



Checkliste für Tarifbeschäftigte (Neueinstellung)

Formulare

(Bitte ausgedruckt, ausgefüllt und bereits unterschrieben mitbringen.)

- 1. Personalfragebogen (Fin 531)
- 2. Zusatzbogen zum Personalfragebogen (Fin 542) **(nur, wenn vor dem 13.01.1972 geboren)**
- 3. Erklärung Nichttätigkeit MfS-AfNS (Fin 762) **(nur, wenn vor dem 13.01.1972 geboren)**
- 4. Niederschrift Nachweisgesetz (Fin 553) **(2-fach)**
- 5. Einstellungserklärungen Tarifbeschäftigte (ZS P 0.002)
- 6. Einverständnis Personalaktenanforderung (ZS P 0.006) (soweit erforderlich)
- 7. Erklärung Akteneinsicht Hauptpersonalrat/Einigungsstelle (ZS P 0.007)
- 8. Erklärung zu Erkrankungen (ZS P 0.029)
- 9. Erklärung zur Arbeitszeit (ZS P 3.999)
 - Teilzeit (_____ / _____ Std.)
 - Vollzeit
- 10. Fragebogen zur Sozialversicherung für geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte (erforderlich bei befristeten Einstellungen)
- 11. Erklärung zur Hauptstadtzulage (ZS P 2.603)
- 12. Bankverbindung (ZS P 0.013a)

Antragsformulare

(Bitte ausgedruckt, ausgefüllt und bereits unterschrieben mitbringen.)

- 13. Antrag auf vermögenswirksame Leistungen (Fin 586)
- 14. Antrag auf Überleitung VBL (V 44)
- 15. Antrag auf Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (Fin 589) (nur bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze)



Merkblätter für Ihre Unterlagen

(Ausdruck nicht notwendig!)

- 16. Schweigepflicht (Fin 561)
- 17. Annahmeverbot von Belohnungen und Geschenken (Fin 760)
- 18. Vermögenswirksame Leistungen (Fin 586a)
- 19. Hauptstadtzulage und Zuschuss zu den Kosten für ein Firmenticket (ZS P 2.603a)
- 20. VBL-Informationsblatt für neu eingestellte Beschäftigte

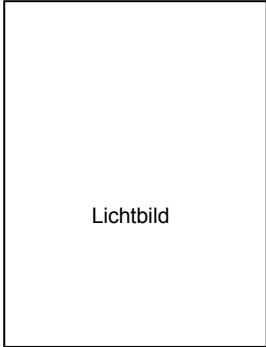
Persönliche Unterlagen

(Alle Unterlagen müssen in deutscher Sprache oder amtlicher Übersetzung sowohl im Original als auch als Kopie vorliegen!)

- 21. Personalausweis/Reisepass (nur zur Vorlage, Kopie nicht erforderlich)
- 22. ggf. Arbeitserlaubnis bzw. Aufenthaltstitel (für Beschäftigte außerhalb der EU/EWR)
- 23. Nachweis zum Masernschutz (bei Arbeit im Kinder- und Jugendbereich erforderlich, und nur wenn nach dem 31.12.1970 geboren)
Impfpass oder ärztliche Bescheinigung, im Regelfall sind **zwei Impfungen** erforderlich. [Hier finden Sie die Informationen der BZgA](#) zum Nachweis einer Masern-Impfung oder Masern-Immunität.
- 24. bei bestehender Beschäftigung außerhalb der SenBJF: Bescheinigung über die Beendigung zum Vertragsbeginn (z.B. Kündigungsbestätigung, Auflösungsvertrag o. Ä.)
- 25. Lebenslauf (aktuell und eigenhändig unterschrieben)
- 26. ggf. Eheurkunde oder Nachweis über die Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft
- 27. ggf. Scheidungsurteil mit Rechtskraftvermerk bzw. Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft
- 28. ggf. Sterbeurkunde der Ehegattin/des Ehegatten bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners
- 29. ggf. Geburtsurkunden **aller** Kinder (unabhängig vom Alter)
- 30. ggf. Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellungsbescheid
- 31. ggf. Rentenbescheid
- 32. Zeugnis über den Schulabschluss (auch wenn bereits ein Hochschulabschluss vorliegt)

- 33. Zeugnis und Urkunde über den Hochschulabschluss
 - Bachelor
 - Magister
 - Staatsprüfung
 - Master
 - Diplom
 - Sonstiger
- 34. Zeugnis und Urkunde über die Berufsausbildung (ggf. staatliche Anerkennung)
- 35. Arbeitsverträge und Zeugnisse über bisherige Tätigkeiten (Nachweise über Schulungen/Zertifikate sind nicht erforderlich)
- 36. Sozialversicherungsnummer
- 37. Mitgliedsbescheinigung/Onlinebestätigung der Krankenkasse/Krankenversicherung

**Bitte bringen Sie alle Unterlagen in der angegebenen Reihenfolge zur Vertragsunterzeichnung mit.
Das Fehlen von Unterlagen führt zu einer Verzögerung der Bearbeitung.**



Personalfragebogen für die Bewerbung um Einstellung als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Beantworten Sie bitte sämtliche Fragen in lesbarer Schrift (gegebenenfalls Druckschrift). Daten geben Sie bitte mit Tag, Monat und Jahr an. Sollte eine Frage auf Sie nicht zutreffen, ist das Wort „entfällt“ einzusetzen. Etwaige Zweifel bei der Beantwortung der Fragen können Sie bei der zuständigen Personalstelle klären. Aus dem von Ihnen ausgefüllten Personalfragebogen können Sie keine Ansprüche herleiten. Es wird darauf hingewiesen, dass bei Antworten, die einer Bewertung unterliegen, stets die Gesamtumstände des persönlichen Werdegangs berücksichtigt werden.

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Bei nicht ausreichendem Platz bitte weitere Angaben auf besonderem Blatt beifügen und unterschreiben!

	Vom der Bewerberin/dem Bewerber auszufüllen	PA Bl.							
1.	Name (ggf. auch Geburtsname)								
2.	Vornamen (Rufname unterstreichen)								
3.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">geboren am</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">Tag</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">Monat</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">Jahr</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">in</td> <td style="width: 45%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">Staatsangehörigkeit</td> </tr> </table>	geboren am	Tag	Monat	Jahr	in		Staatsangehörigkeit	
geboren am	Tag	Monat	Jahr	in		Staatsangehörigkeit			
4.	Anschrift, Telefon								
5.	Geburtsname der Mutter (bei Adoptierten Geburtsname der Adoptivmutter – ohne Vornamen -)								
6.	Familienstand <div style="margin-left: 20px;">ledig</div> <div style="margin-left: 20px;">Seit dem _____ verheiratet eingetragene Lebenspartnerschaft</div> <div style="margin-left: 20px;">Seit dem _____ geschieden verwitwet eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben überlebende/überlebender eingetragene(r) Lebenspartner(in)</div>								

7.	<p>Vor- und Zuname (ggf. Geburtsname) des Ehegatten/der Ehegattin/des eingetragenen Lebenspartners/der eingetragenen Lebenspartnerin</p> <p>Geboren am _____</p> <p>Übt Ihr Ehegatte/Ihre Ehegattin/Ihr eingetragener Lebenspartner/Ihre eingetragene Lebenspartnerin eine Erwerbstätigkeit aus?</p> <p>Ja Wenn ja, welche? Nein</p>				
8.	<p>Kinder, für die Kindergeld beansprucht wird Namen und Vornamen, Geburtsdatum</p>				
9.	<p>Sind Sie anerkannte(r) Schwerbehinderte(r)?</p> <p>Ja Nein</p> <p>Falls ja: Grad der Behinderung (GdB): _____ lt. Schwerbehindertenausweis Nr. _____ vom _____</p> <p>Sind Sie vom Arbeitsamt einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden?</p> <p>Ja Nein</p> <p>Falls ja: Grad der Behinderung (GdB): _____ lt. Bescheid des Versorgungsamts vom _____</p>				
10.	<p>Sind Sie politisch oder rassistisch Verfolgte(r) des Nationalsozialismus im Sinne des PrVG?</p> <p>Ja Nein</p> <p>Bei „ja“ bitte entsprechende Nachweise beifügen!</p>				
11.	Allgemeinbildende Schule	vom	bis zum		
Schulabschluss:					
12.	Weiterführende Schulbildung (z. B. Berufsfachschule, Fachoberschule, Handelsschule)				
Art bzw. Name der Schule		in	vom	bis zum	

13.	Studium an einer Hochschule (einschließlich Fachschule, Fachhochschule, Akademie)			
	Art des Studiums/Fachrichtung	vom	bis zum	
		vom	bis zum	
	Besuchte Hochschulen			
	Abschlussprüfung/Fachrichtung		Bestanden am	
	Promotion zum			
	Diplom als			
	staatl. Anerkennung/Erlaubnis als			
	Approbation als Arzt/Ärztin			
	Facharzt/-ärztin, Gebietsbezeichnung			
	2. Staatsprüfung			
14.	Berufsausbildung, Fortbildung einschließlich Weiterbildung, Umschulung			
	Art/Fach	vom	bis zum	
	Lehranstalt/Ausbildungsstätte			
	Bezeichnung der Abschlussprüfung		Bestanden am	
	Meisterprüfung als		Bestanden am	
	Sonstige Aus- und Fortbildungen sowie Prüfungen		Bestanden am	
15.	Besondere Kenntnisse und Fertigkeiten, insbesondere für die auszuübende Tätigkeit			
	Kurzschrift Prüfung bestanden am _____ Silbenzahl: ____			
	Maschinenschreiben Prüfung bestanden am _____ Anschläge: ____			
	Übertragung von Phonodiktaten Prüfung bestanden am _____ Anschläge: ____			
	Sonstiges, z. B.: Fremdsprachen (Umfang der Kenntnisse, Prüfungen, Zertifikat), Führerschein (Klasse) ____			

16.	Standen Sie in der Vergangenheit jemals in einem Arbeits- oder einem sonstigen Beschäftigungsverhältnis mit dem Land Berlin? Ja (dann bitte diese wie ggf. sämtliche sonstige Tätigkeiten in der Rubrik 16a darlegen) Nein						
16a.	Geben Sie bitte nachstehend in chronologischer Reihenfolge lückenlos alle Tätigkeiten an, die Sie im Anschluss an Ihre Schul- und Berufsausbildung beruflich ausgeübt haben. Anzugeben sind ferner Zeiten einer Arbeitslosigkeit, eines Wehr- bzw. Ersatzdienstes und als Entwicklungshelfer.						
Arbeitgeber, Dienstherr, freiberufliche Tätigkeit, Wehr- oder Ersatzdienst, arbeitslos usw.	Art der Tätigkeit ¹	Voll- beschäftigt?		vom	bis zum	Grund des Ausscheidens ² a) arbeitgeberseitige Kündigung b) eigene Kündigung c) Zeitablauf d) Auflösungsvertrag e) sonstiger Tatbestand	PA Bl.
		ja	nein				

¹ Bei Tätigkeit im öffentlichen Dienst bitte die letzte Vergütungs-, Lohn-, Besoldungs- oder Gehaltsgruppe angeben.

² Bei den Tatbeständen a) bis d) nur den betreffenden Buchstaben einsetzen.

		PA BI.
17.	Wie lautet Ihre Versicherungsnummer in der Sozialversicherung?	
18.	Sind Sie Mitglied in einer Krankenkasse? Falls ja, welcher?	
19.	Beziehen Sie Renten, Versorgungs- bzw. Hinterbliebenenbezüge? Ja Nein Falls ja: _____ € monatlich Art und Feststellungsbehörde: Ich habe einen Antrag gestellt.	
20.	Waren Sie jemals bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung versichert (Pflichtversicherung, freiwillige Weiterversicherung, beitragsfreie Versicherung)? Ja Nein Falls ja, bei: _____ Vers-.Nr. _____	
	Haben Sie Beiträge/Beitragsanteile zurückgezahlt/erstattet erhalten? Ja Nein	
	Wurde eine Abfindung gewährt? Ja Nein	
	Hat Ihr letzter oder ein früherer Arbeitgeber Ihnen Zuschüsse zu den Beiträgen für eine Lebensversicherung oder zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI (z. B. Ärzteversorgung) gezahlt?	
	Falls ja, folgender Arbeitgeber: _____ vom _____ bis zum _____	
21.	Werden Sie nach Einstellung eine Nebentätigkeit/andere Tätigkeit ausüben? Ja Nein Falls ja, folgende: _____	
22.	Laufen gegen Sie Zwangsvollstreckungsmaßnahmen oder ist damit zu rechnen, dass Teile Ihres Arbeitsentgelts auf Grund ihrer Lohnpfändung oder Abtretungserklärung an Dritte abgeführt werden müssen? Ja Nein Falls ja, machen Sie bitte nähere Angaben gesondert.	
23.	Ist Ihnen die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter aberkannt worden? Ja Nein	

Ich versichere nach bestem Wissen und Gewissen, vorstehende Angaben vollständig und wahrheitsgemäß gemacht zu haben. Es ist mir bekannt, dass falsche Angaben bei etwa erfolgter Einstellung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich ziehen kann.

Mir ist bekannt, dass ich im Falle meiner Einstellung jede Änderung der angegebenen Verhältnisse unaufgefordert meiner Personalstelle mitzuteilen habe.

Mir ist ferner bekannt, dass im Falle meiner Einstellung personenbezogene Daten gespeichert werden, soweit dies zur Erfüllung der dem Arbeitgeber obliegenden Aufgaben erforderlich ist.

Berlin, den _____

(Vor- und Zuname, ggf. Geburtsname)

Fügen Sie bitte dem Fragebogen bei:

1. einen selbstgeschriebenen Lebenslauf;
2. etwa notwendige Ergänzungen zu Ihren Antworten auf einzelne Fragen;
3. beglaubigte Abschriften bzw. Kopien (**nicht** Originale) Ihrer Prüfungs- und Beschäftigungszeugnisse.

**Zusatzbogen zum Personalfragebogen
(im Arbeitnehmerverhältnis Beschäftigte)**

Name, Vornamen	geboren am
----------------	------------

Hatten Sie innerhalb der letzten zwei Jahre vor dem 3. Oktober 1990 Ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort in der ehemaligen DDR?

ja, Anschrift: _____

nein

Falls die vorstehende Frage mit „ja“ beantwortet worden ist, geben Sie bitte folgende Auskünfte:

1.	<p>Hatten Sie innerhalb Ihrer beruflichen oder gesellschaftlichen Tätigkeit solche Aufgaben zu erfüllen, die gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen haben, sodass Sie insbesondere in dieser Tätigkeit die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19.12.1966 gewährleisteten Menschenrechte oder die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10.12.1948 enthaltenen Grundsätze – Auszug im Anhang – verletzt haben?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, kurze Erläuterung: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
2.	<p>Sind Sie für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/für das Amt für nationale Sicherheit oder für eine der Untergliederungen dieser Ämter oder vergleichbare Institutionen tätig gewesen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, in welcher Weise/Funktion?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">vom _____ bis zum _____</p> <p>Haben Sie finanzielle Zuwendungen von einer der genannten Stellen erhalten?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Haben Sie eine Verpflichtungserklärung zur Zusammenarbeit mit einer der genannten Stellen unterschrieben?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, nähere Angaben: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Haben Sie Ihren Wehrdienst bei einer der genannten Stellen abgeleistet?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, nähere Angaben über Zeitraum, Funktion, örtlichen Einsatz, Aufgaben:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Bitte wenden

3.1	<p>Haben Sie vor dem 9.11.1989 Funktionen oder Mandate in einer der folgenden Organisationen innegehabt? (Anzugeben sind alle Funktionen/Mandate; nicht gefragt ist nach der einfachen Mitgliedschaft!)</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p><input type="checkbox"/> SED <input type="checkbox"/> andere Blockpartei</p> <p>Falls ja, welche Funktionen haben Sie jeweils innegehabt (mit Angabe der Zeiträume)?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
3.2	<p>Hatten Sie vor dem 9.11.1989 in einer Massenorganisation/gesellschaftlichen Organisationen eine Funktion oberhalb der Basis-/Grundorganisation inne? (z. B. eine herausgehobene Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung)</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, in welcher Organisation hatten Sie welche Funktionen inne (mit Angabe der Zeiträume)?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
3.3	<p>Hatten Sie ein Mandat in der Volkskammer, in der Stadtverordnetenversammlung/in Bezirkstagen, in (Stadt-)Bezirksversammlungen/in Kreistagen oder in Gemeindetagen oder eine ähnlich herausgehobene sonstige Funktion im System der ehemaligen DDR inne?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, welche Funktionen haben Sie innegehabt (mit Angabe der Zeiträume)?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
3.4	<p>Gehörten Sie in Ihrer Berufstätigkeit zum Nomenklaturkader oder den entsprechenden Nachwuchskadern?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, in welcher beruflichen Tätigkeit (mit Angaben der Zeiträume) ?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Ich versichere nach bestem Wissen und Gewissen, vorstehende Angaben vollständig und wahrheitsgemäß gemacht zu haben. Es ist mir bekannt, dass falsche Angaben die Entlassung nach sich ziehen können

Berlin, den _____

_____ (Vor- und Zuname, ggf. Geburtsname)

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte¹

Vom 10. Dezember 1948

Präambel

Da die Anerkennung der allen Mitgliedern der menschlichen Familie innenwohnenden Würd und ihrer gleichen und unveräußerlichen Rechte die Grundlage der Freiheit, der Gerechtigkeit und des Friedens in der Welt bildet,

da Verkennung und Missachtung der Menschenrechte zu Akten der Barbarei führten, die das Gewissen der Menschheit tief verletzt haben, und da die Schaffung einer Welt, in der den Menschen, frei von Furcht und Not, Rede- und Glaubensfreiheit zuteil wird, als das höchste Bestreben der Menschheit verkündet worden ist,

da es wesentlich ist, die Menschenrechte durch die Herrschaft des Rechtes zu schützen, damit der Mensch nicht zum Aufstand gegen Tyrannei und Unterdrückung als letztem Mittel gezwungen wird,

da es wesentlich ist, die Entwicklung freundschaftlicher Beziehungen zwischen den Nationen zu fördern,

da die Völker der Vereinten Nationen in der Satzung ihren Glauben an die grundlegenden Menschenrechte, an die Würde und den Wert der menschlichen Person und an die Gleichberechtigung von Mann und Frau erneut bekräftigt und beschlossen haben, den sozialen Fortschritt und bessere Lebensbedingungen bei größerer Freiheit zu fördern,

da die Mitgliedstaaten sich verpflichtet haben, in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen die allgemeine Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durchzusetzen, da eine gemeinsame Auffassung über diese Rechte und Freiheiten von größter Wichtigkeit für die volle Erfüllung dieser Verpflichtung ist,

verkündet

die Generalversammlung

die vorliegende allgemeine Erklärung der Menschenrechte

als das von allen Völkern und Nationen zu erreichende gemeinsame Ideal, damit jeder einzelne und alle Organe der Gesellschaft sich diese Erklärung stets gegenwärtig halten und sich bemühen, durch Unterricht und Erziehung die Achtung dieser Rechte und Freiheiten zu fördern und durch fortschreitende Maßnahmen im nationalen und internationalen Bereiche ihre allgemeine und tatsächliche Anerkennung und Verwirklichung bei der Bevölkerung sowohl der Mitgliedstaaten wie der ihrer Oberhoheit unterstehenden Gebiete zu gewährleisten.

