozent der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe bzw. Funktionsebene nicht überschreiten.
Die Länder regeln ihr jeweiliges Beurteilungssystem in eigener Zuständigkeit.
Im Rahmen speziell geregelter Aufstiegsverfahren besteht für qualifizierte Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, in die nächsthöhere Laufbahn aufzusteigen. Voraussetzung ist in der Regel ein Auswahlverfahren, nach dessen erfolgreichem Bestehen sich eine dem Vorbereitungsdienst meist entsprechende Einführungszeit anschließt, sowie für den mittleren und gehobenen Dienst das Bestehen der einschlägigen Laufbahnprüfung. Für den höheren Dienst ist dagegen nach erfolgreicher Ableistung der mindestens 2 1/2 jährigen Einführungszeit lediglich die Vorstellung vor dem Bundespersonalausschuss vorgesehen. Der Aufstieg für einen begrenzten, der bisherigen Tätigkeit verwandten Aufgabenbereich ist erleichtert.
Die richtige Besetzung von Führungsfunktionen ist für die Leistungskraft einer modernen, leistungsstarken und wirtschaftlichen Verwaltung von besonderer Bedeutung. Deshalb werden gegenwärtig bei den einzelnen Dienstherrn in unterschiedlichem Umfang Führungsfunktionen zunächst auf Probe oder auf Zeit vergeben. Durch ein solches Instrumentarium werden die Personalauswahl und der Personaleinsatz leistungsorientiert verbessert.
Fehlbesetzungen (z. B. erst später feststellbare Führungsmängel) können korrigiert werden; die Mobilität von Führungskräften, die Leistungsmotivation und der Wettbewerb bei der Besetzung von Führungsfunktionen werden gestärkt.
Mit gezielter Fortbildung werden die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst weiter qualifiziert. Die Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten, einschließlich des Einsatzes neuer Techniken, dient auch dazu, den sich erhöhenden und verändernden Anforderungen im öffentlichen Dienst gerecht zu werden. Die Fortbildung erfolgt in eigenen Fortbildungseinrichtungen und extern. Der Bund hat als zentrale Fortbildungseinrichtung die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung in Brühl eingerichtet.

Mobilität wird von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwartet

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

Aus dienstlichen Gründen oder auch auf Grund seines eigenen Antrags kann der Beamte

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

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

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

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

Außerdem kann ein Beamter mit seiner Zustimmung vorübergehend einer anderen öffentlichen Einrichtung, die nicht zu den deutschen Dienstherren gehört (z. B. über- und zwischenstaatliche Organisationen), oder auch einer nichtöffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Seine Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn seine bisherige Dienststelle ganz oder teilweise in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgebildet wird. Auch die Zuweisung bedarf grundsätzlich der Zustimmung der Personalvertretung. Der zugewiesene Beamte arbeitet für die Institution, der er zugewiesen ist, erhält sein Gehalt aber weiterhin von seiner bisherigen Dienststelle.

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

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

Im weiter zusammenwachsenden Europa kommt der Mobilität der Beamten zwischen den öffentlichen Diensten der EU-Partnerstaaten, d. h. der zeitlich befristeten Tätigkeit im öffentlichen Dienst eines Partnerstaats, eine besondere Bedeutung zu. Um diese Zielsetzung zu fördern, wurden in allen EU-Staaten im Rahmen eines gemeinsamen Projekts Nationale

Kontaktstellen für die EU-Mobilität eingerichtet, welche die Behörden und Interessenten aktiv unterstützen sollen, u. a. durch Informationen über den jeweiligen öffentlichen Dienst, über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten und über die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen. Das verfügbare Stellenangebot soll nach Planungen der Europäischen Kommission künftig europaweit über eine zentrale Datenbank abgefragt werden können.

Prüfungen und Zeugnisse

Die „Stunde der Wahrheit": Alles, was Sie seit Ihrer Einstellung gelernt haben, müssen Sie in einer Abschlussprüfung unter Beweis stellen. Zusätzlich neben der weiter laufenden Ausbildung sind Sie nun gezwungen, sich darauf vorzubereiten. Nutzen Sie die Zeit sinnvoll – es wird schon klappen!
Zu viel lernen blockiert, zu wenig schafft unnötige Lücken. Das richtige Maß müssen Sie selber finden. Ist die Prüfung erfolgreich überstanden, werden Sie für Ihre Arbeit belohnt.

Abschlussprüfung

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

Freistellung für Prüfungen

Auszubildende sind, ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter, für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen. Dies ergibt sich aus § 15 Berufsbildungsgesetz. Prüfungen in diesem Sinne sind Zwischenprüfungen, Abschlussprüfungen und Wiederholungsprüfungen. Für die Zeit der Freistellung ist dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.
Freistellen heißt, dem Auszubildenden die für die Teilnahme an den Prüfungen notwendige Freizeit gewähren, ihn also nicht beschäftigen.
Das Jugendarbeitsschutzgesetz wiederholt diese Regelung in § 10 Abs.1 Nr. 1 und erweitert sie in zwei Punkten.

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

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

Und dann: werden noch ein letztes Mal die Ordner, die Bücher, die Notizzettelchen durchgesehen, versucht man sich schnell noch dieses und jenes zu merken und hofft, dass die Aufgaben möglichst einfach werden – und dann geht's rein in den Prüfungsraum.
Die Ausbildung endet mit Bestehen der Abschlussprüfung (theoretisch und praktisch). Dabei soll festgestellt werden, ob der/die Auszubildende die erforderlichen Qualifikationen besitzt. Das Berufsbildungsgesetz schreibt die Durchführung mindestens einer Zwischenprüfung vor. Wer die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsdauer zurückgelegt, an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen und die vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise bzw. Berichtshefte geführt hat, muss zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Sie müssen darauf achten, dass eine rechtzeitige Anmeldung zur Abschlussprüfung durch den Arbeitgeber erfolgt.
Das Berufsbildungsgesetz sieht auch vor, dass Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden können, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Dies ist der Fall, wenn die Leistungen in der Berufsschule mindestens durchschnittlich sind und der Ausbildungsbetrieb bestätigt, dass Sie das Ausbildungsziel erreichen werden. Die Zulassung zur vorzeitigen Prüfung muss beantragt werden. Fragen zur Verkürzung der Ausbildungsdauer beantwortet die JAV oder zuständige Gewerkschaft.
Für die Ausbildungsberufe der Krankenpflege und der Geburtshilfe werden staatliche Prüfungen durchgeführt, die im Krankenpflegegesetz geregelt sind. Die staatliche Prüfung umfasst einen schriftlichen, einen mündlichen und einen praktischen Teil. Um zur Prüfung zugelassen zu werden, muss eine Bescheinigung über die Teilnahme an den Ausbildungsveranstaltungen vorleget werden. Aus dieser Bescheinigung muss hervorgehen, dass Sie regelmäßig und mit Erfolg am theoretischen und praktischen Unterricht und an der praktischen Ausbildung teilgenommen haben.
Angenommen, Sie sollten die Prüfung nicht bestehen, kann laut Berufsbildungsgesetz die Prüfung im Falle des Nichtbestehens auf Antrag des Auszubildenden zweimal wiederholt werden. Ihr Ausbildungsvertrag läuft in diesem Falle dann entsprechend weiter. Denn das Berufsausbildungsverhältnis endet entweder mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit oder mit dem erfolgreichen Abschluss der Prüfung.

§

§ 17 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.
(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

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

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

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

Zeugnis

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

Ist die Abschlussprüfung bestanden und damit die Ausbildung beendet, erhält man zwei Zeugnisse: Eines von der Berufsschule beziehungsweise von der zuständigen Handelskammer und das andere von seinem Arbeitgeber. Im Zeugnis dürfen keine Kommentare beziehungsweise Bemerkungen enthalten sein, die nachteilig und somit im weiteren Verlauf des Berufslebens ein Hindernis sein könnten. Schauen Sie sich das Zeugnis ruhig etwas genauer an!

Zeugnisse werden zwar immer positiv formuliert, können aber trotzdem negativ gemeint sein, denn mittlerweile gibt es feste Formulierungen, die in Schulnoten ausgedrückt auch eine glatte 4 oder gar 5 bedeuten können. Sicherheitshalber sollte man die Beurteilungen im Zeugnis von einem Dritten überprüfen lassen, beispielsweise von einem Mitglied der JAV oder der Gewerkschaft, sie kennen die Zeugnisformulierungen, die auf den ersten Blick positiv erscheinen, aber in Wirklichkeit negativ bewerten.

§

§ 18 Zeugnis

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

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

Zeugnisformulierungen

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

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

Da es verboten ist, negative Zeugnisse beziehungsweise Beurteilungen auszustellen, haben sich im Laufe der Jahre bestimmte Formulierungen durchgesetzt, die einer Bewertung wie

dem Schulnotensystem gleich kommen. Das kann also bedeuten: was sich positiv liest, muss nicht zwingend positiv gemeint sein.
Sollten Sie sich bei einer Beurteilung über Sie und Ihre Tätigkeiten nicht sicher sein, wie Sie bewertet wurden beziehungsweise, was diese Formulierungen in Wahrheit aussagen, helfen Ihnen eventuell die folgenden Beispiele weiter – oder Sie fragen ein Mitglied der JAV um Rat.
Auch an die Beratungsstellen der Arbeitsämter kann man sich wenden, sie kennen ebenfalls die entsprechenden Formulierungen für Zeugnisse.

Ein Auszug der gängigsten Formulierungen …

… hat die übertragenen Aufgaben …

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

Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war

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

Lerntechniken für die Prüfung

Spätestens, wenn einem die Termine für die Abschlussprüfungen vorliegen, schleicht sich dieses Unbehagen durch den Körper und bei dem Blick auf die Ordner und Bücher weiß man womöglich gar nicht, wie man das überhaupt schaffen soll. Der Adrenalinspiegel steigt – und der kann zum Lernen sehr hilfreich sein, er gibt genau die Energie, die man in diesem Moment braucht.
Prüfungsstress kann man eigentlich ganz einfach vermeiden. Alles, was man braucht, ist ein ruhiger Platz und aufgeräumter Schreibtisch oder auch ein anderer Ort, an dem man sich jederzeit zurückziehen und ungestört lernen kann. Und: Sie brauchen einen Plan! Einen realistischen (!) Zeitplan, in dem Sie festlegen, was Sie bis wann gelernt haben wollen. Denken Sie aber auch daran, dass Sie noch ausreichend Schlaf und Bewegung – an der frischen Luft – brauchen. Dann fehlt nur noch die richtige Lerntechnik. Und jeder Mensch ist da anders und hat seine ganz eigene Mischung aus Arbeitstechniken und Lernmethoden.
Es gibt folgende Lerntypen:

- die Visuellen, bei ihnen prägen sich vor allem die Dinge ein, die sie sehen
- die Akustiker, sie können sich besonders gut Dinge merken, die sie hören oder mit einem Geräusch in Verbindung bringen können
- die Kinestäthen, sie können Dinge besonders gut aufnehmen, wenn sie sie berühren können

- die olfaktorisch Veranlagten, sie reagieren und assoziieren vor allem durch Gerüche
- sie lernen am besten, wenn ihnen die Wissensinhalte durch Lehrpersonen (Lehrer, Professoren, Seminarleiter, Coaches etc.) vermittelt werden
- die Abstrakt-Verbalen, sie prägen sich besonders Begriffe und Definitionen ein
- die Mediumorientierten, sie lernen computerunterstützt oder auch durchs Fernsehen

Natürlich gibt es auch Menschen, die mehrere Lerntypen in sich vereinen, jedoch ist eine von ihnen am meisten ausgeprägt. Um sich all Lernstoff merken zu können, wird empfohlen, immer mal wieder auf eine andere Art und Weise zu lernen, damit es nicht zu eintönig wird und das Gehirn die Informationen besser verarbeiten und vor allem behalten kann.

Karteikärtchen können helfen

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

Lesen und Merken

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

- markieren Sie wichtige Wörter oder Absätze (z.B. mit Bleistift, Kugelschreiber, Textmarker oder Buntstiften)
- notieren Sie sich abschnitts- oder seitenweise die wichtigsten Dinge auf einen Zettel
- lesen Sie den Text laut – wenn Sie merken, dass es Ihnen hilft
- lernen Sie zu zweit und erklären Sie sich gegenseitig noch einmal die gelesenen Inhalte
- wiederholen Sie die Themen nach spätestens zwei Tagen (und es bleibt besser im Gedächtnis)

E-Learning

E-Learning oder auch Online-Lernen genannt, könnte man auch als Seminar bezeichnen, das man im Internet besucht. Die Wissensinhalte werden hier beispielsweise via Texte, Bilder, Animationen, Video- und Audiostreams vermittelt. Es gibt auch einen Lehrer sowie andere „Studierende", mit denen Sie als Lernender per E-Mail, Messageboard oder auch per Chat kommunizieren können. Die Vorteile des E-Learnings sind vor allem die Orts- und die Zeitunabhängigkeit, der Zugriff auf große Mengen von Informationsquellen, die Interaktivität und die Verfolgung des Lernergebnisses gehören genau so dazu wie der Lernstil und die Lerngeschwindigkeit, die individuell angepasst werden können.
Mittlerweile gibt es eine unendlich große Auswahl an E-Learning-Programmen, sie reichen von der Buchhaltung über Marketing bis hin zur Fremdsprache. Bevor man sich für eines der Programme entscheidet, sollte man sich die kostenlose Probeversion anschauen, um zu erfahren, ob es die gestellten Ansprüche und Erwartungen erfüllt.

BBBank-Banking-App herunterladen?
www.bbbank.de/banking-app

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

Pflichten und Rechte während der Ausbildung

75 Pflichten und Rechte während der Ausbildung
77 Pflichten und Rechte
77 Allgemeines
77 Pflichten
78 Haftung für Schäden
79 Keine Mehrarbeit während der Ausbildung
79 Fernbleiben von der Ausbildung
80 Verhalten bei Krankheit
80 Telefon und Internet am Arbeitsplatz
80 Schweigepflicht
81 Abmahnung – die „gelbe Karte" am Arbeitsplatz
81 Kündigung
82 Rechte
82 Jugendarbeitsschutzgesetz
84 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
86 Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

Pflichten und Rechte

Allgemeines

„Rechte & Pflichten" klingt furchtbar dröge und vor allem mehr nach Pflichten als nach Rechten. Aber wenn man einmal genauer hinschaut und sieht, was sich dahinter verbirgt, haben „Rechte & Pflichten" gerade für die Berufseinsteiger auch einen schützenden Charakter.
Die einzelnen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Tarifvertrag für Auszubildende bzw. dem Beamtenrecht. Dort werden beispielsweise Fragen zur Bezahlung sowie zu Arbeitszeit und Urlaub geregelt. Mit Ausnahme der Besonderheiten, die sich für Beamtenanwärter aus dem Beamtenrecht ergeben (beispielsweise das Disziplinarrecht, ▶ siehe Kasten auf Seite 81), haben die Berufseinsteiger im öffentlichen Dienst grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Auszubildende in der Privatwirtschaft.

Pflichten

Haupt- und Nebenpflichten

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

Pflichtverletzung hat Folgen

Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten kann der öffentliche Arbeitgeber mit den gleichen Mitteln ahnden wie der private Arbeitgeber. Er kann dem Beschäftigten ein bestimmtes Verhalten vorhalten oder gar missbilligen. Der Vorgesetzte kann den Arbeitnehmer ermahnen oder abmahnen.
Von einer Abmahnung wird gesprochen, wenn der Arbeitgeber in einer für die Arbeitnehmer oder den Beschäftigte hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfall der Inhalt und der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind.
Die schärfste Sanktion stellt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung dar. Eine dem Disziplinarrecht der Beamten vergleichbare Regelung existiert für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht.

Bei Streitigkeiten sind die Arbeitsgerichte zuständig

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

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

Arbeitgeber kann Attest verlangen

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

§

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.
(2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.
(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

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

Haftung für Schäden

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

Bei Schäden, die durch leichte Fahrlässigkeit entstehen, haftet der Arbeitgeber. Bei mittlerer haften Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilig, was aber keine 50:50-Aufteilung bedeuten muss. Ist der Schaden allerdings durch grobe Fahrlässigkeit oder gar durch Vorsatz entstanden, haftet der Arbeitnehmer voll. Jedoch gibt es auch hier eine Ausnahme, wenn die Existenz durch die Rückzahlung des entstandenen Schadens bedroht sein sollte; um dies zu vermeiden, kann das Gericht eine niedrigere Summe veranschlagen. Diese wird dann nach der offiziellen Lohnpfändungstabelle monatlich vom Gehalt getilgt. Ob allerdings der Schaden grob Fahrlässig oder vorsätzlich entstanden ist, muss der Arbeitgeber zunächst beweisen.
Bei entstandenen Schäden wird außerdem unterschieden, ob es sich um eine Sache oder eine Person handelt. Bei so genannten Personenschäden, beispielsweise Ihren Kollegen oder auch im Unternehmen anwesenden Kunden oder Lieferanten gegenüber, haften Sie nicht. Ausnahme natürlich, es handelt sich um vorsätzliche Körperverletzung.
Sollte es aber nun so sein, dass Sie auf dem Weg zur Arbeit oder auch von der Arbeit verletzt wurden beziehungsweise einen Unfall hatten, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, einen Schadenersatz für Heilkosten und als Schmerzensgeld zu zahlen.

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

Keine Mehrarbeit während der Ausbildung

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

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

Fernbleiben von der Ausbildung

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

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

Verhalten bei Krankheit

Wenn Sie aufgrund einer Erkrankung nicht zur Arbeit (bzw. Berufsschule) gehen können, müssen Sie dies dem Arbeitgeber (z. B. Ausbildungsleitung) unverzüglich, das heißt am besten gleich morgens mitteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, muss spätestens am vierten Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (der berühmte „gelbe Schein") vorgelegt werden. Können Sie am vierten Tag wieder zur Arbeit gehen oder fällt der vierte Tag auf ein Wochenende beziehungsweise auf einen gesetzlichen Feiertag und Sie erscheinen danach wieder am Arbeitsplatz, müssen Sie kein Attest vorlegen. In besonderen Einzelfällen ist die Verwaltungsbehörde aber auch berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ersten Bescheinigung angegeben, muss der Arzt eine neue Krankenbescheinigung ausstellen, die Sie unverzüglich bei Ihrem Arbeitgeber abgeben sollten.

Telefon und Internet am Arbeitsplatz

Das „Surfen" im Internet am Arbeitsplatz und während der Ausbildungszeit kann Fragen aufwerfen. Damit keine unangenehmen Folgen für Sie aufkommen, sollten Sie einiges beachten. Bedenken Sie, dass „privates Telefonieren am Arbeitsplatz" ebenso wenig wie das „Surfen im Netz" keine Selbstverständlichkeit von vornherein ist. Ihr Arbeitgeber hat grundsätzlich den nachvollziehbaren Anspruch darauf, dass sich alle Beschäftigten am Arbeitsplatz ausschließlich um berufliche Angelegenheiten kümmern. Allerdings gibt es oftmals Regeln, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen gewissen Spielraum geben – etwa in der Art, dass sie in den Pausen oder nach Feierabend „ins Netz" gehen dürfen. Nach derartigen Regeln sollten Sie sich unbedingt bei Ihren Kolleginnen und Kollegen erkundigen, bevor Sie ins Fettnäpfchen treten.

Schweigepflicht

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

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.
(3) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Bestimmungen des TVöD entsprechende Anwendung.

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

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

Abmahnung – die „gelbe Karte" am Arbeitsplatz

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

Kündigung

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

Für Beamte und Beamtenanwärter gilt das Disziplinarrecht

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

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

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

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

- aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Bei einer fristlosen Kündigung müssen aber schon sehr triftige Gründe (z. B. Diebstahl) vorliegen,
- mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen durch den Auszubildenden, wenn er die Berufsausbildung aufgibt oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen will.

Wenn Ihnen eine Kündigung angedroht wird, sollten Sie sich sofort mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Verbindung setzen.
Ist die Kündigung nicht gerechtfertigt, dann können Sie – vorausgesetzt Sie sind Mitglied – Rechtsschutz von Ihrer Gewerkschaft bekommen. So können Sie mit einer Klage möglicherweise die Rücknahme der Kündigung vor Gericht erreichen.

Rechte

Jugendarbeitsschutzgesetz

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

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

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

§

Pausen müssen sein

Im Jugendarbeitsschutzgesetz werden auch die Pausen geregelt. Bei einer Ausbildungszeit von vier bis sechs Stunden muss die Pause mindestens 30 Minuten, bei einer Ausbildungszeit von mehr als sechs Stunden muss die Pause mindestens 60 Minuten betragen. Nur Pausen, die länger als 15 Minuten sind, gelten überhaupt als Pausen. Nach $4\,^1/_2$ Stunden muss allerspätestens eine Pause stattfinden. Die Pausen dürfen auch nicht in die erste oder die letzte Stunde der Ausbildungszeit gelegt werden. Nach Ende der täglichen Ausbildungszeit dürfen Jugendliche erst nach einer mindestens zwölfstündigen Pause wieder beschäftigt werden. Im Jugendarbeitsschutzgesetz gibt es außerdem Sonderregelungen zur Nachtarbeit und zur Sonntagsarbeit. Wenn Sie den Eindruck haben, eine Verwaltungsbehörde hält sich nicht an die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, können Sie sich gerne an die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wenden.

Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.
Auch für Ruhepausen gelten Vorschriften (▶ siehe Kasten auf der Vorderseite):

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

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

Wochenende ist frei!

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

- Krankenanstalten, Alten-, Pflege-, Kinderheime sowie ärztlicher Notdienst
- Landwirtschaft und Tierhaltung
- Familienhaushalt
- Schaustellergewerbe
- Gaststättengewerbe
- Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen
- Direktsendungen im Rundfunk
- Sport

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

Nachtruhe

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

Gefährliche Arbeiten & Akkordarbeit

Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden,

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

- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind

Und: Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, bei der ihr Arbeitstempo vorgegeben ist oder das Arbeitstempo die Höhe des Lohnes beeinträchtigt.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

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

Allgemeine Aufgaben der JAV

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

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

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

Mitbestimmung

Seit Jahrzehnten setzen sich die Gewerkschaften für Mitbestimmung ein. Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter Auszubildende sowie Beamtinnen und Beamte sollen an den Entscheidungen am Arbeitsplatz, in Betrieb und Verwaltung, im Unternehmen sowie in der gesamten Wirtschaft gleichberechtigt beteiligt werden. Mitbestimmungsrechte für alle Betriebe, Verwaltungen und Ämter werden durch das Betriebsverfassungsgesetz bzw. die Personalvertretungsgesetze geregelt. Betriebsräte/Personalräte haben in bestimmten Fragen Mitbestimmungsrechte, beispielsweise bei der Art der Lohngestaltung, bei Kündigung oder der Aufstellung eines Urlaubsplanes.

Die Gewerkschaften fordern seit längerer Zeit noch weitergehendere Mitbestimmungsmöglichkeiten, beispielsweise

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

Jugend- und Auszubildendenversammlung

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

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

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

BBBank-Banking-App herunterladen?
www.bbbank.de/banking-app

Gewerkschaften bieten Schutz und Vorteile

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

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

Aktuelle Informationen, ausführliche Beratung und umfangreiche Serviceleistungen sind gerade für Sie als Berufsanfänger besonders wichtig. Die Gewerkschaften sind vor Ort und haben Vertrauensleute, die helfen und beraten – auch beim Start ins Berufsleben. Aktuelle und aussagekräftige Internetseiten sind dabei selbstverständlich. Fakten und Standpunkte werden zeitnah über unsere kostenlose Mitgliederzeitschrift kommuniziert. In Flugblättern und Aushängen, die Sie in den Behörden und öffentlichen Einrichtungen finden, sorgen wir dafür, dass Sie auf dem Laufenden bleiben. Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der Gewerkschaft zu sein. Nehmen Sie uns beim Wort und werden Mitglied. ▶ Mehr Informationen zu den Gewerkschaften finden Sie unter **www.dgb.de** und **www.dbb.de.**

Bei den Gewerkschaften kann man auch aktiv mitarbeiten

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

Rechtsschutz

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

Rund ums selbst verdiente Geld

Rund ums selbst verdiente Geld

87 Rund ums selbst verdiente Geld
89 Die Bezüge während der Ausbildung
89 Ausbildungsvergütung und Anwärterbezüge
90 Die Bezüge für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter beim Bund und in den Ländern
102 Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TVöD-Bund/Kommunen)
103 Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst der Länder (TVA-L)
104 Auszubildende (Tarifbereich)
105 Fortzahlung bei Krankheit
106 Vermögenswirksame Leistungen für Auszubildende und Praktikanten (TVöD und TV-L)
106 Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld) für TVöD und TV-L
107 Beamtenrechtliche Besonderheiten für Anwärter
109 Die Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung
110 Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden
111 Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters
112 Berufsausbildungsbeihilfe

Die Bezüge während der Ausbildung

Ausbildungsvergütung und Anwärterbezüge

Die Ausbildungsvergütung – eines der spannendsten Themen bei der Berufswahl. Je nach Branche und Berufszweig fallen die Vergütungen sehr unterschiedlich aus. Im Tarifbereich wird die Höhe der Vergütung in Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern (Arbeitgebern und Gewerkschaften) vereinbart und in einem Tarifvertrag festgehalten.
Es gibt zwar keine besonderen Vorschriften, das Berufsbildungsgesetz fordert jedoch: „Der Ausbildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt."