Art. 1 Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollten einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Art. 2 Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen.

Weiter darf keine Unterscheidung gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, ohne Rücksicht darauf, ob es unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder irgendeiner anderen Beschränkung seiner Souveränität unterworfen ist.

Art. 3 Jeder Mensch hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person.

Art. 4 Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel sind in allen ihren Formen verboten.

Art. 5 Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.

Art. 6 Jeder Mensch hat überall Anspruch auf Anerkennung als Rechtsperson.

Art. 7 Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede unterschiedliche Behandlung, welche die vorliegende Erklärung verletzen würde, und gegen jede Aufreizung zu einer derartigen unterschiedlichen Behandlung.

Art. 8 Jeder Mensch hat Anspruch auf wirksamen Rechtsschutz vor den zuständigen innerstaatlichen Gerichten gegen alle Handlungen, die seine ihm nach der Verfassung oder nach dem Gesetz zustehenden Grundrechte verletzen.

Art. 9 Niemand darf willkürlich festgenommen, in Haft gehalten oder des Landes verwiesen werden.

Art. 10 Jeder Mensch hat in voller Gleichberechtigung Anspruch auf ein der Billigkeit entsprechendes und öffentliches Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht, das über seine Rechte und Verpflichtungen oder über irgendeine gegen ihn erhobene strafrechtliche Beschuldigung zu entscheiden hat.

Art. 11 (1) Jeder Mensch, der einer strafbaren Handlung beschuldigt wird, ist so lange als unschuldig anzusehen, bis seine Schuld in einem öffentlichen Verfahren, in dem alle für seine Verteidigung nötigen Voraussetzungen gewährleistet waren, gemäß dem Gesetz nachgewiesen ist.

(2) Niemand kann wegen einer Handlung oder Unterlassung verurteilt werden, die im Zeitpunkt, da sie erfolgte, auf Grund des nationalen oder internationalen Rechts nicht strafbar war. Desgleichen kann keine schwerere Strafe verhängt werden als die, welche im Zeitpunkt der Begehung der strafbaren Handlung anwendbar war.

Art. 12 Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, sein Heim oder seinen Briefwechsel noch Angriffen auf seine Ehre und seinen Ruf ausgesetzt werden. Jeder Mensch hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen derartige Eingriffe oder Anschläge.

Art. 13 (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Freizügigkeit und freie Wahl seines Wohnsitzes innerhalb eines Staates.

(2) Jeder Mensch hat das Recht, jedes Land, einschließlich seines eigenen, zu verlassen sowie in sein Land zurückzukehren.

Art. 14 (1) Jeder Mensch hat das Recht, in anderen Ländern vor Verfolgungen Asyl zu suchen und zu genießen.

(2) Dieses Recht kann jedoch im Falle einer Verfolgung wegen nichtpolitischer Verbrechen oder wegen Handlungen, die gegen die Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen verstoßen, nicht in Anspruch genommen werden.

Art. 15 (1) Jeder Mensch hat Anspruch auf eine Staatsangehörigkeit.

(2) Niemandem darf seine Staatsangehörigkeit willkürlich entzogen noch ihm das Recht versagt werden, seine Staatsangehörigkeit zu wechseln.

Art. 16 (1) Heiratsfähige Männer und Frauen haben ohne Beschränkung durch Rasse, Staatsbürgerschaft oder Religion das Recht, eine Ehe zu schließen und eine Familie zu gründen. Sie haben bei der Eheschließung, während der Ehe und bei deren Auflösung gleiche Rechte.

(2) Die Ehe darf nur auf Grund der freien und vollen Willenseinigung der zukünftigen Ehegatten geschlossen werden.

(3) Die Familie ist die natürliche und grundlegende Einheit der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

Art. 17 (1) Jeder Mensch hat allein oder in Gemeinschaft mit anderen Recht auf Eigentum.

(2) Niemand darf willkürlich seines Eigentums beraubt werden.

Art. 18 Jeder Mensch hat Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder seine Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder seine Überzeugung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, in der Öffentlichkeit oder privat, durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Vollziehung von Riten, zu bekunden.

Art. 19 Jeder Mensch hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht umfasst die Freiheit, Meinungen unangefochten anzuhängen und Informationen und Ideen mit allen Verständigungsmitteln ohne Rücksicht auf Grenzen zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten.

Art. 20 (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit zu friedlichen Zwecken.

(2) Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.

¹ Am 10.12.1948 genehmigte und verkündete die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Im Anschluss an diesen historischen Vorgang ersuchte die Versammlung den Generalsekretär der Vereinten Nationen um „denkbar weiteste Verbreitung der Erklärung und zu diesem Zweck um ihre Veröffentlichung und Verteilung nicht nur in den Amtssprachen, sondern auch, unter Anwendung aller ihm zur Verfügung stehenden Mittel, in möglichst allen anderen Sprachen“. – Den offiziellen Wortlaut findet man in den Texten der fünf Amtssprachen der Vereinten Nationen: chinesisch, englisch, französisch, russisch und spanisch. – Der vorstehende Text ist die in Deutschland gebilligte Fassung.

Art. 21 (1) Jeder Mensch hat das Recht, an der Leitung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch freie gewählte Vertreter teilzunehmen.

(2) Jeder Mensch hat unter gleichen Bedingungen das Recht auf Zulassung zu öffentlichen Ämtern in seinem Lande.

(3) Der Wille des Volkes bildet die Grundlage für die Autorität der öffentlichen Gewalt; dieser Wille muss durch periodische und unverfälschte Wahlen mit allgemeinem und gleichem Wahlrecht bei geheimer Stimmabgabe oder in einem gleichwertigen freien Wahlverfahren zum Ausdruck kommen.

Art. 22 Jeder Mensch hat als Mitglied der Gesellschaft Recht auf soziale Sicherheit; er hat Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der Organisation und der Hilfsmittel jedes Staates in den Genuss der für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen.

Art. 23 (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.

(2) Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

(3) Jeder Mensch, er arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.

(4) Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.

Art. 24 Jeder Mensch hat Anspruch auf Erholung und Freizeit sowie auf vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und auf periodischen, bezahlten Urlaub.

Art. 25 (1) Jeder Mensch hat Anspruch auf eine Lebenshaltung, die seine und seiner Familie Gesundheit und Wohlbefinden einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztlicher Betreuung und der notwendigen Leistungen der sozialen Fürsorge, gewährleistet, er hat das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Verwitwung, Alter oder von anderweitigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände.

(2) Mutter und Kind haben Anspruch auf besondere Hilfe und Unterstützung. Alle Kinder, eheliche und uneheliche, genießen den gleichen sozialen Schutz.

Art. 26 (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Bildung. Der Unterricht muss wenigstens in den Elementar- und Grundschulen unentgeltlich sein. Der Elementarunterricht ist obligatorisch. Fachlicher und beruflicher Unterricht soll allgemein zugänglich sein; die höheren Studien sollen allen nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen in gleicher Weise offenstehen.

(2) Die Ausbildung soll die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und die Stärkung der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten zum Ziele haben. Sie soll Verständnis, Duldsamkeit und Freundschaft zwischen allen Nationen und allen rassischen oder religiösen Gruppen fördern und die Tätigkeit der Vereinten Nationen zur Aufrechterhaltung des Friedens begünstigen.

(3) In erster Linie haben die Eltern das Recht, die Art der ihren Kindern zuteil werdenden Bildung zu bestimmen.

Art. 27 (1) Jeder Mensch hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich der Künste zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Wohltaten teilzuhaben.

(2) Jeder Mensch hat das Recht auf Schutz der moralischen und materiellen Interessen, die sich aus jeder wissenschaftlichen, literarischen oder künstlerischen Produktion ergeben, deren Urheber er ist.

Art. 28 Jeder Mensch hat Anspruch auf eine soziale und internationale Ordnung, in welcher die in der vorliegenden Erklärung angeführten Rechte und Freiheiten voll verwirklicht werden können.

Art. 29 (1) Jeder Mensch hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entwicklung seiner Persönlichkeit möglich ist.

(2) Jeder Mensch ist in Ausübung seiner Rechte und Freiheiten nur den Beschränkungen unterworfen, die das Gesetz ausschließlich zu dem Zwecke vorsieht, um die Anerkennung und Achtung der Rechte und Freiheiten der anderen zu gewährleisten und

den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und der allgemeinen Wohlfahrt in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen.

(3) Rechte und Freiheiten dürfen in keinem Fall im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ausgeübt werden.

Art. 30 Keine Bestimmung der vorliegenden Erklärung darf so ausgelegt werden, dass sich daraus für einen Staat, eine Gruppe oder eine Person irgend ein Recht ergibt, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung zu setzen, welche auf die Vernichtung der in dieser Erklärung angeführten Rechte und Freiheiten abzielen.

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966

– Auszug –

Teil III

Artikel 6

(1) Jeder Mensch hat ein angeborenes Recht auf Leben. Dieses Recht ist gesetzlich zu schützen. Niemand darf willkürlich seines Lebens beraubt werden.

(2) In Staaten, in denen die Todesstrafe nicht abgeschafft worden ist, darf ein Todesurteil nur für schwerste Verbrechen auf Grund von Gesetzen verhängt werden, die zur Zeit der Begehung der Tat in Kraft waren und die den Bestimmungen dieses Paktes und der Konvention über die Verhütung und Bestrafung des Völkermordes nicht widersprechen. Diese Strafe darf nur auf Grund eines von einem zuständigen Gericht erlassenen rechtskräftigen Urteils vollstreckt werden.

(3) Erfüllt die Tötung den Tatbestand des Völkermordes, so ermächtigt dieser Artikel die Vertragsstaaten nicht, sich in irgendeiner Weise einer Verpflichtung zu entziehen, die sie nach den Bestimmungen der Konvention über die Verhütung und Bestrafung des Völkermordes übernommen haben.

(4) Jeder zum Tode Verurteilte hat das Recht, um Begnadigung oder Umwandlung der Strafe zu bitten. Amnestie, Begnadigung oder Umwandlung der Todesstrafe kann in allen Fällen gewährt werden.

(5) Die Todesstrafe darf für strafbare Handlungen, die von Jugendlichen unter 18 Jahren begangen worden sind, nicht verhängt und an schwangeren Frauen nicht vollstreckt werden.

(6) Keine Bestimmung dieses Artikels darf herangezogen werden, um die Abschaffung der Todesstrafe durch einen Vertragsstaat zu verzögern oder zu verhindern.

Artikel 7

Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden. Insbesondere darf niemand ohne seine freiwillige Zustimmung medizinischen oder wissenschaftlichen Versuchen unterworfen werden.

Artikel 8

(1) Niemand darf in Sklaverei gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel in allen ihren Formen sind verboten.

(2) Niemand darf in Leibeigenschaft gehalten werden.

(3) a) Niemand darf gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verrichten,

b) Buchstabe a ist nicht so auszulegen, dass er in Staaten, in denen bestimmte Straftaten mit einem mit Zwangsarbeit verbundenen Freiheitsentzug geahndet werden können, die Leistung von Zwangsarbeit auf Grund einer Verurteilung durch ein zuständiges Gericht ausschließt,

c) als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Absatzes gilt nicht

i) jede nicht unter Buchstabe b genannte Arbeit oder Dienstleistung, die normalerweise von einer Person verlangt wird, der auf Grund einer rechtmäßigen Gerichtsentscheidung die Freiheit entzogen oder die aus einem solchen Freiheitsentzug bedingt entlassen worden ist,

ii) jede Dienstleistung militärischer Art sowie in Staaten, in denen die Wehrdienstverweigerung aus Gewissensgründen anerkannt wird, jede für Wehrdienstverweigerer gesetzlich vorgeschriebene nationale Dienstleistung,

- iii) jede Dienstleistung im Falle von Notständen oder Katastrophen, die das Leben oder das Wohl der Gemeinschaft bedrohen,
- iv) jede Arbeit oder Dienstleistung, die zu den normalen Bürgerpflichten gehört.

Artikel 9

- (1) Jedermann hat ein Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit. Niemand darf willkürlich festgenommen oder in Haft gehalten werden. Niemand darf seine Freiheit entzogen werden, es sei denn aus gesetzlich bestimmten Gründen und unter Beachtung des im Gesetz vorgeschriebenen Verfahrens.
- (2) Jeder Festgenommene ist bei seiner Festnahme über die Gründe der Festnahme zu unterrichten und die gegen ihn erhobenen Beschuldigungen sind ihm unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Jeder, der unter dem Vorwurf einer strafbaren Handlung festgenommen worden ist oder in Haft gehalten wird, muss unverzüglich einem Richter oder einer anderen gesetzlich zur Ausübung richterlicher Funktionen ermächtigten Amtsperson vorgeführt werden und hat Anspruch auf ein Gerichtsverfahren innerhalb angemessener Frist oder auf Entlassung aus der Haft. Es darf nicht die allgemeine Regel sein, dass Personen, die eine gerichtliche Aburteilung erwarten, in Haft gehalten werden, doch kann die Freilassung davon abhängig gemacht werden, dass für das Erscheinen zur Hauptverhandlung oder zu jeder anderen Verfahrensbehandlung und gegebenenfalls zur Vollstreckung des Urteils Sicherheit geleistet wird.
- (4) Jeder, dem seine Freiheit durch Festnahme oder Haft entzogen ist, hat das Recht, ein Verfahren vor einem Gericht zu beantragen, damit dieses unverzüglich über die Rechtmäßigkeit der Freiheitsentziehung entscheidet und seine Entlassung anordnen kann, falls die Freiheitsentziehung nicht rechtmäßig ist.
- (5) Jeder, der unrechtmäßig festgenommen oder in Haft gehalten worden ist, hat einen Anspruch auf Entschädigung.

Artikel 10

- (1) Jeder, dem seine Freiheit entzogen ist, muss menschlich und mit Achtung vor der dem Menschen innewohnenden Würde behandelt werden.
- (2)
- a) Beschuldigte sind, abgesehen von außergewöhnlichen Umständen, von Verurteilten getrennt unterzubringen und so zu behandeln, wie es ihrer Stellung als Nichtverurteilte entspricht;
 - b) jugendliche Beschuldigte sind von Erwachsenen zu trennen, und es hat so schnell wie möglich ein Urteil zu ergehen.
- (3) Der Strafvollzug schließt eine Behandlung der Gefangenen ein, die vornehmlich auf ihre Besserung und gesellschaftliche Wiedereingliederung hinzielt. Jugendliche Straffällige sind von Erwachsenen zu trennen und ihrem Alter und ihrer Rechtsstellung entsprechend zu behandeln.

Artikel 11

Niemand darf nur deswegen in Haft genommen werden, weil er nicht in der Lage ist, eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen.

Artikel 12

- (1) Jedermann, der sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Staates aufhält, hat das Recht, sich dort frei zu bewegen und seinen Wohnsitz frei zu wählen.
- (2) Jedermann steht es frei, jedes Land einschließlich seines eigenen zu verlassen.
- (3) Die oben erwähnten Rechte dürfen nur eingeschränkt werden, wenn dies gesetzlich vorgesehen und zum Schutz der nationalen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung (ordre public), der Volksgesundheit, der öffentlichen Sittlichkeit oder der Rechte und Freiheiten anderer notwendig ist und die Einschränkungen mit den übrigen in diesem Pakt anerkannten Rechten vereinbar sind.
- (4) Niemand darf willkürlich das Recht entzogen werden, in sein eigenes Land einzureisen.

Artikel 13

Ein Ausländer, der sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Vertragsstaates aufhält, kann aus diesem nur auf Grund einer rechtmäßig ergangenen Entscheidung ausgewiesen werden, und es ist ihm, sofern nicht zwingende Gründe der nationalen Sicherheit entgegenstehen, Gelegenheit zu geben, die gegen seine Ausweisung

sprechenden Gründe vorzubringen und diese Entscheidung durch die zuständige Behörde oder durch eine oder mehrere von dieser Behörde besonders bestimmte Personen nachprüfen und sich dabei vertreten zu lassen.

Artikel 14

- (1) Alle Menschen sind vor Gericht gleich. Jedermann hat Anspruch darauf, dass über eine gegen ihn erhobene strafrechtliche Anklage oder seine zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen durch ein zuständiges, unabhängiges, unparteiisches und auf Gesetz beruhendes Gericht in billiger Weise und öffentlich verhandelt wird. Aus Gründen der Sittlichkeit, der öffentlichen Ordnung (ordre public) oder der nationalen Sicherheit in einer demokratischen Gesellschaft oder wenn es im Interesse des Privatlebens der Parteien erforderlich ist oder soweit dies nach Auffassung des Gerichtes unbedingt erforderlich ist – unter besonderen Umständen, in denen die Öffentlichkeit des Verfahrens die Interessen der Gerechtigkeit beeinträchtigen würde, können Presse und Öffentlichkeit während der ganzen oder eines Teils der Verhandlung ausgeschlossen werden, jedes Urteil in einer Straf- oder Zivilsache ist jedoch öffentlich zu verkünden, sofern nicht die Interessen Jugendlicher dem entgegenstehen oder das Verfahren Ehestreitigkeiten oder die Vormundschaft über Kinder betrifft.
- (2) Jeder wegen einer strafbaren Handlung Angeklagte hat Anspruch darauf, bis zu dem im gesetzlichen Verfahren erbrachten Nachweis seiner Schuld als unschuldig zu gelten.
- (3) Jeder wegen einer strafbaren Handlung Angeklagte hat in gleicher Weise im Verfahren Anspruch auf folgende Mindestgarantien:
- a) Er ist unverzüglich und im einzelnen in einer ihm verständlichen Sprache über Art und Grund der gegen ihn erhobenen Anklage zu unterrichten,
 - b) er muss hinreichend Zeit und Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Verteidigung und zum Verkehr mit einem Verteidiger seiner Wahl haben,
 - c) es muss ohne unangemessene Verzögerung ein Urteil gegen ihn ergehen,
 - d) er hat das Recht, bei der Verhandlung anwesend zu sein und sich selbst zu verteidigen oder durch einen Verteidiger seiner Wahl verteidigen zu lassen. - falls er keinen Verteidiger hat, ist er über das Recht, einen Verteidiger in Anspruch zu nehmen, zu unterrichten; fehlen ihm die Mittel zur Bezahlung eines Verteidigers, so ist ihm ein Verteidiger unentgeltlich zu bestellen, wenn dies im Interesse der Rechtspflege erforderlich ist,
 - e) er darf Fragen an die Belastungszeugen stellen oder stellen lassen und das Erscheinen und die Vernehmung der Entlastungszeugen unter den für die Belastungszeugen geltenden Bedingungen erwirken,
 - f) er kann die unentgeltliche Beiziehung eines Dolmetschers verlangen, wenn er die Verhandlungssprache des Gerichts nicht versteht oder spricht;
 - g) er darf nicht gezwungen werden, gegen sich selbst als Zeuge auszusagen oder sich schuldig zu bekennen.

(4) Gegen Jugendliche ist das Verfahren in einer Weise zu führen, die ihrem Alter entspricht und ihre Wiedereingliederung in die Gesellschaft fördert. (5) Jeder, der wegen einer strafbaren Handlung verurteilt worden ist, hat das Recht, das Urteil entsprechend dem Gesetz durch ein höheres Gericht nachprüfen zu lassen.

(6) Ist jemand wegen einer strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt und ist das Urteil später aufgehoben oder der Verurteilte begnadigt worden, weil eine neue oder eine neu bekanntgewordene Tatsache schlüssig beweist, dass ein Fehlurteil vorlag, so ist derjenige, der auf Grund eines solchen Urteils eine Strafe verbüßt hat, entsprechend dem Gesetz zu entschädigen, sofern nicht nachgewiesen wird, dass das nicht rechtzeitige Bekanntwerden der betreffenden Tatsache ganz oder teilweise ihm zuzuschreiben ist.

(7) Niemand darf wegen einer strafbaren Handlung, wegen der er bereits nach dem Gesetz und dem Strafverfahrensrecht des jeweiligen Landes rechtskräftig verurteilt oder freigesprochen worden ist, erneut verfolgt oder bestraft werden.

Artikel 15

- (1) Niemand darf wegen einer Handlung oder Unterlassung verurteilt werden, die zur Zeit ihrer Begehung nach inländischem oder nach internationalem Recht nicht strafbar war. Ebenso darf keine schwerere Strafe als die im Zeitpunkt der Begehung der strafbaren Handlung angedrohte Strafe verhängt werden. Wird nach Begehung einer strafbaren Handlung durch Gesetz eine mildere Strafe eingeführt, so ist das mildere Gesetz anzuwenden.

(2) Dieser Artikel schließt die Verurteilung oder Bestrafung einer Person wegen einer Handlung oder Unterlassung nicht aus, die im Zeitpunkt ihrer Begehung nach den von der Völkergemeinschaft anerkannten allgemeinen Rechtsgrundsätzen strafbar war.

Artikel 16

Jedermann hat das Recht, überall als rechtsfähig anerkannt zu werden.

Artikel 17

(1) Niemand darf willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen seiner Ehre und seines Rufes ausgesetzt werden.

(2) Jedermann hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen solche Eingriffe oder Beeinträchtigungen.

Artikel 18

(1) Jedermann hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, eine Religion oder eine Weltanschauung eigener Wahl zu haben oder anzunehmen, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Beachtung religiöser Bräuche, Ausübung und Unterricht zu bekunden.

(2) Niemand darf einem Zwang ausgesetzt werden, der seine Freiheit, eine Religion oder eine Weltanschauung seiner Wahl zu haben oder anzunehmen, beeinträchtigen würde.

(3) Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekunden, darf nur den gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die zum Schutz der öffentlichen Sicherheit, Ordnung, Gesundheit, Sittlichkeit oder der Grundrechte und -freiheiten anderer erforderlich sind.

(4) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Freiheit der Eltern und gegebenenfalls des Vormunds oder Pflegers zu achten, die religiöse und sittliche Erziehung ihrer Kinder in Übereinstimmung mit ihren eigenen Überzeugungen sicherzustellen.

Artikel 19

(1) Jedermann hat das Recht auf unbehinderte Meinungsfreiheit.

(2) Jedermann hat das Recht auf freie Meinungsäußerung; dieses Recht schließt die Freiheit ein, ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen Informationen und Gedankengut jeder Art in Wort, Schrift oder Druck, durch Kunstwerke oder andere Mittel eigener Wahl sich zu beschaffen, zu empfangen und weiterzugeben.

(3) Die Ausübung der in Absatz 2 vorgesehenen Rechte ist mit besonderen Pflichten und einer besonderen Verantwortung verbunden. Sie kann daher bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die erforderlich sind

- a) für die Achtung der Rechte oder des Rufes anderer;
- b) für den Schutz der nationalen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung (*ordre public*), der Volksgesundheit oder der öffentlichen Sittlichkeit.

Artikel 20

(1) Jede Kriegspropaganda wird durch Gesetz verboten.

(2) Jedes Eintreten für nationalen, rassischen oder religiösen Hass, durch das zu Diskriminierung, Feindseligkeit oder Gewalt aufgestachelt wird, wird durch Gesetz verboten.

Artikel 21

Das Recht, sich friedlich zu versammeln, wird anerkannt. Die Ausübung dieses Rechts darf keinen anderen als den gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen oder der öffentlichen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung (*ordre public*), zum Schutz der Volksgesundheit, der öffentlichen Sittlichkeit oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Artikel 22

(1) Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten.

(2) Die Ausübung dieses Rechts darf keinen anderen als den gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen oder der öffentlichen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung (*ordre public*), zum Schutz der Volksgesundheit, der öffentlichen Sittlichkeit oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel steht gesetzlichen Einschränkungen der Ausübung dieses Rechts für Angehörige der Streitkräfte oder der Polizei nicht entgegen.

(3) Keine Bestimmung dieses Artikels ermächtigt die Vertragsstaaten des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation von 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, gesetzgeberische Maßnahmen zu treffen oder Gesetze so anzuwenden, dass die Garantien des oben genannten Übereinkommens beeinträchtigt werden.

Artikel 23

(1) Die Familie ist die natürliche Kernzelle der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

(2) Das Recht von Mann und Frau, im heiratsfähigen Alter eine Ehe einzugehen und eine Familie zu gründen, wird anerkannt.

(3) Eine Ehe darf nur im freien und vollen Einverständnis der künftigen Ehegatten geschlossen werden.

(4) Die Vertragsstaaten werden durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Ehegatten gleiche Rechte und Pflichten bei der Eheschließung, während der Ehe und bei Auflösung der Ehe haben. Für den nötigen Schutz der Kinder im Falle einer Auflösung der Ehe ist Sorge zu tragen.

Artikel 24

(1) Jedes Kind hat ohne Diskriminierung hinsichtlich der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens oder der Geburt das Recht auf diejenigen Schutzmaßnahmen durch seine Familie, die Gesellschaft und den Staat, die seine Rechtsstellung als Minderjähriger erfordert.

(2) Jedes Kind muss unverzüglich nach seiner Geburt in ein Register eingetragen werden und einen Namen erhalten.

(3) Jedes Kind hat das Recht, eine Staatsangehörigkeit zu erwerben.

Artikel 25

Jeder Staatsbürger hat das Recht und die Möglichkeit, ohne Unterschied nach den in Artikel 2 genannten Merkmalen und ohne unangemessene Einschränkungen

- a) an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter teilzunehmen;
- b) bei echten, wiederkehrenden, allgemeinen, gleichen und geheimen Wahlen, bei denen die freie Äußerung des Wählerwillens gewährleistet ist, zu wählen und gewählt zu werden;
- c) unter allgemeinen Gesichtspunkten der Gleichheit zu öffentlichen Ämtern seines Landes Zugang zu haben.

Artikel 26

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. In dieser Hinsicht hat das Gesetz jede Diskriminierung zu verbieten und allen Menschen gegen jede Diskriminierung, wie insbesondere wegen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status, gleichen und wirksamen Schutz zu gewährleisten.

Artikel 27

In Staaten mit ethnischen, religiösen oder sprachlichen Minderheiten darf Angehörigen solcher Minderheiten nicht das Recht vorenthalten werden, gemeinsam mit anderen Angehörigen ihrer Gruppe ihr eigenes kulturelles Leben zu pflegen, ihre eigene Religion zu bekennen und auszuüben oder sich ihrer eigenen Sprache zu bedienen.

Niederschrift
nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis
geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen in der jeweiligen Fassung wird neben dem mit

geboren am

Anschrift

geschlossenen Arbeitsvertrag vom

Folgendes niedergelegt: Die Beschäftigung erfolgt

Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung bleiben unberührt. Sie werden beschäftigt als

Die Übertragung anderer Tätigkeiten bleibt vorbehalten.

Neben dem tariflich zustehenden Entgelt erhalten Sie folgende Entgelte:

Gemäß der bis zum 31. Oktober 2025 befristeten außertariflichen Regelung des Rundschreibens IV Nummer 75/2020 vom 9. September 2020 wird Ihnen in analoger Anwendung der §§ 74a bis c Bundesbesoldungsgesetz in der

Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) eine außertarifliche Hauptstadtzulage unter den genannten Voraussetzungen gewährt.

Gemäß der bis zum 31. Oktober 2025 befristeten außertariflichen Regelung des Rundschreibens IV Nummer 75/2020 vom 9. September 2020 wird Ihnen in analoger Anwendung von § 74b Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) grundsätzlich ein Zuschuss zu den Kosten für das Firmenticket des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg in Höhe von 15 Euro monatlich gewährt.

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Vereinbarungen zu Ruhepausen beziehungsweise Ruhezeiten:

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Vereinbarungen zur Schichtarbeit beziehungsweise Wechselschichtarbeit:

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von:

VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Wollen Sie geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so müssen Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz - KSchG). Auf den abweichenden Fristbeginn nach § 4 Satz 4 KSchG wird hingewiesen.

Für das Arbeitsverhältnis gelten ferner die einschlägigen Dienstvereinbarungen.

Sonstiges:

Berlin, den

Für den Arbeitgeber

bestätigt hiermit den Erhalt der Niederschrift:

Berlin, den

Datum: _____



Erklärung zu persönlichen Verhältnissen, Bestätigung über die Belehrung zu Niederschriften und die Kenntnisnahme von wichtigen Vorschriften (Einstellung Tarifbeschäftigte)

Vorname: _____

Name: _____

Geburtsdatum: _____
(TT.MM.JJJJ)

Folgende Erklärungen gebe ich wahrheitsgemäß und vollständig zu 1–3 ab:

1) a) Erklärung über Verurteilungen 2 (Führungszeugnis) (Fin 544)

ODER

b) Erklärung über Verurteilungen 3 (erweitertes Führungszeugnis) (Fin 545) (bei Arbeit im Kinder- und Jugendbereich erforderlich)

Ich erkläre hiermit wahrheitsgemäß und vollständig, dass gegen mich Verurteilungen (Vorstrafen, Disziplinarmaßnahmen, berufsggerichtliche Strafen) verhängt worden sind:

keine

Hinweis: Sollten Verurteilungen einzutragen sein, bitte ich Sie den o. g. Vordruck Fin 544 oder Fin 545 zwingend separat auszudrucken, auszufüllen und zur Vertragsunterzeichnung mitzubringen

2) Erklärung über anhängige Verfahren (Fin 546)

Ich erkläre hiermit wahrheitsgemäß und vollständig, dass gegen mich Straf- bzw. Ermittlungsverfahren anhängig sind:

keine

Hinweis: Sollten Straf- bzw. Ermittlungsverfahren anhängig sein, bitte ich Sie den o. g. Vordruck Fin 546 zwingend separat auszudrucken, auszufüllen und zur Vertragsunterzeichnung mitzubringen.

3) Zusatzklärung über Zwangsvollstreckungsmaßnahmen (Fin 748)

Ich erkläre hiermit wahrheitsgemäß und vollständig, dass gegen mich Zwangsvollstreckungsmaßnahmen laufen:

keine

folgende: _____

Den Vordruck „Erklärung über die Kenntnisnahme von wichtigen Vorschriften abzugeben bei der Einstellung von Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmer/innen (Fin 763)“ und folgende Merkblätter habe ich zur Kenntnis genommen:

- das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen durch Beschäftigte des Landes Berlin (Fin 760)

Anhand der folgenden Niederschriften wurde ich hinsichtlich der Folgen eines Verstoßes entsprechend der Niederschriften zu 4–6 aufgeklärt:

4) Niederschrift über die Verpflichtung auf das Datengeheimnis nach § 38 des Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten in der Berliner Verwaltung (Berliner Datenschutzgesetz - BlnDSG) (Fin 554)

5) Niederschrift über die Schweigepflicht nach § 3 Abs. 2 TV-L (Fin 552)

6) Niederschrift über die Verpflichtung nach § 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen (Verpflichtungsgesetz) (Fin 551)

Unterschrift der / des Erklärenden: _____

Unterschrift der / des Verhandlungsführers/in: _____

(Im Auftrag)

Die Niederschrift nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) (Fin 553) ist bitte in zweifacher Ausfertigung gesondert ausgedruckt zur Vertragsunterzeichnung mitzubringen.

Hinweis: Die Vordrucke Fin 748, Fin 554, Fin 552, Fin 551 und Fin 763 müssen nicht zur Vertragsunterzeichnung mitgebracht werden.

Absender



Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und Familie
ZS P _____
Flottenstr. 28 - 42
13407 Berlin

Einverständniserklärung zur Personalaktenanforderung

Vor- und Nachname

Einstellungsbezirk/Dienststelle/ggf. Personalnummer

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich mich einverstanden, dass meine zuständige Personalstelle der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie meine Personalakte, die aufgrund bisheriger Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik entstanden ist, zum Verbleib anfordert.

Die Personalakte wurde bisher geführt bei (Behörde, Anschrift und Ansprechperson):

1. _____
2. _____
3. _____

Ort

Datum

Unterschrift (Vor- und Nachname) der erklärenden Person

Absender



Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und Familie
ZS P _____
Flottenstr. 28 - 42
13407 Berlin

Erklärung zur Akteneinsicht Hauptpersonalrat/Einigungsstelle

Vor- und Nachname

Einstellungsbezirk/Dienststelle/ggf. Personalnummer

Geburtsdatum

Sollte im Rahmen meiner Eingruppierung/Stufenzuordnung eine Verhandlung vor dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR) und ggf. ein Einigungsverfahren vor der Einigungsstelle für Personalvertretungssachen erforderlich sein, habe ich mich bezüglich der Vorlage meiner Personalakte durch die Personalstelle der SenBJF wie folgt entschieden:

Bezüglich der Einsichtnahme in meine Personalakte zum o.g. Zweck erkläre ich mein Einverständnis für:

- den Hauptpersonalrat (HPR) ja nein
- die Einigungsstelle für Personalvertretungssachen ja nein.

Mir ist bekannt, dass durch eine Nichteinwilligung keine Nachteile entstehen.

Ort

Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Absender

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und Familie
ZS P _____
Flottenstr. 28 - 42
13407 Berlin

Erklärung zu Erkrankungen

Vor- und Nachname

Einstellungsbezirk/Dienststelle

Geburtsdatum

ggf. Personalnummer

Ich erkläre hiermit, dass ich nach meinem heutigen Kenntnisstand

frei von ansteckenden Krankheiten nach § 34 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) bin.

Ich bin verpflichtet, den Arbeitgeber umgehend zu unterrichten, wenn eine im oben aufgeführten Gesetz aufgeführte Erkrankung bzw. der Verdacht auftritt.

Ort

Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Anlage

Gesetzesauszug

**Auszug aus dem
Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen
(Infektionsschutzgesetz - IfSG) vom 20.07.2000
zuletzt geändert durch Art. 8 durch Gesetz vom 12.12.2023**

6. Abschnitt

Infektionsschutz bei bestimmten Einrichtungen, Unternehmen und Personen

§ 33 Gemeinschaftseinrichtungen

Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne dieses Gesetzes sind Einrichtungen, in denen überwiegend minderjährige Personen betreut werden; dazu gehören insbesondere:

1. Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte,
2. die nach § 43 Absatz 1 des Achten Buches Sozialgesetzbuch erlaubnispflichtige Kindertagespflege,
3. Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen,
4. Heime und
5. Ferienlager.

§ 34 Gesundheitliche Anforderungen, Mitwirkungspflichten, Aufgaben des Gesundheitsamtes

(1) Personen, die an

- | | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1. Cholera | 12. durch Orthopockenviren verursachte Krankheiten |
| 2. Diphtherie | 13. Paratyphus |
| 3. Enteritis durch enterohämorrhagische E. coli (EHEC) | 14. Pest |
| 4. virusbedingtem hämorrhagischen Fieber | 15. Poliomyelitis |
| 5. Haemophilus influenzae Typ b-Meningitis | 16. Röteln |
| 6. Impetigo contagiosa (ansteckende Borkenflechte) | 17. Scharlach oder sonstigen Streptococcus pyogenes-Infektionen |
| 7. Keuchhusten | 18. Shigellose |
| 8. ansteckungsfähiger Lungentuberkulose | 19. Skabies (Krätze) |
| 9. Masern | 20. Typhus abdominalis |
| 10. Meningokokken-Infektion | 21. Virushepatitis A oder E |
| 11. Mumps | 22. Windpocken |

erkrankt oder dessen verdächtig oder die verlaust sind, dürfen in den in § 33 IfSG genannten Gemeinschaftseinrichtungen keine Lehr-, Erziehungs-, Pflege-, Aufsichts- oder sonstige

Tätigkeiten ausüben, bei denen sie Kontakt zu den dort Betreuten haben, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder der Verlaugung durch sie nicht mehr zu befürchten ist. Satz 1 gilt entsprechend für die in der Gemeinschaftseinrichtung Betreuten mit der Maßgabe, dass sie die dem Betrieb der Gemeinschaftseinrichtung dienenden Räume nicht betreten, Einrichtungen der Gemeinschaftseinrichtung nicht benutzen und an Veranstaltungen der Gemeinschaftseinrichtung nicht teilnehmen dürfen. Satz 2 gilt auch für Kinder, die das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und an infektiöser Gastroenteritis erkrankt oder dessen verdächtig sind.

(2) Ausscheider von

- | | |
|----------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1. Vibrio cholerae O 1 und O 139 | 4. Salmonella Paratyphi |
| 2. Corynebacterium spp., Toxin bildend | 5. Shigella sp. |
| 3. Salmonella Typhi | 6. enterohämorrhagischen E. coli (EHEC) |

dürfen nur mit Zustimmung des Gesundheitsamtes und unter Beachtung der gegenüber dem Ausscheider und der Gemeinschaftseinrichtung verfügten Schutzmaßnahmen die dem Betrieb der Gemeinschaftseinrichtung dienenden Räume betreten, Einrichtungen der Gemeinschaftseinrichtung benutzen und an Veranstaltungen der Gemeinschaftseinrichtung teilnehmen.