§

Bemessung und Fälligkeit der Vergütung

(1) Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu dreißig Tagen gerechnet.
(2) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

§ 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Im öffentlichen Dienst richtet sich die Bezahlung zunächst nach dem Status des Berufseinsteigers – „Auszubildender" oder „Beamtenanwärter". Auszubildende erhalten eine „Ausbildungsvergütung" (▶ die aktuellen Werte finden Sie auf den Seiten 102 und 103). Zum besseren Verständnis dient das Beispiel einer Gehaltsabrechnung für Auszubildende auf ▶ Seite 110. Beamtenanwärter/innen erhalten „Anwärterbezüge" – und wenn die Voraussetzungen vorliegen, auch noch einen Familienzuschlag (beispielsweise wenn der Anwärter verheiratet ist oder ein Kind hat). Die aktuellen Tabellen finden Sie auf ▶ Seiten 91 bis 101.

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

Die Bezüge für Beamtenanwärter richten sich nach dem Besoldungsgesetz des Bundes (BBesG) bzw. nach dem jeweiligen Landesbesoldungsgesetzes. Die jeweils aktuellen Werte finden Sie in diesem Kapitel.

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

Die Bezüge für Beamtenanwärter/innen des Bundes finden Sie ▶ auf der nächsten Seite.

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

Anpassung der Anwärterbezüge in den Ländern

Bei der letzten Tarifrunde der Länder wurden die Bezüge für Auszubildende/Praktikanten zum 01.01.2017 um 35,00 Euro erhöht (zum 01.01.2018 folge eine weitere Erhöhung um 30,00 Euro). Da diese Erhöhungen aber nicht automatisch für Beamtenanwärter gelten, haben die Gewerkschaften von allen Landesregierungen und Landtagen die Übernahme der Tariferhöhung auch für Beamtenanwärter der Länder gefordert. Da hier jedes Land für sich entscheiden muss, dauert es teilweise mehrere Monate bis alle Tabellen der Anwärtergrundbeträge und Familienzuschläge angepasst sind. In diesem Buch finden Sie den Stand von März 2018. Über weitere Änderungen informieren wir im Internet:
www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de.

Auch Beamtenanwärter können den Familienzuschlag erhalten

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

Sofern der Beamte zusätzlich zu den o.g. Voraussetzungen Anspruch auf Kindergeld hat, steht ihm für jedes Kind der kindbezogene Anteil am Familienzuschlag zu (Stufe 2). Die jeweils geltenden Beträge des Familienzuschlags finden Sie ▶ auf den Seiten 91 bis 101.

Bund – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2017 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	1.045,56	A 12	1.366,69
A 5 bis A 8	1.168,99	A 13 oder R 1	1.434,68
A 9 bis A 11	1.223,38		

Familienzuschlag – ab 01.02.2017 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
	139,18 Euro	258,15 Euro

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 118,97 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 370,69 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,37 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 26,84 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,47 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,10 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Tarifverhandlungen 2018 für Bund und Kommunen

Die Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst fordern für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen eine Entgelterhöhung von 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro pro Monat. Für Auszubildende und Praktikanten werden 100 Euro pro Monat gefordert.
Neben der Erhöhung der monatlichen Entgelte, wird für die Auszubildenden gefordert:

- das wieder in Kraft setzen der Regelung zur befristeten Übernahme von Auszubildenden
- die Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage
- die Verbesserung der Kostenübernahme beim Besuch auswärtiger Berufsschulen
- und die Übertragung des Lernmittelzuschusses auch auf den Pflegebereich.

Sobald das Tarifergebnis zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften vorliegt und die Entgelttabellen aktualisiert sind, werden wir diese im Internet veröffentlichen: **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**

Baden-Württemberg – Beamtenanwärter/innen

Ab 01.07.2018 erhöhen sich die Anwärterbezüge um 35 Euro.

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2017 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.157,89	A 13	1.391,46
A 9 bis A 11	1.213,78	A 13 mit Strukturzulage	1.427,62
A 12	1.358,53		

Familienzuschlag – ab 01.03.2017* (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	139,31
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	121,81
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	367,76
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	63,63

* Gültig ab 1. März 2017 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 und die Anwärter, ab 1. Mai 2017 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11, ab 1. Juni 2017 für die übrigen Besoldungsgruppen

Bayern – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	1.039,33	A 12	1.353,44
A 5 bis A 8	1.159,93	A 13	1.385,21
A 9 bis A 11	1.213,85	A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1	1.420,08

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	128,36	243,60
übrige Besoldungsgruppen	134,76	250,00

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 115,24 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 357,16 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,58 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 3 um je 27,87 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 22,30 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,72 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.
Anrechnungsbetrag nach Art. 35 Abs. 2 BayBesG: in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8: 119,24 Euro
in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 126,60 Euro

Berlin – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.08.2017 (Monatsbeträge)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Euro
A 2 bis A 4	907,89
A 5 bis A 8**	1.035,51
A 9 bis A 11	1.092,59
A 12	1.240,35
A 13	1.273,96
A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.310,88

** Anwärter im mittleren Dienst der Berliner Feuerwehr, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Eingangsamt BesGr. A 7 (Brandmeister) eintreten, erhalten vom Beginn des Kalendermonats an, in dem sie ein Praktikum im Einsatzdienst auf der Feuerwache mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden beginnen, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem dieses endet, Anwärterbezüge in Höhe von 1.227,62 Euro.

Familienzuschlag – ab 01.08.2017 (Monatsbeträge)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	120,82 Euro
übrige Besoldungsgruppen	126,89 Euro

Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag der Stufe 1 um je 108,53 Euro (Stufe 2 und 3), für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 338,19 Euro (Stufe 4 und höher).

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,39 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 26,96 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,57 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,18 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.
Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 112,31 Euro
in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 119,23 Euro

*Besoldung wird auch für Beamte des Landes Berlin ab 01.08.2017 erhöht

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat in seiner Sitzung am 06. Juli 2017 das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin beschlossen. Demnach werden die Bezüge um 2,6 Prozent in 2017 und 3,2 Prozent in 2018 erhöht. Die Erhöhung in 2017 wird aber mindestens 75,15 Euro betragen, dies geht auf den Tarifabschluss im Frühjahr 2017 zurück. Dort wurde für die Länder eine Mindesterhöhung vereinbart.
Zum Redaktionsschluss lag zwar das beschlossene Gesetz zur Besoldungserhöhung vor, nicht jedoch die gültigen Besoldungstabellen. Daher konnten wir bei der Drucklegung des vorliegenden Ratgebers die Beträge beim Familienzuschlag noch nicht aktualisieren.
Unter **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de** halten wir Sie auf dem Laufenden.

Brandenburg – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.088,05	A 12	1.394,11
A 5 bis A 8	1.205,53	A 13	1.425,06
A 9 bis A 11	1.258,07	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.459,04

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Der Familienzuschlag beträgt	
für das erste zu berücksichtigende Kind	153,48
für das zweite zu berücksichtigende Kind	153,48
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	351,02

Bremen – Beamtenanwärter/innen

Ab 01.07.2018 erhöhen sich die Anwärterbezüge um 35 Euro.

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2017 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.098,37	A 13	1.329,39
A 9 bis A 11	1.153,68	A 13 + Zulage (Nummer 12 Buchst. b der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.365,17
A 12	1.296,84		

Familienzuschlag – ab 01.07.2017 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	125,28	237,77
übrige Besoldungsgruppen	131,54	244,03

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 112,49 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 350,46 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Hamburg – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.049,10	A 12	1.359,25
A 5 bis A 8	1.168,18	A 13	1.390,60
A 9 bis 11	1.221,40	A 13 + Zulage (§ 48 Nummer 2 Buchstabe c) oder R1	1.425,04

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 45 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 45 Abs. 2)
Alle Besoldungsgruppen	131,73	244,37

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 112,64 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 348,09 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 (§ 45 Abs. 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Hessen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	1.027,59	A 12	1.343,39
A 6 bis A 8	1.148,83	A 13	1.375,33
A 9 bis A 11	1.203,04	A 13 + Zulage (Nr. 13 Abs. 1 Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.410,39

Familienzuschlag – ab 01.02.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 43 Abs. 1 HBesG)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2 HBesG)	Stufe 3 (§ 43 Abs. 2 HBesG)	Stufe 4 (§ 43 Abs. 2 HBesG)
130,47	242,06	353,65	701,34

Der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag beträgt für die ersten beiden zu berücksichtigenden Kinder jeweils 111,59 Euro, das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind jeweils 347,69 Euro

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 5 um je 6,33 Euro ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 5 um je 19,01 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Mecklenburg-Vorpommern – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	1.018,09	A 12	1.335,23
A 5 bis A 8	1.139,84	A 13	1.367,28
A 9 bis A 11	1.194,29	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.402,50

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	125,09	237,50
übrige Besoldungsgruppen	131,40	243,80

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 112,41 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 287,80 Euro. Der Familienzuschlag erhöht sich für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind darüber hinaus nach Maßgabe des § 6 BesVAnpG 2008 M-V um je 50,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro, in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt. Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG:
- in den Besoldungsgruppen A2 bis A 8: 116,31 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 123,46 Euro

Niedersachsen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.06.2017 bzw. 01.06.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt					
	01.06.2017	01.06.2018		01.06.2017	01.06.2018
A 4	954,16	973,24	A 12	1.300,89	1.326,91
A 5 bis A 8	1.087,29	1.109,04	A 13	1.335,94	1.362,66
A 9 bis A 11	1.146,80	1.169,74	A 13 + Zulage nach Nummer 4 der Anlage 9	1.374,43	1.401,92

Familienzuschlag – ab 01.06.2017 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	126,12	239,35
übrige Besoldungsgruppen	132,44	245,67

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 113,23 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 310,06 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Nordrhein-Westfalen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.199,78	A 13	1.433,28
A 9 bis A 11	1.255,68	A 13 mit Zulage nach § 47 c) LBesG NRW	1.469,43
A 12	1.400,37		

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 43 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 und A 6	134,12	256,74
Besoldungsgruppen A 7 und A 8	132,54	253,72
übrige Besoldungsgruppen	137,50	257,25

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind
- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 122,62 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 121,18 Euro
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 119,75 Euro

Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag
- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 377,36 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 372,89 Euro
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 368,44 Euro

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind um 6,84 ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 20,51 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

BBBank-Banking-App herunterladen?
www.bbbank.de/banking-app

Rheinland-Pfalz – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.012,02	A 12	1.298,09
A 5 bis A 8	1.123,25	A 13	1.329,96
A 9 bis A 11	1.158,05	A 13 + Allgemeine Zulage (Nummer 12 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.364,96

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	66,75
Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2	
a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	187,28*)
b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	367,58*)

*) Ein Betrag von 5,46 Euro ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 5
Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich a) für das erste zu berücksichtigende Kind um je 5,32 Euro b) für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,30 Euro, in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,98 Euro.
Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5	in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8	111,87 Euro
	in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	118,77 Euro

Saarland – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	1.003,45	A 12	1.316,20
A 5 bis A 8	1.123,52	A 13	1.347,82
A 9 bis A 11	1.177,21	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.382,56

Familienzuschlag – ab 01.05.2017 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	121,07	248,86
übrige Besoldungsgruppen	127,17	254,96

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 127,79 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 357,92 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Sachsen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.104,79	A 12	1.426,79
A 6 bis A 8	1.228,41	A 13 oder R 1	1.495,10
A 9 bis A 11	1.283,69		

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 42 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 42 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	131,58	284,27
übrige Besoldungsgruppen	138,18	290,87

Stufe 3 ergibt sich durch Hinzurechnung von 152,69 Euro für das zweite zu berücksichtigende Kind. Die weiteren Stufen ergeben sich durch Hinzurechnung von 402,59 Euro für jedes weitere zu berücksichtigende Kind.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Sachsen-Anhalt – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.038,47	A 12	1.352,28
A 5 bis A 8	1.158,94	A 13	1.384,00
A 9 bis A 11	1.212,82	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.418,85

Familienzuschlag – 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (§ 38 Abs. 3)
Besoldungsgruppen	134,58	115,13

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 115,13 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 369,48 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 5 um je 5,33 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,35 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,02 Euro.

Schleswig-Holstein – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	1.007,97	A 12	1.337,83
A 5 bis A 8	1.134,60	A 13	1.371,19
A 9 bis A 11	1.191,22	A 13 + Zulage (§ 47 Nr. 2 Buchst. c) oder R 1	1.407,81

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 44 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 44 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	126,65	240,43
übrige Besoldungsgruppen	133,01	246,79

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 113,78 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 352,71 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 43 Abs. 2 Satz 1:
- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 117,72 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 124,98 Euro

Thüringen – Beamtenanwärter/innen

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.164,24	A 13	1.403,00
A 9 bis A 11	1.221,39	A 13 + Zulage (Anlage 1 Abschnitt II Nr. 7 Buchst. b) oder R 1	1.439,97
A 12	1.369,34		

Familienzuschlag – ab 01.01.2018 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 1)
Besoldungsgruppen	144,47

Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 126,20 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 380,55 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 37 Abs. 2:
- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8: 121,40 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 127,13 Euro

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TVöD-Bund/Kommunen)

In den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes sind die Ausbildungsentgelte geregelt. In jeweils eigenen Tarifrunden für den Bund und die Kommunen werden auch die Ausbildungsvergütungen geregelt. Die Vergütungen werden in Verhandlungen zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und den Gewerkschaften ausgehandelt.

Tarifrunde 2018 für Bund und Kommunen

Die Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst fordern für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen eine Entgelterhöhung von 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro pro Monat.

Für Auszubildende und Praktikanten werden 100 Euro pro Monat gefordert. Neben der Erhöhung der monatlichen Entgelte, werden für Auszubildende einige strukturelle Verbesserungen gefordert:

- das wieder in Kraft setzen der Regelung zur befristeten Übernahme von Auszubildenden
- die Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage
- die Verbesserung der Kostenübernahme beim Besuch auswärtiger Berufsschulen
- und die Übertragung des Lernmittelzuschusses auch auf den Pflegebereich.

Sobald das Tarifergebnis zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften vorliegt und die Entgelttabellen aktualisiert sind, werden wir diese im Internet veröffentlichen: **www.berufsstart-im-öffentlichen-dienst.de**

Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen

Tabelle TVAöD ab 01.02.2017

Ausbildungsjahr	BBiG	Pflege
1. Ausbildungsjahr	918,26 Euro	1.040,69 Euro
2. Ausbildungsjahr	968,20 Euro	1.102,07 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.014,02 Euro	1.203,38 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.077,59 Euro	–

Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen)

Tabelle Praktikanten (TVPöD) ab 01.02.2017

Praktikantin bzw. Praktikant für den Beruf	
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.726,21 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.502,02 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers, der Masseurin und med Bademeisterin, des Masseurs und med Bademeisters, der Rettungssanitäterin, des Rettungssanitäters	1.445,36 Euro

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst der Länder (TVA-L)

In den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes der Länder sind u.a. auch die Ausbildungsvergütungen geregelt. Die Arbeitgeber der Länder haben sich in einer Tarifgemeinschaft – TdL – zusammengeschlossen (mit Ausnahme von Hessen gehören alle Länder der TdL an). In jeweils speziellen Tarifrunden für die Länder verhandelt die TdL mit den Gewerkschaten auch über die Ausbildungsvergütungen.

Tarifliche Regelungen für Azubis und Praktikanten der Länder

Die Ausbildungsentgelte erhöhten sich zum 01.01.2017 um 35,00 Euro und in einem weiteren Schritt zum 01.01.2018 um 30,00 Euro. Die aktuellen Beträge finden Sie in den unteren Tabellen. Daneben haben die Gewerkschaften für Auszubildende und Praktikanten auch Verbesserungen beim Urlaub (29 statt 28 Tage) und der Beschäftigungssicherung erreicht. Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld)

Auszubildende und Praktikanten, die jeweils am 01. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 95 Prozent der Ausbildungsvergütung (Tarifgebiet West). Für Auszubildende im Osten werden in 2017 85,6 Prozent und 2018 90,3 Prozent gezahlt. Ab 2019 ist dann für die Ost-Bezüge die Angleichung an das Westniveau erreicht (95 Prozent).

Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern TVA-L BBiG

Ausbildungsjahr	Entgelt ab 1.1.2018
1. Ausbildungsjahr	931,82 Euro
2. Ausbildungsjahr	965,96 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.035,61 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.104,51 Euro

TVA-L Pflege

Ausbildungsjahr	Entgelt ab 1.1.2018
1. Ausbildungsjahr	1.055,70 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.121,70 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.228,00 Euro

Entgelte der Praktikanten (Länder)

Praktikantin/Praktikant für den Beruf	Entgelt ab 1.1.2018
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.748,54 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.521,26 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers der Masseurin und med Bademeisterin des Masseurs und med Bademeisters der Rettungsassistenztin, des Rettungsassistenten	1.466,31 Euro

Auszubildende (Tarifbereich)

Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst

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

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden (▶ siehe Seiten 102 und 103).
(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.
(3) Im Geltungsbereich des TV-S wird eine von Absatz 1 abweichende Regelung getroffen.
(4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
(5) Wird die Ausbildungszeit
a) gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,
wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
(6) In den Fällen des § 16 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

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

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

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

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

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstagewoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
(3) Im übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

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

Fortzahlung bei Krankheit

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

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

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

Vermögenswirksame Leistungen für Auszubildende und Praktikanten (TVöD und TV-L)

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende und Praktikanten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, indem der Auszubildende/Praktikant dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt. Es gelten auch noch die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Für Auszubildende der Sparkassen gelten andere Beträge. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld) für TVöD und TV-L

Für den Bereich „Bund/Kommunen (TVöD)" sowie „Länder (TV-L)" bestehen für die Jahressonderzahlung unterschiedliche Regelungen.

- Bund/Kommunen (TVöD)

Auszubildende und Praktikanten, die jeweils am 01. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 90 Prozent der Ausbildungsvergütung (Tarifgebiet West). Für Auszubildende im Osten werden in 2018 81 Prozent und in 2019 85,5 Prozent gezahlt. Nach dem geltendem Tarifvertrag ist dann ab 2020 für die Ost-Bezüge die Angleichung an das Westniveau erreicht (90 Prozent).

- Länder (TV-L)

Auszubildende und Praktikanten, die jeweils am 01. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 95 Prozent der Ausbildungsvergütung (Tarifgebiet West). Für Auszubildende im Osten werden in 2018 90,3 Prozent gezahlt. Ab 2019 ist dann für die Ost-Bezüge die Angleichung an das Westniveau erreicht (95 Prozent).

Beamtenrechtliche Besonderheiten für Anwärter

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) erhalten Anwärterbezüge (▶ siehe Seite 90 ff.). Der Anwärtergrundbetrag orientiert sich an der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist.
Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt. Den Familienzuschlag erhalten verheiratete, verwitwete sowie geschiedene zum Unterhalt verpflichtete Anwärter.
Anwärter, deren Ehegatte ebenfalls im öffentlichen Dienst tätig ist, erhalten die Hälfte des Familienzuschlags der Stufe 1.
Anwärtersonderzuschläge dürfen nur für Anwärter solcher Laufbahnen vorgesehen werden, in denen ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerbern besteht.

Gesetzliche Grundlagen für die Bezahlung

Die Bezahlung von Beamtenanwärtern gehört zur Beamtenbesoldung. Die Besoldung für Beamten, Richter, Berufs- und Zeitsoldaten wird durch das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) geregelt. Es gilt für alle Besoldungsempfänger von Bund, Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
Das Besoldungsrecht ist bundeseinheitlich geregelt. Spezifische Besonderheiten für Beamte der einzelnen Länder können nur dort berücksichtigt werden, wo das BBesG Ausnahmen zulässt. Sämtliche Besoldungsregelungen durch Gesetz oder Verordnungen, die sich nicht nur auf Bundesbedienstete beziehen, bedürfen der Zustimmung der Länderkammer (Bundesrat).
Grundlage der Besoldung ist das so genannte Alimentationsprinzip, das zu den verfassungsrechtlich gewährleisteten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt (Art. 33 Abs. 5 GG). Danach ist der Dienstherr verpflichtet, dem Beamten im aktiven Dienst, bei Invalidität und im Alter einen dem übertragenen Amt – nicht jedoch der konkreten Tätigkeit – angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Die Besoldung soll sicherstellen, dass sich der Beamte ganz seinem Beruf widmen kann; nur ein wirtschaftlich unabhängiges Berufsbeamtentum kann die ihm von der Verfassung zugewiesenen Aufgaben erfüllen. Anders als bei Beschäftigten sind die Bezüge der Beamten kein unmittelbares Entgelt für einzeln geleistete Arbeiten, sondern die Gegenleistung für die Gesamtarbeitsleistung, also dafür, dass sie sich mit ihrer ganzen Arbeitskraft dem Staat zur Verfügung stellen und ihre Dienstpflicht nach Kräften erfüllen (Beamtenverhältnis auf Lebenszeit).
Bei der Beurteilung, welche Besoldungshöhe angemessen ist, hat der Gesetzgeber allerdings einen weiten Spielraum. Das Alimentationsprinzip gibt hierfür nur einen allgemeinen Maßstab, der jeweils den Zeitverhältnissen gemäß zu konkretisieren ist.

Bestandteile der Besoldung

Die Besoldung wird im Voraus gezahlt und besteht in erster Linie aus dem Grundgehalt. Sie wird ergänzt durch den Familienzuschlag sowie bei gegebenen Voraussetzungen durch Zulagen. Es können auch Leistungsprämien bzw. Leistungszulagen sowie arbeitsmarktbedingte Sonderzuschläge gezahlt werden.
Bei Verwendung im Ausland gibt es spezifische Auslandsbezüge. Ferner erhalten die Besoldungsempfänger jährliche Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen.

Grundgehalt

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

Die Besoldungsordnungen

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

Laufbahnen und Besoldungsgruppen

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

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

Die Spitzengruppe einer niedrigeren Laufbahn ist meist die Eingangsgruppe der nächst höheren Laufbahn. Im Gegensatz zu den festen Gehältern wird bei aufsteigenden Gehältern das Grundgehalt innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe nach Stufen bemessen. Das Aufsteigen in Stufen bestimmt sich nach dem Besoldungsdienstalter, das grundsätzlich mit Vollendung des 21. Lebensjahres beginnt und der Leistung. Es wird mindestens das Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe gezahlt.
Das Grundgehalt steigt innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren. In den oberen Besoldungsgruppen des gehobenen bzw. des höheren Dienstes kann das Endgrundgehalt frühestens mit dem 49. bzw. 53. Lebensjahr erreicht werden.

Anpassung der Beamtenbesoldung

Die Besoldungserhöhung für Beamte erfolgt im Allgemeinen dann, wenn der Tarifabschluss für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst unter Dach und Fach ist. Die Regie-

Alles zum BBBank-Junges Bezügekonto:
www.bbbank.de/berufsstart

rung legt dem Bundestag einen Gesetzentwurf vor. Bevor die Regierung den Entwurf beschließt, führt der Bundesinnenminister darüber Gespräche mit den Gewerkschaften der Beamten. Die Äußerung der Gewerkschaften wird in der Anlage des Gesetzentwurfs dem Parlament mitgeteilt. Über die Besoldung entscheidet das Parlament abschließend.

Gehaltsfortzahlung bei Krankheit

Den Beamten wird das Gehalt bei Krankheit ohne zeitliche Begrenzung weiter gezahlt (bei lang andauernder Erkrankung kann das Pensionierungsverfahren eingeleitet werden). Das entspricht dem besonderen Charakter des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit mit der Pflicht des Dienstherrn zur Sicherstellung des Unterhalts der Beamten.
Bei den Beschäftigten erfolgt die Weiterzahlung des Gehalts bei Krankheit auf der Grundlage des allgemeinen deutschen Arbeitsrechts, jedoch durch die Tarifverträge verbessert: Bis zur Dauer von sechs Wochen zahlt der Arbeitgeber das volle Gehalt, wobei in die Berechnung auch die vorher erzielten Zuschläge und Überstundenlöhne einbezogen werden. Dauert die Krankheit länger als sechs Wochen, erhalten Beschäftigte ab der 7. Woche als Basis das „Krankengeld" als Leistung der Sozialversicherung von der Krankenkasse. Es beträgt 90 Prozent des Nettogehalts. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe der Differenz zum bisherigen Nettogehalt (ebenfalls einschl. von Zuschlägen, Überstundenlöhnen usw.). Dieser Zuschuss wird nach einer Beschäftigungszeit zwischen einem Jahr und drei Jahren bis zum Ende der 13. Krankheitswoche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 26. Krankheitswoche gezahlt.