(3) Absatz 1 Satz 1 und 2 gilt entsprechend für Personen, in deren Wohngemeinschaft nach ärztlichem Urteil eine Erkrankung an oder ein Verdacht auf

- | | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Cholera | 10. Paratyphus |
| 2. Diphtherie | 11. Pest |
| 3. Enteritis durch enterohämorrhagische E. coli (EHEC) | 12. Poliomyelitis |
| 4. virusbedingtem hämorrhagischem Fieber | 12a. Röteln |
| 5. Haemophilus influenzae Typ b-Meningitis | 13. Shigellose |
| 6. ansteckungsfähiger Lungentuberkulose | 14. Typhus abdominalis |
| 7. Masern | 15. Virushepatitis A oder E |
| 8. Meningokokken-Infektion | 16. Windpocken |
| 9. Mumps | |

aufgetreten ist.

Absender

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und Familie
ZS P _____
Flottenstr. 28 - 42
13407 Berlin

Erklärung zur Arbeitszeit

Ich beabsichtige, ab Beschäftigungsbeginn wie folgt zu arbeiten:

Vollzeit

oder

Teilzeit mit _____ von _____ (Pflicht-) Wochenstunden.

Die Teilzeit ist mit meiner künftigen Führungskraft abgestimmt.
Der Teilzeitantrag wurde bereits gestellt. wird zeitnah gestellt.

Die Teilzeit ist mit meiner künftigen Führungskraft noch nicht abgestimmt.
Dies werde ich unverzüglich nachholen und den Teilzeitantrag zeitnah stellen.

Ergänzende Angaben (nicht erforderlich für Lehrkräfte):

Die Teilzeit soll gleichmäßig auf 5 Arbeitstage wöchentlich verteilt werden.

Die Teilzeit soll auf folgende Wochentage verteilt werden:

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Stunden					

Ich bin damit einverstanden, dass mein Entgelt bereits vor Eingang des Teilzeitantrages in der Personalstelle entsprechend meinen obigen Angaben angepasst wird, um eine Überzahlung zu vermeiden. Sollte ich doch nicht in Teilzeit arbeiten, informiere ich die Personalstelle unverzüglich. Mein Entgelt wird dann schnellstmöglich angepasst.

Mir ist bekannt, dass diese Erklärung den erforderlichen Teilzeitantrag nicht ersetzt.

Ort

Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Fragebogen zur Sozialversicherung*

für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte sowie Studierende



Bitte beachten Sie:

Der Fragebogen dient als *interne* Arbeitshilfe für Unternehmen, um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen zu können. Zur Mitteilung der hierfür notwendigen Angaben sind Sie gesetzlich verpflichtet. Bitte reichen Sie den Fragebogen deshalb ausgefüllt bei Ihrem Arbeitgeber ein. Bei Fragen zu den einzelnen Abfragefeldern wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeber. Grundsätzliche Fragen zur geringfügigen Beschäftigung beantwortet die Minijob-Zentrale.

1. Persönliche Angaben

Name:

Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Steueridentifikationsnummer:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname:

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Geschlecht:

weiblich

männlich

divers

Staatsangehörigkeit:

2. Status bei Beginn der Beschäftigung

Schüler(in)**

Arbeitnehmer(in) mit sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Student(in)

Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub aufgrund der Hauptbeschäftigung

Schulentlassene(r) mit Berufsausbildungsabsicht

Schulentlassene(r) mit Studienabsicht***

Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit aufgrund der Hauptbeschäftigung

Schulentlassene(r) mit Freiwilligendienstsabsicht****

Beschäftigungsloser Arbeit-/Ausbildungssuchende(r)*****

Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Freiwilligendienstleistender****

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Praktikant(in)

Versorgungsempfänger nach Erreichen einer Altersgrenze

Beamtin/Beamter

Sonstige:

Selbstständige(r)

Angaben über die Meldung als Arbeit- oder Ausbildungssuchender:

Sind Sie zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses beschäftigungslos und bei der Agentur für Arbeit arbeit- oder ausbildungssuchend gemeldet?

ja, bei der Agentur für Arbeit in

mit Leistungsbezug

ohne Leistungsbezug

nein

* Die erforderlichen Angaben können nach Aufruf des Dokuments am PC eingetragen, abgespeichert und ausgedruckt werden.

** Als Schüler gilt jemand für die Dauer des Besuchs allgemeinbildender Schulen (Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, integrierte Gesamtschulen, freie Waldorfschulen, Förderschulen)

*** Zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Als ordentlich Studierende zählen auch Besucher einer Fachschule oder Berufsfachschule.

**** Freiwilligendienste sind z. B. der Bundesfreiwilligendienst, der freiwillige Wehrdienst, das freiwillige soziale oder ökologische Jahr.

***** Bitte die weiteren Angaben über die Meldung als Arbeit- oder Ausbildungssuchender ausfüllen.

3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

nein (ein Nachweis über die bestehende private Krankenversicherung ist beigelegt)*

ja, bei (Krankenkasse):

Art der Versicherung: Eigene Mitgliedschaft Familienversicherung

*Hinweis für den Arbeitgeber: Der Nachweis ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

4. Weitere Beschäftigungen

a) für geringfügig entlohnte Beschäftigte:

Es besteht/bestehen derzeit ein/mehrere Beschäftigungsverhältnis(se) bei (einem) anderen Arbeitgeber(n)

nein

ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse*	Die weitere Beschäftigung ist/war	Arbeitszeit je Woche
1.		geringfügig entlohnt mit Eigenanteil zur RV ohne Eigenanteil zur RV mehr als geringfügig entlohnt	
2.		geringfügig entlohnt mit Eigenanteil zur RV ohne Eigenanteil zur RV mehr als geringfügig entlohnt	

* Angabe freiwillig

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 556 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen (siehe 5.). Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung des Eigenanteils zur Rentenversicherung Abstand zu nehmen. Sofern neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-)Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, wird die (Haupt-)Beschäftigung nicht mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammengerechnet. In diesen Fällen ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen – für mehr als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer geltenden – Regeln versicherungs- und beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung werden nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen generell versicherungsfrei bleiben.

Wenn keine mehr als geringfügig entlohnte (Haupt-)Beschäftigung vorliegt, ergibt sich bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ein Betrag, der regelmäßig 556 € im Monat übersteigt.

nein

ja

Anmerkung: Ergibt die Addition der Bruttoarbeitsentgelte, dass monatlich regelmäßig 556 € nicht überschritten werden, ist der Arbeitnehmer, sofern er von seinem Befreiungsrecht in der Rentenversicherung Gebrauch macht, beitragsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung.

b) für kurzfristig Beschäftigte (kurzfristiger Minijobber):

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine/mehrere Beschäftigung(en) ausgeübt oder war als Beschäftigungslose(r) arbeit- bzw. ausbildungssuchend gemeldet (vgl. Anmerkung).

nein

ja:

Beginn und Ende der Beschäftigung/Meldung als Arbeit- bzw. Ausbildungssuchende(r)	Monatliches Arbeitsentgelt	Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum	Arbeitgeber mit Adresse* bzw. zuständige Arbeitsagentur	Arbeitszeit je Woche
1.	größer als 556 Euro			
2.	größer als 556 Euro			

Anmerkung: Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung „berufsmäßig“ (vgl. hierzu die Erläuterungen) ausgeübt wird und ihr Entgelt 556 Euro im Monat übersteigt. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

c) Studierende

Es besteht/bestehen derzeit ein/mehrere Beschäftigungsverhältnis(se) bei (einem) anderen Arbeitgeber(n) bzw. eine selbständige Tätigkeit.

nein

ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen/Tätigkeiten aus:

Beginn und Ende der Beschäftigung bzw. Tätigkeit	Arbeitgeber mit Adresse* bzw. Tätigkeitsort	Arbeitszeit je Woche
1.		
2.		
3.		
4.		

d) Beschäftigungen bzw. selbstständige Tätigkeiten im Ausland:

Es besteht derzeit im Ausland ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine selbstständige Tätigkeit.

nein

ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen/Tätigkeiten im Ausland aus (vorliegende Bescheinigung A1 ist beigelegt):

Beginn und Ende der Beschäftigung bzw. Tätigkeit	Arbeitgeber mit Adresse* bzw. Tätigkeitsort
1.	

e) Sonstige Tätigkeiten (Honorarvertrag, Selbständig, Ehrenamt ...) (nur bei Studierenden):

Es werden sonstige Tätigkeiten wahrgenommen (**auch unentgeltlich!**):

nein

ja. Ich übe folgende Beschäftigung/Tätigkeiten aus:

Beginn und Ende der Tätigkeit	Zeitungsfang (Stunden pro Woche)
1.	
2.	

5. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beantragen. Ein Muster des Befreiungsantrages liegt als Anlage bei. In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Achtung: Damit werden keine vollen Ansprüche in der Rentenversicherung erworben.

Nein, ich möchte mich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

Der Arbeitgeber trägt Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung (18,6%). Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen mit seinen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Ja, ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. (Bitte beiliegenden Befreiungsantrag ausfüllen!)

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge. Die einmal beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann nicht rückgängig gemacht werden.

Ich bin Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. Versorgungsempfänger nach Erreichen einer Altersgrenze und rentenversicherungsfrei. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ist deshalb nicht erforderlich.

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben im Fragebogen der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift (Arbeitnehmer)

(bei Minderjährigen zusätzlich Unterschrift d. gesetzlichen Vertreters)

Erläuterungen

zum Fragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte sowie Studierende

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Arbeitnehmer bei der Einzugsstelle anzumelden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer ist seinerseits dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und die entsprechenden Unterlagen vorzulegen (§ 28o SGB IV). Erteilt der Arbeitnehmer diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt er die entsprechenden Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor, begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit Bußgeld belegt werden kann (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Nimmt der Arbeitgeber eine falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vor, drohen unter Umständen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen.

Um solche Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber den Sachverhalt so aufklären, dass er eine korrekte Einordnung des Arbeitnehmers vornehmen kann. Dazu dient dieser Fragebogen. Sie ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung ermöglichen. **Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein.** Der Fragebogen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Damit die Angaben als Dokumentation i. S. d. Beitragsverfahrensverordnung gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt und durch seine Unterschrift bestätigt werden. Der Arbeitgeber ist nach der Beitragsverfahrensverordnung dazu verpflichtet, die Angaben zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Der Fragebogen ersetzt nicht die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten oder den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Die Anmeldung erfolgt durch die Meldung zur Sozialversicherung bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Der Fragebogen dient allein dem internen Gebrauch des Unternehmens bzw. als Nachweis des Unternehmens bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherung (Betriebsprüfung).

zu 1.

Der Arbeitgeber muss in der Meldung zur Sozialversicherung die Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers angeben. Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann, sind die Angabe des Geburtsnamens, -datums, und -orts, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu 2.

Die unter Punkt 2 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III).
2. Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III)
3. Selbstständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
4. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 556 € übersteigt. Dabei gelten für die Prüfung von bestimmten Personengruppen bzw. Fallkonstellationen für die Prüfung der Berufsmäßigkeit folgende Grundsätze:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei kurzfristigen Beschäftigungen,

die neben einer (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden (hierzu gehören auch Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, einen Bundesfreiwilligendienst oder einen freiwilligen Wehrdienst ableisten).

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei kurzfristigen Beschäftigungen

- zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- von ausbildung- oder arbeitssuchenden Beschäftigungslosen, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind,
- während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer (Haupt-)Beschäftigung,
- zwischen Abitur und Freiwilligendienst oder Freiwilligem Wehrdienst (auch wenn anschließend die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),
- während einer im Rahmen einer Hauptbeschäftigung bestehenden Elternzeit.

Berufsmäßigkeit liegt auch vor, wenn die zu beurteilende Beschäftigung zusammen mit Vorbeschäftigungszeiten bzw. Zeiten der Meldung der Arbeit- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Kalenderjahr die Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen übersteigt.

Zur **Berufsmäßigkeit** vgl. auch: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter www.minijob-zentrale.de.

zu 3.

Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-, Familien- oder freiwillige Versicherung). Besteht eine private Krankenversicherung, ist von dem Arbeitnehmer ein entsprechender Nachweis vorzulegen. Der Arbeitgeber hat den Nachweis über die private Krankenversicherung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

zu 4.

Die Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber alle erforderlichen Angaben zu machen, umfasst vor allem die Aufklärung über gleichzeitig ausgeübte weitere Beschäftigungen und Vorbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder ein anderer Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-) Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt diese mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder eines anderen Trägers der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 S. 3 SGB IV). Seit dem 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt jedoch gemäß § 8 Abs. 2 S. 4 SGB IV für den Fall, dass der Arbeitgeber es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Der Fragebogen dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann sie im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt hat. Beruht die falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beispielsweise darauf, dass der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung verschwiegen hat und auf dem Fragebogen bei der Frage nach weiteren Beschäftigungen „nein“ angekreuzt hat, so ist davon auszugehen, dass dem Arbeitgeber weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen wird.

Sofern durch den Arbeitnehmer mitgeteilt wird, dass derzeit eine weitere Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit in einem Mitgliedstaat der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz ausgeübt wird, sind die europarechtlichen Regelungen der Verordnung (EWG) Nr. 883/2004 zu beachten. Hiernach ist festzustellen, ob auf die Erwerbstätigkeiten in Deutschland und im Ausland insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften oder die Rechtsvorschriften des ausländischen Staats anzuwenden sind. Das kann dazu führen, dass für die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gegebenenfalls Beiträge zur Sozialversicherung eines ausländischen Mitgliedstaats der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz zu entrichten sind.

Falls bisher keine Bescheinigung A1 als Nachweis über die anzuwendenden Rechtsvorschriften vorliegt, muss eine Klärung herbeigeführt werden. Ansprechpartner für in Deutschland wohnende Personen ist der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland in Bonn. Wohnt die betroffene Person außerhalb Deutschlands, ist das Verfahren zur Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften bei der zuständigen Behörde des Wohnstaats einzuleiten.

zu 5.

Wirkung der Befreiung

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung beantragen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Der Antrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Ein gestellter Befreiungsantrag ist vom Arbeitgeber mit dem Tag des Eingangs bei ihm zu versehen. Der Antrag ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten, sondern verbleibt in den Entgeltunterlagen des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber meldet die Daten zum Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht an die Minijob-Zentrale im Rahmen des DEÜV-Verfahrens. Sofern die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats widerspricht, wirkt die Befreiung grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung 556 € nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Die einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Versorgungsbezieher nach Erreichen einer Altersgrenze (z.B. Ruhestandsbeamte) sind rentenversicherungsfrei und müssen sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Übergangsrecht

Wird eine vor dem 1. Januar 2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig mit einer nach dem 31. Dezember 2012 geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung die Ausführungen der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de zu beachten.

Erklärung zur Hauptstadtzulage für beamtete Dienstkräfte (Probe/Lebenszeit) und tariflich Beschäftigte

Nach Unterzeichnung an die Personalstelle: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie - Z S P _____ - Flottenstraße 28-42 13407 Berlin	Beschäftigungsdienststelle/Schulnummer/Stellenzeichen <hr/> Telefon (dienstlich oder privat)
Name, Vorname	Geburtsdatum
Personalnummer	E-Mail-Adresse (dienstlich oder privat)

Ich gehöre folgender Beschäftigtengruppe an:

tariflich Beschäftigte/-r (Entgeltgruppe bis E 13 (ohne E 13 Ü), S 18, KR 17).

beamtete Dienstkraft auf Probe/Lebenszeit (bis A 13 mit Amtszulage).

Ich erkläre Folgendes:

Ich möchte ab _____ einen monatlichen **steuerfreien Zuschuss** für ein Firmenticket (Deutschlandticket Job oder VBB-Firmenticket) erhalten. Für die Gewährung des zweckgebundenen Zuschusses habe ich ein Abonnement zum _____ (Datum des Beginns des Abonnements) für folgende Ticketoption abgeschlossen:

VBB-Firmenticket.

Deutschlandticket Job.

Mir ist bekannt, dass das Firmenticketabonnement online über das SenBJF-Kundenportal der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) bis zum 8. des Vormonats abgeschlossen sein muss.

oder

Ich beantrage ab _____ die Hauptstadtzulage allein als monatlichen **steuerpflichtigen Zulagenbetrag**. Ich verzichte auf einen monatlichen steuerfreien Zuschuss für ein Firmenticket.

Mir ist bekannt, dass ein Zuschuss bei späterer (erneuter) Beantragung dann stets steuerpflichtig ist.

Die vorstehende **verbindliche Erklärung** ist **zwingend abzugeben** und dient dazu, die entscheidungserheblichen Informationen für die Gewährung der Hauptstadtzulage, insbesondere des Zuschusses zu einer Firmenticket-Option zu bewerten. Die Abwahl des Zuschusses kann zukünftig nur einmal jährlich mit einem Vorlauf von zwei Monaten erklärt werden.

Entscheiden Sie sich für ein Firmenticket, schließen dieses jedoch nicht innerhalb von drei Monaten nach Einstellungsbeginn ab bzw. weisen den Abschluss nicht gegenüber der Personalstelle nach, so gehen wir davon aus, dass Sie **kein Firmenticket** nutzen möchten. In dem Fall erhalten Sie die Hauptstadtzulage als alleinige Zulage gezahlt. Ein Zuschuss zum Firmenticket wäre dann stets steuerpflichtig.

Mir ist bekannt, dass noch eine Prüfung der Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung der Hauptstadtzulage und der konkreten Höhe des Zuschusses zum Firmenticket durch meine Dienststelle erfolgt.

Mir ist bekannt, dass meine Dienststelle zum Zeitpunkt der Antragstellung entscheidet, ob und in welcher Höhe der Zuschuss zum Firmenticket steuerfrei gewährt werden kann und dass ein zweckgebundener steuerfreier Zuschuss für ein Firmenticket die bei der Einkommensteuerveranlagung als Werbungskosten abzugsfähige Entfernungspauschale mindert (§ 3 Nr. 15 Satz 3 EStG).

Mir ist bekannt, dass die Zahlbarmachung des Zuschusses zu einem Firmenticket von organisatorischen und technischen Vorarbeiten sowie einem bestehenden Firmenticketabonnement mit den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) als Vertragspartner der SenBJF abhängig ist und insoweit gegebenenfalls erst rückwirkend erfolgen kann.

Eine Kündigung bzw. Beendigung meines Abonnements kann nur per E-Mail unter Angabe von

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Personalnummer
- Vertragsnummer bei der BVG
- Kündigungszeitpunkt

an firmenticket@senbjf.berlin.de erfolgen.

Das Merkblatt „Hauptstadtzulage und Zuschuss zu den Kosten für ein Firmenticket (Stand 05/2025)“ habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift Antragsteller/-in

Überweisung vermögenswirksamer Leistungen

Name, Vorname
Beschäftigungsbehörde und Stellenzeichen

Telefon (dienstlich)
Personalnummer

Mögliche Kombinationen: nur A, nur B, A und B zusammen, oder nur C!

<input type="checkbox"/> Überweisung vermögenswirksamer Leistungen (Arbeitgeberleistung - zugleich auch Dienstherrn-Leistung - und/oder Eigenleistungen) auf einen neuen Vertrag
<input type="checkbox"/> Änderung von Angaben bereits bestehender Verträge oder Mitteilung des letzten Überweisungs-termins (Auflösung)

Angaben zur Höhe und Ausführung der Überweisungen

A <input type="checkbox"/> Ich bitte, die monatliche <u>Arbeitgeberleistung</u> für den genannten Vertrag zu gewähren und zu überweisen:
ab <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr
Wenn bekannt! Die letzte Überweisung soll stattfinden mit den Bezügen für: <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr

Angaben zum Institut/Unternehmen, bei dem vermögenswirksame Leistungen angelegt werden sollen, sowie Angaben zur Anlageform
Name und Anschrift des Anlageinstituts/-unternehmens
Vertragsnummer
Anlageform (z.B. Bausparvertrag)

B <input type="checkbox"/> Bitte überweisen Sie <u>Eigenleistungen</u> von meinen Bezügen auf den genannten Vertrag:
<input type="text"/> monatlich <input type="text"/> vierteljährlich <input type="text"/> jährlich
in folgender Höhe <input type="text"/> Euro
Die erste Überweisung soll stattfinden von den Bezügen für: <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr
Wenn bekannt! Die letzte Überweisung soll stattfinden von den Bezügen für: <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr

Angaben zur Bankverbindung des Instituts/Unternehmens
Name des Kreditinstituts
IBAN (22 Stellen)
<input type="text"/>
BIC (8-11 Stellen)
<input type="text"/>

<input type="checkbox"/> Ich möchte für den genannten Vertrag eine <u>einmalige Eigenleistung</u> erbringen, und zwar in Höhe von <input type="text"/> Euro
Termin für die Überweisung der einmaligen Eigenleistung von den Bezügen für: <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr

<input type="checkbox"/> Bei Anlagen zum Wohnungsbau oder zur <u>Entschuldung von Wohneigentum nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des 5. VermBG:</u>
Bitte überweisen Sie die vermögenswirksamen Leistungen auf mein Gehaltskonto. Die Bestätigung des Gläubigers, dass die Anlage die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, ist beigelegt.

C <u>Arbeitgeberleistung + Eigenleistung</u>
<input type="checkbox"/> Als Gesamtbetrag lege ich auf den genannten Vertrag an: in folgender Höhe monatlich <input type="text"/> Euro
Die erste Überweisung soll stattfinden mit und von den Bezügen für: <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr
Wenn bekannt! Die letzte Überweisung soll stattfinden mit und von den Bezügen für: <input type="text"/> <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr

Die auf der Folgeseite abgedruckte "Erklärung zum Antrag" ist Bestandteil dieses Antrags und wird mit der Unterschrift abgegeben.

Datum:

Eigenhändige Unterschrift:

Wichtig! Bitte legen Sie diesem Antrag eine Kopie des Vertrages bzw. eine bereits für den Arbeitgeber gefertigte Bescheinigung des Institutes/Unternehmens bei! Für die rechtzeitige Ausführung der Überweisung von Eigenleistungen reichen Sie bitte Ihren Antrag **spätestens sechs Wochen vor dem (ersten) Ausführungstermin** bei Ihrem Personalservice ein!

Erklärung zum Antrag

Bei einer Änderung der Höhe der vermögenswirksamen Arbeitgeber-/Dienstherrn-Leistung bin ich damit einverstanden, dass der Gesamtbetrag der vermögenswirksamen Anlage (Gesamtabzug) unverändert bleibt und damit ggf. die Höhe der Eigenleistung entsprechend angepasst wird.

Mir ist bekannt, dass die Festsetzung einer ggf. zustehenden Arbeitnehmer-Sparzulage jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres auf einen von mir zu stellenden Antrag durch das Finanzamt erfolgt, das für die Besteuerung nach dem Einkommen zuständig ist (§ 14 Abs. 1 und 4 des 5. VermBG). (Die Auszahlung der Arbeitnehmer-Sparzulage wird im Allgemeinen erst nach Ablauf der für die jeweilige Anlageart vorgeschriebenen Sperrfrist bzw. sonstigen Fristen vorgenommen.)

Mir ist bekannt, dass die vermögenswirksame Arbeitgeber-/Dienstherrn-Leistung monatlich gewährt wird. Sollte der von mir abgeschlossene Vertrag über die vermögenswirksame Anlage vom monatlichen Überweisungsmodus abweichen (vierteljährliche oder jährliche Zahlungsvereinbarung), muss der Vertrag eine laufende monatliche Zahlung zulassen (d.h., er muss auch für eine monatlich zu überweisende Zahlung aufnahmefähig sein), damit der volle Anspruch auf die Zahlung vermögenswirksamer Arbeitgeber-/Dienstherrn-Leistungen gewahrt bleibt.

Sofern bei Anlagen zum Wohnungsbau die Arbeitgeberleistung direkt auf das Gehaltskonto überwiesen wird: Mir ist bekannt, dass ich verpflichtet bin, das Auslaufen der vermögenswirksamen Leistung anzuzeigen sowie auf Anforderung Nachweise über die zweckentsprechende Verwendung vorzulegen.

Ich bevollmächtige das o.g. Institut/Unternehmen unwiderruflich, Beträge, die vom Land Berlin zurückgefordert werden, weil sie ohne Vorliegen der Voraussetzungen als vermögenswirksame Anlage überwiesen wurden, dem Land Berlin zurück zu überweisen. Diese Vollmacht gilt über meinen Tod hinaus.

Sofern der letzte Überweisungstermin beim Abschluss des Vertrags noch nicht feststeht, verpflichte ich mich, die Beendigung der vermögenswirksamen Anlage (letzter Überweisungstermin) dem Personalservice nach dem bekannt werden unverzüglich anzuzeigen.

Weitere Informationen!

Weitere Informationen, z.B. welche Anlageformen in Betracht kommen, können Sie dem Informationsblatt "Vermögenswirksame Leistungen" entnehmen. Bitte fragen Sie im Zweifel bei Ihrem Personalservice nach.

nur von der Dienststelle auszufüllen:

Behördenname – Stempel – Gesch.-Z.- ggf. Anschrift	Datum
	Telefon

An die Beschäftigte/den Beschäftigten

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

Ihrem Antrag auf Überweisung vermögenswirksamer Leistungen wird entsprochen.

Ab _____ wird Ihnen monatlich eine vermögenswirksame Arbeitgeber-/Dienstherrn-Leistung gewährt, deren Höhe Sie Ihrem Gehaltsnachweis entnehmen können.

Ihrem Wunsch entsprechend wird die Überweisung von Teilen des Arbeitslohns und/oder der vermögenswirksamen Arbeitgeber-/Dienstherrn-Leistung auf den umseitig genannten Vertrag zum durchgeführt/geändert/aufgehoben.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

**Antrag für die Geltendmachung der Beitragszuschüsse zur Kranken- und
Pflegeversicherung gemäß § 257 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)
und § 61 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI)**

für den Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V

für den Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 SGB XI

1 Angaben zur Person

Frau/Herr/keine Bezeichnung

Name, Vorname

Geburtsdatum

private Anschrift

Personalnummer

Beschäftigungsdienststelle

Neben der Beschäftigung beim Land Berlin besteht noch eine weitere

abhängige Beschäftigung: nein ja

selbständige Erwerbstätigkeit: nein ja

Wenn ja, dann bitte Unterlagen beifügen.

2 Angaben zu den Familienangehörigen

Ehepartner/in oder Lebenspartner/in (nach § 1 Absatz 1 Lebenspartnerschaftsgesetz)

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

Erstes Kind

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

Zweites Kind

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

Drittes Kind

Name, Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

Bei weiteren Kindern, ergänzen Sie die Angaben bitte auf einem separaten Dokument.

3 Einkommensverhältnisse der Familienangehörigen

- a) Mein/e Ehepartner/Ehepartnerin, mein/e Lebenspartner/Lebenspartnerin, mein(e)/sein(e) /ihr(e) Kind(er) hat/haben ein Gesamteinkommen, das regelmäßig im Monat den siebten Teil (1/7) der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) überschreitet, oder als geringfügig Beschäftigte/r nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV (geringfügig entlohnte Beschäftigung) beziehungsweise § 8a SGB IV (geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten) ein Gesamteinkommen, das den Grenzbetrag von gemäß § 8 Absatz 1a SGB IV (Minijob) monatlich überschreitet:

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

wenn ja: Zeitraum von - bis

Erstes Kind

nein ja

wenn ja: Zeitraum von - bis

Zweites Kind

nein ja

wenn ja: Zeitraum von - bis

Drittes Kind

nein ja

wenn ja: Zeitraum von - bis

Bei weiteren Kindern ergänzen Sie die Angaben bitte auf einem separaten Dokument.

- b) **Nur ausfüllen, wenn** unter Nummer 3 a) mindestens ein mit dem/der Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin verwandtes Kind aufgeführt ist **und** der/die Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung/Pflegeversicherung versichert ist.

Das Gesamteinkommen des/der Ehepartners/Ehepartnerin oder Lebenspartners/Lebenspartnerin übersteigt regelmäßig im Monat den zwölften Teil (1/12) der Jahresarbeitsentgeltgrenze und ist regelmäßig höher als **mein** Gesamteinkommen.

nein

ja

d) Ich habe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe/Heilfürsorge.

nein ja

e) Mir sind Ruhegehalt oder ähnliche Bezüge bewilligt worden und ich habe Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen.

nein ja

f) Ich habe Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder ähnliche Bezüge und habe darüber hinaus Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt/bewilligt erhalten.

nein ja

Falls ja zu Nummer 4 d) bis 4 f):

Der Nachweis der Versorgungs- und der Beihilfestelle ist beizufügen.

Hinweis:

Der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung von beihilfeberechtigten Beschäftigten beträgt nur die Hälfte des regulären Beitragssatzes (§ 55 Absatz 1 Satz 2 SGB XI).

5 Angaben zum Versicherungsverhältnis

Ich bin freiwillig (gesetzlich) versichert bei:

Name der Krankenkasse

Anschrift der Krankenkasse

Ich bin - mit meinen unter Nummer 2 aufgeführten Angehörigen - privat kranken- und pflegeversichert bei folgender Kranken- und Pflegeversicherung:

Bezeichnung der Kranken- und Pflegeversicherung:

Anschrift Kranken- und Pflegeversicherung:

Die Bescheinigung(en) der privaten Krankenversicherung(en) und Pflegeversicherung(en) über die versicherten Personen sowie über die Höhe des von Ihnen gezahlten Beitrages (ausgestellt auf die einzelnen Versicherten) und über die Art der Ihnen sowie Ihren Angehörigen zustehenden Versicherungsleistungen sind beizufügen. Jeweils nach Ablauf von drei Jahren sind die Bescheinigung der Krankenversicherung gemäß § 257 SGB V und der Pflegeversicherung gemäß § 61 SGB XI einzureichen.

6 Nur ausfüllen, wenn Angehörige nicht zusammen mit Ihnen, sondern aufgrund eigenen Rechts versichert sind

Mein/e Ehepartner/Ehepartnerin, mein/e Lebenspartner/Lebenspartnerin,
mein(e)/sein(e)/ihr(e) Kind(er) sind

in der gesetzlichen Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Bezeichnung der Krankenkasse und Anschrift:

a) auf Grund eines eigenen Beschäftigungsverhältnisses pflichtversichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

b) während eines eigenen Beschäftigungsverhältnisses freiwillig versichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

c) ohne eigenes Beschäftigungsverhältnis freiwillig versichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

wenn ja:

Der monatliche Krankenversicherungsbetrag beträgt:

Der monatliche Pflegeversicherungsbeitrag beträgt:

Zeitraum:

Kinder

nein ja

wenn ja:

Der monatliche Krankenversicherungsbetrag beträgt:

Der monatliche Pflegeversicherungsbeitrag beträgt:

Zeitraum:

- d) auf Grund sonstigen Recht (z. B. im Studium oder Praktikum) pflichtversichert oder freiwillig versichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

- e) als Empfänger einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

- f) als Empfänger einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

bei einem privaten Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsunternehmen

- g) auf Grund eines eigenen Beschäftigungsverhältnisses pflichtversichert.

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

- h) ohne eigenes Beschäftigungsverhältnis freiwillig versichert.

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

wenn ja:

Der monatliche Krankenversicherungsbetrag beträgt:

Der monatliche Pflegeversicherungsbeitrag beträgt:

Zeitraum:

Kinder

nein ja

wenn ja:

Der monatliche Krankenversicherungsbetrag beträgt:

Der monatliche Pflegeversicherungsbeitrag beträgt:

Zeitraum:

- i) als Empfänger einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung versichert

Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin

nein ja

Kinder

nein ja

Bei Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsunternehmen legen Sie bitte folgende Bescheinigungen bei:

1. Bescheinigungen der Kranken- und Pflegeversicherungsunternehmen über die versicherten Personen sowie über die Höhe des von mir tatsächlich gezahlten Beitrages (aufgeteilt auf die einzelnen Versicherten).
2. Bescheinigungen der Krankenkasse(n)/Krankenversicherung(en) über die Art der meinem/meiner Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebenspartner/Lebenspartnerin, meinem(en), seinem(en)/ ihrem/en Kind(er/n) zustehenden Versicherungsleistungen. Soweit die Versicherung bei einem anderen Kranken- und Pflegeversicherungsunternehmen als die nach Nummer 5 besteht, füge ich die Bescheinigung dieses Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsunternehmens gemäß § 257 SGB V/§ 61 SGB XI bei.

Mir ist bekannt, dass ich Änderungen in den von mir angegebenen Versicherungen, die bei der Bemessung des Zuschusses berücksichtigt worden sind, unverzüglich anzuzeigen habe. Zum Beispiel: Ausscheiden aus der Krankenversicherung, Wechsel der Krankenversicherung sowie Änderungen hinsichtlich der tatsächlichen Höhe der Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge - insbesondere Erhöhungen, Nachzahlungen, Erstattungen und gegebenenfalls Stundungen von Beiträgen.

Datum

Unterschrift der/des Beschäftigten/beschäftigten Person

Merkblatt

über die Schweigepflicht nach § 3 Abs. 2 TV-L

1. Umfang der Schweigepflicht

Die Schweigepflicht umfasst nicht nur die Pflicht, die der Geheimhaltung unterliegenden Angelegenheiten keinem Dritten unbefugt mitzuteilen, sie beinhaltet auch, dass die bzw. der Beschäftigte eine Unbefugte bzw. einen Unbefugten nicht in geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen und dgl. einsehen lässt. Die Schweigepflicht besteht gegenüber jedermann, der nicht dienstlich in der Verwaltung oder in dem Betrieb mit der Angelegenheit betraut ist, also auch gegenüber Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, welche die der Schweigepflicht unterliegende Sache nicht bearbeiten. Sie erstreckt sich insbesondere auf alle nicht zur Verwaltung gehörenden Personen, die Familienangehörigen und die Vertreter der Presse und des Rundfunks (Hörfunk und Fernsehen). Wer Vertretern der Presse und des Rundfunks Auskunft geben darf, wird durch besondere Regelung bestimmt.

Verschwiegenheit ist über alle Angelegenheiten zu bewahren,

- a) deren Geheimhaltung durch gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften bestimmt, in einer Dienstvereinbarung vorgesehen oder in Verwaltungsvorschriften geregelt oder
- b) deren Geheimhaltung auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist.

Die unter Buchstabe a fallenden Angelegenheiten sind jeder bzw. jedem Beschäftigten aus ihrem bzw. seinem Arbeitsgebiet bekannt. Sollte dies nicht der Fall sein, so ist sie bzw. er verpflichtet, sich hierüber sofort bei ihrem bzw. seinem Dienstvorgesetzten zu informieren.

Die unter Buchstabe b fallenden Angelegenheiten werden der bzw. dem Beschäftigten von Fall zu Fall bekannt gegeben, soweit sie nicht in diesem Merkblatt genannt sind. Zunächst gehören hierzu alle schriftlichen Aufzeichnungen, deren besondere Kennzeichnung auf die Geheimhaltung hinweist, also z. B. durch die Vermerke „Geheim“, „Vertraulich!“, „Streng vertraulich!“, „Verschlossen!“, „Nur für den inneren Dienstgebrauch!“ u. ä.

Diese Vermerke stellen eine schriftliche Anordnung des Arbeitgebers zur Geheimhaltung dar. Die Pflicht zur Verschwiegenheit beginnt schon, sobald ausgesprochen wurde, dass ein solcher Vermerk anzubringen ist. Ob die Vertreterin bzw. der betreffende Vertreter des Arbeitgebers berechtigt war, eine bestimmte Sache als geheim zu bezeichnen, ist von der bzw. dem Beschäftigten nicht zu prüfen. Die Verantwortung dafür trifft immer die bzw. den, die bzw. der die Anordnung gegeben hat. Auch mündlich gegebene Anweisungen, aus denen zweifelsfrei hervorgeht, dass die Angelegenheit der Verschwiegenheit unterliegt, sind in der gleichen Weise zu beachten. Die besonderen Vorschriften über die Behandlung persönlicher oder vertraulicher Schriftstücke sowie über ungeöffnet weiterzuleitende Sendungen sind zu beachten.