Lohnsteuerkarte

Seit dem Jahr 2011 werden keine Lohnsteuerkarten mehr versandt, weil der Staat das Lohnsteuerabzugsverfahren auf ein elektronisches Verfahren umstellt. Wer 2018 zum ersten Mal eine Lohnsteuerkarte benötigt, muss beim Finanzamt eine Ersatzbescheinigung beantragen. Eine Ausnahmeregelung gibt es für Auszubildende und stellt eine Vereinfachung dar: für Ledige kann die Ausbildungsbehörde auf die Ersatzbescheinigung verzichten und die Lohnsteuerklasse I zugrundelegen.

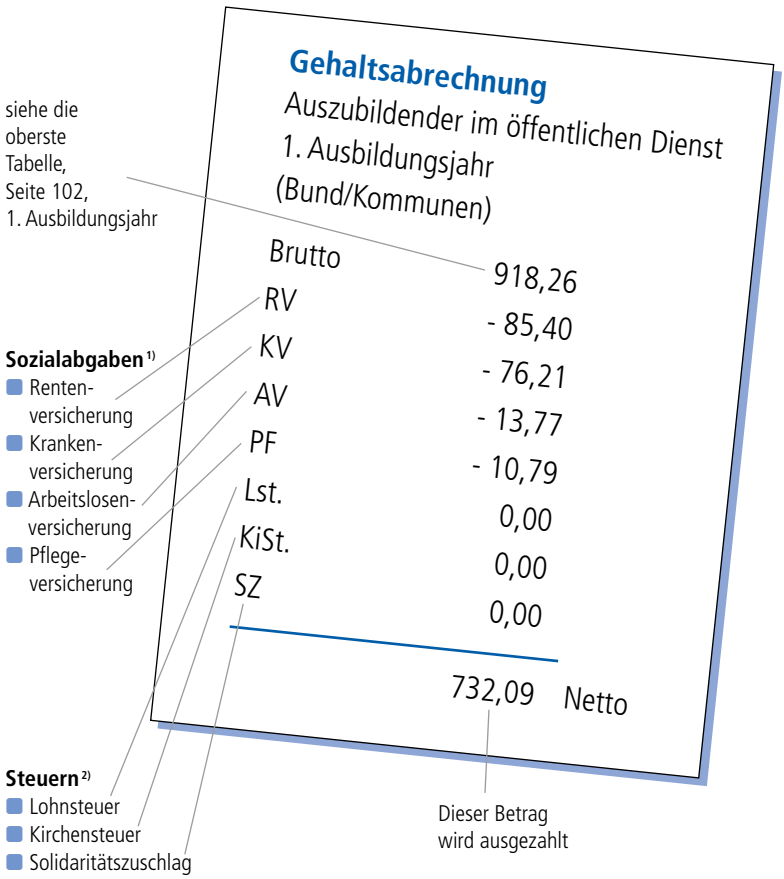
Die Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung

Bekommt man zum ersten Mal seine eigene Gehaltsabrechnung ausgehändigt, ist das für die meisten ein ziemlich spannender und aufregender Moment. Der erste Blick führt automatisch auf den Betrag, der „netto" überwiesen wird. Ansonsten ist der Gehaltszettel für viele etwas verwirrend. Lauter Zahlen, Abkürzungen, Kästchen, Tabellen und die Frage: „Was bedeuten diese ganzen Sachen?".
Eine Gehaltsabrechnung lässt sich am besten Anhand einer beispielhaften Abbildung erklären. Deshalb haben wir auf den ▶ Seiten 110 (Auszubildende) und ▶ 111 (Beamtenanwärter/innen) je ein Beispiel eingefügt.

Kindergeld

Kindergeld wird für Kinder – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – gezahlt, wenn sie in Deutschland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Dasselbe gilt,

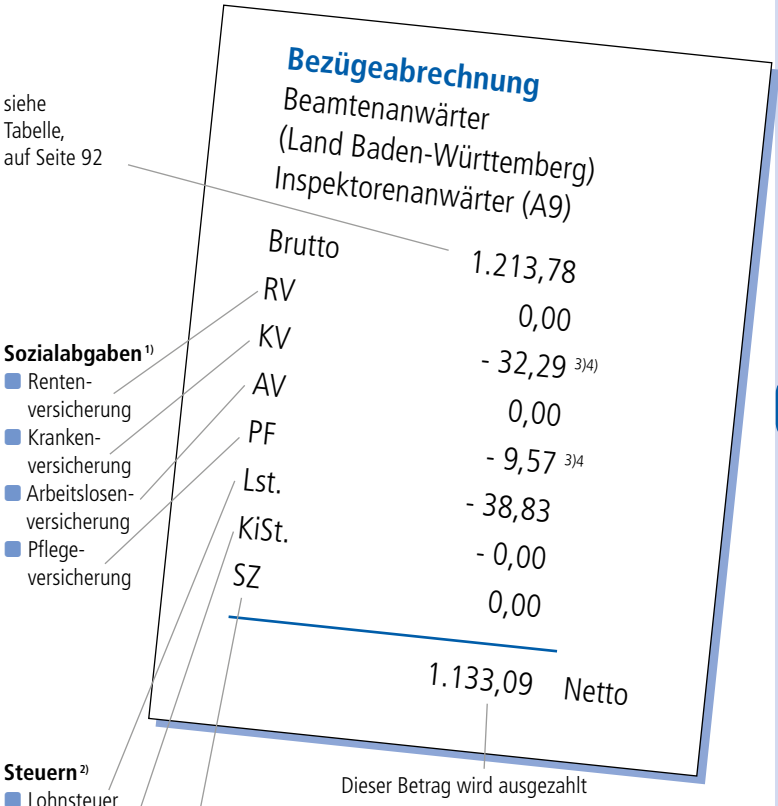
Die Gehaltsabrechnung am Beispiel eines Auszubildenden



1) Die Beitragssätze betragen ab 01.01.2018:
RV 9,3 % (18,6 % insgesamt)
KV 14,6 % + 1,0 %
AV 1,5 % (3,0 % insgesamt)
PF *1,175 % (2,35 % insgesamt)
* für kinderlose versicherte bis zum 24. Lj. ist ein Beitragszuschlag von 0,25 % fällig

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

Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Beamtenanwärters



1) Beamte und Beamtenanwärter zahlen keine Sozialabgaben

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

3) Beamte und Beamtenanwärter sind privat Krankenversichert; der Beitrag ist unterschiedlich

4) Die Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst bieten von jeher günstige Beihilfetarife für Beamtenanwärter, Referendare und Beamte an. Für ein konkretes Angebot können Sie sich gerne bei der **BBBank** informieren.

wenn die Kinder in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes leben.
Als Kinder werden berücksichtigt:

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

Dazu gehört insbesondere, dass der Antragsteller mit ihnen durch ein familienähnliches, auf längere Dauer angelegtes Band verbunden ist und er sie nicht zu Erwerbszwecken in seinen Haushalt aufgenommen hat.
Die Pflegekinder müssen wie eigene Kinder zur Familie gehören; ein Obhuts- und Betreuungsverhältnis zu den leiblichen Eltern darf nicht mehr bestehen.
Für ein über 18 Jahre altes Kind kann bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Kindergeld weitergezahlt werden, solange es für einen Beruf ausgebildet wird. Darunter ist die Ausbildung für einen zukünftigen Beruf zu verstehen. Die Ausbildungsmaßnahmen müssen auf ein bestimmtes Berufsziel ausgerichtet sein und notwendige, nützliche oder förderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Ausübung des angestrebten Berufs vermitteln. Zur Ausbildung für einen Beruf gehören der Besuch allgemeinbildender Schulen, die betriebliche Ausbildung, eine weiterführende Ausbildung sowie die Ausbildung für einen weiteren Beruf.
Die Kindergeldzahlung endet spätestens mit dem Ende des Schuljahres bzw. bei Kindern in betrieblicher Ausbildung oder im Studium mit dem Monat, in dem das Kind vom Gesamtergebnis der Abschlussprüfung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, auch wenn der Ausbildungsvertrag für längere Zeit abgeschlossen war oder das Kind nach der Abschlussprüfung an der (Fach-)Hochschule noch immatrikuliert bleibt.

Berufsausbildungsbeihilfe

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

Alles zum BBBank-Junges Bezügekonto:
www.bbbank.de/berufsstart

Finanzen und Versicherungen

Finanzen und Versicherungen

113 Finanzen und Versicherungen
115 Allgemeines
115 Konto
117 Mehrwerte zu Ihrem Bezügekonto
118 Banking
118 Broking
119 BankCard
120 Kreditkarten
121 Sparen
123 Vermögenswirksame Leistungen
124 Bausparen
126 Private Vorsorge
129 Finanzierung
131 Versicherungen
131 Wichtige Versicherungen für Berufseinsteiger

Finanzen und Versicherungen

Allgemeines

Mit Ihrem Berufsstart und dem ersten eigenen Geld kommen viele Fragen auf Sie zu: Habe ich die **richtige Bank?** Welche **Versicherungen** benötige ich? Muss ich schon jetzt an meine **Altersvorsorge** denken? Vieles ist neu und nicht immer auf den ersten Blick verständlich. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Sie sich informieren, Ihre Finanzen ordnen und aktiv nach Ihren Wünschen gestalten. Dieses Kapitel soll Ihnen dabei helfen, einen Überblick zu erhalten.

Konto

Ein Giro- bzw. Bezügekonto ist heutzutage unverzichtbar. Viele wichtige und vor allem regelmäßige Ausgaben laufen bargeldlos über dieses Konto: Der Arbeitgeber überweist Ihre Bezüge, die Miete geht per Dauerauftrag ab und beim Einkaufen bezahlen Sie gerne einmal mit ihrer Bankkarte. Sicher fragen Sie sich, welche Bank für Sie die richtige ist – und ob sich ein Wechsel lohnt.

BBBank-Junges Bezügekonto[1)]

Das **BBBank-Junges Bezügekonto**[1)] ist ein klassisches Girokonto, das **speziell für junge Leute im öffentlichen Dienst** entwickelt wurde und besondere Vorteile für Sie bereithält:

- **Vorteil 1:** Die Kontoführung inklusive Bankkarte und Depot kostet Sie keinen Cent[1)] – und das bleibt auch nach dem Ende Ihrer Ausbildung so.
- **Vorteil 2:** Sie erhalten eine attraktive Verzinsung (bis max. 1.000,– Euro Kontoguthaben)[2)]
- **Vorteil 3:** Ziehen Sie innerhalb Deutschlands um, zieht Ihr Konto mit um und Sie können Ihre Kontonummer behalten.

- **Vorteil 4:** Sie profitieren von der kostenfreien Bargeldversorgung an bundesweit über **3.000 Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner**. Verfügungen an rund 20.000 Geldautomaten der genossenschaftlichen Bankengruppe (vor allem Volks- und Raiffeisenbanken) sind 5 Mal im Monat kostenfrei.

Mehr als praktisch:
Die kostenfreie Bargeldversorgung an den Kassen vieler Verbrauchermärkte, zum Beispiel REWE, Penny, Netto oder Aldi Süd bei Einsatz der BankCard.

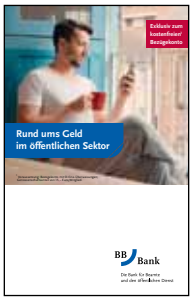
Ein Kontowechsel zur BBBank ist für Sie einfach und bequem: In wenigen Minuten können Sie alle Zahlungspartner über Ihre neue Kontoverbindung informieren.
www.bbbank.de/kontowechsel

Übrigens: Die BBBank ist eine **Genossenschaftsbank**. Das bedeutet: Bei Kontoeröffnung erwerben Sie einen Genossenschaftsanteil und sind damit Eigentümer der Bank. So können Sie z.B. die Geschäftspolitik der BBBank über die Vertreterwahl, die alle vier Jahre stattfindet, mitbestimmen.

[1)] Voraussetzung: Junges Bezügekonto mit Online-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied. Bis 27 Jahre, danach erfolgt die Umwandlung in ein Bezügekonto. Voraussetzung ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart: Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Bezüge.

[2)] Zinssatz variabel, befristet bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres; vierteljährliche Zinsgutschrift.

Mehrwerte zu Ihrem Bezügekonto



Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“[1)]

Als Mehrwert zu Ihrem Bezügekonto bieten wir Ihnen den **Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“**. Dieses **praktische Nachschlagewerk zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis** liefert Ihnen wertvolle Informationen – von Gehaltstabellen über rechtliche Regelungen bis hin zu Erklärungen zentraler Begriffe. Gleich das PDF herunterladen!
www.bbbank.de/ratgeber

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst[1)]

Der Newsletter BBBank Inform ist ein kostenfreier Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring. Sie können sich kostenfrei für den Newsletter anmelden und werden dann regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen informiert. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.
www.bbbank.de/bbbank-inform

Veranstaltungsreihe „Exklusive Abende“

Als besondere Events organisiert die BBBank jedes Jahr die „Exklusiven Abende“ – eine **Veranstaltungsreihe**, die speziell auf die Erfordernisse von Kunden und Interessenten aus dem öffentlichen Dienst zugeschnitten ist. Dahinter verbirgt sich **ein entspanntes Get-Together** mit Vorträgen zu wichtigen Wirtschafts- und Finanzthemen und einem Ausklang bei Gesprächen, Getränken und Buffet. **www.bbbank.de/exklusiver-abend**

[1)] Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied

Das Kundenmagazin BBBank-Info immer dabei!
Lesen Sie aktuelle Finanzthemen und mehr einfach online auf
www.bbbank-info-öd.de
So sind Sie immer topinformiert.

Folgen Sie uns

Banking

Für Ihre Bankgeschäfte stehen Ihnen alle Wege zu uns offen: Persönlich in unseren **über 100 Filialen** bundesweit oder per Internet. Außerhalb unseres Filialgebiets stehen Ihnen werktags zwischen 8.00 und 18.00 Uhr die Mitarbeiter unserer **Direktbank** für eine qualifizierte Beratung zur Verfügung – auch per Videoberatung.

Online-Banking mit Sicherheitsgarantie[1)]

Um unser Online-Banking stets sicher für Sie zu gestalten, bieten wir Ihnen folgende Verfahren an: **SecureGo und Sm@rt-Tan plus**.
Die TAN-App **SecureGo** sorgt dafür, dass Sie Ihre Transaktionsnummern fürs Online-Banking jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet erhalten.
Beim **Smart-Tan Plus**-Verfahren werden Ihre Transaktionsnummern über ein spezielles Kartenlesegerät generiert.
Das Online-Banking der BBBank bietet darüber hinaus viele Mehrwertdienste, z.B. den Finanzmanager, das elektronische Haushaltsbuch – damit haben Sie Ihre Finanzen immer im Blick. Oder Sie können die Prepaid-Karte ihres Handys aufladen. Alternativ bieten wir diesen Service auch über unsere Geldautomaten.

Kostenlose Banking-App

Mit der BBBank-Banking-App rufen Sie jederzeit von unterwegs Ihren Kontostand ab, prüfen die letzten Umsätze der Kreditkarte oder erledigen schnell eine dringende Überweisung – besonders einfach mit der Funktion „Fotoüberweisung" (Scan2Bank). Außerdem können Sie über die App an Freunde oder Bekannte Geld senden oder mit mobileCash Geld am Geldautomaten ohne Karte abheben. Und die TAN-App „SecureGo" sorgt dafür, dass Sie Ihre Transaktionsnummern jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet erhalten.

Unsere Banking-App gibt es für iPhone, iPod touch und iPad sowie für alle Smartphones mit dem Betriebssystem Android. **Jetzt zum Download!**

Mit dem Online-Bezahlverfahren paydirekt können Sie Ihre Online-Einkäufe sicher bezahlen.

Broking

Über das Online-Broking der BBBank können Sie online an deutschen und internationalen Börsen gehandelte Wertpapiere kaufen und verkaufen, Ihren Orderstand abrufen und den Depotstand einsehen.

[1)] Die Bank haftet außer bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit des Bankkunden.

BBBank-Banking-App herunterladen?
www.bbbank.de/banking-app

BankCard

Mit Ihrer BankCard haben Sie permanenten Zugriff auf Ihr Konto: sei es zum Abheben von Bargeld, um Einkäufe zu bezahlen oder Ihren Kontostand zu prüfen.

Höchste Sicherheit durch V PAY-Funktion

Um Ihnen die höchste Sicherheit zu gewährleisten, erhalten Sie bei der BBBank eine **Bank-Card mit V PAY-Funktion**[1]. Diese ist mit der neuesten Chip- und PIN-Technologie ausgestattet und entspricht aktuellen internationalen Sicherheitsstandards.

Mit der BankCard V PAY können Sie deutschlandweit und in fast allen europäischen Ländern[2] an zahlreichen Geldautomaten Bargeld verfügen sowie bargeldlos bezahlen. Außerhalb der Länder, in denen Ihre BankCard V PAY als Zahlungsmittel akzeptiert wird, steht Ihnen Ihre weltweit einsetzbare Kreditkarte[1] der BBBank zur Verfügung.

Ihre PIN zum Selbstwählen

Die Persönliche Identifikationsnummer (PIN) zu Ihrer BankCard können Sie an jedem Geldautomaten einer Genossenschaftsbank in Ihre Wunsch-PIN ändern.

Kontaktloses Bezahlen

Bei Beträgen bis 50,– Euro können Sie mit Ihrer Bank-Card das kontaktlose Bezahlen nutzen.

[1] Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

[2] Akzeptanzländer: Andorra, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Gibraltar, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Monaco, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, San Marino, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vatikanstadt, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Kreditkarten

Sie möchten gerne weltweit bargeldlos und sicher bezahlen oder Bargeld abheben? Dann ist die Kreditkarte eine gute Lösung. Vielfach ist diese auch notwendig, wenn Sie etwa ein Auto mieten oder ein Hotel reservieren wollen. Zahlreiche Anbieter verlangen dann Ihre Kreditkartennummer zur Sicherheit. Auch beim Einkaufen im Internet können Sie häufig nur mit Kreditkarte bezahlen.

BBBank-Kreditkarte

Die BBBank bietet Ihnen als Kreditkarte[1] die **VISA Card**[2]. Diese können Sie weltweit an rund 30 Millionen Akzeptanzstellen einsetzen!
Auf Wunsch erhalten Sie auch unsere Kreditkarte „Gold“[1] mit zahlreichen Zusatzleistungen, wie eine Auslandsreise-Krankenversicherung oder Reiserücktrittskostenversicherung. Überdies sparen Sie 7 Prozent, wenn Sie eine Reise über unser Portal **www.bbbank-meinereise.de** buchen und mit der BBBank-Kreditkarte Gold bezahlen.

Die BBBank-BasicCard[1] – weltweit bezahlen mit der aufladbaren Kreditkarte!

Die BBBank-BasicCard ist eine Kreditkarte auf Guthabenbasis und ideal für Jugendliche, Azubis und Studenten. Das Besondere: Sie laden die Karte mit dem gewünschten Betrag auf und können dann über genau dieses Guthaben verfügen. Eine Überziehung ist in der Regel ausgeschlossen. So haben Sie Ihre Finanzen immer im Griff! Natürlich profitieren Sie beim Einkauf oder Bargeld Abheben im Rahmen Ihres Guthabens von allen Vorteilen einer Kreditkarte.

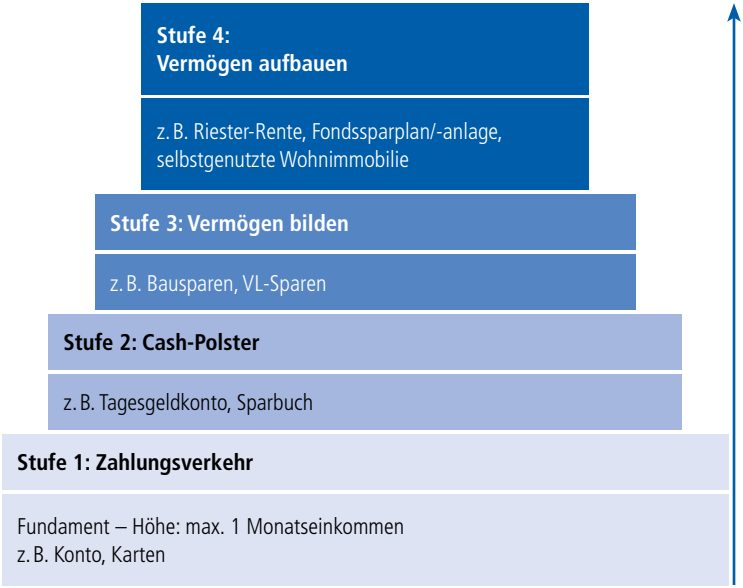
[1] Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied
[2] Alternativ oder zusätzlich zur VISA Card ist auch die MasterCard® der BBBank mit gleichen Leistungen möglich.

Sparen

Zeitgleich mit dem Berufsstart kommen viele Ausgaben auf Sie zu: Miete, Kaution, ein neues Auto und vieles mehr stehen an. Da bleibt zunächst wenig Spielraum für Rücklagen. Doch selbst mit geringen Beträgen können Sie Schritt für Schritt ein kleines Vermögen aufbauen.

Und mit der richtigen Mischung aus kurz-, mittel- und langfristigen Anlagen bleiben Sie finanziell flexibel und bekommen noch dazu Zinsen und staatliche Förderung (es gelten bestimmte Voraussetzungen).

Infografik: So bauen Sie ein Vermögen auf



Tagesgeldkonto

Ein Tagesgeldkonto ist ein verzinstes Bankkonto, über das Sie täglich ohne Einhaltung von Kündigungsfristen verfügen können.

Ansparplan

Mit einem Ansparplan können Sie sich einfach und flexibel ein finanzielles Polster aufbauen. Damit zahlen Sie monatlich einen festen Betrag in eine Geldanlage ein. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, an Ihr Sparziel zu kommen, beispielsweise einen Banksparplan, einen Bausparvertrag oder das Besparen von Investmentfonds.
Insbesondere beim Fondssparen verfügen Anleger über eine hohe Flexibilität. Dies macht Fondssparen gerade für junge Menschen mit schwankenden oder noch geringen Einkommen interessant. So können Sparraten jederzeit reduziert, ausgesetzt, wieder erhöht oder Sonderzahlungen geleistet werden. Daneben profitieren Anleger vom sogenannten Cost-Average-Effekt: In schwachen Börsenzeiten, wenn Wertpapiere günstig sind, werden mehr Anteile gekauft, bei hohen Preisen dagegen weniger.

Allgemeine Risiken der Fondsanlagen

Bei einer Fondsanlage kann neben dem Risiko marktbedingter Kursschwankungen ein Ertragsrisiko sowie das Risiko des Anteilwertrückganges wegen Zahlungsverzug/-unfähigkeit einzelner Aussteller/Vertragspartner bestehen. Gegebenenfalls können einzelfondsspezifisch zusätzlich Risiken (z. B. erhöhtes Kursschwankungsrisiko, Wechselkursrisiko) aufgrund des Anlagespektrums/der Fondsverwaltungstechniken auftreten.

Risiko des Fondssparen

Im Vergleich zum Ausgabepreis einer Einmalanlage kann der Durchschnittspreis eines Fondssparplans niedriger oder höher ausfallen.

Rechtlicher Hinweis

Diese Information stellt keine Handlungsempfehlung dar und ersetzt nicht die individuelle Anlageberatung durch eine Bank sowie den fachkundigen steuerlichen oder rechtlichen Rat.

Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen, kurz VL genannt, sind eine extra Geldleistung Ihres Arbeitgebers. Damit können Sie Monat für Monat zusätzliches Kapital geschenkt bekommen. Auch wenn der Betrag auf den ersten Blick gering erscheint, so hilft er Ihnen dennoch langfristig, ein kleines Vermögen aufzubauen.

Und so funktioniert es:

Vermögenswirksame Leistungen werden nicht automatisch bezahlt. Fragen Sie daher Ihren Arbeitgeber, ob und wie viel er an VL bezahlt. Maximal sind dies 40 Euro monatlich. Für den Bezug von VL müssen Sie einen Sparvertrag abschließen, auf den Ihr Arbeitgeber die Sparbeiträge überweist.

Der Staat fördert das VL-Sparen in Form von Fondssparen oder Bausparen, indem er durch die Arbeitnehmer-Sparzulage finanzielle Anreize bietet. Um in den Genuss dieser Förderung zu kommen, darf Ihr zu versteuerndes Einkommen allerdings eine bestimmte Höhe nicht überschreiten.

Bausparen

Bausparen klingt für viele junge Menschen zunächst uninteressant, da im Berufsstart andere Themen im Vordergrund stehen. Doch Sie sollten rechtzeitig vorsorgen. Und Bausparen ist die perfekte Möglichkeit, den Wunsch nach den eigenen vier Wänden eines Tages Realität werden zu lassen.