2. Angelegenheiten, die stets der Schweigepflicht unterliegen

Auch ohne eine besondere Weisung im Einzelfall unterliegen der Schweigepflicht folgende Angelegenheiten, deren Geheimhaltung für jede Beschäftigte bzw. jeden Beschäftigten hiermit angeordnet wird:

- 2.1 alle persönlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten Dritter, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse;
- 2.2 alle Personalangelegenheiten der im öffentlichen Dienst stehenden Personen und von freien Mitarbeitern;
- 2.3 die Entwürfe von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, mit Ausnahme der Entwürfe, die der Öffentlichkeit (z. B. Diskussionsmaterial) bereits bekannt gegeben worden sind;
- 2.4 die noch nicht schlussgezeichneten Verfügungsentwürfe, auch gegenüber der Empfängerin bzw. dem Empfänger;
- 2.5 alle voneinander abweichenden Ansichten, die nicht nach außen zum Ausdruck gebracht werden dürfen;
- 2.6 Beschlusssentwürfe einschließlich deren Begründungen und Stellungnahmen zu Beschlusssentwürfen, insbesondere Vorlagen für die Sitzungen des Senats, der Bezirksämter und des Rats der Bürgermeister sowie deren Ausschüsse, mit Ausnahme der Entwürfe, die der Öffentlichkeit (z. B. Diskussionsmaterial) bereits bekannt gegeben worden sind;
- 2.7 Kenntnisse über die Geschäftsverteilung (insbesondere Geschäftsverteilungsplan) der Verwaltung und Betriebe sowie deren Abteilungen, Unterabteilungen, Ämter, Referate und sonstigen Organisationseinheiten; unberührt hiervon bleibt die Verpflichtung der bzw. des Beschäftigten, Rat suchenden Bürgerinnen bzw. Bürgern, Antragstellerinnen bzw. Antragstellern und anderen Personen im Einzelfall die für die Bearbeitung einer Angelegenheit zuständige Stelle zu benennen;
- 2.8 Vorgänge aus nicht öffentlichen Sitzungen von Ausschüssen der gesetzgebenden Körperschaften und der Bezirksverordnetenversammlungen;
- 2.9 bevorstehende Personalentscheidungen, auch wenn sie die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten selbst betreffen;
- 2.10 Kenntnisse über beabsichtigte Umgliederungen und Neuorganisation in der Verwaltung und in den Betrieben, sofern sie der Öffentlichkeit noch nicht bekannt sind.

3. Mitteilungen im dienstlichen Verkehr, offenkundige Tatsachen, Schriftverkehr, Telefongespräche

Die Schweigepflicht erstreckt sich nicht auf Mitteilungen im dienstlichen Verkehr an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter die mit der Angelegenheit dienstlich befasst sind, auf offenkundige Tatsachen und auf Tatsachen, die nach ihrer Bedeutung keiner Geheimhaltung bedürfen.

Ist der bzw. dem Beschäftigten nicht bekannt, ob eine Tatsache offenkundig ist oder nach ihrer Bedeutung keiner Geheimhaltung bedarf, hat sie bzw. er sich bei ihrem bzw. seinem Vorgesetzten hierüber zu vergewissern.

Postkarten dürfen keine geheim zu haltenden Angaben und keine Hinweise enthalten, aus denen auf Geheimzuhaltendes geschlossen werden kann.

In Telefongesprächen über Geheimzuhaltendes haben sich die Beteiligten über die Identität der Gesprächspartnerin bzw. des Gesprächspartners zu vergewissern.

4. Wahrnehmung eigener Interessen

Auch bei der Wahrnehmung eigener berechtigter Belange muss die bzw. der Beschäftigte prüfen, ob sie bzw. er dadurch ihre bzw. seine Schweigepflicht verletzen könnte. Dabei muss sie bzw. er bedenken, dass nicht nur über die Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren ist, mit denen sie bzw. er selbst dienstlich befasst ist, sondern auch über solche, die ihr bzw. ihm bei ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit bekannt geworden sind, weil der Schweigepflicht Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes unterliegen.

Auch zur Durchsetzung eigener Forderungen und sonstiger Ansprüche darf die bzw. der Beschäftigte keine Angelegenheiten offenbaren, die der Schweigepflicht unterliegen. Kann sie bzw. er ihre bzw. seine Rechte nur dadurch wahren, dass sie bzw. er der Schweigepflicht unterliegende Angelegenheiten (z. B. gegenüber ihren bzw. seinen Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin) offenbaren muss, hat sie bzw. er bei der Personalstelle zu beantragen, sie bzw. ihn insoweit von der Schweigepflicht zu entbinden.

5. Aussagen vor Gericht, Ausschüssen und Kommissionen

Für Aussagen vor Gericht gelten die besonderen Vorschriften des Prozessrechts über das Zeugnisverweigerungsrecht. Für Aussagen vor Untersuchungsausschüssen, Enquete-Kommissionen und dem Petitionsausschuss des Abgeordnetenhauses von Berlin gelten die für das Verfahren vor diesen Ausschüssen und Kommissionen erlassenen besonderen gesetzlichen Vorschriften. Die Personalstelle erteilt gegebenenfalls nähere Auskünfte, sie ist für die Erteilung von Aussagegenehmigungen zuständig.

6. Schweigepflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Schweigepflicht besteht nicht nur für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr hat die bzw. der Beschäftigte auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

7. Folgen bei Verletzung der Schweigepflicht

Die Verletzung der Schweigepflicht kann einen Straftatbestand erfüllen und dann strafrechtlich verfolgt werden. Ferner können gegebenenfalls dienstrechtliche Sanktionen verhängt werden. Eine Verletzung der Schweigepflicht kann außerdem Schadensersatzansprüche gegen die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten begründen.

8. Mitglieder von Personalvertretungen

Die Rechte der Mitglieder von Personalvertretungen werden durch die Anordnung nicht berührt.

**Merkblatt
über
das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken
und sonstigen Vorteilen durch Beschäftigte
des Landes Berlin**

I. Allgemeines

- (1) Die selbstlose, uneigennützige und auf keinen persönlichen Vorteil bedachte Führung der Dienstgeschäfte ist eine der wesentlichen Grundlagen eines am Wohl der Bevölkerung ausgerichteten öffentlichen Dienstes.
- (2) Beschäftigte, die in Bezug auf ihr Amt oder ihren Beruf Geschenke oder sonstige Vorteile annehmen, gefährden das Vertrauen der Allgemeinheit und ihrer Behörde in ihre Zuverlässigkeit und setzen das Ansehen des öffentlichen Dienstes herab. Sie erwecken zugleich den Verdacht, für Amtshandlungen allgemein käuflich zu sein und sich bei ihren Dienstgeschäften nicht ausschließlich an sachlichen Erwägungen zu orientieren, sondern sich auch von der Rücksicht auf die ihnen zugesagten, gewährten oder von ihnen geforderten Vorteile leiten zu lassen. Dies ist im Interesse einer funktionsgerecht, zweckmäßig und sachlich orientierten Verwaltung auszuschließen.
- (3) Eine Amtsbezogenheit ist nicht innerhalb des dienstlichen Umfeldes bei Aufmerksamkeiten gegeben, die üblicherweise unter Beschäftigten aus persönlichen Anlässen ausgetauscht werden (zum Beispiel Blumenstrauß zu Geburtstagen).

II. Dienstrechtliche Bestimmungen

- (1) Nach § 42 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) dürfen Beamtinnen und Beamte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, keine Belohnungen, Geschenke und sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung ihres gegenwärtigen oder letzten Dienstherrn (§ 42 Absatz 1 Satz 2 BeamStG). Nach § 10 Satz 1 des Richtergesetzes des Landes Berlin (RiGBln) gilt § 42 BeamStG für Berliner Richterinnen und Richter entsprechend. Nach § 51 Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) entscheidet über Ausnahmen nach § 42 Absatz 1 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes die gegenwärtige oder letzte oberste Dienstbehörde. Die Befugnis kann auf die Dienstbehörde oder die oder den Dienstvorgesetzten übertragen werden (§ 51 Absatz 1 Satz 2 LBG).
- (2) Nichtbeamtete Beschäftigte dürfen Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile („Provisionen oder sonstige Vergünstigungen“) von Dritten in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen; sie haben entsprechende Angebote unverzüglich und unaufgefordert dem Arbeitgeber mitzuteilen.
- (3) Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile umfassen – auch geringwertige – Vorteile aller Art (Geld- und Sach- sowie sonstige Leistungen, beispielsweise Freikarten für Messen, Sportveranstaltungen, Filmaufführungen, Events, Einladungen mit Bewirtung, Vermittlung von Einkaufsmöglichkeiten zu Vorzugspreisen, selbst Aufmerksamkeiten wie Kugelschreiber, Kalender und Werbeträger).

- (4) Nach Abschnitt VI. Absatz 2 Buchstabe b der Ausführungsvorschriften über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (AV Belohnungen und Geschenke – AV BuG) bestehen lediglich die Behördenleitung betreffend (vgl. Abschnitt I. Nr. 1.2) grundsätzlich keine Bedenken bzgl. der allgemeinen Zustimmungserklärung durch die zuständige Stelle zur Annahme von Frei- und Eintrittskarten, kostenlosem Besuch von Sportveranstaltungen oder kulturellen Veranstaltungen im Rahmen gesellschaftlicher Gepflogenheiten.
- (5) Auf die dazu ergangenen Ausführungsvorschriften vom 12. August 2020 (ABl. S. 4633) wird ergänzend hingewiesen.
- (6) Es gilt grundsätzlich das Verbot der Annahme. Die Zustimmung zur Annahme stellt eine Ausnahme dar und ist nur in einem eng begrenzten Umfang zulässig. Es steht im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Stelle, diese Zustimmung auch nur unter Auflagen zu erteilen.
- (7) Von der obersten Dienstbehörde können ergänzende oder weitergehende Anordnungen getroffen werden. Auch kann diese der Annahme von bestimmten, nicht beanstandungswürdigen Geschenken allgemein zustimmen. Soweit die Entscheidungsbefugnis an die Dienstbehörde oder die oder den Dienstvorgesetzten übertragen wurde, können auch diese bestimmten Annahmen allgemein zustimmen.
- (8) Angebote von nicht allgemein zugelassenen Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen sind in jedem Fall der zuständigen Stelle mitzuteilen.
- (9) Zur Annahme von Vorteilen, denen nicht allgemein zugestimmt wurde, bedarf es eines Antrags an die zuständige Stelle. Hierbei sind von der bzw. dem Beschäftigten alle maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen. Eine bloße Anzeige oder ein Hinweis, bspw. im Zusammenhang mit einem Reisekostenantrag, ist nicht ausreichend.
- (10) Bitte informieren Sie sich bei Ihrer Büroleitung über die für Ihre Dienststelle getroffenen Regelungen und Entscheidungszuständigkeiten.**

III. Folgen der Annahme von Vorteilen ohne Zustimmung

3.1 Beamten- und arbeitsrechtliche Folgen

3.1.1 Beamtenrechtliche Folgen

- (1) Ein schuldhafter Verstoß gegen die Vorschrift des § 42 BeamtStG stellt bei Beamtinnen und Beamten ein Dienstvergehen dar (§ 47 Absatz 1 BeamtStG).
- (2) Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder sonstigen früheren Beamtinnen und früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen verstoßen (§ 47 Absatz 2 BeamtStG).
- (3) Unabhängig von einem Strafverfahren wird in der Regel ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Es drohen disziplinarische Maßnahmen bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten bis zur Aberkennung des Ruhegehalts.
- (4) Wird eine Beamtin oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch ein deutsches Gericht wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder wegen einer Tat, die sich auf eine Diensthandlung im Hauptamt bezieht, wegen

Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten verurteilt, endet das Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils (§ 24 Absatz 1 BeamStG).

- (5) Im Übrigen ist das aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens Erlangte auf Verlangen des Dienstherrn nach § 42 Absatz 2 BeamStG herauszugeben, soweit nicht die Einziehung von Taterträgen angeordnet worden ist oder es auf andere Weise auf den Staat übergegangen ist.

3.1.2 Arbeitsrechtliche Folgen

- (1) Die Missachtung der sich aus den Tarifvorschriften und sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften ergebenden Verpflichtungen stellt eine Arbeitspflichtverletzung dar, die je nach den Umständen des Einzelfalles eine ordentliche oder außerordentliche (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann.
- (2) Darüber hinaus haften Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende für den durch die rechtswidrige und schuldhafte Tat entstandenen Schaden.

3.2 Strafrechtliche Folgen

- (1) Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der für die Dienstausübung einen Vorteil für sich oder eine dritte Person fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, erfüllt den Tatbestand der Vorteilsannahme, die nach § 331 des Strafgesetzbuches (StGB) mit Geld- oder Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren bestraft wird. Der Nachweis einer bestimmten Amtshandlung als „Gegenleistung“ ist für eine Verurteilung wegen Vorteilsannahme nicht erforderlich.
- (2) Enthält die Handlung, für die die Beamtin oder der Beamte einen Vorteil für sich oder eine dritte Person fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, zusätzlich eine Verletzung ihrer oder seiner Dienstpflichten, ist der Tatbestand der Bestechlichkeit gegeben, für die § 332 StGB eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren androht; bereits der Versuch ist strafbar. In besonders schweren Fällen der Bestechlichkeit droht eine Freiheitsstrafe von bis zu zehn Jahren (§ 335 StGB).
- (3) Daneben macht sich die oder der Vorgesetzte, die oder der unterstellte Beschäftigte zu einer rechtswidrigen Tat im Amt verleitet, nach § 357 StGB strafbar.
- (4) Die Strafbarkeit betrifft Amtsträgerinnen oder Amtsträger und für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete (§ 11 StGB). Soweit Beschäftigte oder Auszubildende dazu bestellt sind, Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrzunehmen, sind sie Beamtinnen und Beamten im Sinne des Strafrechts gleichgestellt. Sie werden daher, wenn sie für dienstliche Handlungen Vorteile annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, ebenso wie Beamtinnen und Beamte nach §§ 331 und 332 StGB bestraft. Den Beamtinnen und Beamten strafrechtlich gleichgestellt sind ferner die Beschäftigten sowie die Auszubildenden, die nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten förmlich verpflichtet worden sind.
- (5) Die Vorteilsgeberin oder der Vorteilsgeber wird nach den §§ 333, 334 und 335 StGB (Vorteilsgewährung/Bestechung) bestraft.
- (6) Bei Freiheitsstrafen von mindestens sechs Monaten wegen einer Straftat u. a. nach §§ 332, 335 und 357 StGB kann das Gericht nach § 358 StGB die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, aberkennen.
- (7) Eine Zustimmung zur Annahme von Vorteilen nach § 42 BeamStG durch die zuständige Behörde schließt die Strafbarkeit nicht aus. Dies gilt soweit die Zustimmung durch

unrichtige oder unvollständige Angaben erschlichen wurde, in Fällen der Bestechlichkeit nach § 332 StGB und bei der Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat nach § 357 StGB.

IV. Wortlaut der Vorschriften

§ 24 BeamStG – Verlust der Beamtenrechte

(1) Wenn eine Beamtin oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch das Urteil eines deutschen Gerichts

1. wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder
2. wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat und Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates, Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit oder, soweit sich die Tat auf eine Diensthandlung im Hauptamt bezieht, Bestechlichkeit, strafbar ist, zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten

verurteilt wird, endet das Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils. Entsprechendes gilt, wenn die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter aberkannt wird oder wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nach Artikel 18 des Grundgesetzes ein Grundrecht verwirkt hat.

(2) ...

§ 42 BeamStG – Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

(1) Beamtinnen und Beamte dürfen, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung ihres gegenwärtigen oder letzten Dienstherrn.

(2) Wer gegen das in Absatz 1 genannte Verbot verstößt, hat das aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens Erlangte auf Verlangen dem Dienstherrn herauszugeben, soweit nicht die Einziehung von Taterträgen angeordnet worden oder es auf andere Weise auf den Staat übergegangen ist.

§ 47 BeamStG – Nichterfüllung von Pflichten

(1) Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Ein Verhalten außerhalb des Dienstes ist nur dann ein Dienstvergehen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.

(2) Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder früheren Beamtinnen mit Versorgungsbezügen und früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigen oder an Bestrebungen teilnehmen, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland zu beeinträchtigen, oder wenn sie schuldhaft gegen die in den §§ 37, 41 und 42 bestimmten Pflichten verstoßen. Bei sonstigen früheren Beamtinnen und früheren Beamten gilt es als Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft gegen die in den §§ 37, 41 und 42 bestimmten Pflichten verstoßen. Für Beamtinnen und Beamte nach den Sätzen 1 und 2 können durch Landesrecht weitere Handlungen festgelegt werden, die als Dienstvergehen gelten.

(3) Das Nähere über die Verfolgung von Dienstvergehen regeln die Disziplinar Gesetze.

§ 51 LBG – Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

(1) Über Ausnahmen nach § 42 Absatz 1 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes entscheidet die gegenwärtige oder letzte oberste Dienstbehörde. Die Befugnis kann auf die Dienstbehörde oder die oder den Dienstvorsetzten übertragen werden.

(2) Für den Umfang des Herausgabeanspruchs nach § 42 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung entsprechend. Die Herausgabepflicht nach Satz 1

umfasst auch die Pflicht, Auskunft über Art, Umfang und Verbleib des Erlangten zu geben.

§ 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) ...

§ 11 StGB – Personen- und Sachbegriffe

(1) Im Sinne dieses Gesetzes ist

1. Angehöriger:

wer zu den folgenden Personen gehört:

a) Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, der Ehegatte, der Lebenspartner, der Verlobte, Geschwister, Ehegatten oder Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Ehegatten oder Lebenspartner, und zwar auch dann, wenn die Ehe oder die Lebenspartnerschaft, welche die Beziehung begründet hat, nicht mehr besteht oder wenn die Verwandtschaft oder Schwägerschaft erloschen ist,

b) Pflegeeltern und Pflegekinder;

2. Amtsträger:

wer nach deutschem Recht

a) Beamter oder Richter ist,

b) in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis steht oder

c) sonst dazu bestellt ist, bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform wahrzunehmen;

2a. Europäischer Amtsträger:

wer

a) Mitglied der Europäischen Kommission, der Europäischen Zentralbank, des Rechnungshofs oder eines Gerichts der Europäischen Union ist,

b) Beamter oder sonstiger Bediensteter der Europäischen Union oder einer auf der Grundlage des Rechts der Europäischen Union geschaffenen Einrichtung ist oder

c) mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Europäischen Union oder von Aufgaben einer auf der Grundlage des Rechts der Europäischen Union geschaffenen Einrichtung beauftragt ist;

3. Richter:

wer nach deutschem Recht Berufsrichter oder ehrenamtlicher Richter ist;

4. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter:

wer, ohne Amtsträger zu sein,

a) bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, oder

b) bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, Betrieb oder Unternehmen, die für eine Behörde oder für eine sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen,

beschäftigt oder für sie tätig und auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet ist;

5. ...

§ 331 StGB - Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger, ein Europäischer Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausbübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ein Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

§ 332 StGB - Bestechlichkeit

(1) Ein Amtsträger, ein Europäischer Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.

(2) Ein Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,

1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,
2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

§ 333 StGB - Vorteilsgewährung

(1) Wer einem Amtsträger, einem Europäischer Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausbübung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer einem Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme des Vorteils durch den Empfänger vorher genehmigt hat oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt.

§ 334 StGB – Bestechung

(1) Wer einem Amtsträger, einem Europäischer Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als

Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

(2) Wer einem Richter, Mitglied eines Gerichts der Europäischen Union oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung

1. vorgenommen und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder
2. künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzen würde,

wird in den Fällen der Nummer 1 mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in den Fällen der Nummer 2 mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung anbietet, verspricht oder gewährt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er den anderen zu bestimmen versucht, dass dieser

1. bei der Handlung seine Pflichten verletzt oder,
2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei der Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen lässt.

§ 335 StGB – Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung

(1) In besonders schweren Fällen wird

1. eine Tat nach
 - a) § 332 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, und
 - b) § 334 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3,mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren und
2. eine Tat nach § 332 Abs. 2, auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren

bestraft.

(2) Ein besonders schwerer Fall im Sinne des Absatzes 1 liegt in der Regel vor, wenn

1. die Tat sich auf einen Vorteil großen Ausmaßes bezieht,
2. der Täter fortgesetzt Vorteile annimmt, die er als Gegenleistung dafür gefordert hat, dass er eine Diensthandlung künftig vornehme, oder
3. der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.

§ 357 StGB – Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat

(1) Ein Vorgesetzter, welcher seine Untergebenen zu einer rechtswidrigen Tat im Amt verleitet oder zu verleiten unternimmt oder eine solche rechtswidrige Tat seiner Untergebenen geschehen lässt, hat die für diese rechtswidrige Tat angedrohte Strafe verwirkt.

(2) Dieselbe Bestimmung findet auf einen Amtsträger Anwendung, welchem eine Aufsicht oder Kontrolle über die Dienstgeschäfte eines anderen Amtsträgers übertragen ist, sofern die von diesem letzteren Amtsträger begangene rechtswidrige Tat die zur Aufsicht oder Kontrolle gehörenden Geschäfte betrifft.

§ 358 StGB - Nebenfolgen

Neben einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer Straftat nach den §§ 332, 335, 339, 340, 343, 344, 345 Abs. 1 und 3, §§ 348, 352 bis 353b Abs. 1, §§ 355 und 357 kann das Gericht die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden (§ 45 Abs. 2), aberkennen.



Ihr Personalservice

Informationen zu vermögenswirksamen Leistungen

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

mit diesem Schreiben erhalten Sie Informationen zu dem Thema **Vermögensbildung mit vermögenswirksamen Leistungen**.

Als Anlage ist ein Formular (Fin 586) beigelegt, mit dem Sie die Überweisung vermögenswirksamer Leistungen bei Ihrem Personalservice beantragen können.

I. Vermögenswirksame Leistungen

In § 2 Abs. 1 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz - **5. VermBG**) heißt es: "Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt ...". Vermögenswirksame Leistungen können danach nur Leistungen sein, die Ihr Arbeitgeber von Ihrem Arbeitslohn einbehält und auf eine von Ihnen abgeschlossene Anlage (das können auch mehrere Anlagen sein) überweist. Geldleistungen, die Sie vermögenswirksam anlegen möchten, können bestehen aus

a) vermögenswirksamen Arbeitgeber-/Dienstherrnleistungen (**Arbeitgeberleistung**)

und/oder

b) der Anlage von Teilen Ihres Arbeitslohns (**Eigenleistung**).

Vermögenswirksame Leistungen können als Sparbeiträge, Aufwendungen oder Beiträge aufgrund der im Gesetz genannten Vertragsarten bzw. Anlageformen angelegt werden, z.B. auf einen Bausparvertrag. Das Sparen vermögenswirksamer Leistungen in bestimmten Anlageformen wird unter Berücksichtigung von Einkommensgrenzen mit einer **Arbeitnehmer-Sparzulage** staatlich gefördert.

II. Höhe der Arbeitgeberleistung

Die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung können Sie zusätzlich zu Ihrem Arbeitslohn beanspruchen, sofern die tariflichen bzw. die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die **Höhe** der Arbeitgeberleistung beträgt für...

Beamtinnen/ Beamte	6,65 Euro monatlich¹ ¹ Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 2 Absatz 1 Vermögenswirksame Leistungen-Gesetz - VermLG).
Beamtinnen/ Beamte auf Widerruf	6,65 Euro oder unter bestimmten Voraussetzungen 13,29 Euro monatlich² ² 13,29 Euro erhalten Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungs-dienst dann, wenn deren Anwärterbezüge nebst Familienzuschlag der Stufe 1 einen Betrag von 971,45 Euro monatlich nicht erreichen (§ 2 Absatz 2 VermLG).
Arbeitnehmer (Beschäftigte, Ärzte)	6,65 Euro monatlich³ ³ Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten den Teil von 6,65 Euro monatlich, der dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht (§ 23 Absatz 1 TV-L; § 23 TV-L i.d.F.d. TV-L-Forst; § 23 TV – Ärzte).
Auszubildende	13,29 Euro monatlich⁴ ⁴ Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,29 Euro monatlich, wenn sie diesen Betrag nach Maßgabe des jeweils geltenden Vermögensbildungsgesetzes angelegt haben. Es ist nicht erforderlich, dass das Ausbildungsverhältnis mindestens sechs Monate besteht. (§§ 1 i.V.m. 15 TVA – L BBiG; §§ 1 i.V.m. 15 TVA-L Pflege; § 15 TVA-L BBiG i.d.F. des TVA-L-Forst).
Praktikanten, Volontäre	13,29 Euro monatlich⁵ ⁵ Praktikantinnen/Praktikanten haben unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich (§§ 1 i.V.m. 13 TV Prakt – L; Tz 7 der Anlage zum Rundschreiben II Nr. 82/2012 i.d.F. des Rundschreibens II Nr. 63/2013).

Hinweis: Die Arbeitgeberleistung ist steuer- und ggf. sozialversicherungspflichtig, jedoch nicht zusatzversicherungspflichtig.

III. Eigenleistung

Eine Eigenleistung ist der Teil Ihres Arbeitslohns, der direkt für einen Vertrag nach dem 5. VermBG von Ihren Bezügen einbehalten und überwiesen wird. Zusätzlich zur Arbeitgeberleistung kann die Eigenleistung in einer von Ihnen festgelegten Höhe auf einen bestimmten Vertrag überwiesen werden. Sie können eine Eigenleistung aber auch unabhängig von der Arbeitgeberleistung für einen Vertrag erbringen oder gar verschiedene Anlagen mit Eigenleistungen gleichzeitig bedienen.

Beispiel:

monatlich	1. Vertrag	2. Vertrag	Summe aus beiden Verträgen
Arbeitgeberleistung*	6,65 Euro	--	6,65 Euro
Eigenleistung	32,51 Euro	33,33 Euro	65,84 Euro
insgesamt gespart	39,16 Euro	33,33 Euro	72,49 Euro

Die Arbeitgeberleistung wird monatlich nur **einmal** gewährt und kann nur auf einen Vertrag überwiesen werden.

IV. Arbeitnehmer-Sparzulage

Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist eine staatliche Förderung, die Sie für Ihre vermögenswirksam gesparten Arbeitgeber- und Eigenleistungen erhalten können. Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist praktisch eine staatliche "Draufgabe" auf Ihre gesparten vermögenswirksamen Leistungen. Diese Förderung wird für **bestimmte Anlageformen** gewährt (**auf Antrag**) und ist der Höhe nach begrenzt. Die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage ist außerdem daran geknüpft, dass Ihr **Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt**.

Einkommensgrenze

Sie erhalten Arbeitnehmer-Sparzulage, wenn Ihr Einkommen in Abhängigkeit von der Anlagenart die folgenden Grenzen nicht übersteigt (§ 13 Absatz 1 5. VermBG):

Bei nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 sowie Abs. 2 bis 4 des 5. VermBG angelegten vermögenswirksamen Leistungen beträgt die Einkommensgrenze	- für Alleinstehende 20.000 Euro jährlich - für zusammen veranlagte Ehegatten/eingetragene Lebenspartner 40.000 Euro jährlich, bei Einzelveranlagung pro Person 20.000 Euro jährlich
Bei nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 und 5 des 5. VermBG angelegten vermögenswirksamen Leistungen beträgt die Einkommensgrenze	- für Alleinstehende 17.900 Euro jährlich - für zusammen veranlagte Ehegatten/eingetragene Lebenspartner 35.800 Euro jährlich, bei Einzelveranlagung pro Person 17.900 Euro jährlich

Maßgebend für diese Einkommensgrenze ist das zu **versteuernde Einkommen** des jeweiligen Kalenderjahres, in dem die vermögenswirksamen Leistungen angelegt worden sind. Das zu versteuernde Einkommen wird vom Finanzamt im Steuerbescheid festgesetzt. Einen Anhaltspunkt für die Beurteilung, ob Sie diese Einkommensgrenze überschreiten, kann Ihnen daher Ihr letzter Steuerbescheid bieten.

Auszahlung der Arbeitnehmer-Sparzulage

Das Finanzamt setzt die Sparzulage - auf Ihren Antrag - für jedes Jahr nachträglich fest (§ 14 Absatz 4 5. VermBG). Die Antragstellung erfolgt über die Einkommensteuererklärung. Das Institut/Unternehmen, bei dem Sie Ihr Geld angelegt haben, bescheinigt Ihnen, wie hoch die zulagebegünstigten vermögenswirksamen Leistungen sind und wann die Sperrfrist endet. Die Bescheinigung wird Ihnen von Ihrem Institut/Unternehmen ggf. erst **auf Ihre Anforderung** ausgestellt. Diese Bescheinigung müssen Sie Ihrem Antrag auf Arbeitnehmer-Sparzulage beim Finanzamt beilegen. Das Finanzamt zahlt die für den Anlagevertrag

insgesamt festgesetzte Sparzulage **nach dem Ende der Sperrfrist aus**. Das sind meist sechs oder sieben Jahre nach Vertragsabschluss.

Mit dem Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz (AmtshilfeRLUmG) vom 26.06.2013 wurde eine **elektronische** Vermögensbildungsbescheinigung zur Beantragung der Arbeitnehmer-Sparzulage eingeführt (§ 15 5. VermBG). Diese ersetzt die bisherige Beantragung in Papierform. Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Anlageinstitut in die elektronische Datenübermittlung einwilligen und diesem seine Steueridentifikationsnummer mitteilen. Der Zeitpunkt der erstmaligen Anwendung der elektronischen Vermögensbildungsbescheinigung wird durch ein zu veröffentlichendes Schreiben des Bundesfinanzministeriums mitgeteilt. Bis zur Einführung der elektronischen Übermittlung gelten die bisherigen Regelungen für die Beantragung in Papierform weiter (§ 17 Absatz 14 5. VermBG).

Anlageformen und Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. VermBG

Höhe der steuerlichen Förderung (§ 13 Absatz 2 5. VermBG)	Anlageformen	5. VermBG
Anlageformen ohne staatliche Förderung	Kontensparverträge mit einer Bank oder Sparkasse	§ 2 Abs. 1 Nr. 6
	Kapitalversicherungsverträge mit einer Lebensversicherung	§ 2 Abs. 1 Nr. 7
Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage im Förderkorb 1 mit 9%	Anlagen nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz (Bausparverträge)	§ 2 Abs. 1 Nr. 4
	Anlagen zum Wohnungsbau (Erwerb von Bauland, Wohngebäuden, Eigentumswohnungen, etc. sowie zur Rückzahlung von Darlehen – Entschuldung - für diese Vorhaben)	§ 2 Abs. 1 Nr. 5
Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage im Förderkorb 2 mit 20% (sog. Beteiligungen)	Wertpapier- und Vermögensbeteiligungs-Sparverträge (Aktien, Fondsanteile, etc.)	§ 2 Abs. 1 Nr. 1
	Beteiligungs-Verträge (an einer Genossenschaft, die ein Kreditinstitut oder eine Bau- oder Wohnungsgenossenschaft ist)	§ 2 Abs. 1 Nr. 3

Förderkorb 1: Anlagen werden bis zu einem zulagebegünstigten Höchstbetrag von **470,-- Euro** mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage von **9%** gefördert.

Förderkorb 2: Anlagen werden bis zu einem zulagebegünstigten Höchstbetrag von **400,-- Euro** mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage von **20%** gefördert.

Beispiele:

a) Sie sparen 300,-- Euro im Jahr zu Gunsten Ihres Bausparvertrages (Förderkorb 1). Sofern Sie die Einkommensgrenze nicht überschreiten, können Sie auf Antrag bei Ihrem Finanzamt eine Förderung von 9% auf diese 300,-- Euro erhalten. Die Förderung beträgt dann 27,-- Euro.

b) Sie sparen 500,- Euro im Jahr zu Gunsten Ihres Bausparvertrages (Förderkorb 1). Obwohl Sie in einem Jahr mehr als 470,- Euro im Förderkorb 1 gespart haben, so können Sie dennoch nur 9% von 470,- Euro erhalten (zulagebegünstigter Höchstbetrag). Die Förderung beträgt hier höchstens 42,30 Euro.

Schaubild zu den zulagebegünstigten Höchstbeträgen

	Förderkorb 1 z.B. ein Bau-sparvertrag		Förderkorb 2 z.B. ein Wertpapier-Sparvertrag		Gesamtförderung (Förderkorb 1 und Förderkorb 2 zusammen)
zulagebe-günstigter Höchstbetrag	max. 470,- Euro	+	max. 400,- Euro	=	max. 870,- Euro
	x		x		
Prozentsatz der Arbeitnehmer-Sparzulage	9%		20%		
	=		=		
Arbeitnehmer-Sparzulage	42,30 Euro	+	80,00 Euro	=	122,30 Euro

Möchten Sie z.B. **beide** Förderkörbe voll ausschöpfen, dann benötigen Sie gleichzeitig **zwei** Anlagen. Um die maximale Arbeitnehmer-Sparzulage zu erhalten, müssen Sie für die Anlage aus dem Förderkorb 1 jährlich 470,- Euro und für die Anlage aus dem Förderkorb 2 jährlich 400,- Euro vermögenswirksam sparen (vgl. Schaubild).

Besonderheiten bei der Inanspruchnahme der Arbeitnehmer-Sparzulage

Beliebige **eigene Einzahlungen** oder Einzahlungen „Dritter“ auf eine vermögenswirksame Anlage (z.B. von Ihrem eigenen Girokonto auf einen Bausparvertrag) sind zwar häufig möglich, aber nur **vom Arbeitgeber direkt** überwiesene Beträge stellen vermögenswirksame Leistungen im Sinne des 5. VermBG dar. Regelungen über die Zulässigkeit solcher Einzahlungen können Sie Ihren Vertragsunterlagen entnehmen.

Die Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage wird nur für vermögenswirksame Leistungen **im Sinne** des 5. VermBG gewährt. **Außerhalb** der „Arbeitgeber-überweisung“ vorgenommene Überweisungen für Ihre vermögenswirksame Anlage werden **nicht mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage gefördert**.

Arbeitnehmer-Sparzulage und Wohnungsbauprämie

Bei Bausparverträgen (§ 2 Absatz 1 Nr. 4 5. VermBG) können Sie **neben** der Arbeitnehmer-Sparzulage auch eine Wohnungsbauprämie nach dem Wohnungsbauprämienengesetz beanspruchen. Die Wohnungsbauprämie können Sie **jedoch nicht** für die Aufwendungen erhalten, die vermögenswirksame Leistungen darstellen und für die Anspruch auf Arbeitnehmer-Sparzulage besteht (§ 1 Wohnungsbauprämienengesetz – WoPG). Bitte wenden Sie sich für weitere Detailinformation an Ihr Anlageinstitut.

V. Anlagen zum Wohnungsbau

Die vermögenswirksamen Leistungen werden grundsätzlich vom Arbeitgeber direkt auf Ihren Anlagevertrag überwiesen. Hier gibt es folgende **Ausnahme**: Bei Anlagen zum Wohnungsbau nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 5. VermBG (z. B. Erwerb von Bauland, Wohngebäuden,

Eigentumswohnungen) können die vermögenswirksamen Leistungen auf Ihren Wunsch auch auf **Ihr Konto** überwiesen werden. In diesen Fällen verlangt Ihr Personalservice die vorherige Vorlage einer schriftlichen Bestätigung des Gläubigers, dass die Anlage die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt (§ 3 Absatz 3 5. VermBG).

VI. Vermögenswirksame Anlagen von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern und Kindern

Das 5. VermBG sieht auch die Möglichkeit vor, dass Sie vermögenswirksame Leistungen auf einen Vertrag Ihres Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners einzahlen können.

Darüber hinaus können Sie vermögenswirksame Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen auch auf Anlagen überweisen, welche von Ihren Kindern beziehungsweise Eltern abgeschlossen worden sind (§ 3 Absatz 1 VermBG).

VII. Zeitpunkt der Beanspruchung der Arbeitgeberleistung

Die Arbeitgeberleistung wird **monatlich nur einmal** gewährt. Möchten Sie z.B. zwei Verträge abschließen, so bleibt Ihnen die Wahl, auf welchen Vertrag die Arbeitgeberleistung überwiesen werden soll. Eine **Aufteilung** der Arbeitgeberleistung auf verschiedene Verträge ist **ausgeschlossen**.

Der Anspruch auf die Arbeitgeberleistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem ein Antrag beim Personalservice eingeht, und für die beiden vorangegangenen Monate **desselben** Kalenderjahrs, wenn der Vertrag zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war (§ 23 Absatz 1 TV – L, § 1 Absatz 3 VermLG). Eine **rückwirkende** Gewährung über den Jahreswechsel ist jedoch nicht möglich.

Eingang Ihres Antrages (bei Ihrem Personalservice)		
am 2. September	Gewährung der Arbeitgeberleistung ab Juli, August oder September	der Anspruch entsteht ab September (er kann aber auch ab Juli oder August entstanden sein, wenn der Vertrag zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war - bitte geben Sie im Formular als Gewährungstermin in diesem Fall z.B. den Juli an)
am 2. Januar	Gewährung der Arbeitgeberleistung ab Januar	der Anspruch kann nicht ins vorherige Jahr zurückreichen, der Anspruch besteht frühestens ab Januar, auch wenn der Antrag bereits früher abgeschlossen wurde

Die vermögenswirksamen Leistungen sind monatlich zu gewähren. Dazu muss der vom Angestellten geschlossene Vertrag über die vermögenswirksame Anlage, sofern dort eine vom monatlichen Zahlungsrhythmus abweichender Zahlungsmodus (z. B. vierteljährlich, jährlich) vereinbart worden ist, eine monatliche Zahlung zulassen, d. h. für die monatlich zu gewährende Arbeitgeberleistung aufnahmefähig sein. Eine zusammengefasste Zahlung der vermögenswirksamen Arbeitgeberleistung für mehrere abgelaufene oder für künftige Fälligkeitszeiträume ist nicht zulässig.