Und so funktioniert es:

Monatlich zahlen Sie einen bestimmten Betrag auf einen Bausparvertrag ein. Wenn Sie mal mehr Geld zur Verfügung haben, leisten Sie einfach eine Sonderzahlung. Auf diese Weise sparen Sie beispielsweise 50 Prozent der Bausparsumme an.
Möchten Sie dann den Schritt zum Eigenheim wagen und sich eine Wohnung kaufen oder Ihren eigenen vier Wänden „neuen Schwung" verleihen, dann nehmen Sie einfach das Bauspardarlehen in Anspruch. Dabei zahlen Sie monatlich einen zuvor festgesetzten Betrag zurück. Ihr Vorteil: Sobald Sie das Darlehen zurückbezahlen, profitieren Sie von den günstigen Zinsen, die Sie sich bei Vertragsabschluss gesichert haben.

Lassen Sie Ihre **vermögenswirksamen Leistungen** auf Ihren Bausparvertrag fließen. So können Sie zusätzlich von der **Arbeitnehmer-Sparzulage** profitieren und eine **staatliche Wohnungsbauprämie** auf Ihre eigenen Sparbeiträge bekommen (die gesetzlichen Voraussetzungen müssen jedoch erfüllt sein). Durch Besparung eines Bausparvertrages haben Sie nach Zuteilung den Anspruch auf ein zinssicheres Bauspardarlehen, damit Sie sich Ihre Wohnwünsche erfüllen können. Darüber hinaus zahlen Sie keine Kontoführungsgebühren (anbieterabhängig).

Bausparen mit staatlicher Förderung

Der Staat unterstützt das Bausparen und den Erwerb von Wohneigentum auf vielfältige Weise. Vor allem Berufseinsteiger sollten sich die staatliche Förderung während der Sparphase nicht entgehen lassen. Bis zu 1.024 Euro Einzahlungen pro Jahr (zusammen veranlagte Ehegatten/Lebenspartner) und maximal 512 Euro (Ledige) werden nach dem Wohnungsbauprämiengesetz bei Bausparverträgen gefördert. Die Wohnungsbauprämie beträgt immerhin 8,8 Prozent.

Hauptvoraussetzung: Bestimmte Einkommensgrenzen im Jahr dürfen nicht überschritten werden. Doch keine Sorge, diese Grenzen liegen relativ hoch. Sprich: Während der gesamten Ausbildungszeit werden diese in der Regel nicht erreicht; das Gleiche gilt für Beamtenanwärter.

Änderungen bei der Wohnungsbauprämie seit 01. Januar 2009

Was hat sich geändert?

Die Wohnungsbauprämie wird künftig nur noch gezahlt, wenn das geförderte Guthaben wohnungswirtschaftlich verwendet wird (z. B. für Renovierungen oder den Erwerb einer Immobilie). Diese Neuregelung gilt für alle Verträge, die seit dem 1. Januar 2009 abgeschlossen wurden.

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

Wohnungsbauprämie sichern und Geld sparen

Nach dem Wohnungsbauprämiengesetz bekommen zusammen veranlagte Ehegatten/Lebenspartner auf maximal 1.024 Euro Einzahlungen jährlich und Ledige auf maximal 512 Euro eine staatliche Wohnungsbauprämie von 8,8 Prozent.

Einzige Voraussetzung: Sie bewegen sich innerhalb der Einkommensgrenzen für die Prämie.

Jetzt handeln und Förderung mitnehmen!

Eile ist also geboten. Wenn Sie noch vor Vollendung des 25. Lebensjahres einen Bausparvertrag abschließen, können Sie über Ihr Sparguthaben nach 7 Jahren weiter frei verfügen. Diese Sonderregelung können Sie einmalig in Anspruch nehmen.

Wer ist berechtigt?

Jeder Bausparer ab 16 Jahren (und unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig) Einkommensgrenzen: 51.200/25.600 Euro zu versteuerndes Einkommen im Jahr (Verheiratete bzw. Verpartnerte/Ledige)

Die Förderung im Überblick: 8,8 Prozent Wohnungsbauprämie pro Jahr auf maximal 1.024 Euro/512 Euro (verheiratet bzw. verpartnert/ledig) jährliche Sparleistung.

Private Vorsorge

Sie sind gerade in den Beruf gestartet und sollen jetzt schon an die Rente denken? Auf jeden Fall! Denn je früher Sie damit beginnen, umso schneller können Sie sich mit kleinen Beiträgen ein finanzielles Polster aufbauen. Ohnehin sorgen seit Einführung der Rentenreform im Jahr 2001 zahlreiche Neuerungen dafür, die gesetzlichen Rentenversicherungen zu entlasten. Und mit Hinblick auf die demografische Entwicklung in Deutschland wird die gesetzliche Rente nicht ausreichen, um den einmal gewohnten Lebensstandard im Alter beizubehalten. Auch Beamte sind davon betroffen. Bis 2040 wird der Anteil der Deutschen über 65 an der Gesamtbevölkerung von derzeit rund 20 Prozent auf 30 Prozent ansteigen, so die Zahlen des europäischen Statistikamts „Eurostat". Informieren Sie sich daher über Ihre Möglichkeiten der privaten Vorsorge und nutzen Sie dabei die Fördermöglichkeiten des Staates. Es werden alle Personen gefördert, die Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Empfänger von Besoldung oder Amtsbezügen sind – also auch Auszubildende und Beamtenanwärter.

Riester-Rente

Der ehemalige Bundesminister Walter Riester war Namensgeber für die sogenannte Riester-Rente. Inzwischen haben über 16 Millionen Menschen in Deutschland einen Riestervertrag abgeschlossen.

Private Vorsorge fällt leichter, wenn sich der Staat beteiligt. Wer in einen Riester Vertrag einzahlt, wird mit Zulagen oder Steuervorteilen belohnt. Unter 25 Jahren erhalten Sie zudem einen staatlichen Berufseinsteigerbonus in Höhe von 200,– Euro. Auf diese finanzielle Unterstützung für Ihre Vorsorge sollten Sie keinesfalls verzichten!

Um die volle Förderung zu erhalten, müssen Sie einen Mindest-Eigenbetrag einzahlen. Es sind jedoch auch kleinere Beiträge möglich. Riesterverträge gibt es u.a. in Form von Versicherungen, Fondssparplänen und Banksparplänen.

Besonders für junge Menschen bietet es sich an, Riester-Fondssparpläne in Erwägung zu ziehen. Diese sind besonders interessant, wenn genug Zeit bis zur Rente vorhanden ist. Über einen Riester-Fondssparplan in Aktien zu investieren ist in der Regel für Menschen bis etwa 40 Jahre eine chancenreiche Altersvorsorge. Denn dann ist noch genug Zeit, Rückschläge an den Börsen wieder aufzuholen. Bei kürzeren Zeiträumen steigt die Gefahr, am Ende mit einem niedrigen oder sogar ganz ohne Gewinn dazustehen. Immerhin: Verluste sind auch bei Riesterverträgen mit Fonds ausgeschlossen. Zum Rentenbeginn sind die eigenen Einzahlungen und die staatlichen Zulagen garantiert. Risiken/rechtliche Hinweise zu Fonds finden Sie ▶ auf S. 122.

Basis-Rente (Rürup-Rente)

Eine weitere Form der privaten Altersvorsorge ist die Basis-Rente, auch bekannt unter dem Namen Rürup-Rente. Diese kapitalgedeckte lebenslange Rente wird staatlich gefördert und ist besonders für Personen attraktiv, die Steuervorteile nutzen möchten (für alle Berufsgruppen geeignet). Lassen Sie sich beraten!

Private Rentenversicherung

Bei einer privaten Rentenversicherung bezahlen Sie regelmäßige Beiträge und bekommen dafür – zu einem Zeitpunkt, den Sie selbst bestimmen (z. B. ab 65) – eine private Rente ausgezahlt. Alternativ können Sie auch einmalig einen größeren Betrag einzahlen und daraus Ihre Rente beziehen.

Eine fondsgebundene Rentenversicherung vereint die hohen Renditechancen einer modernen Kapitalanlage mit der Sicherheit der klassischen Rentenversicherung. Diese ist insbesondere für junge Leute sehr interessant, da sie den Faktor Zeit für sich nutzen können.

Wer früh anfängt, sich eine Altersvorsorge aufzubauen, kann sich mit relativ geringen Beträgen eine attraktive Vorsorge aufbauen und gleichzeitig die Chancen der Kapitalmärkte nutzen. Bis zum Beginn Ihrer Altersrente gleichen sich mögliche Wertschwankungen durch den langen Anlagezeitraum besser aus.

Berufsunfähigkeitsversicherung

Berufsunfähigkeit kann jeden treffen – auch in jungen Jahren. Wer in den ersten fünf Jahren seines Arbeitslebens durch Krankheit oder Unfall berufsunfähig wird, hat in der Regel keinen gesetzlichen Anspruch. Und auch danach fällt dieser eher gering aus. Ein privater Schutz in Form einer Berufsunfähigkeitsversicherung ist somit unerlässlich. **Je früher Sie in eine Berufsunfähigkeitsversicherung einsteigen, umso günstiger ist diese für Sie – und zwar für die gesamte Zeit ihres Berufslebens.**

Dienstunfähigkeitsversicherung

Die Dienstunfähigkeitsversicherung ist für Beamte das Pendant zur Berufsunfähigkeitsversicherung bei anderen Berufsgruppen. Die Gründe für Dienstunfähigkeit sind vielfältig (▶ s. Grafik auf der nächsten Seite). Auch bei jungen Beamten besteht in den ersten fünf Berufsjahren kein Schutz bei Dienstunfähigkeit und auch danach sind die Versorgungsansprüche eher gering. Die große Versorgungslücke in den ersten Dienstjahren sollte folglich durch eine private Dienstunfähigkeitsversicherung geschlossen werden.

Die Ursachen für eine Dienstunfähigkeit (DU) können vielschichtig sein. In einer früheren Veröffentlichung hat die Bundesregierung als wesentliche Gründe für eine DU genannt:

- Psychische/psychosomatische Erkrankungen und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Nervensystems
- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Stoffwechselerkrankungen.

Inzwischen wird auf eine detaillierte Ursachenforschung der DU verzichtet. Aber vor allem bei Lehrerinnen und Lehrern zeigt sich, dass „Burn-Out" eine maßgebende Rolle bei der DU spielt.

Die Anzahl der Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist in den letzten Jahren aber zurückgegangen. Dennoch ist es jedem Beamten auch weiterhin zu empfehlen, sich gegen das finanzielle Risiko der „DU" abzusichern. Wie die ▶ untere Tabelle zeigt, sind Beamte „auf Widerruf" und „auf Probe" nur unzureichend abgesichert. Selbst Beamte „auf Lebenszeit" sind nicht besonders gut geschützt, wenn sie beispielsweise die 5-jährige Wartezeit nicht erfüllen.

Mein-Beamten-status	Leistungen bei Dienstunfähigkeit
Auf Widerruf	… erhalten im Versorgungsfall kein Ruhegehalt, sondern werden grundsätzlich in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Kosten des Arbeitgebers nachversichert; bei Dienstunfall wird ein Unterhaltsbeitrag auf Zeit im Sinn des § 38 Abs. 1 BeamtVG gezahlt, wenn die Erwerbsunfähigkeit um mindestens 20 % gemindert ist.
Auf Probe	… erhalten bei Dienstunfähigkeit infolge Dienstunfall und Dienstbeschädigung Ruhegehalt. Bei Freizeitunfall und allgemeiner Erkrankung oder Alter bestimmt die Dauer der Beamtendienstzeit die Art der Versorgung. Sind mindestens fünf Dienstjahre vorhanden, kann der Beamte durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesminister des Inneren in den Ruhestand versetzt werden; erfolgt keine Versetzung in den Ruhestand wird ein Unterhaltsbeitrag gezahlt. Sind noch keine fünf Dienstjahre vorhanden, wird ein Unterhaltsbeitrag geleistet oder es erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.
Auf Lebenszeit	… erhalten bei Dienstbeschädigung und Dienstunfall Ruhegehalt; in anderen Fällen, wenn die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist. Ist die Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt, wird entweder ein Unterhaltsbetrag geleistet oder es erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Finanzierung

Ratenkredit

Ein Kredit ist gewissermaßen eine Leihgabe: Die Bank leiht einem Kunden einen bestimmten Geldbetrag. Der Kunde zahlt diesen in regelmäßigen Raten innerhalb einer vereinbarten Laufzeit oder die Gesamtsumme zu einem fixen Termin zurück. Für diesen Kredit muss der Kunde eine Nutzungsgebühr zahlen: die sogenannten Sollzinsen. Vertraglich ist fest-

gelegt, wie hoch der Sollzins ist und wie dieser sich verändert, d. h. ob er schwankt oder etwa über die Sollzinsbindung geregelt ist. Ein Kredit wird meist dann aufgenommen, wenn eine größere Anschaffung ansteht, die nicht vollständig aus vorhandenen Reserven bezahlt werden kann – wie z. B. ein neues Auto, eine Wohnungseinrichtung oder eine größere Reise.

Der BBBank-Online-Wunschkredit[1)]/Online-Autokredit[1)]

Mit dem BBBank-Wunsch-/Autokredit haben wir einen Ratenkredit entwickelt, der zu Ihren Anforderungen passt. Profitieren Sie von niedrigen Zinsen und schließen Sie den Wunschkredit ganz einfach online ab. Bequem vom PC, Tablet oder Smartphone aus – ganz ohne Papierkram.

[1)] bonitätsabhängig

Baufinanzierung

Eine Baufinanzierung ist ein Kredit, der üblicherweise notwendig wird, sobald ein Haus- oder Wohnungskauf oder eine Modernisierung anstehen. Da nur wenige Menschen ausreichend Geld zur Verfügung haben, eine Immobilie auf einmal zu bezahlen, können sie im Bedarfsfall auf eine Baufinanzierung zurückgreifen. Gegenwärtig lohnt sich eine Baufinanzierung ganz besonders: Die Zinsen, die der Kreditnehmer bezahlen muss, sind auf einem sehr günstigen Niveau.

Eine Baufinanzierung hat fast immer eine lange Laufzeit. 20 Jahre sind durchaus normal. Auch wenn dies zunächst sehr lang erscheint: Am Ende der Laufzeit fallen alle Ratenbelastungen weg. Wer die Immobilie dann selbst nutzt, spart jeden Monat Geld, denn mit dem Eigenheim entfallen die monatlichen Mietzahlungen. Und sobald die Immobilie vermietet wird, erwirtschaftet man zusätzliche Einkünfte.

Die BBBank hält besonders günstige Angebote zur Baufinanzierung[1)] für Sie bereit – unabhängige Tests bestätigen dies. Hinzu kommt, dass Sie als Berufseinsteiger oder Beschäftigter im öffentlichen Dienst von exklusiven Vorteilen profitieren.
Gerne informieren wir Sie über die BBBank-Baufinanzierung[1)] für den öffentlichen Dienst, beraten wir zu möglichen KfW-Förderangeboten oder zeigen Ihnen den optimalen Schutz für Ihre Immobilie.

[1)] bonitätsabhängig; Voraussetzung: Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied

Versicherungen

Wer jung ist, denkt selten an Risiken wie Krankheit oder Unfall. Doch spätestens wer das erste eigene Geld verdient oder von Zuhause auszieht, muss sich Gedanken über seine Absicherung machen. Denn sobald ein Schaden eintritt, entstehen schnell Kosten, die existenzbedrohend sein können. Dann ist es gut, wenn Sie einen Versicherungspartner haben, auf den Sie sich im Schadenfall verlassen können.

Lassen Sie sich zu den Versicherungen, die für ihre individuelle Situation wichtig sind, und zu unseren Angeboten beraten!

Übrigens: Je jünger Sie bei Versicherungsbeginn sind, umso günstiger sind oft die Beiträge.

Wichtige Versicherungen für Berufseinsteiger

Hausratversicherung

Endlich von zu Hause ausziehen! Mit der ersten eigenen Wohnung erlischt die Mitversicherung bei den Eltern. Eine Hausratversicherung **versichert Ihre Einrichtung** wie Ihre Möbel, Musikanlage, elektrische Geräte und Bekleidung vor Gefahren wie Einbruch, Feuer oder Blitzschlag. In der Regel versichern Sie Ihren Hausrat zum **Neuwert.** Sprich: wie viel Geld Sie im Falle einer Neuanschaffung investieren müssten. Da kommt schnell eine beträchtliche Summe zusammen, die Sie kaum auf einmal aufbringen werden. Darum sollten Sie den Abschluss einer Hausratversicherung erwägen.

Die BBBank-Hausratversicherung: Wir machen´s anders.

Ein Schaden infolge Feuer, Blitzschlag oder Einbruch verursacht oft erhebliche Kosten. Mit der BBBank-Hausratversicherung ist Ihre Einrichtung zum Neuwert versichert. So können Sie sich nach einem Schaden wieder so einrichten, als wäre nichts passiert!
Als Mitglied der BBBank erhalten Sie diesen Basisschutz mit umfangreichen Leistungen zu besonders günstigen Konditionen. Und sollte einmal ein Schaden eintreten, sorgen wir für eine schnelle und einfache Regulierung. Lassen Sie sich beraten!

Wer noch bei den Eltern wohnt oder ein Zimmer in einem Studentenwohnheim angemietet hat, genießt in der Regel den Versicherungsschutz über die Hausratversicherung der Eltern. Informieren lohnt sich!

Kfz-Haftpflichtversicherung

Sobald Sie Halter eines Pkws sind, benötigen Sie in jedem Fall eine Kfz-Haftpflichtversicherung – so schreibt es das Pflichtversicherungsgesetz vor. Denn falls Sie einen Verkehrsunfall verursachen, müssen Sie für den Schaden haften.
Eine solche Versicherung ist ebenfalls Pflicht, wenn Sie ein Moped besitzen.

Kfz-Voll-/Teilkasko

Die Kfz-Voll- bzw. Teilkaskoversicherung ergänzt Ihre Kfz-Haftpflichtversicherung, da sie **Schäden am eigenen Fahrzeug abdeckt.** Die Unterscheidung in Voll- und Teilkasko bezieht sich auf den jeweiligen Versicherungsumfang und die Höhe der Selbstbeteiligung. Eine Teilkaskoversicherung leistet Schadenersatz z. B. bei Schäden durch Brand, Entwendung, Hagel und vieles mehr. Eine Vollkaskoversicherung hingegen schließt die Leistungen der Teilkasko mit ein und leistet darüber hinaus Schadenersatz bei Verkehrsunfällen und Beschädigungen durch Vandalismus.

Krankenversicherung

In Deutschland gibt es zwei Arten von Krankenversicherungen: die gesetzliche und die private. Auszubildende im öffentlichen Dienst müssen sich in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichern – dabei können Sie Ihre Krankenkasse frei wählen. Weil es bei den Leistungen erhebliche Unterschiede geben kann, sollten Sie sich vorher ausführlich informieren. Zumal für Beamtenanwärter andere Regelungen gelten. Hier übernimmt der Arbeitgeber meist einen bestimmten Prozentsatz der anfallenden Krankheitskosten. Als Beamtenanwärter müssen Sie sich lediglich für den Teil absichern, den die sogenannte Beihilfe nicht abdeckt.

Auslandskrankenversicherung

Eine Erkrankung ausgerechnet während des Urlaubs? Das ist für die meisten Menschen eine unangenehme Vorstellung. Doch noch unangenehmer ist es, wenn die Kosten für eine Behandlung im Ausland nicht erstattet werden. Sie sollten wissen, dass Sie durch Ihre gesetzliche Krankenversicherung nur in der EU geschützt sind – und in Ländern, mit denen die Bundesrepublik Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat. Schutz besteht dort allerdings nur nach jeweiligem Landesrecht. Ein Krankenrücktransport ist in keiner gesetzlichen Kasse versichert. Eine Auslandskrankenversicherung ist hier die richtige Lösung.

Privat-/Diensthaftpflichtversicherung

Ein Missgeschick ist schnell passiert: Auf einer Party fällt Ihnen ein Glas Wasser um und ergießt sich in den neuen Laptop einer Bekannten. Sie haften mit ihrem eigenen Vermö-

gen für die finanziellen Folgen, wenn Sie schuldhaft anderen einen Schaden zufügen. Eine **Haftpflichtversicherung** ist daher ein absolutes Muss.
Solange Sie in der Berufsausbildung oder im Studium stehen, sind Sie bei den Eltern in der Regel mitversichert. Mit dem Ende Ihrer Ausbildung oder Ihres Studiums müssen Sie selbst dafür Sorge tragen, dass Sie ausreichend abgesichert sind.
Auch bei der Arbeit müssen Sie unzählige Gesetze und Verordnungen beachten. Selbst eine kleine Unachtsamkeit kann Sie teuer zu stehen kommen: Ihr Arbeitgeber darf Sie bereits bei „normaler" Fahrlässigkeit regresspflichtig machen. Für Sie als Beamtenanwärter gibt es ergänzend eine **Diensthaftpflichtversicherung**, die Sie in Ihrem Beruf absichert. Am besten lassen Sie sich zu Ihrem persönlichen Bedarf und einer individuellen Lösung beraten!

Rechtsschutzversicherung

Recht haben und dann auch Recht bekommen ist nicht immer selbstverständlich. Im Alltag können Sie schnell in eine Situation geraten, in der Sie ohne Rechtschutzversicherung chancenlos sind – das gerade gekaufte Auto hat Mängel oder Sie bekommen Ärger mit Ihrem Vermieter. Eine Rechtsschutzversicherung schützt Sie im Fall eines Rechtsstreits vor den finanziellen Folgen und hilft Ihnen dabei, Ihre Rechte durchzusetzen.
Moderne Rechtsschutzversicherungen bieten auch eine telefonische Rechtberatung, über die man sich schnell und unkompliziert einen anwaltlichen Rat einholen kann.

Unfallversicherung

Jeder Mensch ist Unfallrisiken ausgesetzt. Doch gerade junge Leute wollen viel erleben, mobil sein und Spaß haben. Über 8,4 Millionen Unfälle ereignen sich jedes Jahr in Deutschland. Etwa zwei Drittel davon sind nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt, weil sie im **Haushalt oder während der Freizeit** passieren. Die finanziellen Folgen können gravierend sein – etwa wenn Sie im Schadenfall Ihren Beruf vorübergehend oder dauerhaft nicht mehr ausüben können. Deshalb ist es empfehlenswert, dass Sie eine Unfallversicherung abschließen, auf die Sie sich im Schadenfall verlassen können.

Alles zum BBBank-Junges Bezügekonto:
www.bbbank.de/berufsstart

Mit dem BBBank-Online-Wunschkredit[1].

Auto, Reise, Renovierung oder Ausbildung?

Einfach und günstig finanzieren – ganz ohne Papierkram.

Einfach online abschließen!
www.bbbank.de/wunschkredit

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Arbeitszeit und Urlaub

Arbeitszeit und Urlaub

135 Arbeitszeit und Urlaub
137 Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst
137 Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter
138 Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

141 Urlaub
141 Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst
141 Urlaub für Auszubildende und Anwärter
142 Freistellungen aus besonderem Anlass
142 Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen
144 Bildungsurlaub

Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst

Arbeitszeiten für Auszubildende und Anwärter

Regelmäßige Arbeitszeit

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

Wochenarbeitszeit

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

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vereinbart

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden in Dienstvereinbarungen zwischen der jeweiligen Dienststelle und dem Personalrat festgelegt. Der Personalrat beteiligt die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), wenn Arbeitszeitfragen berührt sind, von denen auch Jugendliche betroffen sind. Wenn in der Dienststelle „gleitende Arbeitszeit"

§

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit (BBiG)

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Für Auszubildende der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg im Geltungsbereich des BT-K ist eine abweichende Regelung vereinbart.
(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
(4) Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
(6) Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.
§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

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

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit (Pflege)

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
(2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.
(3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

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

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

Die Grundlagen der Arbeitszeit während der Ausbildung

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

Pausen – Umfang und Dauer

Auszubildende unter 18 Jahren haben bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden Anspruch auf insgesamt 30 Minuten Pause. Arbeiten sie mehr als sechs Stunden, darf insgesamt 60 Minuten verschnauft werden. Erwachsene Auszubildende haben 30 Minuten Pausenzeit.
Unterricht im Betrieb: Nimmt der Auszubildende an einem theoretischen Unterricht im Betrieb oder in einer Einrichtung des Betriebs teil, dann darf er nicht mehr zur praktischen Ausbildung herangezogen werden, wenn der Unterricht 270 Minuten (also sechs Stunden à 45 Minuten) gedauert hat.
Berufsschulunterricht: Die Berufsschule vermittelt die so genannte berufliche Grund- und Fachbildung – es herrscht Teilnahmepflicht. Hierfür wird der Auszubildende von der Arbeit im Betrieb oder in der Verwaltung freigestellt, das heißt für Unterricht einschließlich Pausen und Wegstrecken. Der Berufsschulunterricht wird den Auszubildenden auf die Gesamt-Arbeitszeit angerechnet. Während das bei erwachsenen Auszubildenden die Unterrichtszeiten mit ihrer tatsächlichen Dauer sind, gelten für Auszubildende unter 18 Jahren folgende Regelungen:

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

Mehrarbeit während der Ausbildung verboten

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

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

Überstunden

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

Berichtsheft

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

Arbeits- und Ausbildungszeit

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

Unter 18 Jahren

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

Arbeitszeitgesetz

Im Arbeitszeitgesetz ist geregelt, wer wie lange arbeiten darf. Die maximale Arbeitszeit nach dem Gesetz beträgt täglich acht Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach dem Gesetz beträgt 48 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit kann zeitweise auf zehn Stunden ausgeweitet werden, wenn sich in sechs Monaten insgesamt ein Schnitt von 48 Stunden in der Woche ergibt. Das Arbeitszeitgesetz gilt auch für Azubis, wenn diese 18 Jahre oder älter sind und im anzuwendenden Tarifvertrag oder im Ausbildungsvertrag keine geringere Arbeitszeit vereinbart wurde. Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt anstatt des Arbeitszeitgesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.
Das Arbeitszeitgesetz enthält auch Vorgaben für Pausenzeiten. Wer sechs bis neun Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause haben. Diese Pause kann aufgeteilt werden. Dabei muss eine Pause aber mindestens 15 Minuten betragen und spätestens nach sechs Stunden eingelegt werden. Häufig sind durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen bessere Regelungen als im Gesetz zu den Pausen vereinbart worden.