VIII. Hinweise zur Abwicklung

Für die Überweisung vermögenswirksamer Leistungen (Arbeitgeberleistungen und/oder Eigenleistungen) durch den Arbeitgeber ist diesem Informationsblatt ein **Formular** (Fin 586) beigelegt, das Ihnen die einfache Beantragung bei Ihrem Personalservice ermöglicht. Das Formular kann auch zur Änderung bereits bestehender Überweisungen oder für die Mitteilung des letzten Überweisungszeitpunkts verwendet werden.

Bitte legen Sie jedem Antrag eine **Kopie des Vertrages** bzw. eine bereits vom Institut oder Unternehmen für den Arbeitgeber **ausgefertigte Bescheinigung** bei.

Sollte der letzte Überweisungstermin beim Vertragsabschluss nicht bekannt sein, so bitten wir Sie, nach dem Bekanntwerden Ihren Personalservice zu unterrichten.

Bitte benutzen Sie für **jeden Vertrag** ein Formular. Den Antrag reichen Sie bitte möglichst **sechs Wochen** vor dem **ersten** Ausführungstermin ein.

Unabhängig von den regelmäßigen Überweisungen können Sie auch eine **einmalige** Eigenleistung für Ihren Anlagevertrag erbringen. Bitte benutzen Sie auch für diese Beantragung das beigelegte Formular. Eine einmalige Eigenleistung können Sie zu einem beliebigen Monat überweisen. Bitte stellen Sie Ihren Antrag dafür etwa **sechs Wochen** vor dem gewünschten Ausführungstermin. Möchten Sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, eine einmalige Eigenleistung **zum Jahresende** zu erbringen (z. B. um die Förderhöchstgrenzen voll auszuschöpfen), ist es notwendig, folgende Schlusstermine für die Antragstellung (Eingang des Antrags beim Personalservice) einzuhalten:

- Beamtinnen/Beamte bis Mitte Oktober,
- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bis Mitte November.

Wichtiger Hinweis:

Dieses Merkblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und gibt lediglich unverbindliche Hinweise. Aufgrund der komplexen Rechtslage können nicht alle Besonderheiten erfasst werden. Rechtsansprüche können aus diesem Merkblatt nicht hergeleitet werden.

Es wird daher empfohlen, sich für weitere Informationen und Beratungen an die Institute bzw. Unternehmen, die entsprechende Anlagen nach dem 5. VermBG anbieten, zu wenden.

Bei Fragen hinsichtlich der Höhe der Arbeitgeberleistung bzw. zu den Zahlungsmodalitäten wenden Sie sich bitte an Ihren Personalservice.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Ihr Personalservice

Merkblatt „Hauptstadtzulage“ und Zuschuss zu den Kosten für ein Firmenticket

Mit diesem Merkblatt informieren wir Sie über die wichtigsten Inhalte der Hauptstadtzulage.

Beamtete Dienstkräfte des Landes Berlin mit Dienstbezügen **bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage** erhalten gemäß § 74a Absatz 1 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) eine nicht ruhegehaltfähige monatliche Hauptstadtzulage im Wert von bis zu 150 Euro bestehend aus einem monatlichen Zuschuss für ein Firmenticket des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg (VBB-Firmenticket) oder für das Deutschlandticket Job (beide im Folgenden als Firmenticket bezeichnet) und einem monatlichen Zulagenbetrag.

Tariflich Beschäftigte mit einem Entgelt **bis einschließlich Entgeltgruppe 13** (ohne 13 Ü), **S 18 sowie KR 17** erhalten nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Hauptstadtzulage (TV Hauptstadtzulage) eine nicht zusatzversorgungspflichtige monatliche Hauptstadtzulage ebenfalls bestehend aus einem monatlichen Zuschuss für ein Firmenticket und einem monatlichen Zulagenbetrag.

Nicht für die Hauptstadtzulage berechnete Beschäftigte und verbeamtete Dienstkräfte (z.B. Beschäftigte ab E 14 / verbeamtete Dienstkräfte ab A 14) können einen monatlichen Zuschuss zu den Kosten für ein Firmenticket in Höhe von 15 Euro erhalten, sofern sie ein entsprechendes Abonnement abschließen.

Die Hauptstadtzulage besteht grundsätzlich aus einem **zweckgebundenen monatlichen Zuschuss** für ein Firmenticketabonnement und einem **monatlichen Zulagenbetrag**.

Die **Höhe des monatlichen Zuschusses** entspricht dem Betrag, der von den Beschäftigten für ein Firmenticket an die Berliner Verkehrsunternehmen monatlich zu entrichten ist, höchstens jedoch dem wirtschaftlichen Gegenwert eines VBB-Firmentickets für den Tarifbereich Berlin AB mit monatlicher Zahlungsweise. Die **Höhe des monatlichen Zulagenbetrages** ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Betrag der Hauptstadtzulage in Höhe von bis zu 150 Euro und dem Zuschuss für das Firmenticket.

Der Gesetzgeber hat die **Option einer Abwahl (opt-out)** des grundsätzlich nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien monatlichen **Zuschusses zum Firmenticket** eingeräumt. Wenn Sie auf den Zuschuss für ein Firmenticket verzichten, wird Ihnen die Hauptstadtzulage in voller Höhe als **steuerpflichtiger** Zulagenbetrag von bis zu 150 Euro monatlich gewährt. Die Abwahl des Firmenticketzuschusses können Sie zukünftig nur einmal jährlich mit einem Vorlauf von zwei Monaten vornehmen.

Beachten Sie bitte die steuerrechtlichen Folgen des Verzichts auf den Arbeitgeberzuschuss zum Firmenticket. Entscheiden Sie sich zu einem späteren Zeitpunkt für den Zuschuss zum Firmenticket, sind die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG grundsätzlich nicht mehr gegeben.

Beamtete Dienstkräfte auf Widerruf (Laufbahngruppe 2) haben Anspruch auf eine Hauptstadtzulage von bis zu 50 Euro. Sie können einen Zuschuss zum Firmenticket erhalten.

Bei Abschluss des Deutschlandticket Job werden 55,10 Euro und beim VBB-Firmenticket 68,70 Euro als Zuschuss gezahlt (auch über die 50 Euro hinaus). Gleiches gilt für Auszubildende im Vorbereitungsdienst für ein Lehramt sowie Teilnehmende am Anpassungslehrgang für ein Lehramt in entsprechender Anwendung der Regelung für beamtete Dienstkräfte auf Widerruf in der Laufbahngruppe 2.

Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des TVA-L BBiG, TVA-L Pflege oder TVA-L-Forst fallen und **dual Studierende** erhalten eine Hauptstadtzulage in Höhe von bis zu 50 Euro monatlich. Auszubildende können in entsprechender Anwendung der Regelung für beamtete Dienstkräfte auf Widerruf in der Laufbahngruppe 1 einen monatlichen Zuschuss zum VBB-Azubi-Ticket erhalten, sofern sie über ein entsprechendes Abonnement verfügen. Der monatliche Zulagenbetrag wird in diesem Fall in Höhe der Differenz aus der Hauptstadtzulage in Höhe von bis zu 50 Euro und dem Zuschuss zum VBB-Azubi-Ticket gewährt. Dual Studierende, die bereits die Semestergebühren inklusive eines Semestertickets erstattet bekommen, können nur einen Zulagenbetrag erhalten.

In **Zeiträumen ohne Anspruch auf Besoldung bzw. Entgelt** wird der **Zuschuss** für das Firmenticket in **Ausnahmefällen** bis zum Wirksamwerden der Kündigung nach dem VBB-Tarif in **Höhe von 15 Euro** monatlich fortgezahlt, wenn die Beschäftigten die notwendige Kündigung ohne schuldhaftes Zögern veranlassen. Der **Zulagenbetrag** wird nicht fortgezahlt. Sofern die für ein Firmenticket entstehenden Kosten unter 15 Euro liegen, wird maximal ein Zuschuss in Höhe des wirtschaftlichen Gegenwertes des Firmentickets gewährt.

Ob und in welcher Höhe der Zuschuss zum Firmenticket steuerfrei gewährt werden kann, entscheidet die Personalstelle zum Zeitpunkt der Antragstellung. Erhalten Sie einen zweckgebundenen steuerfreien Zuschuss für ein Firmenticket bzw. für das VBB-Azubi-Ticket, **mindert dies** die bei der Einkommensteuerveranlagung als Werbungskosten abzugsfähige **Entfernungspauschale** (§ 3 Nr. 15 Satz 3 EStG).

Teilzeitbeschäftigte erhalten **den monatlichen Zuschuss** für das Firmenticket ungekürzt. **Der monatliche Zulagenbetrag** wird jedoch entsprechend dem Verhältnis der reduzierten Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung gekürzt. Das gilt für beamtete Dienstkräfte auf Widerruf sowie Auszubildende und dual Studierende analog.

Besoldungs- und Tarifierhöhungen haben keine Auswirkungen auf die Höhe der Hauptstadtzulage. Tarifierhöhungen des VBB oder beim Deutschlandticket Job können sich auf die Höhe des Zuschusses zum Firmenticket auswirken.

Verfahrenshinweise:

Beamtete Dienstkräfte sowie tariflich Beschäftigte erklären bitte verbindlich, ob sie einen monatlichen Zuschuss für ein Firmenticket erhalten möchten oder die Hauptstadtzulage insgesamt als monatlichen Zulagenbetrag beantragen. Bitte verwenden Sie für Ihre Erklärung das Formular ZS P 2.603.

Beamtete Dienstkräfte auf Widerruf oder auszubildende Personen verwenden für ihre Erklärung das Formular ZS P 2.604.

Sie sind zur Mitwirkung verpflichtet. Bis zum Eingang eines Antrages auf die Hauptstadtzulage als alleinigen Zulagenbetrag oder einem Nachweis über den Abschluss eines Firmenticketabonnements erhalten Berechtigte ausschließlich einen geringeren Zulagenbetrag in Höhe der Differenz zwischen 150,- Euro und dem (fiktiven) wirtschaftlichen Gegenwert des Firmentickets AB bei monatlicher Zahlungsweise von derzeit 81,30 Euro. Gleiches gilt, wenn keine Erklärung abgegeben wird. Bei fehlender Mitwirkung von Auszubildenden bzw. fehlendem Nachweis des Azubitickets reduziert sich die Hauptstadtzulage von 50,- Euro auf 0 Euro.

Wirken dual Studierende, verbeamtete Dienstkräfte auf Widerruf, Auszubildende für ein Lehramt sowie Teilnehmende am Anpassungslehrgang nicht mit, wird keine Hauptstadtzulage gezahlt.

Damit das Firmenticketabonnement rechtzeitig zum 1. eines Monats beginnen kann, muss der entsprechende Antrag **bis zum 8. des Vormonats** über den folgenden Link gestellt werden:

<https://photoupload.bvg.de/firmenlogin>

Firmenticketvereinbarung: 130580057

Passwort: 03kiNgjU&13

Alle wichtigen Informationen rund um die Hauptstadtzulage und zur Beantragung des Firmentickets finden Sie auch auf der folgenden Internetseite: <https://www.berlin.de/sen/bjf/intern>

Entscheiden Sie sich für ein Firmenticket, schließen dieses jedoch nicht innerhalb von 3 Monaten nach Einstellungsbeginn ab bzw. weisen den Abschluss nicht gegenüber der Personalstelle nach, so gehen wir davon aus, dass Sie **kein Firmenticket** nutzen möchten. In dem Fall erhalten Sie die volle Hauptstadtzulage von 150 Euro / Monat gezahlt. **Beachten Sie bitte, dass auch hier die steuerrechtlichen Folgen des Verzichts auf den Arbeitgeberzuschuss zum Firmenticket eintreten: Entscheiden Sie sich zu einem späteren Zeitpunkt für den Zuschuss zum Firmenticket und schließen dieses auch tatsächlich ab, sind die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG grundsätzlich nicht mehr gegeben.**

Laufzeit eines Firmenticketabonnements:

Ein VBB-Firmenticket wird monatlich abgeschlossen und läuft auf unbestimmte Zeit.

Das Deutschlandticket Job hat keine Mindestlaufzeit und ist monatlich kündbar.

Nachweis eines Firmenticketabonnements:

Tariflich Beschäftigte, verbeamtete Dienstkräfte, verbeamtete Dienstkräfte auf Widerruf, Auszubildende im Vorbereitungsdienst für ein Lehramt sowie Teilnehmende am Anpassungslehrgang für ein Lehramt:

Es ist kein Nachweis durch Sie erforderlich, die Abfrage erfolgt zentral durch die Personalstelle bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG).

Dual Studierende und Auszubildende:

Bitte reichen Sie der Personalstelle einen Nachweis ein, da keine zentrale Abfrage erfolgen kann.

Weitere Fragen:

Bei Fragen zur Zahlung der Hauptstadtzulage wenden Sie sich bitte an die Personalstelle ZS P.

Für Nachfragen zum Firmenticket oder Kündigungen des Firmentickets können Sie sich (unter Angabe von Namen, Vornamen/Personalnummer/Vertragsnummer der BVG) an das zentrale Postfach

firmenticket@senbjf.berlin.de

wenden.

Informationsblatt für neu eingestellte Beschäftigte.

Ihr neuer Arbeitgeber hat bei der VBL eine betriebliche Altersvorsorge für Sie abgeschlossen – die Basisversicherung VBLklassik. Dieses Altersvorsorge-Produkt wird als Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen durch Aufwendungen des Arbeitgebers zusammen mit Ihrem Eigenanteil finanziert.

Die VBL, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, ist die größte deutsche Zusatzversorgungseinrichtung für Betriebsrenten im öffentlichen Dienst.



VBLklassik.

Betriebliche Basisversicherung auf der Grundlage Ihres Einkommens und Alters.

Ihre Vorteile

- Lebenslange Betriebsrente
- Absicherung von Hinterbliebenen
- Rente bei voller oder teilweiser Erwerbsminderung
- Soziale Komponenten bei Mutterschutzzeiten, Elternzeit oder Erwerbsminderung

Wichtige Voraussetzungen für die VBLklassik-Rente

- Eintritt des Versicherungsfalles in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Erfüllung der Wartezeit von insgesamt 60 Umlage- oder Beitragsmonaten (nicht zwingend aufeinanderfolgend)
- Stellung eines Antrags auf Betriebsrente bei der VBL

Die VBL wird Ihnen gesondert die Anmeldung zur VBLklassik bestätigen und Ihnen einen Erstversichertenordner mit allen Informationen zu Ihrer betrieblichen Altersvorsorge anbieten. Nutzen Sie diese Gelegenheit! Darüber hinaus können Sie bei der VBL jederzeit weiteres Informationsmaterial anfordern oder sich direkt von den Rentenexperten der VBL beraten lassen.

Durch die VBLklassik sind Sie bereits besser abgesichert als andere Beschäftigte ohne Zusatzversicherung. Dennoch wird auch Ihre Rente nicht so hoch sein wie Ihr letztes Einkommen. Auch die VBLklassik kann diese **Rentenlücke** nicht vollständig schließen. Daher bietet die VBL Ihnen ein zusätzliches Plus mit der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge an.

**Ihr Kontakt für Fragen:
Siehe Rückseite.**



VBLextra.

Zusätzliche freiwillige Versicherung auf der Grundlage Ihrer Beiträge und Ihres Alters.

Ihre Vorteile

- Zusätzliche Betriebsrente ein Leben lang
- Möglichkeit der Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenabsicherung
- Staatliche Förderung durch Riesterrente und Entgeltumwandlung
- Unverfallbare Ansprüche ab dem ersten Beitrag
- Flexible Beitragsgestaltung
- Fortsetzung mit eigenen Beiträgen nach Arbeitsplatzwechsel kostenfrei möglich
- Geringe Verwaltungskosten/keine Abzüge durch Provisionen



Unser Service für Sie.

Auf dem Weg zur maßgeschneiderten Altersvorsorge beantworten die VBL-Kundenberater alle Fragen – ganz nach Ihren individuellen Bedürfnissen.

Rufen Sie an unter:
☎ **0721 93 98 93 1**

Montag, Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr
Dienstag, Mittwoch, Freitag 8:00 bis 16:30 Uhr

🌐 www.vbl.de/rueckrufservice
☎ 0721 155-1355
✉ kundenservice@vbl.de
🌐 www.vbl.de

Unser Internetangebot.

Auf unserer Internetseite unter www.vbl.de finden Sie jederzeit alle aktuellen Informationen rund um die betriebliche Altersvorsorge bei der VBL. Hintergrundwissen, Beratungsangebote vor Ort, VBLwiki und Antragsformulare sind nur einige Punkte, die dort verfügbar sind.



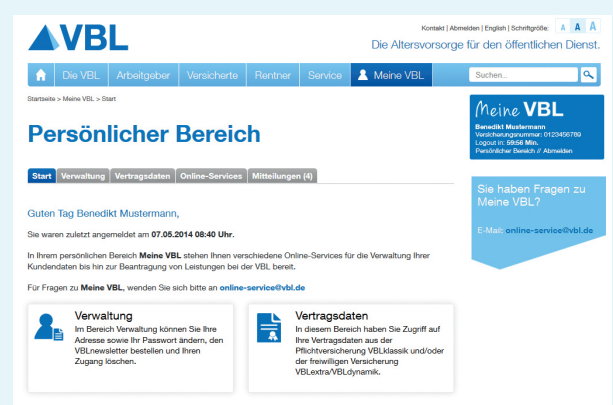
VBL-Kundenportal Meine VBL.

Meine VBL ist Ihr persönlicher Bereich im VBL-Kundenportal. Mit einem Zugang in Meine VBL stehen Ihnen viele zusätzliche Online-Services zur Verfügung:

- Vertragsdaten einsehen
- Kontaktdaten ändern
- Mitteilungen der VBL
- Verschiedene Onlinerechner

Registrieren Sie sich dafür unter www.meinevbl.de.

Sobald dies geschehen ist, können Sie sich jederzeit mit Ihren Zugangsdaten auf unserer Homepage in Meine VBL anmelden.



Ärztliche Bescheinigung

Nachweis gem. § 20 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Name, Vorname:	Geburtsdatum:
Adresse:	

Für die o.g. Person wird bestätigt, dass folgender, altersentsprechender, den Anforderungen gemäß § 20 Abs. 9 IfSG genügender Masernschutz vorliegt:

- Impfschutz gegen Masern, der den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission entspricht
- Immunität gegen Masern

Befreiung von der Masern-Impfung:

- Es liegt eine dauerhafte medizinische Kontraindikation vor, aufgrund derer nicht gegen Masern geimpft werden kann

Ort, Datum

Unterschrift

Stempel