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Immer öfter wird aber versucht, die Arbeits- und Ausbildungszeiten zu verlängern. Dabei wird häufig der Personalmangel am Wochenende ausgeglichen. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass eine qualifizierte Ausbildung erfolgt. Dazu gehört auch, dass Auszubildende nicht als Ersatz für kranke Kolleginnen und Kollegen oder als Urlaubsvertretung eingesetzt werden. Wenn Sie also von Sonntagsarbeit betroffen sind, sollten Sie bei Ihrer JAV nachfragen, ob dies tatsächlich nötig ist.
Jugendliche, also alle unter 18 Jahren, dürfen grundsätzlich nicht an Sonntagen beschäftigt werden.

Schichtarbeit

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

Nachtarbeit

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

Ausflüge und Klassenfahrten

Nahezu jeder Arbeitgeber unternimmt regelmäßig Betriebsausflüge, um ein gutes Klima unter den Kollegen und den zusammen arbeitenden Teams zu fördern. Dies gilt auch für Ausflüge oder Klassenfahrten von Auszubildenden bzw. Beamtenanwärtern. Als Arbeitnehmer besteht keine Pflicht, daran teilzunehmen, was natürlich nicht bedeutet, dass man an diesem Tag zu Hause bleiben darf, denn – sofern die Möglichkeit besteht – hat der Arbeitnehmer in dieser Zeit seiner beruflichen Tätigkeit nachzugehen, es sei denn, er hat für diese Zeit Urlaub beantragt.
Jedoch sollte jeder, der gar nicht oder nur sehr selten an Betriebsausflügen beziehungsweise -veranstaltungen teilnimmt, auch daran denken, dass man schnell als Außenseiter gelten kann und möglicherweise auch anschließend noch von Kollegen oder vom Team aus bestimmten Dingen ausgeschlossen wird.
Betriebsausflüge oder Veranstaltungen für Mitarbeiter eignen sich immer, um seine Kollegen näher oder mal von einer ganz anderen, der privaten Seite kennen zu lernen. Freuen Sie sich drauf.

Urlaubsregelungen im öffentlichen Dienst

Urlaub für Auszubildende und Anwärter

Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 – mussten das Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst neu geregelt werden. Nach der Entscheidung des BAG war die nach Lebensalter gestaffelte Regelung der Urlaubsdauer in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) mit dem AGG nicht vereinbar. Das Gericht sah in der Regelung eines höheren Urlaubsanspruchs für Beschäftigte die das 40. Lebensjahr vollendet haben, eine „Diskriminierung wegen des Alters".
Nunmehr ist zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften eine Neuregelung der Urlaubsdauer vereinbart worden. Dies hat auch Auswirkungen für Auszubildende und Praktikanten von Bund und Kommunen sowie in den Ländern.
Der Urlaubsanspruch für Auszubildende und Praktikanten beträgt grundsätzlich 28 Arbeitstage. Damit verlängert sich der Urlaub für diesen Personenkreis in den allermeisten Fällen um einen Tag.
Abweichend von dem Grundsatz (28 Tage Urlaub) erhalten

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

NEU: Gewerkschaften setzen mehr Urlaub durch

In der Tarifrunde 2014 haben die Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern bei Bund und Kommunen einen höheren Urlaubsanspruch durchgesetzt:

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 28 Ausbildungstage beträgt.
(1a) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V Anwendung findet, erhalten abweichend von Absatz 1 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen. (1b) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer ein TV-N Anwendung findet, erhalten abweichend von Absatz 1 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen.
(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 9 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

Freistellungen aus besonderem Anlass

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

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

Langfristiger unbezahlter Urlaub kann auf Antrag bewilligt werden:

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

Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen

Aus wichtigen persönlichen Anlässen (zum Beispiel Umzug aus dienstlichen Gründen, Tod nächster Angehöriger) besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Auch für gewerkschaftliche Zwecke können sich Auszubildende vom Dienst befreien lassen – beispielsweise für Bildungsseminare der Gewerkschaften. Außerdem sind Auszubildende vor der vorgeschriebenen (Abschluss-)Prüfung an mindestens fünf Ausbildungstagen zwecks Vorbereitung freizustellen. Diese Vorbereitungstage können grundsätzlich auch einzeln genommen werden.
Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst – auch für Auszubildende und Beamtenanwärter – besteht die Möglichkeit, zu bestimmten Anlässen, von der Arbeit freigestellt zu werden. Zumeist handelt es sich um wichtige „persönliche" Anlasse. Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamte, Angestellte und Arbeiter in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge bzw. Vergütung oder Lohn von der Arbeit freigestellt werden:

■ Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag*
■ Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage*
Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag* 1 Arbeitstag*
■ 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum	
schwere Erkrankung	
a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,	1 Arbeitstag im Kalenderjahr*
b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach Paragraf 45 SBG V besteht oder bestanden hat,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*
c) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, dass das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, seelischer oder geistiger Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*
Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und	

Für uns: Die Visa BasicCard[1]

[1] Voraussetzung: Gehalts-/Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied
[2] Bis zu 2.000,– Euro Gesamtguthaben

Die Visa BasicCard[1] ist die ideale Kreditkarte für Jugendliche, Azubis und Studenten. Sie laden die Karte mit dem gewünschten Betrag auf[2] und können dann über das entsprechende Guthaben verfügen. Bezahlen können Sie damit in Geschäften oder im Internet – weltweit!

Jetzt informieren:
www.bbbank.de/berufsstart oder
Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

der Arzt in den Fällen der Punkte a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

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

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge

Unter bestimmten Voraussetzungen können Beamte Sonderurlaub bekommen bzw. vom Dienst befreit werden. Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge ist beispielsweise zu gewähren zur
- Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind,
- Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (z. B. als Schöffe),
- Vorbereitung einer Wahl zum Abgeordneten des Deutschen Bundestages (innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag),
- Familienheimfahrt.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge außerdem in folgenden Fällen gewährt werden für (beispielhafte Aufzählung):
- die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung,
- gewerkschaftliche Zwecke,
- die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter dienen und von Jugendwohlfahrtsbehörden oder amtlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt werden,
- die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

Bildungsurlaub

In verschiedenen Bundesländern haben Beschäftigte und Auszubildende auch einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Dieser „Urlaub" soll, so sagt es das Gesetz, der politischen und beruflichen Weiterbildung dienen. Solche Seminare werden teilweise auch von den Gewerkschaften angeboten. Inhalt und Termine des Seminarangebots erfahren Sie direkt bei den Gewerkschaften.
In manchen Bereichen bestehen auch tarifvertragliche Regelungen, die für die Inanspruchnahme von Sonderurlaub zur politischen Weiterbildung gelten.
Eine informative Website finden Sie unter **www.bildungsurlaub.de**. Unter der Rubrik „Infos" finden Sie die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitnehmerweiterbildung in den Bundesländern.

Reisekosten und Umzugskosten

Reisekosten und Umzugskosten

145 Reisekosten und Umzugskosten
147 Reisekosten
147 Allgemeines
149 Reisekostenrecht des Bundes
151 Umzugskosten

Reisekosten

Allgemeines

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

Reisekosten bei Dienstfahrten

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

§

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

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

§

bildenden im ersten Ausbildungsjahr übersteigen. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 3 Euro nicht ausgezahlt.
(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg des Auszubildenden zur Arbeitsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet.
(3) Regelungen, die in den bei dem Ausbildenden geltenden Manteltarifverträgen für Angestellte und Arbeiter zu den Tarifvorschriften über die Entschädigungen bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen vereinbart sind, z. B. die Regelungen über Wegegelder und Zehrgelder nach Nr. 10 Abs. 2 und 4 SR 2 a des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb, Aufwandsentschädigung nach § 32 Abs. 2 BMT-G oder vergleichbare Entschädigungen unter anderer Bezeichnung nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. c Nrn. 1 und 3 SR 2 d des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb, sind auf Auszubildende entsprechend anzuwenden.

§ 10 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

Reisekosten bei Familienheimfahrten

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

§

Familienheimfahrten

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

außerhalb wohnen muss. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten) sind auszunutzen.
(2) Der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahren

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

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

§ 15 Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD)

Fahrtkosten für den Arbeitsweg

Sofern nichts anderes mit dem Arbeitgeber vereinbart ist, werden die Fahrtkosten, die täglich anfallen, um zum Arbeitsplatz zu gelangen, in der Regel nicht erstattet.
Die Fahrtkosten können allerdings am Jahresende über die Steuererklärung abgesetzt werden. Bewahren Sie dafür die Tickets und andere entsprechende Quittungen auf, da das Finanzamt ansonsten das Absetzen der Kosten ablehnen kann.

Reisekostenrecht des Bundes

Das Reisekostenrecht des Bundes wurde grundlegend überarbeitet. Eine Novellierung des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) wurde im Mai 2005 verabschiedet. Das bisherige Reisekostenrecht war etwas veraltet und zu kompliziert. Ziel der Neufassung des BRKG soll vor allem die Verwaltungsvereinfachung sein, aber auch das umweltfreundliche Verhalten soll gefördert werden. Die Novellierung des BRKG soll zugleich Vorbild für die Länder sein, die nach Vorstellung des Bundes ihre Gesetze an das Bundesrecht anpassen könnten.
Die Neufassung des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) ist die erste umfassende Umgestaltung des Reisekostenrechts seit 1973. Änderungen in Teilbereichen erfolgten durch das Jahressteuergesetz 1997 zum Verpflegungsmehraufwand und zu den Unterkunftskosten mit Wegfall der Reisekostenstufen. Neben Ergänzungen zu den 1997 eingetretenen Änderungen wird nunmehr der gesamte Bereich der Abgeltung der Dienstreisekosten (Fahrtkostenerstattung, Wegstreckenentschädigung und Nebenkosten) sowie der Verfahrensbestimmungen aufgegriffen.
Der Wegfall des letzten noch verbliebenen besoldungsgruppenabhängigen Erstattungstatbestandes (Fahrt- und Flugkosten) und bisheriger Kostenvergleiche (Öffnung aller Zugarten, Benutzung von Kraftfahrzeugen ohne triftigen Grund) sowie weitgehende Pauschalierung erfüllen neben der Vereinfachung des Antrags- und Abrechnungsverfahrens (Buchung und Nachweisführung) die Forderung nach einfachen Regelungen. Die Neufassung berücksichtigt sowohl die Auswertungen der Experimentierklausel als auch Anforderungen eines modernen Travel-Management-Systems (TMS).
Es entfällt die Abgrenzung zwischen „Dienstreise" und „Dienstgang". Maßgebend ist nur noch das außerhalb der Dienststätte erforderliche Dienstgeschäft. Der Begriff „Dienstreise"

NEU: Gewerkschaften setzen Übernahme von Fahrtkosten durch

In der Tarifrunde 2012 haben die Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern bei Bund und Ländern die Übernahme von Fahrtkosten bei Berufsschulunterricht (TVAöD – BT BBiG) durchgesetzt. Im Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) ist in § 10 Abs. 3 TVAöD – Besonderer Teil BBiG – folgendes geregelt:
„Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 Prozent des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 8 Abs. 1) übersteigen. Dies gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden."

umfasst nunmehr auch den Dienstgang, so dass die bisherige Unterscheidung von Ansprüchen „bei Dienstreisen" und denen „Dienstreisender" nicht mehr relevant ist. Nach dem „Amt der Dienstreisenden" scheidet eine Anordnung oder Genehmigung der Dienstreise aus z. B. bei Behördenleitern, die keinen Vorgesetzten haben. Nach dem „Wesen des Dienstgeschäftes" kommt sie z. B. nicht in Betracht bei Dienstgeschäften einer Richterin oder eines Richters im Rahmen richterlicher Spruchtätigkeit.
Weitere notwendige Begriffsbestimmungen werden in einer erstmals zu erstellenden Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz (BRKGVwV) aufgenommen. Sobald diese erlassen ist, werden wir den Text im Internet unter **www.reisekostenrecht.de** zur Verfügung stellen.
Der bisherige Begriff „Mehraufwendungen" wurde durch den Begriff „Reisekosten" ersetzt, um verwaltungsaufwendige Anrechnungen zu verhindern (z. B. von auch ohne Dienstreisen regelmäßig zurückzulegenden Strecken zwischen Wohnung und Dienststätte). Sparsamkeitsgrundsätze werden bei jeweiligen Einzelregelungen konkretisiert.
Die Ausschlussfrist wird wie bereits im Reisekostenrecht mehrerer Länder auf sechs Monate verkürzt. Dienstreisen sollen auch im Interesse Dienstreisender zeitnäher abgerechnet werden. Damit werden mehr Maßnahmen in dem Haushaltsjahr abgerechnet, in dem die Kosten einschließlich eventueller Abschläge begründet und angefallen sind (Haushaltsklarheit). Die neue Vorschrift ermöglicht die elektronische Reisekostenabrechnung (Work-

Die Reisekostenvergütung umfasst:

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

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

Umzugskosten

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

Die Umzugskostenvergütung umfasst:

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

Beförderungsauslagen

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

Reisekosten

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

Mietentschädigung

Miete für die bisherige Wohnung wird bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Mietverhältnis frühestens gelöst werden konnte, längstens für sechs Monate erstattet, wenn für dieselbe Zeit Miete für die neue Wohnung gezahlt werden muss. Dies gilt auch für eine angemietete Garage. Diese Regelung gilt auch für die Eigentumswohnung oder das eigene Haus, in diesen Fällen kann die Mietentschädigung bis zu einem Jahr gezahlt werden. Die oberste Dienstbehörde kann diese Frist in besonders begründeten Ausnahmefällen um bis zu sechs Monate verlängern.

Andere Auslagen

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

Reisebeihilfen für Heimfahrten (§ 5 TGV)

Verheiratete und diesen Gleichgestellte (siehe vorherige Seite) sowie Trennungsgeldberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten für jeden halben Monat – alle anderen für jeden vollen Monat – eine Reisebeihilfe für Familienheimfahrten. Anstelle der Reise eines/einer Berechtigten kann beispielsweise auch die Reise eines Ehegatten oder Kindes berücksichtigt werden.
Erstattet werden die notwendigen Fahrauslagen bis zur Höhe der billigsten Fahrkarte der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort (§ 6 TGV)

Berechtigte, die

- täglich zu ihrem Wohnort zurückfahren oder
- denen die tägliche Rückkehr zumutbar ist,

erhalten Fahrkostenerstattung, Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung wie bei Dienstreisen. Darauf werden in der Regel die Fahrauslagen angerechnet, die für die Strekke zwischen Wohnung und bisheriger Dienststätte entstanden wären.
Außerdem wird ein Verpflegungszuschuss in Höhe von 2,10 Euro je Arbeitstag gezahlt, wenn die notwendige Abwesenheit von der Wohnung mehr als elf Stunden beträgt.
Die Summe der zu gewährenden Leistungen darf allerdings im Kalendermonat nicht höher sein als das Trennungsgeld, das ansonsten zu zahlen wäre. Bei der Vergleichsberechnung wird als Übernachtungsgeld für die ersten 14 Kalendertage ein Betrag von je 20,00 Euro und ab dem 15. Kalendertag von je 6,70 Euro angesetzt.

Wichtige Fristen

Das Trennungsgeld muss innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Beginn der Maßnahme, für die es gezahlt wird (z. B. einer Abordnung), schriftlich beantragt werden.
Es wird monatlich im Nachhinein aufgrund von Nachweisen gezahlt, die die Trennungsgeldberechtigten innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Ablauf des maßgeblichen Kalendermonats abzugeben haben.

Soziale Sicherung

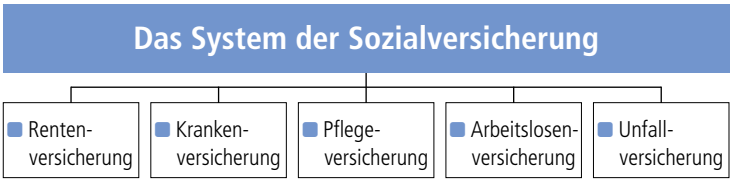
Soziale Sicherung

153 Soziale Sicherung
155 Allgemeines zum System der Sozialversicherung
155 Gesetzliche Rentenversicherung
156 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
156 Gesetzliche Unfallversicherung
156 Die Alterssicherung der Beamten
158 Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung
160 Krankenversicherung
162 Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich
162 Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung

Soziale Sicherung

Allgemeines zum System der Sozialversicherung

Die Arbeitnehmer – Tarifbeschäftigte und Auszubildende – des öffentlichen Dienstes sind kraft Gesetzes generell in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert, d. h. sie sind Mitglied der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber tragen sie die zur Finanzierung der Sozialversicherungen erforderlichen Beiträge entsprechend dem jeweils gültigen Beitragssatz – dies ist ein bestimmter Prozentsatz des Bruttoeinkommens – jeweils zur Hälfte (die Kosten der Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein). Die Höhe der Beiträge richtet sich nach dem Gehalt.



Gesetzliche Rentenversicherung

Soziale Sicherheit ist untrennbar mit der Rentenversicherung verbunden. Die gesetzliche Rentenversicherung ist mit insgesamt 50 Millionen Versicherten, 11,8 Millionen Empfängern von Altersrenten sowie 4,2 Millionen Empfängern von Witwen- und Witwerrenten das mit Abstand größte Alterssicherungssystem.

Die Arbeitnehmer – Tarifbeschäftigte und Auszubildende – des öffentlichen Dienstes sind genauso wie die Beschäftigten in der Privatwirtschaft in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Sie wird finanziert von den Beiträgen, die Beschäftigte und Arbeitgeber je zur Hälfte tragen (der aktuelle Beitragssatz beträgt 18,7 Prozent). D. h., vom Bruttogehalt werden den Tarifbeschäftigten und Auszubildenden jeden Monat 9,35 Prozent vom Bruttoverdienst einbehalten. Für Spitzenverdiener, deren Einkommen höher als 6.200 Euro monatlich (Ost: 5.400 Euro) liegt, muss der Rentenbeitrag nur bis zu einer Höchstgrenze (so genannte Beitragsbemessungsgrenze) gezahlt werden.

Im Prinzip richtet sich der Anspruch auf die spätere Rentenhöhe an den Beitragsjahren und den gezahlten Beiträgen. In einer aufwendigen Gesamtrechnung wird die Rentenhöhe vom jeweiligen Rentenversicherungsträger ermittelt. Einfach ausgedrückt, wird das eigene Erwerbseinkommen (während des ganzen Berufslebens) ins Verhältnis zum Durchschnittsentgelt aller Versicherten gesetzt und mit einem Entgeltfaktor multipliziert. Die Rente wird jährlich angepasst (je nach der Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Netto-Durchschnittsentgelts).

Anstieg des Beitragssatzes soll gebremst werden

Durch die verschiedenen Reformmaßnahmen in den letzten Jahren wurde versucht, den Anstieg des Beitragssatzes zur Rentenversicherung zu begrenzen. Außerdem hat die Reform zum Ziel, eine zusätzliche Altersvorsorge schrittweise aufzubauen. Ohne die grundlegende Reform der Alterssicherung können die Probleme, die durch die demographische Entwicklung entstehen, nicht gelöst werden. Neben der Rentenversicherung – die

auch weiterhin die tragende Rolle bei der Altersvorsorge einnehmen wird – ist die Alterssicherung um eine freiwillige und staatlich geförderte Altersvorsorge ergänzt worden. Daneben gibt es weiterhin die betriebliche Altersvorsorge, deren Bedeutung durch die Reform ebenfalls erheblich gestärkt worden ist.

Versicherungspflicht gilt auch für Auszubildende

Bis auf wenige Ausnahmen sind alle Angestellten und Arbeiter in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Das gilt auch für Auszubildende und Wehr- und Zivildienstleistende. Von den Selbstständigen sind nur bestimmte Personenkreise pflichtversichert, dazu gehören beispielsweise Handwerker.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Zusätzlich sind die Arbeitnehmer und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes versichert. Die Zusatzversorgung beruht auf tarifvertraglicher Grundlage und stellt die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst dar. Die Tarifvertragsparteien haben für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes einen „Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – ATV" abgeschlossen. Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie im Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor", den Sie als Kunde der BBBank im Internet unter **www.bbbank.de** kostenfrei anfordern können.

Gesetzliche Unfallversicherung

Achtung: Unfälle, die sich auf dem direkten Weg von der Arbeit nach Hause oder zur Arbeit ereignen, sind Arbeitsunfälle! Ursprünglich war das Sozialversicherungssystem in Deutschland paritätisch aufgebaut, das heißt Arbeitgeber und Beschäftigte teilten sich die Beiträge. Ausgenommen hiervon war die Unfallversicherung. Da diese Risiken allein den Arbeitgebern zugesprochen wurden, mussten sie auch die kompletten Beiträge zahlen. Dieses System wurde durch die Einführung der Pflegeversicherung durchbrochen, als zur Finanzierung der Buß- und Bettag als Feiertag abgeschafft wurde.

Die Alterssicherung der Beamten

Die Versorgung für die Beamten von Bund, Ländern und Gemeinden ist einheitlich im Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) geregelt (gilt auch für die Richter). Die Versorgung für die Berufssoldaten richtet sich nach denselben Grundsätzen im Soldatenversorgungsgesetz (SVG).

Pensionen sind ein Teil der Personalkosten und werden allein vom öffentlichen Arbeitgeber und unmittelbar aus seinem laufenden Haushalt gezahlt. Von der allgemeinen gesetzlichen Sozialversicherungspflicht sind Beamtinnen und Beamte befreit und zahlen daher keine Beiträge. Diese „Beitragsfreiheit" ist jedoch bei der Bemessung der Bruttobesoldung für den Beamtenbereich vom Gesetzgeber berücksichtigt worden.

Der Anspruch der Beamten auf amtsangemessene Versorgung gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und wird durch das Grundgesetz geschützt. Der Beamte erhält eine Pension, wenn er in den Ruhestand versetzt worden ist:

- wegen Erreichens der allgemeinen Regelaltersgrenze (65. Lebensjahr) oder einer Sonderaltersgrenze (Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie Berufsfeuerwehr: 60. Lebensjahr),

- auf Antrag ab dem 63. Lebensjahr (schwerbehinderte Mitarbeiter ab dem 60. Lebensjahr) oder
- wegen festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit.

Beamtenanwärter sind nicht rentenversicherungspflichtig

Nicht rentenversicherungspflichtig sind Beamtinnen und Beamte (einschl. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter), Richterinnen und Richter, Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit oder vergleichbare Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Verbände (einschließlich der Spitzenverbände) oder ihrer Arbeitsgemeinschaften.

Beamtinnen und Beamte erhalten im Ruhestand so genannte Versorgungsbezüge. Die Höhe orientiert sich an den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (letzte Dienstbezüge) und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Dauer des Beamtenverhältnisses). Derzeit beträgt die Höchstversorgung 71,75 Prozent. Auch Beamte sollten deshalb schon frühzeitig mit Hilfe des Staates „privat vorsorgen" (▶ siehe nächste Seite).

Berechnung der Pensionen

Der Berechnung der Pension werden die ruhegehaltfähige Dienstzeit und die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde gelegt.

- Ruhegehaltfähige Dienstzeiten sind insbesondere Zeiten in einem Beamtenverhältnis, im berufsmäßigen oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst sowie geforderte Ausbildungszeiten.
- Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind das Grundgehalt, das der Beamte zuletzt mindestens drei Jahre lang bezogen hat, gegebenenfalls zuzüglich des Familienzuschlags (Stufe 1) sowie bestimmter Zulagen, die im Besoldungsrecht ausdrücklich als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Dies sind die so genannten

Amtszulagen, die für die dauerhafte Wahrnehmung höherwertiger Funktionen gezahlt werden können, nicht jedoch Stellenzulagen, Erschwerniszulagen oder Zulagen für besonderen.

Das Ruhegehalt beträgt für Beamte, die schon länger in einem Beamtenverhältnis stehen 1,875 Prozent für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit. Insgesamt wird jedoch höchstens ein Ruhegehaltsatz von 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht. Durch das Versorgungsänderungsgesetz kommen Beamtenanwärter allerdings nur noch auf einen Höchstsatz von 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen als ruhegehaltfähige Dienstzeit nur entsprechend ihrem Anteil an der vollen Arbeitszeit. Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden jedoch die Beträge des Vollzeitgehalts angesetzt. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge (z. B. Erziehungsurlaub) sind grundsätzlich keine ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, es sei denn, das dienstliche Interesse an der Beurlaubung wurde vorher schriftlich anerkannt (z. B. bei der Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im deutschen öffentlichen Interesse bei anderen nationalen oder internationalen Einrichtungen wie etwa EU oder Organisationen der Vereinten Nationen).

Für Zeiten der Kindererziehung werden – wie auch in der gesetzlichen Rentenversicherung – unter bestimmten Voraussetzungen Zuschläge zur Pension gezahlt.

Bei Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wird die Pension um 3,6 Prozent für jedes Jahr gekürzt, um das der Beamte vor Erreichen der gesetzlichen

Altersgrenze (65. Lebensjahr, für Vollzugsbeamte 60. Lebensjahr) in den Ruhestand versetzt wird (maximal 10,8 Prozent). Für schwerbehinderte und dienstunfähige Beamte tritt an die Stelle des 65. Lebensjahres das 63. Lebensjahr.
Bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gelten folgende Besonderheiten:

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

Der Ruhestandsbeamte erhält eine Mindestpension, wenn dies für ihn günstiger ist (die Höhe ist im Bund und in den Ländern unterschiedlich und beträgt derzeit zwischen 1.400 und 1.550 Euro).
Mehr Informationen zur Versorgung der Beamten finden Sie im Ratgeber des DBW „Die Beamtenversorgung", den Sie mit der Karte am Buchumschlag oder im Internet unter **www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de** bestellen können.

Unfallfürsorge ist Teil des Beamtenversorgungssystems

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

Private Vorsorge – Sichern Sie sich die staatliche Förderung

Gerade erst in den Beruf gestartet und dann soll man jetzt schon an die Rente denken? Ja, am besten wär's. Je früher man sich darum kümmert, desto besser sieht Ihre Zukunft aus. Zumindest finanziell.
Bereits jetzt wird dafür gesorgt, dass die Kassen der gesetzlichen Rentenversicherung entlastet werden. Das heutige Rentenniveau soll bis 2025 gesichert werden. Wer in Rente geht, soll nicht unter 48 Prozent im Vergleich zum letzten Lohn erhalten. Was Sie später einmal genau bekommen werden und ob das dann zum „guten" Leben reichen wird, weiß heute noch keiner. Daher kann man jedem Einzelnen nur dringend ans Herz legen, so früh wie möglich vorzusorgen.

Beiträge für die Altersvorsorge sind Sonderausgaben

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

Zusammen mit der Rentenreform wurde die staatliche Förderung der privaten Eigenvorsorge eingeführt. Mit der privaten Vorsorge kann man nicht früh genug beginnen. Nutzen Sie die Fördermöglichkeiten des Staates. Es werden alle Personen gefördert, die Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Empfänger von Besoldung oder Amtsbezügen sind – also auch Auszubildende und Beamtenanwärter. Am besten lassen Sie sich gleich bei der BBBank individuell beraten. Als Selbsthilfeeinrichtung für Beamte gegründet, kennt sich die BBBank im öffentlichen Dienst besonders gut aus und hat ihr Produkt-und Dienstleistungsangebot entsprechend auf Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte ausgerichtet. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Finanzen und Versicherungen“ auf ▶ den Seiten 113 ff.

Private Vorsorge

„Die Rente ist sicher“, diesen Satz glauben immer weniger Bundesbürger. Mit jedem Jahr steigen die Rentenbezieher, in gleicher Weise nehmen die Betragszahler ab. Das kann nicht gut gehen.
Deshalb empfehlen wir allen Berufseinsteigern – Auszubildenden und Beamtenanwärtern – sich bereits zu Beginn des Berufslebens über die Möglichkeiten der privaten Vorsorge zu informieren. In welcher Weise, sich auch der Staat an dieser Eigenvorsorge mit Zulagen und Steuerfreibeträgen beteiligt, erfahren Sie von den Selbsthilfeeinrichtungen, die dem DBW angehören. Sie kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und beraten Sie kompetent und individuell. Welche Unternehmen dem DBW angehören finden Sie im Internet unter **www.d-b-w.de**

Berufsunfähigkeit

Als die Bank für den öffentlichen Dienst informiert Sie die BBBank gerne rund um das Thema Berufsunfähigkeit. Sichern Sie sich einen leistungsstarken Schutz bei Berufsunfähigkeit. Und das Ganze zu speziellen und besonders günstigen Konditionen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (▶ siehe Ihren BBBank-Ansprechpartner in Ihrer Nähe ▶ siehe Seite 175 ff.).

Dienstunfähigkeit

Als die Bank für den öffentlichen Dienst informiert Sie die BBBank gerne rund um das Thema Dienstunfähigkeit. Beamte auf Widerruf oder junge Beamte erhalten im Falle der Dienstunfähigkeit keine Versorgung durch den Dienstherrn. Sichern Sie sich deshalb einen leistungsstarken Schutz bei Dienstunfähigkeit. Und das Ganze zu speziellen und besonders günstigen Konditionen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (▶ siehe Seite 127 f. sowie Ihren BBBank-Ansprechpartner in Ihrer Nähe ▶ siehe Seite 175 ff.).

Krankenversicherung

In Deutschland gibt es zwei Arten von Krankenversicherungen:

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

Die wesentlichen Unterscheidungen zwischen der GKV und PKV:

- bei der gesetzlichen Krankenversicherung ist der Beitragssatz auf Basis weitgehend staatlich festgelegter Leistungen kalkuliert,
- der Leistungsumfang ist lt. SGB V auf „wirtschaftliche, ausreichende, notwendige und zweckmäßige Leistungen" beschränkt nicht risiko-, sondern einkommensabhängig,
- beinhaltet eine Umverteilungskomponente, die die Bezieher mittlerer Einkommen zugunsten von Geringverdienern oder beitragsfrei Versicherter (z. B. Familienmitglieder) belastet,
- umlagefinanziert (d. h. es werden keine (Alters-) Rückstellungen für die höheren Kosten älterer Versicherter gebildet), nicht demographiegesichert (d. h. die Alterung der Bevölkerung führt zu tendenziell immer höheren Beitragssätzen).

Auszubildende in der GKV, Beamtenanwärter in der PKV

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

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

In der Privaten Krankenversicherung ist die Versicherungsprämie

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

Beide Versicherungsarten verhalten sich gleich bzgl. Kostensteigerungen in der medizinischen Versorgung und der zunehmenden Langlebigkeit der Bevölkerung.
Etwa 87,5 Prozent der Krankenversicherten sind Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, 12,5 Prozent sind privat krankenversichert.
Auszubildende und Beschäftigte im öffentlichen Dienst können sich zur gesetzlichen Krankenversicherung auch Zusatz versichern lassen. Gerne beraten Sie die Mitarbeiter der BBBank umfassend und zeigen Ihnen Ihre individuellen Vorteile der Zusatzversicherung auf (gerne können Sie sich an Ihren BBBank-Ansprechpartner in Ihrer Nähe wenden ▶ Seite 175 ff.).

Krankenversicherung und Beihilfe

Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

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

Krankenversicherung

Von der Pflichtmitgliedschaft für Arbeitnehmer in der gesetzlichen Sozialversicherung besteht bei der Krankenversicherung eine Ausnahme: Überschreitet das Einkommen die Beitragsbemessungsgrenze, besteht die Wahlmöglichkeit, sich entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung zu versichern. Wird eine private Krankenversicherung gewählt, wird vom Arbeitgeber ein Beitragszuschuss bis zu dem Betrag, den der Arbeitgeber bei einer Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung zahlen müsste, gewährt. Bisher konnten diese Beschäftigte statt des Beitragszuschusses auch Beihilfe prinzipiell wie Beamte beanspruchen.

Auszubildende brauchen eine gesetzliche Krankenversicherung

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

Beihilfeanspruch ist in Bund und Ländern unterschiedlich

Beamte haben Anspruch auf Beihilfe. Aufgrund der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten und deren Familien werden die notwendigen und angemessenen Kosten in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, bei Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und bei Schutzimpfungen in einem nach Prozentsätzen festgelegten Umfang zu den so genannten Bemessungssätzen erstattet. Das gilt auch für alle Versorgungsempfänger. Die Bemessungssätze sind im Bundesdienst personenbezogen gestaffelt. Danach erhält der aktive Beamte auf seine eigenen Krankheitskosten eine Beihilfe in Höhe von 50 Prozent, der Ruhestandsbeamte von 70 Prozent. Für Krankheitskosten des Ehegatten werden 70 Prozent erstattet, für Krankheitskosten der Kinder 80 Prozent. Sofern letztere Personen – sie werden im Beihilferecht als berücksichtigungsfähige Angehörige bezeichnet – allerdings selbst (z. B. aufgrund eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses) in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, verdrängt dieser Leistungsanspruch weitgehend den Anspruch auf Beihilfe. Beamte, die bis zu ihrer Verbeamtung Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung gewesen sind, können allerdings unmittelbar nach ihrer Verbeamtung – statt einer privaten Krankenversicherung – ihr bisheriges Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung in Form einer freiwilligen Mitgliedschaft fortführen.
Sie müssen ihre Beiträge jedoch fortan allein tragen; sie haben also im Gegensatz zu Beschäftigten keinen Anspruch auf Beitragszuschüsse des Dienstherrn.

Im Krankheits- und Pflegefall erhalten Beamte/Beamtenanwärter eine Beihilfeleistung

Beamtinnen und Beamte sind nicht, wie Arbeiter und Angestellte, gesetzlich krankenversichert. Der Dienstherr leistet im Krankheitsfall eine Beihilfe zu den Krankheitskosten, die allerdings nur einen Teil der Kosten abdeckt. Beamtinnen und Beamte sind also gehalten, im Wege der Eigenvorsorge das Risiko von Krankheiten und Pflegebedürftigkeit für sich und ihre Familien abzusichern. Die Eigenvorsorge erfolgt regelmäßig durch den Abschluss einer privaten Versicherung, deren Beiträge aus den Dienst- und Versorgungsbezügen zu bestreiten sind. Allen Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern ist daher der Abschluss einer privaten Krankenversicherung dringend zu empfehlen.
Lassen Sie sich dringend beraten. Die Selbsthilfeeinrichtungen, im Deutschen Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW) kennen sich im öffentlichen Dienst besonders gut aus und beraten Sie kompetent und individuell. Außerdem haben die privaten Krankenversicherer im DBW leistungsfähige und sehr günstige Beihilfetarife für Beamte und Beamtenanwärter. Mehr Informationen finden Sie im Internet unter **www.d-b-w.de**.

Verpflichtung zur privaten Pflegeversicherung

Bei der privaten Pflegeversicherung besteht für alle Beamte eine gesetzliche Verpflichtung, sich in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung zu versichern. Die Wahl des Versicherungsbereiches erfolgt nach dem Prinzip: „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung". Der Leistungsrahmen im Pflegefall richtet sich im Beihilferecht nach den Regelungen im SGB XI.

Nach der Ausbildung …

Nach der Ausbildung …

163 Nach der Ausbildung …
165 Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor
168 Kündigung
169 Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert
169 Mobilität wird erwartet

Übernahme – das Ziel …

Tarifvertrag bei Bund und Kommunen sieht die Übernahme nach der Ausbildung vor

Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde 2012 darauf verständigt – unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – die Auszubildenden bei Bund und Kommunen zu übernehmen (▶ siehe Kasten zu § 16 a auf Seite 168).

Die Zeit nach der Ausbildung – im Unternehmen bleiben oder nicht? Spätestens im letzten Jahr der Ausbildung macht man sich Gedanken, ob man im Unternehmen bereits seinen Platz gefunden hat und dort bleiben möchte oder auch nicht.

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

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

§

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

(2) § 16a TVAöD – Besonderer Teil BBiG – und § 16a – Besonderer Teil Pflege – werden gestrichen.

(3) Ergänzung § 20 TVAöD: Außerkrafttreten der (neuen) Regelung des § 16a TVAöD mit Ablauf des 22.02.2016.

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

Es geht aber auch um die Übernahme im erlernten Beruf nach bestandener Prüfung. Es gibt zwar nun mit § 16a des Manteltarifvertrags für Auszubildende ein gewisses Recht auf Übernahme, doch diese Übernahmeverpflichtung ist an gewisse Voraussetzungen gebunden.
Prinzipiell ist Ausbildungsvertrag ein zweckbefristeter Vertrag. In einigen Bereichen ist die Übernahme nach der Ausbildung tarifvertraglich oder in sonstigen Vereinbarungen geregelt (u. a. Bund und Kommunen). Hier müssen Auszubildende nach Bestehen ihrer Prüfung für eine bestimmte Zeit oder auch unbefristet übernommen werden (bei Bund und Kommunen für 12 Monate).
Damit alle Klarheit haben, ist es sinnvoll, sich frühzeitig – mindestens drei Monate vor Ausbildungsende – über die Regelung in Ihrer Behörde zu erkundigen. Falls der Arbeitgeber eine klare Aussage über die Weiterbeschäftigung verweigert, sollten Sie sich sofort mit dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Verbindung setzen. Gemeinsam lässt sich mehr erreichen, selbst wenn es nur eine befristete Übernahme sein sollte.

§

Weiterarbeit

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Im Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst wurde dazu Folgendes festgehalten:

§

§ 22 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er diese dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.
Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
(2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

Das war's

Wann das Berufsausbildungsverhältnis endgültig beendet ist – unter Berücksichtigung von Kündigung und Abschlussprüfung; und in welchen Fällen man als Auszubildender einen Anspruch auf Schadensersatz hat.

Normalerweise endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit beziehungsweise mit der Abschlussprüfung. Doch was sagt eigentlich das Gesetz dazu, wenn man die Prüfung nicht besteht oder der Arbeitgeber kündigt? Und: wie sieht es dann mit Schadensersatzansprüchen aus?

Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung

(1) Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Ausbildende oder der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 15 Abs. 2 Nr. 2.

(2) Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

§ 15 Berufsbildungsgesetz (Auszug)

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

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

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

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

§ 17 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.
(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

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

Kündigung

Die Voraussetzungen für eine Kündigung sind gesetzlich festgelegt und können unterschiedlich sein: Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Dies gilt für den Arbeitgeber, aber auch für den Auszubildenden. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhalten einer Frist (so genannte „fristlose Kündigung") nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden – etwa wegen des Vorzeigens falscher Zeugnisse, strafbarer Handlungen während des Dienstes oder beharrlicher und vorsätzlicher Arbeitsverweigerung. Eine solche Kündigung aus wichtigem Grund ist allerdings unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten schon länger als zwei Wochen bekannt waren. Handelt es sich um eine Pflichtverletzung im Leistungsbereich, zum Beispiel geringe oder schlechte Arbeitsleistungen, ist zuvor grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Nur nach rechtzeitiger und deutlicher Abmahnung,

Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 15 Berufsbildungsgesetz (Auszug)

in der die Mängel genau beschrieben und beanstandet sind und für den Wiederholungsfall auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen wird, kann gekündigt werden. Nach der Probezeit können Sie als Auszubildender außerdem mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn Sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Ausbildung entscheiden. Jede Kündigung muss schriftlich und bei einer Kündigung nach der Probezeit unter Angabe der Gründe erfolgen.

Übernahme auch bei Beamtenanwärtern nicht garantiert

Für Beamtenanwärter gilt die Ausbildung mit dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes als beendet. Damit endet auch der Status „Beamte auf Widerruf". Im Regelfall werden Beamtenanwärter anschließend übernommen und in das „Beamtenverhältnis auf Probe" berufen. Doch gerade in letzter Zeit wurde auch von dieser jahrzehntelangen Praxis abgewichen.

Beendigung des Beamtenverhältnisses

Ein wirksam begründetes Beamtenverhältnis kann – außer durch Tod – nur in den gesetzlich zugelassenen Fällen beendet werden. In aller Regel endet das aktive Beamtenverhältnis durch Eintritt in den Ruhestand.

Der Beamte tritt kraft Gesetzes bei Erreichen der Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand. Für bestimmte Beamtengruppen bestehen besondere Altersgrenzen, z. B. im Polizei- und Justizvollzugsdienst und bei der Feuerwehr das vollendete 60. Lebensjahr. Die Altersgrenzen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen. Auf Antrag kann in den Ruhestand versetzt werden, wer das 63. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist und das 60. Lebensjahr vollendet hat. Weiterhin wird in den Ruhestand versetzt, wer aus Gesundheitsgründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist (Dienstunfähigkeit) und eine andere Tätigkeit, eventuell auch nach Umschulung, nicht mehr in vollem Umfang wahrnehmen kann („Rehabilitation vor Versorgung"). Im Fall des vorzeitigen Ruhestandes wird das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag gemindert. Bemerkenswert ist, dass nur 9 Prozent der Beamtinnen und Beamten die Regelaltersgrenze (65 Jahre) und 16 Prozent die Sonderaltersgrenze erreichen, jedoch rund 47 Prozent wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand gehen.

Mobilität wird erwartet

Beschäftigte können im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses versetzt, abgeordnet oder zugewiesen werden. Vorübergehend können sie auch einer anderen öffentlichen Einrichtung, die nicht zu den deutschen Dienstherren gehört, z. B. über- oder zwischenstaatliche Organisationen zugewiesen werden.

Eine Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist nicht möglich, hier muss vielmehr ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Ebenso wie für Beamte gibt es auch für Tarifkräfte die Möglichkeit der unbezahlten Beurlaubung.

BEAMTENBERUFE

Im öffentlichen Dienst befinden sich rund 200.000 Menschen in Ausbildung, davon etwa 90.000 in einem Beamtenverhältnis. Die Behörden in Bund, Ländern und Kommunen sind der größte Ausbilder in Deutschland.

Die demografische Entwicklung zeigt, dass sich die Zahl der Schulabgänger/innen in den kommenden Jahren erheblich verringern wird. Dies wird es auch den Behörden und sonstigen Einrichtungen im öffentlichen Sektor erschweren, geeignete Schulabgänger für eine Beamtenausbildung im öffentlichen Dienst zu interessieren und zu gewinnen. Dies gilt gleichermaßen für Referendare/Referendarinnen und Lehramtsanwärter/innen.

Längst ist es zu einem Wettbewerb um den besten Nachwuchs in Deutschland gekommen. Schon in den beiden zurückliegenden Jahren haben Unternehmen der privaten Wirtschaft etliche Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil sich nicht genügend geeignete Bewerber/innen gefunden haben. Von dieser Entwicklung ist nun auch zunehmend der öffentliche Dienst erfasst, beispielsweise bei der Gewinnung von Nachwuchskräften für technische Berufe und IT-Ausbildungen.

Das Projekt des DBW „BEAMTENBERUFE" wird in Kooperation mit der „BBBank" und der „Debeka" durchgeführt und soll einen Beitrag leisten, die Vielfalt der Behörden und die dort bestehenden Chancen für Berufe im Beamtenverhältnis aufzuzeigen. Nur die wenigsten Schulabgänger wissen, dass die Behörden

- attraktive Arbeitgeber
- mit modernen Arbeitsplätzen

sind.

Mehr Informationen unter **www.beamtenberufe.de**

Schutz und Sicherheit

Schutz und Sicherheit

171 Schutz und Sicherhei
173 Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl“ und bieten Schutz
173 Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich
173 DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen
173 Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften
174 BBBank arbeitet mit den Gewerkschaften im öffentlichen Dienst zusammen

Gewerkschaften stärken das „WIR-Gefühl“ und bieten Schutz

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

Die Gewerkschaften setzen sich von jeher für die Interessen und Belange der Arbeitnehmer ein. Während der Organisationsgrad in der Privaten Wirtschaft nur bei knapp 20 Prozent liegt, organisieren die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes rund 60 Prozent aller Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten.

Der Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW), Uwe Tillmann, spricht in diesem Zusammenhang gerne vom „WIR-Gefühl“ im öffentlichen Dienst. Das ist bei Behörden und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes besonders ausgeprägt, meint Tillmann. Begründet wird dies damit, dass die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe im öffentlichen Dienst eine ganz andere Rolle spielt als in der Privatwirtschaft. Man kann sich beispielsweise kaum vorstellen, dass „Bäcker oder Metzger“ eine eigene Gewerkschaft gründen. Für Finanzbeamte oder Beschäftigte im Strafvollzug ist es aber ganz normal, dass sie sich in einer eigenen Gewerkschaft bzw. in einem eigenen Berufsverband zusammenschließen.

Tillmann ist froh, dass sich die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst heute nicht mehr so feindselig gegenüberstehen wie das vor 20 oder 30 Jahren der Fall war. Heute sitzen der Chef des Beamtenbundes und der Bundesvorsitzende von ver.di wie selbstverständlich an einem Tisch und verhandeln mit dem Bundesinnenminister über Tarife und sonstige Arbeitsbedingungen. In der Öffentlichkeit hat man es kaum wahrgenommen, aber es gibt seit einigen Jahren bei Tarifverhandlungen eine Gemeinsame Kommission und ein abgestimmtes Vorgehen der Gewerkschaften untereinander.

DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen

Der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) als Zusammenschluss der Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst wird seit 60 Jahren von den beiden Spitzenorganisationen der beamtenorganisierenden Gewerkschaften geführt. An der Spitze des DBW stehen traditionell je ein Vertreter des Beamtenbundes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Dort arbeitet man schon immer zum Wohle der Beschäftigten zusammen.

DBW
seit dem Jahr 1951

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften

Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften lohnt sich! Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte wissen, dass ein Einzelner kaum etwas ausrichten kann. Eine Vielzahl von Menschen aber ist in der Lage, die Interessen wirkungsvoll durchzusetzen.

Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder und deren Interessen in beruflichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Fragen. Im Mittelpunkt stehen aber die Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Entwicklung des Beamten-, Tarif- und Arbeitsrechts.

Wer – außer den Gewerkschaften – setzt sich denn für eine gerechte Bezahlung ein? Ohne Gewerkschaften wäre das Einkommensniveau der abhängig Beschäftigten weitaus niedriger. Das wissen auch die Menschen, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Gewerkschaften tun aber noch mehr. Sie sind nicht nur Einrichtungen, die sich für Gehalts- und Besoldungserhöhungen einsetzen.
Gewerkschaften und Berufsverbände bieten Schutz und Sicherheit. Vor allem bei Rechtsstreitigkeiten rund um das Arbeits- oder das Beamtenverhältnis haben die Gewerkschaften eine hohe Kompetenz und ein dicht geknüpftes Netz von Experten.
Die genauen Vorteile und Leistungen sind von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterschiedlich. Beispielhaft kann man aber erwähnen:

- Rechtsberatung und Rechtsschutz zu allen beamten-, dienst-, disziplinar-, personalvertretungs- und arbeitsrechtlichen Fragen;
- attraktive Fortbildungsmöglichkeiten durch eigene Bildungsstätten und Bildungsschulen;
- interessante Informationen, z.B. Mitgliederzeitschrift.

Mehr Informationen zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bieten

- dbb beamtenmbund und tarifunion (**www.dbb.de/ueber-uns/mitgliedschaft.html**)
- und Deutscher Gewerkschaftsbund (**www.dgb.de/mitglied_werden/index.html**)

im Internet.

BBBank arbeitet mit den Gewerkschaften im öffentlichen Dienst zusammen

Die BBBank zeichnet sich auch dadurch aus, dass sie mit den Gewerkschaften intensiv zusammenarbeitet. Neben einer Kooperation mit dem dbb-vorsorgewerk ist die BBBank auch die einzige Bank im Altersvorsorgepaket des DGB „RentenPlus".

dbb vorsorgewerk
günstig ▪ fair ▪ nah

dbb beamtenbund und tarifunion

DGB
Das RentenPlus
www.das-rentenplus.de

DGB

Durch diese Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften können den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die einer Gewerkschaft angehören, weitere Vorteile angeboten werden. Die BBBank hat für die verschiedenen Regionen sogenannte Regionalbevollmächtigte eingerichtet, die mit den Einzelheiten dieser Vorteilsregelungen bestens vertraut sind. Gerne können Sie sich an diese Ansprechpartner wenden (▶ siehe Regionalbevollmächtigte auf Seiten 185 f.).

Ansprechpartner

Ansprechpartner der BBBank

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Aachen 52062 Aachen Großkölnstraße 75	Stephanie Schreiber	Tel. 0241 367440-0 Fax 0241 367440-66
Aschaffenburg 63739 Aschaffenburg Frohsinnstraße 20	Mehmet Su	Tel. 06021 40899-0 Fax 06021 40899-66
Augsburg – Am Stadttheater 86150 Augsburg Fuggerstraße 26	Thomas Dellinger	Tel. 0821 900696-0 Fax 0821 900696-66
Baden-Baden – Lichtentaler Straße 76530 Baden-Baden Lichtentaler Straße 8	Reinhard Föry	Tel. 07221 3699-0 Fax 07221 3699-66
Baden-Baden – Rheinstraße 76532 Baden-Baden Rheinstraße 58	Nadin Lutz	Tel. 07221 6875-0 Fax 07221 6875-66
Bergisch-Gladbach – Refrath 51427 Bergisch-Gladbach Burgplatz 6 b-c	René Rücker	Tel. 02204 9272-0 Fax 02204 9272-66
Berlin – Regierungsviertel 10117 Berlin Luisenstraße 41	Franziska Schmill	Tel. 030 283046-0 Fax 030 283046-66
Berlin – Hausvogteiplatz 10117 Berlin Hausvogteiplatz 3-4	Michael Twardowski	Tel. 030 20248-0 Fax 030 20248-166
Berlin – Fehrbelliner Platz BBBank eG Fehrbelliner Platz 5 10707 Berlin	Tina Lotz	Tel. 030 221903660-0 Fax 030 221903660-66
Berlin – Alsterhof 10789 Berlin Augsburger Straße 5	Tina Lotz	Tel. 030 214894-0 Fax 030 214894-66
Bonn – Maximilianstraße 53111 Bonn Maximilianstraße 2	Alexander Bonnes	Tel. 0228 72531-0 Fax 0228 72531-166
Bonn – Duisdorf 53123 Bonn Julius-Leber-Straße 2 a	Reiner Ehlen	Tel. 0228 97844-0 Fax 0228 97844-66
Bonn – Bad-Godesberg 53177 Bonn Am Michaelshof 4	Monika Szagarus	Tel. 0228 93570-0 Fax 0228 93570-66
Bremen 28195 Bremen Hutfilterstr. 16-18	Lars Fischer	Tel. 0421 3656937-0 Fax 0421 3656937-66

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Bruchsal		
76646 Bruchsal	Jana Piljak	Tel. 07251 9734-0
Schlossstraße 2 a	Bernd Lohrbächer	Fax 07251 9734-66
Darmstadt – Rheinstraße		
64283 Darmstadt	René Plaum	Tel. 06151 1004-0
Rheinstraße 35		Fax 06151 1004-165
Darmstadt – ESOC		
64293 Darmstadt	Elke Rodenhäuser	Tel. 06151 903309
Robert-Bosch-Straße 2		Fax 06151 904239
Darmstadt – Eberstadt		
64297 Darmstadt	Markus Schreck	Tel. 06151 50331-0
Heidelberger Landstraße 212		Fax 06151 50331-66
Dresden		
01067 Dresden	Mirko Fischer	Tel. 0351 80854-0
Altmarkt 10 a		Fax 0351 80854-66
Düsseldorf		
40210 Düsseldorf	Nicole Happ	Tel. 0211 210740-0
Stresemannstr. 26		Fax 0211 210740-66
Erfurt		
99084 Erfurt	Andreas Schmoock	Tel. 0361 2130007-0
Fischmarkt 4		Fax 0361 2130007-66
Eggenstein-Leopoldshafen – KIT Campus Nord		
76344 Eggenstein-Leopoldshafen	Thomas Sebold	Tel. 07247 9603-0
Hermann-von-Helmholtz-Platz 2		Fax 07247 9603-66
Emmendingen		
79312 Emmendingen	Ria-Patricia Hemmer	Tel. 07641 9269-0
Karl-Friedrich-Straße 4		Fax 07641 9269-66
Erlangen		
91054 Erlangen	Reinhard Basener	Tel. 09131 91905-0
Hauptstraße 11		Fax 09131 91905-66
Esslingen		
73728 Esslingen	Jessica Zinner	Tel. 0711 137869-0
Ritterstraße 6		Fax 0711 137869-66
Ettlingen		
76275 Ettlingen	Astrid Listl	Tel. 07243 5419-0
Marktstraße 10	Michele Henrich	Fax 07243 5419-66
Flensburg		
24937 Flensburg	Holger Hollensen	Tel. 0461 299-11
Angelburger Straße 4		Fax 0461 296-15
Frankfurt – Kaiserplatz		
60311 Frankfurt	Sina Götz	Tel. 069 298900-0
Kaiserstraße 19-21		Fax 069 298900-166

Ansprechpartner der BBBank

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Freiburg – Kartoffelmarkt 79098 Freiburg Kartoffelmarkt 2	Marco Huber Andreas Kern	Tel. 0761 31919-0 Fax 0761 31919-166
Freiburg – Günterstalstraße 79102 Freiburg Günterstalstraße 17-19	Rüdiger Bräutigam	Tel. 0761 79088-0 Fax 0761 79088-66
Freiburg – Haslach 79115 Freiburg Carl-Kistner-Straße 21	Roman Rotzinger	Tel. 0761 453341-0 Fax 0761 453341-66
Freiburg – Littenweiler 79117 Freiburg Kappler Straße 4	Markus Gaa	Tel. 0761 61117-0 Fax 0761 61117-66
Hamburg 20095 Hamburg Glockengießerwall 2	Detlef Hettig	Tel. 040 3069874-0 Fax 040 3069874-66
Hannover 30159 Hannover Osterstraße 24	Manuela Francke	Tel. 0511 2625353-0 Fax 0511 2625353-6
Heidelberg – Bismarckstraße 69115 Heidelberg Bismarckstraße 17	Patrick Kobuhs	Tel. 06221 5372-0 Fax 06221 5372-166
Heidelberg – Handschuhsheim 69121 Heidelberg Dossenheimer Landstraße 36	Oliver Katz	Tel. 06221 4563-0 Fax 06221 4563-66
Heidelberg – Rohrbach 69126 Heidelberg Karlsruher Str. 69-71	Patrick Kobuhs	Tel. 06221 3318-0 Fax 06221 3318-66
Heilbronn 74072 Heilbronn Am Marktplatz 13	Martin Hamdorf	Tel. 07131 12972-0 Fax 07131 12972-66
Hürth 50354 Hürth Luxemburger Straße 348	Simone Vianden	Tel. 02233 97485-0 Fax 02233 97485-66
Karlsruhe – Herrenstraße 76133 Karlsruhe Herrenstraße 2-10	Kathrin Neumüller Matthias Fischer Dietrich Nagel	Tel. 0721 141-71001 Fax 0721 141-780
Karlsruhe – West 76133 Karlsruhe Kaiserallee 61	Johannes Schorb	Tel. 0721 83122-0 Fax 0721 83122-66
Karlsruhe – Kronenplatz 76133 Karlsruhe Kaiserstraße 89	Marco Eisenbeiß	Tel. 0721 93193-0 Fax 0721 93193-66

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Karlsruhe – Karlstraße 76133 Karlsruhe Karlstraße 52-54	Vera Schlieben	Tel. 0721 82805-0 Fax 0721 82805-66
Karlsruhe – Waldstadt 76139 Karlsruhe Neisser Straße 12	Michael Muckenfuß	Tel. 0721 96736-0 Fax 0721 96736-66
Karlsruhe – Neureut 76149 Karlsruhe Bärenweg 35	Frank Krismeyer	Tel. 0721 97815-0 Fax 0721 97815-66
Karlsruhe – Mühlburg 76185 Karlsruhe Rheinstraße 45	Andreas Berthel Silke Heck	Tel. 0721 56593-0 Fax 0721 56593-66
Karlsruhe – Knielingen 76187 Karlsruhe Östliche Rheinbrückenstraße 27	Norman Deris	Tel. 0721 56508-0 Fax 0721 56508-66
Karlsruhe – Rüppurr 76199 Karlsruhe Diakonissenstraße 2	Benjamin Rebel	Tel. 0721 98863-0 Fax 0721 98863-66
Karlsruhe – Durlach 76227 Karlsruhe Hengstplatz 9	Rainer Wolf Sascha Sommerlatt	Tel. 0721 94495-0 Fax 0721 94495-66
Kehl 77694 Kehl Blumenstraße 8	Carsten Clemens	Tel. 07851 9356-0 Fax 07851 9356-66
Kiel – Kleiner Kuhberg 24103 Kiel Kleiner Kuhberg 2-6	Martin Roth	Tel. 0431 59001-0 Fax 0431 59001-80
Koblenz 56068 Koblenz Clemensstraße 20	Ilka Kimmel	Tel. 0261 91269-0 Fax 0261 91269-66
Köln – Am Dom 50667 Köln Dompropst-Ketzer-Straße 1-9	Christine Glowania	Tel. 0221 16007-0 Fax 0221 16007-170
Köln – Ebertplatz 50670 Köln Neusser Straße 6	Kristjan Klein	Tel. 0221 973099-0 Fax 0221 973099-66
Köln – Deutz 50679 Köln Deutzer Freiheit 116	Ursula Schilling	Tel. 0221 887909-0 Fax 0221 887909-66
Köln – Lindenthal 50931 Köln Dürener Str. 210	Udo Meyer	Tel. 0221 940800-0 Fax 0221 940800-66

Ansprechpartner der BBBank

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Köln – Sülz 50937 Köln Sülzburgstr. 21-23	Udo Meyer	Tel. 0221 942046-0 Fax 0221 942046-66
Konstanz – Ober Laube 78462 Konstanz Obere Laube 54	Alissa Lörsch	Tel. 07531 1283-0 Fax 07531 1283-166
Konstanz – Petershausen 78464 Konstanz Zähringerplatz 19	Alissa Lörsch	Tel. 07531 5823-0 Fax 07531 5823-66
Kronshagen 24119 Kronshagen Kopperpahler Allee 121	Kai Mescheder	Tel. 0431 54150-1 Fax 0431 54599-30
Lahr 77933 Lahr Kaiserstraße 38	Fabian Huber	Tel. 07821 9264-0 Fax 07821 9264-66
Landau 76829 Landau Marktstraße 40 a	Norman Deris Eric Adam	Tel. 06341 98399-0 Fax 06341 98399-66
Leipzig 04109 Leipzig Nikolaistr. 27 – 29	Jens Kempke	Tel. 0341 1279971-0 Fax 0341 1279971-66
Lörrach 79539 Lörrach Luisenstraße 3	Tim Lais	Tel. 07621 93810-0 Fax 07621 93810-66
Lübeck 23552 Lübeck Holstenstraße 11	Frank Hoffmann	Tel. 0451 7264-8 Fax 0451 20388-76
Ludwigshafen 67059 Ludwigshafen Bahnhofstraße 1 a	Beate Olschinka	Tel. 0621 5929894-0 Fax 0621 5929894-66
Magdeburg 39104 Magdeburg Breiter Weg 31	Viola Frymark	Tel. 0391 5062711-0 Fax 0391 5062711-6
Mainz 55116 Mainz Lotharstraße 1	Maximilian Faust-Imperial	Tel. 06131 27014-0 Fax 06131 27014-66
Mannheim – Schloss 68161 Mannheim M 1, 2-3	Stephan Werner	Tel. 0621 15001-0 Fax 0621 15001-166
Mannheim – Lindenhof 68163 Mannheim Meerfeldstraße 47	Mathias Keller	Tel. 0621 83371-0 Fax 0621 83371-66

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Mannheim – Feudenheim		
68259 Mannheim Hauptstraße 74	Stephan Werner	Tel. 0621 79972-0 Fax 0621 79972-66
Mosbach		
74821 Mosbach Hauptstraße 84	Thomas Baier Michael Baumann	Tel. 06261 9273-0 Fax 06261 9273-66
München – Barer Straße		
80333 München Barer Straße 1 a	Kathrin Paur	Tel. 089 551901-0 Fax 089 551901-90
München – Infanteriestraße		
80797 München Infanteriestraße 12	Andreas Bartmann	Tel. 089 126607-0 Fax 089 126607-49
Neumünster		
24534 Neumünster Waschpohl 6	Juliane Jordan	Tel. 04321 4707-7 Fax 04321 4994-45
Neustadt/Weinstraße		
67433 Neustadt/Weinstraße Hauptstraße 101	Sandra Eibel	Tel. 06321 48549-0 Fax 06321 48549-66
Nürnberg – Königstraße		
90402 Nürnberg Königstraße 61	Reinhold Jaksch	Tel. 0911 92672-0 Fax 0911 92672-49
Offenbach		
63065 Offenbach Frankfurter Straße 31	Petra Mikosowski	Tel. 069 800726-0 Fax 069 800726-66
Offenburg		
77652 Offenburg Hauptstraße 48	Christian Federle Michael Hutter	Tel. 0781 28937-0 Fax 0781 28937-66
Pforzheim		
75175 Pforzheim Östliche Karl-Friedrich-Straße 7	Mirko Reichelt Irina Schwarz	Tel. 07231 3156-0 Fax 07231 3156-66
Potsdam		
14467 Postdam Friedrich-Ebert-Straße 113	Ines Schulz	Tel. 0331 730409-0 Fax 0331 730409-66
Rastatt		
76437 Rastatt Kaiserstraße 26	Manuel Köhler	Tel. 07222 7715-0 Fax 07222 7715-66
Rheinstetten		
76287 Rheinstetten Karlsruher Straße 54	Nicole Zeller	Tel. 0721 95150-0 Fax 0721 95150-66
Sankt Augustin		
53757 Sankt Augustin Grantham Allee 2-8	Michael Timme	Tel. 02241 9295-0 Fax 02241 9295-66

Ansprechpartner der BBBank

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Saarbrücken 66111 Saarbrücken Reichsstraße 16	Nadja Wünsch	Tel. 0681 2139905-0 Fax 0681 2139905-66
Schwerin Schloßstr. 37 19053 Schwerin	Doreen Ehlke	Tel. 0385 3265026-0 Fax 0385 3265026-66
Schwetzingen 68723 Schwetzingen Carl-Theodor-Straße 8	Stefan Kunz	Tel. 06202 2761-0 Fax 06202 2761-66
Singen 78224 Singen August-Ruf-Straße 19 a	Christoph Andorff	Tel. 07731 9875-0 Fax 07731 9875-66
Sinsheim 74889 Sinsheim Hauptstraße 45-49	Adelia Dally	Tel. 07261 9152-0 Fax 07261 9152-66
Speyer 67346 Speyer Gilgenstraße 26	Bettina Trauth	Tel. 06232 29799-0 Fax 06232 29799-66
Stuttgart – Königstraße 70173 Stuttgart Königstraße 46	Tim Michel Rebecca Tschürtz	Tel. 0711 22894-0 Fax 0711 22894-166
Tauberbischofsheim 97941 Tauberbischofsheim Hauptstraße 51	Michael Andreas Baumann	Tel. 09341 9492-0 Fax 09341 9492-66
Tübingen 72074 Tübingen Wilhelmstraße 8	Michaela Raikowski	Tel. 07071 99974-0 Fax 07071 99974-66
Überlingen 88662 Überlingen Wiestorstr. 23	Alexander Böhler	Tel. 07551 9201-0 Fax 07551 9201-66
Ulm – Am Münsterplatz 89073 Ulm Münsterplatz 40	André Büder	Tel. 0731 270133-0 Fax 0731 270133-66
Villingen-Schwenningen 78050 Villingen-Schwenningen Am Niederen Tor 5	Thomas Münch	Tel. 07721 8710-0 Fax 07721 8710-66
Waldshut 79761 Waldshut Kaiserstraße 89	Diana Duttlinger Tom Arzner	Tel. 07751 9110-0 Fax 07751 9110-66
Weinheim 69469 Weinheim Dürrestraße 1	Oliver Hauck	Tel. 06201 9016-0 Fax 06201 9016-66

Standort	Ansprechpartner/in	Telefon / Telefax
Wiesbaden – Neugasse 65183 Wiesbaden Neugasse 23	Ulrike Bohrmann	Tel. 0611 99362-0 Fax 0611 99362-66
Wiesloch 69168 Wiesloch Hauptstraße 138	Daniela Nagel	Tel. 06222 3054-0 Fax 06222 3054-66
BBBank Direktbank 76119 Karlsruhe	Bettina Winterer Hubert Nuss Ricarda Hanß Ronnie Zeltmann	Tel. 0721 141-2309 Fax 0721 141-2308
BBBank Kunden-Center		Tel. 0721 141-0

www.bezuegekonto.de

Stand: März 2018

Regionalbevollmächtigter der BBBank

Drei Fragen an ...

Florian Hinrichsen

Regionalbevollmächtigter der BBBank
in der Region Schleswig-Holstein

Können Sie Ihre Aufgaben als Regionalbevollmächtigter bei der BBBank kurz beschreiben?

Es ist mir besonders wichtig, die BBBank im öffentlichen Dienst bekannt zu machen. Ich bin erster Ansprechpartner für alle aus dem öffentlichen Dienst, die die BBBank kennenlernen möchten. Selbstverständlich arbeite ich dabei eng mit den Kollegen in den Filialen zusammen.

Haben Sie einen Schwerpunkt?

Neben dem gesamten Spektrum des öffentlichen Dienstes habe ich auch viele Vertreter von Fachgewerkschaften gut kennengelernt. Die gute Zusammenarbeit schätze ich sehr.

Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit?

Jeder Tag ist komplett anders! Ich habe mit ganz unterschiedlichen Personengruppen zu tun, vom Lehrer bis zur Polizistin. Diese Abwechslung macht meine Aufgabe jeden Tag spannend.

Sie erreichen Florian Hinrichsen unter
Mobil 0172/6 79 78 11 oder
florian.hinrichsen@bbbank.de

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Kontakt zu BBBank-Regionalbevollmächtigten

Region	Name	Mobiltelefon	E-Mail
Berlin	Silke Fischer	0172 679 74 72	silke.fischer@bbbank.de
Bonn/Südwest NRW	Stephan Teschner	0172 679 74 71	stephan.teschner@bbbank.de
Bremen	Tom Behrmann	0172 679 76 69	tom.behrmann@bbbank.de
Hamburg	Antje Stets	0162 273 09 42	antje.stets@bbbank.de
Karlsruhe	Natalie Wittemaier	0172 679 78 28	natalie.wittemaier@bbbank.de
Mainz/Koblenz	Christian Neugebauer	0172 679 78 81	christian.neugebauer@bbbank.de
Mecklenburg-Vorpommern	Jens Lange	0172 679 73 14	jens.lange@bbbank.de
Niedersachsen	Ingo Muhs	0172 679 74 78	ingo.muhs@bbbank.de
Nordhessen	Thorsten Schneider	0172 679 78 39	thorsten.schneider@bbbank.de
Oberbayern und Schwaben	Ute Hensen-Seuser	0172 679 74 74	ute.hensen-seuser@bbbank.de
Rhein-Neckar	Christian Jacoby	0172 679 78 36	christian.jacoby@bbbank.de
Sachsen	Enrico Weiland	0172 679 73 16	enrico.weiland@bbbank.de
Sachsen-Anhalt	René Plathe	0172 679 72 82	rene.plathe@bbbank.de
Schleswig-Holstein	Florian Hinrichsen	0172 679 78 11	florian.hinrichsen@bbbank.de

Ansprechpartner der BBBank

Region	Name	Mobiltelefon	E-Mail
Südbaden	Rainer Kuderer	0172 679 78 34	rainer.kuderer@bbbank.de
Südhessen	Roland Hipke	0172 679 78 35	roland.hipke@bbbank.de
Thüringen	Kathlen Brauckhoff	0172 679 78 99	kathlen.brauckhoff@bbbank.de
Unter- und Oberfranken	Matthias Blendel	0172 679 75 96	matthias.blendel@bbbank.de
Westfalen-Lippe	Marina Rekik	0172 679 78 56	marina.rekik@bbbank.de
Württemberg-Mitte	Winfried Theweleit	0172 635 95 67	winfried.theweleit@bbbank.de

Stand: März 2018

Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich

Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich

Annuitäten-darlehen	Darlehen zur ➔ Baufinanzierung, bei dem die jährliche Leistung (= Annuität), die für Zins und Tilgung aufzubringen ist, während der vereinbarten ➔ Sollzinsbindung gleich bleibt.
BankCard ServiceNetz	Das BankCard ServiceNetz ist das Geldautomatennetz der genossenschaftlichen Bankengruppe und mit rund 18.300 Geldautomaten eines der dichtesten Geldautomatennetze in Deutschland.
Bankkarte	Mit einer Bankkarte (ehemals ec- oder Scheckkarte) kann der Karteninhaber am Geldautomaten in Verbindung mit einer ➔ PIN Bargeld abheben und im Handel in Verbindung mit PIN oder Unterschrift bargeldlos bezahlen. Mit einer Bankkarte mit Kontaktlos-Funktion können Sie bei vielen Händlern kontaktlos bezahlen.
Basisrente	Die Basisrente (auch Rüruprente genannt) ist eine Rentenversicherung mit steuerlicher Förderung durch Sonderausgabenabzug.
Bau-finanzierung	Finanzielle Mittel, die für den Bau bzw. den Kauf einer Immobilie notwendig sind und die sich in der Regel aus ➔ Eigenkapital sowie aus ➔ Fremdkapital (z.B. Darlehen) zusammensetzen.
Bausparen	Ziel eines Bausparvertrags ist es, ➔ Eigenkapital für den Erwerb einer Immobilie anzusparen, ein Polster für anfallende Modernisierungen aufzubauen oder bei einer laufenden ➔ Baufinanzierung ein Zinsänderungsrisiko abzusichern. Der Vertragsinhaber spart zuerst einen Teil der Bausparsumme an; mit der Zuteilung hat er ein Anrecht auf das Bauspardarlehen. Die Höhe der Zinsen und die Bausparsumme sind vertraglich festgelegt.
Berufsun-fähigkeits-/ Dienstun-fähigkeits-versicherung	Berufsunfähigkeit bedeutet, dass ein Berufstätiger aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung seine Arbeit nicht mehr ausüben kann. Finanzielle Sicherheit in solch einem Fall bietet die sogenannte Berufsunfähigkeitsversicherung. Das Pendant zur Berufsunfähigkeitsversicherung ist bei Beamten die Dienstunfähigkeitsversicherung. Hierbei gelten besondere Regelungen.
CashPool	Verbund verschiedener Banken, deren Kunden mit ihrer Bankkarte bundesweit an insgesamt über 3.000 Geldausgabeautomaten der Mitgliedsbanken kostenlos Bargeld abheben können.
Cost-Average-Effekt	Der Cost-Average-Effekt (auch Durchschnittskosten-Effekt) bezeichnet die Tatsache, dass ein Anleger für einen gleich bleibenden Betrag bei fallenden Kursen mehr Anteile und bei steigenden Kursen weniger Anteile kaufen kann. Im Vergleich zum Ausgabepreis einer Einmalanlage kann der Durchschnittspreis des Fondssparplans niedriger oder höher ausfallen.
Dauerauftrag	Bei einem Dauerauftrag überweist Ihre Bank regelmäßig einen festen Betrag an einen bestimmten Empfänger. Datum und Zeitspanne legen Sie fest.

Derivat	Ein Derivat ist ein Finanzinstrument, dessen Marktwert sich von dem Wert des Basisinstruments, zum Beispiel einer Aktie, ableitet. Daher kommt auch der Name (lateinisch derivare – ableiten). Derivate sind so konstruiert, dass sie die Schwankungen der Preise der zugrunde liegenden Papiere überproportional nachvollziehen. Daher lassen sie sich sowohl zur Absicherung gegen Wertverluste als auch zur Spekulation auf Kursgewinne verwenden. Zu den Derivaten zählen beispielsweise Optionen, Futures und Swaps.
Direktbank	Eine Direktbank ist eine Bank, die Bankgeschäfte ohne eigenes Filialnetz anbietet. In der Regel tritt sie mit ihren Kunden per Telefon, Internet oder auf dem Postweg in Kontakt.
Effektiver Jahreszins	Zinssatz, der die tatsächlich anfallenden Kosten z.B. für ein Bauspardarlehen angibt. Dabei werden z.B. Bearbeitungsgebühren berücksichtigt. Die Preisangabenverordnung schreibt die Angabe des effektiven Jahreszinses vor. Mit Hilfe des effektiven Jahreszinses können Darlehensangebote mit gleicher Zinsfestschreibung verglichen werden.
Eigenkapital	Sämtliche verfügbaren Geldmittel, die in eine ➔ Baufinanzierung einfließen können. Im weiteren Sinne zählen dazu z. B. auch ein vorhandenes Grundstück und Eigenleistungen.
Festgeld	Beim Festgeld legt ein Kunde einen bestimmten Betrag bei der Bank über einen festgelegten Zeitraum, beispielsweise für ein Jahr, an und erhält dafür einen festen Zinssatz.
Festzinsdarlehen	Darlehen, bei dem der Zinssatz für die gesamte ➔ Sollzinsbindung festgeschrieben ist, unabhängig davon, wie sich die Zinsen am Kapitalmarkt entwickeln.
Fotoüberweisung	Mit der Funktion Fotoüberweisung (Scan2Bank) Ihrer Banking-App können Sie mit Ihrem iPhone, iPad oder Android-Gerät schnell und unkompliziert Rechnungen per Foto erfassen und bezahlen.
Forward-Darlehen	Besondere Form eines Darlehens, das zur Anschlussfinanzierung eines bestehenden Baudarlehens dient. Der Sollzinssatz wird beim Forward-Darlehen zum jetzigen Zeitpunkt schon gesichert, die Auszahlung erfolgt erst zum Ablauf des bestehenden Baudarlehens.
Fremdkapital	Geldmittel, die als Darlehen z.B. für eine ➔ Baufinanzierung zur Verfügung gestellt werden.
Geldautomat	Am Geldautomaten kann ein Kunde mit seiner Bank- oder Kreditkarte und unter Verwendung einer persönlichen Identifikationsnummer (➔ PIN) Bargeld abheben oder seinen Kontostand einsehen. Je nach Kreditinstitut werden weitere Services angeboten wie das Laden von Prepaidkarten oder die Änderung der PIN.
Genossenschaftsbank	Genossenschaftsbanken sind Kreditinstitute, die als Grundzweck die wirtschaftliche Förderung ihrer Mitglieder anstreben. Sie bilden neben den privaten Banken und den öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten (Sparkassen) eine der drei Universalbankengruppen im deutschen Bankensystem.

Girokonto	Das Girokonto ist ein von Kreditinstituten für Bankkunden geführtes Kontokorrentkonto zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Zahlungen wie Gehalt oder Bezüge, Miete oder Vereinsbeiträge werden zu Gunsten bzw. zu Lasten des Girokontos gebucht.
Grundschuld	Baudarlehen werden i. d. R. durch die Eintragung eines Grundpfandrechts im Grundbuch abgesichert, die sogenannte Grundschuld. Das Kreditinstitut, zu dessen Gunsten diese Grundschuld eingetragen ist, kann seine Ansprüche damit geltend machen.
Haftpflicht-versicherung	Wer einen anderen verletzt oder das Eigentum eines anderen gemäß gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen beschädigt, muss Schadenersatz leisten. Die Haftpflichtversicherung übernimmt dabei die anfallenden Kosten.
Immobilie	Eine Immobilie ist ein sog. unbewegliches Sachgut , das heißt ein Grundstück inklusive des darauf stehenden Bauwerks (Gebäude, Wohnung).
Kredit	Bei einem Kredit leiht beispielsweise eine Bank Geld an einen Kunden. Dieser Geldbetrag wird entweder in monatlichen Raten innerhalb einer vereinbarten Laufzeit oder auf einmal zu einem fixen Termin zurückbezahlt. Für den Kredit muss der Kunde eine Art Nutzungsgebühr zahlen: die sogenannten ➔ Sollzinsen.
Kreditkarte	Mit einer Kreditkarte können Sie weltweit bargeldlos bezahlen oder in Verbindung mit der ➔ PIN (Persönliche Identifikationsnummer) am Geldautomaten Bargeld verfügen. Die Kartenumsätze werden i.d.R. einmal monatlich in einer Summe vom Girokonto abgebucht. Mit einer Kreditkarte mit Kontaktlos-Funktion können Sie bei vielen Händlern kontaktlos bezahlen.
Legitimation	Bei einer Kontoeröffnung müssen Sie sich ausweisen, die sog. Legitimation. Dies können Sie persönlich, per Post-Ident in einer Filiale der Deutschen Post AG oder von zu Hause aus per Video-Chat vornehmen.
IBAN und BIC	IBAN (International Bank Account Number) ist die internationale Kontonummer und der BIC (Bank Identifier Code) ist die internationale Bankadresse. Diese Angaben sind notwendig, um im internationalen Zahlungsverkehr eine voll automatisierte Abwicklung einer Überweisung zu ermöglichen.
Online-Banking	Unter Online-Banking versteht man die Abwicklung von Bankgeschäften wie Zahlungsverkehr oder Produktabschlüsse mit Hilfe von PCs, Smart Phones und anderen elektronischen Endgeräten (z.B. per Banking-App).
Online-Kontowechsel-service	Mit dem Online-Kontowechselservice lässt sich leicht eine neue Hauptbankverbindung einrichten – mit Funktionen wie Übernahme bestehender Daueraufträge, Information von Zahlungspartnern und mehr.

Paydirekt	Paydirekt ist das Online-Bezahlverfahren der Genossenschaftsbanken, Privatbanken und Sparkassen für das direkte, sichere und einfache Bezahlen Ihres Online-Einkaufs mit dem Girokonto.
PIN	Die PIN (Persönliche Identifikationsnummer) ist ein nur dem Kontoinhaber bekannter numerischer Code zur Bankkarte oder Kreditkarte, mit dem dieser sich authentifizieren kann, z. B. an einem Geldautomaten oder beim bargeldlosen Bezahlen mit der Bankkarte oder Kreditkarte.
Riester-Rente	Die Riester-Rente ist eine vom Staat durch Zulagen und Sonderausgabenabzugsmöglichkeiten geförderte privat finanzierte Rente.
SEPA	SEPA ist die Abkürzung für Single Euro Payments Area: Einheitlicher Euro-Zahlungsverkehrsraum. Dieser besteht aus den 28 EU-Staaten, den weiteren EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen sowie der Schweiz, Monaco und San Marino. Im SEPA-Raum werden europaweit standardisierte Verfahren für den bargeldlosen Zahlungsverkehr (Überweisungen, Lastschriften) angeboten.
SEPA-Basislastschrift	Mit dem einheitlich europaweit funktionierenden SEPA-Lastschriftverfahren können fällige Rechnungsbeiträge in den EU-Staaten, den weiteren EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen sowie der Schweiz, Monaco und San Marino eingezogen werden. Wer regelmäßige Zahlungen im Euroraum entrichten muss, kann die fälligen Beträge von seinem Girokonto als SEPA-Lastschrift abbuchen lassen.
SEPA-Lastschriftmandat	Ein SEPA-Lastschriftmandat ermächtigt den Zahlungsempfänger, Beträge in Euro vom Girokonto des Zahlungspflichtigen mittels SEPA-Basislastschrift einzuziehen und autorisiert gleichzeitig die Bank des Zahlungspflichtigen, die SEPA-Basislastschrift einzulösen.
Sollzins	Sollzins ist der Preis, den ein Schuldner für die befristete Überlassung von Geld zahlen muss bzw. den ein Gläubiger für die Überlassung eines Geldbetrages erhält.
Sollzinsbindung	Im Darlehensvertrag wird ein gebundener ➔ Sollzins für einen bestimmten Zeitraum vereinbart. Nach Ablauf dieser Zeit wird der Zins entsprechend der Marktlage neu verhandelt.
Sollzinssatz	Der Zinssatz, mit dem der Darlehensbetrag pro Jahr verzinst wird. Zusammen mit dem anfänglichen Tilgungssatz ergibt sich daraus die monatliche Rate oder Annuität.
Tagesgeldkonto	Bei einem Tagesgeldkonto ist der Zinssatz, den der Inhaber für seine Einlagen erhält, variabel bzw. unterliegt marktüblichen Schwankungen. Der Vorteil eines Tagesgeldkontos ist die tägliche Verfügbarkeit.
TAN	Eine Transaktionsnummer (TAN) ist ein Einmalpasswort, das vorwiegend in Verbindung mit einer ➔ PIN im Online-Banking verwendet wird. Eine TAN kann auf verschiedene Weise generiert werden. Secure Go: Mit der TAN-App „SecureGo" werden Transaktionsnummern (TAN) jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet übermittelt. Sm@rt-TAN plus: Unter Verwendung der BankCard wird über ein spezielles Kartenlesegerät eine TAN generiert.

Überweisung	Bargeldlose Übertragung eines Geldbetrags von einem Konto bei einer Bank auf ein anderes Konto bei der gleichen oder einer anderen Bank.
Überziehungs-möglichkeit	Eine Überziehungsmöglichkeit ist eine Kreditlinie, die Privatkunden von Kreditinstituten in einer vereinbarten Höhe (z.B. drei Monatsgehälter) eingeräumt wird. Diese dient zur kurzfristigen Überbrückung von finanziellen Engpässen. ➔ Sollzinsen fallen nur bei Inanspruchnahme und für deren Dauer an. Rückzahlung/Ausgleich erfolgt durch Gutschrift auf dem Girokonto.
Versicherung	Eine Versicherung verteilt ein Risiko auf eine Gemeinschaft. Viele Köpfe zahlen in einen Topf ein, aus dem im Versicherungsfall ein Ausgleich bezahlt wird. Da nur wenige den Schaden erleiden, reichen die vorhandenen Mittel aus. Voraussetzung für eine funktionierende Versicherung ist, dass die Schadenswahrscheinlichkeit statistisch abschätzbar ist.
Versicherungs-police	Jeder, der eine ➔ Versicherung abschließt, bekommt vom jeweiligen Versicherungsunternehmen eine Police ausgestellt. Diese Versicherungspolice ist der Vertrag zwischen Kunde (Versicherungsnehmer) und Versicherungsunternehmen.
Vermögens-verwaltung	Eine Vermögensverwaltung (auch Finanzportfolioverwaltung oder Asset-Management genannt) ist eine Finanzdienstleistung, bei der ein Vermögensverwalter das Vermögen eines Kunden betreut. Das Ziel der Vermögensverwaltung ist die Optimierung der Kundengeldanlage auf Basis der Risikobereitschaft und des Anlageziels des Kunden. Der Kunde erteilt in diesem Zusammenhang dem Vermögensverwalter den Auftrag, innerhalb seiner Geldanlage gemäß den vertraglich festgelegten Rahmenbedingungen nach eigenem Ermessen Anlageentscheidungen zu treffen. Über die getätigten Transaktionen wird der Kunde regelmäßig informiert.
Vermögens-wirksame Leistung	Die vermögenswirksame Leistung (vL) ist eine tarifvertraglich oder per Arbeitsvertrag vereinbarte Geldleistung durch den Arbeitgeber (nur innerhalb Deutschlands). Die vL wird direkt vom Arbeitgeber auf das vom Arbeitnehmer benannte Anlagekonto, z.B. auf einen Bausparvertrag oder Fondssparplan, überwiesen. Nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz wird die vL mit einer Arbeitnehmersparzulage vom Staat gefördert (wenn die Voraussetzungen für die Förderung vorliegen). Allerdings sind diese Sparformen vom Gesetzgeber vorgegeben. In der Regel beträgt die Laufzeit sieben Jahre, wobei das letzte Jahr beitragsfrei ist.
Video-beratung	Bei einer Videoberatung wird eine Webcam eingesetzt, so dass Berater und Kunde am Bildschirm miteinander sprechen können.
Wertpapier	Ein Wertpapier ist eine Urkunde, die bestimmte Rechte verbrieft – wie etwa die Miteigentümerschaft an einem Unternehmen. Zum Sammelbegriff Wertpapier zählen Aktien, Obligationen, Optionsscheine, Anleihen und Wandelanleihen.
Zahlungs-verkehr	Zahlungsverkehr bezeichnet alle Zahlungsvorgänge, also die bare oder bargeldlose Übertragung von Geld.

Stichwortverzeichnis

Bildnachweis:

S. 3, S. 7, S. 10, S. 14, S. 15, S. 27, S. 42, S. 44, S. 47, S. 53, S. 75, S. 87, S. 89, S. 113, S. 115, S. 120, S. 123, S. 126, S. 129, S. 130, S. 131, S. 135, S. 145, S. 153, S. 163, S. 171, S. 175, S. 184, S. 187, S. 193, Titelbild: BBBank

S. 16: © Waldpiraten-Camp Heidelberg, © Volkshochschule München

S. 17: © BBBank Stiftung

S. 18, S. 19: PhotoFiegel

S. 22: DBW

A

Abmahnung 81
Abruf-Dispokredit 116, 188
Abschalten 32
Abschlussprämie für Auszubildende 71
Abschlussprüfung 70
Akkordarbeit 79
Alternativen 32
Alterssicherung der Beamten 156 f.
Annuitätendarlehen 188
Ansparplan 122
Ansprechpartner der BBBank 20, 175 ff.
Anwärterbezüge 89 ff.
Arbeitgeber 49 ff.
Arbeitnehmer 55
Arbeits- und Ausbildungszeit 139
Arbeitsgerichte 77 f.
Arbeitskleidung 30
Arbeitszeit 135 ff.
Arbeitszeitgesetz 139
Arbeitszeitregelungen für den öffentlichen Dienst 137 ff.
Ärztliche Untersuchungen 78
Attest 78
Ausbilder 60
Ausbildungsentgelt 104
Ausbildungsfremde Arbeiten 60 f.
Ausbildungsmittel 31, 60
Ausbildungsnachweis 61
Ausbildungsordnung 61
Ausbildungsplan 61
Ausbildungsstatistik 55 f.
Ausbildungsvergütung 89, 102 f.
Ausbildungsverhältnis 56
Ausbildungsvertrag 57 f.
Ausflüge und Klassenfahrten 140
Auslandskrankenversicherung 132
Auszubildende (Tarifbereich) 104 ff.

B

Baden-Württemberg 92
BankCard 119, 188
Banking 118
Banking-App 118
Basisrente 188
Baufinanzierung 130
Bausparen 124 f., 188
Bayern 92
BBBank inform 117
BBBank – Partner des öffentlichen Sektors 7 ff.
BBBank-Stiftung 17
Beamte 55 ff.
Beamte auf Lebenszeit 128
Beamte auf Probe 128
Beamte auf Widerruf 128
Beamtenanwärter/innen 62 f., 157
Beamtenberufe 170
Beamtenbesoldung 107 f.
Beamtenrechtliche Besonderheiten für Anwärter 107 ff.
Beamtenverhältnis 63 f.
Beförderungsauslagen 151
Beihilfe 162
Berechnung der Pensionen 157
Berichtsheft 61, 139
Berlin 93
Berufsausbildungsbeihilfe 112
Berufsbildungsgesetz (BBiG) 59
Berufsgenossenschaft 59
Berufskleidung 31
Berufsschulpflicht 59
Berufsunfähigkeit 127, 159, 188
Beschäftigungsverbot 34, 60
Besoldung 63, 107
Besoldungsgruppen 108
Besoldungsordnungen 108

Besonderer Kündigungsschutz während der Schwangerschaft 36
Beurlaubung ohne Dienstbezüge/ Vergütung/Lohn 144
Beurteilungsbogen 61 f.
Bezüge 109
Bezügeabrechnung 111
Bezügekonto für den öffentlichen Dienst 3, 11, 20, 22, 115 ff., 200
Bildungsurlaub 144
Blockunterricht 59
Brandenburg 94
Bremen 94
Broking 117
Bund 49, 91, 102
Bundesfreiwilligendienst 45

C
CashPool 188
Cost-Average-Effekt 188

D
Dauerauftrag 189
dbb beamtenbund und tarifunion 22, 174
dbb vorsorgewerk 22, 174
Debeka – Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes 23 ff.
Deutscher Beamten-wirtschaftsring e.V. (DBW) 22, 173
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) 22, 174
Dienstfahrten 147
Diensthaftpflichtversicherung 133
Dienstkleidung 31
Dienstunfähigkeit 127 f., 159, 188
Direktbank 189
Disziplinarrecht 81
Duales Ausbildungssystem 60

E
Effektiver Jahreszins 189
Eigenkapital 189
Einstellungs- und Zugangs-voraussetzungen 67
Einstellungszusage 29
Entgelt im Krankheitsfall 105
Entgeltfortzahlung 105
Erbschaft 39
EU-Mitgliedstaaten 51
Exklusive Abende für den öffentlichen Dienst 18 f., 120

F
Fachhochschulstudium für den gehobenen Dienst 67
Fahrtkosten 149
Familienheimfahrten 148 f.
Familienzuschlag 90
Fernbleiben von der Ausbildung 79
Festgeld 189
Festzinsdarlehen 189
Finanzen und Versicherungen 113 ff.
Fortzahlung bei Krankheit 105
Fortzahlung der Bezüge 144
Forward-Darlehen 189
Frauenförderplan 52
Freiheitlich-demokratische Grundordnung 64
Freistellung für Prüfungen 70
Freistellungen aus besonderen Anlass 142
Freiwilliger Wehrdienst – Chance statt Pflicht 42
Freizeit 32 f.
Fremdkapital 189
Freunde 33
Führerschein 39

G

Gefährliche Arbeiten 83 f.
Gehaltsabrechnung 110
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit 109
Gehaltszahlung 35 f.
Geldautomat 190
Gender Mainstreaming 52
Genossenschaftsbank 3, 9, 116, 119, 190
Geschäftsfähigkeit 40
Gesetzliche Krankenversicherung 160 f.
Gesetzliche Unfallversicherung 156
Gewerkschaften 63, 65, 86, 102, 103, 141, 150, 173 f.
Girokonto 190
Gleichstellung 52
Grundgehalt 108
Grundschuld 190

H

Haftpflichtversicherung 190
Haftung für Schäden 78 f.
Hamburg 95
Haupt- und Nebenpflichten 77
Hausratversicherung 131 f.
Heimfahrten 148, 152
Heiraten 40
Hessen 96
Hobbies 33

I

IBAN und BIC 190
Immobilie 190
Internet am Arbeitsplatz 80

J

Jahressonderzahlung 103, 106
Jugend- und Auszubildenden-versammlung 85
Jugend- und Auszubildenden-vertretung 84 f.
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) 40, 82
Jugendfreiwilligendienst 45 f.
Jugendschutzgesetz (JuSchG) 40

K

Kfz-Haftpflichtversicherung 132
Kindergeld 41, 109 f.
Kirchen 85
Klassenfahrten 140
Kleidung 30 ff.
Kommunen 49, 102
Konto 115
Kooperationen der BBBank mit Gewerkschaften und Verbänden 22
Kostenfreier Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“ 120
Kraftfahrzeug 33
Krankenversicherung 132, 160 ff.
Kredit 190
Kreditkarten 120, 190
Kundenmagazin der BBBank 117
Kündigung 81 f., 168 f.

L

Länder 49
Laufbahnrecht 50, 66, 108
Lerntechniken 73 f.
Lohnsteuerkarte 38, 109

M

Manteltarifvertrag für Auszubildende 106
Mecklenburg-Vorpommern 97
Mehrarbeit während der Ausbildung 79, 138 f.
Mehrwerte zum Bezügekonto 120
Mietentschädigung 154
Mitarbeitervertretungen (MAV) 85
Mitbestimmung 85

Mitglieder-Mehrwert-Politik 3
Mobbing 33 f.
Mobilität im öffentlichen Dienst 68 ff., 169
Mutterschutz 34

N

Nachtarbeit 140
Nachtruhe 83
Nachwuchskräfte 43
Nebenabreden 58
Nebentätigkeiten 80
Niedersachsen 97
Nordrhein-Westfalen 98

O

Öffentlicher Dienst 55 ff.
Online-Banking 191

P

Partner des Öffentlichen Sektors 7 ff.
Pausen 82, 138
Pflegeversicherung 162
Pflichten 75 ff.
Pflichten der Beamten 64
Pflichten und Rechte während der Ausbildung 75 ff.
Pflichtverletzung hat Folgen 77
Praktikanten 102, 103
Private Krankenversicherung (PKV) 160
Private Rentenversicherung 127
Private Vorsorge 126, 159
Privathaftpflichtversicherung 132 f.
Probezeit für Auszubildende 58
Prozessfähigkeit 41
Prüfungen und Zeugnisse 70 f.

R

Ratenkredit 129, 134
Rechte 82 ff.
Rechtsgrundlagen für Beamtinnen/Beamte 62 ff.
Rechtsschutz 86
Rechtsschutzversicherung 133
Regelmäßige Arbeitszeit 137
Reisebeihilfen 154
Reisekosten 147 ff.
Reisekostenrecht des Bundes 149 ff.
Reisekostenvergütung 150
RentenPlus des DGB 22, 174
Rentenversicherung 155
Rheinland-Pfalz 99
Riesterförderung 44
Riester-Rente 126 f., 191
Rürup-Rente 127

S

Saarland 99
Sachsen 100
Sachsen-Anhalt 100
Schadensersatzpflicht 41
Schichtarbeit 140
Schleswig-Holstein 101
Schule 41
Schutz und Sicherheit 171 ff.
Schutzfristen 35
Schutzkleidung 31
Schwanger - was nun? 34 ff.
Schweigepflicht 80
Schwerbehinderung 36
Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst 22, 173
SEPA 191
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 36 f.
Sicherheit und Vertrauen 12
Sollzins, Sollzinsbindung 191
Sollzinssatz 191
Sonderurlaub 142
Sonntagsarbeit 140

Sorgerecht 41
Soziale Sicherung 153 ff.
Sparen 121
Spitzenorganisationen 22, 63
Stellenausschreibung 50 f.
Steuererklärung 38
Steuern 38
Steuerrechner 38
Strafrechtliche Verantwortlichkeit 41

T

Tagesgeldkonto 122, 191
TAN 192
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) 57, 102
Tarifvertrag Länder (TV-L) 103
Telefon am Arbeitsplatz 80
Testament 39
Thüringen 101
Trennungsgeld 154

U

Übernahme nach der Ausbildung 165 ff.
Übernahme von Beamtenanwärtern 169
Überstunden 139
Überweisung 192
Überziehungsmöglichkeit 192
Umfeld und Kollegen 29 f.
Umzugskosten 151 ff.
Unfallfürsorge 160
Unfallversicherung 134
Unparteiische Amtsführung 64
Unter 18 Jahren 139
Unterhaltsanspruch 41 f.
Unternehmensphilosophie 13
Urlaub 141 ff.
Urlaub und Arbeitsbefreiung 142
Urlaubsanspruch bei Schwangerschaft 35 f.
Ursachen für Dienstunfähigkeit 128

V

Verfassungstreue 50
Verhalten bei Krankheit 80
Vermögenswirksame Leistungen (VL) 106, 123, 192
Versicherungen 131, 192
Versicherungspflicht für Auszubildende 156
Versicherungs-Police 192
Versorgung 63
Verwaltungshochschulen 67
Volljährig – was ändert sich durch den 18. Geburtstag 39 ff.
Vorbereitungsdienst 67

W

Wahlrecht 42
Wechsel in die Privatwirtschaft 65
Wertpapier 192
Wichtige Versicherungen für Berufseinsteiger 131 f.
Wochenarbeitszeit 137
Wochenende ist frei 83
Wohnen 43
Wohngeld 43
Wohnriester 45
Wohnungsbauprämie 125
Wunschkredit der BBBank 134

Z

Zahlungsverkehr 192
Zeugnis und Zeugnisformulierungen 72 f.
Zivildienst 45 f.
Zoff mit dem Chef 46
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst 156

www.bbbank.de/berufsstart

0,– Euro BBBank-Junges Bezügekonto[1]

[1] Voraussetzung: Junges Bezügekonto mit Online-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied. Bis 27 Jahre, danach erfolgt die Umwandlung in ein Bezügekonto. Voraussetzung ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart: Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Bezüge.

[2] Zinssatz variabel, befristet bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres; vierteljährliche Zinsgutschrift

- ✔ Verzinsung des Kontoguthabens (bis max. 1.000,– Euro)[2]
- ✔ Einfacher Online-Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✔ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst

Folgen Sie uns:

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

www.bbbank.de/berufsstart

0,– Euro BBBank-Junges Bezügekonto[1]

[1] Voraussetzung: Junges Bezügekonto mit Online-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied. Bis 27 Jahre, danach erfolgt die Umwandlung in ein Bezügekonto. Voraussetzung ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart: Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Bezüge.
[2] Zinssatz variabel, befristet bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres; vierteljährliche Zinsgutschrift

- ✔ Verzinsung des Kontoguthabens (bis max. 1.000,– Euro)[2]
- ✔ Einfacher Online-Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✔ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst

Folgen Sie uns:

BB Bank

Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

33333RBS1803 MB 03.18

Für uns: Die Visa BasicCard[1]

[1] Voraussetzung: Gehalts-/Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied
[2] Bis zu 2.000,– Euro Gesamtguthaben

Die Visa BasicCard[1] ist die ideale Kreditkarte für Jugendliche, Azubis und Studenten. Sie laden die Karte mit dem gewünschten Betrag auf[2] und können dann über das entsprechende Guthaben verfügen. Bezahlen können Sie damit in Geschäften oder im Internet – weltweit!

Jetzt informieren:
www.bbbank.de/berufsstart oder
Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst