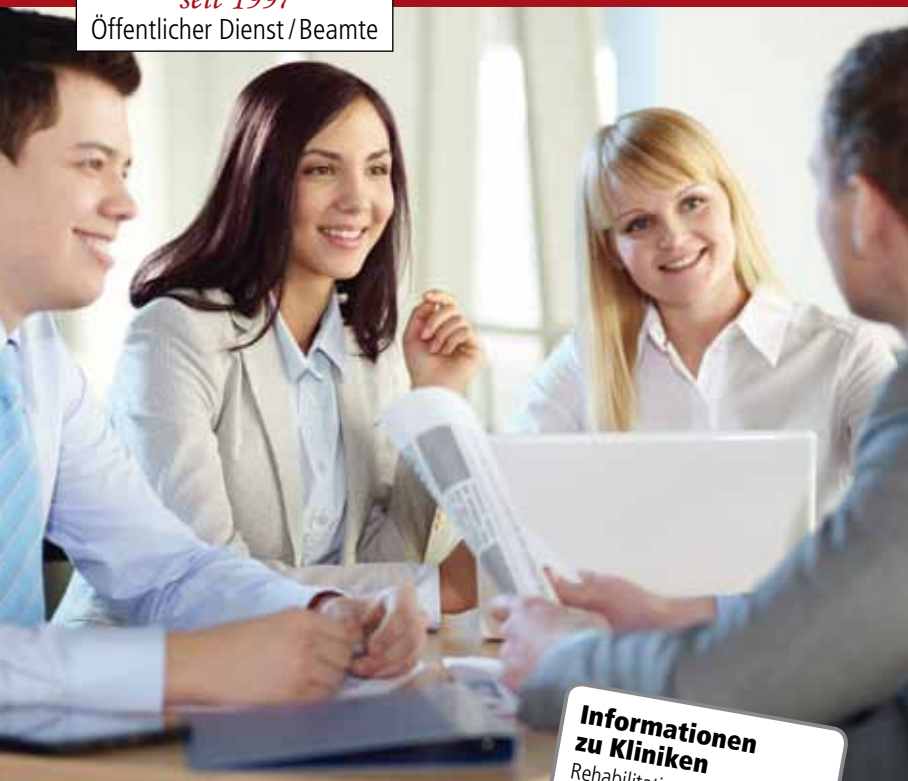


INFO-SERVICE

seit 1997

Öffentlicher Dienst / Beamte



**Informationen
zu Kliniken**

Rehabilitation, Kur, Gesundheitsangebote, Prävention

Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte

Beamtenrecht

Nebentätigkeiten

Personalvertretung

Besoldung

Versorgung

Beihilfe



Schmerztherapiezentrum
Bad Mergentheim:

Die Schmerzklinik für Beamte

**Kostenlose Beratungs-Hotline:
0800 1983 198**

Das Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim bietet Ihnen als privates Krankenhaus optimale Behandlungsbedingungen für die Behandlung chronischer Schmerzen:

- Hohe ärztliche und therapeutische Kompetenz – seit 40 Jahren
- Erfahrung in einem weiten Spektrum chronischer Schmerzen
- Individuelle Therapieplanung mit schulmedizinischen und naturheilkundlichen Anteilen
- Wertschätzende Beratung auf Augenhöhe
- Unterbringung in modernen Einzelzimmern
- Beihilfefähig
- Unterstützung bei allen Formalitäten

Wir beraten Sie individuell und sind mit Herz & Kompetenz gerne für Sie da. Rufen Sie uns unter unserer kostenlosen Beratungs-Hotline an!



**Schmerztherapiezentrum
Bad Mergentheim**

Fachklinik für Spezielle Schmerztherapie
und Schmerzpsychotherapie

Schönbornstr. 10 · 97980 Bad Mergentheim
Tel.: 07931 5493-44 · info@schmerzklinik.com



www.schmerz.com

INFO-SERVICE

seit 1997

Öffentlicher Dienst / Beamte

**Informationen
zu Kliniken**

Rehabilitation, Kur, Gesund-
heitsangebote, Prävention

28. Ausgabe

WISSENSWERTES

für Beamtinnen und Beamte



Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) weitgehend verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Urheberrecht

Alle Rechte vorbehalten. Das Buch (Print) oder eBook (PDF) darf ohne vorheriges schriftliches Einverständnis des Herausgebers weder dupliziert, kopiert, gedruckt, übersetzt oder von einem anderen elektronischen Medium oder in anderer Form reproduziert werden.



Redaktion

Mit seinen Büchern und eBooks ist der INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Für weitere Auskünfte stehen auch Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften, der zuständigen Dienststelle bzw. des Personalrats oder der Personalstelle zur Verfügung.

Zeichenerklärung



Tipp



Hinweis



Wortlaut



Zitat



Urteile



Checkliste

Sonderregelung für die Bereiche



Telekom



Polizei



Post



Lehrer



Postbank



Bahn

Herausgeber INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Carl-Ludwig-Seeger-Str. 24, 55232 Alzey, Telefon 0179 42 99 228, Telefax 0201 87 77 460, E-Mail infoservice@beamten-informationen.de, Internet www.beamten-informationen.de  **Redaktion und verantwortlich für den Inhalt** Dipl. Verw. Uwe Tillmann **Mediengestaltung** Monika Rohmann, Dormagen **Druck** Brochmann GmbH, Essen **Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing** INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Carl-Ludwig-Seeger-Str. 24, 55232 Alzey, Telefon 0179 42 99 228, Telefax 0201 87 77 460 **Ausgabe** 28. aktualisierte Fassung **Redaktionsschluss** Februar 2025

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr als 28 Jahren informiert der INFO-SERVICE die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes über die wichtigsten tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen. Dieses Buch hat sich in vielen Bereichen etabliert (Behörden, Personalräte, Gewerkschaften nutzen das Taschenbuch als Nachschlagewerk). Wir danken allen Abonnnenten, Leserinnen und Lesern sowie Anzeigenkunden für Ihre Treue und Unterstützung.



Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Interesse der Beschäftigten, die im öffentlichen Dienst arbeiten oder gearbeitet haben. Der Informationsbedarf ist erheblich, denn es gibt immer wieder Veränderungen durch die Gesetz- und Verordnungsgeber in Bund und Ländern. Aber auch die Rechtsprechung hat ihren Einfluss auf geltendes Recht, das wir in diesem Buch nachhalten.

Unsere Publikationen – auch die vorliegende 28. Ausgabe dieses Taschenbuches – orientieren sich am geltenden Recht. Wir wollen aufklären, für wen gilt was und wer ist von welcher Regelung wie betroffen. Wir wollen nicht spekulieren „könnte, wollte, hätte“, das ist nicht die Orientierung, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwarten.

Die Verlagerung der Gesetzgebungskompetenzen bei Besoldung, Laufbahnen und Versorgung auf die Länder hat das Beamtenrecht nachhaltig beeinflusst. Über das gesamte Beamtenrecht ist eine Dynamik entstanden, wie man es sich nicht hat vorstellen können. Es gibt keinen Gleichklang mehr, schon gar nicht bei den Besoldungs- und Versorgungsanpassungen – weder strukturell noch materiell. Jedes Land handelt für sich.

Gerade die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wollen es immer genau wissen. Mit „ungefähr“ können Beamtinnen und Beamte nichts anfangen. So wie man sich auf die Beamten verlassen kann, wollen sich Beamtinnen und Beamten bei Informationen über das sie betreffende Recht ebenfalls verlassen können.

Rechtliche Vorschriften ändern sich. Alle gedruckten Publikationen haben mit dem Problem zu tun, dass unmittelbar nach dem Druck bestimmte Regelungen oder Vorschriften geändert werden. Wir haben uns darauf eingestellt und informieren über die Themen rund um den öffentlichen Dienst in mehr als 75 eigenständigen Internetauftritten. Das Buch „Wissenswertes“ aktualisieren wir unterjährig unter www.beamten-informationen.de .

Dipl. Verw. Uwe Tillmann
INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

7

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte

7-----Publikationen und Serviceangebote für den öffentlichen Dienst

11

Beamtenrecht und Verfassung

- 12-----Beamtenrecht und Verfassung
- 12-----Entstehung und Entwicklung des Beamtenrechts in Deutschland
- 12-----Verfassungsrechtliche Grundlagen des Berufsbeamtentums
- 17-----Regelung durch Gesetze und Verordnungen
- 21-----Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses
- 29-----Pflichten der Beamtinnen und Beamten
- 33-----Rechte der Beamtinnen und Beamten

37

Nebentätigkeitsrecht

- 38-----Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst
- 38-----Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten
- 39-----Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten
- 41-----Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
- 41-----Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn
- 42-----Nebentätigkeiten bei Teilzeit und Beurlaubung
- 42-----Besonderheiten für Ruhestandsbeamten

43

Laufbahnrecht und Qualifizierung

- 44-----Laufbahnrecht und Qualifizierung
- 44-----Laufbahnrecht in Bund und Ländern unterschiedlich ausgestaltet
- 46-----Laufbahnrecht des Bundes
- 48-----Gleichberechtigung von Frauen und Männern beginnt beim Laufbahnrecht

49

Personalvertretungsrecht

- 50-----Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern
- 50-----Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts
- 51-----Grundsätze des Personalvertretungsrechts
- 53-----Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung
- 53-----Durchsetzungsrechte des Personalrats
- 55-----Schulungs- und Bildungsanspruch von Personalräten
- 57-----Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
- 63-----Deutscher Personalräte-Preis 2024

71

Besoldungsrecht

- 72-----Grundlagen der Beamtenbesoldung
- 75-----Föderalismusreform I: Beamten- und Besoldung neu geordnet
- 75-----Wesentliche Festlegungen durch das Beamtenstatusgesetz
- 76-----Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Bundesbeamte
- 83-----Anpassung der Beamtenbesoldung
- 83-----Leistungsorientierte Besoldung
- 85-----Allgemeines zu Bezügen und Einkommen

- 86 ----- Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern
- 86 ----- Erschwerniszulagen
- 87 ----- Jubiläumszuwendung
- 88 ----- Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte
- 89 ----- Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes
- 90 ----- Sonderzahlungen für Beamte, Anwärter und Versorgungsempfänger
- 92 ----- Stellsenzulagen und Amtszulagen
- 95 ----- Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder

133**Arbeitszeit und Urlaub**

- 134 ----- Arbeitszeitregelungen für Beamtinnen und Beamte
- 135 ----- Regelmäßige Wochenarbeitszeiten
- 142 ----- Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung
- 143 ----- Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis
- 149 ----- Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes
- 151 ----- Altersteilzeit in den Ländern
- 154 ----- Erholungsurlaub
- 156 ----- Sonderurlaub
- 157 ----- Familienbedingte Beurlaubung
- 158 ----- Beurlaubung ohne Besoldung
- 162 ----- Elternzeit für Beamtinnen und Beamte

163**Reise- und Umzugskostenrecht**

- 164 ----- Reisekostenrecht des Bundes
- 167 ----- Umzugskostenrecht des Bundes
- 168 ----- Trennungsgeld und Trennungsgeldverordnung

169**Beamtenversorgungsrecht**

- 170 ----- Allgemeines zur Beamtenversorgung
- 171 ----- Die Beamtenversorgung und der Geltungsbereich des BeamtVG
- 172 ----- Versorgungsberichte des Bundes und der Länder
- 173 ----- Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds
- 176 ----- Nachversicherung und freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst
- 178 ----- Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt
- 179 ----- Reformen und Kürzungen bei der Beamtenversorgung
- 180 ----- Versorgung von Beamtinnen und Beamten
- 184 ----- Zentrale Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt
- 188 ----- Höhe des Ruhegehaltssatzes
- 190 ----- Mindestversorgung
- 194 ----- Hinterbliebenenversorgung (u.a. Witwen und Waisen)
- 196 ----- Unfallfürsorge gemäß §§ 30 ff. BeamtVG
- 200 ----- Aktuelles zur Versorgung aus Bund und Ländern
- 219 ----- Private Altersvorsorge auch für Beamte unverzichtbar
- 221 ----- Der Eigenbeitrag
- 222 ----- Altersvorsorgezulage

225

Beihilferecht mit TIPPS zu Reha, Kur und Kliniken

- 226----- Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
- 231----- Einführung von Gesundheits-Karte und Patienten-Quittung
- 232----- Krankentransport-Richtlinie
- 234----- Wahlfreiheit für die Versicherten
- 237----- Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung
- 247----- Die private Krankenversicherung (PKV)
- 248----- Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung
- 250----- Basistarif in der privaten Krankenversicherung
- 253----- Das Beihilferecht des Bundes
- 259----- Beihilfeberechtigung (§ 2 BBhV)
- 260----- Berücksichtigungsfähige Personen (§ 4 BBhV)
- 262----- Bemessungssätze in der Beihilfe (§ 46 BBhV)
- 265----- Beihilfeantrag (§ 51 BBhV)
- 266----- Beihilfefähigkeit der Aufwendungen
- 268----- Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebÜH)
- 269----- Nicht beihilfefähige Aufwendungen (§ 8 BBhV)
- 269----- Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln (§ 22 BBhV)
- 271----- Eigenbehalte und Belastungsgrenzen (§§ 49 und 50 BBhV)
- 274----- Aufwendungen bei Krankheit
- 280----- MEDIRENTA – BEIHILFE – Abrechnungsprobleme?
- 284----- Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)
- 287----- Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)
- 288----- Aufwendungen bei Geburten
- 288----- Beihilfe im Ausland (§ 11 BBhV)
- 290----- Beihilfe nach dem Tod des Beihilfeberechtigten
- 290----- Dauernde Pflegebedürftigkeit (§§ 37 BBhV ff.)
- 300----- Rehabilitation gemäß Heilbäder- und Kurorteverzeichnis
- 300----- Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen
- 306----- Stationäre Reha-Maßnahme (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV)
- 306----- Ambulante Reha-Maßnahme in anerkanntem Kurort
- 310----- Anschlussheil- und Suchtbehandlungen (§ 34 BBhV)
- 313----- Allg. Infos zur medizinischen Rehabilitation und AHB
- 315----- Aufwendungen (außerhalb von Deutschland und EU)
- 316----- Beihilferegelungen in den Ländern

334

Marktsegment Öffentlicher Dienst/Beamte

335

Publikationen für den öffentlichen Dienst

336

Bestellungen

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte

INFO-SERVICE
— seit 1997 —
Öffentlicher Dienst/Beamte

Seit 1995 informieren wir Beamtinnen und Beamte sowie Tarifkräfte über deren Arbeits- und Einkommensbedingungen bei Bund, Ländern, Kommunen, sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie dem privatisierten Dienstleistungssektor. Uns war und ist wichtig, dass die Publikationen aktuell und verständlich geschrieben sind. Wir wollen uns auf die Darstellung des Sachverhalts konzentrieren. Im Zusammenhang mit der Rechtsprechung nehmen wir aber auch rechtliche Wertungen vor.

Unsere Publikationen sollen für die Praxis helfen. Nicht jeder versteht die Gesetzessprache, deshalb versuchen wir die Texte so abfassen, dass man weiß, worum es geht.

Unser Angebot stößt auf breites Interesse: Beschäftigte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Gewerkschaften bestellen unsere Publikationen. Aber auch Sachbearbeiter und Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung zählen zu unseren 51.425 Kunden (Stand 12/2024). Längst bieten wir unsere Publikationen print & online an.

Unsere mehr als 75 Internetauftritte werden an Werktagen von rund 45.000 Usern besucht (jährlich verzeichnen wir mehr als 12,5 Mio. Besucher, die sich 72 Mio. Seiten anschauen). Unsere sechs Newsletter sind von 148.650 Frauen und Männern abonniert. Gerne können Sie sich auch für den Bezug eintragen:

www.die-oeffentliche-verwaltung.de/startseite/newsletter 

PDF-SERVICE mit zehn OnlineBüchern für nur 15 Euro

Mit dem PDF-SERVICE bleiben Sie für nur 15,00 Euro beim Beamten- und Tarifrecht im öffentlichen Dienst auf dem Laufenden. Mit unserem neuartigen PDF-SERVICE erhalten Sie eine persönliche Zugangskennung und können mit dieser, unsere Publikationen „online“ lesen, herunterladen und ausdrucken (u.a. auch OnlineBücher „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“).

Neben den OnlineBüchern informieren wir Sie über gute und hilfreiche Websites im Internet zu allen Themen rund um das Beamten- oder Tarifrecht (Besoldung, Beihilfe, Beamtenversorgung, Tarifverträge usw.).

Mit einem Zugang zum PDF-SERVICE sparen Sie Zeit bei der Recherche. Nutzen Sie deshalb unseren besonderen Zusatzdienst für nur 15,00 Euro im Jahr (Mindestlaufzeit 12 Monate). Anmelden können Sie sich unter:

www.beamten-informationen.de/pdf-service 

WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte

Seit 1997 gibt es das Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“. Bis einschl. 2012 war der DGB-Bundesvorstand der Herausgeber. Mit der Jahresausgabe 2013 wird das beliebte Taschenbuch vom INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte herausgegeben. Das Buch erfreut sich großer Beliebtheit, gerade Personalräte und Sachbearbeiter/innen in Behörden benutzen das Taschenbuch als Nachschlagewerk. Gewerkschaften verwenden das Taschenbuch oft auch zur Bindung von Mitgliedern. Das Taschenbuch wird den Gewerkschaften daher in speziellen Versionen angeboten (mit eigenem Buchumschlag und Infos zur jeweiligen Gewerkschaft).



Bestellungen unter www.beamten-informationen.de/bestellungen ➡

Gedruckte Bücher und eBooks

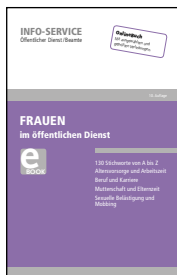
Neben den drei gedruckten Büchern (Wissenswertes, Beihilferecht und Beamtenversorgungsrecht)



bieten wir fünf eBooks an:

Rund ums Geld im öffentlichen Sektor, Berufseinstieg im öffentlichen Dienst, Nebentätigkeitsrecht des öffentlichen Dienstes, Tarifrecht im öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) und Frauen im öffentlichen Dienst. Alle acht Ratgeber & eBooks können Sie zum Komplettpreis von 22,50 Euro (inkl. Versand u. MwSt.) bestellen:

www.beamten-informationen.de/bestellungen ➡



- > Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte
- > Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern
- > Beihilferecht in Bund und Ländern

- > im Februar eines Jahres „Wissenswertes“ (mit einer Jahresrechnung von 22,50 Euro)
- > im August eines Jahres „Beihilferecht“ (ohne Rechnung)
- > im Oktober eines Jahres „Beamtenversorgungsrecht“ (ohne Rechnung)

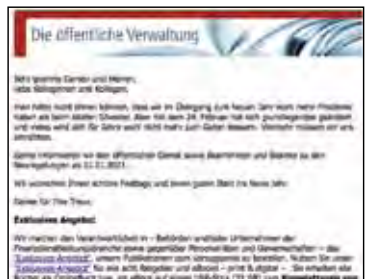
www.beamten-informationen.de/service/behoerden abo



Der INFO-SERVICE gibt sechs Newsletter zu verschiedenen Themen heraus:

- > Aktuelles aus dem öffentlichen Sektor
- > Informationen für Beamtinnen und Beamte
- > Rente Zusatzversorgung Beamtenversorgung
- > Gesundheit Pflege Beihilfe
- > Nebentätigkeitsrecht
- > Versicherungen und Finanzen

www.die-oeffentliche-verwaltung.de/startseite/newsletter



Vorzugspreise für Gewerkschaften und Mitglieder

Der INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte informiert seit 1997 – also seit 28 Jahren – über Themen aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung. Unsere Publikationen gibt es als „gedruckte Ausgabe und als eBook“. Gewerkschaften erhalten unsere Bücher zum Vorzugspreis (ab 20 Ex. je Buch 3,50 Euro zzgl. MwSt. und Versand). Je nach Anforderung, übernehmen wir auch die Produktion von Publikationen für die Gewerkschaften (u.a. EVG, GdP, GEW, IG BAU oder ver.di). Bei Interesse schreiben Sie uns einfach eine E-Mail [**infoservice@beamten-informationen.de**](mailto:infoservice@beamten-informationen.de)

Partnerschaften mit Kliniken



The banner features a light blue background with silhouettes of several people in business attire standing in front of a stylized city skyline. The text 'Marktsegment' is written in a large, orange, sans-serif font, and 'Öffentlicher Dienst' is written below it in a smaller, orange, sans-serif font. At the bottom, the website address 'www.marketing-oeffentlicher-dienst.de' is displayed in red, followed by a small red icon of a computer monitor.

Marktsegment
Öffentlicher Dienst

[**www.marketing-oeffentlicher-dienst.de**](http://www.marketing-oeffentlicher-dienst.de)

Von jeher arbeitet der INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte mit Kliniken und sonstigen Gesundheitseinrichtungen zusammen. Viele Kliniken haben erkannt, dass es sich lohnt, wenn sie auf ihren Portalen mehr Informationen zur Beihilfe bereitstellen. Der INFO-SERVICE unterstützt die Kliniken mit entsprechenden Unterlagen.

Das Marktsegment Öffentlicher Dienst umfasst mehr als 8,0 Mio. Beschäftigte, davon sind mehr als 3,5 Mio. in einem Beamtenverhältnis. Wir bieten für alle – an dieser Zielgruppe – interessierte Unternehmen und Einrichtungen die Möglichkeiten effektiver Werbung. Wir bieten Marketing aus einer Hand und kombinieren Print & Online, wie dies kein anderer Anbieter für die Zielgruppe „Öffentlicher Dienst“ macht. Beamtinnen und Beamte sowie Ruhestandsbeamte sind zu 93 Prozent privat krankenversichert und zählen zu einer besonders anspruchsvollen Zielgruppe. Gerade dort besteht eine große Bereitschaft mehr für die eigene Gesundheit zu tun (auch präventiv).

Die SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN für den öffentlichen Dienst schätzen bei Beamtinnen und Beamten vor allem die Treue und Zuverlässigkeit. Außerdem sind Beschäftigte im Beamtenverhältnis wertige und risikoarme Kunden.

Beamtenrecht und Verfassung

Beamtenrecht und Verfassung

Entstehung und Entwicklung des Beamtenrechts in Deutschland

Das Berufsbeamtentum hat seine Wurzeln in der Zeit der Feudalherrschaft. Die Landesherren bedienten sich sogenannter öffentlicher Diener, die die Aufgaben der Verwaltung wahrzunehmen hatten. Dieses „Anstellungsverhältnis“ war vor allem eine auf Treue basierende Bindung an den Monarchen. Der angestellte Diener widmete seinem Herrscher auf Lebenszeit die volle Arbeitskraft und erhielt dafür Schutz und einen angemessenen Lebensunterhalt für sich und seine Familie. Im Laufe der Zeit trat an die Stelle der Monarchen der Staat. Aus dem „Diener des Fürsten“ wurde ein „Staatsdiener“. Einige der heute geltenden Grundsätze des Berufsbeamtentums haben aus dieser Zeit ihren Ursprung, so etwa das Lebenszeitprinzip und die Treuepflicht des Beamten. Als Gegenstück dazu die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Nach dem Ende der nationalsozialistischen Herrschaft wurden zahlreiche Beamte einer politischen Überprüfung unterzogen und ihrer Ämter enthoben. Mit der so genannten „Entnazifizierung“ sollte das Berufsbeamtentum grundlegend erneuert werden. Die Existenzberechtigung des Berufsbeamtentums war stark umstritten. Nach dem Willen der alliierten Siegermächte sollte für den öffentlichen Dienst ein Dienstrecht auf der Grundlage arbeitsrechtlicher Normen geschaffen werden. So sahen es auch die Verfassungen von Hessen, Groß-Berlin und Bremen vor. Die Verfassungen aller süddeutschen Länder garantierten dagegen das Berufsbeamtentum auch weiterhin. Der Parlamentarische Rat entschied – trotz der Kritik – am Berufsbeamtentum festzuhalten. So wurde Art. 33 GG mit seinen beiden Absätzen 4 und 5 geschaffen. Bis heute bildet das die verfassungsrechtliche Grundlage des deutschen Berufsbeamtentums. Die Rechtsverhältnisse der Beamten wurden mit Verabschiedung des Bundesbeamtengesetzes (BBG) vom 14. Juli 1953 grundlegend geregelt. Allerdings wurde damit lediglich das Recht der Bundesbeamten neu geordnet, in den Ländern blieb es weiterhin zersplittert. Auf der Grundlage der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes wurden mit dem am 1. September 1957 Inkraftgetretenen Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) die Vorgaben für die Landesbeamtengesetzgebung geschaffen. Dies führte zu einer weitgehenden Angleichung beamtenrechtlicher Vorschriften in den alten Bundesländern. In der DDR gab es kein Berufsbeamtentum. Hier galt für alle Werktätigen das Arbeitsgesetzbuch. Für Mitarbeiter der staatlichen Organe gab es darüberhinaus zusätzliche Vorschriften. Nach der Wiedervereinigung sind die beamtenrechtlichen Vorschriften der alten Bundesländer im Wesentlichen auch von den neuen Ländern übernommen worden. Mit der Reform der bundesstaatlichen Ordnung (Föderalismusreform I) wurde 2006 diese Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes wieder abgeschafft. Die Gesetzgebungskompetenz für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht wurde den Ländern übertragen. Einheitliche Vorgaben des Bundes sind nur noch für den Bereich des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten möglich (Beamtenstatusgesetz).

Verfassungsrechtliche Grundlagen des Berufsbeamtentums

Ausgangsbasis des deutschen Beamtenrechts sind Art. 33 Abs. 4 GG als beamtenrechtlicher Funktionsvorbehalt und Art. 33 Abs. 5 GG als institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Beide Absätze bilden eine Regelungseinheit. Diese Regelung gewährleistet die Einrichtung des Berufsbeamtentums zum Wohle der Allgemeinheit, um die Funktionsfähigkeit des Staatsapparates zu sichern.

Art. 33 Grundgesetz:

(...)

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln **und fortzuentwickeln**.

Art. 33 Abs. 4 GG legt fest, dass hoheitsrechtliche Befugnisse grundsätzlich nur von Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis ausgeübt werden dürfen – oder anders ausgedrückt: Wer staatliche Macht ausübt, soll dies im Sonderstatus als Berufsbeamter tun, damit seine persönliche Unabhängigkeit und fachliche Qualifizierung garantiert sind. Art. 33 Abs. 5 GG beinhaltet eine Berücksichtigungspflicht der „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ bei der Gestaltung des öffentlichen Dienstes. Er ist somit Ermächtigungsgrundlage des Gesetzgebers zur Regelung des Beamtenrechts. Im Zuge der Föderalismusreform wurde Art. 33 Abs. 5 GG ergänzt. Das Berufsbeamtentum soll fortan nicht nur gesetzlich geregelt, sondern auch „fortentwickelt“ werden. Davon erhofft sich der Gesetzgeber größere Gestaltungsspielräume.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Die Formulierung „hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“ in Art. 33 Abs. 5 GG ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der gesetzlich nirgendwo näher definiert wird. Mit der Formulierung musste sich das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) auch schon mehrfach auseinander setzen.

Dabei ist eine umfangreiche Rechtsprechung zur Bestimmung des Begriffs „hergebracht“ entstanden. Nach der Definition des BVerfG (BVerfGE 8, S. 332/343 oder BVerfGE 83, S. 89/98) ist darunter der „Kernbestand von Strukturprinzipien“ zu verstehen, „die allgemein oder doch ganz überwiegend und während eines längeren, Tradition bildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind.“

Aus den zahlreichen Einzelentscheidungen des BVerfG haben sich folgende wesentliche Grundsätze des Berufsbeamtentums herausgebildet:

- Das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis (für Beamte ergeben sich von jeher besondere Berufspflichten, vor allem Treue und Gehorsam).
- Volle Hingabe an den Beruf (Dienstleistungspflicht als ständige Dienstbereitschaft).
- Das achtungs- und vertrauenswürdige Verhalten (Beamte sind als Repräsentanten des Staates gehalten, ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes so auszurichten, dass es den Erfordernissen ihres Berufes gerecht wird).
- Die Amtsverschwiegenheit (dieser Grundsatz gilt auch noch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses).
- Die Alimention (Grundsatz der [amts-]angemessenen Besoldung und Versorgung der Beamten und ihrer Familie).
- Das Lebenszeitprinzip (ist darauf ausgerichtet, Beamte lebenslänglich anzustellen).
- Das Laufbahnprinzip (ist eng verknüpft mit „lebenslangen“ Berufsbeamten).

Beamtenrecht und Verfassung

- Das Leistungsprinzip (sichert und beherrscht den grundgesetzlich verankerten Zugang zu allen öffentlichen Ämtern, beim Eintritt in den Staatsdienst und beim Aufstieg).
- Die unparteiische Amtsführung (Beamte haben sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben parteipolitisch neutral zu verhalten).
- Unzulässigkeit des Beamtenstreiks (Verbot kollektiver Maßnahmen zur Wahrung gemeinsamer Berufsinteressen).
- Die Fürsorgepflicht (als Gegenstück zur Treuepflicht der Beamten gegenüber dem Dienstherrn).
- Das Recht auf Beamtenvertretungen (Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen).
- Das Recht auf Einsicht in die Personalakten (mit diesem Recht wird Beamten Gelegenheit gegeben, sich vor Aufnahme von Sachverhalten in die Personalakte zu äußern).
- Der gerichtliche Rechtsschutz (Beamte sind über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art zu hören, ihnen ist der Beschwerdeweg einzuräumen).

Fortentwicklung des Berufsbeamtentums

Im Zuge der Föderalismusreform wurde Art. 33 Abs. 5 GG ergänzt. Danach ist das Berufsbeamtentum unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln **und fortzuentwickeln**. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung zur Ballungsraumzulage den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers wie folgt umrissen:



Verfassung lässt Veränderungen zu

„Die hergebrachten Grundsätze, und mithin die Institution des deutschen Berufsbeamtentums wird durch Art. 33 Abs. 5 GG nicht um ihrer selbst willen geschützt. In der Formulierung ‚Berücksichtigung‘ ist vielmehr eine Entwicklungsoffenheit angelegt, die den Gesetzgeber in die Lage versetzt, die Ausgestaltung des Dienstrechts den jeweiligen Entwicklungen der Staatlichkeit anzupassen und das Beamtenrecht damit ‚in die Zeit zu stellen‘. Die Strukturentscheidung des Art. 33 Abs. 5 GG belässt daher ausreichend Raum, die geschichtlich gewachsene Institution in den Rahmen unseres heutigen Staatslebens einzufügen und den Funktionen anzupassen, die das Grundgesetz dem öffentlichen Dienst in der freiheitlichen, rechts- und sozialstaatlichen Demokratie zuschreibt. Veränderungen verstoßen daher nur dann gegen Art. 33 Abs. 5 GG, wenn sie nicht als Fortentwicklung des Beamtenrechts eingestuft werden können, sondern in einen Kernbestand von Strukturprinzipien eingreifen. Das Grundgesetz erlaubt damit eine stete Fortentwicklung, die das Beamtenrecht in seinen einzelnen Ausprägungen den veränderten Umständen anpasst.“

Das Berufsbeamtentum im Spannungsverhältnis zu den Grundrechten

Das Grundgesetz enthält in den Artikeln 1 bis 19 die Grundrechte. Die Wesensgehaltsgarantie des Art. 19 Abs. 2 GG gewährleistet, dass kein Grundrecht in seinem Kernbereich angetastet werden darf. Alle in der Verfassung verankerten Grundrechte gelten daher

grundsätzlich auch für Beamte. Dennoch gibt es für Beamte teilweise tief einschneidende Grundrechtsbeschränkungen, die sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ergeben. Einige Grundrechte gelten für sie daher nur in dem von Art. 19 Abs. 2 GG geschützten Kernbereich. Beispielhaft sollen hier zwei von mehreren Grundrechtsbeschränkungen eingehender betrachtet werden.

■ Meinungsfreiheit

Obwohl dem Wortlaut des Art. 5 Abs. 1 zufolge „jeder“ das Recht hat, seine Meinung frei zu äußern, kann von Beamten das Recht der freien Meinungsäußerung nur im Rahmen ihrer besonderen Treuepflicht zum Staat wahrgenommen und ausgeübt werden. Zu dieser Auffassung kommt das Bundesverfassungsgericht in seiner Abwägung zwischen dem individuellen Freiheitsrecht auf Meinungsäußerung und der Institutionalisierung des Berufsbeamtentums. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu entschieden: „Jedes Verhalten, das als politische Meinungsäußerung gewertet werden kann, ist nur dann verfassungsrechtlich durch Art. 5 GG gedeckt, wenn es nicht unvereinbar ist mit der in Art. 33 GG geforderten politischen Treuepflicht des Beamten. Im konkreten Fall ist dann die Vereinbarkeit der Äußerung mit der politischen Treuepflicht des Beamten nach dem Grundsatz, dass rechtlich begründete Grenzen des Art. 5 GG im Lichte des durch sie begrenzten Grundrechts auszulegen sind, zu entscheiden.“

Art. 19 Grundgesetz:

(...)

(2) In keinem Falle darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden.

(...)



■ Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG gibt allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Dieses Grundrecht gilt elementar auch für Beamtinnen und Beamte und hat in § 116 des Bundesbeamtengesetzes seinen Niederschlag gefunden. Allerdings wird das Koalitionsrecht von Beamten nicht in allen Aspekten des Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, sondern nur in seinem Kernbereich. So können sich Beamte nach der derzeit herrschenden Rechtsauffassung des BVerfG nicht auf die Tarifautonomie und das Streikrecht berufen, die wesentlicher Bestandteil der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG sind.

Zur verfassungsrechtlichen Rechtfertigung für das Streikverbot der Beamten werden die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums herangezogen.

Art. 9 Grundgesetz:

(...)

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. (...)



Denn nach Auffassung des BVerfG zählen sie zu Werten mit Verfassungsrang, zu deren Schutz die Koalitionsfreiheit eingeschränkt werden könne. Die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit werde von den hergebrachten Grundsätzen des Art. 33 Abs. 5 GG soweit eingeschränkt, wie es die Funktionsfähigkeit des Staates und seiner Funktionsträger erfordere. In Anknüpfung an eine frühere deutsche Verwaltungstradition fordere das Grundgesetz ein Berufsbeamtentum, das gegründet auf loyale Pflichterfüllung eine stabile Verwaltung sichert, so das BVerfG. Mit der Neutralität der Amtsausübung im Dienste des ganzen Volkes sei daher das Streikrecht für Beamte nicht zu vereinbaren. Als Ausgleich für diese weitreichende Grundrechtsbeschränkung wurden mit dem § 118 BBG lediglich kollektive Beteiligungsrechte bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen festgelegt, die die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wahrnehmen (siehe am Ende des Kapitels). In einer mit Spannung erwarteten Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht am 12. Juni 2018 das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte bestätigt. Die Karlsruher Richter sahen weder einen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit noch gegen die Europäische Menschenrechtskonvention. Das Alimentationsgebot und die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften seien ein Ausgleich für das fehlende Streikrecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aus dem Beamtenbereich bedauerten die Entscheidung. Die



Karlsruhe urteilt: Streikverbot für Beamte verfassungsgemäß

Das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte ist als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums vom Gesetzgeber zu beachten. Es steht auch mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes im Einklang und ist insbesondere mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar. Mit dieser Begründung hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) mit Urteil vom 12.06.2018 vier gegen das Streikverbot für Beamte gerichtete Verfassungsbeschwerden zurückgewiesen.

Zum Sachverhalt:

Die Beschwerdeführenden sind oder waren als beamtete Lehrkräfte an Schulen in drei verschiedenen Bundesländern tätig. Sie nahmen in der Vergangenheit während der Dienstzeit an Protestveranstaltungen beziehungsweise Streikmaßnahmen einer Gewerkschaft teil. Diese Teilnahme wurde durch die zuständigen Disziplinarbehörden geahndet. Zur Begründung wurde ausgeführt, die Streikteilnahme stelle einen Verstoß gegen grundlegende beamtenrechtliche Pflichten dar. Insbesondere dürfe ein Beamter nicht ohne Genehmigung dem Dienst fernbleiben. In den fachgerichtlichen Ausgangsverfahren wandten sich die Beschwerdeführer/innen letztlich erfolglos gegen die jeweils ergangenen Disziplinarverfügungen.

Wesentliche Erwägungen des Senats:

Die mit den Verfassungsbeschwerden angegriffenen Hoheitsakte sind von Verfassung wegen nicht zu beanstanden. Sie sind jeweils im Ergebnis von dem Bestehen eines Streikverbots für deutsche Beamtinnen und Beamte ausgegangen. Hierin liegt keine Verkennung der maßgeblichen verfassungsrechtlichen Vorgaben.

Die Pressemitteilung des BVerfG und das Urteil im Wortlaut (2 BvR 1738/12, 2 BvR 646/15, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 1395/13) finden Sie unter

[**www.bundesverfassungsrecht.de**](http://www.bundesverfassungsrecht.de)

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist eindeutig: Beamtinnen und Beamte dürfen in Deutschland auch weiterhin nicht streiken. Die Karlsruher Richter zählen das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Dadurch werde die Koalitionsfreiheit beschränkt.

Beamtinnen und Beamte weiterhin aktiv in Tarifrunden einbeziehen

Insofern ist es auch nach diesem Urteil wichtig, dass sich Beamtinnen und Beamte aktiv an den Tarif- und Besoldungsrunden beteiligen. Hierzu gibt es für Beamtinnen und Beamte vielfältige Möglichkeiten, sich unterhalb der Streikschwelle für die Gestaltung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen einzusetzen. Die DGB-Gewerkschaften ließen keinen Zweifel daran, Beamtinnen und Beamte auch in kommenden Tarif- und Besoldungsrunden kräftig einzubinden. Mit dem Urteil ist der Rechtsweg in Deutschland ausgeschöpft. Für die Beschwerdeführer bleibt die Möglichkeit, den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) anzurufen, der seine Rechtsprechung zur EMRK bestätigen könnte. Ob und wie mögliche Verfahren vor dem EGMR begleitet würden, kann erst nach einer ausführlichen Analyse des Urteils entschieden werden. Zum Urteil siehe den Kasten unten.

Streikrecht von Beamten in anderen EU-Mitgliedstaaten

Einen Vergleich zwischen deutschem Recht und dem Recht in anderen EU-Staaten finden Sie im Internet unter www.beamten-informationen.de/streikrecht 

Regelung durch Gesetze und Verordnungen

Das öffentliche Dienstrecht der Beamten ist wesentlich durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Art. 33 Abs. 5 GG bestimmt. Als Konsequenz daraus ergeben sich für Beamte grundlegende Unterschiede gegenüber den Beschäftigungsverhältnissen von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft. Während für Arbeitnehmer die Einkommens- und Arbeitsbedingungen durch die Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) ausgehandelt und in Tarifverträgen normiert werden, bestimmen die Gesetzgeber in Bund und Ländern diese Fragen per Gesetz, Rechtsverordnung und Vorschriften. Einige wesentliche statusrechtliche Unterschiede im Beamten- und im Arbeitsrecht sind in folgendem Schaubild dargestellt.

Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht

	Beamtenrecht	Arbeitsrecht
Rechtsform	Öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis
Rechtsquellen	Art. 33 GG Bundesbeamtengesetz Landesbeamtengesetz	Bürgerliches Gesetzbuch Arbeitsverträge Tarifverträge
Begründung durch	Ernennungsurkunde	Vertragsschluss
Beendigung durch	Entlassung auf eigenen Antrag oder Entfernung aus dem Dienst	Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber (betriebs-, verhaltens- oder personenbedingt)

Beamtenrecht und Verfassung

Es gibt zahlreiche Gesetze, die das Dienstrecht von Beamtinnen und Beamten regeln. Die Gesetze werden vom Parlament – dem Bundestag oder den jeweiligen Landesparlamenten – verabschiedet. Welches Parlament für die Gesetzgebung zuständig ist, regelt das Grundgesetz (Art. 70 bis 74). Bei der Gesetzgebungskompetenz unterscheidet das Grundgesetz

- die ausschließliche Gesetzgebung des Bundes oder der Länder
- die konkurrierende Gesetzgebung

Seit der Föderalismusreform hat der Bund nur noch die Gesetzgebungskompetenz für den Bereich des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten. Das Statusrecht wird seit dem 1. April 2009 im BeamStG bundeseinheitlich geregelt. Die Länder sind an die Vorgaben des BeamStG gebunden und können eigenständige Regelungen zu diesem Bereich nur treffen, soweit es das BeamStG zulässt. Bei Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht im öffentlichen Dienst haben die Länder nach der Föderalismusreform die Gesetzgebungskompetenz für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen. Für Rechtsverhältnisse der Bundesbeamten ist der Bund ausschließlich zuständig (ausschließliche Gesetzgebung).

Neben den Gesetzen zählen Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften zu den weiteren Rechtsquellen, die das Dienstverhältnis der Beamten bestimmen. Rechtsverordnungen werden von der Regierung (wenn dafür eine Verordnungsermächtigung im Gesetz vorliegt) und Verwaltungsvorschriften (Rundschreiben, Verfügungen usw.) von der Verwaltung erlassen. Einige der wichtigsten Gesetze und Rechtsverordnungen aus dem Bundesbereich sind in der folgenden Abbildung beispielhaft dargestellt. Die Struktur der Vorschriften ist in den Ländern sehr ähnlich.

Wichtige Rechtsvorschriften des öffentlichen Dienstrechts*

Gesetze	Sonderzuwendungs-gesetz	Sonderzuschlags-verordnung
Beamtenstatusgesetz	Wehrsoldgesetzes	Trennungsgeld-verordnung
Bundesbeamtengesetz	Urlaubsgeldgesetz	Verordnung über die Gewährung einer Jubiläumszuwendung
Bundesbesoldungsgesetz und Gesetz zur Moder-nisierung der Strukturen des Besoldungsrechts	Verordnungen	
Beamtenversorgungs-gesetz	Arbeitszeitverordnung	Verwaltungsvorschriften
Bundesdisziplinarord-nung	Bundesbeihilfe-verordnung	Beurteilungsrichtlinien
Bundesreisekostengesetz	Bundeslaufbahn-verordnung	Richtlinien für die Wohnungsfürsorge
Bundesumzugskosten-gesetz	Bundesmehrarbeits-vergütungsverordnung	Schadenshaftung von Kraftfahrern im Verhältnis zu ihrem Dienstherrn/ Arbeitgeber
Bundespersonal-vertretungsgesetz	Bundesnebenstätigkeits-verordnung	
Soldatenversorgungs-gesetz	Erholungsurlaubs-verordnung	
Soldatenversorgungsgesetzes 2025	Erschwerniszulagen-verordnung	
	Sonderurlaubsverordnung	


* Bundesrecht

Beamtenrecht als Teil des Verwaltungsrechts

Beamtenrechtliche Dienstverhältnisse sind vollständig aus dem Privatrecht ausgegliedert. Das Beamtenrecht als Teil des öffentlichen Rechts gehört zum besonderen Verwaltungsrecht. Damit sind grundsätzlich alle Prinzipien, die für allgemeines Verwaltungshandeln gelten, auch im öffentlichen Dienstrecht zu beachten und einzuhalten.

Zu diesen Prinzipien für allgemeines Verwaltungshandeln zählt z. B. der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit (die Verwaltung ist an Recht und Gesetz gebunden) ebenso wie die Sozialstaatlichkeit (Verpflichtung zur Daseinsvorsorge, Versorgung mit grundlegenden Lebensgütern wie etwa Wasser und Energie). Das Demokratieprinzip erfordert eine Legitimation staatlichen Handelns.

Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) gilt unmittelbar für die Länder

Seit dem 1. April 2009 gilt das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Das BeamtStG geht auf die Föderalismusreform I zurück, in dessen Ergebnis der Bund gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 Grundgesetz (GG) die Gesetzgebungskompetenz nur noch für das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten in den Ländern hat. Von dieser („Rest“-)Kompetenz hat der Bund mit dem BeamtStG Gebrauch gemacht und das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten in den Ländern, Gemeinden und öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Anstalten der Länder einheitlich geregelt. Es ersetzt dabei die (statusrechtlichen) Regelungen aus dem Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG). Inhaltlichen Neuerungen halten sich im BeamtStG derweilen in Grenzen, zumal viele Bereiche ohnehin nur rudimentär geregelt sind. Mehr Informationen unter www.beamtenstatusgesetz.de .

Begriff und Umfang des Statusrechts

Der Begriff „Statusrecht“ ist dabei neu in Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG geschaffen worden, seine Reichweite ist allerdings nicht eindeutig geklärt. Verfassungsrechtlich ist der Begriff „Statusrecht“ sehr weit gefasst. Nach dem Wortlaut des Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG beinhalten die „Statusrechte und -pflichten der Beamten...“ auch das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht, die jedoch kompetenzrechtlich aus der Zuständigkeit des Bundes herausgenommen worden sind. Dementsprechend enthält das BeamtStG zu diesen Rechtsbereichen auch keine Regelung. Das BeamtStG sollte den Kernbereich des Statusrechts erschöpfend regeln, doch in der Umsetzung wurde im Gesetz ein begrenzter Katalog grundlegender beamtenrechtlicher Vorschriften normiert. Hier einige Beispiele:

- Dienstherrnenfähigkeit (§ 2 BeamtStG)
- Art, Dauer, Voraussetzung eines Beamtenverhältnisses sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe einer Ernennung (§§ 3 bis 12 BeamtStG)
- Regelungen zur Abordnung, Versetzung und Zuweisung von Beamten sowie Umbildung von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (§§ 13 bis 20 BeamtStG)
- Beendigung eines Beamtenverhältnisses (§§ 21 bis 32 BeamtStG)
- Grundlegende Statusrechte und Pflichten von Beamten (§§ 33 bis 50 BeamtStG)
- Kollektivrechtliche Vorschriften (§§ 51 bis 53 BeamtStG)
- Regelungen für den Verteidigungsfall (§§ 55 bis 59 BeamtStG)
- Sonderregelungen zum Auslandseinsatz und für das Hochschulpersonal (§§ 60 und 61 BeamtStG)

Die Regelungssystematik des Beamtenstatusgesetzes

Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) regelt unmittelbar das Statusrecht für die Länder. Einige Normen sind Vollregelung mit abschließender Geltung für die Länder. Sie entfaltet eine Sperrwirkung für die Landesgesetzgeber, da der Bund umfassend von seiner Gesetzgebungskompetenz aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG Gebrauch gemacht hat. Wann eine Vorschrift im BeamtStG einen Bereich abschließend regelt, erschließt sich aus dem Regelungszusammenhang und der Rechtssystematik. So ist die Auflistung eines Katalogs bestimmter Voraussetzungen ein klarer Anhaltspunkt für eine abschließende Regelung.



Beispiel: In § 21 BeamtStG sind die Beendigungsgründe eines Beamtenverhältnis abschließend aufgeführt (Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplingesetzen oder Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand). Andere Beendigungsgründe (z. B. „Kündigung“) können die Länder nicht hinzufügen.

In einer Vielzahl der Regelungskomplexe haben die Landesgesetzgeber jedoch die Möglichkeit, vom BeamtStG abweichende oder zumindest ergänzende Regelungen zu schaffen. In einigen Normen des BeamtStG ist dies ausdrücklich durch eine Öffnungsklausel vorgesehen. Oftmals ergibt sich aber auch aus dem Regelungszusammenhang der Norm, dass die Landesgesetzgeber ergänzende oder konkretisierende Regelungen schaffen können, in vielen Fällen sogar schaffen müssen.



Beispiel: In § 10 S. 1 BeamtStG wird als Voraussetzungen für die Ernennung auf Lebenszeit geregelt, dass Beamtinnen und Beamten sich in einer Probezeit bewähren müssen. Für die Probezeit gibt die Vorschrift einen Rahmen von mindestens sechs Monaten bis höchstens fünf Jahren vor. Die Länder müssen also eine Probezeit festlegen, können aber die Länge der Probezeit innerhalb dieser Zeitspanne eigenständig regeln. Darüber hinaus ist nach § 10 S. 2 BeamtStG eine Ausnahme von der Mindestprobezeit zulässig. Von dieser ausdrücklichen Öffnungsklausel können die Landesgesetzgeber Gebrauch machen, sind dazu aber nicht verpflichtet.

Das BeamtStG soll zwar ein einheitliches Beamtenstatusrecht in den Ländern gewährleisten. Allerdings hat der Bundesgesetzgeber den Ländern in viele Bereiche lediglich einen rechtlichen Regelungsrahmen vorgegeben oder durch Öffnungsklauseln und nicht abschließende Regelungen erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten gelassen. Viele Länder arbeiten derzeit mit Hochdruck an der landesgesetzlichen Umsetzung des BeamtStG. Der große Gestaltungsspielraum, den das BeamtStG eröffnet, wird dabei sehr unterschiedlich genutzt.

Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis von Beamten wird in hohem Maße von den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums des Art. 33 Abs. 5 GG geprägt. Aus den hergebrachten Grundsätzen ergibt sich eine Vielzahl von Rechten und Pflichten für Beamte, die in zahlreichen bundes- und landesrechtlichen Normen einfachgesetzlich ausgestaltet sind. In den folgenden Abschnitten sollen die Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses dargestellt und einige wesentliche Rechte und Pflichten von Beamten werden in diesem Kapitel näher erläutert.

Der Begriff „Beamter“ ist vielschichtig. So lassen sich Beamte z. B. nach dem Dienstherrn in Landes- oder Bundesbeamte oder nach der beruflichen Inanspruchnahme in Berufsbeamte und Ehrenbeamte einteilen. Die folgende Abbildung vermittelt eine Übersicht über die Möglichkeiten bei der Einteilung der Beamten.

Einteilung der Beamten

Aufgrund der großen Bandbreite von Regelungen erfolgen alle nachfolgenden Erläuterungen exemplarisch für Bundesbeamte. Etwaige Länderregelungen werden wegen ihrer Vielfalt nur angerissen. Die wesentlichen Prinzipien des Beamtenrechts gelten jedoch für alle Beamtinnen und Beamten.

... im Sinne	... nach dem Dienstherrn	... nach der Bestandskraft des Beamtenverhältnisses	... nach der Laufbahngruppe	... nach dem Haushaltsrecht	... nach der beruflichen Inanspruchnahme
Beamte im staatsrechtlichen Sinne	Unmittelbare Bundesbeamte	Beamte auf Widerruf	Beamte des höheren Dienstes	planmäßige Beamte	Berufsbeamte
Beamte im haftungsrechtlichen Sinne	Mittelbare Bundesbeamte	Beamte auf Probe	Beamte des gehobenen Dienstes	außerplanmäßige Beamte	Ehrenbeamte
Beamte im strafrechtlichen Sinne	Landesbeamte	Beamte auf Lebenszeit	Beamte des mittleren Dienstes		
	Kommunalbeamte	Beamte auf Zeit	Beamte des einfachen Dienstes		

Begründung eines Beamtenverhältnisses (u.a. Voraussetzungen)

Die Begründung eines Beamtenverhältnisses ist von einigen Voraussetzungen abhängig. Es ist zwischen sachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Bewerber zu unterscheiden. Laut § 5 BBG ist die Berufung in das Beamtenverhältnis nur zulässig zur Wahrnehmung von hoheitsrechtlichen Aufgaben oder solchen Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates und des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Unter den Begriff „hoheitsrechtliche Aufgabe“ fallen beispielsweise Tätigkeiten, bei denen Behörden mit „Befehl“ und „Zwang“ arbeiten können (z. B. Polizei, Justiz, Finanzwesen). Die Ernennung zum Beamten setzt jedoch auch voraus, dass bei der jeweiligen Dienststelle oder Behörde Planstellen eingerichtet sind und diese für Bewerber/innen zur Verfügung stehen.

Mit anderen Worten: Es muss ein Dienstposten mit hoheitsrechtlichen Aufgaben frei sein und die Tätigkeit muss der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens dienen. Für die Berufung in das Beamtenverhältnis müssen Bewerberinnen und Bewerber eine Reihe persönlicher Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehören nach § 7 BBG

- die deutsche Staatsangehörigkeit bzw. die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union (vertragliche Erweiterung auf weitere Staaten gegeben)
- die Gewähr, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, und
- die für die entsprechende Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung bzw. die durch Lebens- und Berufserfahrung erworbene erforderliche Befähigung.

EU-Angehörige im deutschen Beamtenverhältnis

Mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom Dezember 1993 hat der deutsche Gesetzgeber die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, dass EU-Angehörige, die nicht im Besitz einer deutschen Staatsangehörigkeit sind, in ein Beamtenverhältnis berufen werden können. Ausgangspunkt für diese Öffnung des bundesdeutschen Beamtenrechts war Art. 48 des EWG-Vertrags, der die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union gewährleistet. Allerdings ist nach § 7 Abs. 2 BBG die deutsche Staatsangehörigkeit nach wie vor Voraussetzung für die Ernennung ins Beamtenverhältnis, „wenn die Aufgaben es erfordern“. Nach einer Anwendungsempfehlung des Bundesinnenministeriums vom 2. Juli 1996 zählt hierzu der so genannte Kernbestand staatlicher Aufgabenwahrnehmung (z. B. herausgehobene Funktionen im Leitungsbereich von Bundes- und Landesbehörden).



Zugang für Personen, die die deutsche Staatsbürgerschaft nicht besitzen

Der Zugang in ein Beamtenverhältnis ist auch für Personen möglich, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Bisher war die Freizügigkeit jedoch auf EU-Angehörige begrenzt. Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz können auch Angehörige aus besondere Nicht-EU-Ländern, die die deutsche Staatsbürgerschaft nicht besitzen, in ein deutsches Beamtenverhältnis berufen werden (Island, Norwegen, Liechtenstein sowie die Schweiz). Mit dieser Neuregelung wird ein Gleichklang zu der für die Länder geltenden Regelung im Beamtenstatusgesetz hergestellt. Allerdings lässt es das deutsche Recht nach wie vor zu, die deutsche Staatsangehörigkeit als Voraussetzung für die Ernennung ins Beamtenverhältnis zu verlangen, „wenn die Aufgaben es erfordern“. Nach einer Anwendungsempfehlung des Bundesinnenministeriums vom 2. Juli 1996 zählt hierzu der so genannte Kernbestand staatlicher Aufgabenwahrnehmung (z. B. herausgehobene Funktionen im Leitungsbereich von Bundes- und Landesbehörden). Ausnahmen sind aber auch hier bei dringendem dienstlichem Interesse möglich.

Ernennung

Das Beamtenverhältnis als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis kommt nicht aufgrund eines Arbeitsvertrags zustande, sondern durch einen „einseitigen staatlichen

Hoheitsakt“. Dieser Verwaltungsakt ist das Aushändigen der Ernennungsurkunde. Die Ernennung ist mitwirkungsbedürftig, denn sie bedarf der Zustimmung des zu Ernennenden.

Die Ernennung legt die rechtliche Stellung in ihren Grundlagen fest. Sie ist zum Zwecke der Rechtssicherheit und Klarheit an strenge Formen gebunden. Zunächst bedarf es einer Ernennungsurkunde, die bestimmte, im Gesetz (§ 10 Abs. 2 BBG) zwingend vorgeschriebene Angaben enthalten muss. Die Ernennung wird mit dem Tag der Aushändigung der Urkunde wirksam, sofern in ihr nicht ein späterer Zeitpunkt angegeben ist.

Einer Ernennung bedarf es nach § 10 Abs. 1 BBG

- zur Begründung des Beamtenverhältnisses,
- zur Umwandlung eines Beamtenverhältnisses in ein anderes (z. B. vom Beamten auf Widerruf zum Beamten auf Probe),
- bei Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung (z. B. bei Beförderung),
- zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe (z. B. Aufstieg).

Auch was den Inhalt der Ernennungsurkunde angeht, gilt es, die vorgeschriebenen Formen strikt einzuhalten. So muss eine Ernennungsurkunde beispielsweise Folgendes enthalten:

- Bei der Begründung des Beamtenverhältnisses den Hinweis „unter Berufung in das Beamtenverhältnis“ sowie den Zusatz „auf Lebenszeit“, „auf Probe“ oder „auf Widerruf“.
- Bei der Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein anderes dessen Art sowie den Zusatz „auf Lebenszeit“, „auf Probe“ oder „auf Widerruf“.
- Bei der Verleihung eines Amtes die Amtsbezeichnung.

Das Recht, Bundesbeamte zu ernennen, steht nach Art. 60 GG dem Bundespräsidenten zu, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, oder er die Ausübung dieser Befugnis nicht anderen Stellen übertragen hat. Bei der Ernennung können vielfältige Fehler unterlaufen, was allerdings auch nicht weiter verwunderlich ist bei einem derart formgebundenen Verwaltungsakt.

Altersgrenzen beim Beamtenverhältnis (Bund)

Nach früherer Rechtslage war die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit an die Vollendung des 27. Lj. gebunden. Im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes im Jahre 2009 wurde u.a. das Bundesbeamtengesetz neu gefasst. Dabei wurde auf eine Altersgrenze für die Verbeamtung auf Lebenszeit verzichtet. Damit wird ein Gleichklang zu der für die Länder geltenden Regelung im Beamtenstatusgesetz hergestellt.

Die ebenfalls im Jahr 2009 neu in Kraft getretene Bundeslaufbahnverordnung sieht auch keine Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Beamtendienst mehr vor. Mehr dazu im Kapitel „Laufbahnrecht“.





Probezeit neu geregelt

Mit dem Wegfall der Altersgrenze für die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wurde gleichzeitig die Probezeit für alle Laufbahngruppen auf mindestens drei bis maximal fünf Jahre verlängert (§ 11 BBG). Die Verlängerung der Probezeit wird mit dem Wegfall des Mindestberufungsalters von 27 Jahren begründet.

In der Konsequenz bedeutet die Mindestprobezeit von drei Jahren für den mittleren Dienst eine Verdoppelung der Probezeit und für den gehobenen Dienst eine Erhöhung um ein Drittel. Insbesondere für ältere Bewerberinnen und Bewerber ist die längere Probezeit nachteilig, denn sie werden gegenüber dem früheren Recht später in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen. Dieses Problem verschärft sich noch zusätzlich, wenn die Probezeit (wie nun zulässig) auf bis zu fünf Jahre ausgedehnt wird.

Sinn und Zweck der Probezeit ist es festzustellen, ob Eignung, Befähigung und fachliche Leistung hinreichende Gewähr dafür bieten, dass die mit dem zu verleihenden Amt verbundenen Aufgaben lebenslang erfüllt werden können. Die Bewährungsfeststellung muss anhand eines Maßstabes getroffen werden, der sich unmittelbar aus dem Anforderungsniveau des zu verleihenden Amtes ergibt.

Dauer

Das Beamtenverhältnis ist in der Regel „auf Lebenszeit“ angelegt. Eine Anstellung auf Lebenszeit ist jedoch nur dann zulässig, wenn Beamtinnen und Beamte die persönlichen Grundvoraussetzungen (→ siehe Seiten 21 ff.) erfüllen und ihre Bewährung in einer Probezeit nachgewiesen haben.

In das Beamtenverhältnis auf Widerruf kann berufen werden, wer den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst ableisten soll. Das sind im Regelfall Dienstanfänger/innen, die nach Abschluss der Schulbildung eine „Ausbildung“ im öffentlichen Dienst beginnen (z. B. Assistenten-/Inspektorenanwärterinnen und -anwärter). Beamter auf Probe wird, wer den jeweils vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst abgelegt und die entsprechende Laufbahnprüfung bestanden hat.

Beamte auf Zeit (nicht zu verwechseln mit der Übertragung von Führungsfunktionen auf Zeit) können für eine bestimmte Amtszeit – zumeist zwischen sechs und zwölf Jahre – zur hauptberuflichen Dienstleistung für hoheitsrechtliche Aufgaben verpflichtet werden. Gesetzlich ist dieser Kreis eng begrenzt. Im Bereich des Bundes sind sie äußerst selten, in Ländern und Gemeinden sind viele Bürgermeister, Beigeordnete usw. Beamte auf Zeit.

Führungsfunktion „auf Probe“

Das Bundesbeamtengesetz sieht seit Juli 1997 die Möglichkeit vor, Führungsfunktionen auf Probe zu übertragen. Der Begriff „auf Probe“ hat aber nichts mit der sonstigen status- und laufbahnrechtlichen Probezeit eines Beamten zu tun. Beim Bund können folgende Führungsfunktionen auf Probe übertragen werden:

- Abteilungs- und Unterabteilungsleiter/innen in obersten Bundesbehörden und
- Behördenleiter/innen, deren Amt der B-Besoldung zugeordnet ist (gilt auch für bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts).

Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre, allerdings kann die oberste Dienstbehörde eine Verkürzung zulassen. Die Mindestprobezeit von einem Jahr darf nicht unterschritten werden. Zeiten, in denen Beamten die leitende Funktion bereits übertragen worden ist, können auf die Probezeit angerechnet werden. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich. Für die Übertragung einer Führungsfunktion auf Probe kommen nur Lebenszeitbeamte in Betracht.

Vom Tage der Ernennung an ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Amt (mit Ausnahme der Verschwiegenheitspflicht und des Verbots der Annahme von Geschenken und Belohnungen). Mit dem Zeitpunkt der Übertragung der Führungsfunktion auf Probe beginnt auch der Anspruch auf die erhöhte Besoldung. Bei erfolgreichem Abschluss der Probezeit soll das Amt auf Dauer übertragen werden. Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, endet auch der Anspruch auf die Besoldung, die mit der Leitungsfunktion verbunden war. In diesem Fall lebt das „ruhende Beamtenverhältnis“ wieder auf.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

Versetzung, Abordnung und Zuweisung sowie Umsetzung sind die beamtenrechtlichen Instrumente für Personalentwicklung und -steuerung. Die Versetzung, Abordnung und Zuweisung von Beamtinnen und Beamten sind in den §§ 27 bis 29 BBG gesetzlich geregelt. Dagegen ist die Umsetzung in Rechtsfortbildung durch die Rechtsprechung entwickelt worden. Die Umsetzung ist nach der gängigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine rein organisationsinterne Maßnahme einer Behörde und daher kein Verwaltungsakt. Versetzung sowie Abordnung und Zuweisung sind hingegen Verwaltungsakte, also Maßnahmen des Dienstvorgesetzten, die auf eine Außenwirkung gerichtet sind. Unbeachtlich dieser Unterscheidung haben betroffene Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, sich gegen alle Maßnahmen gerichtlich zur Wehr zu setzen.

Übersicht zu Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

	Versetzung	Abordnung	Zuweisung	Umsetzung
Rechtsgrundlage	§ 28 BBG	§ 27 BBG	§ 29 BBG	Rechtsprechung
Rechtsnatur	Verwaltungsakt	Verwaltungsakt	Verwaltungsakt	Organisationsinternum
Charakter	Dauerhafter Wechsel zu einer anderen Behörde	Vorübergehender Wechsel zu einer anderen Behörde	Vorübergehender Wechsel zu einer anderen (öffentlichen) Einrichtung	Wechsel der Tätigkeit innerhalb einer Behörde

Versetzung

Eine Versetzung (§ 28 BBG) kann aus dienstlichen Gründen oder auf Antrag des Beamten erfolgen. Die Versetzung auf Antrag ist lediglich an die Voraussetzung geknüpft, dass der Betroffene die Befähigung für das erstrebte Amt besitzt. Die Entscheidung des Dienstvorgesetzten über ein Versetzungsgesuch erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen. Das bedeutet, dass es keinen grundsätzlichen Anspruch des Antragstellenden auf Versetzung

gibt. Nur in besonderen Ausnahmefällen (z. B. bei schwerwiegenden persönlichen Gründen) kann im Einzelfall ein Versetzungsgesuch unabweisbar sein.

Die Versetzung aus dienstlichen Gründen ist auch ohne Zustimmung des Beamten möglich. Dabei kann der Beamte im Rahmen einer Versetzung sogar verpflichtet sein, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sofern er nicht die Befähigung für das Versetzungsamt besitzt (§ 28 Abs. 3 BBG).

Die Versetzung aus dienstlichen Gründen stellt somit einen Eingriff ins berufliche und private Leben des Betroffenen dar. Sie ist daher gemäß dem Rechtsstaatsprinzip an gesetzliche Voraussetzungen gekoppelt. Der Betroffene ist vor der Versetzungsentscheidung anzuhören. Die Versetzung muss durch dienstliche Bedürfnisse begründet sein. Diese sind gegen die privaten Belange des betroffenen Beamten abzuwägen. Allerdings haben die dienstlichen Belange grundsätzlich Vorrang. Weiterhin muss das Amt, in das versetzt werden soll, gleichwertig sein. Dies gilt nicht bei Auflösung einer oder Verschmelzung mehrerer Behörden.



Überblick zu Rechtsbegriffen

Versetzung ist die dauerhafte Übertragung eines Aufgabengebietes bei einer anderen Behörde desselben oder eines anderen Dienstherrn.

Abordnung ist die vorübergehende Übertragung eines anderen Aufgabengebietes bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn.

Zuweisung ist die vorübergehende (abordnungsähnliche) Beurlaubung zum Zwecke der Übertragung eines Aufgabengebietes in einer anderen Einrichtung (außerhalb des Anwendungsbereichs des Beamtenrechts).

Umsetzung ist die dauernde oder zeitweise Übertragung eines anderen Dienstpostens innerhalb derselben Behörde.

Abordnung

Im Gegensatz zur Versetzung (§ 27 BBG) ist die Abordnung nur vorübergehend angelegt. Das bedeutet, dass eine Rückkehr zur abordnenden Stelle vorgesehen sein muss. In der Praxis wird die Abordnung allerdings oft zur Vorbereitung einer endgültigen Versetzung genutzt.

Während der Dauer der Abordnung hat der Beamte zwei Dienstvorgesetzte mit unterschiedlichen Kompetenzen. So bleibt die Stammdienststelle für alle statusrechtlichen Angelegenheiten zuständig (z. B. Beförderung). Die neue Beschäftigungsstelle ist hingegen für arbeitsorganisatorische Belange zuständig (z. B. dienstliche Weisungen oder Urlaub).

Die Abordnung kann ganz oder nur teilweise erfolgen. Sie ist an ähnliche Voraussetzungen geknüpft wie die Versetzung. Auch die Abordnung kann ohne Zustimmung des betroffenen Beamten für bis zu zwei Jahre erfolgen, sofern die neue Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder der Berufsausbildung des Beamten zumutbar ist – selbst dann, wenn das neue Amt nicht dasselbe Endgrundgehalt hat. Bei einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn kann auf das grundsätzlich bestehende Zustimmungserfordernis verzichtet werden, sofern die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht überschreitet und die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht.

Zuweisung

Eine Unterform der Abordnung ist die Zuweisung (§ 29 BBG). Sie wird als abordnungsähnliche Beurlaubung angesehen. Kennzeichnend für die Zuweisung ist die Übertragung einer Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung außerhalb des Anwendungsbereichs des Beamtenrechts (z. B. in Anstalten oder Stiftungen). Diese Zuweisung bedarf grundsätzlich der Zustimmung des betroffenen Beamten und ist nur zulässig, wenn ein dienstliches oder öffentliches Interesse vorliegt und seine Verwendung amtsgemäß erfolgt. Sofern ein öffentliches Interesse vorliegt, ist die Zuweisung auch zu einer anderen Einrichtung möglich (z. B. zu einem Unternehmen der öffentlichen Hand, das in privater Rechtsform geführt wird).

Für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Post (Post, Postbank und Telekom) gilt die besondere Regelung des § 4 Postpersonalrechtsgesetz. Danach kann eine Zuweisung auch ohne Zustimmung der Beschäftigten zu Tochterunternehmen erfolgen.

Umsetzung

Die Umsetzung ist von der Rechtsprechung als Instrument für einen organisationsinternen Wechsel der Tätigkeit innerhalb einer Behörde entwickelt worden. Hierzu zählt eine Vielzahl von Maßnahmen, „die zur Erhaltung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung unerlässlich sind.“

Voraussetzung der Umsetzung ist lediglich, dass der Aufgabenbereich des neuen Dienstpostens dem abstrakten Aufgabenbereich des statusrechtlichen Amtes entspricht. Im Übrigen hat der Dienstvorgesetzte auch bei der Umsetzung nach pflichtgemäßem Ermessen zu handeln. Allerdings sind ihm grundsätzlich sehr weite Grenzen gesetzt.

Rechtsschutzmöglichkeiten

Betroffene Beamtinnen und Beamte können gegen eine gegen ihren Willen ausgesprochene Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung gerichtlich vorgehen. Die Klage ist nach erfolgloser Durchführung des Widerspruchsverfahrens beim Verwaltungsgericht einzureichen.

Es ist jedoch zu beachten, dass Widerspruch und (Anfechtungs-)Klage gegen die Abordnung und Versetzung gemäß § 126 Abs. 4 BBG keine aufschiebende Wirkung entfalten. Dies gilt auch für die nicht explizit im Gesetz genannte Umsetzung. Das heißt, dass die Betroffenen zunächst der entsprechenden Maßnahme Folge leisten müssen und somit in eine neue, möglicherweise ungewünschte Lebenssituation gedrängt werden (besonders wenn mit der Maßnahme ein Ortswechsel verbunden ist). Wegen der oftmals langwierigen Verfahren vor den Verwaltungsgerichten kann auch eine Rückgängigmachung nach zwar erfolgreichem, aber jahrelangem Rechtsstreit zu neuen Härten führen. Oft haben Betroffene dann gar kein Interesse mehr, auf ihre alte Position zurückzukehren.

De facto bedeutet dies eine Verkürzung des Rechtsschutzes. Daher ist es für Betroffene überlegenswert, die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage vor dem Verwaltungsgericht einzufordern. Dies muss zusätzlich (neben der Klage) beantragt werden und sollte dann sinnvollerweise mit dem Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz (einstweilige Anordnung) verbunden werden.

Beendigung des Beamtenverhältnisses

Für die Beendigung des Beamtenverhältnisses gibt es verschiedene Tatbestände, die in den Paragraphen 30ff. BBG aufgeführt sind. Der gebräuchlichste Beendigungsgrund ist der Eintritt in den Ruhestand. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Beendigungsgründe.

Das Beamtenverhältnis kann enden ...				
durch Entlassung	durch Eintritt in den Ruhestand	durch Verlust der Beamtenrechte	durch Entfernung aus dem Dienst	durch Tod
kraft Gesetzes	durch einstweiligen Ruhestand	durch Verurteilung wegen vorsätzlich begangener Tat		
auf Antrag des Beamten	durch dauernden Ruhestand	durch Verwirkung von Grundrechten		

Entlassung

Kraft Gesetzes geht die Beamteneigenschaft verloren, wenn man

- nicht mehr Deutscher im Sinne des Grundgesetzes und nicht im Besitz einer Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union ist,
- in ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn tritt, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist (gilt nicht für den Eintritt in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf).

Beamtinnen und Beamte können jederzeit ihre Entlassung verlangen. Hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Dienstvorgesetzten, die innerhalb von zwei Wochen noch zurückgenommen werden kann, wenn die Entlassungsverfügung noch nicht ausgehändigt wurde. Die Entlassung wird in aller Regel zum beantragten Zeitpunkt ausgesprochen.

Eintritt in den Ruhestand

Der Eintritt in den Ruhestand erfolgt kraft Gesetzes mit Ablauf des Monats, in dem Beamtinnen und Beamte die für sich jeweils geltende Altersgrenze erreicht haben. Die Regelaltersgrenze ist nach § 51 auf das 67. Lebensjahr festgelegt worden. Für einzelne Beamtengruppen können vom Gesetzgeber andere Altersgrenzen bestimmt werden. So ist beispielsweise für die Vollzugsdienste (Feuerwehr) das 60. Lebensjahr festgelegt worden. Auf Antrag können Beamtinnen und Beamte das Dienstverhältnis längstens bis zum 70. Lebensjahr verlängern. Die oberste Dienstbehörde kann bei dringenden dienstlichen Belangen im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte und den Beginn des Ruhestands bis zu drei Jahre hinausschieben.

Beamtinnen und Beamte sind von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen körperlicher Gebrechen oder Schwäche ihrer körperlichen bzw. geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd dienstunfähig sind. Als Dienstunfähigkeit kann auch angesehen werden, wenn infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate kein Dienst angetreten wurde und keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate wieder volle Dienstfähigkeit hergestellt ist. Die Feststellung der Dienstunfähigkeit kann auch von Beamtinnen und Beamten eingeleitet

werden (Antrag). Der Dienstvorgesetzte kann aufgrund amtsärztlicher Gutachten über den Gesundheitszustand erklären, dass er Beamte für dauernd unfähig hält, ihre Amtspflichten zu erfüllen.

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes sind und das 60. Lebensjahr vollendet haben, können auch ohne den Nachweis der Dienstunfähigkeit einen Antrag auf Zur-Ruhe-Setzung stellen. Allerdings darf dem Antrag nur entsprochen werden, wenn sie sich dazu verpflichten, aus Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten nur begrenzte Beträge hinzuzuverdienen. Nicht schwerbehinderte Lebenszeitbeamtinnen und -beamte können auf eigenen Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres (bis 30. Juni 1997: 62. Lebensjahr) in den vorzeitigen Ruhestand treten. So genannte politische Beamte (z. B. Staatssekretäre, Ministerialdirektoren) können jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Das Recht dazu steht dem Bundespräsidenten zu.

Verlust der Beamtenrechte

Das Beamtenverhältnis endet, wenn Beamtinnen und Beamte in einem Strafverfahren wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder aber bei einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat usw. strafbar ist, zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten verurteilt werden.

Entfernung aus dem Dienst

Das Beamtenverhältnis endet auch, wenn Beamtinnen und Beamte durch Urteil eines Disziplinargerichts aus dem Dienst entfernt werden.

Pflichten der Beamtinnen und Beamten

Da Beamtinnen und Beamte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, wird ihnen durch diese Sonderstellung eine Reihe besonderer Pflichten auferlegt, die sich u. a. aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ergeben. Sie haben dem ganzen Volk und nicht einer Partei zu dienen, was nicht ausschließlich parteipolitisch zu verstehen ist. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und müssen bei ihrer Amtsführung immer auf das Wohl der Allgemeinheit Rücksicht nehmen.

Pflichten der Beamtinnen und Beamten

Treuepflicht	Gehorsamspflicht	Dienstleistungspflicht
Diensteid ablegen	dienstliche Anordnungen befolgen (sofern sie rechtmäßig sind)	volle Hingabe an den Beruf
Bekennen und aktives Eintreten für die freiheitlich-demokratische Grundordnung	Unterstützen von Vorgesetzten	gewissenhafte Pflichterfüllung
Uneigennützigkeit	Beratung von Vorgesetzten	Fortbildungspflicht
achtungswürdiges Verhalten	persönliche Verantwortung für Rechtmäßigkeit	Einhalten der Dienstzeiten
Amtsverschwiegenheit		Tragen von Dienstkleidung

Treuepflicht

Die wichtigste Pflicht aus dem Dienst- und Treueverhältnis ist die „Treuepflicht“. Von ihr lassen sich die übrigen Pflichten ableiten. Dies gilt vor allem auch für die Pflichten, die im Beamtenrechtsrahmengesetz, Bundesbeamtengesetz sowie in den Landesbeamtengesetzen nicht ausdrücklich genannt sind.

So wird etwa aus der Treuepflicht die Verpflichtung abgeleitet, dass Beamte

- zu „steter Dienstleistung“ bereit sein müssen,
- sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung aktiv eintreten,
- bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Gesamtheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergeben,
- sich sowohl innerhalb als auch außerhalb des Dienstes so verhalten, dass sie der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, das ihr Beruf erfordert. Demnach haben sie alles zu unterlassen, was dem Ansehen des Staates, der Dienstbehörde oder dem Berufsbeamtentum schaden könnte,
- zur Wahrhaftigkeit verpflichtet sind. Tatsachen wesentlicher Art dürfen sie nicht verschweigen, und über ihre persönlichen Verhältnisse haben sie – soweit ein dienstlicher Bezug gegeben ist – auf Verlangen Auskunft zu erteilen.

Die Treuepflicht überdauert in wichtigen Fragen sogar das aktive Beamtenverhältnis. So können Beamtinnen und Beamte auch dann ein Dienstvergehen begehen, wenn sie sich im Ruhestand gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung betätigen oder an Bestrebungen teilnehmen, die den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigen könnten.



Eidesformel nach § 64 Abs. 1 BBG:

„Ich schwöre, das Grundgesetz und alle in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zu wahren und meine Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen, so wahr mir Gott helfe.“

Die Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten findet im Diensteid ihre Bekräftigung, der auf Wunsch auch ohne Religionsformel geleistet werden kann. Alle Beamtinnen und Beamten, gleich ob auf Widerruf, Probe oder Lebenszeit, müssen nach ihrer Ernennung den Diensteid ablegen. Sie sind vorher auf die Folgen einer Verweigerung des Diensteiids hinzuweisen. In diesem Fall ist die Ernennung unwirksam, die Betroffenen sofort wieder zu entlassen.

Gehorsamspflicht

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, die Anordnungen ihrer Vorgesetzten auszuführen. Allerdings muss die oder der Vorgesetzte örtlich und sachlich zuständig und die Anordnung nicht erkennbar rechtswidrig sein. Daneben haben sie ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Sie sollen am dienstlichen Geschehen Anteil nehmen,

ihre Vorgesetzten auf die für eine Entscheidung maßgebenden Gesichtspunkte aufmerksam machen und sich für die zu treffenden Maßnahmen mitverantwortlich fühlen.

Für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen tragen Beamtinnen und Beamte die uneingeschränkte persönliche Verantwortung. Haben sie Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen, müssen sie diese unverzüglich bei ihrem unmittelbaren Vorgesetzten geltend machen. Hält der Vorgesetzte an der Anordnung fest, haben sie sich – wenn ihre Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit fortbestehen – an den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Bestätigt dieser die Anordnung, muss sie ausgeführt werden – in diesem Fall sind Beamtinnen und Beamte aber von ihrer eigenen Verantwortung befreit. Ist das aufgetragene Verhalten jedoch strafbar oder ordnungswidrig und ist die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit erkennbar oder wird dadurch die Würde des Menschen verletzt, so muss die Ausführung der Anordnung abgelehnt werden. Wird sie dennoch ausgeführt, ist man in vollem Umfang dafür verantwortlich.

Dienstleistungspflicht

Beamtinnen und Beamte haben ihre Arbeitskraft in den Dienst des Staates zu stellen. So haben sie sich mit „voller Hingabe“ ihrem Beruf zu widmen und ihr Amt uneigennützig nach bestem Wissen auszuführen. Zur Dienstleistungspflicht gehören auch die mit der Arbeitszeit verbundenen Fragen.

Obwohl es sich mit dem Grundsatz der „vollen Hingabe an den Beruf“ im Allgemeinen nur schwer vereinbaren lässt, sind Beamtinnen und Beamte auf Verlangen ihrer Dienstbehörde verpflichtet, Nebentätigkeiten zu übernehmen. Diese sind nur dann zulässig, wenn sie sich mit der Wahrnehmung des Hauptamtes vereinbaren lassen. Bei der Nebentätigkeit ist zwischen dem Nebenamt (Übernahme aufgrund des Hauptamtes) und einer Nebenbeschäftigung (kein Zusammenhang mit dem Hauptamt) zu unterscheiden. Unter Nebenamt versteht man die zusätzliche Übernahme von Dienstgeschäften, die zwar mit dem eigentlichen Hauptamt keine organisatorische Einheit bilden, aber dennoch aufgrund des Hauptamtes übernommen werden müssen. Auf Verlangen der Dienstbehörde muss eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst übernommen werden, wenn diese Tätigkeit der Vorbildung oder Berufsausbildung entspricht und sie die Betroffenen nicht über Gebühr in Anspruch nimmt (z. B. Beisitzer im Prüfungsausschuss oder in einer Disziplinarkammer).

Fortbildungspflicht

Unabhängig davon, ob sie ein eigenes Interesse daran haben, sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, an dienstlicher Fort- und Weiterbildung teilzunehmen.

Einhalten von Dienstzeiten

Beamtinnen und Beamte dürfen dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben und müssen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit auf Verlangen nachweisen (§ 96 BBG).

Tragen von Dienstkleidung

Nach § 74 BBG sind Beamte verpflichtet, die jeweils übliche oder erforderliche Dienstkleidung zu tragen.

Folgen von Pflichtverletzungen

Beamtinnen und Beamte unterliegen einer ganzen Reihe von statusbedingten Pflichten. Daraus ergeben sich besondere Folgen bei Pflichtverletzungen:

■ Strafrechtliche Folgen

Erfüllt ein Dienstvergehen einen Straftatbestand, dann finden die allgemeinen Strafgesetze Anwendung. Jedoch enthält das Strafgesetzbuch darüber hinaus besondere Vorschriften über „Straftaten im Amt“. In aller Regel werden sie strenger als vergleichbare Delikte geahndet. Damit soll der besonderen Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit Rechnung getragen werden.

■ Haftungsrechtliche Folgen

Haftungsrechtliche Folgen treten immer dann ein, wenn Beamtinnen und Beamte die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Sie müssen dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den entstandenen Schaden nur unter bestimmten Voraussetzungen ersetzen (§ 75 BBG).

Die haftungsrechtlichen Bestimmungen sind sehr kompliziert und führen in der Praxis bei weitem nicht immer dazu, dass Beamtinnen und Beamte zum Schadenersatz herangezogen werden. Vorsatz, grobe und leichte Fahrlässigkeit spielen dabei genauso eine Rolle wie Eigen- und Fremdschaden. Darüber hinaus ist auch von Bedeutung, ob es sich bei der Tätigkeit, durch die der Schaden verursacht wurde, um so genannte gefahren- oder schadengeneigte Tätigkeiten handelt.

Disziplinarrecht

Das Disziplinarrecht ist Teil des Beamtenrechts. Zum 1. Januar 2002 hat das Bundesdisziplingesetz (BDG) die bis dahin geltende Bundesdisziplinarordnung abgelöst. In den Ländern gelten eigene Disziplingesetze, die überwiegend inhaltlich an das BDG angelehnt sind. Das Disziplinarrecht soll dem Zweck dienen,

- Beamte zur Erfüllung ihrer Pflichten anzuhalten,
- die Leistungsfähigkeit des Berufsbeamtentums im Interesse der Allgemeinheit zu sichern und
- das Ansehen der Beamten zu wahren und zu festigen.

Allerdings ist das Disziplinarrecht wegen der starken Auswirkungen auf Beamte äußerst kritisch zu betrachten. Denn die gleichzeitige Anwendung von Straf- und Disziplinarmaßnahmen wirken zum einem als Doppelbestrafung und haben zudem auch noch negative Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang.

Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen (§ 77 BBG). „Schuldhaft“ heißt, die Pflichten wurden vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Auch ein Verhalten außerhalb des Dienstes kann ein Dienstvergehen darstellen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalles besonders geeignet ist, Achtung und Vertrauen in das Amt oder das Ansehen des Beamtentums bedeutsam zu beeinträchtigen.

Wenn der Verdacht eines Dienstvergehens vorliegt, muss der Dienstvorgesetzte Vorermittlungen einleiten. Dabei sind sowohl be- als auch entlastende Umstände zu ermitteln. Je nach Ergebnis der Vorermittlungen entscheidet sich das weitere Vorgehen. Von der Ein-

stellung des Verfahrens bis hin zur Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Die verschiedenen Disziplinarmaßnahmen sind in der Abbildung dargestellt.

Zu ergänzen ist, dass bei „Beamten auf Probe“ und „Beamten auf Widerruf“ nur die beiden Disziplinarmaßnahmen Verweis und Geldbuße in Erwägung gezogen werden können, weil sie ansonsten aus dem Dienst zu entfernen wären.

Auch Ruhestandsbeamtinnen und -beamte können eines Dienstvergehens beschuldigt und dafür bestraft werden. Beispielsweise läge dann ein Dienstvergehen vor, wenn sie an Bestrebungen teilnehmen würden, die den Bestand und die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigen.

Disziplinarmaßnahmen

gegen aktive Beamte	gegen Ruhestandsbeamte
Verweis	Kürzung des Ruhegehalts
Geldbuße	Aberkennung des Ruhegehalts
Kürzung der Dienstbezüge	
Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt (Zurückstufung)	
Entfernung aus dem Beamtenverhältnis	

Rechte der Beamtinnen und Beamten

Aus dem Dienst- und Treueverhältnis ergibt sich im Umkehrschluss die Pflicht des Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte zu schützen. Quasi als Generalklausel hat der Gesetzgeber in § 78 BBG eine Vorschrift aufgenommen, auf die sich im Wesentlichen alle Rechte zurückführen lassen. Aus dieser „Fürsorgepflicht“ des Dienstherrn, die als einer der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gilt, leiten sich weitere Rechte ab. In der nachfolgenden Abbildung sind einige wesentliche Rechte der Beamtinnen und Beamten systematisch geordnet.

Rechte aus dem Beamtenverhältnis

Individuelle Rechte vermögensrechtlicher Art	Individuelle Rechte nichtvermögensrechtlicher Art	Kollektive Rechte
Besoldung	Anstellung auf Lebenszeit	Beteiligungsrecht
Reisekosten	Führen einer Amtsbezeichnung	Personalvertretungsrecht
Umgzugskosten	Erholungs- und Sonderurlaub	
Trennungsgeld	Teilzeitbeschäftigung	
Beihilfen	Einsichtnahme in die Personalakten	
Unterstützung	Vereinigungsfreiheit	
Versorgung	Schutz bei amtlicher Tätigkeit und in der Stellung als Beamter	

Individuelle Rechte

Nachfolgend soll beispielhaft auf einige individuelle Rechte von Beamtinnen und Beamten näher eingegangen werden. Einzelheiten zu den wichtigsten vermögensrechtlichen Ansprüchen (Besoldung, Versorgung, Beihilfe usw.) werden jeweils in eigenen Kapiteln behandelt. Auch einen Teil der nicht vermögensrechtlichen Ansprüche haben wir in gesonderten Kapiteln ausführlich behandelt.

Anspruch auf Unterstützung

Die Unterstützungsgrundsätze resultieren aus der Fürsorgepflicht. Auf Antrag, und nur wenn genügend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, können Unterstützungen an Beamte, Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene gezahlt werden. Voraussetzung ist: Sie müssen bedürftig und würdig sein.

Bedürftigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die Antragsteller unverschuldet in eine außerordentliche wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht befreien können. Würdig wären vor allem solche Antragsteller nicht, die schon mehrmals wegen Verfehlungen negativ aufgefallen sind. Auf die Gewährung einer Unterstützung besteht kein Rechtsanspruch. Die Unterstützung kann nicht für regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen gezahlt werden, die in der Regel aus den Dienstbezügen zu bestreiten sind. Es können einmalige und laufende Unterstützungen gewährt werden. Laufende Unterstützungen werden jedoch unter den Vorbehalt des Widerrufs gestellt und dürfen höchstens für fünf Jahre bewilligt werden. Anträge sind formlos an die Beschäftigungsbehörde zu stellen.

Recht auf Einsichtnahme in die Personalakten

Personalplanung und Personalführung sind ohne Personalakten kaum denkbar. Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das Recht der Beamtinnen und Beamten, ihre vollständigen Personalakten einzusehen. Das gilt auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Mit dem Personalaktenrecht verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, das Persönlichkeitsrecht zu stärken, eine effektive Verwaltung der Personalakten zu gewährleisten und die EDV-Nutzung der Daten im Rahmen der Personalverwaltung zu ermöglichen. Schwerpunkte der Neuregelung waren:

- Pflicht zur Führung von Personalakten
- Begriff, Inhalt, Gliederung und Gestaltung der Personalakte
- Einsicht in die Personalakte
- Vorlage der Personalakte und Auskunftserteilung
- Entfernen von Vorgängen aus der Personalakte
- Aufbewahrung der Personalakte
- Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten in Dateien.

In die Personalakte gehören also alle die Person betreffenden Unterlagen, die mit dem Dienstverhältnis unmittelbar zusammenhängen und deren Aufbewahrung von erheblichem Interesse ist. Sie muss vollständig sein, richtig geführt und der Inhalt vertraulich behandelt werden. Personalakten können nach sachlichen Gesichtspunkten in eine Grundakte und mehrere Teilakten gegliedert werden. Der Gesetzgeber hat auf eine vollständige und abschließende Aufzählung dessen verzichtet, was in die

Personalakte aufzunehmen ist. Möglich ist die Aufnahme folgender Personalunterlagen:

- Bewerbungsunterlagen: Ergebnis der ärztlichen Einstellungsuntersuchung; Polizeiliches Führungszeugnis; Lebenslauf; Zeugnisse und ähnliche Unterlagen, die die Vorbildung dokumentieren; Nachweis über den Familienstand.
- Dienstliche Unterlagen: Schreiben, mit denen die Übertragung eines Dienstpostens mitgeteilt wird; Ernennungsurkunden; Urkunden über den jeweiligen Beamtenstatus; Mitteilung über die Festsetzung des Besoldungsdienstalters und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit; Anträge, Eingaben und Beschwerden des Beamten; dienstliche Beurteilungen; Verbesserungsvorschläge; Fortbildungsnachweise (interne und externe).

Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen. Dazu gehören vor allem:

- Prüfungsakten (der Nachweis über das Prüfungsergebnis gehört gleichwohl in die Personalakte)
- Sicherheitsakten
- Kindergeldakten
- Beihilfeakten.

Disziplinare Vorermittlungen, Disziplinarakten und gerichtliche Akten sind erst dann zu den Personalakten zu nehmen, wenn das jeweilige Verfahren abgeschlossen ist.

Schutz bei amtlicher Tätigkeit

Beamte haben das Recht, bei Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit vom Dienstherrn geschützt zu werden. Dies bezieht sich ebenso auf Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit wie auf Hilfe bei politischen Angriffen oder auf Prozesshilfe.

Kollektive Rechte

Neben den individuellen Rechten kennt das Beamtenverhältnis auch das Institut der „kollektiven Rechte“, die wir nachstehend erläutern.

Koalitionsrecht und Vereinigungsfreiheit

§ 116 BBG garantiert Beamtinnen und Beamten das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen. Sie können die für sie zuständigen Gewerkschaften oder Berufsverbände mit ihrer Interessenvertretung beauftragen. Wegen der Mitgliedschaft oder der Betätigung für ihre Gewerkschaft (bzw. ihren Berufsverband) dürfen sie dienstlich nicht gemaßregelt oder benachteiligt werden. § 116 BBG ist somit gesetzlicher Ausdruck der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG.

Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen nach dem Bundesbeamtengesetz

Wegen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gilt die Koalitionsfreiheit nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts für Beamtinnen und Beamte jedoch nur eingeschränkt (→ siehe Seite 6 ff.). Beamtinnen und Beamte haben kein Recht zu streiken, da dies mit der Neutralität der Amtsausübung und einer loyalen Pflichterfüllung nicht zu

vereinbaren sei. Als Ausgleich für diese Grundrechtsbeschränkung wurde ein kollektives Beteiligungsrecht in § 118 BBG geschaffen. Dieses Beteiligungsrecht nehmen die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wahr. Es gilt bei der Vorbereitung aller beamtenrechtlichen Regelungen. Darunter sind nicht nur Gesetze und Rechtsverordnungen, sondern auch Verwaltungsvorschriften, Richtlinien oder Erlasse zu verstehen. Beteiligung bedeutet nach der derzeit herrschenden Rechtsauffassung mehr als eine Anhörung, aber keine uneingeschränkte Mitbestimmung.

Der Ablauf des Beteiligungsverfahrens auf Bundesebene geht auf einen öffentlichrechtlichen Vertrag zurück, der am 20. Mai 1996 (→ siehe Foto unten) zwischen dem Bundesminister des Innern und dem Deutschen Gewerkschaftsbund geschlossen wurde. Der Inhalt dieser Vereinbarung ist inzwischen durch eine Verwaltungsvorschrift Bestandteil des Verwaltungsverfahrens bei der Erarbeitung von beamtenrechtlichen Gesetzentwürfen.



§ 118 Bundesbeamtengesetz:

Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen.

Das Beteiligungsverfahren vollzieht sich nach diesen Richtlinien in mehreren Schritten: Nach Abstimmung mit anderen Bundesressorts und gegebenenfalls mit den Bundesländern wird den Spitzenorganisationen die Entwurfsfassung des Gesetzes zur Stellungnahme zugeleitet. In aller Regel äußern sie sich schriftlich und fordern darüber hinaus die weitere Erörterung in einem mündlichen Beteiligungsgespräch. Nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens beschließt das Bundeskabinett den Entwurf und leitet ihn dem Bundesrat zur Beratung im ersten Durchgang zu. Nachdem der Bundesrat den Entwurf beraten hat, geht er mit einer Stellungnahme an die Bundesregierung zurück. Sie kann die Änderungswünsche des Bundesrats übernehmen, muss dies jedoch nicht. Danach wird der Entwurf dem Deutschen Bundestag mit der Stellungnahme des Bundesrats und der Gegenäußerung der Bundesregierung sowie der Stellungnahme der Spitzenorganisationen zugeleitet. Das weitere Verfahren bestimmt sich nach den üblichen Regeln des Gesetzgebungsverfahrens im Grundgesetz.

In den Bundesländern ist die Normierung des Beteiligungsrechts und dessen praktische

Anwendung unterschiedlich. In einigen Bundesländern haben die zuständigen Innenminister mit dem jeweils zuständigen DGB-Landesbezirk eine Vereinbarung unterzeichnet.




Ein Meilenstein bei der Verankerung der Vertragsidee im Beamtenrecht. Der damalige Bundesinnenminister, Manfred Kanther und das damalige DGB-Vorstandsmitglied, Dr. Regina Görner unterzeichnen den öffentlichrechtlichen Vertrag zur Beteiligung der Gewerkschaften.

Nebentätigkeitsrecht

Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst

Bund und Länder haben unterschiedliche Regelungen

Das Nebentätigkeitsrecht für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst ist durch eine Vielzahl von Vorschriften unübersichtlich geworden. Bund und Länder haben verschiedene gesetzliche Bestimmungen, daneben bestehen Arbeitnehmer einige Regelungen in den Tarifverträgen (§ 3 Abs. 3 TVöD, § 3 Abs. 4 TV-L). Welche Rechtsvorschriften zum Tragen kommen, richtet sich nach dem Status des Beschäftigten (Beamter oder Tarifkraft). In diesem Kapitel erläutern wir Grundzüge des Nebentätigkeitsrechts für Bundesbeamte. Diese Prinzipien sind zumeist auf Landesbeamte übertragbar, da sich die Landesregelungen weitgehend an den Vorschriften des Bundes orientieren. Dennoch gibt es Ausnahmen, die wir in einem eBook zum „Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“ erläutern. Das eBook kann für 7,50 Euro bestellt werden: www.beamten-informationen.de/bestellungen 

Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten

Die Voraussetzungen, unter denen Bundesbeamte eine Nebentätigkeit ausüben dürfen, sind in den §§ 97 bis 105 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) geregelt. Weitere Vorschriften sind in der Bundesnebtätigkeitsverordnung (BNV) zu finden.

Nach § 97 Abs. 1 BBG ist eine Nebentätigkeit die Wahrnehmung eines Nebenamtes oder die Ausübung einer Nebenbeschäftigung. Von den Nebentätigkeiten sind rechtlich nicht relevante Freizeitaktivitäten abzugrenzen (z.B. Eigenleistungen für den Hausbau). Auch die Wahrnehmung von öffentlichen Ehrenämtern sowie eine unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft ist keine Nebentätigkeit (§ 97 Abs. 4 BBG). Grundsätzlich wird zwischen genehmigungspflichtigen und genehmigungsfreien Nebentätigkeiten unterschieden. Genehmigungspflichtig sind Nebentätigkeiten insbesondere, wenn mit der Nebentätigkeit ein Einkommen oder ein geldwerter Vorteil verbunden ist. Für die Ausübung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit ist in der Regel vor Aufnahme eine Genehmigung einzuholen. Von der Genehmigungspflicht gibt es einige Ausnahmen, die gesetzlich klar und abschließend definiert sind. Einige genehmigungsfreie Tätigkeiten sind anzeigepflichtig. Sie können unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen unter- sagt werden. Beamtinnen und Beamte können dienstlich zur Ausübung von Nebentätig- keiten im öffentlichen Dienst verpflichtet werden.

Übersicht über die Arten von Nebentätigkeiten

Nebentätigkeit				Freizeitaktivitäten
Wahrnehmung eines Nebenamtes Ausübung einer Nebenbeschäftigung				Eigene Haushaltsführung und Nachbarschaftshilfe Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung und Pflegschaft
genehmigungspflichtig gegen Entgelt oder für geltwerten Vorteil	genehmigungsfrei		dienstlich veranlasst	
	anzeige-pflichtig	anzeige-frei		

Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

Die Genehmigungspflicht von Nebentätigkeiten ist in § 99 BBG geregelt. Beamtinnen und Beamte dürfen eine **entgeltliche** Nebentätigkeit grundsätzlich nur nach **vorheriger Genehmigung ihres Dienstherrn** übernehmen.

Bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ist der Antrag auf Erteilung einer Nebentätigkeit an die zuständige Dienstbehörde zu richten und bedarf der Schriftform. Er muss bereits alle für die Entscheidung der Dienstbehörde wesentlichen Informationen enthalten, insbesondere Angaben über Entgelt oder geldwerte Vorteile. Mit dem Antrag hat der Beamte auch alle erforderlichen Nachweise zu erbringen, die es seinem Dienstvorsetzten ermöglichen, Versagungsgründe zu prüfen. Dazu gehört:

- Art der Nebentätigkeit
- Zeitlicher Umfang der Nebentätigkeit
- Auftrag- oder Arbeitgeber
- Aus der Nebentätigkeit zu erwartende Vergütung (Entgelte oder geldwerte Vorteile)

Darüber hinaus sind Beamtinnen und Beamte gemäß § 99 Abs. 5 S. 5 BBG verpflichtet, eintretende Änderungen über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie die Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Das betrifft auch die Konkretisierung von zunächst „ungefähren“ Angaben bei der Antragstellung. Treten während der Ausübung der Nebentätigkeit erhebliche Änderungen ein (z. B. weil sich das Entgelt mehr als verdoppelt hat) und der Beamte teilt dies seiner Genehmigungsbehörde nicht mit, kann eine solche Unterlassung als Dienstpflichtverletzung gelten.

Die Entscheidung über die Genehmigung oder Versagung einer Nebentätigkeit liegt nicht im Ermessen der Dienstbehörde. Sie ist an das Vorliegen von Voraussetzungen gebunden, die in § 99 Abs. 2 BBG eindeutig geregelt sind. Insofern handelt es sich um eine so genannte gebundene Entscheidung. Denn soweit dienstliche Interessen durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden, muss der Dienstherr die Genehmigung versagen. Liegt jedoch kein gesetzlicher Versagungsgrund vor, besteht im Gegenzug ein Rechtsanspruch auf die Genehmigung.

Versagungsgründe der Genehmigung

Ein gesetzlicher Versagungsgrund liegt gemäß § 99 Abs. 2 S. 1 BBG vor, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Eine Beeinträchtigung von dienstlichen Interessen ist unter den nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gegeben:

- Durch Art und Umfang der Nebentätigkeit wird die Arbeitskraft so stark in Anspruch genommen, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 1 BBG).
- Widerstreit von Nebentätigkeit und Dienstpflichten (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 2 BBG).
- Nebentätigkeit und behördeninterne Angelegenheiten (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 3 BBG).
- Durch die Nebentätigkeit kann die Unparteilichkeit und Unbefangenheit des Beamten beeinflusst sein (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 4 BBG).
- Die Ausübung der Nebentätigkeit kann künftig zu einer wesentlichen Einschränkung der dienstlichen Verfügbarkeit des oder der Beamten führen (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 5 BBG).
- Nebentätigkeit und Ansehen der öffentlichen Verwaltung (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 6 BBG).

Zweitberuf als Versagungsgrund

Nach der so genannten Zweitberufsklausel (§ 99 Abs. 2 S. 3 BBG) ist es in der Regel ebenfalls als Versagungsgrund anzusehen, wenn sich die Nebentätigkeit als Ausübung eines Zweitberufes erweist. Als Entscheidungshilfe dienen folgende Kriterien:

- Gewerbsmäßige Dienst- und Arbeitsleistung (mit gewisser Regelmäßigkeit ausgeübte und zumeist auf ständige Gewinnerzielung ausgerichtete Tätigkeit).
- Umfang der Nebentätigkeit (durchschnittliche zeitliche Inanspruchnahme gemessen am vorgesehenen Gesamtzeitraum der Nebentätigkeit).
- Dauer der Nebentätigkeit (Länge des Gesamtzeitraums, über den die Ausübung der Nebentätigkeit beabsichtigt ist).
- Häufigkeit (Regelmäßigkeit, mit der die Nebentätigkeit innerhalb des beabsichtigten Gesamtzeitraums ausgeübt werden soll).

Die Fünftel-Vermutung als Versagungsgrund

Die so genannte Fünftel-Vermutung (§ 99 Abs. 3 S. 1 BBG) soll klarstellen, wann der zeitliche Umfang einer Nebentätigkeit in der Regel zu einer Behinderung der dienstlichen Pflichten führt. Dies ist grundsätzlich der Fall, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit in der Woche überschreitet. Es handelt sich hierbei um eine Regelvermutung. Das heißt, dass Ausnahmen gemäß § 99 Abs. 3 S. 4 BBG zulässig sind (z. B. wenn eine starke zeitliche Belastung nur vorübergehend gegeben ist).

40-Prozent-Vermutung als Versagungsgrund

Die so genannte 40-Prozent-Regelung ist ein Versagungsgrund gemäß dem BBG (§ 99 Abs. 3 S. 3). Die Regelung liegt der Annahme zugrunde, dass ein Neben-Einkommen, das eine gewisse Grenze im Verhältnis zum Entgelt aus dem Amt übersteigt, automatisch mit einer übermäßigen zeitlichen Beanspruchung verbunden sein muss. Aber es handelt sich um eine Vermutungsregelung. D.h., im Einzelfall können Argumente vorgebracht werden, warum trotz Überschreitung der 40-Prozent-Grenze dennoch keine übermäßige zeitliche Beanspruchung durch die Nebentätigkeit vorliegt.

Befristung einer Genehmigung und Auflagen

Eine Nebentätigkeitsgenehmigung darf gemäß § 99 Abs. 4 S. 1 BBG nur befristet erteilt werden. Die längste Befristung kann fünf Jahre betragen. Nach Ablauf der Frist erlischt die Genehmigung. Zur Fortsetzung der Nebentätigkeit bedarf es einer erneuten Genehmigung, die ebenfalls neu beantragt werden muss.

Genehmigungen können gemäß § 99 Abs. 4 S. 2 BBG zusätzlich auch mit Auflagen und Bedingungen versehen werden. Damit kann der Dienstvorgesetzte etwaigen Unwägbarkeiten Rechnung tragen. Zudem ist eine unter Auflagen erteilte Genehmigung gegenüber einem Nebentätigkeitsverbot das mildere Mittel und trägt somit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung.

Nebentätigkeiten in geringem Umfang

Für Nebentätigkeiten in geringem Umfang gilt unter den nachfolgenden Voraussetzungen gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 BNV die Genehmigung „als erteilt“:

- Die Nebentätigkeit hat einen geringen Umfang (das heißt, die Vergütung beträgt maximal 100 Euro im Monat und die zeitliche Beanspruchung übersteigt nicht ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).
- Die Nebentätigkeit wird außerhalb der Dienstzeit ausgeübt.
- Es liegen keine gesetzlichen Versagungsgründe vor.

In diesem Fall genügt gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 BNV eine schriftliche Mitteilung an die Dienstbehörde über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie eine Begründung, weshalb die Genehmigung „als allgemein erteilt“ gilt. Für eine einmalige und gelegentliche Nebentätigkeit ist auch diese Anzeige entbehrlich.

Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

Einige Nebentätigkeiten sind von der generellen Genehmigungspflicht des § 99 BBG ausgenommen. Diese genehmigungsfreien Nebentätigkeiten sind in § 100 Abs. 1 BBG geregelt und dort abschließend aufgeführt. Hierzu gehören:

- die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung des Beamten unterliegenden Vermögens (§ 100 Abs. 1 Nr. 1 BBG),
- eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit von Beamtinnen und Beamten (§ 100 Abs. 1 Nr. 2 BBG),
- die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbstständige Gutachter-tätigkeit von Lehrern an öffentlichen Hochschulen und Beamten an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten (§ 100 Abs. 1 Nr. 3 BBG),
- die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften, Berufsverbänden oder Selbsthilfeeinrichtungen der Beamten (§ 100 Abs. 1 Nr. 4 BBG).

Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

Einige genehmigungsfreie Nebentätigkeiten sind allerdings gemäß § 100 Abs. 2 S. 1 BBG anzeigepflichtig, sobald für die Nebentätigkeit ein Entgelt oder geldwerter Vorteil geleistet wird oder werden soll. Dies gilt für

- schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten
- selbstständige Gutachtertätigkeit sowie
- Tätigkeit in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten.

Die Mitteilung über die Nebentätigkeit muss schriftlich erfolgen. Die Anzeige ist dem Dienstvorgesetzten vor Aufnahme der Nebentätigkeit zuzuleiten.

Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn

Unter bestimmten Voraussetzungen müssen Beamte eine Nebentätigkeit auf Verlangen des Dienstherrn übernehmen (§ 98 BBG). Die Verpflichtung zur Übernahme einer solchen Nebentätigkeit gehört zu den allgemeinen Dienstplichten des Beamten. Allerdings darf die Nebentätigkeit den Beamten nicht so in Anspruch nehmen, dass er seiner Hauptaufgabe nicht mehr nachkommen kann.

Wegen des Verbots der Doppelalimentierung sind für dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten gemäß § 6 Abs. 1 BNV grundsätzlich keine Vergütungen zu gewähren. Ausnahmen können gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 BNV zugelassen werden

- für schriftstellerische Tätigkeiten sowie
- für Tätigkeiten, deren unentgeltliche Ausübung unzumutbar ist.

Soweit eine Vergütung für Nebentätigkeiten nach § 6 Abs. 1 S. 2 BNV zulässig ist, müssen Einkünfte, die aus dienstlich veranlassten Nebentätigkeiten erzielt werden, an den Dienstherrn abgeführt werden, wenn sie bestimmte Freibeträge übersteigen.

Nebentätigkeiten bei Teilzeit und Beurlaubung

Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte ist der Umfang der zulässigen Nebentätigkeiten in den §§ 91 bis 93 und 95 BBG geregelt. Nach dem Grundsatz des § 91 Abs. 2 S. 1 BBG dürfen Nebentätigkeiten nur im gleichen Umfang ausgeübt werden, wie er für Vollzeitbeschäftigte zulässig ist. Im Übrigen wird der zulässige Umfang von Nebenbeschäftigungen wesentlich vom Grund der Teilzeitbeschäftigung bzw. der Beurlaubung beeinflusst. So gibt es neben der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung und die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung.

Besonderheiten für Ruhestandsbeamten

§ 105 BBG regelt die Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten. Diese müssen auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen die Aufnahme einer neuen Beschäftigung dem Dienstherrn anzeigen. Damit will der Gesetzgeber dem Missbrauch beruflicher Kenntnisse aus dem aktiven Dienst nach Beendigung des Beamtenverhältnisses entgegenwirken. Frühere Beamte sollen ihr Amtswissen auch nach ihrem Ausscheiden nicht für private Zwecke verwenden, wenn dies zu Nachteilen für den Dienstherrn führt. Ruhestandsbeamte müssen gemäß § 105 Abs. 1 BBG eine Beschäftigung oder eine Erwerbstätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes ihrem Dienstherrn anzeigen, wenn

- die Nebentätigkeit in einem Zusammenhang mit früheren dienstlichen Tätigkeiten des ehemaligen Beamten steht,
- diese dienstlichen Tätigkeiten in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübt wurden und
- durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden können.

Diese Anzeigepflicht gilt nur für Nebentätigkeiten, die innerhalb einer Frist von fünf Jahren nach Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden. Sofern der Beamte das 65. Lj. überschritten hat, verkürzt sich die Frist auf drei Jahre.

eBook zum Nebentätigkeitsrecht



Nebenberufler oder solche, die es werden wollen, sollten sich mit dem eBook „Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“ rechtzeitig informieren, bevor sie Stress mit der Behördenleitung bekommen. Für nur 7,50 Euro können Sie das beliebte eBook bestellen.

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen 

Laufbahnrecht und Qualifizierung

Laufbahnrecht und Qualifizierung

Das Laufbahnrecht soll Mindeststandards der beruflichen Eignung der Beamtinnen und Beamten für ihre dienstliche Tätigkeit gewährleisten. Der Grundsatz, die Ämter nach Laufbahnen zu ordnen, ergibt sich unmittelbar aus Artikel 33 Abs. 5 GG (Laufbahnprinzip). Der Kern des Laufbahnrechts liegt darin, für gleiche Laufbahnen vergleichbare Ausbildungen vorauszusetzen. Der Übergang zum Laufbahnprinzip war historisch ein bedeutsamer Schritt hin zur modernen und rechtsstaatlichen Verwaltung. Zuvor war nicht gesichert, dass Beamte über Fachkenntnisse verfügten oder in sonstiger Weise für eine Tätigkeit in der Verwaltung geeignet waren.

Das Bundesverfassungsgericht misst der fachlichen Qualifikation der Beamtinnen und Beamten hohe Bedeutung bei:



Wenig befähigte Beamte können Staatswesen gefährden

„Die Berufung eines fachlich wenig befähigten Beamten kann die Arbeit eines ganzen Verwaltungszweiges auf Jahre hinaus beeinträchtigen oder lähmen, ganz zu schweigen von den Gefahren, die dem Staatswesen durch die Berufung illoyaler oder untreuer Beamter entstehen können.“ (BVerfGE 9, 268 (283)).


Das Laufbahnrecht hat erheblich dazu beigetragen, dass im öffentlichen Dienst ein hohes Ausbildungsniveau besteht und politischer Einflussnahme deutliche Schranken gesetzt wurden. Zuweilen wird das Laufbahnrecht aber auch als „Hemmschuh“ für die berufliche Entwicklung der Beamten kritisiert. Die Vielzahl beruflicher Ausbildungen und der Bedarf an hoch qualifizierten und fachlich spezialisierten Experten lassen sich im Laufbahnrecht kaum noch abbilden. Überkommene Formalismen verhindern die interne Potenzialentwicklung. Gewerkschaften sehen deshalb im Laufbahnrecht besonderen Reformbedarf.

In diesem Zusammenhang gewinnt die Qualifizierung der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Mit der (Erst-)Ausbildung für eine Laufbahn sind die Lernprozesse im Erwerbsleben der Beamtinnen und Beamten keineswegs abgeschlossen – sie beginnen erst. Bereits mit der Übernahme der Tätigkeit auf einem konkreten Dienstposten kann erster Schulungsbedarf entstehen, der sich bei jeder Änderung des Tätigkeitsgebietes, der Arbeitsmittel oder der Arbeitsweise erneuern kann. Schließlich hängen Beförderungen und Aufstiege davon ab, ob notwendige Qualifizierungen für die höherwertigen Dienstposten oder Laufbahnen absolviert wurden.

Laufbahnrecht in Bund und Ländern unterschiedlich ausgestaltet

Die Beamtengesetze in Bund und Ländern regeln nur wesentliche Grundzüge des Laufbahnrechts. Der größte Teil der Vorschriften findet sich in den allgemeinen und bereichsspezifischen Laufbahnverordnungen und den zahlreichen einzelnen Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen. Qualifizierungsfragen und dienstliche Beurteilung werden nur unvollkommen geregelt. Deren behördliche Praxis ist geprägt durch Richtlinien und Erlasse im Innenverhältnis der öffentlichen Verwaltung.

Laufbahnen und Laufbahngruppen

Das Laufbahnrecht unterscheidet zwischen Laufbahngruppen und Laufbahnen. Die Laufbahngruppen (z. B. gehobener Dienst) bestimmen abstrakt, welche Bildungsniveaus zu vergleichbaren laufbahn- und besoldungsrechtlichen Einstufungen führen. Die Laufbahnen legen dagegen das Berufsbild der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf ihre Tätigkeit und die dazu nötige Ausbildung fest (z.B. Laufbahn im gehobenen Dienst in der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes). Eine mehrseitige Zusammenstellung zu „Laufbahnen und Fachrichtungen“ finden Sie unter www.laufbahnrecht.de .

Laufbahnausbildung und Erwerb der Laufbahnbefähigung

Die Laufbahnbefähigung richtet sich grundsätzlich nach dem Vor- und Ausbildungsstand, der für den Zugang zu einer Laufbahngruppe vorausgesetzt wird. Allerdings wird bisher nur im höheren Dienst zwingend eine berufliche Qualifikation (Hochschulabschluss) verlangt. Die Vorbildungsvoraussetzungen der anderen Laufbahngruppen werden regelmäßig über die allgemeine Schulbildung ggf. in Kombination mit einer förderlichen Berufsausbildung oder in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst selbst erlangt (Vorbereitungsdienst).

Die Laufbahnausbildung kann innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgen. Bund, Länder und Gemeinden verfügen über eine Vielzahl von Ausbildungseinrichtungen. Für die Laufbahnen des mittleren Dienstes wird an den Verwaltungsschulen ausgebildet, die zugleich die entsprechenden Angestelltenlehrgänge anbieten. Im Kommunalbereich gibt es zumeist gemeinsame Einrichtungen oder Ausbildungsverbünde der Gemeinden eines Landes (z. B. Verwaltungsschule des Gemeindetages Baden-Württemberg). Der gehobene Dienst wird an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung ausgebildet. Neben die klassischen Studiengänge Verwaltungswissenschaften mit dem Abschluss (Diplom-) Verwaltungswirt ist eine Vielzahl von Fachstudiengängen getreten, die den großen Bedarf an Spezialisten im öffentlichen Dienst auch durch eigene Ausbildung decken soll.

Externe Ausbildungen können alle Berufsausbildungen oder Studienabschlüsse sein, die den Zugang zu einer Laufbahn eröffnen. So werden Beamtinnen und Beamte der technischen Laufbahnen, z. B. Ingenieure im gehobenen und höheren oder Techniker im mittleren Dienst im Regelfall nicht an den Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes ausgebildet. Sie absolvieren betriebliche Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz oder ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität.

Anwärter- und Ausbildungsverhältnis

Die interne Ausbildung erfolgt im Regelfall in einem Vorbereitungsdienst im Anwärterverhältnis. Statusrechtlich handelt es sich um ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, das allein dem Zweck der Laufbahnausbildung dient und mit Bestehen oder Nichtbestehen der Laufbahnprüfung endet. Eine Übernahmeverpflichtung gibt es nicht. Während des Vorbereitungsdienstes werden Anwärterbezüge gezahlt.

Quereinsteiger

Auch ohne formale Befähigung ist es möglich, in eine Laufbahn einzutreten. So genannte andere Bewerber müssen durch Lebens- und Berufserfahrung in der Lage sein, die Aufgaben der jeweiligen Laufbahn wahrnehmen zu können. Die Einstellung anderer Bewerber soll auf Ausnahmefälle begrenzt sein. Sie dient der Gewinnung von Fachleuten,

die ihr Wissen innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben. In einigen Ländern ist der Zugang für andere Bewerber dadurch begrenzt, dass sie nur dann eingestellt werden dürfen, wenn es keine geeigneten Regelbewerber gibt (Subsidiaritätsklausel).

Bundes- und Landespersonalausschüsse

In den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder ist vorgesehen, so genannte „Personalausschüsse“ einzurichten. Diese Ausschüsse sind unabhängige und eigenverantwortliche Organe innerhalb der Verwaltung. Insofern nehmen die Ausschüsse Aufgaben verwaltungsinterner Art wahr. Die Personalausschüsse im Bund und in den Ländern haben Entscheidungs- und Beratungsrecht. In den Fällen, in denen der Gesetzgeber dem Personalausschuss ein Entscheidungsrecht eingeräumt hat, sind die beteiligten Verwaltungen an die getroffenen Entscheidungen gebunden. Neben diesen Fällen gibt es noch die so genannte Mitentscheidung des Personalausschusses. Bei diesem verwaltungsinternen Verfahren können die obersten Dienstbehörden nur mit Zustimmung oder im Einvernehmen mit dem Personalausschuss entscheiden. Dagegen handelt es sich bei den Beratungsrechten nur um Mitwirkungsmöglichkeiten. Unter anderem können die meisten im Bund und in den Ländern gebildeten Personalausschüsse bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mitwirken. Dieses Recht ermöglicht die Beeinflussung sowohl bei Gesetz- und Verordnungsentwürfen als auch bei Verwaltungsvorschriften, wenn und soweit beamtenrechtliche Verhältnisse angesprochen sind. In der Regel werden die Ausschüsse zur einheitlichen Durchführung der beamtenrechtlichen Vorschriften errichtet. Deren Mitglieder üben die Tätigkeit in eigener Verantwortung aus und sind diesbezüglich nicht an Weisungen gebunden. Die institutionelle Zusammensetzung ist in Bund und Ländern genauso unterschiedlich geregelt wie Aufgaben und Einwirkungsmöglichkeiten. Weder für die Größe des Ausschusses noch für die funktionale Anbindung des Vorsitzenden gibt es rahmenrechtliche Vorgaben. Zumeist sind jedoch folgende Gruppen vertreten: Dienstherren (Vertreter der Ministerien), Spitzenorganisationen (DGB und Beamtenbund), kommunale Spitzenverbände.

Laufbahnrecht des Bundes

Das Laufbahnrecht regelt für Beamte die vielfältigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Die Berufswege der Beamten sind in Laufbahnen geordnet. Beim Bund gibt es vier Laufbahngruppen: einfacher Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst. Für die Einstellung in die jeweilige Laufbahngruppen sieht das Laufbahnrecht folgende Mindestanforderungen vor:

Innerhalb dieser Laufbahngruppen befinden sich mehrere Laufbahnen, die für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche eingerichtet sind. Ein Beispiel ist die Laufbahn nichttechnischer Verwaltungsdienst für Tätigkeiten u.a. in der allgemeinen und inneren Verwaltung oder der Sozialverwaltung. Das Laufbahnrecht legt fest, welche fachliche Ausrichtung Ausbildungsgänge haben müssen, um die Befähigung für die einzelnen Laufbahnen zu vermitteln. Beispielsweise ist eine technische oder ingenieurwissenschaftliche Ausbildung für die Laufbahn technischer Verwaltungsdienst erforderlich. In manche Laufbahnen können ganz oder weit überwiegend nur Personen eingestellt werden, die einen Vorbereitungsdienst absolviert haben. Ein Beispiel hierfür sind die Polizeivollzugslaufbahnen.

Mindestanforderungen im Laufbahnrecht

Laufbahngruppe	Bildungs- und berufsqualifizierende Voraussetzungen	
Einfacher Dienst	<ul style="list-style-type: none"> Hauptschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitungsdienst oder Berufsausbildung
Mittlerer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> Realschulschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitungsdienst oder Berufsausbildung und eine hauptberufliche Tätigkeit
Gehobener Dienst	<ul style="list-style-type: none"> Fachabitur oder Abitur oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitungsdienst oder ein an einer Hochschule abgeschlossener Bachelor oder ein gleichwertiger Abschluss und eine hauptberufliche Tätigkeit
Höherer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> ein mit einem Master abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss (z.B. Staatsexamen oder Diplome von Universitäten) 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitungsdienst oder eine hauptberufliche Tätigkeit

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Beamte müssen zunächst eine dreijährige Probezeit ableisten. Maßgeblich für Beförderungen ist das Leistungsprinzip: Beförderungen erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Zumeist sind ein Wechsel auf einen höher bewerteten Dienstpostens sowie eine Erprobung auf diesem Dienstposten erforderlich. Da Beamte auf Planstellen geführt werden, ist für eine Beförderung auch Voraussetzung, dass eine höher bewertete Planstelle zur Verfügung steht.

Um ein aussagefähiges Bild der Leistung der Mitarbeiter zu gewinnen, werden dienstliche Beurteilungen nach in Beurteilungsrichtlinien festgelegten Kriterien erstellt. Eine Beurteilung erfolgt mindestens alle drei Jahre – und, soweit erforderlich, zusätzlich aus bestimmtem Anlass. Die beamtenrechtlichen Beurteilungen dienen als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen und Maßnahmen der Personalentwicklung.

Mit gezielter Fortbildung werden die Mitarbeiter des Bundes weiter qualifiziert. Die Fortbildung erfolgt in eigenen und externen Fortbildungseinrichtungen.

Viele Behörden bieten gut beurteilten Beamten die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahngruppe an. Voraussetzung dafür ist das Bestehen eines Auswahlverfahrens und der erfolgreiche Abschluss des Aufstiegsverfahrens. Grundsätzlich sind im Laufbahnrecht folgende Aufstiegsqualifizierungen festgelegt. Welche davon angeboten werden, entscheiden die Beschäftigungsbehörden.

Laufbahnrecht

Einen umfassenden Überblick zum Laufbahnrecht mit Verordnungstexten und Karrierechancen. Mehr Infos unter

www.laufbahnrecht.de



Gleichberechtigung von Frauen und Männern beginnt beim Laufbahnrecht

Gender Mainstreaming und „Frauenförderung“

Durch Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 ist Gender Mainstreaming für die Mitgliedstaaten der EU rechtlich verbindlich. Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag verpflichtet die Mitgliedsländer zu einer aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik. Die Bundesregierung hatte mit Kabinettsbeschluss vom 23.06.1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als Leitprinzip anerkannt. Folgerichtig ist am 05.12.2001 als Art. 1 des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) in Kraft getreten und hat das damalige „Frauenförderungsgesetz (FFG)“ von 1994 abgelöst. Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleig) wurde am 24.04.2015 novelliert, letztmals durch Artikel 2 des Gesetzes vom 07.08.2021 (BGBl. I S. 3311) geändert. Ziele des Gesetzes (Paragraph 1) ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern. Trotz aller Fortschritte, gibt es noch keine wirkliche Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst. Gleichstellungsbeauftragte können Frauenförderpläne beeinflussen und damit die Gleichberechtigung nach vorne bringen.

Im öffentlichen Dienst arbeiten mehr Frauen als Männer

Der Anteil von Frauen ist im öffentlichen Dienst in den letzten 20 Jahren von 47 Prozent auf mehr als 55 Prozent gestiegen. Während beispielsweise im Schuldienst mehr als zwei Drittel und im Bereich Kindertagesstätten sogar 97 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, beträgt der Frauenanteil bei der Polizei nur rund ein Viertel.

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten mehr Frauen als Männer

Männer	2.172.110	41,7 Prozent
Frauen	3.033.850	58,3 Prozent
Gesamt	5.205.960	100,0 Prozent

eBook Frauen im öffentlichen Dienst



Das eBook Frauen im öffentlichen Dienst informiert auf 216 Seiten. Rund 130 Begriffe von A bis Z werden erläutert. Daneben finden Sie wichtige Tipps für den Berufsalltag, z.B. zu Teilzeit und Beurlaubung. Für nur 7,50 Euro können Sie das Buch bestellen.

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen 

Personalvertretungsrecht

Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern

Das Personalvertretungsrecht ist die Grundlage für die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Es ist das öffentlich-rechtliche Gegenstück zum Betriebsverfassungsrecht. Obwohl der in der Privatwirtschaft typische Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit im öffentlichen Dienst fehlt, gibt es doch auch hier Interessengegensätze als Folge einer arbeitsteiligen Verwaltungsorganisation.

Durch die Mitbestimmung sollen Eigenständigkeit und Selbstverantwortlichkeit der Beschäftigten gefördert werden. Sie sollen Einfluss auf die Gestaltung der innerdienstlichen Angelegenheiten nehmen können. Damit ist das Personalvertretungsrecht Ausdruck des Sozialstaatsgebotes.

Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts

Das Personalvertretungsrecht hat wie das Betriebsverfassungsrecht seine Wurzeln im Betriebsrätegesetz (BRG) vom 4.02.1920. Das BRG galt sowohl für private Betriebe als auch für den öffentlichen Dienst. In der Nazizeit wurde die betriebliche Mitbestimmung abgeschafft. Grundlage für eine neue betriebliche Mitbestimmung war das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 30.04.1946. Dieses Betriebsverfassungsrecht sollte wieder einheitlich für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst gelten. Doch in den Folgejahren entwickelten sich die Mitbestimmungsrechte durch spezielle Länderregelungen auseinander. Schließlich wurde mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG vom 05.08.1955 ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht für den öffentlichen Dienst geschaffen (mit Rahmenvorschriften für die Länder). Erst am 15.02.1974 wurde dann das BPersVG novelliert und baute die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst aus. Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte machten es erforderlich, das BPersVG in die Zeit zu stellen. Der Koalitionsvertrag der alten Regierung (19. Legislaturperiode) sah vor, das BPersVG zu novellieren. Mit dem neuen BPersVG ist aber kein großer Entwurf gelungen, so der Beamtenexperte Uwe Tillmann. Seit dem 15.6.2021 ist das neue BPersVG in Kraft getreten. Auf den folgenden Seiten in diesem Kapitel erläutern wir die wichtigsten Neuregelungen.

Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) wurde zuletzt 1974 umfassend novelliert. Durch die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte ist das BPersVG von 1974 etwas aus der Zeit gefallen. Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode sah vor, das BPersVG entsprechend zu überarbeiten. Das neue BPersVG orientiert sich an Bewährtem, wagt aber wenig Fortschritte, mit denen der Einfluss der Personalräte hätte zunehmen können. Dennoch sind die Änderungen so umfassend, dass von einem bloßen Fortschreiben und Ergänzen des bisherigen Textes nicht gesprochen werden kann. Stattdessen ist – zumindest äußerlich – ein ziemlich neues Gesetz entstanden. Die wesentlichen Ziele des neuen BPersVG bestehen in der Sicherstellung von Rechtsaktualität durch Aufgreifen aktueller Entwicklungen im Dienst- und Personalvertretungsrecht, in der Rechtsangleichung an das im Jahr 2001 reformierte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Das neue BPersVG schafft mehr Rechtsklarheit durch Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Auch eine Verbesserung der Lesbarkeit ist gelungen. Das Gesetz konzentriert sich auf die Maßnahmen, die sich unter Fortsetzung des konstruktiven Dialogs mit den Beteiligten konsensbasiert umsetzen lassen.

Wir haben die Schwerpunkte sowie den Wortlaut des neuen BPersVG auf eine unserer Websites gestellt: [**www.personalrat-online.de/bpersvg_2021**](http://www.personalrat-online.de/bpersvg_2021) 

Grundsätze des Personalvertretungsrechts

Das Personalvertretungsrecht regelt die berufliche Interessenvertretung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Ob es also Anwendung findet, richtet sich ausschließlich nach der Rechtsnatur des Arbeitgebers. Ist dieser ein Träger der öffentlichen Verwaltung, so richtet sich die betriebliche Mitbestimmung ausschließlich nach dem öffentlich-rechtlichen Personalvertretungsrecht. Das Recht der Personalvertretung ist unabdingbar (§ 3 BPersVG). Das heißt, dass von den gesetzlichen Vorschriften des BPersVG nicht durch Tarifvertrag abgewichen werden darf.

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Generalklausel des § 2 BPersVG normiert das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle. Sie dient als Auslegungsregel für alle Rechte und Pflichten. Das Gebot soll gewährleisten, dass sich Personalvertretung und Dienststellenleiter gegenseitig unterstützen. Ihre Arbeit soll dem Wohle der Beschäftigten dienen und ermöglichen, dass die Dienststelle die ihr obliegenden Aufgaben erfüllt. Das Gebot soll darüber hinaus sicherstellen, dass die Parteien nicht gegeneinander arbeiten. Eine besondere gesetzliche Ausformung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist in den Grundsätzen der Zusammenarbeit festgelegt. Das Gesetz postuliert u.a. monatliche Besprechungen zwischen der Personalvertretung und der Dienststellenleitung (§ 65 BPersVG9). Außerdem gebietet er eine Friedenspflicht der Parteien und verbietet Maßnahmen des Arbeitskampfes.

Der Aufbau der Personalvertretung

Der Aufbau der Personalvertretung entspricht grundsätzlich dem Organisationsaufbau der Verwaltung. Das BPersVG geht daher der Organisation der Bundesverwaltung folgend von einem dreistufigen Aufbau aus. Personalvertretungen gibt es demzufolge bei obersten Dienstbehörden, bei Behörden der Mittelstufe und bei Behörden, die einer Behörde der Mittelstufe nachgeordnet sind. Bei einer mehrstufigen Verwaltung ist eine Stufenvertretung (§ 54 Abs. 1 BPersVG) zu bilden (also ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat), der die Aufgabe hat, die gemeinsamen Angelegenheiten aller zu- und untergeordneten Dienststellen zu vertreten. Diese Grundsätze gelten auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts (Stiftungen, Anstalten).

Die Bildung von Personalvertretungen

§ 13 (früher § 12 Abs. 1) BPersVG begründet eine unabdingbare Pflicht zur Bildung von Personalvertretungen in Dienststellen. So obliegt es nach § 22 (früher § 21) BPersVG der Leitung einer Dienststelle ohne Personalvertretung, eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen. Diese Regelungen führen zu einem sehr hohen Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst, im Gegensatz zur Privatwirtschaft, wo der Anteil der Beschäftigten, die eine betriebliche Interessenvertretung haben, weitaus geringer ist. Allerdings gibt es auch im Personalvertretungsrecht keine Wahlpflicht der Beschäftigten.

Personalvertretungen sind zu bilden, wenn in einer Dienststelle in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigt sind, von denen drei wählbar sein müssen. Der Oberbegriff „Beschäftigte“ wird durch § 4 Abs. 1 Nr. 5 ersetzt und nennt nun Beamte, Arbeitnehmer und Richter. Nicht jedoch Personen, für die es spezialgesetzliche Sonderregelungen gibt wie etwa Soldaten und Zivildienstleistende.

Bei der Berechnung der Beschäftigten einer Dienststelle wird die Zahl der regelmäßig besetzten Arbeitsplätze zugrundegelegt (die vom gegenwärtigen Beschäftigungsstand abweichen kann). Der Stellenplan ist lediglich als Anhaltspunkt anzusehen. Zu berücksichtigen ist allerdings, wenn Planstellen längere Zeit unbesetzt bleiben oder Beschäftigte auf Planstellen anderer Dienststellen geführt werden. Ist eine Dienststelle zu klein, wird sie nach dem BPersVG einer benachbarten Dienststelle zugeteilt, damit das Vertretungsrecht der Beschäftigten gewahrt bleibt.

Personalratswahlen finden unter der Leitung eines Wahlvorstandes statt, der von der bisherigen Personalvertretung bis spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt wird (§ 21 BPersVG), oder, sofern noch keine Personalvertretung vorhanden ist, in einer Personalversammlung gewählt wird (§ 22 BPersVG). Im Ausnahmefall kann auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens drei Wahlberechtigten der Wahlvorstand auch durch die/den Dienststellenleiter/in bestellt werden (§ 21 Abs. 1 BPersVG).

Das Gruppenprinzip

Nach derzeit herrschender, aber umstrittener Rechtsauffassung machen es Unterschiede zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten notwendig, eine gruppenspezifische Interessenvertretung zu gewährleisten. So können sich z. B. die Interessen von Tarifbeschäftigten im Hinblick auf die Sicherung des Arbeitsplatzes von denen der Beamten unterscheiden. Daher bestimmt § 5 BPersVG, dass sich die Personalvertretungen in die zwei Gruppen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) sowie der Beamten gliedern. Jede Gruppe muss entsprechend der Stärke ihrer Gruppenangehörigen im Personalrat vertreten sein (§ 17 BPersVG). Auch im Wahlvorstand müssen die Gruppen vertreten sein. Die Angehörigen jeder Gruppe wählen ihre Vertretung in eigenständigen Wahlgängen. Allerdings können die Gruppen bestimmen, dass eine Gemeinschaftswahl durchgeführt werden soll.

Die Verschwiegenheitspflicht

Für alle Personen, die Aufgaben oder Befugnisse im Zusammenhang mit der Personalvertretung wahrnehmen oder wahrgenommen haben, normiert § 11 BPersVG eine Verschwiegenheitspflicht. Sie gilt nicht nur für die Mitglieder der Personalvertretungen, sondern auch für Ersatzmitglieder, Sachverständige, Mitglieder von Einigungsstellen, Gewerkschaftsvertreter/innen usw. Die Verschwiegenheitspflicht wirkt über die jeweils ausgeübte Funktion hinaus auch nach deren Beendigung. Sie gilt umfassend für alle Tatsachen und Angelegenheiten, über die im Zusammenhang mit der personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit Kenntnis erlangt wurde, und sie gilt grundsätzlich gegenüber jedermann.

Das Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot

Zur Gewährleistung einer Interessenvertretung zum Wohle der Beschäftigten und zum

Schutz der Personen, die personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahrnehmen, bestimmt § 10 BPersVG ein Verbot der Begünstigung und Benachteiligung. Adressat der Norm ist nicht nur der Dienstherr, sondern jedermann. Das Verbot umfasst sowohl jede Schlechterstellung oder Zurücksetzung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten als auch jegliche mittelbare oder unmittelbare finanzielle Begünstigung.

Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung

Der Aufgabenkatalog des BPersVG legt die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung in den §§ 65 und 66 BPersVG fest. So obliegt es z. B. der Personalvertretung, Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe hat die Personalvertretung ein umfassendes Informationsrecht (§ 66 BPersVG). Dies umfasst auch das Recht, in Personalakten Einsicht zu nehmen, jedoch nur mit Zustimmung der Beschäftigten.

Das Informationsrecht des Personalrates

Nach § 66 BPersVG hat der Personalrat ein weitreichendes Informationsrecht, das alle gesetzlichen Aufgaben des Personalrats umfasst. Der Dienststellenleiter ist verpflichtet, den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie alle notwendigen Unterlagen vorzulegen.

Rechtzeitige Information

Der Personalrat muss rechtzeitig informiert werden. Das heißt, dass die Information zu einem Zeitpunkt erfolgen muss, in dem die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltungsfähig ist und der Dienststellenleiter noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen hat. Eine Einflussnahme auf die Entscheidung der Dienststelle durch den Personalrat muss also noch möglich sein. Gegebenenfalls muss der Dienststellenleiter auch von sich aus tätig werden, und die Initiative zur Information des Personalrats ergreifen.

Umfassende Information

Das Informationsrecht des Personalrats soll gewährleisten, dass er denselben Informationsstand hat, wie die Dienststelle. So soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, einen bestimmten Sachverhalt zu prüfen, um eine Entscheidung treffen zu können.

Notwendige Unterlagen und Datenschutz

Der Personalrat hat Anspruch auf alle Unterlagen, die der Dienststelle zur Verfügung stehen und die für die Meinungsbildung des Personalrats notwendig sind. Der Dienststellenleiter muss dem Personalrat die erforderlichen Unterlagen im Original oder in Kopie vorlegen. Welche Unterlagen erforderlich sind, ist am Einzelfall zu beurteilen. Allerdings sind an die Erforderlichkeit keine besonders hohen Anforderungen zu stellen.

Durchsetzungsrechte des Personalrats

Das Personalvertretungsgesetz des Bundes gibt den Personalräten eine Reihe von Möglichkeiten an die Hand, ihre Rechte nach Mitgestaltung und Einflussnahme in der Dienststelle durchzusetzen:

Personalvertretungsrecht

- Anhörungsrecht
- Mitwirkungsrecht
- Mitbestimmungsrecht

Anhörungsrecht

Daneben ist die Personalvertretung mit drei weiteren abgestuften Rechten ausgestattet. Nach § 84 BPersVG hat sie ein Anhörungsrecht bei bestimmten Maßnahmen der Dienststelle wie z. B. vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen.

Mitwirkungsrecht

§ 84 und 85 BPersVG regeln die Mitwirkung des Personalrats. Dieses Recht besteht z. B. bei Kündigung eines Beschäftigten durch den Arbeitgeber (§ 79 BPersVG), gegen die der Personalrat Einwände erheben kann. Das Mitwirkungsrecht des Personalrats ist wesentlich stärker als ein bloßes Anhörungsrecht, da mit der Einwendung des Personalrats weitgehende Rechtsfolgen verbunden sein können. So haben Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung, gegen die sie rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben haben, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern der Personalrat Widerspruch gegen die Kündigung eingelegt hat. Eine Kündigung, die ohne Beteiligung des Personalrats erfolgt, ist ganz unwirksam.

Mitbestimmungsrecht

Das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrats ist die Mitbestimmung, die in den § 80 BPersVG geregelt ist. Das BPersVG unterscheidet zwischen mitbestimmungsbedürftigen Angelegenheiten für Arbeiter und Angestellte sowie für Beamte. Soweit eine von der Dienststelle durchzuführende Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Daneben hat der Personalrat ein Initiativrecht. Er kann die Durchführung von Maßnahmen beantragen und Maßnahmen gegebenenfalls auch gegen den Willen der Dienststelle durchsetzen.

Einigungsstelle

Verweigert der Personalrat seine Zustimmung und kann auch im weiteren Verfahren keine Einigung erzielt werden, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 72 BPersVG). Sie besteht aus je drei Vertreter/innen der Arbeitgeberseite und der Personalvertretung sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter muss das Gruppenprinzip widerspiegeln. Die Einigungsstelle fasst ihren Beschluss mit Stimmenmehrheit (§ 74 BPersVG), der für die Beteiligten bindend ist.

Eingeschränkte Mitbestimmung für Beamte

Die Paragraphen 71 und 72 BPersVG bestimmen für Beamte wichtige Ausnahmen. Hier gibt die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung an die Dienstbehörde, die jedoch ihrerseits nicht die Empfehlung gebunden ist. Dieses Verfahren gilt auch für Maßnahmen, die vom Personalrat beantragt werden. Diese besondere Regelung für Beamte geht auf verschiedene Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zurück (u.a. 1959 in einem Urteil zum Bremischen Personalvertretungsgesetz).

Schulungs- und Bildungsanspruch von Personalräten

Zur „Herstellung der intellektuellen Waffengleichheit“ zwischen Arbeitgebern und der betrieblichen Interessenvertretung hält das Personalvertretungsrecht verschiedene rechtlich Instrumente bereit. So haben Personalräte Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Die gesetzlichen Grundlagen sind im BPersVG und in den Personalvertretungsgesetzen der Länder geregelt. Die Vorschriften für Personalräte in den Ländern orientieren sich oft an der Struktur des BPersVG. Anhand der Regelungen im BPersVG wird nachfolgend zusammengefasst, wann und in welchem Umfang der Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besteht. Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gibt es grundsätzlich zwei Anspruchsgrundlagen, die selbständig nebeneinander bestehen. Sie unterscheiden sich in ihren Voraussetzungen und vor allem aber im Umfang der Kostenübernahmepflicht durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber. Nach welcher Regelung sich der Freistellungsanspruch richtet, hängt von den Kenntnissen ab, die auf der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vermittelt werden. Das Gesetz unterscheidet dabei grundsätzlich zwischen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die

- für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung erforderliche Kenntnisse und für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung geeignete Kenntnisse vermitteln, § 54 BPersVG (→ siehe Kasten).

**§ 54 Abs. 1 BPersVG**

Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen:

Bd-W: § 47 Abs. 5; Bay: Art. 46 Abs. 5; Bln: § 42 Abs. 3; Bbg: § 46 Abs. 1,3; Brem: § 39 Abs. 5; Hmb: § 48 Abs. 4; Hess: § 40 Abs. 2 Satz 3; M-V: § 39 Abs. 1,3,4; Nds: § 37 Abs. 1 Satz 2, § 40; NW: § 42 Abs. 5; Rh-Pf: § 41 Abs. 1, 2, 4 Satz 1, 2; Saar: § 45 Abs. 5; Sachs: § 47 Abs. 1; LSA: § 45; Schl-H: § 37 Abs. 1, 4, 5; Thür: § 46 Abs. 1

§ 54 Abs. 2 BPersVG

Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

Vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen:

Bd-W: -; Bay: -; Bln: § 42 Abs. 4; Bbg: § 46 Abs. 2,3; Brem: § 39 Abs. 6; Hmb: § 48 Abs. 5; Hess: -; M-V: § 39 Abs. 2,3; Nds: -; NW: -; Rh-Pf: § 41 Abs. 3,4 Satz 1, 3; Saar: -; Sachs: § 47 Abs. 2; LSA: -; Schl-H: § 37 Abs. 2,4; Thür: § 46 Abs. 2

Freistellung nach § 54 BPersVG

§ 54 BPersVG ermöglicht die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln. Der Dienstherr hat die Kosten zu tragen. Dies umfasst neben der Fortzahlung des Entgelts auch die Übernahme der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten sowie die Lehrgangsgebühren. Konfliktreich ist oft die Frage, wann eine Bildungsmaßnahme erforderliche Kenntnisse vermittelt.

Auswahlkriterien für Schulungen

Grundsätzlich entscheidet die Personalvertretung, welche Schulungs- oder Bildungsveranstaltung ein Personalratsmitglied besuchen soll. Das Gremium muss anhand objektiver und subjektiver Kriterien prüfen, ob die ins Auge gefasste Schulungsmaßnahme erforderliche Kenntnisse vermittelt.

Objektive Erforderlichkeit

Eine Schulungs- und Bildungsmaßnahme ist objektiv erforderlich, wenn sie Kenntnisse vermittelt, die für die Tätigkeit des Personalrats benötigt werden. Dazu gehören nicht nur Rechtskenntnisse, sondern auch organisatorische und methodische Kenntnisse. Die Wissensvermittlung kann sowohl in Grund- als auch in Spezialschulungen erfolgen. In Grunds Schulungen werden die Kenntnisse vermittelt, die für jedes Personalratsmitglied notwendig sind, weil ohne sie eine sinnvolle Mitarbeit im Personalrat nicht möglich ist (z. B. Kernfragen der Personalratsarbeit sowie Kenntnisse über das Dienst- und Tarifrecht). Es wird in der Regel nicht in Frage gestellt, dass sie für jedes neue Personalratsmitglied erforderlich sind. Spezialschulungen dagegen sind häufig Anlass für Konflikte, weil die Arbeitgeber diese Schulungen stark einschränken wollen.

Subjektive Erforderlichkeit

Die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme ist auch personenbezogen zu bewerten, also bezogen auf das zu schulende Mitglied der Interessenvertretung. Hierbei kommt es sowohl auf den Wissensstand des jeweiligen Mitglieds als auch auf die Aufgaben an, die es innerhalb des Gremiums wahrzunehmen hat.

Problematisch ist häufig der Schulungsanspruch von Ersatzmitgliedern. Sofern Ersatzmitglieder regelmäßig ordentliche Personalratsmitglieder in Sitzungen vertreten müssen, besteht aber auch für sie ein Schulungsanspruch. Das gilt auch für Ersatzmitglieder in sehr kleinen Personalvertretungen.

Zeitliche Dauer

Darüber hinaus ist die zeitliche Lage und Dauer der Schulungsmaßnahme mit in die Erforderlichkeitsprüfung einzubeziehen. Die Dauer der Bildungsmaßnahme muss angemessen sein. Bei Grunds Schulungen sind schematische Obergrenzen, die nur eine gewisse Anzahl von Tagen zu lassen (z. B. fünf Wochentage), unzulässig. Auch eine Schulungsdauer von zehn Tagen ist nicht zu beanstanden, sofern Wissen vermittelt wird, das für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit unentbehrlich ist.

Gebot der sparsamen Haushaltsführung

Schließlich beeinflussen haushaltsrechtliche Aspekte die Erforderlichkeitsprüfung. Personalvertretungen haben das Gebot der sparsamen Haushaltsführung zu beachten. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie zwangsläufig auf das günstigste Schulungsangebot verwiesen werden können. Preiswertere alternative Schulungsformen kommen nur ausnahmsweise und in sehr engen rechtlichen Grenzen in Betracht:

- Durch Inhouse-Schulungen (gewerkschaftlich organisierte Schulungen in den Räumlichkeiten einer Dienststelle) werden Gewerkschaften indirekt verpflichtet, Personalratsmitglieder ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit zu schulen. Eine solche Verpflichtung widerspricht den in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verbrieften koalitionsrechtlichen Aufgaben der Gewerkschaften.
- Indoor-Schulungen (Schulungen der Dienststelle in deren Räumlichkeiten) greifen unmittelbar in die verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaften ein, mittelbar auch in die verfassungsmäßigen Rechte gewerkschaftlich organisierter Personalräte. Denn Personalräte zu schulen, obliegt nach der Rechtsprechung nicht der öffentlichen Hand, sondern den Gewerkschaften als Hauptträger von Schulungen.
- Fernlehrgänge (so genannte E-Learning-Angebote) können eine Vielzahl gravierender Nachteile haben: Es fehlt die Möglichkeit der direkten Nachfrage und damit die Möglichkeit der Reflexion. Praxisbeispiele können nicht unmittelbar auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie deren Dienststellen bezogen werden, so dass lediglich abstraktes Wissen vermittelt werden kann. Wegen dieser Nachteile garantieren Fernlehrgänge nicht den gleichen Bildungserfolg wie Präsenzs Schulungen. Sie sind daher keine qualitativ gleichwertige Alternative zu klassischen Schulungsveranstaltungen.

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Personalrat grundsätzlich einen gewissen Entscheidungs- und Beurteilungsspielraum. Dies betrifft sowohl die Auswahl der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen als auch die Frage, welches Mitglied an der Bildungsmaßnahme teilnehmen soll.

Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Voraussetzung für die Freistellung von Personalratsmitgliedern nach § 54 BPersVG ist ein ordnungsgemäßer Entsendungsbeschluss des Gremiums. Dieser Beschluss muss im Rahmen eines eigenen Tagesordnungspunktes während einer Sitzung gefasst werden.

Die Freistellung durch den Arbeitgeber

Über den Entsendungsbeschluss muss der Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig informiert werden. Angaben zu folgenden Fragen sollten mitgeteilt werden:

- Wer nimmt an der Schulungsveranstaltung teil?
- Um was für eine Veranstaltung handelt es sich und welches Thema wird behandelt?
- Wann und wo findet die Veranstaltung statt?
- Welche Kosten sind mit der Schulungs- bzw. Bildungsveranstaltung verbunden?

Wird diese Mitwirkungspflicht durch den Personalrat verletzt, hat das dennoch nicht automatisch den Verlust des Schulungsanspruchs zur Folge.

Der Arbeitgeber hat das Recht zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Freistellung zur Teilnahme an der Veranstaltung vorliegen. Ist das der Fall, ist er verpflichtet, die Freistellung auszusprechen. Hat der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin jedoch

begründete Zweifel, ob die Voraussetzungen gegeben sind, kann er/sie die Freistellung verweigern. In diesem Fall ist das betreffende Personalratsmitglied nicht berechtigt, dem Dienst fernzubleiben.

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss die Kosten, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gemäß § 46 BPersVG tragen. Neben dem Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts umfasst der Erstattungsanspruch die Kostenübernahme für Unterbringung und Verpflegung, Lehrgangsgebühren und die Reise. Die Kostenübernahme begründet einen individuellen Anspruch des Personalratsmitglieds auf Kostenerstattung. Die Freistellung nach § 54 BPersVG und die Kostenübernahme können nicht voneinander getrennt werden. Dadurch soll Klarheit und Rechtssicherheit bezüglich der Kostenübernahme bei einer Freistellung gewährleistet werden. Allerdings kann nach der Kostenübernahme auch anteilig gekürzt werden, sofern eine Schulung neben notwendigen Kenntnissen auch andere, nicht notwendige Inhalte vermittelt (siehe Urteil des BVerwGE vom 14.06.2006). In diesem Falle muss die Dienststelle nur die Kosten für die notwendigen Teile einer Schulung übernehmen.

Alternative Kostentragungspflicht

Daneben kommt für nützliche Bildungsangebote, die jedoch keine notwendigen Kenntnisse nach den Maßgaben des § 54 BPersVG vermitteln, die Kostentragung in Betracht. Die Teilnahme an einer Personalrätekonzferenz beispielsweise kann als eine notwendige Tätigkeit im Sinne des § 54 BPersVG gelten. Deshalb muss der Arbeitgeber die Kosten hierfür übernehmen.

Überprüfung der Verweigerung einer Freistellung

Personalräte sollten eine ablehnende Entscheidung ihrer Dienststelle genau prüfen. Oft ist die Verweigerung der Freistellung rechtlich unzulässig. Gerade die Pauschale für Tagungs- und Schulungskosten ist ein oft benutztes, aber rechtlich zweifelhaftes Argument der Dienststellenleitung. Denn die Tagungspauschale dient lediglich der Vereinfachung der Verwaltung. Sie schließt die Pflicht zur Erstattung von höheren Kosten aber nicht aus, wenn diese begründet sind. Auch die Entscheidung des Personalrats für ein bestimmtes Bildungsangebot seiner eigenen Gewerkschaft hat der Dienststellenleiter grundsätzlich zu respektieren. Zwar muss der Personalrat unter mehreren gleichwertigen Angeboten das günstigste Angebot auswählen. Die Dienststelle muss aber auch Mehrkosten in vertretbarem Umfang hinnehmen. Die für Schulungen notwendigen Haushaltsmittel hat die Dienststelle vorzuhalten. Eine frühzeitige Planung des Personalrates im laufenden Haushaltsjahr kann hier gegebenenfalls empfehlenswert sein.

Verfahren bei Streitigkeiten

Bei Einwänden gegen die Freistellung und die Übernahme der Kosten muss sich der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin unverzüglich mit dem Personalrat in Verbindung setzen. Lehnt der Dienstherr die Freistellung ab, darf das Personalratsmitglied dem Dienst nicht fernbleiben. Die Freistellung kann stattdessen im Beschlussverfahren nach § 108 BPersVG vor dem Verwaltungsgericht erwirkt werden. Das Beschlussverfahren

kann sowohl von der Personalvertretung als auch vom betroffenen Personalratsmitglied eingeleitet werden.

Freistellung nach § 54 BPersVG

In der Praxis ist die Freistellung von Personalräten von großer Relevanz. Daneben haben Personalräte einen zweiten eigenständigen Anspruch auf Freistellung nach § 54 Abs. 2 BPersVG zur Teilnahme an geeigneten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Die Entscheidung, ob eine Bildungsmaßnahme geeignet ist, erfolgt gemäß § 54 Abs. 2 BPersVG durch Anerkennung der Bundeszentrale für politische Bildung. Personalräte können ihre Freistellung ohne Beschluss des Gremiums eigenständig bei der Dienststellenleitung beantragen.

Bei Freistellungen nach § 54 BPersVG übernimmt der Arbeitgeber nur die Fortzahlung des Arbeitsentgelts, nicht aber die übrigen Schulungskosten. Ein weiterer wesentlicher Unterschied liegt darin, dass dieser Anspruch zeitlich auf insgesamt drei Wochen während der regelmäßigen Amtszeit begrenzt ist (bzw. vier Wochen für erstmals gewählte Mitglieder). Verweigert die Dienststellenleitung die Freistellung, dürfen Personalräte nicht von sich aus dem Dienst fernbleiben. Vor dem Verwaltungsgericht kann im Beschlussverfahren die Freistellung durch den Dienstherrn verlangt werden. Dabei sollte gegebenenfalls gleichzeitig eine einstweilige Anordnung beim Verwaltungsgericht beantragt werden, um zu verhindern, dass die Durchsetzung des Freistellungsanspruches durch Zeitablauf vereitelt wird.

Übersicht zur Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Regelung nach	§ 54 Abs. 1 BPersVG	§ 54 Abs. 2 BPersVG
Inhalt	Vermittlung von erforderlichen Kenntnissen	Vermittlung von geeignete Kenntnissen
	objektiv: Schulung umfasst das Sach- und Aufgabengebiet der Interessenvertretung	Prüfung, ob die Schulung geeignet ist, erfolgt nach Antrag durch BpB
	subjektiv: zu entsendendes Mitglied hat speziellen Schulungsbedarf	
Umfang	Materiell: alle Kosten der Schulung und Fortzahlung des Entgelts	Materiell: nur Fortzahlung des Entgelt Keine Schulungskosten
	Zeitlich: Keine Begrenzung	Zeitlich: 3 Wochen in der Amtsperiode (4 bei erstmals gewählten Mitgliedern)
Voraussetzungen	Entsendungsbeschluss des Gremiums unter	Beantragung der Schulung beim Dienststellenleiter
	Prüfung der Erforderlichkeit nach Ermessen des Gremiums	
	Berücksichtigung dienstlicher Belange	
	Mitteilung an den Arbeitgeber	



Länderregelungen zur Freistellung

Neben dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) enthalten auch die Personalvertretungsgesetze der Länder Regelungen zur Schulungsteilnahme von Personalratsmitgliedern. Die landesrechtlichen Regelungen stimmen hinsichtlich der Voraussetzung der Erforderlichkeit der jeweiligen Schulung im Wesentlichen mit der Regelung des § 54 BPersVG überein. In den Details weichen sie davon jedoch teilweise ab. Folgende Unterschiede sind besonders bedeutsam:

- **Bayern:** Auch das jeweils erste Ersatzmitglied ist gegebenenfalls frezustellen. Die Dauer der Freistellung ist begrenzt. Sie umfasst in der Regel bei erstmals in den Personalrat gewählten Mitgliedern fünf Kalendertage sowie darüber hinaus bis zu fünf Kalendertage für Personalratsmitglieder, denen innerhalb ihrer Personalvertretung besondere in der Schulung zu behandelnde Aufgaben zugewiesen sind.
- **Berlin:** Ersatzmitglieder können anstelle eines ordentlichen Mitglieds in begründeten Einzelfällen, insbesondere wenn zu erwarten ist, dass sie regelmäßig an Personalratssitzungen teilnehmen müssen, unter den gleichen Voraussetzungen wie die Mitglieder des Personalrats benannt werden. Der Entsendungsbeschluss des Personalrats ist für die Dienststelle bindend, wenn diese ihm innerhalb von zehn Arbeitstagen nach schriftlicher Anzeige nicht widerspricht.
- **Bremen:** Hält die Dienststelle die dienstlichen Notwendigkeiten bei der vom Personalrat vorgenommenen Festlegung der zeitlichen Lage der Schulungsveranstaltung für nicht ausreichend berücksichtigt, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Entsprechendes gilt in Hamburg. Ähnliches neben anderen Besonderheiten auch in Rheinland-Pfalz (dazu unten).
- **Mecklenburg-Vorpommern:** Die Dauer der Freistellung ist begrenzt. Sie umfasst in der ersten Amtszeit bis zu 25 Arbeitstage, im Übrigen bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit. Ersatzmitglieder jeder Wahlvorschlagsliste können entsprechend der von dieser Liste gewählten Anzahl von Personalratsmitgliedern bis zu zehn Arbeitstage freigestellt werden. Entsendungsbeschlüsse des Personalrats, die sich im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel halten, sind für die Dienststelle bindend, solange sie nicht auf Antrag der Dienststelle (der innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung durch den Personalrat zu stellen ist) vom Verwaltungsgericht aufgehoben werden. Diese Regelungen bestehen auch in Schleswig-Holstein, wo jedoch die Dauer der Freistellung generell bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit beträgt.
- **Niedersachsen:** Gleiches wie für ordentliche Personalratsmitglieder gilt bei Mehrheitswahl für zwei Ersatzmitglieder, bei Verhältniswahl für ein Ersatzmitglied jeder Vorschlagsliste, von der Mitglieder in den Personalrat gewählt worden sind.
- **Nordrhein-Westfalen:** Für Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, gilt das Gleiche wie für ordentliche Personalratsmitglieder. Diese Regelung besteht auch im Saarland.
- **Rheinland-Pfalz:** Die Dauer der Freistellung ist begrenzt. Sie umfasst während der regelmäßigen Amtszeit 20 Werktage, für Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, weitere fünf Werktage. Für Ersatzmitglieder, die in absehbarer Zeit Mitglied des Personalrats werden oder als



Verhinderungsvertreter eintreten, gilt Entsprechendes wie für ordentliche Personalratsmitglieder mit der Maßgabe, dass ihnen jeweils fünf Werktage während der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats zur Verfügung stehen. Stehen der Schulungsteilnahme nach Auffassung der Dienststellenleitung zwingende dienstliche Erfordernisse entgegen, kann sie innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags auf Freistellung die Einigungsstelle anrufen, die verbindlich entscheidet.

- **Sachsen:** Gleiches wie für ordentliche Personalratsmitglieder gilt im Falle der Verhältniswahl für Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder, im Falle der Mehrheitswahl für Ersatzmitglieder bis zur Anzahl der Personalratsmitglieder, jeweils in der Reihenfolge des Wahlergebnisses. Diese Regelung besteht auch in **Thüringen**.

Außerdem enthalten die Landespersonalvertretungsgesetze von **Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein** und **Mecklenburg-Vorpommern** im Unterschied zum BPersVG ausdrückliche Regelungen darüber, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang die Dienststelle die Kosten trägt, die durch die Teilnahme von Mitgliedern des Personalrats an Schulungsveranstaltungen entstehen.


Der Text ist ein Auszug aus dem Beitrag „Schulungen für Personalratsmitglieder“ von Gabriele Peter, in: Der Personalrat, 6/2008, S. 224-228.

Landespersonalvertretungsgesetz: Freistellung in den Ländern

Land/Rechtsvorschriften

Baden-Württemberg: § 47 Abs. 5 LPVG BW	Niedersachsen: § 40 NPersVG
Bayern: Art. 46 Abs. 5 BayPVG	Nordrhein-Westfalen: § 42 Abs. 5 LPVG NW
Berlin: § 42 Abs. 3 PersVG BE	Rheinland-Pfalz: § 41 Abs. 1 LPersVG RP
Brandenburg: § 46 Abs. 1 PersVG Bbg	Saarland: § 45 Abs. 5 SPersVG
Bremen: § 39 Abs. 5 und 6 BremPersVG	Sachsen: § 47 SächsPersVG
Hamburg: § 48 Abs. 4 HmbPersVG	Sachsen-Anhalt: § 45 PersVG LSA
Hessen: § 40 Abs. 2 HPVG	Schleswig-Holstein: § 37 Abs. 1, 4 und 5 MBG Schl.-H
Mecklenburg-Vorpommern: § 39 PersVG MV	Thüringen: § 46 ThürPersVG

Personalrat-Online

Einen umfassenden Überblick bieten wir Personalräten zu allen Themen des öffentlichen Dienstes. Mehr Infos unter www.personalrat-online.de 



Starkes Wissen, starke Entscheidungen.

Mit »Der Personalrat«, der Fachzeitschrift
für Personalrecht im öffentlichen Dienst

Zwei
Ausgaben
gratis
testen!



www.derpersonalrat.de/testen

Deutscher Personalräte-Preis 2024



BEST-PRACTICE

Beispielhafte Initiativen für Beschäftigte

EDELMETALL

*Innovativer Springer-
Pool – Gold für PR der
Rottal-Inn-Kliniken*

SONDERPREISE

*Von der Verbesserung
der Ausbildungsqualität
bis zum Stufenaufstieg*

NOMINIERT

*Die »zweiten Sieger« –
nicht weniger engagiert
und ebenso wertvoll*



Irmgard Schmalix

verantwortliche Redakteurin der Fachzeitschrift
»Der Personalrat« und Mitglied der DPRP-Jury

Mitbestimmung braucht Demokratie

»Seit über 40 Jahren steht der Bund-Verlag Ihnen als Personalräte zur Seite. Sie engagieren sich ehrenamtlich und oft neben Ihrem eigentlichen Job. Im Ergebnis bedeutet das regelmäßig: viel Verantwortung, wenig Applaus. Mit dem Deutschen Personalräte-Preis wollen wir – 2024 zum 14. Mal – unseren Teil dazu beitragen, Ihre großartige Arbeit ins Rampenlicht zu rücken.

Diese wichtige Arbeit ist aber nur in einer demokratischen Gesellschaft möglich, die Mitbestimmung gesetzlich verankert. Lassen Sie uns gemeinsam die Weichen für die Demokratie stellen, damit wir auch in Zukunft Ihre Arbeit würdigen und den Deutschen Personalräte-Preis verleihen können!«

Irmgard Schmalix



DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2025

Ihre Teilnahme zählt.

Teilnahmeschluss
31. Mai 2025.
Jetzt anmelden!

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2025« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift
Der Personalrat
PERSONALRÄTE-ZEITSCHRIFT

Verleihen vom
BUND VERLAG

In Kooperation mit
DGB

Forum
Forum für Personalräte

Deutscher
Das Flächendeckende

Die Bühne ist bereit

WERTSCHÄTZUNG Der »Deutsche Personalräte-Preis« würdigt engagierte Personalrätinnen und Personalräte, die sich klug und kreativ für die Beschäftigten stark machen. Der Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift »Der Personalrat« und wird jährlich verliehen.

VON CHRISTOF HERRMANN

Wenn auf dem Schöneberger Forum der sogenannte »Berliner Abend« ansteht, dann ist die Zeit für die Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises gekommen. Im großen Festsaal des Tagungshotels richten sich die Spots und die Aufmerksamkeit der zahlreichen Gäste aus der ganzen Bundesrepublik dann auf die Kolleginnen und Kollegen, die für ihre beispielhaften Projekte im Sinne der Beschäftigten geehrt werden.

Genau hier und jetzt ist für sie die Bühne bereit, um ihren wichtigen Einsatz angemessen zu würdigen und ihre besonders innovativen Projekte auszuzeichnen. Denn häufig findet die Arbeit

von Personalvertretungen im Stillen statt, wird vom Dienstherrn eher skeptisch beäugt oder auch von den Beschäftigten oft nur unzureichend wahrgenommen.

Neben Gold, Silber und Bronze verleiht die Jury jedes Jahr Sonderauszeichnungen, so beispielsweise für den Einsatz von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und das wichtige Engagement von Schwerbehindertenvertretungen. Auch das Versicherungsunternehmen Debeka ist seit vielen Jahren mit einem Sonderpreis vertreten.

Die begehrten Trophäen, Urkunden und Goldumschläge bringen nicht nur die Geehrten zum Strahlen – sie zeigen auch, wie wichtig deren täglicher Einsatz ist. Zur Nachahmung unbedingt empfohlen! ◀



So sehen Sieger aus – Preisträger und Juroren freuen sich gemeinsam



Das Personalrats-Duo der Rottal-Inn-Kliniken

Innovativ gegen Arbeitsverdichtung

**Personalrat
Rottal-Inn Kliniken KU,
Eggenfelden**



GOLD

In einem Akutkrankenhaus mit stationären Einweisungen und Notfällen gehört die Arbeitsüberlastung zum Tagesgeschäft. Jede Erkrankung verschärft die Situation. Das führt wiederum zu steigender Unzufriedenheit und immer höheren Krankenständen beim Pflegepersonal. Wie also mit kurzfristigen ungeplanten Ausfällen umgehen, ohne dabei ein weiteres »Ausbrennen« der Kolleginnen und Kollegen hinzunehmen und die Patientenversorgung zu sichern?

Konventionelle Rekrutierungsmaßnahmen oder finanzielle Anreize zeigten keinen spürbaren Erfolg, also initiierte der PR den Aufbau eines Springer-Pools mit besonderen Arbeitszeit-Konditionen und erzielte dazu eine innovative Dienstvereinbarung. Das Ziel: Ausgefallenes Personal damit ersetzen, oder, wenn es keine Ausfälle gibt, für die regulären Kräfte zusätzlichen Freizeitausgleich ermöglichen. Zudem sollte der Springer-Pool auch dazu beitragen, ein höheres Maß an planbarer

Freizeit für die vorhandenen Pflegekräfte zu ermöglichen.

Um die Tätigkeit im Springer-Pool attraktiv zu gestalten, werden den Kolleg:innen, die sich dafür entscheiden, absolute Dienstplansicherheit zugesagt. Also kein ungeplantes Einspringen und als besonderes »Bonbon«: Vier Tage Zusatzfrei pro Monat. Alternativ werden ihnen auch Wunsch-arbeitszeiten im Springer-Pool angeboten, mit denen sich der Arbeitgeber an ihre zeitlichen Möglichkeiten anpasst. Dafür nehmen sie in Kauf, an jedem Einsatztage in einem anderen Arbeitsbereich eingesetzt zu werden. Voraussetzung dafür ist eine Basisearbeitung in allen dafür vorgesehenen Bereichen und Stationen. ◀

» Der beeindruckende Erfolg zeigt sich auch in wachsenden Bewerber- und Mitarbeiterzahlen. Das macht deutlich: Wenn Arbeitsplätze attraktiv ausgestaltet werden und an die Bedürfnisse und im Sinne der Beschäftigten angepasst werden, wird es ausreichend Menschen geben, die den Beruf gerne ausüben wollen.«

Christine Behle, Stellvertretende Vorsitzende im ver.di-Bundesvorstand

Inklusiv und nachhaltig

**Gesamtpersonalrat
Landeshauptstadt
Hannover**



Beschäftigte aus den operativen Bereichen der Stadtverwaltung Hannover, wie beispielsweise Reinigung und Grünfläche, fanden nur schwer Arbeitsmöglichkeiten, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen ihren Ursprungsberuf nicht mehr ausüben konnten. Mit der vom Gesamtpersonalrat initiierten Textilwerkstatt, die ausrangierte Materialien nutzt, steht nun eine Beschäftigungsmöglichkeit für leistungsgewandelte Kolleg:innen zur Verfügung. Sie fallen damit nicht in den Bezug von Bürgergeld, erhalten hier eine Jobperspektive und erfahren gleichzeitig Wertschätzung für ihre Tätigkeit. ◀



Voller Einsatz für die Beschäftigten

» *Der Gesamtpersonalrat setzt auf Nachhaltigkeit und Inklusion für schützenswerte Personen. So funktioniert solidarische Interessenvertretung.*«

Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Freie in den Personalrat

**Personalrat
Rundfunk
Berlin-Brandenburg**



Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter stellen einen wesentlichen Teil der Belegschaft dar. Sie sind vor allen in der unmittelbaren Herstellung des Rundfunkprogramms tätig. Bislang wurden sie aber nicht durch Personalräte vertreten. Durch die Initiative des Personalrats, unterstützt von ver.di und DJV, für diese wachsende Berufsgruppe gelten seit Beginn des Jahres 2024 arbeitnehmerähnliche Freie als Beschäftigte im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Sie dürfen damit zum ersten Mal einen Personalrat wählen. ◀



Stolzer Preisträger (Mitte) und begeisterte Juroren

» *Die Kampagne nimmt die bedeutende Berufsgruppe von Freien in den Blick und stellt sie unter den Schutz der Personalvertretung und des BPersVG.*«

Irgard Schmalix, verantwortliche Redakteurin »Der Personalrat«



Mit voller Kraft für gute Ausbildung im Einsatz

Verbesserungen für den Nachwuchs

GJAV
Landeshauptstadt
München



**SONDER-
PREIS
DER
DGB-JUGEND**

Als Folgeprojekt des bereits 2014 ins Leben gerufenen Projektes »Reiter übernehmen Sie« beschäftigte sich die GJAV mit vielfach beklagten Missständen in der Ausbildung. Das Gremium erstellte in enger Abstimmung mit den Nachwuchskräften einen Forderungskatalog an den Münchner OB Dieter Reiter. In der Folge kommt es nun zu deutlichen Verbesserungen, u.a. bei der Ausstattung mit mobilen Endgeräten, der Übernahmezusicherung sowie der Aus- und Weiterbildung. ◀

» Mit viel Eigenmotivation und hohem Arbeitseinsatz sorgt die GJAV sehr erfolgreich für eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsqualität. «

Joshua Kensy, Vorsitzender ver.di-Jugend



Wertschätzung für gute Arbeit

Pionierarbeit beim Stufenaufstieg

**Bundespolizei-
hauptpersonalrat
beim Bundes-
ministerium
des Innern, Berlin**



**SONDER-
PREIS
DER
DEBEKA**

Mit dem Ziel, gute Leistung über verkürzte Stufenaufzeiten zu honorieren, initiierte der BHPR Verhandlungen mit dem Dienstherrn. Nach juristischen Auseinandersetzungen wurde schließlich eine Dienstvereinbarung zum Leistungsabhängigen Stufenaufstieg für 6.000 Tarifbeschäftigte unterzeichnet. Diese setzt nun über verkürzte Stufenaufzeiten klare Leistungsanreize. ◀

» Das Projekt schafft für die Bundesverwaltung die Möglichkeit, mit guten Leistungen die Stufenaufzeiten zu verkürzen. Zur Nachahmung empfohlen. «

Tanja Klenk, Professur für Verwaltungswissenschaft an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Starke Mitbestimmung, starke Demokratie!

»Starke Personalratsarbeit bedeutet weit mehr, als den Beschäftigten in den Dienststellen eine starke Stimme zu geben. Sie wirkt weit über jede Dienststelle hinaus. Untersuchungen zeigen, dass Mitbestimmung vor Ort die Zufriedenheit des Einzelnen mit der Demokratie fördert. Gerade in Zeiten, in denen Populismus und Extremismus allgegenwärtig sind, ist sie Garant für unsere offene Gesellschaft.

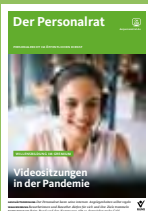
Mit dem Deutschen Personalräte-Preis würdigen wir Euch und damit die, die 365 Tage im Jahr einen unermesslichen Beitrag für die Demokratie im Kleinen, aber auch im Großen leisten.«



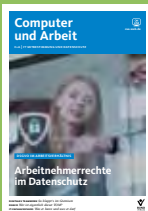
Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB
und Jury-Mitglied des Deutschen Personalräte-Preises

EINE PERFEKTE FAMILIE

Machen Sie jetzt den Gratis-Test:
www.bund-verlag.de/zeitschriften



Für alle Mitglieder
im Personalratsgremium



Für Mitbestimmung bei
IT und Datenschutz



Für Mitbestimmung bei
Arbeits- und Gesundheitsschutz



Für weitere Informationen
sind wir hier erreichbar:
069/795010-96 oder
abodienste@bund-verlag.de



Die »zweiten Sieger« im Jahr 2024

Die Jury des Deutschen Personalräte-Preises, besetzt mit neun Expert:innen aus Personalratsarbeit, Gewerkschaften und Wissenschaft, hat jedes Jahr die Qual der Wahl. Denn neben den Edelmetall- und Sonderpreisträgern sind immer auch zahlreiche Projekte vertreten, die ebenfalls eine Auszeichnung wert sind. Auch sie zeichnen sich durch Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit sowie die konkreten Auswirkungen auf den Alltag in der Dienststelle aus. Doch die Jury muss eine Auswahl treffen, und so gibt es eben auch »zweite Sieger«, die es unter die Nominierten schaffen. Die drei nominierten Projekte in Kürze. ◀

» Auch wenn es nicht jedes Gremium auf das Siegerpodest schafft. Jede Bewerbung ist wichtig! Denn jede einzelne zeigt eindrucksvoll, was Personalräte täglich für die Beschäftigten auf die Beine stellen.«

Irmgard Schmalix, verantwortliche Redakteurin
»Der Personalrat«

► Personalrat Melibokusschule, Alsbach

Mehrarbeit im Schulbetrieb ist ein drängendes Thema. Der PR entschloss sich, Möglichkeiten des Ausgleichs aufzuzeigen und eine Gleichbehandlung zu erreichen. Das Gremium erzielte eine Dienstvereinbarung, die Mehrarbeit verbindlich definiert und Ausgleichsregelungen schafft.

► Polizeipräsident Land Brandenburg, Potsdam

Der örtliche Personalrat entwickelte einen Onboarding-Prozess im Leitungsbereich und Behördenstab. Dieser verbessert den Umgang mit Mitarbeitenden in der Probezeit, setzt Standards für Zielvereinbarungs-, Arbeits- und Abschlussgespräche und implementiert einen wertschätzenden Umgang.

► Gesamtpersonalrat Schule am Staatlichen Schulamt Weiburg

Mit der Dienstvereinbarung Mobbing und psychische Gewalt entwickelte der GPR einen Leitfadens mit Handreichungen. Dieser legt den Fokus nicht nur auf Sensibilisierung und Schaffung von Bewusstsein für die Auswirkungen von Gewalt und Mobbing, sondern stellt Handlungsmuster bereit.



Auch die Nominierten finden ihren verdienten Platz auf der Bühne

SAVE
THE
DATE



Jetzt mitmachen!

Viele hundert Personalratsgremien haben seit 2010 mitgemacht. Jetzt freuen wir uns auf Ihre Bewerbung für den Deutschen Personalräte-Preis 2025. Wir suchen Ihre Initiativen für Beschäftigte, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsumfeld oder die sozialen Rahmenbedingungen verbessern. Bewerbungsschluss:

31. Mai 2025

www.dprp.de

Besoldungsrecht

Grundlagen der Beamtenbesoldung

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten muss durch Gesetz erfolgen, dies entspricht den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz. Sie orientiert sich ausschließlich am verliehenen statusrechtlichen Amt (abstrakt-funktionales Amt), nicht an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit (konkret-funktionales Amt). Für jedes statusrechtliche Amt gibt es eine Amtsbezeichnung und eine Besoldungsgruppe. Dabei werden die Ämter grundsätzlich nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zugeordnet und in den Besoldungsordnungen A, B, C bzw. W und R ausgewiesen.

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, Soldatinnen und Soldaten war in den Jahren von 1974 bis 2006 bundeseinheitlich durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates geregelt. Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 31.08.2006 erfolgte mit Wirkung ab September 2006 die Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig.

Bis zum Inkrafttreten von neuen Besoldungsgesetzen in Bund und Ländern galt gemäß Artikel 125a Absatz 1 des Grundgesetzes das ehemalige Besoldungsrecht (BBesG – alt – in dem „eingefrorenen/versteinerten“ Stand vom 31.08.2006) fort.

Der Bund hat mit dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG – neu – ab Juli 2009) seine Kompetenz für seine Beamten ausgeübt. Auch die Länder haben zwischenzeitlich Landesbesoldungsgesetze für die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten und der Beamtinnen und Beamten der Kommunen erlassen oder das ehemalige Bundesbesoldungsgesetz in Landesrecht überführt. Dabei wird in den wesentlichen Grundlagen an den bewährten Strukturen festhalten und auf echte Neukonzeptionen und weitreichende Veränderungen verzichtet. Die Neuregelungen erstrecken sich ganz überwiegend auf Korrekturen und Erweiterungen, die sich aus Änderungen der Sach- und Rechtslage ergeben.

Erhalten blieben auch die wesentlichen Grundstrukturen in den Besoldungsordnungen A, B, C, W und R die weitgehend durch Überleitungsgesetz in eigenes Recht überführt sind.

Der Bund hat durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz für seine Beamtinnen und Beamten mit Wirkung von Juli 2009 Neuregelungen geschaffen, die u. a. die Struktur der Besoldung langfristig auf eine zukunftsfähige und europarechtskonforme Grundlage stellt (→ siehe auch die weiteren Einzelheiten zur Neuregelung des Besoldungsrechts durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz in diesem Kapitel).

Bundesbesoldungsordnungen A und B

Alle Ämter waren bundeseinheitlich nach bis zum 31.03.2009 fortgeltendem Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG – (das nach Wegfall des Artikels 75 Grundgesetz über Artikel 125 a Grundgesetz weitergalt) geregelt. Das BRRG ist durch das am 01.04.2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) abgelöst worden, in dessen Ausfüllung die Länder zwischenzeitlich Regelungen zum Dienst – und Laufbahnrecht getroffen haben.

Heute sind nach den ergangenen Bundes- und Landesbeamtengesetzen die Ämter verschiedenen Laufbahngruppen entweder des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (Besoldungsgruppen A 2 bis A 13 – in aufsteigender Reihenfolge) oder den Laufbahngruppen 1 und 2 mit (grundsätzlich) jeweils 2 Einstiegsstufen zugeordnet. Die Besoldungsgruppe A 1 ist seit 1997 aufgehoben. Im Länderbereich wurden vielfach auch

die Besoldungsgruppen A 2, A 3 und A 4 abgeschafft; in Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen beginnt die Besoldungsordnung A inzwischen erst bei der BesGr A 5; in Niedersachsen und Thüringen sogar erst bei A 6. Die Ämter des höheren Dienstes sind sowohl der Besoldungsordnung A (A 13 bis A 16 aufsteigend) als auch der Besoldungsordnung B (B 1 bis B 11) zugeordnet. Die B-Besoldung sieht im Gegensatz zur A-Besoldung Festgehälter vor, was zur Folge hat, dass diese Beamtinnen und Beamten auch nach neuem Bundes- und Landesbesoldungsgesetzen keinen Erfahrungsstufen unterliegen. Soldaten sind auch weiterhin in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt, für sie gelten die entsprechenden Vorschriften. Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz konnte vermieden werden, dass neben der Föderalisierung der Besoldung in Bundesrecht und 16 Landesrechte eine weitere Auseinanderentwicklung innerhalb des Bundes – z. B. durch eine neue Besoldungsordnung S – eingeführt wird.

Bundesbesoldungsordnung C und W

Die langjährig in der C-Besoldung geregelte Besoldung der Professorinnen und Professoren sowie der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien von Hochschulen wurde mit dem am 23.02.2002 in Kraft getretenen Professorenbesoldungsreformgesetz grundlegend geändert und durch die Bundesbesoldungsordnung W ersetzt. Zentrales Element der Bundesbesoldungsordnung W ist die Ablösung des sog. Senioritätsprinzips in der Besoldung der Professorinnen und Professoren und damit die Ersetzung von früher 15 Altersstufen im Zweijahresintervall durch die Einführung dreier fester Grundgehaltssätze in den Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wurden neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable zusätzliche Leistungsbezüge eingeführt. Diese können u.a. für besondere Leistungen in Forschung und Lehre sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der



W-Besoldung verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat am 14.02.2012 festgestellt, dass die W-Besoldung der Professoren – bezogen auf einen Universitätsprofessor der Besoldungsordnung W 2 in Hessen – verfassungswidrig war. Der Gesetzgeber habe bei der Festlegung der Grundgehaltssätze die Sicherung der Attraktivität des Professorenamtes für entsprechend qualifizierte Kräfte, das Ansehen dieses Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Professor geforderte Ausbildung, seine Verantwortung und seine Beanspruchung nicht hinreichend berücksichtigt. Zudem werde den hohen Anforderungen an den akademischen Werdegang und die Qualifikation der Inhaber dieser Ämter ebenso wenig Rechnung getragen wie den vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben in Forschung und Lehre sowie administrativer Art, die mit dem Professorenamt verbunden sind. Ein Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes zeige, dass die W 2-Professoren in der betreffenden Verdienstskala weit unten angesiedelt sind. Aufgrund dieser evidenten Unangemessenheit der Grundgehaltssätze wurde der Gesetzgeber aufgefordert, mit Wirkung spätestens zum 01.01.2013 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen. Entsprechende Gesetze wurden zwischenzeitlich in den Ländern erlassen.

Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Die Vergabe der Leistungsbezüge oblag – bereits unter der Geltung der bundeseinheitlichen Besoldung – sowohl hinsichtlich der Höhe (Ausnahme: Festlegung einer maximalen Obergrenze), aber auch der Art und Weise dem Bund und den Ländern in eigener Verantwortung. Für bis spätestens zum 31.12.2004 vorhandene Professoren und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen galt ein Optionsmodell, nach dem sie im alten System der C-Besoldung verbleiben konnten (C 1 bis C 4). Seit dem 01.01.2005 wird auf alle „neuen“ Professorinnen und Professoren – einschließlich derjenigen, die die Hochschule wechseln, das neue Recht angewandt. Diejenigen Professorinnen und Professoren, die von dem Optionsrecht Gebrauch gemacht hatten, haben keinen Anspruch auf Leistungsbezüge nach neuem Recht, jedoch können sie jederzeit auf eigenen Antrag in das neue System wechseln. Eine Rückkehr in das alte System ist dann ausgeschlossen.

Bundesbesoldungsordnung R

Die Ämter der Richter und Staatsanwälte und ihre Besoldungsgruppen (BesGr) sind in der Bundesbesoldungsordnung R mit den BesGr R 1 bis R 10 (R 1 und R 2 aufsteigende Gehälter, ab R 3 feste Gehälter) geregelt. Im Bundesbereich und in den Landesbesoldungsgesetzen erfolgte durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz nur für die BesGr R 1 und R 2 eine Umstellung des Aufstiegs in den Stufen von dem System der Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen. Für die BesGr R 3 bis R 10 wurde das System der Festgehälter beibehalten.

Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge:

- Grundgehalt
- Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptamtliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen
- Familienzuschlag
- Zulagen
- Vergütungen
- Auslandsbesoldung

Ferner gehören zur Besoldung die vermögenswirksamen Leistungen sowie die jährliche Sonderzahlung, soweit sie noch gewährt wird.

Anwärtergrundbetrag

Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sind während ihrer Ausbildung „Beamte im Vorbereitungsdienst“. Sie erhalten Anwärterbezüge, deren Höhe nach Laufbahngruppe gestaffelt ist. Der Anwärtergrundbetrag richtet sich nach der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Die Bezüge sind in Bund und Ländern unterschiedlich. Die höchsten Bezüge zahlt der Bund, beispielsweise 1.307,34 Euro (mittlerer Dienst), 1.557,54 Euro (gehobener Dienst) und 2.387,55 Euro (höherer Dienst). Soweit bei Beamtenanwärtern die persönlichen Voraussetzungen (z.B. verheiratet, Kinder) vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt. Die aktuellen Werte der Länder finden Sie in diesem Kapitel.

Föderalismusreform I: Beamten- und Besoldung neu geordnet

Durch die Föderalismusreform I ist die Gesetzgebungszuständigkeit im Beamtenbereich neu geregelt worden. Dem Bund steht seit September 2006 nach der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit nur noch das Recht zu, die grundsätzlichen Statusrechte und -pflichten aller Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden zu regeln. Diese Gesetzgebungskompetenz tritt an die Stelle der bisherigen Rahmenkompetenz des Bundes, wonach die Länder verpflichtet waren, ihre Landesbeamten an den Vorgaben des Beamtenrechtsrahmengesetzes des Bundes auszurichten. Soweit der Bund die Gesetzgebungskompetenz ausübt, sind die Länder gehindert, von den Regelungen des Bundes abweichende Gesetze zu schaffen. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Länder eigenständige Regelungen treffen können, sofern der Bund keine abschließenden Regelungen schafft. Dies gilt ausschließlich für das Statusrecht, nicht jedoch für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht. Für diese Regelungsbereiche haben die Länder für ihre und die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden sowie der Bund für seine Beamtinnen und Beamten die jeweilige unbeschränkte Gesetzgebungskompetenz.

Beamtenstatusgesetz bildet den Rahmen für die Länder

Mit dem Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) vom 17.06.2008 (BGBl. I S. 1010 ff.) nutzte der Bund seine ihm verbliebene Kompetenz zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts, die in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen.

Mit dem BeamStG sollen die einheitlichen Grundstrukturen zur Gewährleistung der erforderlichen Einheitlichkeit des Dienstrechts gewahrt werden, z.B. statusrechtliche Kernbereiche, wie die Begründung oder Beendigung des Beamtenverhältnisses sowie der Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten.

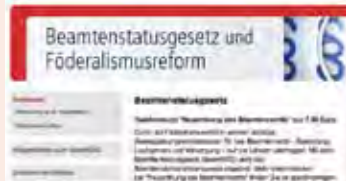
Wesentliche Festlegungen durch das Beamtenstatusgesetz:

1. Statusrechte und -pflichten sowie Weitergeltung des BRRG für einen Übergangszeitraum
2. Zeitgemäße Regelungen zu den Grundpflichten, Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten, Weisungsgebundenheit und Verantwortung für die Rechtmäßigkeit
3. Stärkung der Mobilität
4. Nutzung personeller Ressourcen
5. Personalvertretung, Beteiligung der Spitzenorganisationen sowie Verwaltungsrechtsweg
6. Inkrafttreten

Beamtenstatusgesetz

Einen umfassenden Überblick zum o.a. Gesetz erfahren Sie auf der namensgleichen Website unter

www.beamtenstatusgesetz.de 



Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Bundesbeamte

Mit dem Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160, 462), das insgesamt aus 17 Artikeln besteht, wurde das Bundesbeamtenrecht in Gänze erheblich verändert, insbesondere was den Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte betrifft.

Die neu getroffenen Regelungen gelten ausschließlich für die Beamtinnen und Beamten des Bundes.

Bundesbeamtenengesetz erneuert

Mit dem Bundesbeamtenengesetz (BBG – neu –) wurde ein vollständig neues Bundesbeamtenengesetz erlassen, jedoch der bisherige Aufbau und die zentralen Regelungsgegenstände im Wesentlichen unverändert gelassen.

Die bisherigen Vorschriften des zweiten Kapitels des Beamtenrechtsrahmengesetzes wurden integriert und die Regelungen für den Hochschulbereich wurden aufgenommen.

- Das bisherige Laufbahnprinzip und das Laufbahngruppenprinzip wurde beibehalten, jedoch der Begriff der Laufbahn weiter gefasst. Nach § 16 BBG werden nunmehr – im Gegensatz zum alten Recht – unter eine Laufbahn alle Ämter gefasst, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen.
- Das Laufbahnrecht wurde zudem für die Abschlüsse Bachelor und Master geöffnet.
- Zudem wurde für alle Laufbahnen einheitliche Probezeiten von drei Jahren eingeführt, jedoch die Anforderungen an die Probezeit erhöht.
- Gleichzeitig wurden die Regelungen zu Abordnung und Versetzung neu gefasst und der Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft insofern erleichtert, als dass die Möglichkeiten, Bewerberinnen und Bewerber mit langjähriger, geeigneter, außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt einzustellen, erweitert wurden.
- Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde das Pensionseintrittsalter schrittweise von 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Die Anhebung erfolgte dergestalt, dass die Stufen zunächst einen Monat pro Jahrgang und ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang betragen. In der Übergangsphase ergibt sich die Regelaltersgrenze abhängig vom Geburtsjahr. Erst für alle nach 1963 Geborenen gilt die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Für Richterinnen und Richter des Bundes erfolgt die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze wie bei den Beamten beginnend ab 2012 mit dem Jahrgang 1947. Die Anhebung auf 67 Jahre soll 2029 abgeschlossen sein. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte der Bundespolizei wurde die besondere Altersgrenze von 60 Jahren schrittweise um zwei Jahre auf 62 Jahre hinaufgesetzt. Wegen des jüngeren Ausgangsalters von 60 Jahren wird ab 2012 mit dem Geburtsjahrgang 1952 begonnen. Da für diesen Jahrgang die Anhebung bei der Altersgrenze bereits plus sechs Monate beträgt, werden je nach Geburtsmonat die ersten Anhebungsschritte nachgeholt. Ab dem Jahrgang 1953 erfolgt die Anhebung wie bei der Regelaltersgrenze in Monatsschritten, ab dem Jahrgang 1958 in Zweimonatsschritten und soll 2024 abgeschlossen sein. Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Altersgrenze von 62 Jahren. Für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst der Bundeswehr wurde die besondere Altersgrenze von 60 Jahren ebenfalls auf das 62. Lebensjahr angehoben.

Auch erhielt die anderweitige Verwendung zur Vermeidung von Frühpensionierungen Vorrang vor der Versetzung in den Ruhestand. Der Beamte/die Beamtin ist nunmehr verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen, um seine/ihre Dienstfähigkeit wiederherzustellen.

Änderungen beim Besoldungsrecht durch das DNeuG

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz sollen u. a. folgende Ziele erreicht werden: Schaffung eines modernen, transparenten Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts, Förderung des Leistungsprinzips, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, Stärkung der Flexibilität des Personaleinsatzes, Stärkung der Eigenverantwortung, der Motivation und der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten des Bundes. Für die Erreichung dieser Ziele bildete die Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes das Kernstück der Neuregelungen des Bundesbeamtenrechts. Im Besoldungsrecht wurden nachstehende wesentliche Änderungen vorgenommen:

Neugestaltung der seit 1997 bestehenden Grundgehaltstabelle unter Beibehaltung des bisherigen Bezüge- und Einkommensniveaus, Stichtags- und betragsmäßige Überführung aller Beamtinnen und Beamten in das neue System, Neugestaltung der Ausgleichszulage, Neugestaltung der Auslandsbesoldung. Während die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle mit entsprechender Überführung der vorhandenen Beamten ebenso wie die Neuregelung der Ausgleichszulage zum 01.07.2009 in Kraft getreten sind, folgte die Änderung der Auslandsbesoldung zum 01.07.2010.

Einführung der aufsteigenden Besoldungsordnung A nach dem DNeuG

Ab Juli 2009 vollzieht sich der Aufstieg nach bestimmten Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden. Für die erste Stufenfestsetzung ist entscheidend, ob und welche Erfahrungszeiten vorliegen, die berücksichtigt werden können. Der Aufstieg nach beruflicher Erfahrung in den Stufen erfolgt für alle Besoldungsgruppen einheitlich nach einem Zwei-, Drei-, Drei-, Vier-, Vier-, Vierjahresrhythmus (2-3-3-3-4-4-4). Damit ist die heutige Besoldungstabelle des Bundes links- und rechtsbündig. Die bisher vorhandenen und in vielen Ländern noch bestehenden „Treppen“ beim Einstieg und der Endstufe – je nach Besoldungsgruppe – sind im Bundesbereich entfallen.

Die kürzeren zeitlichen Stufen zu Beginn der beruflichen Tätigkeit (2-3-3-3 Jahresrhythmus) sollen den in der Regel größeren Erfahrungszuwachs pauschalierend abbilden. Eine Besonderheit ist für Beamte des einfachen Dienstes vorgesehen, indem diese zur Sicherung des Lebenserwerbseinkommens auch in den Stufen 4 bis 7 einen Aufstieg nach drei Jahren Berufserfahrung durchlaufen.

Zusammengefasst gibt es nicht zwölf, sondern acht Stufen sowie den Aufstieg nicht nach Lebensalter, sondern nach Erfahrungszeit in der beruflichen Tätigkeit. Der persönliche Stufenaufstieg erfolgt individuell nach Absolvierung der vorgeschriebenen Erfahrungsintervalle nach monatsgenauem Zugang zum öffentlichen Dienst.

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Erfahrungsaufstieg dann nicht, wenn sie berücksichtigungsfähig sind. Dazu gehören unter anderem Zeiten für Kindererziehung bis zu drei Jahren pro Kind oder der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen. Ebenso zählen Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen.

Alle anderen Zeiten, in denen kein Anspruch auf Dienstbezüge besteht, verzögern den weiteren Stufenaufstieg dergestalt, dass die bis dahin erreichte Erfahrungszeit angehalten wird.



Beispiel:

Ein Beamter lässt sich mit Wirkung vom 01.01.2020 für drei Jahre beurlauben, ohne dass die besonderen Voraussetzungen, wie etwa Elternzeiten, vorliegen. Zum Zeitpunkt des Beginns der Beurlaubung hatte er mit einer Erfahrungszeit von fünf Jahren und vier Monaten das Grundgehalt der Stufe 3 erreicht. Mit dem Ende der Beurlaubung am 01.01.2023 läuft die Erfahrungszeit der Stufe 3 weiter.

Aufstieg in den Stufen

Der Aufstieg in den Stufen erfolgt aufgrund der gewonnenen Berufserfahrung, wenn die mit dem Amt durchschnittlich verbundenen Anforderungen erfüllt werden.

Sofern diese Anforderungen erbracht werden, erreichen damit grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten spätestens nach 23 Dienstjahren die höchste Erfahrungsstufe. Von einem Aufsteigen in den Stufen kann die Beamtin/der Beamte immer dann ausgehen, sofern keine negative aktuelle Leistungseinschätzung vorliegt bzw. in der Beurteilung entsprechende Leistungen bestätigt wurden.

Sofern die Beamtin/der Beamte die mit dem Amt verbundenen anforderungsgerechten Leistungen nicht erbringt, kann keine Erfahrungszeit bescheinigt werden. In diesem Fall verbleibt er so lange in seiner Erfahrungsstufe bis festgestellt wird, dass seine Leistungen nunmehr den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen. Bevor ein Anhalten in den Stufen erfolgt, muss die Dienststelle den Vorgesetzten und den Beamten auf die Erforderlichkeit einer aktuellen Leistungseinschätzung so rechtzeitig hinweisen, dass in einem Personalführungsgespräch die Leistungsdefizite sowie die Möglichkeit der Behebung besprochen werden können. Die Leistungseinschätzung, die zu einem Anhalten führen soll, darf nicht älter als zwölf Monate sein. Sofern der Dienstherr trotz Leistungsmängel nicht tätig geworden ist, rückt die Beamtin/der Beamte in die nächste Erfahrungsstufe auf, da Mängel des Verfahrens nicht zu seinen Lasten gehen dürfen. Im Gegensatz zum alten Recht besteht für die Beamtin/den Beamten die Möglichkeit, zu der Stufe und Erfahrungszeit so weit wieder aufzuschließen, wie er gehemmt war. Dafür muss für die entsprechende Zeit eine erhebliche Leistungssteigerung vollzogen werden, was ausdrücklich festgestellt werden muss.

Berücksichtigungsfähige Zeiten

Unter bestimmten Voraussetzungen werden bzw. können auch Zeiten vor der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge als Erfahrungszeit anerkannt werden und damit zu einer Zuordnung zu einer höheren als zur ersten Erfahrungsstufe führen.

Bei diesen Zeiten muss unterschieden werden zwischen Zeiten, die zwingend anerkannt werden, und solchen, die anerkannt werden können.

Grundsätzlich werden alle diejenigen gleichwertigen hauptberuflichen Zeiten anerkannt, die der Beamte außerhalb eines Soldatenverhältnisses, im öffentlichen Dienst eines öffent-

**Beispiel 1:**

Ein Beamter, dessen Stufenaufstieg in der Stufe 4 zum 01.02.2020 möglich wäre, wird aufgrund nicht anforderungsgerechter Leistungen in der Stufe 3 angehalten. Am 12.02.2021 wird festgestellt, dass er wieder anforderungsgerechte Leistungen erbracht hat. Somit steigt er ab 01.02.2021 in die Stufe 4 auf.

Beispiel 2:

Ein Beamter, dessen Stufenaufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 zum 01.11.2020 angestanden hätte, wird wegen nicht anforderungsgerechter Leistungen vom 01.11.2020 bis 31.10.2022 in der Stufe 3 angehalten. Zum 01.11.2022 stieg er in die Stufe 4 auf, nachdem ihm in einer erneuten Leistungseinschätzung seine anforderungsgerechte Leistung wieder bestätigt wurde. Der Aufstieg in die Stufe 5 würde zum 01.11.2025 und in die Stufe 6 zum 01.11.2029 erfolgen.

lich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften und ihren Verbänden verbringt. Diese Zeiten dürfen jedoch nur dann anerkannt werden, sofern sie nicht Voraussetzung für die Laufbahn sind.

Hauptberuflichkeit ist grds. dann gegeben, wenn sie entgeltlich geleistet wird, gewolltermaßen den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, in der Regel überwiegend die Arbeitskraft beansprucht und dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild

**Beispiel:**

Eine Bewerberin, die zur Regierungsrätin ernannt werden soll, war bislang als juristische Dezernentin bei der evangelischen Kirche mit einem Umfang von 15 Wochenstunden beschäftigt, ohne eine weitere Tätigkeit auszuüben. Eine Hauptberuflichkeit liegt vor.

entspricht oder nahekommt. Dazu zählen auch Tätigkeiten mit weniger als der Hälfte der für Beamtinnen und Beamten geltenden Regelarbeitszeit, wenn sie nach den Lebensumständen des Betroffenen dessen Tätigkeitsschwerpunkt bilden.

Anders ist es, wenn z. B. eine Tarifbeschäftigte mit 15 Stunden beim Bund beschäftigt ist, daneben jedoch mit 25 Stunden ein eigenes Schreibbüro betreibt.

Von einer Gleichwertigkeit ist auszugehen, wenn die Zeiten in ihrer Wertigkeit jedenfalls zum überwiegenden Teil der Funktionsebene des konkreten Dienstpostens entsprechen.



Beispiel:

Die hauptberufliche Beschäftigungszeit eines (juristischen) Referenten beim kommunalen Spitzenverband sind in der Regel für die Tätigkeit im höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst des Bundes förderlich.

Gleiches gilt für die nach Abschluss eines entsprechenden FH-Studiums in einem landschaftsarchitektonischen Planungsbüro erbachten hauptberuflichen Beschäftigungszeiten für eine entsprechende Tätigkeit im gehobenen technischen Verwaltungsdienst des Bundes.

Zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen von hauptberuflichen Zeiten erworben wurden, können in besonderen Einzelfällen zur Deckung des Personalbedarfs als Erfahrungszeit anerkannt werden. Darüber muss eine Entscheidung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle erfolgen.

Insgesamt werden Anwärterzeiten nicht berücksichtigt.

Bestandteile der Grundgehaltstabelle

Neben der oben aufgezeigten Gestaltung der Tabelle erfolgte ebenfalls zum 01.07.2009 eine betragsmäßige Veränderung der Monatsbezüge. Diese wurde zunächst dadurch erzeugt, dass die sog. Allgemeine Stellenzulage nach der bis dahin vorhandenen Vorbemerkung Nr. 27 zur BBesO A und B in die Grundgehaltstabelle integriert wurde.

Die Summe aus dem ursprünglichen Grundgehalt und der allgemeinen Stellenzulage wurde sodann um 2,5 Prozent erhöht. Es handelte sich um die bislang im Dezember gewährte Sonderzahlung, die ebenfalls in das Grundgehalt eingebaut wurde.

Zusätzlich wurde für Empfänger der Besoldungsgruppen bis A 8 auch der sog. Erhöhungsbetrag von 125 Euro jährlich mit 10,42 Euro monatlich in die Tabelle eingebaut.

Erhöht wurden des Weiteren diejenigen Bezügebestandteile, die zuvor in der Sonderzahlung Berücksichtigung fanden. Dazu gehörten der Familienzuschlag und die Amtszulagen. Der Einbau der Sonderzahlung war jedoch mit der Erhöhung von 2,5 Prozent noch nicht abgeschlossen. Vielmehr musste noch ein zweiter Einbauschritt erfolgen, um das gekürzte Niveau der ehemaligen Sonderzahlung im Jahre 2004 wieder zu erreichen. Dazu erfolgte in einem zweiten Schritt die Erhöhung der o. g. Bezügebestandteile um 2,44 Prozent zum 01.01.2012. Mit diesem Erhöhungsbetrag wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass die Sonderzahlung zeitlich befristet zunächst nur bis zum 31.12.2011 auf 2,5 Prozent der Jahresbezüge (entsprach ca. 30 Prozent eines Monatsentgelts) abgesenkt war und im Jahr 2011 wieder eine Höhe von fünf Prozent der Jahresbezüge (entspricht 60 Prozent eines Monatsgehalts) erreichen sollte. Das ursprünglich bereits zum 01.01.2011 vorgesehene Wiederaufleben der restlichen Sonderzahlung in Höhe von 2,44 Prozent wurde durch das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 bis zum 31.12.2014 verlängert.

Diese Verlängerung wurde durch das Gesetz zur Wiedergewährung der Sonderzahlung von Dezember 2011 wieder auf den 01.01.2012 verkürzt. Zum 01.01.2012 erfolgte damit der o. g. Einbau der restlichen Sonderzahlung in Höhe von 2,44 Prozent in die Grundgehaltstabellen in einem zweiten Schritt. Das Vertrauen in die Verlässlichkeit des Dienst-

herren wurde damit gefestigt und gleichzeitig die von allen Bundesbeamten erbrachten Leistungen anerkannt.

Zuordnung zu einer Stufe oder Überleitungsstufe

Auf der Grundlage der o.g. ermittelten gerundeten Beträge erfolgte stichtagsbezogen zum 01.07.2009 die Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe der entsprechenden Besoldungsgruppe, die diesem Betrag entsprach. Dadurch wurde ein Nebeneinander zweier Systeme vermieden.

Mit der Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe war die Umstellung auf das neue System im Grunde vollzogen.

Unmittelbar mit der Zuordnung zu einer Stufe vollzieht sich der Aufstieg nach der oben beschriebenen Erfahrungszeit (2-3-3-3-4-4-4- Jahresrhythmus). Erfolgte eine Zuordnung zu einer Überleitungsstufe, musste bis Ende 2013 noch das alte Besoldungsdienstalter herangezogen werden. Sofern der Aufstieg nach diesem günstiger war als nach der neuen Erfahrungszeit, erfolgte er nach Ablauf der „alten“ Dienstzeit, ansonsten nach neuem Recht.

Leistungsbezahlung

Im Bereich der Leistungsbezahlung wurden nur wenige Änderungen vorgenommen. Die mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 bereits eingeführten Leistungsanerkennungsinstrumente der Leistungszulage, Leistungsprämie und Leistungsstufe werden in der bisherigen Form fortgeführt. Lediglich das bisherige Vergabebudget i. H. v. mindestens 0,3 vom Hundert der Ausgaben für die Besoldung im jeweiligen Haushalt wurde in § 42 a Abs. 4 BBesG gesetzlich ebenso normiert wie die zweckentsprechende Verwendung und Auskehrpflicht. Zudem wurde eine neue Bundesleistungsbesoldungsverordnung erlassen, die die bis dato geltenden drei Verordnungen zur Leistungsprämie, Leistungszulage und Leistungsstufe zusammenfasste und damit die Handhabung wenn auch nicht weiterentwickelt, so jedoch erleichtert.

Auslandsbesoldung

Zum 01.07.2010 erfolgte auch eine Neustrukturierung der Auslandsbesoldung. Diese wird bei einer dienstlichen Tätigkeit einer Beamtin/eines Beamten im Ausland gezahlt.

Neben der Inlandsbesoldung erhält die Beamtin/der Beamte differenziert nach Besoldungsgruppen, Familienstand und Einsatzort einen Auslandszuschlag. Dieser soll die materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen ausgleichen, die durch einen Auslandseinsatz entstehen. Der Zuschlag bemisst sich nach der im Bundesbesoldungsgesetz festgelegt und in der Anlage VI.1 zum BBesG enthaltenen Auslandszuschlagentabelle, nach 15 Stufen nach Grundgehaltsspannen sowie Zonen stufen differenziert ist. Die Neuregelung des Auslandszuschlags erfolgte dergestalt, dass die materiellen Mehraufwendungen durch eine besser nachvollziehbare Zuteilung ausländischer Dienstorte zu Dienstortstufen erstattet werden. Die immateriellen Belastungen werden in einem einheitlichen Kriterienkatalog festgelegt, um die Abweichungen zu einem Einsatz im Inneren festzulegen. Gezahlt werden zum Einen ein Grundbetrag zur Abdeckung der finanziellen Mehrbelastungen und zum Anderen ein Auslandsverwendungszuschlag für die besonderen Verwendungen im Ausland wie z. B. humanitäre und unterstützende Einsätze.

Ausgleichszulagen

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz nahm auch wesentliche Änderungen im Bereich der sog. Ausgleichsregelungen vor. An die Stelle der bis dato geltenden Regelung des § 13 BBesG für den Ausgleich für den Wegfall von Stellenzulagen und bei Verleihung eines anderen Amtes und dadurch eintretenden Verlustes einer Amtszulage oder der Verringerung des Grundgehaltes traten zwei selbstständige Regelungen.

Sofern eine Stellenzulage aus dienstlichen Gründen wegfällt oder sich vermindert, gilt seit der Neuregelung § 13 BBesG.

Die danach gewährte Ausgleichszulage steht grundsätzlich fünf Jahre zu, da sie sich jeweils nach Ablauf eines Jahres immer um 20 Prozent vermindert unabhängig von der Entwicklung der sonstigen Dienstbezüge. Bezügeerhöhungen haben keinen Einfluss mehr auf die Höhe der Ausgleichszulage – es sei denn, der Beamte bezieht erneut eine Stellenzulage. Der Ausgleichsanspruch setzt voraus, dass die bisherige Stellenzulage während eines Zeitraums von sieben Jahren mindestens fünf Jahre bestand.


Sofern dem Beamten aus dienstlichen Gründen ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt bzw. ohne Amtszulage verliehen wird, steht ihm zukünftig keine Ausgleichszulage mehr zu. Vielmehr erhält er das Grundgehalt des bisherigen Amtes bzw. die bislang bezogene Amtszulage weiter.

Versorgungsrecht

Im Beamtenversorgungsrecht erfolgte die wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Alterssicherungssysteme und der durchgeführten umfangreichen kostensenkenden Reformschritte. Dazu gehörte der Nachvollzug des Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetzes 2004 durch wirkungsgleiche Begrenzung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf 855 Tage. Dabei konnte erreicht werden, dass eine Kappungsgrenze auf die in der gesetzlichen Rentenversicherung maximale Einbuße in Höhe von 2,25 Entgeltpunkten (zzt. im Rechtskreis West rd. 60 Euro) eingeführt wurde.

Weiterhin wurde der pauschale Hinzuverdienstbetrag für dienstunfähige Ruhegehaltsempfänger im Rahmen der Ruhensregelungen auf ursprünglich 400 Euro erhöht. Zwischenzeitlich ist der Betrag in Bund und Ländern unterschiedlich ausgestaltet und beträgt beim Bund aktuell 525 Euro monatlich, wobei eine zweimalige jährliche Überschreitungsmöglichkeit in Höhe dieses Betrages möglich ist. Zudem wurde ein Anspruch auf eine Versorgungsauskunft auf schriftlichen Antrag begründet.

Besoldungstabellen

Tabellen für Beamte des Bundes und der Länder. Hier finden sie noch mehr zur Besoldung. Mehr Infos unter www.besoldung-in-bund-und-laendern.de 



Anpassung der Beamtenbesoldung

Mit der ständigen und im Jahr 2020 aktualisierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG das Alimenta-

Die Bezüge der Bundesbeamten wurden zuletzt zum 01.03.2024 erhöht. Das Gesetz wurde am 16.11.2023 beschlossen. Die aktuellen Tabellen finden Sie in diesem Kapitel.

tionsprinzip. Dieses verpflichtet den Dienstherrn, Richtern und Staatsanwälten nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen hergestellt. Diese Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot für das deutsche Berufsbeamtentum. Die prägenden Strukturmerkmale des Berufsbeamtentums – wie Lebenszeit- und Alimentationsprinzip, Treue- und Fürsorgepflicht, Leistungsgrundsatz – stehen deshalb nicht unverbunden nebeneinander, sondern sind eng aufeinander bezogen. Die Besoldung stellt in diesem Zusammenhang kein Entgelt für bestimmte Dienstleistungen dar, sondern ist ein „Korrelat“ des Dienstherrn für die mit der Berufung in das Richter- und Beamtenverhältnis verbundene Pflicht, unter Einsatz der ganzen Persönlichkeit – grundsätzlich auf Lebenszeit – die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und gemäß den jeweiligen Anforderungen die Dienstpflichten nach Kräften zu erfüllen. Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position, zu der die individuelle Garantie einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung durch das Alimentationsprinzip und die Möglichkeit ihrer gerichtlichen Durchsetzung beitragen, bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot, während diese umgekehrt eine gerichtliche Kontrolle der Alimentation erfordern; diese Strukturprinzipien sind untrennbar miteinander verbunden.

Im Rahmen seiner Verpflichtung zu einer dem Amt angemessenen Alimentation hat der Gesetzgeber auch die Attraktivität der Dienstverhältnisse von Richtern und Staatsanwälten für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und seine Beanspruchung zu berücksichtigen – und muss die Besoldung daher regelmäßig durch Gesetz anpassen.

Leistungsorientierte Besoldung

Wesentliches Kernelement des Berufsbeamtentums ist seit jeher das Leistungsprinzip, welches zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt. Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz bestimmt ausdrücklich, dass jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat.

Diese Worte des Grundgesetzes hat der Gesetzgeber noch einmal zur Klarstellung in § 7 BBG und entsprechenden Landesrechten wiedergegeben. Die Leistungsfeststellung erfolgt durch die Beurteilung in Form einer Regel- oder Anlassbeurteilung. Nach wie vor ist die Beförderung das wichtigste Instrument für die Honorierung dauerhaft guter Leistungen.

Stufen

Der Aufstieg in den Stufen von Grundgehaltstabellen darf nach der Rechtsprechung der Europäischen Union nicht allein vom Lebensalter abhängig sein. Danach ist das sogenannte Senioritätsprinzip der aufsteigenden Besoldungsordnung A als rechtswidrig zu qualifizieren.

Dementsprechend haben der Bund und alle Länder den Aufstieg in den Stufen der Besoldungsordnung A nach Lebensalter zugunsten der Anerkennung von dienstlicher Erfahrungszeiten abgeschafft. Dabei erfolgt der Aufstieg in der Besoldungsordnung A in Bund und Ländern nach unterschiedlichen Intervallen. So erfolgt der Stufenaufstieg im Bund und in den Ländern Berlin, Hamburg, Hessen Sachsen-Anhalt innerhalb einer achtestufigen Tabelle, während die überwiegende Zahl der Länder an dem seit dem Dienstrechtsreformgesetz von 1997 vorgeschriebenen Stufenrhythmus von zwei Jahren auf einen 2-, 3- und 4-Jahresrhythmus festhielten oder die sog. Anfangsstufe in einigen Bereichen gestrichen haben, so dass teilweise nur noch eine 11-stufige Tabelle verbleibt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 19. Juni 2014 zum Bereich der altersabhängigen Besoldungsstufen von Beamten mit Urteil vom 30. Oktober 2014 festgestellt, dass Nachzahlungsansprüche von Beamten wegen unzulässiger altersabhängiger Besoldung nur in geringem Umfang begründet sind. Die Höhe des jeweiligen Grundgehaltes richtet(e) sich nur noch nach der festgesetzten Erfahrungsstufe und dem übertragenen statusrechtlichen Amt. Dieses ist in der Besoldungsordnung A und B einer Besoldungsgruppe zugeordnet. Für die Besoldungsordnung A ist neben dem Neuzuschnitt der Tabelle im Bundesbereich die Möglichkeit der Vergabe von Leistungsstufen fortgeführt worden. Eine entsprechende Regelung gibt es für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B (mit Festgehältern) und R (weiterhin Aufstieg alle zwei Jahre nach Lebensalter) nicht. Ebenso ist die Besoldung der Professoren nach der alten C-Besoldung nicht den Regelungen über die Leistungsstufen zugänglich.

Von einer Vergleichbarkeit des Grundgehalts ist aufgrund der im Bund und in den Ländern unterschiedlich vorgenommenen Linearanpassungen und den Einbau sowohl von Sockelbeträgen, Sonderzahlungen und ggf. der allgemeinen Stellenzulage und der unterschiedlichen Stufenfolge nicht mehr auszugehen.

Leistungsfördernde Bezahlungselemente in der Beamtenbesoldung

Neben der Anerkennung der Leistung durch die Beförderung wurden bereits mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 – damals bundeseinheitlich durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates – im BBesG Regelungen geschaffen, die die Bundesregierung und die Landesregierungen ermächtigten, jeweils für ihren Bereich Verordnungen für die Vergabe von Leistungsstufen, Prämien und Zulagen zur Abgeltung von besonderen Leistungen zu erlassen (§§ 27, 42 a BBesG). Neben der fachlichen Leistung und Eignung spielen für das berufliche Fortkommen von Beamten (Beförderung) auch deren Bereitschaft zur Eigenverantwortung und das gezeigte Engagement eine wichtige Rolle. Die Leistungsinstrumente ermöglichen es dem Dienstherrn, zeitnah besondere Leistungen eines Beamten (oder Teams) anzuerkennen und ggf. das Einkommen zu steigern. Das Besoldungssystem ist damit attraktiver und flexibler ausgestaltet worden.

Allgemeines zu Bezügen und Einkommen

Im öffentlichen Dienst werden sowohl an Beamtinnen und Beamte als auch an Tarifbeschäftigte neben den Grundbeträgen eine Reihe von Zulagen, Zuschlägen, Sonderzahlungen, Zuwendungen und andere Bezügebestandteile gezahlt.

Ausgleichszulagen Bund

Verringern sich die Dienstbezüge von Beamtinnen und Beamten aus dienstlichen Gründen – z. B. wegen einer „dienstlichen“ Versetzung oder bei einer anderweitigen Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand – und führt dies zu einem Wegfall einer Stellenzulage, wird grundsätzlich eine Ausgleichszulage nach § 13 BBesG gezahlt, sofern der Beamte die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre bezogen hat (BBesG). Der zu zahlende Betrag richtet sich nach der Differenz zwischen den Bezügen, die in früherer Verwendung zugestanden hätten, und den neuen Bezügen. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 vom Hundert. Zudem erfolgt eine Anrechnung auf die Zulage, sofern sich die Dienstbezüge wegen eines Anspruchs auf eine Stellenzulage erhöhen.

Sofern dem Beamten ein anderes Amt aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, mit einem geringeren Grundgehalt verliehen wird, erhält er gleichwohl das Grundgehalt aus seinem bisherigen Amt (§ 19 a BBesG).

Zudem wurde mit der Regelung des § 19 b ein Ausgleich bei der Besoldung bei einem Wechsel in den Dienst des Bundes geschaffen. In den Fällen, in denen sich auf Grund einer Versetzung, die auf Antrag erfolgt, die Summe aus dem Grundgehalt, den grundgehaltsergänzenden Zulagen und der auf diese Beträge entfallenden Sonderzahlungen verringern, erhält der Beamten eine Ausgleichszulage. Diese bemisst sich nach dem Unterschied zwischen den Summen aus den gerade genannten Bezügebestandteilen in der bisherigen Verwendung und in der neuen Verwendung zum Zeitpunkt der Versetzung. Sie verringert sich bei jeder Erhöhung des Grundgehaltes um ein Drittel des Erhöhungsbetrages.

Länder

Im Länderbereich gilt im Wesentlichen die bis zum 31.08.2006 bundeseinheitliche Regelung nach § 13 BBesG – alt – weiter, da sie von den Landesgesetzen überwiegend in Landesrecht überführt bzw. ähnliche Regelungen getroffen wurden. Danach erhält der Beamte, sofern sich seine Dienstbezüge aus dienstlichen Gründen – z. B. wegen einer Versetzung aus dienstlichen Gründen – vermindern, eine Ausgleichzulage in Höhe der Differenz zwischen den Bezügen aus seiner früheren Verwendung und den neuen Bezügen. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge ausgleicht. Bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge vermindert sich die für eine Stellenzulage gewährte Ausgleichszulage.

Zudem haben auch zahlreiche Länder Regelungen für den Fall getroffen, dass Beamte aus dienstlichen Gründen in ihr Land wechseln und wegen der unterschiedlichen Besoldungsregelungen eine geringere Besoldung erhalten würden.

Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Beamte im Vorbereitungsdienst sind „Beamtenanwärter“ und erhalten Anwärterbezüge. Die Höhe der Anwärtergrundbeträge ist in Bund und Ländern unterschiedlich. Die aktuellen Werte finden Sie auf weiteren Seiten in diesem Kapitel, u.a. finden Sie einen Wegweiser mit der Übersicht zu den Besoldungstabellen in Bund und Ländern. Soweit bei Beamtenanwärtern die persönlichen Voraussetzungen (z.B. verheiratet, Kinder) vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt.

Der Anwärtergrundbetrag richtet sich nach der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, bei einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerbern einen Anwärtersonderzuschlag zu gewähren, der 70 vom Hundert des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen soll und 100 vom Hundert des Anwärterbetrages nicht übersteigen darf.

Erschwerniszulagen

Zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse gibt es Erschwerniszulagen. Der Begriff der Erschwernisse bezeichnet die Umstände einer Dienstleistung, die z. B. eine zusätzliche Anspannung oder Anstrengung erfordert oder zusätzliche Gefährdungen oder Beeinträchtigungen mit sich bringt. Auch eine Kumulation von erschwerenden Umständen ist möglich. Erschwernisse sind daher solche Umstände, die sich von den Normalanforderungen und Normalbelastungen der Laufbahn nach Zeit der Dienstleistung, Ort der Dienstverrichtung sowie nach Umfang und Intensität sonstiger Widrigkeiten und Beeinträchtigungen unterschiedlich belastend auswirken. Die Belastungen können sowohl psychische als auch physischer Art sein. Die Zulagen sind bei Nichtausübung der Funktion widerruflich und nicht ruhegehaltfähig.

Die Rechtsgrundlage für die Erschwerniszulagen findet sich in § 47 BBesG – neu – für den Bund und für die Länder, die das Bundesbesoldungsgesetz in Landesrecht überführt und keine neuen Regelungen getroffen haben.

Dienst zu ungünstigen Zeiten für Beamte und Anwärter

An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12 Uhr sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12 Uhr, wenn diese Tage

eBook zum Berufseinstieg



Beamtenanwärter und Auszubildende des öffentlichen Dienstes können sich mit dem eBook über alles Wichtige für nur 7,50 Euro informieren, z.B. Einkommen während der Ausbildungszeit. Mit TIPPS für die gesamte Ausbildungszeit!

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen 

nicht auf einen Sonntag fallen: 5,67 Euro ab 01.04.2022 bzw. je Stunde. An den übrigen Samstagen in der Zeit zwischen 13 Uhr und 20 Uhr beläuft er sich auf 1,34 Euro je Stunde (ab 01.04.2022), in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr werden 2,67 Euro je Stunde (ab 01.04.2022) gewährt.

Die frühere Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst (§ 20 EZuV inzwischen aufgehoben) wurde neu gefasst und heißt nunmehr „Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ)“. Die Normierung erfolgte in den §§ 17a bis 17d EZuV komplett neu und ist an neue Voraussetzungen geknüpft. Mit der Zulage sollen die besonderen Belastungen des Biorhythmus durch häufig wechselnde Arbeitszeiten und einem hohen Anteil von Nachtdienststunden vergütet werden.

Im Gegensatz zu der früheren Regelung wird nunmehr auf das Erfordernis des Schichtdienstes incl. eines Schichtplanes verzichtet, um die Zulage unabhängig von starren Plänen gewähren zu können. Auch Anwärter wurden in den Kreis der Berechtigten aufgenommen. Grundvoraussetzung ist, dass die Beschäftigte bzw. der Beschäftigte zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen wird und im Kalendermonat mindestens 5 Stunden Dienst in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtdienststunden) leistet. Dienst zu wechselnden Zeiten liegt vor, wenn mindestens viermal im Kalendermonat die Differenz zwischen den Anfangsuhzeiten zweier Dienste mindestens 7 und höchstens 17 Stunden beträgt – bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Mindeststundengrenze von 5 Nachtdienststunden entsprechend des Beschäftigungsumfangs.

Die Zulage setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag von 2,40 Euro je geleisteter Nachtdienststunde (20–6 Uhr), einem Erhöhungsbetrag von 1,00 Euro für jede zwischen 0 Uhr und 6 Uhr geleistete Stunde und einem Zusatzbetrag von monatlich 20,00 Euro, sofern dreimal im Monat überwiegend an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag Dienst geleistet wurde. Der Grundbetrag ist auf monatlich maximal 108,- EUR begrenzt, was 45 Nachtdienststunden entspricht – bei Mehrleistungen erfolgt ein Übertrag auf die folgenden Monate, der jedoch auf 135 Nachtdienststunden begrenzt ist.

Da es sich bei der neuen Zulage nicht mehr um eine Zulage in festen Monatsbeträgen (z.B. 76,70 Euro) handelt, sondern der Zulagenbetrag jeden Monat stark variiert, kann die neue Zulage nicht mehr als Vorschuss mit den laufenden Bezügen gewährt werden. Insofern wird die neue Zulage, so wie die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, rückwirkend ausbezahlt.

Jubiläumszuwendung

Nach einer Beschäftigungszeit (Tarifkräfte) bzw. Dienstzeit (Beamten und Beamte) von 25, 40 und 50 Jahren wird im öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes eine Jubiläumszuwendung gezahlt. Sie ist nach der Beschäftigungsdauer gestaffelt und beträgt bei einer Dienstzeit von:

- 25 Jahre: 307 Euro,
- 40 Jahre: 410 Euro,
- 50 Jahre: 512 Euro.

Nachdem zunächst viele Bundesländer (u. a. Baden-Württemberg, Niedersachsen, Sachsen) im Rahmen allgemeiner Sparmaßnahmen die Zahlung dieser „Treueprämie“ eingestellt hatten, ist zwischenzeitlich wieder in (fast) allen Ländern die Zahlung der Jubiläumszuwendung eingeführt worden.

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte erhalten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abhängig vom Familienstand zusätzlich zum Grundgehalt einen gestuften Familienzuschlag.

Mit dem „Siebten Besoldungsänderungsgesetz“ hat der Gesetzgeber im November 2015 einige Änderungen beschlossen, u.a. wurde die Vereinheitlichung beim Familienzuschlag vorgenommen. Ab 1.1.2016 entfiel die Unterteilung nach Besoldungsgruppen und es wird nur noch einheitlich der „höhere“ Familienzuschlag gezahlt. Die Rechtsgrundlage für den Familienzuschlag findet sich – auch im neuen Besoldungsrecht des Bundes – in den §§ 39 f. Bundesbesoldungsgesetz.

Hinsichtlich der Höhe des Familienzuschlages werden nachfolgend die Bundesregelungen dargestellt, an denen sich auch die meisten Länder orientieren. Grundsätzlich erhalten Beamte den Familienzuschlag der Stufe 1, sofern sie verheiratet, verwitwet, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, mit entsprechender Unterhaltungspflicht geschieden sind oder eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind und die aufgenommene Person sich nicht selber ausreichend versorgen kann. Sofern der Ehepartner bzw. der Lebenspartner ebenfalls Beamtin/Beamter bzw. Versorgungsempfängerin/Versorgungsempfänger ist, wird der Familienzuschlag nur zur Hälfte gewährt.

Sofern der Beamte zusätzlich zu den o. g. Voraussetzungen Anspruch auf Kindergeld hat, steht ihm für jedes Kind der Familienzuschlag der Stufe 2 und der folgenden Stufen – je nach Anzahl der Kinder – zu. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der „Familienanteil“ des ehemaligen Weihnachtsgeldes in den Familienzuschlag eingebaut ist.

Das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz hat den Familienzuschlag zum 01.04.2021 grundlegend reformiert. Familien mit Kindern sollen profitieren, aber in der Stufe 1 sollen künftig nur noch Verheiratete berücksichtigt werden. Verwitwete, geschiedene und Beamte in Lebensgemeinschaften sollen grundsätzlich keinen Anspruch mehr auf einen Familienzuschlag haben. Die Gewerkschaften kritisieren, dass der Familienzuschlag hierdurch faktisch abgeschafft und auf einen Verheirateten- und einen Kinderzuschlag reduziert wird. Hierdurch verschlechtert sich die finanzielle Situation zahlreicher Beamtenfamilien.

Neu eingeführt wurde auch ein regionaler Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag.



Gesetzliche Regelung des Familienzuschlages beim Bund verfällt

Einige Länder haben den vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) beanstandeten Familienzuschlag von ein und mehr Kindern umgesetzt. Wir haben die neuen Beträge beim Familienzuschlag bei den jeweiligen Tabellen der Länder dokumentiert (→ siehe Seiten 100 ff.).

Auch der Bund wollte dies in dieser Legislaturperiode regeln. Aber durch das vorzeitige Ende des Bundestags kommt es in dieser Legislaturperiode nicht mehr dazu, dass der Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -Versorgung (Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAngG) verabschiedet werden konnte.

Um das Vorhaben muss sich nun der neu gewählte Bundestag kümmern.

Davon sollen Beamte profitieren denen der Familienzuschlag Stufe 1 und/oder Kindergeld gewährt wird. Der Zuschlag soll nach den Mietstufen des Wohngeldgesetzes (WoGG) und der Zahl der Kinder gestaffelt werden.

Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes

Beamten mit Dienstbezügen in der Besoldungsordnung A kann in besonderen Bereichen für angeordnete Mehrarbeit eine Vergütung gezahlt werden. Hierzu gehören beispielsweise:

- der Arzt- und Pflegedienst in Krankenhäusern, Kliniken und Sanatorien,
- der Abfertigungsdienst der Zollverwaltung,
- der polizeiliche Vollzugsdienst,
- der Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr,
- der Schuldienst als Lehrer sowie
- einige Bereiche der Aktiengesellschaften der
- im Betriebsdienst des Bundeseisenbahnvermögens, soweit der Dienst bei einer ausgegliederten Gesellschaft geleistet wird und der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost.

In anderen Bereichen kann ebenfalls eine Vergütung geleistet werden, soweit Mehrarbeit geleistet wird, u.a. im Rahmen eines Dienstes in Bereitschaftsdienst oder Schichtdienstes. Die Vergütung muss versteuert werden.

Vergütungssätze nach der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung (§ 4 Abs. 1 MVergV) – ab 01.03.2024

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)
§ 4 Abs. 1 MVergV	ab 01.03.2024
Besoldungsgruppe A 2 bis A 4	15,41
Besoldungsgruppe A 5 bis A 8	18,22
Besoldungsgruppe A 9 bis A 12	25,03
Besoldungsgruppe A 13 bis A 16	34,46

Vergütungssätze für Inhaber von Lehrämtern im Schuldienst (§ 4 Abs. 3 MVergV) – ab 01.03.2024

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)
§ 4 Abs. 3 MVergV	ab 01.03.2024
Nummer 1	34,24
Nummer 2	40,00

Abweichende Vergütungssätze bei Mehrarbeit in den Ländern

In den Ländern gelten abweichende Vergütungssätze für Mehrarbeit der Beamten, die wir unter www.besoldung-in-bund-und-laendern.de erläutern.

Sonderzahlungen für Beamte, Anwärter und Versorgungsempfänger

Für die Besoldung wurden bereits vor der Föderalismusreform sogenannte „Öffnungsklauseln“ für die Zahlung von Sonderzahlungen eingeführt. Damit konnten Bund und Länder abweichend von der bis dahin einheitlichen Regelung eines gleich hohen Weihnachtsgeldes selbstständig regeln, ob und in welcher Höhe sie solche „Sonderzahlungen“ gewähren wollen. Die überwiegende Zahl der Länder hat den gesetzlichen Spielraum genutzt und entsprechende Kürzungen bzw. Streichungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld vorgenommen.

Diese Übersicht aktualisieren wir unter

[**www.besoldung-in-bund-und-laendern.de**](http://www.besoldung-in-bund-und-laendern.de) .

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bund/Länder	Sonderzahlung
Bund	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt
Baden-Württemberg	Jährliche Sonderzahlung Ab 01.01.2008 Integration in das Grundgehalt.
Bayern	Jährliche Sonderzahlung (Zahlung mit Dez-Bezügen) Empfänger von Dienstbezügen – bis BesGr. A 11 sowie Anwärter und Empfänger von Unterhaltsbeihilfe 70 Prozent von 1/12 der für das Kj. zustehenden Bezüge – ab BesGr. A 12 65 % von 1/12 der für das Kj. zustehenden Bezüge zzgl. 84,29 Prozent des Familienzuschlags Zusatzbetrag je Kind 2,13 Euro/mtl. bis BesGr. A 8, Anwärter und Dienstanfänger mtl. Erhöhungsbetrag um jeweils 8,33 Euro Versorgungsempfänger (VersE) – bis BesGr. A 11 60 Prozent – ab BesGr. A 12 56 Prozent
Berlin	Jährliche Sonderzahlung (Zahlung mit den Dez-Bezügen) Beamtinnen und Beamte BesGr. A 5 bis A 9 1.550,00 Euro Versorgungsempfänger (VersE) BesoGr A 5 bis A 9 775,00 Euro Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter der übrigen BesGr. 900,00 Euro Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst (Anwärter/innen) 500,00 Euro Versorgungsempfänger (VersE) der übrigen BesGr. 450,00 Euro Sonderbetrag für Kinder 50,00 Euro
Brandenburg	Jährliche Sonderzahlung: Einbau eines Sonderzahlungsbetrages in Höhe von 21 Euro für Beamtinnen und Beamte sowie 10 Euro für Anwärter/- innen in das Grundgehalt ab 1.07.2013 (BbgBVAnpG 2013/2014).
Bremen	Jährliche Sonderzahlung (Zahlung mit Dez-Bezügen) Gültig ab 1. Februar 2025: BesGr. A 5 und A 6 1.500,00 Euro BesGr. A 7 und A 8 1.200,00 Euro BesGr. A 9 900,00 Euro BesGr. A 10 und A 11 710,00 Euro Zusatzbetrag für jedes Kind 305,56 Euro
Hamburg	Jährliche Sonderzahlung: Ab 2012 Integration in das Grundgehalt.

Bund/Länder	Sonderzahlung
Hessen	Sonderzahlung – Grundbetrag (mtl. Auszahlung) Beamten/innen/Beamte, Bewerber/innen 5 Prozent eines Monatsbezugs Versorgungsempfänger 2,66 Prozent eines Monatsbezugs Sonderbetrag für Kinder 2,13 Euro
Mecklenburg-Vorpommern	Jährliche Sonderzahlung (Zahlung mit Dez-Bezügen) Jährliche Sonderzahlung (Auszahlung mit Dez-Bezügen) BesGr A 1 bis A 9 sowie Bewerberbezügen 38,001 v.H. BesGr A 10 bis A 12 sowie C 1 33,300 v.H. übrige BesGr 29,382 v.H. Sonderbetrag für Kinder 25,56 Euro
Niedersachsen	Jährliche Sonderzahlung (§ 63 NBesG) Zahlung mit Dez-Bezügen; gültig ab 1.02.2025 Beamten und Beamte im aktiven Dienst: BesGr. A 5 bis A 8 1.200,00 Euro übrige BesGr 500,00 Euro Bewerber/innen 250,00 Euro Sonderbetrag für Kinder: für das erste und zweite Kind 250,00 Euro für das dritte Kind und weitere Kinder 500,00 Euro
Nordrhein-Westfalen	Jährliche Sonderzahlung: Ab 1.01.2017: Integration in die monatlichen Bezüge
Rheinland-Pfalz	Jährliche Sonderzahlung: Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt ab Januar 2009 durch das LBVAnpG 2009/2010, Artikel 1 Gesetz zur Integration der jährlichen Sonderzahlung –
Saarland	Ab 1.07.2009: Einbau des vorhandenen Niveaus der Sonderzahlung in das Grundgehalt.
Sachsen	Jährliche Sonderzahlung: Aufhebung des Sächsischen Sonderzahlungsgesetzes durch HBG 2011/2012 ab 2011
Sachsen-Anhalt	Jährliche Sonderzahlung (Zahlung mit Dez-Bezügen) Gültig ab 1.01.2025 BesGr. A 5 bis A 8 600,00 Euro übrige BesGr. 400,00 Euro Bewerber/innen 200,00 Euro Sonderbetrag für jedes Kind 25,56 Euro
Schleswig-Holstein	Jährliche Sonderzahlung (Zahlung mit Dez-Bezügen) Empfänger von Dienstbezügen bis BesGr. A 10 660,00 Euro Empfänger von Versorgungsbezügen bis BesGr. A 10 330,00 Euro Hinterbliebene 200,00 Euro Waisen 50,00 Euro Beamten und Beamte im Vorbereitungsdienst 330,00 Euro Sonderbetrag für Kinder 400,00, einmaliger Zusatzbetrag für 2024 250,00 Euro
Thüringen	Jährliche Sonderzahlung: Ab Juli 2008 Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt.

Stellenzulagen und Amtszulagen

Stellenzulagen dienen der Bewertung von Funktionen, die sich von den Anforderungen in den Ämtern der betreffenden Besoldungsgruppen deutlich abheben. Häufig werden sie bei gleichartigen Aufgaben in den Ämtern mehrerer Besoldungsgruppen oder für einen Verwaltungszweig zusammengefasst. Gesetzestechisch sind sie in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt. Aufgrund ihres Funktionsbezuges sind sie bei veränderter Tätigkeit widerruflich und mit Ausnahme der allgemeinen Stellenzulage (und der Polizeizulage in Bayern und Nordrhein-Westfalen) inzwischen nicht mehr ruhegehaltfähig. Sie nehmen nur dann an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil, wenn dies ausdrücklich gesetzlich normiert ist. Anders als Amtszulagen sind sie nicht Bestandteil des Grundgehalts und daher nicht vom Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation geschützt, so dass der Dienstherr auf diese „jederzeit“ gesetzlich zugreifen und diese ändern kann.

Amtszulagen dienen der Bewertung von Ämtern und stellen einen Ersatz für Besoldungsgruppen zwischen den regulären Gruppen A 2 bis A 16, B 1 bis B 11 und R 1 bis R 9 dar. Sie sollen die Anforderungen an Ämter berücksichtigen, die höher liegen als in den Ämtern der Besoldungsgruppe, ohne jedoch die der nächsthöheren Besoldungsgruppe zu erreichen. Im Gesetz werden sie als sog. Fußnoten einem Amt zugewiesen. Amtszulagen sind Bestandteil des Grundgehaltes, unwiderruflich und ruhegehaltfähig. Sie dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endamt der Besoldungsgruppe des Beamten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen.

Amtszulagen (Bund) ab 01.03.2024

Laufbahngruppe	in Euro
Mittlerer Dienst A 9 Z	370,22
Gehobener technischer Dienst A 13 Z	376,24

Einige ausgewählte Stellenzulagen für Bundesbeamte

Wesentliche Stellenzulagen	Monatsbeträge in Euro
Dem Grunde nach geregelt in den Bundesbesoldungsordnungen A und B – Vorbemerkungen	Diese Zulagen nehmen nicht an der Dynamisierung teil
Polizeizulage Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit von einem Jahr von zwei Jahren	95,00 228,00
Feuerwehrzulage Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit von einem Jahr von zwei Jahren	95,00 190,00
Außenprüferzulage Die Zulage beträgt für Beamte des mittleren Dienstes des gehobenen Dienstes	110,00 160,00

Sonstige Bezüge

Vermögenswirksame Leistungen

Schließen Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes Verträge nach dem Vermögensbildungsgesetz ab (z. B. Bausparvertrag, Lebensversicherung etc.), werden auf Antrag vermögenswirksame Leistungen von 6,65 Euro monatlich gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag anteilig (gemäß ihrer regelmäßigen Arbeitszeit). Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, deren Anwärterbezüge nebst Familienzuschlag der Stufe 1 971,45 Euro monatlich nicht erreichen, erhalten 13,29 Euro.



Streichung der vermögenswirksamen Leistungen

Das Land Rheinland-Pfalz hat die Vermögenswirksamen Leistungen im Jahr 2012 abgeschafft.

Vertreterzulage

Für die vorübergehende und vertretungsweise übertragene höherwertige Tätigkeit kann eine Vertreterzulage gezahlt werden, wenn die übertragenen Aufgaben 18 Monate ununterbrochen wahrgenommen werden und die haushaltsrechtlichen (Planstelle) und laufbahnrechtlichen (Beförderungsfähigkeit) Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Differenz der Grundgehälter zwischen der Besoldungsgruppe des bisherigen und des übertragenen Amtes. In der Praxis läuft diese Regelung im Beamtenbereich zumeist ins Leere, da die geforderten Voraussetzungen kumulativ in den seltensten Fällen gegeben sind.

Zulagen für Arbeitnehmer und Beamte

Die für Beamte bereits mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingeführten Leistungszulagen und Leistungsprämien sind für die Tarifbeschäftigten durch den TVöD/TVL geschaffen worden. Im Länderbereich wurden sie jedoch mit dem Tarifabschluss 2009/2010 wieder abgeschafft. Das Volumen wurde als Sockelbetrag für alle Vergütungsgruppen einheitlich in Höhe von 40 Euro in die Vergütungstabelle eingebaut. Ansonsten erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst weitgehend dieselben Zulagen wie Beamtinnen und Beamte.

Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte



Das Nachschlagewerk bietet den 3,5 Mio. Beamtinnen und Beamte die ausgewählten und wichtigen Infos für nur 7,50 Euro, z.B. Beamtenrecht, Personalvertragsrecht, Besoldung, Versorgung und Beihilfe. Mit den aktuellen Besoldungstabellen (Bund, Länder).

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen 



Modernisierung der Besoldung beim Bund

Mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes - Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BesStMG vom 2. Dezember 2019 BGBl. I S. 2053) und in weiten Teilen zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten, hat der Bundesinnenminister ein weiteres Reformvorhaben umsetzen können. Mit einem Artikelgesetz wurden mehrere Gesetze geändert. Die Regierungsparteien hatten sich im Koalitionsvertrag zu einem modernen und attraktiven öffentlichen Dienst bekannt, der mit bestens ausgebildeten und hochmotivierten Beschäftigten seine Aufgaben gut, zuverlässig und effizient erledigt. Eine verstärkte Nachwuchsgewinnung soll den Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe voranbringen. Für die Bundeswehr wollten die Koalitionspartner die Gehalts- und Besoldungsstrukturen wettbewerbsgerecht gestalten sowie die mit den hohen Mobilitätsanforderungen verbundenen Belastungen besser ausgleichen.

Das Besoldungs-, Umzugskosten- und Versorgungsrecht des Bundes wurde an die geänderten Anforderungen des öffentlichen Dienstes besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Digitalisierung anzupassen. Dafür wurden die Besoldungsstrukturen – für Beamte, Bereiche der Bundeswehr sowie des Zolls – wettbewerbsgerecht gestaltet und strukturelle Verbesserungen und Erhöhungen von Stellenzulagen, die Weiterentwicklung finanzieller Anreize für Personalgewinnung und Personalbindung, die Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft sowie die Übertragung der rentenrechtlichen Regelung zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder in das Beamtenversorgungsrecht vorgenommen. Im Einzelnen erfolgen in dem Artikelgesetz allein im Beamtenbereich Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes, des Bundesumzugskostengesetzes, des Versorgungsrücklagegesetzes, des Beamtenversorgungsgesetzes sowie in den weiteren dienstrechtlichen Vorschriften Änderungen der Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher, der Bundeslaufbahnverordnung, der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung, der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung, der Erschwerniszulagenverordnung, der Auslandsverwendungszuschlagsverordnung, der Bundesleistungsbesoldungsverordnung, der Auslandszuschlagsverordnung oder der Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften.

Das Gesetz hat folgende Verbesserungen vorgenommen:

■ Anpassung von Stellenzulagen, ■ Weiterentwicklung finanzieller Anreize für Personalgewinnung/-bindung, ■ Umgestaltung des Familienzuschlags, ■ Anpassung der Auslandsbesoldung an geänderte Rahmenbedingungen, ■ Reform der Bundesbesoldungsordnung B, ■ Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft, ■ Erhöhung des zentralen Vergabebudgets der Leistungsbesoldung, ■ Attraktive Fortentwicklung des Umzugskostenrechts, ■ Verschiebung des Entnahmebeginns aus dem Versorgungsfonds des Bundes, ■ Dynamischere Verrechnung von Einmalbeträgen bei Anwendung der Anrechnungsregelungen des Beamtenversorgungsrechts. Mehr Informationen zum BesStMG finden Sie unter

www.besoldung-in-bund-und-laendern.de 

Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder

Bund



Bund

Besoldung Bund	97
Postnachfolgeunternehmen	99



Bremen

Bremen	108
--------------	-----



Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz	120
-----------------------	-----



Hamburg

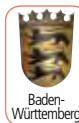
Hamburg	110
---------------	-----



Saarland

Saarland	122
----------------	-----

Länder



Baden-Württemberg

Baden-Württemberg	100
-------------------------	-----



Hessen

Hessen	112
--------------	-----



Sachsen

Sachsen	124
---------------	-----



Bayern

Bayern	102
--------------	-----



Mecklenburg-Vorpommern

Mecklenburg-Vorpommern	114
------------------------------	-----



Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt	126
----------------------	-----



Berlin

Berlin	104
--------------	-----



Niedersachsen

Niedersachsen	116
---------------------	-----



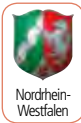
Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein	128
--------------------------	-----



Brandenburg

Brandenburg	106
-------------------	-----



Nordrhein-Westfalen

Nordrhein-Westfalen	118
---------------------------	-----



Thüringen

Thüringen	130
-----------------	-----

Besoldungsanpassungen in Bund und Ländern

Mit dem Wegweiser finden Sie die Besoldungstabellen von Bund und Ländern finden. Für Beamte des Bundes und der Postnachfolgeunternehmen wird die Besoldung zum 1.03.2024 angehoben. Die Erhöhung berücksichtigt einen Abzug zugunsten der Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozentpunkten. Der Tarifabschluss sieht eine – steuer- und abgabenfreie – Sonderzahlung in Höhe von 3.000 Euro vor (Inflationsausgleich 2023). Dementsprechend erhielten auch Bezügeempfänger im Monat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro sowie für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 monatliche Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 220 Euro. Auch Versorgungsempfänger haben diese Zahlung erhalten (die jeweiligen Beträge wurden in Abhängigkeit von dem jeweils maßgeblichen Ruhegehalts- und Anteilssatz gewährt. Auch Anwärter wurden einbezogen (Monat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung 2023 von 620 Euro, danach für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 110 Euro.





Tarifergebnis 2023 für den Bereich TVöD Bund/Kommunen

Am 22.04.2023 ist folgende Einigung erzielt worden. Die Beschäftigten erhalten einen Inflationsausgleich (steuer- und abgabenfreie Sonderzahlungen in Höhe von insg. 3.000 Euro.). Beschäftigte erhalten zunächst 1.240 Euro mit dem Juni-Entgelt ausgezahlt, dann ab Juli bis Februar 2024 monatlich 220 Euro (8 x 220 Euro). Im März 2024 erfolgt dann eine Erhöhung der Tabellenentgelte. Dabei werden in einem ersten Schritt alle Tabellenentgelte um einen (Sockel-)Betrag von 200 Euro angehoben. In einem zweiten Schritt wird der dann erhöhte Betrag noch einmal linear um 5,5 Prozent angehoben. Die Erhöhung soll in jedem Fall 340 Euro betragen.

Auszubildende, Studierende sowie Praktikanten erhalten folgende Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich (620 Euro einmalig bzw. 110 Euro monatlich). Zum 1.03.2024 steigen die jeweiligen Entgelte nach TVAöD, TVSöD und TVPöD um einen Festbetrag von 150 Euro. Zudem wurde die Regelung zur befristeten Übernahme von Auszubildenden wieder in Kraft gesetzt. Laufzeit: der Tarifeinigung beträgt 24 Monaten (1.01.2023 bis 31.12.2024).



Tarif- und Besoldungsrunde 2025 Bereich Bund/Kommunen

Die Gewerkschaften fordern für den Öffentlichen Dienst „Bund und Kommunen“ Einkommenserhöhungen von acht Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich sowie ein „Meine-Zeit-Konto“. Die Ausbildungsvergütungen und Praktikantenentgelte sollen um 200 Euro monatlich angehoben werden. Außerdem fordert ver.di drei zusätzliche freie Tage, um die zunehmende Arbeitsbelastung auszugleichen. Für mehr Zeitsouveränität und Flexibilität soll zudem ein „Meine-Zeit-Konto“ sorgen, über das Beschäftigte selbst verfügen können.

Die Laufzeit des Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen.



Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgende Einigung erzielt. Die Beschäftigten erhalten höhere Entgelte und eine Inflationsausgleichsprämie:

- Die Entgelte der Beschäftigten werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro, die in Raten (1.800 Euro im Dezember 2023, danach in zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro) gezahlt wird.

Das Ergebnis soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden.

Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31. Oktober 2025.



Bund – Besoldungstabellen

Der Bund hat zum 01.07.2009 seine Besoldung reformiert und für die A-Besoldung eine Tabelle mit neuer

Struktur eingeführt. Der Stufenaufstieg erfolgt in der

A-Besoldung in einem 2-3-3-3-4-4-4-Jahresrhythmus (Einzelheiten zur Reform finden Sie im vorderen Teil dieses Kapitels).

Besoldungsanpassungen in Bund und Ländern

Die Dienst-, Anwörter- und Versorgungsbezüge im Bund werden zum 01.03.2024 um 5,3 Prozent linear angehoben, womit das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst vom 22.04.2023 für Beamte, VersE und Richter des Bundes sowie für Soldaten zeit- und wirkungsgleich übernommen wird. Der Bundestag hat am 16.11.2023 das Gesetz „zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024“ beschlossen. Entsprechend dem Tarifiergebnis wird den Beamten, Richtern und Soldaten ab dem 01.03.2024 ein Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro gezahlt werden. Die insoweit angehobene Besoldung wird zusätzlich um 5,3 Prozent erhöht. Hierbei wird ein Abzug für die Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozentpunkten berücksichtigt.

Darüber hinaus werden durch das beschlossene Gesetz ebenfalls die Regelungen des TV Inflationsausgleich auf Beamte und VersE des Bundes sowie die Soldaten übernommen. Somit erhalten die Empfänger von Dienstbezügen für den Monat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro sowie für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 monatliche Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 220 Euro.

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 3	2.706,99	2.763,31	2.819,66	2.865,01	2.910,36	2.955,72	3.001,08	3.046,42
A 4	2.759,23	2.826,55	2.893,88	2.947,47	3.001,08	3.054,68	3.108,26	3.157,76
A 5	2.778,44	2.862,26	2.929,59	2.995,58	3.061,57	3.128,91	3.194,84	3.259,46
A 6	2.833,40	2.931,00	3.029,92	3.105,51	3.183,86	3.259,46	3.343,26	3.416,11
A 7	2.963,97	3.050,57	3.164,65	3.281,42	3.395,49	3.510,94	3.597,53	3.684,10
A 8	3.123,39	3.227,85	3.374,87	3.523,33	3.671,73	3.774,80	3.879,24	3.982,32
A 9	3.354,26	3.457,34	3.619,52	3.784,42	3.946,56	4.056,80	4.171,47	4.283,30
A 10	3.575,51	3.717,07	3.921,86	4.127,55	4.337,08	4.482,89	4.628,67	4.774,53
A 11	4.056,80	4.273,37	4.488,54	4.705,13	4.853,76	5.002,40	5.151,04	5.299,72
A 12	4.334,26	4.590,49	4.848,12	5.104,32	5.282,70	5.458,23	5.635,18	5.814,97
A 13	5.046,30	5.286,94	5.526,17	5.766,83	5.932,45	6.099,51	6.265,11	6.427,89
A 14	5.183,60	5.493,61	5.805,04	6.115,06	6.328,80	6.544,01	6.757,73	6.972,92
A 15	6.289,17	6.569,48	6.783,22	6.997,00	7.210,74	7.423,08	7.635,43	7.846,32
A 16	6.916,29	7.241,90	7.488,19	7.734,52	7.979,41	8.227,16	8.473,46	8.716,97

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6

■ für Beamte des mittleren Dienstes sowie ■ für Soldaten in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere sowie für Fahnenjunker und Seekadetten um 25,15 Euro.

Es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10

■ für Beamte des gehobenen Dienstes sowie ■ für Offiziere um 10,97 Euro.


Besoldungstabelle B – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	7.846,32	B 3	9.603,10	B 5	10.776,64	B 7	11.947,35	B 9	13.294,99
B 2	9.080,76	B 4	10.149,51	B 6	11.372,63	B 8	12.548,95	B 10	15.612,33
								B 11	16.084,36

Familienzuschlag – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
	171,28	317,66

Der Familienzuschlag erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind um 146,38 Euro, für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 456,06 Euro.


Für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 und für Anwärter des einfachen Dienstes gibt es noch sogenannte Erhöhungsbeträge, die wir im Internet bereithalten: www.besoldung-in-bund-und-laendern.de 

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe			
W 1	5.524,76		
Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
W 2	6.812,67	7.201,04	7.589,39
W 3	7.589,39	8.107,20	8.625,02



Besoldung für junge Professoren verfassungswidrig

Die Besoldung junger Professoren war verfassungswidrig. In einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 (– 2 BvL 4/10 –) wurde festgestellt, dass Hochschullehrer, die nach der W-Besoldung alimentiert werden, Anspruch auf ein deutlich höheres Grundgehalt und ein einklagbares Recht auf Zahlung von Leistungszulagen haben. Zwischenzeitlich legten sowohl der Bund als auch einige Bundesländer Gesetze vor, die sowohl eine Anhebung der Grundgehälter der W 2 und W 3 Besoldungsgruppe enthielten. Zudem wurden Erfahrungsstufen eingeführt. Die höhere Besoldung wurde jedoch überwiegend nicht on top gewährt, vielmehr erfolgte im Wesentlichen eine Anrechnung auf die bis dato gewährten Leistungselemente. Unter www.besoldung-online.de  finden Sie die Urteilsbegründung im Wortlaut.

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Laufbahn	Grundbetrag (Monatsbetrag in Euro)
des einfachen Dienstes	1.407,63
des mittleren Dienstes	1.473,37
des gehobenen Dienstes	1.744,22
des höheren Dienstes	2.624,08

Postnachfolgeunternehmen (PNU)

Für Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen (PNU) gibt es eigene Besoldungstabellen. Für den Bereich PNU wurden vor Jahren bei den Sonderzahlungen eigenständige – und vom Bund abweichende Regelungen – getroffen (bei den PNU erfolgte kein Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die Tabellen). Deshalb besteht dort die Sonderzahlung weiter.

Zum 1.03.2024 wurden die Bezüge der Beamten und VersE der PNU angehoben: Grundgehälter wurden zunächst um 200 Euro und darauf aufbauend um 5,3 Prozent erhöht. Die lineare Erhöhung erfolgte dabei unter Verminderung der Anpassung gegenüber dem Tarifiergebnis um 0,2 Prozentpunkte für die Zuführung zur Versorgungsrücklage. Die Versorgungsbezüge wurden entsprechend den Grundgehältern für die Besoldung ebenfalls erhöht.



Bundesbesoldungstabelle A für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	2.480,54	2.531,53	2.583,93	2.623,17	2.663,76	2.704,34	2.744,89	2.785,47
A 3	2.568,21	2.621,85	2.675,52	2.718,71	2.761,90	2.805,10	2.848,30	2.891,49
A 4	2.617,97	2.682,08	2.746,21	2.797,25	2.848,30	2.899,35	2.950,38	2.997,53
A 5	2.636,26	2.716,09	2.780,22	2.843,07	2.905,92	2.970,05	3.032,84	3.094,39
A 6	2.688,61	2.781,56	2.875,77	2.947,76	3.022,38	3.094,39	3.174,20	3.243,58
A 7	2.812,96	2.895,44	3.004,09	3.115,30	3.223,94	3.333,90	3.416,36	3.498,81
A 8	2.964,79	3.064,28	3.204,30	3.345,70	3.487,03	3.585,20	3.684,66	3.782,84
A 9	3.194,60	3.292,77	3.447,23	3.604,28	3.758,70	3.863,70	3.972,91	4.079,41
A 10	3.405,32	3.540,14	3.735,18	3.931,08	4.130,63	4.269,50	4.408,35	4.547,26
A 11	3.863,70	4.069,96	4.274,89	4.481,17	4.622,72	4.764,29	4.905,85	5.047,45
A 12	4.127,95	4.371,98	4.617,35	4.861,35	5.031,24	5.198,42	5.366,95	5.538,18
A 13	4.806,10	5.035,28	5.263,12	5.492,33	5.650,07	5.809,17	5.966,89	6.121,92
A 14	4.936,86	5.232,11	5.528,73	5.823,98	6.027,55	6.232,52	6.436,06	6.641,01
A 15	5.989,81	6.256,77	6.460,34	6.663,94	6.867,51	7.069,74	7.271,98	7.472,84
A 16	6.587,07	6.897,19	7.131,75	7.366,36	7.599,59	7.835,55	8.070,12	8.302,04

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes um 23,95 Euro. Es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes um 10,45 Euro.

Besoldungstabelle B für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.04.2022 (Monatsbeträge in Euro)

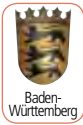
Besoldungsgruppe B									
B 1	6.906,23	B 3	8.495,17	B 5	9.556,60	B 7	10.615,46	B 9	11.834,35
B 2	8.022,73	B 4	8.989,38	B 6	10.095,65	B 8	11.159,59	B 10	13.930,30
								B 11	14.357,24

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.03.2024 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
	163,14	302,55

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 139,41 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 434,35 Euro.

Für die BesGr A 3 bis A 5 gibt es bestimmte Erhöhungsbeträge.



Baden-Württemberg – Besoldungsrecht

Baden-Württemberg hat seit 01.01.2011 ein eigenes Landesbesoldungsge-
setz. Mit dem Gesetz zur „Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen
in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschrif-
ten (BVAnp-ÄG 2022)“ wurden neben der Übertragung des Tarifiergebnisses
vom 29.11.2021 auch zahlreiche Verbesserungen des Dienstrechts vorge-

nommen. Mehr Infos unter www.besoldung-baden-wuerttemberg.de

Tarifiergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifiergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	3-Jahres-Rhythmus						4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	3.132,51	3.223,42	3.314,28	3.405,15	3.496,09	3.560,98	3.625,90	3.690,85		
A 8	3.211,48	3.327,99	3.444,44	3.560,92	3.677,43	3.755,07	3.832,71	3.910,40	3.988,01	
A 9	3.384,62	3.508,94	3.633,23	3.757,55	3.881,83	3.967,33	4.052,80	4.138,25	4.223,71	
A 10	3.634,51	3.793,76	3.953,03	4.112,32	4.271,59	4.379,64	4.488,25	4.596,88	4.705,51	
A 11	3.995,66	4.158,88	4.322,66	4.489,62	4.656,58	4.767,91	4.880,74	4.994,32	5.107,88	5.221,40
A 12		4.526,46	4.659,15	4.859,36	5.062,38	5.197,76	5.333,10	5.468,48	5.603,85	5.739,22
A 13			5.185,88	5.405,13	5.624,41	5.770,59	5.916,75	6.062,93	6.209,14	6.355,28
A 14			5.497,69	5.782,02	6.066,36	6.255,89	6.445,48	6.634,99	6.824,55	7.014,14
A 15				6.329,31	6.641,90	6.892,00	7.142,07	7.392,17	7.642,24	7.892,36
A 16				6.960,06	7.321,58	7.610,86	7.900,11	8.189,32	8.478,55	8.767,79

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	175,51
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	153,45
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	989,17
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	80,16

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind
– in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 um 55,26 Euro
– in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 um 27,63 Euro

Erhöhung kinderbezogener Teil Familienzuschlags für das zweite zu berücksichtigende Kind – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	497,35	480,20	463,07	445,94	428,79	416,55	404,31	392,07		
A 8	482,46	460,49	438,53	416,57	394,59	379,95	365,30	350,66	336,03	
A 9	449,81	426,36	402,93	379,48	356,04	339,93	323,81	307,69	291,58	
A 10	402,68	372,66	342,63	312,59	282,55	262,18	241,70	221,21	200,73	
A 11	334,58	303,80	272,92	241,45	209,96	188,96	167,68	146,28	124,86	103,45
A 12		234,49	209,47	171,72	133,44	107,91	82,38	56,86	31,33	5,80
A 13			110,14	68,80	27,45					
A 14			51,35							

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.892,36	B 3	9.659,26	B 5	10.841,18	B 7	12.017,62	B 9	13.372,85	B 11	16.304,89
B 2	9.133,72	B 4	10.209,68	B 6	11.437,52	B 8	12.622,17	B 10	15.704,08		

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W										
W 1		5.960,63		W 2		7.451,06		W 3		8.429,84

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt										
A 7 bis A 9				1.492,89		A 13				1.726,46
A 10 bis A 11				1.548,78		A 13 mit Strukturzulage				1.762,62
A 12				1.693,53						

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

Mehrarbeit außerhalb des Schuldienstes										
Besoldungsgruppen										
A 7 bis A 9										19,40
A 10 bis A 12										26,40
A 13 bis A 16										34,63
Mehrarbeit im Schuldienst										
Besoldungsgruppen										
Beamte des gehobenen Dienstes, deren Eingangssamt unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 liegt										24,31
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangssamt A 12										28,93
Beamte des gehobenen Dienstes mit Eingangssamt A 13										34,38
Beamte des höheren Dienstes										40,16

Die Besoldungstabellen für Baden-Württemberg aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldung-baden-wuerttemberg.de 



Bayern – Besoldungsrecht

Die Grundlagen für die Besoldung sind im Bayerischen Besoldungsgesetz (BayBesG) geregelt, das mit dem Neuen Dienstrecht ab 01.01.2011 in Kraft getreten ist. Die Grundbezüge umfassen weiterhin: Grundgehalt, Amts- und Stellsenzulagen und Familienzuschlag. Als Nebenbezüge gelten: Zulagen, Zuschläge, Anwärterbezüge, Leistungsbezüge und die jährliche Sonderzahlung. Die aufsteigenden Grundgehälter der A-Besoldung bemessen sich nach Stufen. Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus		3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A 3	2.784,00	2.838,44	2.892,86	2.947,28	3.001,74	3.056,15	3.110,58	3.165,00		
A 4	2.853,40	2.917,53	2.981,59	3.045,67	3.109,74	3.173,80	3.237,85	3.301,91		
A 5	2.889,32	2.953,03	3.016,80	3.080,53	3.144,28	3.208,04	3.271,81	3.335,56		
A 6	2.960,92	3.030,87	3.100,86	3.170,89	3.240,89	3.310,89	3.380,86	3.450,83		
A 7	3.074,21	3.162,29	3.250,36	3.338,45	3.426,57	3.489,42	3.552,32	3.615,26		
A 8	3.150,76	3.263,61	3.376,52	3.489,37	3.602,28	3.677,52	3.752,74	3.828,00	3.903,25	
A 9	3.294,99	3.415,45	3.535,90	3.656,39	3.776,84	3.859,66	3.942,49	4.025,30	4.108,12	
A 10	3.537,12	3.691,45	3.845,84	4.000,18	4.154,52	4.257,41	4.361,70	4.466,94	4.572,23	
A 11		4.045,29	4.203,44	4.363,04	4.524,84	4.632,67	4.740,57	4.849,48	4.959,50	5.069,49
A 12			4.527,30	4.720,21	4.915,43	5.046,61	5.177,76	5.308,94	5.440,11	5.571,28
A 13				5.247,58	5.460,02	5.601,65	5.743,29	5.884,96	6.026,59	6.168,25
A 14				5.612,74	5.888,22	6.071,93	6.255,61	6.439,27	6.622,96	6.806,64
A 15					6.445,94	6.688,31	6.930,61	7.172,96	7.415,30	7.657,60
A 16					7.104,54	7.384,84	7.665,13	7.945,38	8.225,65	8.505,91

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	8.860,51	B 4	9.903,06	B 6	11.092,82	B 8	12.240,77	B 10	15.227,10
B 3	9.369,71	B 5	10.515,00	B 7	11.654,94	B 9	12.968,22	B 11	15.809,30

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 – 5 Jahre	Stufe 2 – 7 Jahre	Stufe 3
W 1	Festbetrag		5.538,75
W 2	6.824,23	7.094,18	7.499,05
W 3	8.038,92	8.308,84	8.646,23

Die Besoldungstabellen für Bayern aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldung-bayern.de

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Ortsklasse	Stufe L	Stufe V	Stufe 1	Stufe 2	zzgl. für das 3. Kind	zzgl. je weiterem Kind
I		85,11	337,46	493,00	482,05	577,10
II				527,70	496,51	623,23
III			360,56	562,38	511,42	669,83
IV				597,06	526,76	716,84
V		109,41	383,64	674,02	542,57	764,33
VI	165,59	133,73	406,73	763,33	558,83	812,28
VII		165,59	531,08			

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Orts-klasse	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10
I	34,19	30,27	29,23	27,19	23,92	21,73	17,59	10,61
II	36,24	34,00	32,83	30,54	26,87	24,40	19,75	11,91
III	40,26	37,78	36,48	33,92	29,86	27,11	21,93	13,23
IV	44,73	41,97	40,53	37,67	33,17	30,12	24,37	14,70
V	49,15	46,11	44,53	41,40	36,44	33,10	26,77	16,15
VI	53,41	50,11	48,39	45,00	39,60	35,96	29,09	17,56
VII	58,69	55,06	53,18	49,44	43,51	39,51	31,97	19,29

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	1.389,33	A 12	1.703,44
A 5 bis A 8	1.509,93	A 13	1.735,21
A 9 bis A 11	1.563,85	A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1	1.770,08

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

Art. 61 Abs. 5 Satz 2 (ohne Schuldienst)		
Besoldungsgruppen	Betrag in Euro	
A 3 bis A 4	15,62	
A 5 bis A 8	18,48	
A 9 bis A 12	25,37	
A 13 bis A 16	34,96	
(im Schuldienst) nach Schularten	Besoldungsgruppen	Betrag in Euro
an Grundschulen und Mittelschulen	A 9 bis A 11	23,61
	ab A 12	29,27
an Realschulen und Sonderschulen	A 9 bis A 12	23,61
	ab A 13	34,67
an Gymnasien, beruflichen Schulen und Fachhochschulen	A 9 bis A 12	23,61
	ab A 13	40,55



Berlin – Besoldungsrecht

Berlin hat eine Abkehr vom Aufstieg nach Lebensalter hin zu Erfahrungsstufen (Grundgehaltstabelle von 12 auf 8 Stufen reduziert) vorgenommen. Der Stufen-
aufstieg vollzieht sich wie beim Bund (2-3-3-3-4-4-4 Jahresrhythmus).

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2 Jahre		3 Jahre (in den Besoldungsgr. A4–A7 (2 Jahre))				4 Jahre (in den Besoldungsgr. A4–A8 (3 Jahre))			
	1	2	3	4	5	6	7	8		
A 5	2.742,25	2.830,69	2.894,05	2.960,38	3.025,14	3.094,32	3.156,25	3.215,74		
A 6	2.796,22	2.870,64	3.011,33	3.083,15	3.147,92	3.222,61	3.288,85	3.359,29		
A 7	2.898,33	2.969,91	3.059,62	3.222,61	3.321,97	3.405,98	3.472,25	3.590,89		
A 8	3.048,70	3.236,33	3.355,02	3.473,67	3.648,87	3.744,12	3.816,61	3.886,25		
A 9	3.216,88	3.317,66	3.473,67	3.651,73	3.782,48	3.944,52	4.039,36	4.131,23		
A 10	3.429,60	3.563,39	3.782,48	4.004,39	4.166,25	4.328,14	4.476,90	4.599,40		
A 11	3.887,67	4.096,22	4.307,70	4.520,63	4.660,65	4.812,33	4.993,16	5.103,99		
A 12	4.156,03	4.552,70	4.660,65	4.949,42	5.082,11	5.340,25	5.439,42	5.618,82		
A 13	4.856,06	5.090,89	5.325,67	5.561,92	5.783,61	5.888,62	6.110,29	6.226,94		
A 14	5.096,69	5.398,58	5.732,58	6.030,07	6.232,81	6.428,21	6.638,24	6.854,06		
A 15	6.186,12	6.490,92	6.668,85	6.878,86	7.088,87	7.297,42	7.468,06	7.717,45		
A 16	6.801,58	7.119,51	7.361,60	7.603,70	7.844,34	8.086,42	8.328,52	8.566,25		

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.711,39	B 3	9.436,27	B 5	10.590,08	B 7	11.738,54	B 9	13.061,62	B 11	15.923,94
B 2	8.923,23	B 4	9.973,63	B 6	11.172,26	B 8	12.328,78	B 10	15.337,38		

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W									
W 1		5.432,93	W 2		7.088,87	W 3		8.086,42	

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Familienzuschlag nach § 40 BBesG BE	
Erstes Kind	142,44
Zweites Kind	142,44
Drittes Kind	819,76
Viertes und jedes weitere Kind	678,99

Erhöhungs- beträge	Besoldungs- gruppe A 5	Besoldungs- gruppe A 6	Besoldungs- gruppe A 7	Besoldungs- gruppe A 8
Erstes Kind	168,96	164,88	115,83	21,56
Zweites Kind	186,05	187,56	188,73	189,39

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

Ergänzender Familienzuschlag (§ 40a BBesG BE)	
ein Familienzuschlag nach § 40 BBesG BE wird ...	
nicht gewährt	176,44
für ein berücksichtigungsfähiges Kind	638,81
für zwei berücksichtigungsfähige Kinder	718,65

Höhe der Ausgleichszulage nach § 87 Abs. 2 BBesG BE 70,62 Euro

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge)

Eingangsamts, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Euro
A 5 bis A 8*	1.467,66
A 9 bis A 11	1.527,45
A 12	1.682,25
A 13	1.717,47
A 13 + Zulage (Nr. 27 Abs. 1c der Vbm. zu BBesO A und B) oder R 1	1.756,14

* Anwärter im mittleren Dienst der Berliner Feuerwehr, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Eingangsamts BesGr. A 7 (Brandmeister) eintreten, erhalten vom Beginn des Kalendermonats an, in dem sie ein Praktikum im Einsatzdienst auf der Feuerwache mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von über 40 Stunden beginnen, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem dieses endet, einen um 20 Prozent erhöhten Anwärtergrundbetrag.

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 5 bis A 8	18,44
A 9 bis A 12	25,30
A 13 bis A 16	34,88
§ 4 Abs. 3 Satz 1 MVergV	
Nummer 1	23,58
Nummer 2	29,16
Nummer 3	34,64
Nummer 4 und 5	40,47

Die Besoldungstabellen für Berlin aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldung-berlin.de 



Brandenburg – Besoldungsrecht

Wesentliche gesetzliche Grundlagen im Land Brandenburg sind nach Ausübung der Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform das Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts. Die Besoldungstabelle sieht bei insgesamt 12 Stufen einen Aufstieg nach Erfahrungszeit in einem 2-2-2-2-3-3-3-3-4-4-4-4 Jahresrhythmus vor. Tarifiergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifiergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.07.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A 5	2.746,48	2.813,77	2.881,01	2.948,32	3.015,57	3.082,87	3.150,13	3.217,41	3.284,69			
A 6	2.790,59	2.864,48	2.938,35	3.012,20	3.086,06	3.159,96	3.233,79	3.307,67	3.381,55			
A 7	2.891,11	2.984,07	3.077,01	3.169,96	3.262,90	3.355,88	3.422,26	3.488,61	3.555,01			
A 8		3.064,87	3.183,94	3.303,05	3.422,20	3.541,31	3.620,73	3.700,13	3.779,56	3.858,96		
A 9		3.241,87	3.369,01	3.496,13	3.623,24	3.750,39	3.837,76	3.925,19	4.012,56	4.099,95		
A 10		3.497,40	3.660,27	3.823,14	3.986,05	4.148,94	4.257,53	4.366,52	4.477,60	4.588,66		
A 11			4.033,69	4.200,53	4.367,90	4.538,67	4.652,51	4.766,31	4.880,17	4.993,99	5.107,84	
A 12				4.541,26	4.744,86	4.948,45	5.084,10	5.219,83	5.355,52	5.491,28	5.626,96	
A 13				5.072,24	5.292,03	5.511,85	5.658,44	5.804,98	5.951,54	6.098,07	6.244,61	
A 14				5.384,83	5.669,87	5.954,94	6.144,94	6.334,99	6.525,04	6.715,11	6.905,11	
A 15					6.531,93	6.782,71	7.033,41	7.284,13	7.534,88	7.785,58		
A 16						7.213,36	7.503,41	7.793,35	8.083,31	8.373,28	8.663,28	

Besoldungstabelle B – ab 01.07.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.785,58	B 3	9.557,00	B 5	10.741,94	B 7	11.921,34	B 9	13.280,11	B 11	16.219,63
B 2	9.030,12	B 4	10.108,84	B 6	11.339,81	B 8	12.527,55	B 10	15.617,27		

Besoldungstabelle W – ab 01.07.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
Gültig vom 1. Juli bis 30. September 2024	5.445,67	6.197,23	7.489,78
Gültig ab 1. Oktober 2024	5.445,67	7.114,57	8.407,12

Familienzuschlag – ab 01.07.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Der Familienzuschlag beträgt	
für das erste zu berücksichtigende Kind	377,16
für das zweite zu berücksichtigende Kind	377,16
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	888,39

Familiensonderzuschlag – ab 01.07.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Für eine Familie mit einem zu berücksichtigenden Kind										
	Stufe										
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	378,00	340,00	298,00	262,00	223,00	182,00	143,00	105,00	65,00		
A 6	350,00	307,00	255,00	213,00	167,00	120,00	75,00	30,00			
A 7	280,00	220,00	145,00	85,00	20,00						
A 8		155,00	65,00								

Besoldungsgruppe	Für eine Familie mit mindestens zwei zu berücksichtigenden Kindern										
	Stufe										
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	757,00	716,00	678,50	638,50	598,50	558,50	518,00	481,50	441,00		
A 6	728,50	683,00	638,00	593,00	543,00	496,50	451,50	406,00	360,00		
A 7	655,00	595,00	530,00	465,00	400,00	335,00	295,00	255,00	220,00		
A 8		545,00	455,00	365,00	285,00	185,00	130,00	80,00	30,00		
A 9		315,00	220,00	120,00	25,00						
A 10		95,00									

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.518,37	A 13	1.740,10
A 9 bis A 11	1.571,43	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.774,42
A 12	1.708,84		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.07.2024 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 5 bis A 8	18,29
A 9 bis A 12	25,04
A 13 bis A 16	34,52
§ 4 Abs. 3 Satz 1 MVergV	
Nummer 1	23,31
Nummer 2	28,87
Nummer 3	34,28
Nummer 4 und 5	40,07

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung im Land Brandenburg findet man unter www.besoldung-brandenburg.de 



Bremen – Besoldungsrecht

Grundlagen sind im Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts in der Freien und Hansestadt Bremen normiert. Zudem hat Bremen die Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform bereits ab dem 01.01.2014 dazu genutzt, die Besoldung entsprechend der finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen (Dienstaltersstufen wurden zugunsten von Erfahrungsstufen aufgegeben).

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2.792,99	2.856,74	2.920,44	2.984,18	3.047,89	3.111,62	3.175,37				
A 6		2.834,81	2.904,77	2.974,74	3.044,71	3.114,69	3.184,68	3.254,65	3.324,62			
A 7		2.930,00	3.018,06	3.106,09	3.194,14	3.282,18	3.370,27	3.433,12	3.496,02	3.558,91		
A 8		3.019,35	3.094,55	3.207,41	3.320,25	3.433,07	3.545,96	3.621,16	3.696,35	3.771,61	3.846,80	
A 9		3.188,26	3.262,28	3.382,71	3.503,14	3.623,55	3.744,01	3.826,77	3.909,58	3.992,37	4.075,17	
A 10		3.401,48	3.504,34	3.658,60	3.812,94	3.967,25	4.121,52	4.224,40	4.327,93	4.433,13	4.538,37	
A 11			3.853,40	4.007,52	4.161,67	4.316,18	4.473,87	4.578,96	4.684,09	4.789,21	4.896,31	5.003,54
A 12				4.288,51	4.476,27	4.664,26	4.853,38	4.981,21	5.109,03	5.236,86	5.364,68	5.492,51
A 13					4.970,00	5.177,06	5.384,09	5.522,14	5.660,17	5.798,19	5.936,26	6.074,29
A 14					5.264,45	5.532,94	5.801,41	5.980,41	6.159,44	6.338,43	6.517,43	6.696,44
A 15						6.049,74	6.344,96	6.581,11	6.817,27	7.053,44	7.289,62	7.525,79
A 16						6.645,40	6.986,79	7.259,97	7.533,09	7.806,18	8.079,34	8.352,46

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.525,79	B 3	9.194,33	B 5	10.310,40	B 7	11.421,36	B 9	12.701,18	B 11	15.469,96
B 2	8.698,02	B 4	9.714,09	B 6	10.873,56	B 8	11.992,26	B 10	14.902,58		

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W											
W 1		5.321,74	W 2		6.029,67	W 3		7.247,15			

Mindestleistungsbezüge § 28 Abs. 2 Satz 1											
827,55											

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1 BremBesG)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2 BremBesG)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	157,44	409,37
übrige Besoldungsgruppen	165,40	417,33

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 251,93 Euro, für das dritte zu berücksichtigende Kind um 578,66 Euro für das vierte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 556,54 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind um je 18,00 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 40,00 Euro.

Familienergänzungszuschlag (§ 35a BremBesG)

Für das erste zu berücksichtigende Kind 375,00 Euro, für das zweite zu berücksichtigende Kind 375,00 Euro, für das dritte zu berücksichtigende Kind 375,00 Euro, für das vierte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind 385,00 Euro.

Anwärtergrundbetrag – 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.457,11	A 13	1.692,41
A 9 bis A 11	1.513,45	A 13 + Zulage (§ 42 Nr. 2 c) oder R 1	1.728,85
A 12	1.659,25		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 2 bis A 4	15,64
A 5 bis A 8	18,48
A 9 bis A 12	25,33
A 13 bis A 16	34,94
§ 4 Abs. 3 Satz 1 MVergV	
Nummer 1	23,56
Nummer 2	29,25
Nummer 3	34,68
Nummer 4	40,56
Nummer 5	40,56

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in Bremen findet man unter
www.besoldung-bremen.de 



Hamburg – Besoldungsrecht

Wesentliche gesetzliche Grundlage ist eine Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (HambBesG), welches u.a. das Grundgehalt neu regelt (steigt in nur 7 Stufen, Aufstieg in den Stufen erfolgt nach dienstlicher Erfahrung und unabhängig vom Lebens- oder Dienstalter).

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 1	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4	Stufe 4
A 4	2.818,38	2.866,35		2.929,18		2.991,92		3.054,84
A 5	2.843,60	2.897,10		2.964,01		3.030,57		3.097,56
A 6	2.885,17	2.938,58		3.018,70		3.097,56		3.169,69
A 7	3.028,08	3.042,70		3.133,36		3.224,41		3.314,96
A 8	3.117,37	3.196,37		3.304,56		3.412,51		3.521,91
A 9	3.239,68	3.322,56		3.436,01		3.549,48		3.665,82
A 10	3.448,02	3.537,46	3.548,10	3.691,18	3.699,06	3.844,53	3.848,65	3.999,64
A 11	3.916,66	3.991,44	4.043,68	4.125,77	4.187,04	4.275,97	4.374,92	4.429,25
A 12	4.128,48	4.439,04	4.484,99	4.596,47	4.652,21	4.753,95	4.850,07	4.911,38
A 13	4.595,08	4.939,24	4.982,47	5.107,88	5.162,22	5.276,51	5.376,82	5.445,10
A 14	4.767,88	5.183,12	5.276,51	5.410,26	5.514,79	5.637,40	5.790,68	5.864,54
A 15	5.758,63	6.265,87	6.466,53	6.467,93	6.623,99	6.669,98	6.771,71	6.859,49
A 16	6.320,22	6.880,39	7.101,98	7.115,89	7.304,00	7.351,38	7.475,41	7.572,96

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 5	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8
A 4		3.110,79			3.129,51	3.169,69		3.173,50
A 5		3.164,18			3.255,13	3.257,62		3.269,50
A 6		3.241,68		3.313,87	3.345,67	3.385,96		3.415,19
A 7		3.405,95	3.486,15	3.496,83	3.523,33	3.582,03	3.583,43	3.643,81
A 8		3.631,47	3.729,15	3.732,93	3.806,51	3.834,56	3.852,02	3.925,07
A 9		3.781,95	3.873,96	3.895,49	3.967,58	4.008,85	4.024,89	4.104,50
A 10		4.138,03	4.240,16	4.285,75	4.365,15	4.436,26	4.450,16	4.553,63
A 11	4.507,28	4.582,54	4.614,59	4.735,81	4.887,70	4.889,09	4.936,47	5.043,29
A 12	4.985,28	5.068,86	5.149,69	5.226,33	5.312,71	5.383,78	5.406,08	5.532,97
A 13	5.520,36	5.613,71	5.701,52	5.782,33	5.884,04	5.950,93	5.977,42	6.115,53
A 14	5.989,95	6.091,66	6.201,80	6.318,82	6.402,44	6.545,95	6.559,87	6.738,55
A 15	6.860,88	7.048,99	7.096,35	7.238,50	7.333,26	7.428,02	7.429,42	7.568,98
A 16	7.577,10	7.794,51	7.850,26	8.016,06	8.123,36	8.237,64	8.241,82	8.396,86

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B					
B 2	6.867,25	B 4	8.450,98	B 6	9.510,36
B 3	7.979,93	B 5	8.944,30	B 7	10.044,86
				B 8	10.564,81
				B 9	11.106,76
				B 10	11.779,60
				B 11	13.869,11

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	5.361,94	W 2	6.070,86	W 3	7.290,01

Neben den o.a. Bezügen werden noch Leistungsbezüge der Besoldungsordnung W gezahlt, die Sie im Internet finden:

www.besoldung-hamburg.de 

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	§ 45 Abs. 1	§ 45 Abs. 2	Gesamt
Stufe 1 (verheiratet)	161,32		161,32
Stufe 2 (mit einem Kind)	161,32	187,88	349,20
Stufe 3 (mit zwei Kindern)	161,32	375,76	537,08
Stufe 4 (mit drei Kindern)	161,32	1.213,84	1.375,16
Stufe 5 (mit vier Kindern)	161,32	2.118,84	2.280,16

Für jedes weitere Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 905,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

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

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.370,55	A 13	1.767,17
A 5 bis A 8	1.496,18		
A 9 bis 11	1.552,33		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 HmbMVergVO	
Besoldungsgruppen	
A 4 bis A 8	18,35
A 9 bis A 12	25,15
A 13 bis A 16	34,12
§ 4 Abs. 2 HmbMVergVO	
A 9 bis A 11	23,04
A 12	28,53
A 13 bis A 16	39,60

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in Hamburg findet man unter

www.besoldung-hamburg.de 



Hessen – Besoldungsrecht

Die hessische Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsvorschriften geregelt und nutzt die Regelungskompetenz, die den Ländern seit 01.09.2006 übertragen wurde (Föderalismusreform). Hessen hat durch das Zweite Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts die Besoldung reformiert (Jahr 2013).

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Für die Beamten in Hessen orientiert sich die Anhebung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Wesentlichen am Tarifabschluss des Landes Hessen (TV-Hessen). Hessen gehört als einziges Land nicht der TdL an und führt eigenständige Verhandlungen. Für 2022 und 2023 hat Hessen noch vor der TV-L ein Tarifergebnis erzielt. Die Gehälter steigen um 4 Prozent in zwei Schritten: 2,2 Prozent mehr ab 01.08.2022, dann noch mal 1,8 Prozent ab 01.08.2023 (mind. 65 Euro). Die Laufzeit beträgt 28 Monate. Die Anwärterbezüge steigen zweimal um 35 Euro (01.08.2022 und 01.08.2023).

Die Gewerkschaften in Hessen führen mit dem Land Hessen im Frühjahr 2024 eigenständige Verhandlungen. Das Ergebnis der TdL vom 09.12.2023 wird dabei nur bedingt eine Rolle spielen.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS 1 zu Stufe 1	ÜLS 2 zu Stufe 1	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4
A 6	2.579,09	2.752,13	2.652,50	3.353,90	2.715,42	2.725,92	2.777,05	2.799,33
A 7	2.686,59		2.762,63		2.812,43	2.845,24	2.888,50	2.937,00
A 8	2.846,53		2.925,19		2.993,37	3.043,18	3.099,54	3.161,20
A 9	3.023,52		3.100,87		3.171,67	3.226,72	3.289,66	3.352,59
A 10	3.246,39	4.687,97	3.323,75	4.904,11	3.389,29	3.515,17	3.595,14	3.677,74
A 11	3.720,98		3.810,14		3.932,08	4.051,38	4.141,82	4.217,88
A 12	3.991,06		4.086,78		4.241,49	4.385,70	4.493,20	4.582,33
A 13	4.473,52		4.756,83		4.925,74	5.122,94	5.167,50	5.343,10
A 14	4.650,88	4.931,16	5.005,42	5.216,12	5.244,50	5.501,09	5.559,19	5.786,09
A 15	6.049,44		6.139,94		6.330,38	6.362,82	6.545,13	6.612,67
A 16	6.680,20		6.780,15		7.008,40	7.043,53	7.255,58	7.332,53

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 5	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8
A 6	2.872,76	2.931,75	2.946,16	3.007,77	3.019,60	3.092,99	3.344,73	3.165,12
A 7	3.028,78	3.121,85	3.213,61	3.237,22	3.279,18	3.323,75		3.411,61
A 8	3.279,18	3.397,15	3.475,83	3.503,36	3.554,48	3.608,22		3.713,13
A 9	3.478,47	3.605,61	3.692,16	3.730,16	3.778,68	3.842,90		3.951,75
A 10	3.838,98	4.000,22	4.107,75	4.147,08	4.216,55	4.288,66	4.324,09	4.431,57
A 11	4.383,07	4.493,20	4.603,34	4.644,25	4.715,77	4.791,25	4.826,99	4.939,23
A 12	4.781,99	4.914,93	5.051,34	5.098,60	5.186,39	5.276,90	5.322,82	5.457,90
A 13	5.488,94	5.576,71	5.636,18	5.744,21	5.782,03	5.911,68	5.929,25	6.075,13
A 14	5.975,17	6.085,94	6.165,61	6.303,36	6.354,69	6.518,11	6.545,13	6.735,59
A 15	6.862,52	6.976,00	7.113,75	7.189,37	7.363,59	7.402,80	7.614,84	7.614,84
A 16	7.622,92	7.749,91	7.911,98	7.999,76	8.202,36	8.246,94		8.491,39

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 43 Abs. 1 HBesG)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2 HBesG)	Stufe 3 (§ 43 Abs. 2 HBesG)	Stufe 4 (§ 43 Abs. 2 HBesG)
163,13	412,63	662,13	1.426,79

Der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag beträgt für die ersten beiden zu berücksichtigenden Kinder jeweils 249,50 Euro, das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind jeweils 764,66 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	7.614,08	B 3	9.384,10	B 5	10.568,11	B 7	11.746,54	B 9	13.104,23
B 2	8.857,65	B 4	9.935,46	B 6	11.165,44	B 8	12.352,19	B 10	15.439,45
B 11	16.041,36								

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

W 1	5276,08				
Stufen mit jeweils fünfjährigen professoralen Erfahrungszeiten					
Stufe	1	2	3	4	5
W 2	6.623,84	6.873,28	7.122,73	7.372,17	7.621,60
W 3	7.344,45	7.621,60	7.912,59	8.203,60	8.491,84
Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)				
W L1	7.344,45				
W L2	8.037,34				
W L3	9.838,76				

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt		
A 6 bis A 8	1.436,38	A 13 1.719,59
A 9 bis A 11	1.504,16	A 13 + Zulage (Nr. 13 Abs. 1 Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) 1.763,42
A 12	1.679,64	

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 8	18,22
A 9 bis A 12	25,03
A 13 bis A 16	34,49
§ 4 Abs. 3 MVergV	
Nummer 1	23,31
Nummer 2	28,86
Nummer 3	34,26
Nummer 4 und 5	40,01

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in Hessen findet man unter www.besoldung-hessen.de



Mecklenburg-Vorpommern – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach angehangenen Vorschriften geregelt. Die Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung wurde für ein eigenes LBSG genutzt, durch das sich die Grundbesoldung seit 01.08.2011 nach Erfahrungszeiten und nicht nach Dienst- und Lebensalter vollzieht.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2.718,06	2.757,47	2.795,58	2.832,49	2.894,93	2.957,42	3.019,86					
A 5	2.736,37	2.793,44	2.830,90	2.867,10	2.929,25	2.991,42	3.053,56	3.115,74				
A 6	2.790,48	2.835,03	2.878,20	2.920,05	2.988,31	3.056,55	3.124,79	3.193,04	3.261,27			
A 7	2.893,21	2.929,72	2.989,81	3.048,15	3.134,06	3.219,90	3.305,81	3.367,10	3.428,44	3.489,79		
A 8		3.046,15	3.093,45	3.176,31	3.257,01	3.367,04	3.477,12	3.550,47	3.623,83	3.697,21	3.770,56	
A 9		3.215,82	3.260,27	3.348,99	3.435,36	3.552,83	3.670,28	3.750,99	3.831,79	3.912,50	3.993,25	
A 10		3.430,01	3.501,07	3.620,75	3.737,55	3.888,01	4.038,50	4.138,80	4.239,26	4.341,57	4.443,90	
A 11			3.884,83	4.006,42	4.124,93	4.240,56	4.397,85	4.502,68	4.607,53	4.712,51	4.819,19	4.925,89
A 12			4.143,84	4.293,14	4.442,14	4.587,75	4.776,48	4.903,65	5.030,85	5.158,04	5.285,23	5.412,41
A 13				4.821,09	4.986,12	5.147,40	5.304,53	5.441,89	5.579,23	5.716,58	5.853,95	5.991,29
A 14				5.059,56	5.284,96	5.505,06	5.719,79	5.897,90	6.076,01	6.254,12	6.432,24	6.610,35
A 15						6.139,55	6.381,58	6.558,44	6.730,57	6.965,60	7.200,55	7.435,57
A 16						6.750,01	7.033,01	7.240,63	7.442,82	7.714,58	7.986,37	8.258,14

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 42 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 42 Abs. 2)
übrige Besoldungsgruppen	160,28	353,69

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 193,41 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 820,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

Der Familienzuschlag der Stufen 2 und 3 erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 um je 41,59 Euro in den Besoldungsgruppen A 5 um je 36,59 Euro in den Besoldungsgruppen A 6 um je 21,59 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.435,57	B 3	9.095,77	B 5	10.206,30	B 7	11.311,73	B 9	12.585,18	B 11	16.011,00
B 2	8.601,96	B 4	9.612,97	B 6	10.766,65	B 8	11.879,81	B 10	14.775,63		

Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das erste zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt: – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

BesGr.	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 4	503,80	463,25	424,04	386,06	321,81	257,50	193,25			
A 5	490,13	431,40	392,86	355,61	291,66	227,68	163,74	99,76		
A 6	449,95	404,11	359,69	316,62	246,38	176,17	105,95	35,72		
A 7	367,39	329,82	267,99	207,96	119,56	31,23				
A 8		210,02	161,35	76,08						
A 9		35,43								

Familienergänzungszuschlag nach § 43a wird für das zweite zu berücksichtigende Kind in folgender Höhe gewährt: – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

BesGr.	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 4	709,73	669,17	629,96	591,98	527,73	463,43	399,18			
A 5	701,22	642,50	603,95	566,70	502,75	438,78	374,83	310,85		
A 6	676,54	630,70	586,28	543,22	472,98	402,76	332,54	262,31	192,10	
A 7	617,13	579,56	517,73	457,70	369,30	280,97	192,57	129,51	66,39	3,26
A 8		459,76	411,09	325,83	242,79	129,57	16,30			
A 9		285,17	239,43	148,14	59,27					
A 10		81,34	8,52							

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
W 1	5.292,82	W 2	6.732,92
W 3	7.813,33		

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.353,13	A 12	1.679,79
A 5 bis A 8	1.478,54	A 13	1.712,80
A 9 bis A 11	1.534,62	A 13 + Zulage (§ 45 Nr. 2 Buchstabe b) LBesG) oder R 1	1.749,08

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 4	15,16
A 5 bis A 8	17,91
A 9 bis A 12	24,59
A 13 bis A 16	33,88
§ 4 Abs. 3 MVergV	
Nummer 1	38,05
Nummer 2	47,23

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern findet man unter www.besoldung-mecklenburg-vorpommern.de 



Niedersachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen ist das im Jahr 2016 verabschiedete Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts, zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 sowie zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2016. **Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025**

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2.791,00	2.854,04	2.917,06	2.980,11	3.043,16	3.106,20	3.169,24				
A 6		2.832,36	2.901,57	2.970,77	3.039,98	3.109,22	3.178,44	3.247,66	3.316,86			
A 7		2.926,51	3.013,62	3.100,70	3.187,81	3.274,89	3.362,02	3.424,21	3.486,41	3.548,65		
A 8		3.014,88	3.089,31	3.200,92	3.312,53	3.424,15	3.535,81	3.610,21	3.684,59	3.759,02	3.833,42	
A 9		3.181,97	3.255,18	3.374,31	3.493,44	3.612,57	3.731,71	3.813,57	3.895,80	3.981,71	4.068,31	
A 10		3.392,91	3.494,66	3.647,27	3.799,92	3.955,46	4.116,83	4.224,42	4.332,01	4.439,58	4.547,18	
A 11			3.840,79	4.002,64	4.167,99	4.333,38	4.498,73	4.609,03	4.719,23	4.829,51	4.939,73	5.049,96
A 12				4.304,14	4.501,24	4.698,43	4.895,59	5.027,03	5.158,43	5.289,89	5.421,32	5.552,77
A 13				4.802,58	5.015,50	5.228,39	5.441,25	5.583,22	5.725,16	5.867,09	6.009,03	6.150,96
A 14				5.042,17	5.318,23	5.594,30	5.870,39	6.054,44	6.238,50	6.422,52	6.606,60	6.790,68
A 15						6.125,73	6.429,23	6.672,09	6.914,90	7.157,75	7.400,59	7.643,41
A 16						6.738,17	7.089,20	7.370,07	7.650,92	7.931,77	8.212,58	8.493,41

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	157,84	299,48
übrige Besoldungsgruppen	165,72	307,36

Bei mehr als einem berücksichtigungsfähigem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 141,64 Euro für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 498,41 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 der Familienzuschlag in den Stufen 2 und 3 für jedes berücksichtigungsfähiges Kind um 100,00 Euro

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in Niedersachsen findet man unter www.besoldung-niedersachsen.de

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	7.643,41	B 3	9.359,01	B 5	10.506,66	B 7	11.648,93	B 9	12.839,12
B 2	8.848,75	B 4	9.893,51	B 6	11.085,67	B 8	12.235,97	B 10	15.080,25

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

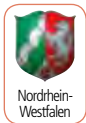
Besoldungsgruppe W					
W 1	5.377,20	W 2	6.914,90	W 3	7.503,91

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.409,04	A 13	1.662,66
A 9 bis A 11	1.469,74	A 13 + Zulage nach Nummer 5 der Anlage 9	1.701,92
A 12	1.626,91		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

Beamtinnen und Beamte	
Besoldungsgruppen	
A 4 bis A 8	18,54
A 9 bis A 12	25,40
A 13 bis A 16	35,04
Beamtinnen und Beamte im Schuldienst	
Nummer 1	40,01
Nummer 2	27,19
Nummer 3	46,72



Nordrhein-Westfalen – Besoldungsrecht

Wesentliche gesetzliche Grundlagen sind NRW das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 14.06.2016, welches die Überleitung des ehemaligen Bundesbesoldungsgesetzes unter Einbau von landesspezifischen Regelungen zu einem eigenständigen Landesbesoldungsgesetz begründete.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in NRW findet man unter

www.besoldung-nordrhein-westfalen.de

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1*)	2*)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5			2.976,36	3.042,97	3.109,57	3.176,18	3.242,79	3.309,40	3.376,03	3.442,65		
A 6			3.026,58	3.099,71	3.172,85	3.246,00	3.319,15	3.392,27	3.465,40	3.538,51		
A 7			3.111,11	3.202,07	3.293,01	3.383,90	3.474,86	3.539,78	3.604,75	3.669,72		
A 8			3.190,15	3.306,68	3.423,20	3.539,74	3.656,29	3.733,96	3.811,65	3.889,36	3.967,02	
A 9			3.326,45	3.449,33	3.572,19	3.695,07	3.817,95	3.902,37	3.986,91	4.071,36	4.155,81	
A 10			3.573,44	3.730,84	3.888,29	4.045,70	4.203,15	4.308,10	4.413,56	4.520,90	4.628,26	
A 11			3.916,14	4.072,76	4.229,42	4.386,08	4.546,22	4.653,01	4.759,85	4.868,15	4.977,10	5.086,10
A 12				4.358,34	4.548,64	4.739,70	4.933,46	5.063,39	5.193,30	5.323,26	5.453,20	5.583,06
A 13					5.051,74	5.262,14	5.472,56	5.612,86	5.753,14	5.893,45	6.033,77	6.174,04
A 14						5.350,96	5.623,86	5.896,70	6.078,64	6.260,54	6.442,48	6.624,41
A 15							6.149,10	6.449,11	6.689,11	6.929,13	7.169,18	7.409,21
A 16								6.754,48	7.101,42	7.379,04	7.656,65	7.934,20
											8.211,82	8.489,42

*) Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 in den Erfahrungsstufen 1 oder 2 wurden rückwirkend zum 01.01.2022 in die Erfahrungsstufe 3 übergeleitet. Für die übergeleiteten Personen beginnt die zweijährige Stufenlaufzeit in die Erfahrungsstufe 3 mit dem Tag der gesetzlichen Überleitung.

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 43 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 5 und A 6	164,64
Besoldungsgruppen A 7 und A 8	162,70
übrige Besoldungsgruppen	168,76

Erhöhungsbetrag für die Besoldungsgruppe A 5 (in Euro)

Stufe 2 für das erste zu berücksichtigende Kind um 8,41 Euro ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 25,17 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Für zu berücksichtigende Kinder erhöht sich der Familienzuschlag. Diese Werte und Tabellen halten wir für Sie auf folgender Website bereit: www.besoldung-nordrhein-westfalen.de

Stufe 2 (§ 43 Absatz 2)	Mietenstufe						
Besoldungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI	VII
A 5 und A 6	315,07	315,07	363,01	504,03	633,21	772,13	928,44
A 7 und A 8	311,35	311,35	359,30	500,31	629,50	768,42	924,73
übrige	315,68	315,68	363,63	504,63	633,82	772,75	929,04
Stufe 3 (§ 43 Absatz 2)	Mietenstufe						
Besoldungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI	VII
A 5 und A 6	717,01	856,32	999,88	1.166,69	1.324,84	1.487,43	1.677,53
A 7 und A 8	711,52	850,84	994,40	1.161,21	1.319,35	1.481,96	1.672,05
übrige	714,09	853,40	996,96	1.163,77	1.321,92	1.484,52	1.674,61
Stufe 4 (§ 43 Absatz 2)	Mietenstufe						
Besoldungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI	VII
A 5 und A 6	1.410,99	1.571,84	1.740,64	1.937,16	2.117,59	2.308,49	2.529,94
A 7 und A 8	1.400,01	1.560,85	1.729,65	1.926,18	2.106,60	2.297,51	2.518,96
übrige	1.397,12	1.557,97	1.726,77	1.923,29	2.103,71	2.294,63	2.516,07
Stufe 5 (§ 43 Absatz 2)	Mietenstufe						
Besoldungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI	VII
A 5 und A 6	2.110,07	2.294,95	2.490,12	2.713,91	2.917,52	3.149,72	3.403,65
A 7 und A 8	2.093,58	2.278,46	2.473,62	2.697,42	2.901,03	3.133,23	3.387,16
übrige	2.085,25	2.270,13	2.465,29	2.689,10	2.892,69	3.124,90	3.378,83

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	7.649,22	B 3	9.344,98	B 5	10.479,30	B 7	11.608,34	B 9	12.909,07
B 2	8.840,58	B 4	9.873,24	B 6	11.051,64	B 8	12.188,63	B 10	15.146,43
B 11	15.723,04								

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
W 1	5.409,21	W 2	7.051,97
W 3	7.767,45		

*Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt		
A 5 bis A 8	1.499,78	A 13 1.733,28
A 9 bis A 11	1.555,68	A 13 mit Zulage nach § 47 Buchstabe c) 1.769,43
A 12	1.700,37	

* In bestimmten Fällen gibt es auch für Beamtenanwärter/innen einen Familienzuschlag. Aber NRW hat für diesen Fall eine eigene Regelung zum Familienzuschlag erlassen.

Diese Werte finden Sie unter www.besoldung-nordrhein-westfalen.de 

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVerG – Besoldungsgruppen	§ 4 Abs. 3 MVerG im Schuldienst
A 5 bis A 8	18,39 Nummer 1 23,47
A 9 bis A 12	25,24 Nummer 2 29,09
A 13 bis A 16	34,80 Nummer 3 34,54
	Nummer 4 und 5 40,39



Rheinland-Pfalz – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Das Land Rheinland-Pfalz hat seine Gesetzgebungskompetenz genutzt und ein Gesetz zum „Finanziellen Dienstrecht“ beschlossen, das sich inhaltlich am Bundesbesoldungsrecht orientiert (u.a.

Umstellung von Besoldungsdienstalter auf Erfahrungsstufen), jedoch 2013 ein eigenständiges Landesbesoldungsgesetz begründete.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung in Rheinland-Pfalz findet man unter www.besoldung-rheinland-pfalz.de

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus					4-J-R	5-J-R	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	2.964,74	3.031,44	3.098,12	3.164,84	3.231,52	3.298,25	3.364,98	3.432,15	3.499,30			
A 6	3.008,47	3.081,72	3.154,98	3.228,17	3.301,43	3.374,70	3.447,94	3.521,16	3.619,66			
A 7	3.071,17	3.162,05	3.252,87	3.343,73	3.434,59	3.525,47	3.590,33	3.655,24	3.720,14			
A 8	3.163,34	3.240,96	3.357,40	3.473,88	3.590,25	3.706,72	3.784,36	3.861,95	3.939,63	4.017,21		
A 9	3.292,40	3.368,80	3.493,06	3.617,31	3.741,59	3.865,88	3.951,28	4.036,75	4.122,20	4.207,61		
A 10	3.468,80	3.573,43	3.730,33	3.887,30	4.044,23	4.201,22	4.305,83	4.410,46	4.516,20	4.623,23		
A 11		3.929,36	4.090,14	4.250,94	4.411,75	4.575,05	4.684,74	4.794,39	4.904,11	5.014,42	5.126,29	
A 12			4.462,46	4.577,58	4.773,73	4.969,85	5.103,00	5.236,37	5.369,70	5.503,10	5.636,51	
A 13			4.956,45	5.091,32	5.307,34	5.523,37	5.667,38	5.811,43	5.955,41	6.099,49	6.243,50	
A 14			5.197,52	5.398,50	5.678,63	5.958,80	6.145,51	6.332,30	6.519,12	6.705,88	6.892,63	
A 15					6.217,90	6.525,88	6.772,29	7.018,74	7.265,10	7.511,52	7.757,92	
A 16					6.839,35	7.195,57	7.480,54	7.765,57	8.050,54	8.335,52	8.620,45	

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.757,92	B 3	9.498,81	B 5	10.663,37	B 7	11.822,49	B 9	13.157,80		
B 2	8.981,04	B 4	10.041,14	B 6	11.250,90	B 8	12.418,16	B 10	15.454,70		

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W											
W 1	5.603,15	W 2	6.777,04	W 3	7.661,69						
Leistungsbezüge als Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3											
W 2	421,78	W 3	421,78								

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	85,22
Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ab BesGr A 6:	
a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	239,08*)
b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00

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

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 5

Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich

- a) für das erste zu berücksichtigende Kind um 5,32 Euro
b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um 15,98 Euro

Mietenstufenabhängige Aufstockungsbeträge

Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind

a) in der Mietenstufe V um je 19,00 Euro, b) in der Mietenstufe VI um je 43,00 Euro, c) in der Mietenstufe VII um je 68,00 Euro
Maßgeblich für die Zuordnung sind die für die Wohngemeinde der Bezügeempfängerin oder des Bezügeempfängers gemäß § 12 Abs. 1 des Wohngeldgesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 3 der Wohngeldverordnung geltenden Mietenstufen. Als Wohngemeinde gilt der Ort der Hauptwohnung im Sinne von § 21 Abs. 2 und 4 und § 22 Abs. 1 des Bundesmeldegesetzes, was auf Anforderung durch eine amtliche Meldebestätigung nach § 24 Abs. 2 des Bundesmeldegesetzes nachzuweisen ist. Ändert sich die Hauptwohnung, gilt die der bisherigen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe bis zum letzten Tag des Monats, welcher in der amtlichen Meldebestätigung als Auszugsmonat benannt ist, und die der neuen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe ab dem ersten Tag des Monats, der dem in der amtlichen Meldebestätigung genannten Einzugsmonat folgt.

Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5

- in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 142,82 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 151,61 Euro

Sonderzuschlag zum Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

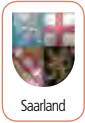
BesGr.	Stufe						
	2	3	4	5	6	7	8
A 5	389,00	328,00	267,00	206,00	145,00	84,00	23,00
A 6	370,00	303,00	236,00	169,00	102,00	35,00	
A 7	314,00	231,00	148,00	65,00			
A 8	229,00	158,00	51,00				
A 9	110,00						

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.511,65	A 13	1.746,71
A 9 bis A 11	1.567,85	A 13 + Allgemeine Zulage	1.783,13
A 12	1.713,55		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 LMVergV	
Besoldungsgruppen	
A 5 bis A 8	18,05
A 9 bis A 12	24,75
A 13 bis A 16	34,11
§ 4 Abs. 3 LMVergV	
Nummer 1	23,05
Nummer 2	28,51
Nummer 3	33,90
Nummer 4	39,57



Saarland – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt (u.a. Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a GG sowie das BBesG mit Stand 31.08.2006). Das Saarland hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung u.a. dazu genutzt, die Besoldung anzupassen und den Aufstieg nach Dienstaltersstufen durch das System der Erfahrungsstufen zu ersetzen.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2.778,42	2.811,20	2.842,34	2.905,63	2.968,90	3.032,18	3.095,42					
A 5	2.796,86	2.847,38	2.877,77	2.940,71	3.003,65	3.066,61	3.129,55	3.192,49				
A 6	2.851,38	2.889,18	2.925,21	2.994,35	3.063,42	3.132,57	3.201,70	3.270,83	3.339,90			
A 7	2.954,96	2.984,41	3.037,13	3.124,10	3.211,04	3.298,00	3.384,99	3.447,10	3.509,24	3.571,35		
A 8		3.073,76	3.112,71	3.224,14	3.335,61	3.447,04	3.558,52	3.632,82	3.707,08	3.781,45	3.855,72	
A 9		3.224,03	3.259,94	3.378,90	3.497,83	3.616,80	3.735,76	3.817,52	3.899,30	3.981,06	4.062,85	
A 10		3.437,26	3.499,04	3.651,42	3.803,83	3.956,23	4.108,66	4.210,25	4.312,32	4.416,25	4.520,21	
A 11		3.822,37	3.978,49	4.134,63	4.290,87	4.450,63	4.557,11	4.663,63	4.770,15	4.876,66	4.983,14	
A 12		4.077,03	4.263,22	4.453,07	4.643,54	4.834,00	4.960,95	5.087,94	5.214,93	5.341,92	5.468,87	
A 13				4.744,15	4.949,85	5.155,49	5.361,19	5.498,28	5.635,45	5.772,53	5.909,71	6.046,82
A 14				4.975,63	5.242,34	5.509,02	5.775,76	5.953,54	6.131,39	6.309,18	6.486,99	6.664,84
A 15							6.022,43	6.315,66	6.550,25	6.784,83	7.019,44	7.254,03
A 16							6.614,11	6.953,21	7.224,58	7.495,90	7.767,18	8.038,53
											8.309,86	

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 41 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 41 Abs. 2)
	160,00	320,81

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 160,81 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 781,68 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

in Stufe 2 für das erste zu berücksichtigende Kind, in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 um je 17,42 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der BesGr. A 4 um 69,70 Euro, in der BesGr. A 5 um 46,47 Euro, in der BesGr. A 6 um 23,23 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B					
B 2	8.653,10	B 4	9.662,41	B 6	10.814,17
B 3	9.146,10	B 5	10.254,78	B 7	11.358,30
		B 8		B 9	12.629,65

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	5.299,22	W 2	6.732,58	W 3	7.809,22

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.303,45	A 12	1.616,20
A 6 bis A 8	1.423,52	A 13	1.647,82
A 9 bis A 11	1.477,21	A 13 + Zulage (Nummer 14 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B)	1.682,56

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 4	15,14
A 5 bis A 8	17,89
A 9 bis A 12	24,57
A 13 bis A 16	33,85
§ 4 Abs. 3 MVergV	
Nummer 1	22,85
Nummer 2	28,31
Nummer 3	33,59
Nummer 4 und 5	39,27

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung im Saarland findet man unter
www.besoldung-saarland.de 



Sachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Der Freistaat Sachsen hat die ihm seit 2006 eingeräumte eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt, das gesamte Besoldungsrecht umfassend zu modernisieren. So wurde unter anderem der Stufenaufstieg nach Besoldungsdienstalter abgeschafft und durch Erfahrungsstufen ersetzt.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	2.675,35	2.765,24	2.835,08	2.904,88	2.974,74	3.044,55	3.114,38	3.219,92				
A 6	2.760,15	2.836,83	2.913,49	2.990,15	3.066,81	3.143,52	3.220,21	3.296,86	3.411,30			
A 7	2.872,25	2.941,16	3.037,65	3.134,11	3.230,59	3.327,08	3.423,55	3.492,44	3.561,35	3.670,96		
A 8		3.039,06	3.121,46	3.245,10	3.368,77	3.492,40	3.616,08	3.698,48	3.780,90	3.863,35	3.989,97	
A 9		3.310,41	3.391,51	3.523,45	3.655,40	3.787,42	3.919,36	4.010,07	4.100,81	4.191,52	4.330,17	
A 10		3.544,06	3.656,77	3.825,79	3.994,89	4.163,97	4.333,03	4.447,15	4.562,46	4.677,74	4.846,73	
A 11			4.040,16	4.213,42	4.386,69	4.563,92	4.741,14	4.859,28	4.977,43	5.095,61	5.213,77	5.391,61
A 12			4.322,70	4.532,58	4.743,87	4.955,18	5.166,42	5.307,27	5.448,16	5.589,00	5.729,89	5.936,46
A 13			4.838,65	5.066,79	5.294,92	5.523,08	5.751,27	5.903,37	6.055,49	6.207,56	6.359,71	6.584,77
A 14			4.913,01	5.208,91	5.504,77	5.800,61	6.096,52	6.293,72	6.491,00	6.688,26	6.885,52	7.162,10
A 15						6.370,10	6.695,41	6.955,68	7.215,93	7.476,15	7.736,40	8.086,21
A 16						7.026,50	7.402,67	7.703,70	8.004,66	8.305,62	8.606,66	9.007,40

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
	271,90	543,80

Stufe 3 ergibt sich durch Hinzurechnung von 271,90 Euro für das zweite zu berücksichtigende Kind. Die weiteren Stufen ergeben sich durch Hinzurechnung von 773,59 Euro für jedes weitere zu berücksichtigende Kind.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5

- in Stufe 2 für das erste zu berücksichtigende Kind um je 5,11 Euro
- ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um je 20,45 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	8.086,21	B 3	9.945,43	B 5	11.189,11	B 7	12.427,00	B 9	13.853,07	B 11	16.938,32
B 2	9.392,44	B 4	10.524,61	B 6	11.816,59	B 8	13.063,15	B 10	16.306,07		

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
W 1	5.567,90	6.011,66		
W 2	6.825,55	7.172,54	7.519,52	7.954,66
W 3	7.689,59	8.145,75	8.601,94	9.159,56

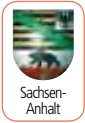
Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	1.404,79	A 12	1.726,79
A 6 bis A 8	1.528,41	A 13 oder R 1	1.795,10
A 9 bis A 11	1.583,69		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 18 Abs. 1 SächsEMAVO	
Für Beamte in den Besoldungsgruppen	
A 4 bis A 8	13,79
A 9 bis A 12	18,93
A 13 bis A 16 sowie R 1 und R 2	26,10
§ 18 Abs. 2 SächsEMAVO	
im Schuldienst	
Lehrkräfte A 11 und A 12	21,82
Lehrkräfte ab A 13	30,27

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung im Saarland findet man unter
www.besoldung-sachsen.de 



Sachsen-Anhalt – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Sachsen-Anhalt hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt, ein eigenes Besoldungsgesetz zu verabschieden, in dem u.a. der Stufenaufstieg durch Besoldungsdienstalter durch Erfahrungsstufen ersetzt wurde.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 5	2.740,95	2.822,91	2.886,61	2.950,28	3.013,99	3.077,67	3.141,35	3.205,07
A 6	2.794,76	2.886,89	2.980,60	3.054,76	3.128,88	3.203,05	3.284,28	3.354,20
A 7	2.897,00	2.978,08	3.088,70	3.199,14	3.309,65	3.420,17	3.502,73	3.588,39
A 8	3.049,13	3.147,37	3.290,05	3.432,76	3.575,38	3.674,80	3.774,14	3.876,10
A 9	3.217,93	3.314,56	3.471,22	3.627,92	3.784,62	3.890,95	3.997,26	4.104,27
A 10	3.431,01	3.564,97	3.760,83	3.956,67	4.150,61	4.288,26	4.426,81	4.567,83
A 11	3.883,50	4.082,14	4.283,61	4.489,30	4.628,22	4.772,70	4.916,71	5.064,55
A 12	4.141,20	4.380,55	4.625,31	4.871,48	5.041,61	5.216,04	5.388,26	5.565,78
A 13	4.817,90	5.048,13	5.281,69	5.515,26	5.677,31	5.839,35	6.001,19	6.162,20
A 14	5.056,74	5.356,22	5.658,39	5.960,60	6.169,34	6.378,08	6.586,85	6.799,96
A 15	6.137,00	6.404,37	6.611,66	6.818,95	7.026,23	7.233,54	7.440,84	7.650,13
A 16	6.747,62	7.058,35	7.297,78	7.537,18	7.776,55	8.015,98	8.255,43	8.497,61

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (ein Kind, § 38 Abs. 3)
	164,44	344,25

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 344,25 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 818,98 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind um 6,51 Euro für jedes weitere zu berücksichtigende Kind 19,56 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	8.851,83	B 4	9.893,39	B 6	11.082,00	B 8	12.228,82	B 10	15.212,23
B 3	9.360,59	B 5	10.504,74	B 7	11.643,57	B 9	12.955,53	B 11	15.793,89

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	5.390,72	W 2	7.026,23	W 3	7.776,55

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamts, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	1.458,94	A 13	1.684,00
A 9 bis A 11	1.512,82	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.718,85
A 12	1.576,79		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

(§ 4 Abs. 1 MVergV LSA)	
Für Beamte in den Besoldungsgruppen	
A 5	17,40
A 6 bis A 8	19,18
A 9 bis A 12	25,50
A 13 bis A 16	36,03
(§ 4 Abs. 2 MVergV)	
im Schuldienst	
Nummer 1	40,79
Nummer 2	43,54
Nummer 3	53,17

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung im Saarland findet man unter
www.besoldung-sachsen-anhalt.de 



Schleswig-Holstein – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Schleswig-Holstein hat seine eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt, ein eigenes Besoldungsgesetz zu erlassen, welches aber im Wesentlichen das alte Bundesbesoldungsgesetz fortführt, jedoch wurde das Besoldungsdienstalter abgeschafft und die entsprechende Umstellung auf Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des alten Stufenrhythmus eingeführt.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenentgelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum 31.10.2025.

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung im Saarland findet man unter www.besoldung-schleswig-holstein.de

Besoldungstabelle A – ab 01.11.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	2.942,09	2.986,56	3.029,59	3.100,09	3.141,33	3.211,17	3.280,99	3.350,79				
A 7	3.039,98	3.101,88	3.161,96	3.250,72	3.308,46	3.396,35	3.459,06	3.521,82	3.584,59			
A 8	3.160,45	3.209,14	3.294,61	3.377,78	3.459,00	3.571,62	3.646,69	3.721,73	3.796,83	3.871,86		
A 9	3.335,77	3.381,53	3.473,03	3.562,12	3.649,08	3.769,27	3.851,84	3.934,50	4.017,08	4.099,70		
A 10	3.557,11	3.630,39	3.753,88	3.874,32	3.991,99	4.145,98	4.248,59	4.351,26	4.453,87	4.556,51		
A 11		4.027,10	4.152,56	4.274,84	4.393,97	4.510,33	4.615,45	4.721,06	4.828,44	4.935,84	5.043,23	
A 12			4.490,43	4.642,60	4.791,05	4.939,67	5.020,85	5.148,86	5.276,90	5.406,32	5.536,63	
A 13			4.987,30	5.154,56	5.317,60	5.478,25	5.566,84	5.707,57	5.848,27	5.989,05	6.129,77	
A 14			5.230,07	5.458,34	5.685,71	5.907,97	6.034,05	6.216,60	6.399,08	6.581,56	6.764,09	
A 15						6.342,25	6.592,78	6.775,82	6.954,01	7.128,04	7.368,84	7.609,61
A 16						6.974,01	7.266,92	7.481,84	7.691,09	7.895,49	8.173,97	8.452,44

Familienzuschlag – ab 01.11.2024 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 44 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 44 Abs. 2)
	164,21	350,41

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 186,20 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 481,22 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 43 Abs. 2 Satz 1 SHBesG

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8: 145,33 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 154,31 Euro

Besoldungstabelle B – ab ab 01.11.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	7.609,61	B 3	9.310,72	B 5	10.448,65	B 7	11.581,25	B 9	12.886,08
B 2	8.804,76	B 4	9.840,65	B 6	11.022,79	B 8	12.163,34	B 10	14.497,18
B 11	15.708,96								

Besoldungstabelle W – ab ab 01.11.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
W 1	5.362,51	W 2	6.965,27
W 3	7.859,13		

Anwärtergrundbetrag – ab ab 01.11.2024 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.467,18	A 13	1.746,53
A 9 bis A 11	1.544,56	A 13 + Zulage (§ 47 Nummer 2 Buchstabe c SHBesG) oder R 1	1.783,52
A 12	1.712,84		

Mehrarbeitsvergütung – ab ab 01.11.2024 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Beamte in den Besoldungsgruppen	
A 5 bis A 8	18,36
A 9 bis A 12	25,20
A 13 bis A 16	34,75
§ 4 Abs. 3 MVergV	
Nummer 1	23,44
Nummer 2	29,03
Nummer 3	34,48
Nummer 4 und 5	40,30

eBook Rund ums Geld

Für nur 7,50 Euro bleiben Sie mit dem eBook „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“ auf dem Laufenden, u.a. aktuelle Entgelttabellen (Tarifkräfte) und Besoldungstabellen (Beamte).

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen



Thüringen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz bzw. Rechtsverordnungen geregelt. Grundlage war bis zum 31.08.2006 einheitlich das Bundesbesoldungsge-
setz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften. Thüringen hat die
eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu
genutzt, ein eigenes, vollständig neues Besoldungsgesetz ab 01.07.2008 zu erlassen.
Wesentliche Änderung war dabei das Abrücken von den damals geltenden Dienstalters-
stufen und die Einführung von Erfahrungsstufen (bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt).
Zudem wurde die Sonderzahlung in das Grundgehalt eingebaut.

Tarifergebnis TV-Länder (TV-L) 2023/2024/2025

Am 9.12.2023 haben die TdL und die Gewerkschaften folgendes Tarifiergebnis erzielt:

- Die Entgelte werden in zwei Schritten erhöht: Zum 1.11.2024 werden die Tabellenent-
gelte um 200 Euro angehoben, zum 1.02.2025 erfolgt dann eine weitere Anhebung
um 5,5 Prozent. Wenn die Summe dieser Erhöhungen nicht 340 Euro erreichen, wird
der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Ausbildungsentgelte werden zum 1.11.2024 um 100 Euro und zum 1.02.2025 um
weitere 50 Euro erhöht.
- Tarifbeschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie
von insgesamt 3.000 Euro (1.800 Euro im Dez. 2023, danach zehn Raten von Januar
bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro).

Das Ergebnis der Tarifrunde soll von den jeweiligen Ländern auf deren Beamten, Richter
und VersE übertragen werden. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 25 Monate bis zum
31.10.2025.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6			2.885,36	2.962,12	3.038,91	3.115,65	3.192,45	3.269,23	3.345,96			
A 7			2.986,74	3.082,53	3.178,34	3.274,16	3.369,99	3.438,39	3.506,84	3.575,31		
A 8			3.070,00	3.192,78	3.315,56	3.438,34	3.561,16	3.643,02	3.724,83	3.806,75	3.888,58	
A 9			3.252,47	3.383,53	3.514,55	3.645,63	3.776,68	3.866,75	3.956,89	4.046,93	4.137,05	
A 10			3.470,15	3.635,75	3.801,35	3.966,97	4.132,56	4.243,00	4.355,63	4.468,54	4.581,50	
A 11				4.015,41	4.185,08	4.357,03	4.530,64	4.646,38	4.762,11	4.877,88	4.993,57	5.109,32
A 12				4.326,35	4.533,31	4.740,28	4.947,26	5.085,22	5.223,18	5.361,16	5.499,22	5.637,12
A 13					5.073,12	5.296,64	5.520,13	5.669,13	5.818,10	5.967,11	6.116,14	6.265,14
A 14					5.370,04	5.658,74	5.947,40	6.139,84	6.332,31	6.524,76	6.717,25	6.909,70
A 15							6.531,77	6.785,69	7.039,60	7.293,50	7.547,44	7.801,35
A 16							7.221,85	7.515,52	7.809,19	8.102,84	8.396,52	8.690,16

Familienzuschlag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 1)
Besoldungsgruppen	177,25

Stufe 2 und folgende (§ 38 Abs. 2)

Familienzuschlag für das a) erste zu berücksichtigende Kind 326,41 Euro, b) zweite zu berücksichtigende Kind 529,16 Euro, c) dritte zu berücksichtigende Kind 830,50 Euro, d) vierte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind jeweils 803,23 Euro,

Anrechnungsbetrag nach § 37 Abs. 2

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8: 148,94 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 155,98 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	9.038,64	B 4	10.128,22	B 6	11.371,67	B 8	12.571,39	B 10	15.692,40
B 3	9.570,83	B 5	10.767,77	B 7	11.959,14	B 9	13.331,60		

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	5.452,84	W 2	7.000,61	W 3	7.891,75

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2025 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.492,02	A 13	1.743,92
A 9 bis A 11	1.552,32	A 13 + Zulage (Anlage 1 Abschnitt II Nr. 7 Buchst. b) oder R 1	1.782,92
A 12	1.708,40		

Mehrarbeitsvergütung – ab 01.02.2025 (Stundensätze in Euro)

§ 4 Abs. 1 ThürMVergVO	
Beamte in den Besoldungsgruppen	
A 6 bis A 8	18,40
A 9 bis A 12	25,25
A 13 bis A 16 sowie C und W	34,86
§ 4 Abs. 2 ThürMVergVO	
Beamte im Schuldienst	
Nummer 1	23,48
Nummer 2	29,07
Nummer 3	34,49
Nummer 4	40,26

Mehr zur Besoldung und aktuellen Entwicklung im Saarland findet man unter
www.besoldung-thueringen.de 

SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

aktuell – kompetent – teilnehmerorientiert

Das Seminar wird vom **INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte** durchgeführt. Im Mittelpunkt steht das aktuelle Versorgungsrecht für Beamtinnen und Beamte. Begrenzte Teilnehmerzahlen garantieren die Möglichkeit einer intensiven Diskussion mit dem Referenten.

Die Teilnahme eignet sich für Mitglieder von **Personalvertretungen** (freigestellte und nichtfreigestellte Personalräte), **Sachbearbeiter** in Behörden und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie andere am Thema interessierte Menschen (z. B. Vorsorgeberater von Selbsthilfeeinrichtungen). Aber auch **Betriebsräte** der ehemaligen Unternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Telekom AG) und der Deutschen Bahn AG sowie **Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte** und **Vertrauensleute der Schwerbehinderten** erhalten durch dieses Seminar wichtige Informationen für ihre Aufgabengebiete.



Referent: Dipl. Verw. Uwe Tillmann, Autor mehrerer Fach-Veröffentlichungen zum Thema Beamtenversorgung und Mitautor etlicher Ratgeber für den öffentlichen Dienst. Das Seminar wird praxisnah durchgeführt und orientiert sich auch an Fragen der Teilnehmer/innen.

Auch „Inhouse-Schulungen“ möglich

Das Seminar ist auch als „Inhouse-Schulung“ buchbar. Gerne auch als Fachvortrag. Termin, Themen und Inhalte sowie die Seminardauer (halber/ganzer Tag) werden zwischen Ihnen und dem **INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte** individuell abgesprochen. Bei Interesse schreiben Sie uns einfach eine Mail infoservice@beamten-informationen.de. Wir setzen uns dann persönlich mit Ihnen in Verbindung.

Mehr Informationen zu Terminen, Schulungsorten und wie Sie sich anmelden können finden Sie unter:

www.die-oeffentliche-verwaltung.de

Arbeitszeit und Urlaub

Arbeitszeit und Urlaub

Arbeitszeitregelungen für Beamtinnen und Beamte

Die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten ist in den Arbeitszeitverordnungen (AZV) des Bundes (für Bundesbeamte) und der Länder (für Landes- und Kommunalbeamte) geregelt. Die Arbeitszeitregelungen beruhen auf einseitigen Vorgaben des jeweiligen Verordnungsgebers. Neben den Arbeitszeitverordnungen für Beamtinnen und Beamte im Verwaltungsdienst gibt es für spezielle Beamtenlaufbahnen, wie den feuerwehrtechnischen Dienst oder den Polizeivollzugsdienst, eigene Arbeitszeitverordnungen. Für Richterinnen und Richter gelten die Arbeitszeitverordnungen nicht. Richterinnen und Richter haben keine festen Arbeitszeiten, sondern müssen bestimmte Fallzahlen bewältigen.

In den alten Bundesländern betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entsprechend der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes bis vor einigen Jahren 38,5 Stunden (neue Bundesländer 40 Wochenstunden). Seit 2003 wurde die Arbeitszeit durch die jeweiligen Verordnungsgeber zum Teil deutlich wieder angehoben (→ siehe Tabelle in diesem Kapitel).

Im Zuge der Arbeitszeitverlängerung ist im Bund und in einigen Ländern auch der Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag) wieder gestrichen worden. Die Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage war seit 1985 stufenweise eingeführt worden und hatte für Bundesbeamtinnen und -beamte jeden Alters erstmals 1987 Geltung erlangt. Nachdem die Zahl der Arbeitszeitverkürzungstage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst seit 1. Juli 1996 wieder von zwei Tagen auf einen Tag im Kalenderjahr reduziert worden war, sind mit der 10. Verordnung zur Änderung der AZV vom 16. Dezember 1996 für die Beamtinnen und Beamten des Bundes beide Arbeitszeitverkürzungstage wieder gestrichen worden. Allerdings wurde in der Arbeitszeitverordnung des Bundes (§ 3 Abs. 3) eine Kompensationslösung getroffen, derzufolge an Heiligabend und Silvester für alle Beamtinnen und Beamten dienstfrei ist. Dies gilt auch für jene Beamtinnen und Beamte, die im Schichtdienst beschäftigt sind. Im Rahmen des Tarifabschlusses von 2003 haben sich auch die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, den verbliebenen Arbeitszeitverkürzungstag für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst mit Wirkung vom 1. Januar 2003 zu streichen.

Die Arbeitszeit der bei der Deutschen Bahn AG (DB AG) tätigen Beamtinnen und Beamten ist in der aufgrund § 87 Abs. 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) erlassenen Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten geregelt. Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) ist gemäß Gesetz zur Zusammenführung und Neugliederung der Bundeseisenbahnen vom 27. Dezember 1993 ermächtigt, eine Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung (EAZV) zu erlassen, die das Nähere regelt.

Für die Beamtinnen und Beamten bei Post AG, Postbank AG und Telekom AG können nach dem Postpersonalrechtsgesetz eigene Regelungen erlassen werden. Die Deutsche Post AG und die Deutsche Telekom AG haben bereits seit geraumer Zeit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht (Post-Arbeitszeitverordnung 2003, Post-AZV 2003 sowie Telekom-Arbeitszeitverordnung 2000 (T-AZV 2000)). Seit Ende 2005 ermöglicht § 8 der Post-AZV 2003 bzw. § 2a der T-AZV 2000 dem jeweiligen Unternehmensvorstand festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte, denen eine Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen oder einer öffentlichen Einrichtung zugewiesen wird, die dort festgelegte durchschnittliche be-

triebsübliche oder regelmäßige Wochenarbeitszeit gilt. Die so festgelegte Arbeitszeit darf die in der Arbeitszeitverordnung festgelegte regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreiten. Die Unternehmensvorstände müssen das Bundesministerium der Finanzen (BMF) über den Erlass solcher Anordnungen unverzüglich unterrichten. Das BMF kann diese Anordnungen im Rahmen der Rechtsaufsicht ändern oder aufheben.

Seit dem 1. Oktober 2005 gibt es auch eine Verordnung zur Regelung der Arbeitszeit für die bei der Deutschen Postbank AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten, kurz: Postbank-Arbeitszeitverordnung (PBAZV). In § 2 Abs. 1 PBAZV ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der bei der Postbank beschäftigten Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. Oktober 2004 auf 38,5 Stunden festgelegt worden.

Regelmäßige Wochenarbeitszeiten und Arbeitszeitgestaltung

Zum 1. März 2006 ist für Beamtinnen und Beamten des Bundes eine neue Arbeitszeitverordnung (AZV) in Kraft getreten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne dieser Verordnung ist die innerhalb von zwölf Monaten durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit. Sie beträgt 41 Stunden.

§ 3 Abs. 1 sieht vor, dass die Arbeitszeit auf Antrag auf 40 Stunden verkürzt werden kann, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt dann 40 statt 41 Stunden und hat keine Auswirkungen auf die Besoldung. Die Behörde entscheidet, ob ein mündlicher Antrag ausreicht oder der Antrag schriftlich gestellt werden soll. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, bei denen ein Grad der Schwerbehinderung von wenigstens 50 Prozent vorliegt, können demnach beantragen, dass die Arbeitszeit auf 40 Stunden verkürzt wird. Außerdem können Beamtinnen und Beamte, die für ein Kind unter 12 Jahren Kindergeld erhalten, die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden in der Woche beantragen.

Auch Beamtinnen und Beamte, die eine/n nahe/n Angehörige/n pflegen, können beantragen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden zu verkürzen.

Jugendliche dürfen nach § 8 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz höchstens 40 Stunden beschäftigt werden.

Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung. Sie soll in der Regel innerhalb einer Woche erbracht werden. Die nordrhein-westfälische Arbeitszeitverordnung schreibt ausdrücklich fest, dass die Arbeitsleistung bei Teilzeitbeschäftigung auch ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer oder mehrerer Wochen verteilt werden kann, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Zahlreiche Länder ermöglichen überdies andere Formen der Arbeitszeitgestaltung bei Teilzeitbeschäftigung (so genannte Sabbaticals, Sabbat- oder Freistellungsjahre).





In den meisten Ländern gilt, dass die obersten Dienstbehörden für einzelne Verwaltungszweige, Betriebe oder Beamtengruppen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verlängern oder verkürzen können, wenn die dienstlichen Belange dies erfordern. Die Arbeitszeit soll in diesen Fall in der Regel 50, zum Teil auch 55 oder 60 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Die Tabellen auf den nächsten Seiten in diesem Kapitel geben eine Übersicht über die geltenden Wochenarbeitszeiten im öffentlichen Dienst und privatisierten Bereichen.

Wochenarbeitszeiten der Beamtinnen und Beamten (Stand: 01.01.2024)

Gebietskörperschaften	
Bund	Mit dem Tarifabschluss 2020–2022 wurde die Arbeitszeit für das Tarifgebiet VKA (Ost) von 40 auf 39,5 Stunden abgesenkt (ab 01.01.2022). Doch der Bund war nicht bereit, die Arbeit der Beamten abzusenken. Es bleibt damit vorerst bei 41 Wochenstunden, außer bei Schwerbehinderten und denjenigen, die für Kinder unter 12 Jahren Kindergeld erhalten; in beiden Fällen kann eine Reduzierung auf 40 Stunden beantragt werden (gültig seit 1.03.2006); auch Beamte mit pflegebedürftigen Angehörigen können eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden beantragen.
Baden-Württemberg	41,0 (seit 1.09.2003)
Bayern	42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./ 60./über 60. Lj.) 40 Std. bei SB ab 50 v.H.
Berlin	40,0 (seit 1.08.2003)
Brandenburg	40,0 (seit 1990)
Bremen	40,0 (seit 1.06.1997)
Hamburg	40,0 (seit 1.08.2002)
Hessen	42,0, dabei wird in der Regel eine Stunde pro Woche seit 2007 auf ein Lebensarbeitszeitkonto (Möglichkeit früher in Pension gehen zu können) gutgeschrieben; ab Beginn des 51. bis zur Vollendung des 60. Lj. 41 Stunden; ab Beginn des 61. Lj. und bei Schwerbehinderung 40 Stunden (seit 1.01.2004)
Mecklenburg-Vorpommern	40,0 (seit 1990)
Niedersachsen	40,0 (seit 1.04.1996)
Nordrhein-Westfalen	41,0; ab Vollendung des 55. Lj. 40 Stunden; bei Schwerbehinderung mit GdB von 50 bis unter 80: 39 Std. und 50 Minuten; ab Vollendung des 60. Lj. sowie bei Schwerbehinderung mit GdB von mindestens 80: 39 Std. (seit 29.08.2009)
Rheinland-Pfalz	40,0 (seit 1.01.1997)
Saarland	40,0 (seit 1.01.2001)
Sachsen	40,0 (seit 1990)
Sachsen-Anhalt	40,0 (seit 1990)
Schleswig-Holstein	41,0, Schwerbehinderte 40 Stunden (seit 1.08.2006)
Thüringen	40,0 (seit 1.08.2005)

Privatisierte Unternehmen

Bahn AG 	grundsätzlich...40,0 Stunden / gemäß der Eisenbahnarbeitszeitverordnung (EAZV) kann die regelmäßige Arbeitszeit der Bahnbeamten als Jahresarbeitszeit festgelegt werden, die sich wie folgt errechnet: im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum) aus der in § 3 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung genannten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 52,2 (Jahresarbeitszeit-Soll).
Post AG 	38,5 Stunden / die Arbeitszeit für Postbeamte wird in der Post-Arbeitszeitverordnung (Post-AZV) geregelt. Dort ist in § 2 Regelmäßige Arbeitszeit festgelegt dass die Arbeitszeit im Durchschnitt 38,5 Stunden in der Woche beträgt.
Postbank AG 	38,5 Stunden / die Arbeitszeit für Postbankbeamte wird in der Postbankarbeitszeitverordnung (PBAZV) geregelt. Dort ist in § 2 Regelmäßige Arbeitszeit festgelegt dass die Arbeitszeit im Durchschnitt 38,5 Stunden in der Woche beträgt.
Telekom AG 	34,0 Stunden (die Arbeitszeit für Beamte der Telekom AG wird in der Telekom-Arbeitszeitverordnung – TelekomAZV – geregelt. Dort ist in § 2 Regelmäßige Arbeitszeit festgelegt, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt 34,0 Stunden in der Woche beträgt).

Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit müssen festgelegt werden. Im Bund darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen 13 Stunden nicht überschreiten. Bei Teilzeitbeschäftigung ist die regelmäßige tägliche Arbeitszeit innerhalb dieser Grenzen individuell festzulegen.

In den meisten Ländern gilt: Die tägliche Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten soll zehn Stunden und darf 12 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen und Ruhezeit

Ruhepausen dienen der Erholung und werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, es sei denn, eine Beamtin oder ein Beamter arbeitet im Wechselschichtdienst. Während der Ruhepausen müssen sich Beamtinnen und Beamte nicht für den Dienst bereithalten. Es kann angeordnet werden, dass eine Beamtin oder ein Beamter sich in den Ruhepausen zur Aufnahme seiner Arbeit bereithalten muss, wenn dienstliche Gründe dies zwingend erfordern. Im Allgemeinen gilt: Eine Ruhepause muss spätestens sechs Stunden nach Dienstbeginn durchgeführt werden. Sie muss dann mindestens 30 Minuten dauern. Liegt der Dienstbeginn länger als neun Stunden zurück, muss die Ruhepause mindestens 45 Minuten dauern. Ruhepausen können teilweise auch in jeweils 15-minütige Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Im Zeitraum von 24 Stunden muss jeder Beamtin und jedem Beamten eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Pro Siebentageszeitraum steht Beamtinnen und Beamten zusätzlich eine zusammenhängende Mindestruhezeit von 24 Stunden zu.



Weiterentwicklung von Arbeitszeit und Sonderurlaub

Die Bundesregierung hat am 16.12.2020 eine Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Sonderurlaub beschlossen. Mit der Neuregelung werden Langzeitkonten begünstigt. Ebenso wird die Anerkennung von Reisezeiten verbessert. Die Gewerkschaften haben kritisiert, dass die Angleichung der Wochenarbeitszeiten von Bundesbeamten nicht aufgegriffen worden ist.

Ab dem 01.01.2021 besteht die Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen. Als Ausgleich für eine erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit können Beamte Zeitguthaben auf einem Langzeitkonto ansparen und diese Zeitguthaben später für finanziell abgesicherte Freistellungszeiten nutzen. Auf dem Langzeitkonto können z.B. nur jene Stunden gutgeschrieben werden, die Beamte über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 41 Stunden hinaus gearbeitet haben. Dazu soll es einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 44 Stunden bedürfen.


Ab dem 01.03.2021 werden bei Dienstreisen, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, Reisezeiten in Höhe von einem Drittel als Freizeitausgleich gewährt. Bei Gleitzeit wird ein Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.

Dienstfreie Tage

Dienstfreie Tage sind grundsätzlich Sonntage und die jeweiligen gesetzlich anerkannten Feiertage. Samstag, Heiligabend und Silvester sind ebenfalls grundsätzlich dienstfrei. Wenn dienstliche Gründe es erfordern, kann an diesen Tagen sowie an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen Dienst angeordnet werden. Mit Zustimmung der Dienstbehörde oder des unmittelbaren Vorgesetzten können Beamte beim Bund freiwillig samstags Dienst leisten. In der Regel werden weitere dienstfreie Tage nicht mehr als Arbeitszeitverkürzungstage bezeichnet. Im Allgemeinen gilt, dass Beamte an einem Arbeitstag im KJ. unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt sind. Zum Teil wird vorausgesetzt, dass das Beamtenverhältnis ununterbrochen fünf Monate lang bestanden hat. In den Ländern bestehen teilweise abweichende Regelungen, die wir im Internet erläutern: www.beamten-informationen.de/information/arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit oder Gleitzeit bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte den Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit in gewissem Maße selbst bestimmen können. Beim Bund liegt es im Ermessen der obersten Dienstbehörde, gleitende Arbeitszeiten zu ermöglichen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Neben der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit müssen auch der früheste Dienstbeginn und das späteste Dienstende festgelegt werden. Einige Länder haben diese „Rahmenzeiten“, innerhalb denen die Beschäftigten „gleiten“ können, bzw. deren Höchstdauer in ihren Arbeitszeitverordnungen festgelegt. Andere Länder setzen bei Gleitzeit voraus, dass die Arbeitszeit durch Zeiterfassungsgeräte erfasst wird. Ausnahmen von dieser Regel sind im Allgemeinen möglich, wenn die Verwendung von Zeiterfassungsgeräten wegen der Eigenart des Dienstes oder der spezifischen Aufgabenstellung nicht sinnvoll oder die Einführung von

Zeiterfassungsgeräten unwirtschaftlich erscheint. Die hessische AZVO hat feste Arbeitszeiten fixiert, die gelten, soweit nichts anderes bestimmt oder gestattet ist. Nur in Dienststellen, in denen die dienstliche Anwesenheit automatisiert erfasst wird, ist gleitende Arbeitszeit möglich. Weitere Abweichungen der Länder versuchen wir im Internet nachzuhalten: www.beamten-informationen.de/information/arbeitszeit .

Kernarbeitszeiten und Funktions- bzw. Servicezeiten

Die Kernarbeitszeit umfasst die Zeit zwischen dem spätesten Dienstbeginn und dem frühesten Diensteende und bedeutet für die Beamtinnen und Beamten grundsätzlich Anwesenheitspflicht. Einige Länderverordnungen schreiben die Mindestdauer der Kernzeiten vor. Die Funktionszeit hingegen ist der Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, in dem der Dienstbetrieb durch Absprache der Beamtinnen und Beamten sichergestellt wird. Die baden-württembergische Arbeitszeitverordnung gibt vor, an einem Arbeitstag in der Woche die Funktionszeit auf den Abend, spätestens bis 19.30 Uhr auszudehnen, soweit der Publikumsverkehr dies rechtfertigt (so genannter Dienstleistungsabend). Im Übrigen liegt es im Ermessen der jeweiligen obersten Dienstbehörden, entsprechende Festlegungen zu treffen.

Kernarbeitszeiten oder Funktionszeiten müssen in der Regel von den Dienststellen festgelegt werden bzw. sind bereits in zahlreichen Länderverordnungen festgeschrieben. Ausnahmsweise kann davon auch abgesehen werden, wenn dienstliche Gründe dies zulassen. Bei Teilzeitbeschäftigung ist die Kernarbeitszeit individuell festzulegen.

Arbeitszeitkonto/Abrechnungszeitraum

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann überschritten und in der Regel bis zu höchstens 40 Stunden unterschritten werden (Brandenburg: Zeitguthaben max. 80 Stunden, Zeitdefizit max. 40 Stunden; Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen: Zeitguthaben max. 120 Stunden, Zeitdefizit max. 40 Stunden). In einigen Länderverordnungen wird ausdrücklich von Arbeitszeitkonten gesprochen, auf die durch dienstlich erforderliche Vorarbeit entstandene Zeitguthaben und Arbeitszeitrückstände verbucht werden. Im Bund müssen Über- oder Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums ausgeglichen werden. Nicht ganz so grundsätzlich wird in den meisten Ländern verfahren, aber auch hier sollen Über- und Unterschreitungen innerhalb des Abrechnungszeitraums ausgeglichen werden. Der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit ist in der Regel das Kalenderjahr (Hessen: ein Kalendermonat; Rheinland-Pfalz bis zu zwei Jahre; Thüringen: drei Kalendermonate). In den nächsten Abrechnungszeitraum dürfen in der Regel höchstens 40 Stunden Zeitguthaben übertragen werden (Hessen: bis zu 16 Stunden; Thüringen: höchstens 36 Stunden Zeitguthaben, alle angefallenen Arbeitszeitrückstände). In einigen Ländern liegt es im Ermessen der obersten Dienstbehörden, die Übertragung von Arbeitszeitguthaben über den Abrechnungszeitraum hinaus zu begrenzen.

Gleittag

Ein Gleittag ist ein ganztägiger Zeitausgleich im Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit. Als Gleittag gelten tägliche Arbeitszeiten von weniger als zwei Stunden. Die/der unmittelbare Vorgesetzte muss einem Gleittag zustimmen.

Arbeitszeit und Urlaub

Bei automatisierter Zeiterfassung sind im Bund bis zu zwölf Gleittage möglich. Wenn es zweckmäßig und für die dienstlichen Belange förderlich ist, können auch bis zu 24 Gleittage in Betracht kommen. Das gilt auch für die meisten Länder (Hessen: ein Gleittag pro Kalendermonat). Ist eine Kernarbeitszeit festgelegt, sind im Bund auch halbe Gleittage möglich.

Schichtdienst

Schichtdienst ist Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Die Arbeit soll im Schichtdienst erbracht werden, wenn die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten überschritten wird oder die Aufgaben es zwingend erfordern.

Wechselschichtdienst

Wechselschichtdienst ist der Dienst nach Schichtplan mit regelmäßig wechselnden täglichen Arbeitszeiten. Das heißt, gearbeitet wird nach wechselnden Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird. Im Bund muss dabei im Zeitraum von fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Stunden Nachtdienst verrichtet werden. Statt von regelmäßiger Arbeitszeit gibt es in Schicht-, Wechsel- oder ähnlichen Diensten statt der regelmäßigen Arbeitszeit zuzüglich der Pausen auch regelmäßige „Anwesenheitszeiten“. In Berlin beispielsweise beträgt die Anwesenheitszeit in Direktions- und Einsatzhundertschaften im Durchschnitt 41 Stunden, ansonsten 41,5 Stunden.

Dienstreisen

Bei Dienstreisen ist im Bund die Zeit, die benötigt wird, um Dienstgeschäfte außerhalb der Dienststätte zu erledigen, Arbeitszeit. Die Arbeitszeit des jeweiligen Tages gilt bei ganz- oder mehrtägigen Dienstreisen als erbracht. Reisezeiten sind keine Arbeitszeiten. Sie werden jedoch als Arbeitszeit angerechnet,

- wenn sie innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit anfallen oder
- wenn die Arbeitszeit innerhalb eines Tages durch Dienstreisen unterbrochen wird.

Rufbereitschaft

Bei Rufbereitschaft sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, sich außerhalb des Arbeitsplatzes bereitzuhalten, um bei Bedarf sofort zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können. Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit. Ein Freizeitausgleich kann bewilligt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte über die Arbeitszeit hinaus mehr als zehn Stunden im Kalendermonat Rufbereitschaft hat. In Nordrhein-Westfalen und Thüringen sind Zeiten der Rufbereitschaft zu einem Achtel durch Dienstbefreiung zu anderer Zeit auszugleichen. Das Gleiche gilt grundsätzlich auch in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Rufbereitschaft über Funk wird im Saarland zu einem Sechzehntel durch Freizeit abgegolten (Hamburg, Sachsen: 12,5 Prozent). Werden die Beamtinnen und Beamten während der Rufbereitschaft zu Dienstleistungen herangezogen, so sind diese Zeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen; eine zusätzliche Anrechnung als Rufbereitschaft entfällt dann.

Berlin unterscheidet zwischen Hausrufbereitschaft und Wahlrufbereitschaft. Bei der Hausrufbereitschaft soll sich die Beamtin oder der Beamte zu Hause bereithalten. Bei der Wahlrufbereitschaft kann sich die Beamtin/der Beamte an einem von ihr/ihm anzuzeigenden und dienstlich genehmigten Ort ihrer/seiner Wahl bereithalten.

Bereitschaftsdienst

Im Gegensatz zur Rufbereitschaft sind Beamtinnen und Beamten im Bereitschaftsdienst verpflichtet, sich an einer vom Dienstherrn bestimmten Stelle aufzuhalten, ohne ständig zur Dienstleistung verpflichtet zu sein. Sie sollen im Bedarfsfall den Dienst aufnehmen können. Überwiegen dabei die Zeiten ohne Arbeitsleistung, spricht man von Bereitschaftsdienst.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit können entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden. Jedoch darf innerhalb von zwölf Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden im Sieben-tageszeitraum nicht überschreiten. In einigen Ländern gilt: Die wöchentliche Arbeitszeit darf 50 Stunden im Durchschnitt nicht überschreiten. Beträgt der Bereitschaftsdienst mehr als 30 Stunden in der Woche, kann die wöchentliche Arbeitszeit auch über 50 Stunden hinaus verlängert werden (Beispiel Brandenburg: Übersteigt der Bereitschaftsdienst durchschnittlich 30 Stunden in der Woche, so kann die Arbeitszeit bis zu 124 Stunden in zwei Wochen verlängert werden). In Mecklenburg-Vorpommern kann die oberste Dienstbehörde die Arbeitszeit in den Grenzen des Landesbeamtengesetzes entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen im angemessenen Verhältnis verlängern.

Nachtdienst

Nachtdienst ist der Dienst, der im Bund mehr als zwei Stunden in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr umfasst (Brandenburg und Nordrhein-Westfalen: zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr; Rheinland-Pfalz: zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr; Sachsen-Anhalt: mindestens drei Stunden zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr). Innerhalb von zwölf Monaten darf die Arbeitszeit bei Nachtdienst im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten. Falls die zu verrichtende Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, darf die Arbeitszeit in einer Nachtschicht nicht mehr als acht Stunden betragen.

Fast alle Länderverordnungen verweisen darauf, dass der besonderen Beanspruchung der Arbeitskraft durch Nachtdienst bei der Dienstplangestaltung Rechnung zu tragen ist.

Experimentierklausel

Etliche Länderverordnungen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen) beinhalten eine so genannte „Experimentierklausel“, derzufolge das zuständige Ministerium, in der Regel das jeweilige Innenministerium auf Antrag der obersten Dienstbehörde zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit, Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zeitlich begrenzte Ausnahmen von den in der Arbeitszeitverordnung festgelegten Bestimmungen zulassen kann. Der Dienstleistungsauftrag darf nicht beeinträchtigt und der Gesundheitsschutz muss gewahrt bleiben. In Niedersachsen kann das Innenministerium seine Befugnis, solche Ausnahmen zuzulassen, auf andere Behörden übertragen.

Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung

Ende 2006 hat das BMVBS auf Betreiben der DB AG eine Novellierung der Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung (EAZV) veranlasst, um eine den Flexibilitätsbedürfnissen im Eisenbahn-Verkehrsunternehmen angepasste bessere Arbeitszeitregelung für die Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen, die den Gesellschaften im DB Konzern zugewiesen sind. Allerdings hat das Inkrafttreten der neuen EAZV zum 1. November 2006 in den Betrieben, in denen der Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) Anwendung findet, zu erheblichen Irritationen geführt. In Verhandlungen mit dem Bundeseisenbahnvermögen (BEV) und der DB AG konnte erreicht werden, dass die im Geltungsbereich des BeSiTV beschäftigten Beamtinnen und Beamten auch künftig an den vereinbarten Beschäftigungssicherungsmaßnahmen uneingeschränkt teilnehmen. Daraus resultieren folgende Arbeitszeitregelungen:



1. Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit (das Arbeitszeitvolumen) bemisst sich ausschließlich nach den Bestimmungen der AZV in Verbindung mit der EAZV. Somit kann gemäß § 2 Abs. 1 EAZV die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten künftig als Jahresarbeitszeit mit einem Arbeitszeitvolumen von 2.140,2 Stunden festgelegt werden.



Arbeitszeitreduzierung

Eine Arbeitszeitabsenkung nach BeSiTV (etwa auf 2.036 Std./Jahr) und damit eine Nichtabnahme der vollen Arbeitszeit wirkt sich nicht als Minderleistung aus.

2. Für Beamtinnen und Beamte, die in ein flexibilisiertes Arbeitszeitsystem (Gleitzeitsystem) einbezogen sind, regelt ausschließlich § 7 AZV die Verteilung der Arbeits- und Ruhezeit.
3. Bei Regelungen zur Nachtarbeit setzt das Bundeseisenbahnvermögen (BEV) voraus, dass der besonderen Beanspruchung durch Nachtdienst bei der Dienstplangestaltung Rechnung getragen wird und entsprechende Ausgleichsregelungen unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Schutzbestimmungen getroffen und eingehalten werden. Außerdem wird vorausgesetzt, dass die Regelungen des AZTV-S unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten geprüft wurden und insoweit auch den Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes genügen und dass die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten bei Nachtdiensten keinen anderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind als die im Bereich des AZTV eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Nachtdienst

Den Nachtdienst sowie die im Rahmen des Nachtdienstes zulässige Schichtdauer regelt ausschließlich § 4 Abs. 1 bis 3 EAZV.

4. Hinsichtlich der Ausgleichsfristen nach § 9 Abs. 2 AZTV-S verweist das BEV ausdrücklich auf die Einhaltung der EU-Richtlinie 2003/88. Bezüglich der Arbeitszeitbewertung an gesetzlichen Wochenfeiertagen sowie für Heiligabend und Silvester gelten die Bestimmungen des § 3 Abs. 3 AZV.

**Verpflichtung zu gleichwertigem Ausgleich**


Der Arbeitgeber ist zu einem gleichwertigen Ausgleich verpflichtet, wenn an diesen Tagen Dienst angeordnet wird.

5. In Zusammenhang mit den Fahrzeiten auf Triebfahrzeugen erkennt das BEV die Regelungen des § 13 AZTV-S in vollem Umfang an.
6. Die von Beamtinnen und Beamten einzuhaltenden Ruhepausen richten sich nach § 3 Abs. 1 und 2 der EAZV.

**Ruhepausen und Kurzpausen**

Ruhepausen dürfen auf Kurzpausen von fünf bis 14 Minuten aufgeteilt werden, soweit dies betrieblich erforderlich und für die zu leistende Tätigkeit eine ausreichende Erholung gewährleistet ist.


Bahnbeamte

Unter www.bahnbeamte.de  informieren wir Sie über alles Wesentliche für Beamtinnen und Beamte der Bahn AG.

**Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis****Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

Da das Beamtenrecht gemäß Art. 33 Abs. 5 GG von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit einerseits und der entsprechenden Vollalimentation andererseits als Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums ausgeht, sind Teilzeitbeschäftigung und langfristiger Urlaub Ausnahmen vom Grundsatz.

Teilzeitbeschäftigung wird zugelassen

- auf Antrag des Beamten oder der Beamtin und nach Ermessensentscheid des Dienstherrn, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 91 BBG),
- aus familiären Gründen (§ 92 BBG),
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)
- als Altersteilzeit (§ 93 BBG) → www.beamten-informationen.de/altersteilzeit 

Darüber hinaus ist Beamtinnen und Beamten in Elternzeit auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Bundesverwaltung erläutert die für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte geltende rechtliche Situation. Die grundsätzlichen Regelungen der Teilzeit gelten im Übrigen auch für die Beamtinnen und Beamten, die bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Postbank AG und Telekom AG) sowie der Deutschen Bundesbahn (DB AG) beschäftigt sind.

Voraussetzungslose Antragsteilzeit

Unter der voraussetzungslosen Antragsteilzeit versteht man die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten. Der Antrag auf Teilzeit kann nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Belange entgegenstehen (§ 91 BBG). Darüber hinaus müssen keine weiteren Voraussetzungen erfüllt sein. Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung muss jedoch mindestens die Hälfte der regulären Vollzeitarbeitszeit betragen. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt vom Antrag der Beamtin bzw. des Beamten ab.

Es gibt keine zeitliche Obergrenze für die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung. Nach Ablauf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung kann erneut Teilzeit beantragt werden. Grundsätzlich muss die Teilzeitbeschäftigung auch für die beantragte Dauer ausgeübt werden. Soweit allerdings eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang der Beamtin bzw. dem Beamten nicht mehr zugemutet werden kann, beispielsweise weil sich die privaten Lebensverhältnisse geändert haben und sie/er auf das volle Gehalt angewiesen ist, soll ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung (z. B. Erhöhung der Arbeitszeit von 50 auf 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) durch die zuständige Dienstbehörde zugelassen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings kann die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung auch beschränken (beispielsweise Verkürzung von ursprünglich fünf bewilligten Jahren auf drei Jahre) oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern (z. B. die/der Teilzeitbeschäftigte verfügt über Spezialkenntnisse und der einzige weitere Behördenmitarbeiter, der darüber verfügt, fällt überraschenderweise wegen einer schweren Erkrankung auf Dauer aus). Die Beamtin bzw. der Beamte muss sich verpflichten, während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, wie dies auch ein Vollzeitbeschäftigter tun kann. Dies bedeutet u. a., dass der zeitliche Umfang in der Regel acht Stunden in der Woche nicht überschreiten darf.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 92 BBG) ergibt sich aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie und Art. 6 GG. Die Teilzeitbeschäftigung soll Beamtinnen und Beamten ermöglichen, Familie und Berufstätigkeit besser in Übereinstimmung zu bringen. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung kann in Anspruch genommen werden, wenn die Beamtin bzw. der Beamte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut (§ 92 Abs. 1 BBG). Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung. Der Dienstherr kann bei Vorliegen der Voraussetzungen den Antrag nur ablehnen, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Damit hat der Gesetzgeber die Hürde für eine Ablehnung sehr hoch gelegt, es dürfte einer Dienstbehörde nur schwer gelingen, zwingende dienstliche Gründe einzuwenden. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, so lange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Die Höhe der Arbeitszeit kann bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung auch weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (§ 92 Abs. 1 BBG), jedoch längstens bis zur Dauer von 15 Jahren. Die Beurlaubung aus familienpolitischen

Gründen nach § 92 Abs. 1 BBG und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 95 BBG werden auf die Höchstdauer von 15 Jahren angerechnet.



Beispiel 1:

Die Beamtin A. war drei Jahre aus familiären und zwei Jahre aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ohne Bezüge beurlaubt. Sie kann nur noch für die Dauer von zehn Jahren Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnehmen.

Beispiel 2:

Der Beamte B. hat drei Jahre Elternzeit in Anspruch genommen und war weitere drei Jahre im Rahmen der familienbedingten Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Der Beamte kann – solange die Voraussetzungen vorliegen – weitere zwölf Jahre mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, um die Höchstdauer von 15 Jahren auszuschöpfen. Die Elternzeit wird auf die 15-jährige Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung nicht angerechnet.

Während einer familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Das bedeutet, dass der Dienstherr einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit nur zustimmen kann, wenn die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt ist. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die mit dem Dienstherrn vereinbarte Dauer auszuüben. Der Dienstherr soll im Rahmen seiner Fürsorgepflicht der Beamtin bzw. dem Beamten eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, wenn die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung (z. B. wegen unvorhersehbarer Änderung der Lebensverhältnisse) unzumutbar ist.

Gestaltungsmöglichkeiten der Teilzeit

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit im Beamtenverhältnis richten sich nach der jeweils für Bundes- oder Landesbeamte geltende Arbeitszeitverordnung. In diesem Abschnitt erläutern wir die Regelungen für den Bund, die prinzipiell auch in den meisten Ländern zur Anwendung kommen.

Die Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf die Wochentage verteilt werden. Das gilt nicht, wenn die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit weniger als zehn Prozent beträgt. In diesem Fall ist die Arbeitszeit nach § 3 Abs. 2 Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte wie bei Vollzeitbeschäftigten auf Montag bis Freitag zu verteilen. Keinesfalls muss eine Teilzeitbeschäftigung immer nur die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verringern. Vielmehr ist es oft auch im Interesse des Beschäftigten, durch die Reduzierung der Teilzeit auch die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage „einzusparen“. Beispielsweise lassen sich bei Wegfall von Arbeitstagen lange Anfahrtswege zur Arbeit und zurück vermeiden.

An dieser Frage wird deutlich, dass es auch bei der tatsächlichen Gestaltung der Arbeitszeit (Verteilung der Arbeitszeit) einen natürlichen Konflikt zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten gibt.

Der Dienstherr wird immer darauf achten, dass der Betriebsablauf nicht gestört ist. Für den Beschäftigten geht es beispielsweise darum, „Beruf und Familie“ besser in Einklang zu bringen. Deshalb arbeiten Beschäftigte schon mal lieber an bestimmten Arbeitstagen „voll“ und an anderen Arbeitstagen nicht. Andere haben gar ein Interesse daran, die Arbeitszeit für längere Freistellungen ansparen. Beim Bund können diese Freistellungen einen Zeitraum von bis zu einem Jahr umfassen.



Möglichkeiten von Teilzeit

Hier einige Beispiele zur Gestaltung der Arbeitszeit:

- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zwei volle und einen halben Tag pro Woche.
- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche an drei und in der nächsten Woche an zwei vollen Tagen.
- Ein Beamter mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche wie ein Vollzeitbeschäftigter und hat in der folgenden Woche frei.
- Eine Beamtin mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet drei Wochen wie eine Vollzeitbeschäftigte und hat dann eine Woche frei.
- Ein Beamter mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zunächst sechs Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter, hat danach drei Monate frei und arbeitet wieder drei Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Freistellungen aufgrund angesparter Arbeitszeit von bis zu drei Monaten können beliebig innerhalb der Gesamtzeit der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen. Für Freistellungen von bis zu einem Jahr müssen Beschäftigte „vorarbeiten“. Die Freistellungsphase muss am Ende des bewilligten Zeitraumes liegen. So kann zum Beispiel für zwölf Monate Teilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Form bewilligt werden, dass sechs Monate Vollzeittätigkeit (bei halben Bezügen) mit sechs Monaten Freistellung (ebenfalls bei halben Bezügen) kombiniert werden. Diese langfristige Ausgleichsmöglichkeit von Sabbatmonaten und Sabbatjahr als besonderes Arbeitszeitmodell ist für Beamtinnen und Beamte in § 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung des Bundes geregelt.

Auswirkungen von Teilzeit auf die Bezüge und sonstige dienstrechtliche Stellung des Beamten

Sämtliche Dienstbezüge von Beamten oder Beamtenanwärtern

- Grundgehalt
- Familienzuschlag
- Zulagen
- Vergütungen
- und Auslandsdienstbezüge

werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz).

Daneben wirft eine Teilzeitbeschäftigung weitere Fragen auf, zu denen wir hier einige Hinweise geben:

Erfahrungsstufen

Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 orientiert sich die Entwicklung des Grundgehalts nicht mehr am Besoldungsdienstalter, sondern an sogenannten Erfahrungsstufen. Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe erfolgt nach Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden müssen. Diese sogenannten Erfahrungszeiten betragen

- in der ersten Stufe zwei Jahre,
- in den Stufen zwei bis vier jeweils drei Jahre
- und in den Stufen fünf bis sieben jeweils vier Jahre.

Beim Aufstieg der jeweiligen Grundgehaltsstufen zählen Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung genauso wie die einer Vollzeitbeschäftigung.

Bezüge während des Urlaubs

Bei Erholungsurlaub oder bei Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, beispielsweise im Krankheitsfall eines Kindes, wird die entsprechend der ermäßigten Dienstzeit verringerte Besoldung weitergezahlt. Gleiches gilt während der Zeit einer Dienstunfähigkeit oder eines Beschäftigungsverbots wegen Schwangerschaft.

Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen richten sich für Teilzeitbeschäftigte nach dem Maß der Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Bei Vollzeitbeschäftigung liegt der Betrag bei 6,65 Euro.

Anwärterinnen und Anwärter mit Bleibeverpflichtung

Bei Anwärterinnen und Anwärtern mit Bleibeverpflichtung zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung voll. Hiervon betroffen sind Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren aus einem von ihnen zu vertretenden Grund ausscheiden. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlages, der im Fall eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern vorgesehen werden kann, an eine Bleibeverpflichtung gebunden war.

Versorgungsrechtliche Auswirkungen bei Teilzeit

Die Versorgung errechnet sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Wie bei Vollzeitbeschäftigten werden bei Teilzeitbeschäftigten die vollen Dienstbezüge zugrunde gelegt. Die Teilzeit kommt bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zum Tragen: Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung rechnen nur arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit (ein Jahr Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der Arbeitszeit entspricht einem halben Jahr bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit).

Die Versorgungsbezüge im Beamtenrecht dürfen grundsätzlich die Mindestversorgung, die eine Mindestsicherung im Alter gewährleisten soll, nicht unterschreiten.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, erhalten jedoch nur das erdiente Ruhegehalt, wenn dieses allein aufgrund langer Freistellungszeiten unter der Mindestversorgung liegt.

Arbeitszeit und Urlaub

Diese Regelung beruht darauf, dass Teilzeitbeschäftigte freiwillig ihre Dienstleistung reduziert haben. Konkrete Auswirkungen der Teilzeit können nur aufgrund der persönlichen Verhältnisse beurteilt und daher nur für den jeweiligen Einzelfall getroffen werden. Für weitergehende Informationen steht Ihnen die zuständige Dienststelle (ggf. die Personalvertretung) zur Verfügung.

Beihilferechtliche Auswirkungen auf Teilzeit

Der Beihilfeanspruch bei Beamten bleibt auch bei einer Teilzeitbeschäftigung erhalten. Dies gilt auch bei einer unterhältigen Beschäftigung. Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.

Erholungsurlaub

Teilzeitbeschäftigte Beamten steht in der Regel die gleiche Zahl an Urlaubstagen zu wie Vollzeitbeschäftigten, wenn ihre Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Wenn die Arbeitszeit auf weniger Wochentage verteilt ist, ist die Zahl der für eine freie Woche benötigten Urlaubstage geringer. Die Zahl der Tage ist entsprechend umzurechnen. Ansonsten gelten die allgemeinen Regelungen der Erholungsurlaubsverordnung.

Teilzeit und Mehrarbeit

Teilzeitbeschäftigte unterliegen hinsichtlich des Ausgleichs von Mehrarbeit grundsätzlich den gleichen Regelungen als Vollzeitbeschäftigte. Mehrarbeit ist die mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, wenn diese dienstlich angeordnet oder genehmigt wurde. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht von fünf Stunden im Monat, sondern von der entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote gekürzten Stundenzahl auszugehen. Das heißt, bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit sind 2,5 Stunden im Monat als Grenze für ausgleichspflichtige Mehrarbeit zugrunde zu legen. Für die Mehrarbeit wird vorrangig Dienstbefreiung gewährt. Sofern dies nicht möglich ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Beamte bis zum Erreichen der vollen Arbeitszeit anteilige Besoldung und ab dann Mehrarbeitsvergütung.

Teilzeit und Laufbahnrecht

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden für die Anerkennung der Laufbahnbefähigung, für Beförderungen und Aufstieg voll berücksichtigt, wenn sie hauptberuflich ausgeübt werden. Daher entstehen laufbahnrechtlich keine Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.


Auch hinsichtlich der Probezeit, in der sich Beamte bewähren müssen, sind Teil- und Vollzeitbeschäftigte gleich zu behandeln. Gleiches gilt für die beförderungsrelevante Erprobungszeit, die vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens zurückzulegen ist. Die im Teilzeitstatus verbrachten Zeiten werden deshalb vollständig auf Probe- und Erprobungszeit angerechnet. Nur wenn nach deren Ablauf die Bewährung (noch) nicht festgestellt werden kann, weil es im Einzelfall faktisch an bewertbaren Arbeitsergebnissen fehlt, kann die Probezeit um höchstens zwei Jahre und die Erprobungszeit bis zu einer Gesamtdauer von maximal einem Jahr verlängert werden.

Benachteiligungsverbot bei Teilzeit

Nach § 25 Satz 2 BBG und § 15 Abs. 1 und Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz darf sich Teilzeit weder bei der Einstellung noch beim beruflichen Fortkommen nachteilig auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamten und gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Für das berufliche Fortkommen ist ausschließlich auf die Leistung abzustellen.

Teilzeit und Nebentätigkeit

Beamte müssen sich während der Dauer der voraussetzungslosen Antragsteilzeit verpflichten, genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten nur in dem für Vollzeitbeschäftigte zulässigen Umfang auszuüben. In der Regel darf ein zeitlicher Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschritten werden (sogenannte Fünftelvermutung). Die schuldhaft Verletzung dieser Pflicht führt regelmäßig zu einem Widerruf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung.

Während einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Diese Beschränkungen gelten entsprechend für eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses während der Elternzeit. Es gibt weitere Beschränkungen durch das Nebentätigkeitsrecht, diese finden Sie unter www.nebentaetigkeitsrecht.de 

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn mit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Richterinnen und Richter ist während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin bzw. Richter von mindestens der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig. Mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten können Beamtinnen und Beamte aber auch eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer/in oder Selbständige/r mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben. Der Anspruch auf Elterngeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage gestellt.

Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes

In Umsetzung des Tarifabschlusses vom 25.10.2020 wurde für Beamtinnen und Beamte in der Bundesverwaltung die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach § 93 Absätze 3 bis 5 Bundesbeamtengesetz (BBG) mit Wirkung vom 25.03.2021 um weitere zwei Jahre – bis zum 31.12.2022 – verlängert. Die Altersteilzeit muss vor dem 01.01.2023 beginnen.

Die wichtigsten Regelungen der Altersteilzeit

§ 93 BBG regelt die Details zur Altersteilzeit für Bundesbeamte. Demnach können diese den Antrag auf Altersteilzeit stellen, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss. Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, kann bewilligt werden, wenn der Beamte

Arbeitszeit und Urlaub

- das 60. Lebensjahr vollendet hat
 - und in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre teilzeitbeschäftigt waren.
- Dringende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Verteilung der Arbeitszeit

Altersteilzeit ist Teilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens jedoch der Hälfte der in den letzten zwei Jahren durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit.

Dauer der Altersteilzeit

Altersteilzeit kann für einen Zeitraum nach Vollendung des 60. Lebensjahres bewilligt werden. Sie muss den Zeitraum bis zum Beginn des Ruhestandes umfassen, also bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze oder mindestens der Antragsaltersgrenze. Für den Eintritt in den Ruhestand sind die (schrittweise) angehobenen Altersgrenzen zugrunde zu legen.

Besoldungsanspruch bei Altersteilzeit

Die Besoldung bei Altersteilzeit setzt sich zusammen aus der Teilzeitbesoldung für die ermäßigte Arbeitszeit und einem steuerfreien Zuschlag in Höhe von 20 Prozent der Dienstbezüge (entsprechend der reduzierten Arbeitszeit während der Altersteilzeit). Dienstbezüge im genannten Sinne sind: Grundgehalt, Familienzuschlag, Amtszulagen, Stellsulagen und sonstige besoldungsrechtliche Zahlungen. Diese Bezüge werden während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeitbeschäftigung – unabhängig vom Teilzeit- oder Blockmodell – gezahlt.

Auswirkungen der Altersteilzeit auf die Versorgung

Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Sie rechnet jedoch nicht nur arbeitszeitanteilig, sondern mit 9/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit [bei Inanspruchnahme von 5 Jahren (= 60 Monaten) Altersteilzeit ergeben sich also 54 Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit]. Bezugsgröße dieses Aufwertungsquotienten ist die Arbeitszeit, auf deren Basis die während der Altersteilzeit ermäßigte Arbeitszeit berechnet wird.

Ruhegehaltfähig sind die vollen Dienstbezüge, auch wenn die Beamtin oder der Beamte altersteilzeitbeschäftigt war.

Sonstige Auswirkungen der Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit im Blockmodell ergeben sich bei Urlaub und Beihilfe keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell können sich Abweichungen bezüglich der Höhe des Urlaubsanspruches je nach Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Zum Beispiel haben Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt haben, einen Anspruch auf weniger Urlaubstage.



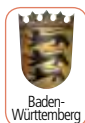
Vor der Antragsstellung auf Altersteilzeit informieren

Machen Sie sich umfassend schlau, bevor Sie den Antrag auf Altersteilzeit stellen. Wenden Sie sich an Ihre Dienststelle oder an einen Ansprechpartner der Personalvertretung. Hier weitere Infos zum Thema im Internet, u.a. Rundschreiben des BMI:

www.beamten-informationen.de/altersteilzeit

Altersteilzeit in den Ländern

Nach der Föderalismusreform 2006 sind inzwischen zahlreiche Landesbeamtengesetze an das Beamtenstatusgesetz vom 5. März 2009 angepasst worden. In diesem Zusammenhang stand auch in etlichen Ländern die Altersteilzeit auf dem Prüfstand. In Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen ist die Regelung zur Altersteilzeit wie im Bund ausgelaufen. In Hamburg war die Regelung zur Altersteilzeit bereits zum 31. Juli 2004 ausgelaufen; im Hamburger Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 ist sie nicht wieder eingeführt worden. In Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein gibt es Folgeregelungen, die hier in Kürze vorgestellt werden sollen.



Baden-Württemberg

Weiterarbeit in Teilzeit jenseits der Altersgrenzen: Freiwillige Weiterarbeit ist in Teilzeit zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit möglich. In diesem Fall setzen sich die Bezüge aus einem Besoldungsanteil, der sich nach dem Umfang der Weiterarbeit bestimmt, und einem Zuschlag, der sich nach dem Umfang der Freistellung und dem erdienten Ruhegehaltssatz bestimmt, zusammen.



Beispiel bei hälftiger Weiterarbeit

50 Prozent Besoldung plus Zuschlag in Höhe von 50 Prozent der erdienten Pension

Die Altersteilzeit für Schwerbehinderte wird zu folgenden Konditionen fortgeführt:

- Verhältnis von Arbeits- und Freistellungsphase: 60 zu 40
- Besoldung: 80 Prozent der Nettobezüge
- Ruhegehaltssatzfähigkeit: 60 Prozent (entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung).



Bayern

Ab 1. Januar 2010 gilt: 60 Prozent der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ab vollendetem 60. Lebensjahr; bei Schwerbehinderung ab dem vollendeten 58. Lebensjahr. Für Lehrer/innen beginnt die Altersteilzeit mit Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.

Altersteilzeit findet nur noch entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Berücksichtigung. Zuschlag und Besoldung dürfen zusammen 80 Prozent statt bislang 83 Prozent der letzten Nettobezüge nicht übersteigen.

Für die Fälle, deren Altersteilzeit nach dem bis 31. Dezember 2009 geltenden Recht bewilligt wurde und die sich am 1. Januar 2011 noch im Beamtenverhältnis befinden, gilt eine Übergangsregelung zur Berücksichtigung der Altersteilzeit im bisherigen Umfang.



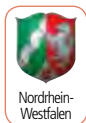
Bremen

Altersteilzeit mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, wenn

- die Beamtinnen und Beamten das 60. Lebensjahr vollendet haben,
- der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war und

■ dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Schwerbehinderung kann Altersteilzeit ab Vollendung des 58. Lebensjahres bewilligt werden. Das Blockmodell ist möglich und gegebenenfalls zwingend (Entscheidung der obersten Dienstbehörde).



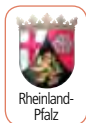
Nordrhein-Westfalen

Altersteilzeit mit der Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 31. Dezember 2012 beginnt.

Die Regelung ist zurzeit allerdings nur im Schulbereich wirksam, da alle anderen Ressorts durch Verordnung ausgenommen sind.

Nordrhein-Westfalen hat die Regelaltersgrenze bereits auf 67 Jahre angehoben, für alte Altersteilzeitfälle gilt aber weiterhin die Regelaltersgrenze von 65.



Rheinland-Pfalz

Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,

■ die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und

■ dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

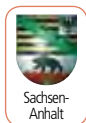
Sowohl das Teilzeit- als auch das Blockmodell sind möglich. Die Landesregierung, der Präsident des Landtages und der Rechnungshof Rheinland-Pfalz können einzelne Verwaltungsbereiche von der Altersteilzeitregelung ausnehmen.

Die Wirkungen der Regelung soll vor dem 31. März 2011 überprüft werden.

Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, deren Antrag sich auf die Zeit bis zum Ablauf von drei Jahren nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken muss, ist möglich, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und
- dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeit- und Blockmodell sind möglich.



Sachsen-Anhalt

Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 50. Lebensjahr vollendet hat,
- der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und
- dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.



Schleswig-Holstein


Teilzeitbeschäftigung mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2013 beginnt und
- zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten (§ 27 BeamStG) ist die herabgesetzte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Das Blockmodell ist möglich. Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung ganz oder für bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen absehen, die Altersteilzeit auf bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen beschränken und abweichend eine höhere Altersgrenze festlegen.

Einstellungsteilzeit (Zwangsteilzeit)

Während der Bund bei der Teilzeit generell an der Freiwilligkeit festgehalten hat, hatten Ende der 1990er Jahre neun Länder aufgrund ihres rahmenrechtlichen Gestaltungsspielraums die so genannte Einstellungsteilzeit (Zwangsteilzeit) eingeführt. Neueinstellungen erfolgten in diesen Ländern seitdem nur noch mit reduziertem Beschäftigungsumfang; es konnte nicht zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gewählt werden. Die Landesgesetze zur Einstellungsteilzeit regelten meist sowohl den Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung als auch die Geltungsdauer der Maßnahmen. Die Einstellungsteilzeit war in der Regel auf bestimmte Laufbahngruppen beschränkt.

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht im März 2000 (Az. 2 C 1/99) die hessische Regelung der Einstellungsteilzeit, die von 1997 bis 1999 praktiziert worden war, für rechtswidrig erklärt hatte, verzichteten zunehmend auch die anderen Länder darauf, die Einstellungsteilzeit weiter anzuwenden. Das Oberverwaltungsgericht Niedersachsen entschied am 13. Dezember 2001, dass auch die Einstellungsteilzeit nach dem Niedersächsischen Beamtengesetz verfassungswidrig sei. Hiernach eingestellte Beamtinnen und Beamte seien von Anfang an als Vollzeitbeschäftigte zu behandeln. Auch die Einstellungsregelungen in Nordrhein-Westfalen, nach denen eine Zwangseinstellungsteilzeit mit mindestens drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit möglich war, halten die Verwaltungsgerichte für unzulässig (OVG NRW, Beschluss vom 14. November 2003, Az. 6 A 3009/02). Nach den Entscheidungen der Gerichte verzichten die meisten Länder darauf, die Regelungen zur Einstellungsteilzeit weiter anzuwenden. Teilzeit ist auf freiwilliger Basis in fast allen Ländern möglich. Eine Übersicht über die Regelungen zur Einstellungsteilzeit finden Sie im Internet unter: www.gew.de  (Arbeit & Recht → Beamte → Arbeitszeit → Publikationen zum Thema).

Erholungsurlaub

Beamtinnen und Beamten steht ein jährlicher Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu. Der Erholungsurlaub dient der Regeneration der Arbeitskraft. Er soll möglichst zusammenhängend genommen werden, kann aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen auch geteilt werden. Erkrankungen während des Urlaubs sind unverzüglich anzuzeigen. Nachgewiesene Arbeitsunfähigkeitstage werden nicht auf die Urlaubsdauer angerechnet.

Falls die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt ist, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. Bei weniger als fünf Arbeitstagen vermindert er sich entsprechend.



Neuregelung für den Erholungsurlaub

Das Bundeskabinett hat die Neuregelung des Urlaubs für Beamte des Bundes beschlossen. Demnach erhalten diese zukünftig 29 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Nach vollendetem 55. Lebensjahr erhöht sich der Urlaub um einen weiteren Arbeitstag (folglich auf dann insgesamt 30 Tage Erholungsurlaub). Die Erholungsurlaubsverordnung ist in Kraft getreten. Für die Kalenderjahre 2011 und 2012 erhalten alle Bundesbeamten 30 Tage Erholungsurlaub. Durch eine Sonderregelung der Verfallsfristen für das Urlaubsjahr 2011 wurde sichergestellt, dass der zusätzlich gewährte Urlaub nicht direkt verfällt, sondern erst mit Ablauf des 31. Dezember 2013. Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach Besoldungsgruppen ist damit komplett entfallen.

Für Beamtinnen und Beamte des Bundes gelten die folgenden urlaubsrechtlichen Vorschriften:

- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- Erholungsurlaub kann erstmals sechs Monate nach Einstellung in den öffentlichen Dienst beansprucht werden (Wartezeit).
- Ausschlaggebend für die Urlaubsdauer sind das Lebensjahr und die Besoldungsgruppe.
- Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. Für die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten kann die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium des Innern eine abweichende Regelung treffen.
- Erholungsurlaub, der aufgrund einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte, wird auf das laufende Urlaubsjahr übertragen. Das Gleiche gilt für Zusatz- oder Erholungsurlaub, den Beamtinnen oder Beamte vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung oder vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht erhalten haben. Auch in diesen Fällen ist der Resturlaub nach dem Ende dieses Urlaubs ohne Besoldung oder dieser Schutzfristen dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen.

Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung

Mit der „Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung“ hat der Verordnungsgeber Bundesbeamtinnen und -beamten die Möglichkeit eingeräumt, auf Antrag den vier Wochen übersteigenden Urlaubsumfang anzusparen (die Regelung gilt auch für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost sowie der Deutschen Bahn AG). Allerdings kann diese Regelung nur von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen werden, denen die Personensorge für ein Kind unter zwölf Jahren zusteht. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des Antrags müssen dienstliche Belange berücksichtigt werden. Der angesparte Urlaub verfällt, wenn er nicht spätestens im zwölften Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes angetreten wird.

Zusatzurlaub für Schichtdienst

Beamtinnen und Beamte, die ständig nach einem Schichtplan arbeiten, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten

- bei ununterbrochenem Fortgang der Arbeit während der ganzen Woche und eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende für maximal 48 Stunden vorsieht, und dabei
- nach dem Dienstplan im Jahresdurchschnitt in je fünf Wochen mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht leisten,

erhalten einen Zusatzurlaub nach folgender Übersicht:

in der Fünftagewoche an mind.	in der Sechstagewoche an mind.	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	4 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	5 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	6 Arbeitstage

Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder in häufig unregelmäßigem Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 110 Nachtarbeitsstunden: 1 Arbeitstag,
- 220 Nachtarbeitsstunden: 2 Arbeitstage,
- 330 Nachtarbeitsstunden: 3 Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden: 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Werden auch diese Voraussetzungen nicht erfüllt, werden bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 150 Nachtarbeitsstunden: 1 Arbeitstag,
- 300 Nachtarbeitsstunden: 2 Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden: 3 Arbeitstage,

Arbeitszeit und Urlaub

- 600 Nachtarbeitsstunden: 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr gewährt.

Für Teilzeitkräfte gelten die gleichen Voraussetzungen. Die geforderten Arbeiten in der Nachtschicht oder die geforderten Nachtdienststunden werden allerdings im Verhältnis ermäßigte zu regelmäßige Arbeitszeit gekürzt. Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

Nachtdienst ist der Dienst zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost gibt es den Begriff der „Nachtschicht“ (Beginn oder Ende einer Schicht während des Zeitraums von 24.00 Uhr bis 4.00 Uhr).

Sonderurlaub

Für Beamtinnen und Beamte gelten gemäß § 12 der Sonderurlaubsverordnung besondere Regelungen. Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamtinnen und Beamte in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge vom Dienst freigestellt werden:

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin:
1 Arbeitstag
- Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils:
2 Arbeitstage
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort:
1 Arbeitstag
- 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum:
1 Arbeitstag
- schwere Erkrankung
 - a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt:
1 Arbeitstag im Urlaubsjahr*
 - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder eines behinderten oder auf Hilfe angewiesenen Kindes:
für jedes Kind bis zu 4 Arbeitstage im Urlaubsjahr*
 - c) der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin/des Beamten, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist:
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*.

* Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Punkte a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beamten/der Beamtin zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren können Bundesbeamtinnen und -beamte auch mehr als vier Tage Sonderurlaub erhalten, wenn ihre Bezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreiten. Die Dauer orientiert sich am Freistellungsumfang nach § 45 SGB V für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Da diese allerdings während der Freistellung nur Krankengeld erhalten, Beamtinnen und Beamte hingegen ihre vollen Bezüge, werden die Freistellungstage entsprechend gemindert.

Neben diesen im persönlichen Bereich liegenden Gründen kann Beamtinnen und Beamten darüber hinaus unter weiteren Voraussetzungen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden

- für die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind,
- Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit, wenn gesetzliche Verpflichtung besteht
- für Familienheimfahrten.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge u. a. auch gewährt werden für

- die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung,
- gewerkschaftliche Zwecke,
- die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zur Jugendgruppenleitung dienen und von Jugendwohlfahrtsbehörden oder amtlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt werden,
- aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den Vorbereitungskämpfen

Dritte Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV)



Mit dieser Änderung hat der Bund die SUrlV (am 21.03.2023 Nr. 80) geändert und damit ermöglicht, unter Fortzahlung der Besoldung, Kinder und pflegebedürftige Angehörige in Fällen der Akutpflege zu betreuen.

https://www.rund-ums-geld-im-oeffentlichen-dienst.de/arbeitszeit_und_urlaub/sonderurlaub

Familienbedingte Beurlaubung

Die familienbedingte Beurlaubung ist aus denselben Gründen geschaffen worden wie die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung. Demgemäß gelten auch dieselben Voraussetzungen.

Beamtinnen und Beamte sowie Anwarter/innen mit Anspruch auf Besoldung können sich beurlauben lassen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG). Ein vergleichbarer Beurlaubungsanspruch ergibt sich auch aus § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz.

Dieser Beurlaubungsanspruch gilt so lange, wie die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Die familienbedingte Beurlaubung ist dabei grundsätzlich für die bewilligte Dauer bindend.

Anders als bei der familienbedingten Teilzeit gibt es jedoch eine Höchstdauer für die familienbedingte Beurlaubung. Diese beträgt 15 Jahre. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung wegen eines Überhangs an Bewerbern und die einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Alle drei Arbeitszeitmodelle dürfen auch zusammen 15 Jahre nicht überschreiten. Die Elternzeit wird nicht angerechnet.

Beurlaubung ohne Besoldung

Die Beurlaubung ohne Besoldung fasst verschiedene Tatbestände mit vorwiegend arbeitsmarktpolitischer Zielsetzung zusammen. Sie dient in Bereichen mit Bewerberüberhang der Einstellung von Arbeitsuchenden für die beurlaubte Person oder in Bereichen mit einem Stellenüberhang dem Stellenabbau.

Beamte und Beamtenanwärter mit Anspruch auf Besoldung, die in einem Bereich mit einem außergewöhnlichen Bewerberüberhang tätig sind, können sich bis zu sechs Jahre (§ 95 Abs. 1 Nr. 1 BBG) oder für einen Zeitraum, der sich bis zum Ruhestand erstrecken muss (§ 95 Abs. 1 Nr. 2 BBG), beurlauben lassen. In Stellenabbaubereichen ist neben dem Antragserfordernis nur die Höchstdauer der Beurlaubung von 15 Jahren zu beachten (§ 95 Abs. 2 und 4 BBG).



Beispiel:

Ein Beamter, der nach drei Jahren Elternzeit vier Jahre in Teilzeit mit weniger als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet hat, kann sich noch elf Jahre aus familienbedingten Gründen beurlauben lassen.

Besonders bei langjährigen Beurlaubungen muss der berufliche Wiedereinstieg vorbereitet werden. Zwar ist es in erster Linie Aufgabe der Beamtinnen und Beamten, den Kontakt zur Dienstbehörde zu halten, allerdings hat die Dienststelle die Wiederaufnahme des Dienstes durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Dazu gehören zum Beispiel das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmöglichkeiten und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen schon während der Beurlaubung.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist unabhängig vom Lebensalter möglich. Die Entscheidung liegt im Ermessen des Dienstherrn.

Die Beurlaubung erfolgt grundsätzlich für die bewilligte Dauer und ist in allen Fällen des § 95 BBG höchstens für einen Zeitraum von 15 Jahren möglich. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten der familienbedingten Beurlaubung und die der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Elternzeit wird nicht angerechnet.

Dienstrechtliche Auswirkungen auf die Beurlaubung von Beamten

Das Beamtenverhältnis sieht eine Reihe von Möglichkeiten vor, einen Antrag auf Beurlaubung zu stellen. Grundsätzlich bleiben für einen Beamten – mit Ausnahme der Dienstleistungspflicht – auch im Falle einer Beurlaubung, alle Rechte und Pflichten weiter bestehen. Demnach können Pflichtverletzungen während der Beurlaubung unter den gesetzlichen Voraussetzungen disziplinarisch verfolgt werden können.

Da das statusrechtliche und das abstrakt-funktionelle Amt auch für beurlaubte Beamten fortbesteht, bleibt die bisherige Beschäftigungsbehörde bestehen.

Besoldung

Da Während der „Beurlaubung ohne Bezüge“ kein Besoldungsanspruch besteht, wird der Aufstieg in den Erfahrungsstufen durch die Zeiten der Beurlaubung unterbrochen.



DA IST MEHR FÜR SIE DRIN!

DIE URLAUBSVIELFALT DES ERHOLUNGSWERKS

GÜNSTIGE ANGEBOTE

Mit dem ErholungsWerk bekommen Sie immer den bestmöglichen Preis – fair und ohne versteckte Zusatzkosten. Außerdem gibt es zusätzlich unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zur **finanziellen Unterstützung** durch Ihren **Arbeitgeber**, den **ver.di Sozialverein** und das **Betreuungswerk!**

IHR SPEZIELLER URLAUBSPARTNER – DAS ERHOLUNGSWERK

Wir haben ein größeres Urlaubsangebot, als Sie denken. Lassen Sie sich überraschen und werfen Sie einen Blick in unseren aktuellen Urlaubskatalog oder schauen Sie unter **www.ErholungsWerk.de** vorbei.

UNSERE EIGENEN FERIEANLAGEN – IMMER EINE REISE WERT

Ganz besondere und vielfältige Urlaube können Sie auch in den EW-eigenen Ferienanlagen

erleben. Dabei ist für jeden etwas dabei: Ob im Norden die abwechslungsreichen Küsten an Nord- oder Ostsee, die spannende Mitte Deutschlands oder die interessanten Landschaften im Süden.

MEHR INFOS GIBT ES UNTER:

Urlaubstelefon:

0711 9744 12825 oder

Sie wollen per Mausclick
ins Urlaubsparadies, unter
www.ErholungsWerk.de



ErholungsWerk Post Postbank Telekom e.V.
Nauheimer Str. 98 · 70372 Stuttgart · Tel.: 0711 9744 12825
Urlaub@ErholungsWerk.de · www.ErholungsWerk.de

ErholungsWerk

Post Postbank Telekom e.V.

Arbeitszeit und Urlaub

Eine Ausnahme hiervon bilden Zeiten der Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind sowie Zeiten der Pflege von Angehörigen im Umfang von ebenfalls jeweils bis zu drei Jahren.

Versorgung und Beurlaubung

Wie die Teilzeitbeschäftigung wirkt sich auch die Beurlaubung auf die Versorgung aus. Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig.

Es gibt allerdings eine Ausnahme:

Die Beurlaubung kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden wird, dass der Urlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und grundsätzlich ein Versorgungszuschlag gezahlt wird. Die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit wird regelmäßig bis zum Beginn der Beurlaubung zusammen mit einem sogenannten Gewährleistungsbescheid getroffen.

Für die Zuschläge zum Ruhegehalt und zur Mindestversorgung bei Beurlaubung gelten die Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung entsprechend.

Beihilfe während der Beurlaubung

Grundsätzlich knüpft der Beihilfeanspruch an den Anspruch auf Besoldung an.

Ausnahmsweise wird trotz einer Beurlaubung ohne Besoldung Beihilfe gewährt, wenn dies die Beurlaubungsvorschriften ausdrücklich vorsehen. Beamte in Elternzeit haben Anspruch auf Beihilfe. Zum Ausgleich für die beitragsfreie Versicherung der Arbeitnehmer/innen in der gesetzlichen Krankenversicherung während der Elternzeit werden ihnen für diesen Zeitraum die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet.

Die Besoldung darf vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben. Bei gemeinsamer Elternzeit steht die Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll. Bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8 werden außerdem auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung für einen die Beihilfe ergänzenden Tarif in der privaten Krankenversicherung oder die Beiträge zu einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung in voller Höhe erstattet.

Bei Beurlaubungen aus familienbedingten Gründen besteht Anspruch auf Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfenvorschriften. Dies gilt nicht für Beurlaubte, die bereits als Angehörige bei der Beihilfe berücksichtigt werden oder Anspruch auf Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung haben.

Erholungsurlaub und Beurlaubung von Beamten

Für jeden vollen Kalendermonat einer Beurlaubung wird der Anspruch auf Erholungsurlaub um ein Zwölftel gekürzt.

Laufbahnrechtliche Wirkungen bei Beurlaubung

Grundsätzlich verlängert sich die Probezeit um die Zeit einer Beurlaubung ohne Besoldung. Von diesem Grundsatz gibt es aber einige Ausnahmen. Insbesondere Elternzeit

wirkt sich nicht verlängernd auf die Probezeit aus. Vor der Lebenszeiternennung ist aber die Mindestprobezeit von einem Jahr zu absolvieren. Zudem gibt es eine Ausnahme für Beurlaubungen, die dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienen. Dafür müssen die Voraussetzungen bei Gewährung des Urlaubs festgestellt worden sein.

In den Fällen von Elternzeit, Beurlaubungen für eine internationale Verwendung nach § 9 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung und bei Beurlaubungen zur Ausübung einer gleichwertigen Tätigkeit bei Fraktionen des Deutschen Bundestages, der Landtage oder des Europäischen Parlaments gilt Folgendes bei Auswahlentscheidungen für Beförderungen, sofern keine aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorliegen. In der Regel sind die dienstlichen Beurteilungen fiktiv fortzuschreiben. Dadurch soll eine bessere Einbeziehung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten in die berufliche Fortentwicklung gewährleistet werden.

Nebentätigkeiten während der Beurlaubung

Für Zeiten der Beurlaubung gelten die Regelungen des Nebentätigkeitsrechts uneingeschränkt. Danach unterliegt eine entgeltliche Tätigkeit grundsätzlich der Genehmigungspflicht und darf einen Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Noch stärkere Beschränkungen bestehen bei einer Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen. Wie bei der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung dürfen die Nebentätigkeiten bei der familienbedingten Beurlaubung dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Bei der Beurlaubung ohne Besoldung (§ 95 BBG) müssen sich Beamtinnen und Beamte verpflichten, auf genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten zu verzichten und genehmigungsfreie Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem sie auch einem Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind.

Wird diese Pflicht schuldhaft verletzt, führt dies regelmäßig zu einem Widerruf der Beurlaubung. Während der Elternzeit darf grundsätzlich auch eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Die Tätigkeit muss mit dem Beamtenverhältnis vereinbar sein. Der Dienstherr kann die Nebentätigkeitsgenehmigung versagen, wenn eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen aufgrund von Interessenkonflikten zu befürchten ist.

Vorzeitige Beendigung der Beurlaubung

Wird bei einer familienbedingten Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in den Dienst angestrebt, kann dies von der Dienstbehörde zugelassen werden, wenn die Fortsetzung des Urlaubs aufgrund einer veränderten Lebenssituation nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich die Pflegesituation für einen kranken Angehörigen geändert hat und er nicht mehr wie bisher zu Hause gepflegt wird. Die Dienstbehörde kann die Dauer der familienbedingten Beurlaubung nur aus zwingenden dienstlichen Belangen beschränken.

Eine vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub ist bei der Beurlaubung ohne Besoldung (§ 95 BBG) unter denselben Voraussetzungen möglich wie bei der familienbedingten Beurlaubung. Unterschiede gibt es jedoch bei der Begrenzung des Urlaubs durch die Dienstbehörde. Ein Widerruf des bewilligten Urlaubs ist für solche Fälle im Bundesbeamtengesetz nicht ausdrücklich vorgesehen und nur in den engen Grenzen des allgemeinen Verwaltungsrechts möglich. Sie bleibt damit eine Ausnahme im Einzelfall.

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich. Eine Beendigung der Elternzeit auf einseitigen Wunsch des Dienstherrn ist nicht vorgesehen. Ein Elternteil kann die Verlängerung seiner Elternzeit verlangen, wenn zunächst ein Wechsel der Inanspruchnahme zwischen beiden Elternteilen vorgesehen war, dieser Wechsel später jedoch aus einem wichtigen Grund nicht stattfinden kann.

Benachteiligungsverbot bei Beurlaubung

Elternzeit darf sich nicht negativ auf die Einstellung und das berufliche Fortkommen bei der Teilzeitbeschäftigung auswirken (§ 25 Satz 1 BBG, § 15 Bundesgleichstellungsgesetz). Das gilt grundsätzlich auch bei der familienbedingten Beurlaubung. Wie bei der Teilzeitbeschäftigung ist die unterschiedliche Behandlung von Beurlaubten aus familienbedingten Gründen ausnahmsweise aus zwingenden sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ein solcher Grund liegt beispielsweise in der zeitnahen Besetzung einer Stelle. Die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die oder der eine familienbedingte Beurlaubung anstrebt und deshalb den Dienst nicht alsbald antreten kann, kann aus diesem Grund abgelehnt werden.

Elternzeit für Beamtinnen und Beamte

Der Anspruch auf Elternzeit ist für Beamtinnen und Beamte in der Verordnung über den „Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes“ geregelt. Die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) wurde am 12.02.2009 ausgefertigt und wurde zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 15. Februar 2021 (BGBl. I S. 239) geändert.

Jedes Elternteil hat ab Geburt eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf Elternzeit. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zu einem späteren Zeitpunkt bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Bei Kindern, die vor dem 1. Juli 2015 geboren wurden, kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten übertragen werden. Erforderlich ist ein rechtzeitiger Antrag, der eine Erklärung über die Aufteilung der Zeiträume enthalten muss.

Eltern können ihre Elternzeit auch gemeinsam nehmen.

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden in der Woche möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beihilfe und Versorgung in der Elternzeit


Beamtinnen und Beamte, die sich in der Elternzeit befinden, sind weiterhin beihilferechtigt. Für sie besteht jedoch während der Elternzeit nicht die Möglichkeit der beitragsfreien Familienversicherung der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer der Elternzeit monatlich 31 Euro für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erstattet bekommen. Darüber hinaus können Beamtinnen und Beamte in den unteren Besoldungsgruppen auch eine Erstattung bis zur vollen Höhe der Krankenversicherungsbeiträge beantragen.

Zu den versorgungsrechtlichen Auswirkungen - insbesondere zu konkreten Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigungen – wird empfohlen, die zuständige Pensionsregelungsbehörde einzubinden. Maßgebend sind die persönlichen Verhältnisse. Diese können nur anhand des jeweiligen Einzelfalls bewertet werden.

Reise- und Umzugskostenrecht

Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst

Reisekostenrecht des Bundes

Das Reisekostenrecht ist in Bund und Ländern nicht einheitlich geregelt. Dieses Kapitel orientiert sich an den Regelungen des Bundes und des Bundesreisekostengesetzes (BRKG). Die Neufassung des BRKG von 2005 sollte vor allem der Verwaltungsvereinfachung dienen. Die Novellierung des BRKG sollte aber zugleich „Vorbild“ für die Länder sein. Die wichtigsten materiellen Regelungen finden Sie hier oder unter der Website [**www.reisekostenrecht.de**](http://www.reisekostenrecht.de) .

■ Allgemeines (§ 2 BRKG)

Dienstreisen dienen der Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Der Begriff des Dienstganges ist weggefallen. Künftig ist auch die Erledigung von Dienstgeschäften am Dienstort oder Wohnort eine Dienstreise. Dienstreisen sind grundsätzlich vor Antritt schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn das Dienstgeschäft nicht auf andere, kostengünstigere Weise (schriftlich, telefonisch, Videokonferenz) erledigt werden kann. Bei der Planung und Durchführung der Dienstreise ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Gleichzeitig ist aber auch dem Grundsatz der Fürsorge (z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen) Rechnung zu tragen. Dies kann Auswirkungen auf Beginn und Ende der Dienstreise, aber auch auf die Festlegung des Beförderungsmittels haben.

■ Reisekostenvergütung (§ 3 BRKG)

Die Reisekostenvergütung wird nach Beendigung der Dienstreise auf Antrag gewährt (schriftlich oder elektronisch). Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten (bisher ein Jahr) zu stellen. Diese Ausschlussfrist beginnt am Tag nach Beendigung der Dienstreise. Dienstreisen sollten grundsätzlich nicht vor 6:00 Uhr beginnen und nicht nach 24:00 Uhr enden. Dienstliche Gründe, z. B. die Nutzung zweckmäßigerer Verkehrsmittel, können einen früheren Beginn und/oder ein späteres Ende rechtfertigen. Grundsätzlich wird künftig bei der Abrechnung auf die Vorlage von zahlungsbegründenden Unterlagen (Kostenbelegen) verzichtet. Allerdings müssen die Dienstreisenden diese Unterlagen mindestens sechs Monate ab Antragstellung aufbewahren. Die Abrechnungsstellen können die Vorlage der maßgeblichen Kostenbelege verlangen.

■ Fahrt- und Flugkostenerstattung (§ 4 BRKG)

Kosten, die für Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln entstanden sind, werden unabhängig von der Besoldungs-/Vergütungsgruppe bis zur Höhe der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Bei Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden Dauer werden die entstandenen Fahrtkosten der nächsthöheren Klasse – 1. Klasse – erstattet. Fahrzeiten für Zu- und Abgänge am Wohn-, Dienst- oder Geschäftsort mit Bus, Straßen-, U- und S-Bahn bleiben bei der Berechnung der „Zwei-Stunden-Dauer“ unberücksichtigt. Beamten und Auszubildenden werden bei Dienstreisen, unabhängig von der Fahrdauer, nur die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Flugkosten werden erstattet, wenn das Flugzeug aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen benutzt wird. Bei der

Wirtschaftlichkeit der Reisekostenvergütung ist auch ein möglicher Arbeitszeitgewinn zu berücksichtigen.

■ **Wegstreckenentschädigung (§ 5 BRKG)**

Für Strecken, die mit einem Kraftfahrzeug (unabhängig von Art und Hubraum des Fahrzeuges) zurückgelegt werden, wird eine pauschale Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,20 Euro pro Kilometer, begrenzt auf einen Höchstbetrag von 130,00 Euro für die gesamte Dienstreise, gewährt (sog. kleine Wegstreckenentschädigung). Mit dieser Entschädigung sind auch die Kosten für die Mitnahme weiterer Dienstreisender sowie die Mitnahme von dienstlichem und persönlichem Gepäck abgegolten. Darüber hinaus können aber Parkgebühren bis zu 5 Euro pro Tag erstattet werden. Höhere Parkgebühren können nur in begründeten Ausnahmefällen erstattet werden. Wegstreckenentschädigung wird nicht gewährt, wenn unentgeltlich zur Verfügung gestellte Beförderungsmittel genutzt werden können.

Liegt für die Nutzung eines Kraftfahrzeuges ein erhebliches dienstliches Interesse vor, beträgt die Wegstreckenentschädigung 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer (sog. große Wegstreckenentschädigung). Von einem solchen Interesse ist grundsätzlich nur auszugehen, wenn das Dienstgeschäft sonst nicht durchgeführt werden kann oder die Nutzung eines Kraftfahrzeuges nach Sinn und Zweck des Dienstgeschäftes notwendig ist. Eine Begrenzung der Erstattungshöhe ist hier nicht gegeben. Auch mit dieser Wegstreckenentschädigung sind die Kosten für die Mitnahme weiterer Dienstreisender vollständig abgegolten.

Die große Wegstreckenentschädigung ersetzt zunächst die bisherige Regelung für privateigene Kraftfahrzeuge, die im überwiegenden dienstlichen Interesse“ angeschafft worden sind. Steht ein Dienst-Kfz zur Verfügung oder ist die Nutzung eines Mietwagens sachgerechter, ist die Gewährung der großen Wegstreckenentschädigung ausgeschlossen. Nur bei einer Anerkennung des erheblichen dienstlichen Interesses besteht im Schadensfalle Anspruch auf Sachschadensersatz nach den jeweils hierfür geltenden Bestimmungen. Hieraus folgt, dass für diese Anerkennung ist ein strenger Maßstab anzulegen ist.

■ **Tagegeld (§ 6 BRKG)**

Als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung erhalten Dienstreisende ein Tagegeld: ab acht Std. Abwesenheit 6 Euro, ab 14 Std. 12 Euro und bei 24 Std. 24 Euro. Seit 01.01.2020 betragen diese Sätze 14 bzw. 28 Euro. Maßgeblich für die Höhe des Tagegeldes ist die Dauer der Abwesenheit während eines Kalendertages von der Wohnung und/oder der Dienststätte. Bei eintägigen Dienstreisen wird bei einer Abwesenheit von mehr als acht Std. ein Tagegeld in Höhe von 14 Euro festgesetzt. Für eine Dienstreise über Nacht ohne Übernachtung (z.B. nächtliche Dienstgeschäfte an zwei Kalendertagen) wird bei einer Abwesenheit von insgesamt mehr als acht Stunden ein Tagegeld in Höhe von insgesamt 14 Euro gewährt. Das Tagegeld wird für den Kalendertag gewährt, auf den der überwiegende Teil der Abwesenheit entfällt. Bei mehrtägigen Dienstreisen werden für die Kalendertage mit einer 24-stündigen Abwesenheit ab 01.01.2020 28 Euro gewährt. Für den An- und Abreisetag wird jeweils ein Tagegeld in Höhe von 14 Euro (seit 01.01.2020) festgesetzt, wenn eine Übernachtung nicht in einer eigenen Wohnung erfolgt. An Kalendertagen, an denen sowohl die Rückreise nach einer mehrtägigen Dienstreise als auch die Anreise zu einer weiteren mehrtägigen Dienstreise erfolgt, kann ebenfalls insgesamt nur

ein Tagegeld von 14 Euro festgesetzt werden. Wird vom Amt wegen unentgeltliche Verpflegung gewährt oder sind die Kosten für Verpflegung bereits in den erstattungsfähigen Fahrt-, Übernachtungs- oder Nebenkosten enthalten, werden vom zustehenden Tagegeld für das Frühstück 20 Prozent (5,60 Euro), für das Mittagessen 40 Prozent (11,20 Euro) und für das Abendessen 40 Prozent (11,20 Euro) des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag einbehalten.

■ Übernachtungsgeld (§ 7 BRKG)

Übernachtungsgeld wird für notwendige Übernachtungen gewährt. Für notwendige Übernachtungen werden pauschal 20,00 Euro erstattet. Höhere Übernachtungskosten (z.B. bei Hotelunterbringung) werden erstattet, soweit sie notwendig sind. Ein Nachweis der Notwendigkeit kann entfallen, wenn die Übernachtungskosten den Betrag von 70,00 Euro (seit 01.05.2019) nicht überschreiten, die Unterkunft von der Reisedienststelle oder vom Dienstreisenden aus einem von der Reisedienststelle herausgegebenem Hotelverzeichnis gebucht wurde.

■ Auslagererstattung bei längerem Aufenthalt (§ 8 BRKG)

Der Gesetzgeber unterstellt bei längerem Aufenthalt am selben Geschäftsort durch eine bessere Kenntnis der örtlichen Situation geringere Auslagen für Verpflegung. Auch kann durch die Art der Unterbringung, z.B. Anmietung eines Appartements, von einer, wenn auch eingeschränkten, eigenen und damit preiswerten Zubereitung von Mahlzeiten ausgegangen werden. Das Tagegeld wird daher ab dem 15. Tag des Aufenthalts auf fünfzig vom Hundert der Regelabfindung, 12,00 Euro, ermäßigt (ab 01.01.2020 14 Euro). Diese Ermäßigung gilt nur für volle Kalendertage des Aufenthalts an demselben auswärtigen Geschäftsort.

■ Erstattung sonstiger Kosten (§ 10 BRKG)

Sonstige Kosten sind Auslagen, die mit der Erledigung des Dienstgeschäftes in unmittelbarem Zusammenhang stehen und die notwendig sind, um das Dienstgeschäft überhaupt auszuführen. Dies können z. B. Eintrittsgelder, Telekommunikationskosten oder bei Auslandsdienstreisen auch das Auslandseinsatzentgelt für den Kreditkarteneinsatz und Kosten erforderlicher Impfungen sein. Die Notwendigkeit der Ausgabe ist im Einzelnen zu begründen.


■ Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen (§ 13 BRKG)

Werden Dienstreisen mit privaten Reisen verbunden, bemisst sich die Reisekostenvergütung so, als ob nur die Dienstreise durchgeführt worden wäre. Beträgt der private Anteil an der Reise mehr als fünf Arbeitstage, werden nur die zusätzlich für die Erledigung des Dienstgeschäftes entstehenden Kosten berücksichtigt. Wenn das Dienstgeschäft während eines Urlaubs, oder auf der Hin-/Rückreise zum/vom Urlaub zu erledigen ist, werden ebenfalls nur die zusätzlich entstehenden Reisekosten erstattet.

■ Reisekostenvergütung für Auslandsdienstreisen (§ 14 BRKG)

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Gewährung von Reisekostenvergütung nach der Auslandsreisekostenverordnung, soweit dort nicht abweichende Regelungen aufgrund der besonderen Verhältnisse bei Auslandsdienstreisen getroffen sind.

Umzugskostenrecht des Bundes

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



Die Umzugskostenvergütung umfasst:

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

Beförderungsauslagen

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

Reisekosten

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

Mietentschädigung

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

Andere Auslagen

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

Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen

Verheirateten und ihnen Gleichgestellten (§ 10 Absatz 2 BUKG) wird eine Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen gewährt. Sie ist gestaffelt und beträgt

- B 3 und höher, C 4, R 3 bis 10..... 28,6 Prozent
- B 1 und B 2, A 13 bis A 16, C 1 bis C 3 sowie R 1 und R 2..... 24,1 Prozent
- A 9 bis A 12 21,4 Prozent
- A 1 bis A 8 20,2 Prozent

vom Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13. Ledige erhalten die Hälfte.

Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

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

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

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

- für die ersten 14 Tage nach der Dienstantrittsreise die gleiche Vergütung wie bei Dienstreisen (Trennungsreisegeld)
- anschließend Trennungstage- und -übernachtungsgeld.

Unzumutbar ist die tägliche Rückkehr, wenn die Pendelzeit bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel länger als drei Stunden beträgt.

Trennungstagegeld (§ 3 Absatz 3 TGV)

Als Trennungstagegeld wird ein Betrag in Höhe der Summe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Im Kalenderjahr 2025 werden gewährt:

- für ein Frühstück 2,30 Euro
- für ein Mittag- oder Abendessen je 4,40 Euro.

Der Berechtigte, der einen getrennten Haushalt führt, erhält als Trennungstagegeld 150 Prozent dieses Betrages. Erhält der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung, ist das Trennungstagegeld für jede bereitgestellte Mahlzeit um den maßgebenden Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu kürzen. Das gleiche gilt, wenn Verpflegung von dritter Seite bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- und Nebenkosten enthalten ist oder wenn der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt.

Trennungsübernachtungsgeld (§ 3 Absatz 4 TGV)

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

Beamtenversorgungsrecht

Allgemeines zur Beamtenversorgung

Als Teil des Rechtes des öffentlichen Dienstes ist die Beamtenversorgung nach dem Grundgesetz „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamten-tums zu regeln und fortzuentwickeln“ (Artikel 33 Absatz 5 GG). Die Konkretisierung der hergebrachten Grundsätze und die Festlegung der Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten unterliegen dem Gesetzesvorbehalt und werden durch die Gesamtheit der gesetzlichen Regelungen des Beamtenrechts umgesetzt.



Beamtenversorgung ist ein eigenständiges System

Die Alterssicherung von Beamten, Richter und Berufssoldaten ist durch die Beamtenversorgung als eigenständiges System sozialer Sicherung gewährleistet.

Als Spezialgebiet dieses Beamtenrechts beinhalten die Gesetze der Beamtenversorgung alle Regelungen zur finanziellen und sozialen Absicherung des Beamten und seiner Familie bei Tod (Witwen/Witwer, eingetragene Lebenspartner, Waisen als Hinterbliebene), bei Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit oder Erreichen der jeweiligen Altersgrenze. Die Absicherung dieser Risiken wird damit für Beamtinnen und Beamte nicht vom Sozialrecht und den Sozialgesetzbüchern geregelt, sondern ausschließlich und umfassend durch das rechtlich und funktional eigenständig ausgestaltete Beamtenversorgungsrecht. Das Beamtenversorgungsrecht unterscheidet sich tatsächlich, in den Grundlagen und Strukturen sowie Berechnungsmethoden deutlich von der gesetzlichen Rentenversicherung – aber auch von dem Recht der berufsständischen Alterssicherungssysteme. Die Eigenständigkeit der Beamtenversorgung ist durch das Grundgesetz und der damit verbundenen Erfüllung hoheitlicher Aufgaben geschützt. Das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis und die besondere Rechte- und Pflichtenstellung zwischen Dienstherr und Beamten kennzeichnet dies.

Die Gesamtheit der spezifischen Regelungen über

- die Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten mit oder vor Erreichen der Altersgrenze, bzw. bei Dienstunfähigkeit
- die Versorgung der Hinterbliebenen im Todesfall
- die Gewährleistung der Fürsorge bei Dienstunfällen
- das Hinzutreten von Einkünften oder das Zusammentreffen mehrerer Bezüge
- das Verfahren, Mitteilungs- und Anzeigepflichten
- die Auswirkung der Ehescheidung auf die Alterssicherung
- die Besonderheiten bei politischen Beamten oder Wahlbeamten
- die Unterhaltsbeiträge für nicht versorgungsberechtigte Personen
- die Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen
- die Bezüge bei Verschollenheit etc.

werden im Bund und Ländern (inkl. Kommunen) im Bundes- bzw den Landesbeamtenversorgungsgesetzen geregelt. Bundeseinheitlich war vor September 2006 die Beamtenversorgung im Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern – Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) – enthalten, welches als Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates erlassen worden war und überall in der Bundesrepublik Deutschland gleichmäßig zur Anwendung kam.


Die Beamtenversorgung und der Geltungsbereich des BeamtVG

In der Geburtsstunde des BeamtVG war die Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen einheitlich geregelt. In der Folge gab es 1971 eine Verfassungsänderung (BGBl. I S. 206), mit der die einheitliche Regelungskompetenz für die Versorgung durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates geschaffen worden ist, um einer Zersplitterung des Versorgungsrechts entgegenzuwirken und um ein insgesamt ausgewogenes, transparentes und nachvollziehbares System zu schaffen.

Geltungsbereich des BeamtVG nach der Föderalismusreform 2006


Bundestag und Bundesrat haben mit der Föderalismusreform die größte Grundgesetzänderung für das Beamtenrecht seit 1949 beschlossen. Die Neuregelung ist am 31.08.2006 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 2034 ff.) veröffentlicht worden und am 01.09.2006 in Kraft getreten. Durch diese Grundgesetzänderung hat der Bund nicht mehr das Recht, die Versorgung der Beamten bundeseinheitlich zu regeln. Somit haben der Bund und die Länder die jeweilige Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs-, Laufbahn- und Beamtenversorgungsrecht. Der Bund und jedes Land können damit die Versorgung „ihrer“ Beamten autonom regeln, soweit nicht die in Art. 33 GG geschützten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums – und hier im Besonderen der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation im Ruhestand – verletzt werden.

Das Grundgesetz bestimmt bei Verfassungsänderungen, die die Gesetzgebungskompetenz für das Bundesrecht betreffen, dass das als Bundesrecht erlassene Recht – also das BeamtVG (alt) – fortgilt, solange und soweit es nicht durch Neurecht – z.B. durch ein neues Versorgungsgesetz für Bundesbeamte oder Versorgungsgesetze der jeweiligen Länder für Landes- und Kommunalbeamte – ersetzt wird.

In der Praxis bedeutet dies, dass das bisherige BeamtVG in der Fassung von Ende August 2006 „eingefroren“ wurde – also in seinem Inhalt nicht mehr veränderlich ist. Diesen Gesetzestext halten wir unter www.beamtenversorgungsrecht.de  bereit.

Beamtenversorgungsrecht im Bund

Der Bund hatte – wie bereits erwähnt – im Januar 2007 ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vorgelegt, das eine teilweise Neuregelung des BeamtVG beinhaltete, beispielsweise zur Berücksichtigung des „Nachhaltigkeitsgedankens“ in der Bundesbeamtenversorgung.

Das DNeuG (Gesetz zur Neuregelung und Modernisierung des Bundesdienstrechts vom 5.2.2009, BGBl. I S. 160 ff.) trat für die Bundesbeamten zum 1. Juli 2009 mit einer Neubekanntmachung und Änderungen des BeamtVG – neu – in Kraft. Das BeamtVG des Bundes gilt auch für die Beamtinnen und Beamten der privatisierten Postnachfolgeunternehmen und die Beamten der Deutschen Bahn. Die derzeitige Fassung des „Beamtenversorgungsgesetzes für die Beamten und Richter des Bundes“ finden Sie unter www.beamtenversorgungsrecht.de .

Eigene Beamtenversorgungsgesetze der Länder

Bis zum Jahr 2019 haben mittlerweile nahezu alle Länder ihre neue Kompetenz umfas-


send genutzt und formell eigenständige – neue Landesbeamtenversorgungsgesetze – geschaffen. Vereinzelt wurde dabei das alte (eingefrorene) Beamtenversorgungsgesetz des Bundes lediglich inhaltsgleich oder in Gestalt einer Überleitungsfassung in Landesrecht überführt, um sodann landesspezifische Sonderheiten/Abweichungen oder Dynamisierungen vorzunehmen zu können.

Zahl der Versorgungsempfänger steigt

Zum 01.01.2023 gab es 1.773.200 Versorgungsempfänger, davon sind 1.394 Mio. Ruhestandsbeamte, die ein durchschnittliches Ruhegehalt in Höhe von brutto 3.240 Euro erhalten (Vorjahr 3.170 Euro). Beim Bund sank die Zahl der Pensionäre gegenüber dem Vorjahr um 1,0 Prozent, im Landesbereich stieg deren Zahl um 1,8 Prozent, im kommunalen Bereich um 3,1 Prozent. Der Schuldienst im Landesbereich bildet mit 461 600 Personen und einem Anteil von 33,1 Prozent aller Pensionäre die größte Gruppe der Ruhegehaltsempfänger. Ehemalige Beamte der Bundesbahn und Post/Telekom stellen mit 284 100 Personen und einem Anteil von 20,4 Prozent die zweitgrößte Gruppe. Die übrigen Pensionäre verteilen sich auf den restlichen Bundes- (10,6 %) und Landesbereich (26,6 %) sowie auf den kommunalen Bereich (7,8 %) und die Sozialversicherung (1,6 %)

Gesetze zur Beamtenversorgung

Den eingefrorenen Gesetzestext zum BeamtVG (alt) halten wir genauso im Internet für Sie bereit, wie Link-Tipps zu den Landesregelungen und dem aktuellen „Beamtenversorgungsgesetz für Beamte und Richter des Bundes“:

www.beamtenversorgungsrecht.de/service 

www.beamtenversorgungsrecht.de/service 

Versorgungsberichte des Bundes und der Länder

Die Bundesregierung ist verpflichtet in jeder Wahlperiode des Deutschen Bundestages einen Versorgungsbericht vorzulegen. Der Dritte Versorgungsbericht (BT-Drs. 15/5821) aus dem Jahr 2005 war der letzte Bericht vor der Föderalismusreform mit Aussagen und Modellrechnungen für alle Gebietskörperschaften (also auch Länder und Kommunen). Der Bericht lieferte grundlegende Informationen zur langfristigen Tragfähigkeit der Beamtenversorgung.

Seit 2013 beschränkt sich die Bundesregierung bei ihren Versorgungsberichten, auf die Darstellung, Analyse und Prognose zur Entwicklung der Beamtenversorgung auf den Bundesbereich. Die Länder geben inzwischen eigene Berichte zur Versorgung heraus.

Im Kern erläutern die Vorausberechnungen des Siebten Versorgungsberichts, dass die Versorgungsausgaben des Bundes bis zum Jahr 2050 auf rund 25,6 Mrd. Euro steigen werden (2018: 17,1 Mrd. Euro). Für die Hochrechnung wurde eine Bezügesteigerung von 2,8 Prozent in den Jahren 2019 bis 2050 unterstellt. Eine besondere Bedeutung kommt den drei Sondervermögen zu, die der Bund zur (Mit-)Finanzierung der Beamtenversorgung geschaffen hat. Ende 2019 hatten diese drei Sondervermögen zusammen einen Marktwert von 31,7 Mrd. Euro.

Der Siebte Versorgungsbericht ist der aktuellste (vom März 2020). Wir stellen ihn und die Vorgängerversionen im Internet bereit:

www.beamtenversorgungsbericht.de/versorgungsberichte 

Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds

Die Beamten- und Soldatenversorgung beruht traditionell weder auf einem Umlage- noch auf einem Kapitaldeckungsverfahren, sondern wird grundsätzlich als Teil der Personalausgaben aus den laufenden Haushalten der öffentlichen Dienstherren gezahlt.

Das Problem der Finanzierung der künftigen Versorgungsausgaben resultiert nicht unwesentlich daraus, dass in der Vergangenheit keine ausreichende Vorsorge getroffen worden ist. So sind z. B. bei der Neustrukturierung der Bundesbeamtenbesoldung in den 50er Jahren die Brutto-bezüge der Beamten – entsprechend dem Sozialversicherungsanteil – abgesenkt festgesetzt worden. Wäre dieser Betrag zurückgelegt und angelegt worden, so gäbe es die gegenwärtig bereits bestehenden und – aufgrund der Personalausweitung in den 60er und 70er Jahren – in der Zukunft sich verschärfenden Finanzierungsprobleme in der Beamtenversorgung nicht.

Eine einfache und kurzfristige Lösung für die Versäumnisse der Vergangenheit gibt es in Anbetracht der Staatsfinanzen jedoch nicht. Ein Umsteuern auf eine zumindest partielle Kapitaldeckung ist jedoch der Weg, der von der überwiegenden Zahl der Experten und Fachpolitiker als entscheidend und notwendig für die langfristige Stabilisierung und Sicherung der Beamtenversorgung angesehen wird. Dies beinhaltet die Ergänzung der reinen laufenden Steuerfinanzierung durch bereits im Aufbau befindliche Versorgungsrücklagen und durch versicherungsmathematisch berechnete, laufende Einzahlungen in Versorgungsfonds.

Versorgungsrücklage

Um die Versorgungsleistungen angesichts der demographischen Veränderungen und des deutlichen Anstiegs der Versorgungsempfänger ab etwa 2018 sicherstellen zu können, wurde durch das 1998er Versorgungsreformgesetz ab dem Jahr 1999 über § 14 a BBesG die Bildung einer Versorgungsrücklage als Sondervermögen aus Minderanpassungen von Besoldung und Versorgung gesetzlich vorgeschrieben.

Vorgesehen war ursprünglich, die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen im Zeitraum vom 01.01.1999 bis zum 31.12.2013 in 15 Teilschritten um jeweils 0,2 v. H. zu vermindern und den Unterschiedsbetrag gegenüber den nicht verminderten Anpassungen dem Sondervermögen Versorgungsrücklage zuzuführen. Wegen der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 festgelegten Verminderung des Versorgungshöchstsatzes um 4,33 v. H. wurden die auf den 31.12.2002 folgenden acht Anpassungen nicht um 0,2 v. H. reduziert. Eine weitere Verminderung sollte erst im Anschluss daran wieder aufgenommen und in den verbleibenden Teilschritten fortgeführt werden. Bis dahin bleiben die aus den bisherigen Absenkungen der Bezügeanpassungen resultierenden Zuführungen an die Versorgungsrücklagen unberührt und werden in der bis jetzt erreichten Höhe weitergeführt. Zusätzlich sind 50 v. H. der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 (§ 69 e BeamtVG) der Versorgungsrücklage zuzuführen. Nach 2017 sollen die Versorgungsrücklagen zur Entlastung der öffentlichen Haushalte schrittweise wieder aufgelöst werden.

Die Versorgungsrücklagen in den Ländern sind nicht mehr einheitlich ausgestaltet und weisen gegenüber der Regelung der Versorgungsrücklage des Bundes wie auch untereinander Besonderheiten auf. Der für 2017 prognostizierte Stand der Versorgungsrücklagen in Bund und Ländern war noch im Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung enthalten. Der Stand der Kapitalwerte der Versorgungsrücklage des Bundes betrug beispielsweise zum Ende des Jahres 2016 etwa 11 Mrd. Euro, die ursprünglich dazu dienen sollten, ab 2018 den

Bundeshaushalt für die folgenden 15 Jahre um ca. 500 Mio. Euro jährlich zu entlasten. Der Entnahmebeginn beim Bund wurde durch die jüngste Versorgungsrechtsnovelle auf das Jahr 2030 hinausgeschoben. Nach der Kompetenzverlagerung für das Beamtenversorgungsrecht sind die Bundesländer ermächtigt, eigene Vorschriften für die Zuführung und Verwendung der jeweiligen Versorgungsrücklagen zu erlassen. Zum Beispiel leistet das Land Niedersachsen – wenig vorausschauend – ab 2010 keine weiteren Zuführungen zur Versorgungsrücklage mehr und löst zugleich die bisher gebildete Rücklage in Höhe von ca. 550 Mio. Euro zur kurzfristigen Haushaltskonsolidierung vorzeitig auf. Auch haben u.a. die Länder, Bayern, Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen die separaten Zuführungen zur Versorgungsrücklage mittlerweile ausgesetzt und die Versorgungsrücklage mit dem ergänzenden Versorgungsfonds verschmolzen. Auch andere Länder leisten mittlerweile keine neuen Zuführungen mehr an die Versorgungsrücklage und zahlen zum Teil nur noch die aus der Vergangenheit resultierenden Verpflichtungen in das Sondervermögen ein.



Versorgungsrücklage

Rechtsgrundlage: § 14a BBesG n. F. bzw. entspr. Landesrecht oder § 14a BBesG a. F. i.V.m.d. jeweiligen Versorgungsrücklagengesetzen

Wesen: Bildung von Sondervermögen aus den Verminderungen von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um 0,2 Prozent ab 1998 bis 2017. Aussetzung nach Versorgungsänderungsgesetz 2001 und Absenkung des Versorgungsniveaus ab 2003. Bundeseinheitliche Verminderungen 1999, 2001 und 2002. Im Bund und einigen Ländern nach Durchlaufen der Absenkungsschritte des § 69e BeamtVG Wiederaufleben im Jahre 2011 bzw. 2012 ff.

Zielsetzung: Sicherstellung und Ergänzung der haushaltsfinanzierten Versorgungsleistungen in den Jahren 2018 ff. aus dem Sondervermögen.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der Druck-Fassung von „Wissenswertes“ bieten wir unseren Abonnenten einen neuen ServiceBereich zur Beamtenversorgung im Internet.

Beamtenversorgungsrecht (Service und mehr)

Die Beamtenversorgung ist speziell und kompliziert. Wir bieten hierfür ein umfassendes Angebot im Internet, u.a. mit Länderregelungen zur Versorgung. Schauen Sie sich gerne um:

www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Versorgungsfonds

Versorgungsfonds bestehen aus laufenden Einstellungen in ein Sondervermögen, welche sich nach der Höhe der Besoldung und der sich darauf beziehenden späteren Altersversorgung bemessen.

Um eine spätere Vollabdeckung der Versorgungsansprüche aus einem kapitalisierten Vermögen zu sichern, müssen nach Berechnungen von Versicherungsmathematikern für neu einzustellende Beamte – je nach Laufbahngruppe und Altersgrenze – ca. 28 bis 38 Prozent der jeweiligen Brutto-Jahresbezüge in einen Versorgungsfonds eingezahlt werden. In einer solchen Kalkulation wird die prognostizierte fallgruppenabhängige Lebenserwartung und damit die voraussichtliche Versorgungslaufzeit berücksichtigt.

Eine zumindest teilweise Kapitaldeckung künftiger Ausgaben wird dadurch erreicht, dass für neu berufene Beamtinnen und Beamte ein pauschaler monatlicher Betrag oder ein haushaltsmäßig festgelegter Etatanteil dem Versorgungsfonds zugeführt wird.

Im Bereich des Bundes wird seit dem 01.01.2007 für jeden neu berufenen Beamten nach versicherungsmathematischen Grundsätzen eine Zuführung an den Versorgungsfonds des Bundes geleistet. Der Gesamtbestand dieses Sondervermögens des Bundes zum Ende des Jahres 2018 beträgt ca. 4,7 Mrd. Euro.

Wesentliches zum Versorgungsfonds

Versorgungsfonds (vereinzelt auch als Vorsorgefonds, Pensionsfonds oder zusätzliche Versorgungsrücklage bezeichnet):

Rechtsgrundlage: Gesetz und/oder Verordnung im Bund bzw. entsprechenden Ländern

Wesen: Bereitstellung zusätzlicher Mittel entweder in festen Beträgen oder nach versicherungsmathematischen Grundsätzen an ein auf Dauer angelegtes Sondervermögen.

Zielsetzung: Teilweise oder vollständige Kapitaldeckung aller Leistungen nach dem BeamtVG für den in den Versorgungsfonds einbezogenen Personenkreis.

Die Finanzierung eines solchen Kapitalstocks erfolgt dabei aus dem laufenden Haushalt; selbst eine Finanzierung durch Kredite ist dann als sinnvoll zu erachten, wenn die erwarteten Erträge des Fondskapitals (Zinsen und Dividenden) die für die Aufnahme des Kapitals erforderlichen Zinsen übersteigt, was bei optimierter, professioneller Vermögensanlage selbst in Niedrigzinsphasen mit gewisser Wahrscheinlichkeit der Fall ist.

Die Personalkosten werden damit zunehmend jeweils von der Generation getragen werden, die auch die öffentlichen Dienstleistungen der Beamten in Anspruch genommen hat. Gleichzeitig werden die Versorgungsausgaben in die aktive Phase des Beamtenverhältnisses vorverlagert. Dadurch wird jedoch auch der bisherige bedeutende Vorteil für die öffentlichen Haushalte beseitigt, dass Beamte während ihrer aktiven Zeit deutlich kostengünstiger als vergleichbare Angestellte oder Arbeiter sind.

Nachdem Rheinland-Pfalz (der Versorgungsfonds wurde allerdings mittlerweile aufgelöst) bereits seit dem Jahr 1996 eine Vollabdeckung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte eingerichtet hatte, haben weitere Länder und mittlerweile auch der Bund das Konzept aufgegriffen; Deutsche Bun-



desbank, Bundesagentur für Arbeit und Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht haben in ihrer Zuständigkeit eigene Sondervermögen gebildet. So wurden Versorgungsfonds (mitunter auch Pensionsfonds, Finanzierungsfonds oder Vorsorgefonds genannt) in unterschiedlicher Ausgestaltung hinsichtlich Zuführung und Kapitalverwendung in Bayern, Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und beim Bund eingerichtet. Es bestehen im Bundesbereich darüber hinaus separate Versorgungsfonds für die personalrechtlich selbständige Bundesbank, die BaFin und die Bundesagentur für Arbeit.

Nicht etabliert wurden zusätzliche Versorgungsfonds dagegen zunächst in den Bundesländern Berlin, Schleswig-Holstein, Saarland, Thüringen und schließlich Niedersachsen, welches seinen unmittelbar vor der Einrichtung stehenden Versorgungsfonds gestoppt hat und in gleichem Atemzug die bereits bestehende Versorgungsrücklage (s.o.) aufgelöst hat. Der Freistaat Thüringen verpflichtet sich statt einer Kapitalbildung für jedes neu begründete Beamtenverhältnis zu einer gewissen Altschuldentilgung. Im kommunalen Bereich praktizieren viele Gemeinden, Gemeindeverbände und selbstständige Einrichtungen über kommunale Versorgungsverbände oder -kassen oder in eigener Zuständigkeit das Modell der Kapitaldeckung im Sinne einer vorausschauenden Zukunftssicherung zum Teil bereits seit geraumer Zeit; im Übrigen ist im kommunalen Bereich überwiegend das traditionelle Umlageverfahren zur Finanzierung der Beamtenversorgung verbreitet.

Nachversicherung und freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst

Beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis durch Entlassung, Nichtfortsetzung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder Aberkennung des Ruhegehalts entfällt der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Beamtinnen und Beamten werden dann in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert.

Die Nachversicherungszeit gilt dabei fiktiv als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, wobei rückwirkend eine Beitragsentrichtung gemäß den jeweiligen Bruttobezügen und den jeweils geltenden Beitragssätzen durchgeführt wird.

Eine Nachversicherung in der Arbeitslosenversicherung erfolgt jedoch nicht, was zur Folge hat, dass nach Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Ferner erstreckt sich die Nachversicherung nicht auf die Zusatzversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes. Ausnahmen zur obligatorischen Nachversicherung bestehen in den Ländern Baden-Württemberg, Niedersachsen, Hessen, Sachsen und Hamburg für den Fall des freiwilligen Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag: Hier kann anstatt der Nachversicherung alternativ ein Anspruch auf ein späteres sog. Altersgeld erworben werden (sog. Mitnahmefähigkeit der Beamtenversorgung).

Auch der Bund hat nach langem Vorlauf zwischenzeitlich ein Gesetz zur Gewährung eines Altersgeldes verabschiedet (Gesetz zur Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten vom 28. August 2013). Damit wird auch im Bund seit dem Jahr 2013 bei einem freiwilligen Ausscheiden eines Beamten, Richters oder Berufssoldaten aus dem Bundesdienst auf Antrag die Möglichkeit der Gewährung eines Altersgeldes anstatt einer Nachversicherung eröffnet.

Auf diese Weise wird es freiwillig aus dem Dienst scheidenden Beamtinnen und Beamten eröffnet eine modifizierte Form der im Beamtendienst erworbenen Alterssicherungsansprüche als Altersgeld portabel zu machen und damit zugleich der bislang missliche



Altersgeldgesetz für freiwillig ausscheidende Bundesbeamte

Das Gesetz zur Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten (AltGG) ist am 4. September 2013 in Kraft getreten. Der Gesetzgeber kam damit einer langjährigen Forderung nach, die Nachteile der Nachversicherung für ausgeschiedene Beamte abzumildern. Die Neuregelung kann von freiwillig aus dem Dienst ausscheidenden Beamten, Richtern und Soldaten in Anspruch genommen werden. Die Schaffung eines Altersgelds ist eine Alternative zur bislang obligatorischen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, die aber weiterhin als Regelfall bestehen bleibt.

Da die Nachversicherung ausschließlich die erste Säule der Alterssicherung in Deutschland (Regelsicherung) bedient, führt sie im Vergleich zur Beamtenversorgung, die zusätzlich zur ersten Säule der Regelsicherung die zweite Säule der Alterssicherung (betriebliche Altersvorsorge) abbildet, oftmals insgesamt zu geringeren Alterssicherungsleistungen.

Insbesondere der Verlust dieses „betrieblichen“ Teils der Alterssicherung wurde als Hemmnis für die Mobilität von Beschäftigten zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst wahrgenommen. Das Altersgeld soll die Unterschiede abbauen und so die Mobilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken.


Ein Anspruch auf Altersgeld besteht nur bei einer Entlassung auf Antrag des Beamten, Richter oder Soldaten, sofern kein dienstlicher Hinderungsgrund für das Ausscheiden besteht. Zusätzlich muss eine Dienstzeit von sieben Jahren, davon mindestens fünf beim Dienstherrn Bund, zurückgelegt worden sein.

Die Höhe des Altersgelds bestimmt sich in Anlehnung an die Beamtenversorgung nach den zuletzt erhaltenen Bezügen und nach der geleisteten Dienstzeit. Auf den Altersgeldanspruch wird ein pauschaler Abschlag von 15 Prozent erhoben. Dies soll verhindern, dass ein übermäßiger Anreiz entsteht, den öffentlichen Dienst vorzeitig zu verlassen, und die dem Dienstherrn durch die vorzeitige Entlassung entstehenden Kosten ausgleichen. Altersgeld wird grundsätzlich erst mit Vollendung der Regelaltersgrenze gewährt. Bei Vorliegen von Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung besteht die Möglichkeit, das Altersgeld vorzeitig und unter Hinnahme von Abschlägen in Anspruch nehmen zu können.

Renten, die auf vor Ausscheiden aus dem Dienst- und Treueverhältnis erworbenen Anwartschaften beruhen, Einkommen aus Beschäftigungen sowie anderweitige Versorgungsleistungen werden auf das Altersgeld angerechnet.

Hinterbliebene des Altersgeldberechtigten erhalten Hinterbliebenenleistungen:

- Witwen bzw. Witwern stehen 55 Prozent des Altersgelds als Witwenaltersgeld,
- Halbwaisen 12 Prozent und Vollwaisen 20 Prozent des Altersgelds als Waisenaltersgeld zu.

Zum „Altersgeldgesetz für Bundesbeamte“ hat das BMI ein umfassendes Rundschreiben „AZ D4-30301/73#1“ vom 09.12.2013 veröffentlicht (siehe www.beamtenversorgungsrecht.de/service .

Umstand beseitigt, dass ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst in Bezug auf die spätere Altersversorgung der disziplinarischen Entfernung aus dem Dienst gleichgestellt wird. Aus dem Grund, dass das Altersgeld für ehemalige Beamte nicht den Anforderungen des Alimentationsprinzips unterliegt, ist die Höhe des Altersgeldes durch Einschränkungen bei der Berücksichtigung von Vordienstzeiten oder durch einen pauschalen Abschlag (nur Bund) gegenüber dem Ruhegehalt verringert.

Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt

Das Ruhegehalt eines Beamten bemisst sich nach den Bezügen, welche mit dem zuletzt – für zumindest zwei Jahre – innegehabten statusrechtlichen Amt verbunden sind. Dieses Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt ist ein von den Gesetzgebern zu beachtender Verfassungsgrundsatz (hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG). Er beinhaltet, dass das Ruhegehalt unter Einhaltung und Berücksichtigung des Leistungsprinzips und damit mit Anerkennung von Beförderungen aus dem letzten Amt zu berechnen ist. Die in einer Beförderung liegende Anerkennung ist auf diese Weise nicht allein auf die Zeit beschränkt, während der sich der Beamte im aktiven Dienst befindet, sondern muss sich auch auf sein späteres Ruhegehalt auswirken.



Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Versorgung aus dem letzten Amt

Das Bundesverfassungsgericht hat mit einem maßgeblichen Beschluss vom 20.03.2007 die Wartefrist von drei Jahren für Versorgungsbezüge aus dem Beförderungsamt für verfassungswidrig erklärt.

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts führt seinen Beschluss (2 BvL 11/04) aus, dass im Hinblick auf die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums das Ruhegehalt unter Wahrung des Leistungsprinzips und Anerkennung aller Beförderungen aus dem letzten Amt zu berechnen ist. Die in einer Beförderung liegende Anerkennung sei nicht nur auf den Beamten im Dienst bezogen, sondern müsse sich auch auf sein Ruhegehalt auswirken. Dieser Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt gelte jedoch nicht uneingeschränkt; Voraussetzung sei ein Mindestmaß an nachhaltiger, dem Amt entsprechender Dienstleistung.

Die damalige Ausdehnung der Wartefrist auf drei Jahre sieht das Bundesverfassungsgericht als mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums des Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar an. Eine Verlängerung der Wartefrist auf über zwei Jahre modifiziere den Grundsatz der amtsgemäßen Versorgung nicht mehr, sondern verändere ihn grundlegend. Das Anliegen, Gefälligkeitsbeförderungen zu verhindern und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass eine allzu kurze Dienstzeit dem in Reichweite des Ruhestands beförderten nicht mehr die Möglichkeit biete, eine hinreichende Leistung im Beförderungsamt zu erbringen, ließe eine Erstreckung der Frist auf zwei Jahre gerade noch zu. Eine weitere Ausdehnung könne im Hinblick darauf, dass dem Beamten aufgrund hergebrachter Strukturprinzipien die Versorgung aus dem letzten Amt verfassungsrechtlich gewährleistet sei, nicht mehr gerechtfertigt werden.

Der Beschluss erklärte die in § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG von zwei auf drei Jahre verlängerte Wartezeit für die Besoldung aus dem letzten Amt für nichtig.

Reformen und Kürzungen bei der Beamtenversorgung

Die Beamtenversorgung ist – wie die gesetzliche Rentenversicherung – von laufenden und dauerhaften Einschränkungen betroffen. Anlässlich der Absenkung des Versorgungsniveaus durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 (Absenkung des Versorgungshöchstsatzes von 75 v.H. auf 71,75 v.H.) hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 27.09.2005 (2 BvR 1387/02) seine ständige Rechtsprechung zur verfassungsgemäßen Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses und zur Beamtenversorgung präzisiert (→ siehe Kasten).

**BVerfG-Urteil zum Versorgungsänderungsgesetz 2001**

Grundsätzlich stellt das Bundesverfassungsgericht fest, dass die oben genannte Absenkung des Versorgungsniveaus gerechtfertigt ist. Die Bestimmungen des VersÄndG 2001 verstoßen weder gegen Art. 33 V GG (hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums) noch gegen Art. 20 GG (Grundsatz des Vertrauensschutzes) oder gegen Art. 3 Abs. 1 GG (Gleichheitsgrundsatz), weil der Gesetzgeber sich auch im Bereich der eigenständigen Versorgung an Veränderungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientieren durfte und insbesondere die Alimentation kein absolut fixierter Maßstabsbegriff ist, sondern Veränderungen unterworfen ist, z.B. sind die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums – Alimentation, volle Hingabe, Leistungsgrundsatz, Differenzierung nach Amt und Funktion und Versorgung aus dem letzten Amt – als Kernbestand besonders umfassend geschützt.

Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung können zur Bestimmung der Amtsangemessenheit der Versorgungsbezüge und zur Rechtfertigung von deren Absenkung grundsätzlich herangezogen werden, jedoch nur insoweit dies mit den strukturellen Unterschieden der jeweiligen Versorgungssysteme vereinbar ist.

Abschließend stellt das Bundesverfassungsgericht heraus, dass durch die im System der Beamtenversorgung bereits durchgeführten Reformmaßnahmen zum Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Versorgungsempfänger bereits stärker und früher belastet worden sind als die Rentner durch die Referenzreformen der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies ist von Seiten der Gesetzgeber bei zukünftigen Reformen in der Beamtenversorgung zu berücksichtigen.



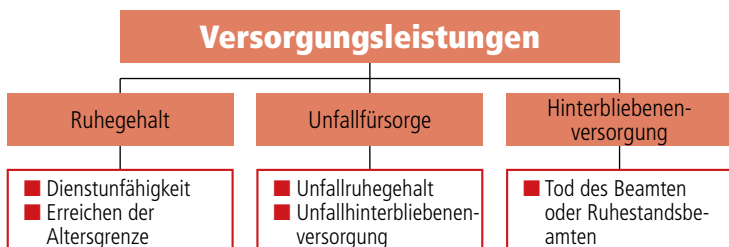
Rund um die
Beamtenversorgung

www.
beamtenversorgungsrecht.de

Versorgung von Beamtinnen und Beamten

Eintritt des Versorgungsfalles

Der Versorgungsfall und damit der Anspruch auf Ruhegehalt wird ausgelöst durch die förmliche Versetzung des Beamten bzw. der Beamtin in den Ruhestand. Eine solche Versetzung in den Ruhestand kann aus mehreren Gründen erfolgen, im Regelfall durch das Erreichen der in den jeweiligen Beamtengesetzen von Bund und Ländern festgesetzten Altersgrenze. Im bundeseinheitlichen Beamtenstatusgesetz (vgl. Art 74 Nr. 27 GG) ist lediglich festgelegt, dass Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten; für die jeweilige Festlegung dieser Altersgrenzen sind Bund und Länder dagegen in eigener Hoheit zuständig.



Nach geltender Rechtslage wird dabei unterschieden zwischen

- der allgemeinen Altersgrenze von 65 (67) Jahren (Regelaltersgrenze)
- der besonderen Altersgrenze, überwiegend mit Vollendung des 60. (62.) Lebensjahres bei den Vollzugsdiensten der Polizei, der Justiz sowie bei der Feuerwehr.

Als Sonderfälle beim Eintritt in den Ruhestand sind folgende Konstellationen zu erwähnen:

- ab dem 63. Lebensjahr (Bayern: 64. Lebensjahr, Thüringen, Hessen: 62. Lebensjahr, Niedersachsen: 60. Lebensjahr) auf eigenen Antrag des Beamten ohne weitere Voraussetzungen (allgemeine Antragsaltersgrenze)
- in einigen Ländern gibt es gesonderte Antragsaltersgrenzen (Beamte in Vollzugsdiensten)
- als Schwerbehinderter (§ 2 Abs. 2 SGB IX) auf eigenen Antrag ab dem 60. (62.) Lebensjahr
- wegen festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit, unabhängig vom Alter
- einstweiliger Ruhestand bei politischen Beamten bzw. Auflösung von Behörden
- Bei Vorliegen von 45 Jahren berücksichtigungsfähiger Dienstzeit ist beim Bund und den meisten Ländern weiterhin ein abschlagsfreier Ruhestandseintritt ab dem 65. Lj. möglich. Dagegen ist die „Rente mit 63“ nicht auf Beamte übertragen worden (siehe Tabelle zu den „Regelaltersgrenzen“ auf der → nächsten Seite).

Der Versorgungsfall tritt auch durch den Tod des Beamten im aktiven Dienst oder eines Versorgungsberechtigten ein, sofern zu diesem Zeitpunkt versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind. Kein Ruhegehalt wird gewährt, wenn entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen worden sind („Entfernung aus dem Dienst“ oder „Verlust der Beamtenrechte“). In diesen Fällen erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Anspruchsvoraussetzungen und Wartezeit

Ein Anspruch auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenenversorgung besteht grundsätzlich erst dann, wenn der Beamte eine fünfjährige „versorgungsrechtliche Wartezeit“ im Beamtenverhältnis erfüllt hat (§ 4 BeamtVG Bund und entsprechendes Landesrecht); diese Wartezeit muss dabei aus ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach den §§ 6 bis 10 BeamtVG bestehen. Bei einem Dienstunfall gilt die Wartezeit ohne weitere Voraussetzungen als erfüllt. Etwaige Teilzeitebeschäftigungen sind bei der Erfüllung dieser Wartezeit nicht mehr als anteilig vermindern zu berechnen (Bund und weitere Länder). Bei einer Entlassung eines Beamten auf Lebenszeit oder eines Beamten auf Probe vor Ableistung einer Dienstzeit von fünf Jahren liegt es im Ermessen des Dienstherrn, auf Antrag einen Unterhaltsbeitrag zu gewähren (§ 15 BeamtVG). Dieser darf jedoch – falls die besonderen fürsorgerechtlichen Voraussetzungen vorliegen – nur bis zur Höhe des Ruhegehalts festgesetzt werden. Grundsätzlich und vorrangig erfolgt bei Entlassung oder Tod vor Erfüllung der Wartezeit jedoch eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Altersgrenzen/Beginn des Ruhestands

Die allgemeine Altersgrenze wurde nach lange Zeit geltender Rechtslage in Bund und Ländern mit Ablauf des Monats erreicht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird (Regelaltersgrenze). Der Bund hat jedoch mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Jahres 2009 festgelegt, die Altersgrenze wie im Rentenrecht im Zeitraum zwischen 2012 und 2029 auf das 67. Lebensjahr anzuheben; somit gilt ab diesem Jahr (2019) bereits eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren und 8 Monaten. In den Ländern gab es hierzu kein durchgehend einheitliches Vorgehen, jedoch haben in den letzten Jahren alle Bundesländer mit Ausnahme Berlins – jüngst auch Sachsen-Anhalt – beschlossen, die nachfolgend dargestellte bundesgesetzliche Regelung (schrittweise zwischen 2012 und 2029 bzw. leicht zeitlich abgewandelt) nachzuzeichnen.

Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 (Beispiel Bund)

Geburtsjahr	Regelaltersgrenze
bis 1946	65 Jahre
1947	65 Jahre und 1 Monat
1948	65 Jahre und 2 Monate
1949	65 Jahre und 3 Monate
1950	65 Jahre und 4 Monate
1951	65 Jahre und 5 Monate
1952	65 Jahre und 6 Monate
1953	65 Jahre und 7 Monate
1954	65 Jahre und 8 Monate
1955	65 Jahre und 9 Monate
1956	65 Jahre und 10 Monate
1957	65 Jahre und 11 Monate
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre und 2 Monate
1960	66 Jahre und 4 Monate
1961	66 Jahre und 6 Monate
1962	66 Jahre und 8 Monate
1963	66 Jahre und 10 Monate
ab 1964	67 Jahre

Aufgrund der besonderen beruflichen Beanspruchung und Anforderungen gab und gibt es für den Polizei- und Justizvollzugsdienst (60. Lebensjahr), den Einsatzdienst der Feuerwehr (60. Lebensjahr) und den Flugverkehrskontrolldienst (55. Lebensjahr) im Einzelnen länderspezifisch ausgestaltete besondere Altersgrenzen. Eine etwaige Anhebung dieser besonderen Altersgrenzen auf das (zumeist) 62. Lebensjahr wird überwiegend, aber nicht durchgängig parallel zu den Regelungen der Erhöhung der Regelaltersgrenze durchgeführt. Auch für Lehrkräfte an Schulen und Lehrende an Hochschulen können abweichende Altersgrenzen vorgesehen sein, so z. B. – abhängig vom genauen Datum der Vollendung des 65. (künftig ggf. 67.) Lebensjahres – mit oder nach Beendigung oder vor Beendigung des Schuljahres entsprechend dem jeweiligen Landesrecht. Professoren (alten Rechts) treten dagegen regelmäßig nicht in den Ruhestand, sondern werden bei Erreichen der Altersgrenze emeritiert (entpflichtet).

Beamte auf Lebenszeit können unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen auf eigenen Antrag und ohne Gesundheitsprüfung in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr (in Bayern: 64. Lebensjahr) – sogenannte Antragsaltersgrenze – vollendet haben; in Thüringen und Hessen gilt dabei mittlerweile das 62. Lebensjahr, in Niedersachsen ist der Antragsruhestand sogar ab dem 60. Lebensjahr möglich, jedoch mit der Konsequenz entsprechend höherer Versorgungsabschläge.

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres (beim Bund und vielen Ländern künftig schrittweise ansteigend auf das 62. Lebensjahr) auf eigenen Antrag in den Ruhestand gehen; auch hier werden jedoch grundsätzlich Versorgungsabschläge fällig. Diese Abschläge entfallen bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres (auch hier erfolgt beim Bund und vielen Ländern eine Anhebung um zwei Jahre bis 2029). Zu beachten ist stets, dass der prozentuale Versorgungsabschlag auf das Ruhegehalt bezogen ist, nicht dagegen auf den Ruhegehaltsatz. Der Versorgungsabschlag gilt für die Gesamtdauer des Versorgungsbezugs. Sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben mit Entscheidungen aus 2005 und 2006 die Rechtmäßigkeit des Versorgungsabschlags – selbst bei mehr als 40 Ruhegehaltfähigen Dienstjahren – bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand bestätigt.

Dienstunfähigkeit

Darüber hinaus kann der Versorgungsfall durch eine Dienstunfähigkeit des Beamten ausgelöst werden. Als Dienstunfähigkeit wird die dauerhafte Unfähigkeit zur Erfüllung der dem Beamten obliegenden dienstlichen Pflichten angesehen. Ist eine Beamtin bzw. ein Beamter infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche der körperlichen und geistigen Kräfte zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd nicht in der Lage und liegt nach amtsärztlichem bzw. ärztlichem Gutachten eine dauerhafte Dienstunfähigkeit vor, ist die Beamtin bzw. der Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Darüber hinaus kann eine Dienstunfähigkeit unterstellt werden, wenn der Beamte innerhalb eines halben Jahres mehr als drei Monate wegen Krankheit dem Dienst ferngeblieben ist und zugleich im Wege einer Prognose keine Aussicht besteht, dass die volle Dienstfähigkeit innerhalb eines weiteren halben Jahres wiedererlangt wird (§ 44 des Bundesbeamtengesetzes).

Eine Versetzung in den Ruhestand soll unterbleiben, wenn dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Eine solche Maßnahme ist ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstzweigs gehört, es mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt

und zu erwarten ist, dass der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes gewachsen ist. Verfügt der Beamte nicht über eine ausreichende Befähigung für die andere Laufbahn, kann die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen gefordert werden. Zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand kann dem Beamten unter Beibehaltung des bisherigen Amtes auch ohne Zustimmung eine geringerwertige Tätigkeit innerhalb der Laufbahngruppe übertragen werden, wenn eine alternative Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. Da hierbei Stellenzulagen nicht als Bestandteil des Grundgehalts behandelt werden, kann es in diesen Fällen zu Einkommensminderungen kommen.

Der Dienstherr ist verpflichtet, in regelmäßigen Abständen von Amts wegen zu prüfen, ob die Voraussetzungen, welche zur Dienstunfähigkeit geführt haben, weiterhin vorliegen (§ 46 BBG). Aufgrund dessen kann bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze eine Wiederberufung in das (aktive) Beamtenverhältnis erfolgen. Eine solche Reaktivierung ist auch bei Wiedererlangung einer zumindest begrenzten Dienstfähigkeit zulässig, wenn das maßgebliche Beamtengesetz dies vorsieht.

Dienstunfähigkeit infolge Dienstbeschädigung bzw. Dienstunfall

Eine Dienstunfähigkeit kann insbesondere auch durch eine Dienstbeschädigung oder einen Dienstunfall eintreten. Eine Dienstbeschädigung liegt vor, wenn sich die Beamtin bzw. der Beamte ohne grobes Eigenverschulden im Dienstbereich eine Verwundung oder sonstige Beschädigung zuzieht, die zur Krankheit bzw. Dienstunfähigkeit führt. Als Dienstunfall gilt ein durch äußere Einwirkung verursachtes Unglück, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist (§ 31 BeamtVG und entsprechendes Landesrecht). Bei einem Dienstunfall besteht ein gesonderter Anspruch auf Unfallfürsorge. Eine Dienstbeschädigung kann auch im Beamtenverhältnis auf Probe zu einem Rechtsanspruch auf Versetzung in den Ruhestand führen (→ siehe Abschnitt zur „Unfallfürsorge“ in diesem Kapitel).

Exkurs: Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)

Die „begrenzte Dienstfähigkeit“ ist zum 01.01.1999 durch Ergänzung des damaligen Beamtenrechtsrahmengesetzes und des Bundesbeamtengesetzes eingeführt und später in die Landesbeamtengesetze übernommen worden. Eine begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn der Beamte unter Beibehaltung des bisherigen Amtes die Dienstpflichten noch mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Hierüber ist eine (amts)ärztliche Feststellung – vergleichbar der bei Dienstunfähigkeit – zu treffen. Das medizinische Gutachten soll neben einer Aussage zur Dienstfähigkeit, begrenzten Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit auch eine Stellungnahme enthalten, ob der Beamte anderweitig ohne Beschränkung verwendet werden kann. Es handelt sich bei der begrenzten Dienstfähigkeit aber nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da der Beamte die ihm individuell mögliche Dienstleistung vollständig erbringt. Entsprechend dem Umfang der reduzierten Arbeitszeit wird Besoldung gewährt, mindestens aber in Höhe des Ruhegehalts, das der Beamte bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erhalten würde. Bund und Länder können nicht ruhegehaltfähige Zuschläge zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit gewähren (wurde unterschiedlich umgesetzt). Der Bund hat die Zuschlagsverordnung bereits zum 01.01.2008 in Kraft gesetzt (BGBl 2008 I, 1751). Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltfähig,

der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 6 BeamtVG), mindestens jedoch in dem Umfang des § 13 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG (d. h. zu 2/3). Die begrenzte Dienstfähigkeit ist dienstrechtlich keine Freistellung oder Teilzeit und führte daher auch in der Vergangenheit nicht zu einer – mittlerweile rechtswidrigen – Quotelung der Ausbildungszeiten und der im Fall der Dienstunfähigkeit zu berücksichtigenden Zurechnungszeit.

Versorgung von Beamten auf Lebenszeit

Bei Dienstunfähigkeit werden „Beamte auf Lebenszeit“ nur dann in den Ruhestand versetzt, wenn sie eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren erfüllt haben. Die Berechnung der Wartezeit erfolgt vom Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis (§ 4 Abs. 1 BeamtVG und entsprechendes Landesrecht). Ist die Wartezeit nicht erfüllt, kann ggf. ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Ruhegehalts bewilligt werden. Grundsätzlich erfolgt jedoch ansonsten eine Entlassung. Die Wartezeit gilt dennoch als erfüllt, wenn die Dienstunfähigkeit durch Dienstbeschädigung eingetreten ist oder auf einem Dienstunfall beruht.

Versorgung von Beamten auf Probe

Beamtinnen und Beamte auf Probe verfügen bei Ausscheiden aus dem Dienst über keine Anwartschaft auf Versorgung (→ vgl. Abschnitt zur „Nachversicherung“ in diesem Kapitel). Bei Dienstbeschädigung oder Dienstunfall und darauf beruhender Dienstunfähigkeit werden sie in den Ruhestand versetzt und erhalten ohne Rücksicht auf die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren ein Ruhegehalt auf der Grundlage ihrer Besoldung, wobei jene Stufe zugrunde zu legen ist, die sie bis zur Altersgrenze hätten erreichen können; in jedem Fall jedoch die Mindestversorgung. Bei Dienstunfähigkeit, die nicht auf Dienstbeschädigung oder Dienstunfall zurückzuführen ist, können Beamte auf Probe nicht in den Ruhestand versetzt werden, sondern werden entlassen. Hinsichtlich der etwaigen Gewährung eines Unterhaltsbeitrags ist eine Ermessensentscheidung zu treffen, die sich an den Umständen des Einzelfalls orientiert. Es gelten strenge Maßstäbe (Würdigkeit, Bedürftigkeit und Art der Erkrankung). Führt die Ermessensentscheidung dazu, dass dem Beamten/der Beamtin auf Probe ein Unterhaltsbeitrag bewilligt wird, kann dieser bis zur Höhe des Ruhegehalts reichen. Ansonsten erfolgt eine Nachversicherung und ggf. eine Zahlung von Übergangsgeld (vgl. § 47 BeamtVG und entsprechendes Landesrecht).

Versorgung von Beamten auf Widerruf

Beamte auf Widerruf haben bei Ausscheiden aus dem Dienst grundsätzlich keine Versorgungsansprüche. Ihr Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis führt zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Lediglich bei einem Dienstunfall, der bei Beamten auf Widerruf zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis führt, besteht neben dem Anspruch auf Heilfürsorge das Recht auf einen Unterhaltsbeitrag für die Dauer der durch den Dienstunfall verursachten Erwerbsbeschränkung.

Zentrale Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt

Das Ruhegehalt berechnet sich aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (→ siehe Grafik auf der nächsten Seite).

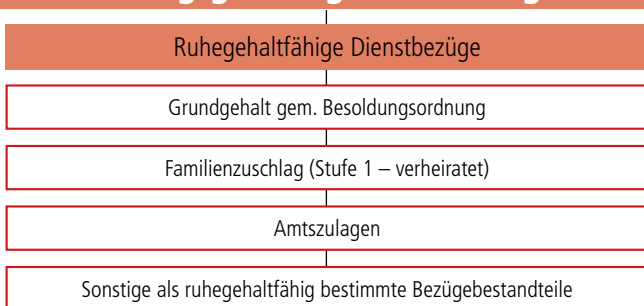
§ 14 Abs. 1 BeamtVG

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. Der Ruhegehaltssatz ist auf zwei Dezimalstellen auszurechnen. [...]

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ergeben sich vor allem aus den entsprechenden Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnungen, mithin aus den Aktivbezügen, welche dem jeweiligen Statusamt des Beamten zugeordnet sind.

Ruhegehaltfähig sind die Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, die bei Eintritt in den Ruhestand zugestanden haben oder zugestanden hätten, wenn eine Vollbeschäftigung ausgeübt worden wäre. Hinsichtlich der Erfahrungs- bzw. Leistungsstufe der Grundgehaltstabelle ist dabei die erreichte Stufe maßgeblich. Dies gilt nicht bei Eintritt des Ruhestandes infolge eines Dienstunfalls im Sinne des § 31 BeamtVG. In diesem Fall sind die Dienstbezüge ruhegehaltfähig, die bei Weiterbeschäftigung bis zur Regelaltersgrenze erreicht worden wären (§ 5 Abs. 2 BeamtVG). Allgemein zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 (sog. Verheiratetenzuschlag), die Amtszulagen sowie sonstige Dienstbezüge, die (meist im Besoldungsrecht) ausdrücklich als ruhegehaltfähig ausgewiesen sind. Hier ist vor allem die sogenannte allgemeine Stellszulage (in einigen Ländern in „Strukturzulage“ umbenannt) – sofern sie noch separat gewährt wird – zu nennen, welche zusätzlich in die Ruhegehaltsberechnung einfließt. Der kinderbezogene Bestandteil des Familienzuschlages dagegen wird – solange die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen – separat neben dem Ruhegehalt gezahlt. Gleiches gilt für etwaige Kindererziehungs- und Pflegezuschläge.

Berechnungsgrundlagen des Ruhegehalts

Mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 wurde die Ruhegehaltfähigkeit der überwiegenden Zahl der besonderen Stellszulagen (z. B. Polizeizulage, Zulage im Justizvollzugsdienst, Feuerwehrezulage, Außenprüferzulage im Steuervollzug etc.) gestrichen. Einen Bestandsschutz hatten Beamte in den Besoldungsgruppen bis A 9, die bis zum 31. Dezember 2010 in den

Ruhestand getreten sind. Für alle übrigen Beamten endete der Bestandsschutz bereits zum 31. Dezember 2007, sofern die betreffende Zulage erstmals vor dem 1. 1. 1999 gewährt worden war; lediglich in Bayern wurde die Ruhegehaltfähigkeit der besonderen Stellszulagen neu geregelt und dabei grundsätzlich aufrechterhalten. In Nordrhein-Westfalen ist im Rahmen der Dienstrechtsreform das Wiederaufleben der Ruhegehaltfähigkeit der besonderen Stellszulagen ab dem Jahr 2016 erfolgt. Beim Bund und allen anderen Bundesländern ist ansonsten die Ruhegehaltfähigkeit dieser Stellszulagen entfallen.

Maßgeblich bei der Ruhegehaltsberechnung sind grundsätzlich die Bezüge, welche als aktiver Beamter zuletzt zugestanden haben. Das verfassungsrechtlich gebotene Prinzip der sog. Versorgung aus dem letzten Amt gilt unter der Einschränkung, dass Dienstbezüge aus einem Beförderungsamt nur dann ruhegehaltfähig sind, wenn die Besoldung aus dem letzten Amt seit mindestens zwei Jahren bezogen worden ist (die vormals gesetzlich bestimmte Drei-Jahres-Frist wurde vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 20. März 2007 (2 BvL 11/04) für nichtig erklärt). Bei dieser Zwei-Jahres-Frist bleiben solche Zeiten unberücksichtigt, in denen der Beamte die höherwertigen Aufgaben seines letzten Amtes schon vor der letzten Beförderung wahrgenommen hat. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge werden in diese Zwei-Jahres-Frist nur dann eingerechnet, wenn sie als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen sind.

Für die Neuen Länder war bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge lange Zeit die Besoldungs-Übergangsverordnung zu berücksichtigen, diese ist jedoch bereits mit Ablauf des Jahres 2009 außer Kraft getreten.

Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Unter ruhegehaltfähiger Dienstzeit ist zunächst und vorrangig die im Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeit im Dienst des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände (Art. 140 GG) zu verstehen. Diese Beamtenstatuszeiten gelten ab der erstmaligen Berufung in das Beamtenverhältnis und sind als regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit definiert (§ 6 BeamtVG Bund und entsprechendes Landesrecht). Als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten bzw. können ebenfalls Zeiten berücksichtigt werden, welche noch vor dem Beginn des Beamtenverhältnisses liegen (sog. Vordienstzeiten):

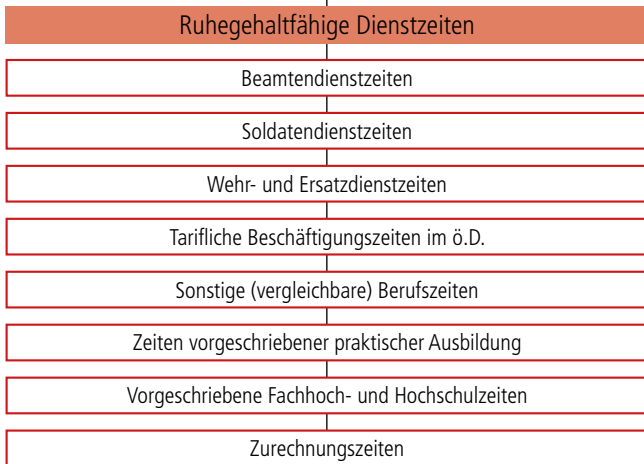
- Berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten § 8 BeamtVG
- Nichtberufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten § 9 BeamtVG
- Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst § 10 BeamtVG
- Sonstige Zeiten § 11 BeamtVG
- Ausbildungszeiten § 12 BeamtVG
- Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet § 12b BeamtVG (grundsätzlich nur in Ausnahmefällen bis zu 5 Jahre)
- Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung § 13 BeamtVG
- Zeiten des einstweiligen Ruhestands (nur Bund – § 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG)

Zu den gemäß § 12a BeamtVG nicht zu berücksichtigenden Zeiten staatsnaher beruflicher Verwendung in der früheren DDR. Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird für jeden Einzelfall eine individuelle Berechnung vorgenommen. Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die nach vollendetem 17. Lebensjahr (beim Bund und in den meisten Ländern

mittlerweile auch davor liegende Zeiten) in einem Beamtenverhältnis verbracht worden ist. Als ruhegehaltfähig können aber auch Dienstzeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses berücksichtigt werden, die für die Laufbahn des Beamten förderlich sind und zur Ernennung geführt haben.

Nicht ruhegehaltfähig sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge, es sei denn, die Beurlaubung erfolgt aus öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen. Ebenso wenig zählen Zeiten, in denen Beamte ehrenamtliche Tätigkeiten wahrgenommen haben oder unentschuldigt vom Dienst ferngeblieben sind.

Berechnungsgrundlagen des Ruhegehalts



Zu den regelmäßigen Beamtendienstzeiten zählen alle Statuszeiten als Beamter auf Widerruf, Beamter auf Probe und Beamter auf Lebenszeit. Sofern ein Dienstherrnwechsel durchgeführt wird, erfolgt die Anerkennung der Beamtenzeiten beim früheren Dienstherrn durch den aufnehmenden Dienstherrn. Zeiten, die im Richterverhältnis zurückgelegt wurden, sind den Beamtendienstzeiten gleichgestellt.

Nach Vollendung des 17. Lebensjahres (u. U. auch davor) liegende Zeiten des berufsmäßigen Wehrdienstes in der Bundeswehr oder der Nationalen Volksarmee (eingeschränkt durch § 12 b BeamtVG) werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ebenso sind die vergleichbaren Zeiten des nichtberufsmäßigen Wehrdienstes oder des Polizeivollzugsdienstes oder eines Zivildienstes (Ersatzdienst) ruhegehaltfähig. Tarifliche Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst sollen gemäß den gesetzlichen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, sofern sie zeitlich unmittelbar dem Beamtenverhältnis vorangegangen sind und für die Ernennung zum Beamten (auch) maßgeblich waren. Hierzu gehören Zeiten von Tätigkeiten, die in der Regel einem Beamten obliegen oder Zeiten einer für die Laufbahn des Beamten förderlichen Tätigkeit. Etwaige landesrechtliche Einschränkungen im Hinblick auf

eine Höchstdauer der zu berücksichtigenden Zeiten sind zu beachten. Fachhochschul- und Hochschulzeiten können bei Beamten berücksichtigt werden, bei denen ein entsprechender Abschluss laufbahnrechtlich vorgeschrieben ist; dies ist in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes (und den jeweiligen heutigen landesrechtlichen Entsprechungen) der Fall. Die höchstmögliche Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit beträgt zwischen 855 Tagen und 1.095 Tagen (3 Jahren). Siehe hierzu im Abschnitt „Aktuelles aus Bund und Ländern“. Ebenfalls anerkannt werden können (externe) Zeiten einer praktischen Ausbildung oder praktischen Tätigkeit, sofern sie gemäß dem Laufbahnrecht (z. B. bei der Feuerwehr oder im Justizvollzug) für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschrieben sind.

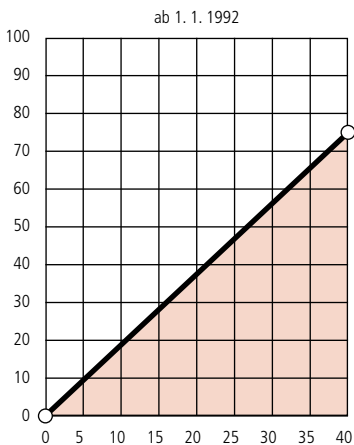
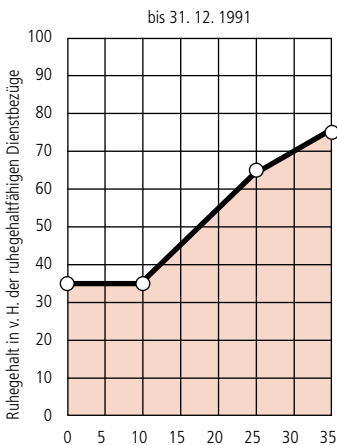
Weitere, außerhalb eines Beamtenverhältnisses liegende und berücksichtigungsfähige Zeiten können – nachrangig – als sog. sonstige Zeiten (Zeiten als Fraktionsmitarbeiter, Entwicklungshelfer, im ausländischen öffentlichen Dienst) die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch erhöhen. Diese Vorschriften sind in ihren besonderen Voraussetzungen und Begrenzungen in Bund und Ländern nicht mehr überall einheitlich und können unter www.beamtenversorgungsrecht.de/service eingesehen werden.

Schließlich gilt, dass im Falle eines vorzeitigen Ruhestandseintritts aufgrund von Dienstunfähigkeit, die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (Bayern: 62. Lebensjahres) aus sozialen Gründen zu 2/3 der regulär „erdienten“ ruhegehaltfähigen Dienstzeit als Zurechnungszeit hinzugerechnet wird (vgl. § 13 BeamtVG und entsprechendes Landesrecht).

Höhe des Ruhegehaltssatzes

Die Höhe des berechneten Ruhegehaltssatzes, welcher auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angewendet wird, richtet sich nach dem gesetzlich festgesetzten jährlichen Steigerungssatz pro ruhegehaltfähigem Dienstjahr und der Begrenzung des Höchstruhegehaltssatzes. Nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Versorgungsrecht galt folgende degressive Ruhegehaltsskala (→ siehe Grafik links).

Entwicklung des Ruhegehaltssatzes



Anrechenbare ruhegehaltfähige Dienstjahre

Im bis 1991 gültigen Recht betrug der Ruhegehaltssatz in den ersten zehn Jahren 35 Prozent und stieg in den folgenden 15 Jahren um jeweils 2 Prozent und nach jedem weiteren Jahr um 1 Prozent bis zum Höchstsatz von 75 Prozent. Die damals geltenden Rundungsvorschriften sahen vor, dass Resttage eines Jahres von mehr als 182 Tagen ruhegehaltfähiger Dienstzeit zu einem vollen Jahr aufgerundet wurden. Die Höchstversorgung nach diesem Recht war bereits nach 35 Jahren erreicht.

Bei Anwendung des ab dem 1. Januar 1992 geltenden Versorgungsrechts betrug der jährliche Steigerungssatz 1,875 Prozent. Die degressive Ruhegehaltsskala wurde durch eine durchgängig lineare Skala ersetzt (→ siehe rechte Grafik auf der Seite zuvor). Die damalige Höchstversorgung von 75 Prozent wurde seitdem erst nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht. Bruchteile ruhegehaltfähiger Dienstjahre führen zu einer auf die zweite Dezimalstelle genauen Berechnung des Ruhegehaltssatzes.

Durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde bundesgesetzlich festgelegt, die erreichbare Höchstversorgung schrittweise von 75 Prozent auf 71,75 Prozent abzusenken. Hierzu wurde der jährliche Steigerungssatz schrittweise von 1,875 auf 1,79375 abgesenkt. Die Überleitungsregelungen sind im Detail sehr kompliziert (§ 69 e Abs. 3 und 4 BeamtVG). Sie beinhalten acht Abflachungsschritte, die jeweils durch allgemeine Anpassungen der Versorgung ausgelöst werden. Für Versorgungsfälle, die nach der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31. Dezember 2002 eintreten, gilt sodann ein jährlicher Steigerungssatz von 1,79375 Prozent und ein Höchstversorgungssatz von 71,75 Prozent. Beim Bund ist mit der allgemeinen Anpassung zum 1. Januar 2009 der sechste Absenkungsschritt durchgeführt worden und in den Jahren 2010 und 2011 sind bereits Schritt 7 und der letzte Schritt 8 mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 erfolgt. Diese auf Übertragung von Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung in die Beamtenversorgung übertragenen Niveaueabsenkungen (Stichwort: „Riester-treppe“) wurden damit früher abschließend vollzogen als in der gesetzlichen Rente selbst. Seit August 2014 ist zuletzt in Berlin und damit in allen Bundesländern die achte und damit letzte Absenkungsstufe erreicht und der Versorgungshöchstsatz beträgt einheitlich nach Anwendung des Anpassungsfaktors in allen Rechtskreisen einheitlich 71,75 Prozent (siehe im Einzelnen die Informationen im Abschnitt Aktuelles aus Bund und Ländern).

Übergangsrecht

Für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamtinnen und Beamte gilt ein Übergangsrecht (§ 85 BeamtVG). Danach ist der zum 31. Dezember 1991 erreichte Ruhegehaltssatz – ohne Berücksichtigung von Versorgungsabschlägen – zu ermitteln. Hierbei werden die alte Ruhegehaltsskala und die Bestimmungen zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, wie sie bis zu diesem Stichtag anzuwenden waren, angewandt.

Dieser zum Stichtag – 31. Dezember 1991 – ermittelte Versorgungssatz gilt als sogenannter Besitzstandswert und steigert sich ab dem 1. Januar 1992 nur noch um jeweils ein Prozent für jedes weitere Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Allerdings gilt, dass die Anwendung des Übergangsrechts nicht zu einem günstigeren Ergebnis führen darf als die ununterbrochene Anwendung des alten – bis zum 31. Dezember 1991 geltenden – Rechts. Mittlerweile führt allerdings bei neuen Fällen die Übergangsregelung regelmäßig nicht mehr zu günstigeren Ergebnissen als das bestehende Recht nach § 14 BeamtVG (neu).

Mindestversorgung

Wegen des Alimentationscharakters der Beamtenversorgung gibt es dort – im Gegensatz zur Rentenversicherung, aber in Entsprechung der sog. Sozialen Grundsicherung im Alter – eine Mindestversorgung. Sie beträgt 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsbezogene Mindestversorgung) aus der jeweiligen Besoldungsgruppe oder – wenn es für den Beamten günstiger ist – 65 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4, zzgl. 30,68 Euro (amtsunabhängige Mindestversorgung). Die Grundlage der Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung weicht inzwischen in den Ländern von der Bundesregelung ab. Die speziellen Regelungen der Länder finden Sie am Ende dieses Kapitels. Abgeleitet aus dem Mindestruhegehalt ergeben sich zugleich auch für die Hinterbliebenenversorgung (Witwen- und Waisengeld) entsprechende Mindestbeträge. Die jeweils maßgeblichen Beträge der Mindestversorgungsbezüge werden in Bund und Ländern zumeist im Nachgang einer Bezügeanpassung einmal jährlich bekanntgemacht. Die Mindestversorgung war aber nicht in allen Fällen garantiert. Blieb ein Beamter allein wegen langer Freistellungszeiten (Teilzeit oder Beurlaubung) hinter der Mindestversorgung zurück, wurde mitunter nur das „erdiente“ Ruhegehalt gezahlt, sofern er nicht wegen Dienstunfähigkeit pensioniert wurde. Längere Freistellungszeiten (Teilzeit und Beurlaubungen) vor dem 01.07.1997 blieben dabei unberücksichtigt. Diese gesetzliche Einschränkung verstößt gegen europarechtliche Vorschriften und wurde aufgehoben. Darüber hinaus kann die Mindestversorgung insbesondere dann noch unterschritten werden, wenn zusätzliche Rentenansprüche bestehen (§ 14 Abs. 5 BeamtVG). In diesem Fall erfolgt eine Anrechnung der Rente auf den nicht erdienten Teil der Mindestversorgung. Auch im Falle eines Versorgungsausgleichs nach Scheidung der Ehe der Beamtin oder des Beamten kann der Zahlungsbetrag des Ruhegehalts unter der gesetzlich definierten Mindestversorgung liegen.



Mindestversorgung – Beispiel (Beamter des Landes Nordrhein-Westfalen):

■ Erdientes Ruhegehalt

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (unterstellt) 3.500,00 Euro

Ruhegehaltfähige Dienstzeit (unterstellt) 23 Jahre

Ruhegehaltssatz $23 \times 1,79375 \text{ v. H.} = 41,26 \text{ v. H.}$

Ruhegehalt $41,26 \text{ v. H. von } 3.500,00 \text{ Euro} = 1.444,10 \text{ Euro}$

■ Berechnung amtsabhängige Mindestversorgung

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge 3.500,00 Euro

Ruhegehaltssatz 35 v. H.

Ruhegehalt $35 \text{ v. H. aus } 3.500,00 \text{ Euro} = 1.225,00 \text{ Euro}$

■ Berechnung amtsunabhängige Mindestversorgung (Stand: 01.12.2022)

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (Endstufe BesGr. A 5) 2.847,49 Euro

Ruhegehaltssatz 61,6 v. H.

Ruhegehalt $61,6 \text{ v. H. von } 2.847,49 \text{ Euro} = 1.754,05 \text{ Euro}$


Gezahlt wird vorliegend – anhand der Vergleichsberechnung – die amtsunabhängige Mindestversorgung, weil sie für den Beamten bzw. die Beamtin günstiger ist. Diese Mindestversorgung ist umfassend steuerpflichtig und aus ihr muss der Beamte die Prämien für den Krankenversicherungsschutz bestreiten.

Versorgungsabschläge

Der Eintritt in den Ruhestand vor dem Erreichen der individuell maßgeblichen Altersgrenze führt regelmäßig zu einem Abschlag von der Versorgung. Dieser Versorgungsabschlag mindert prozentual den Betrag des Ruhegehalts (und nicht den Ruhegehaltssatz) und wirkt lebenslang.

Die Mindestversorgung wird durch den Versorgungsabschlag aber nicht reduziert. Versorgungsabschläge von 3,6 Prozent pro Jahr (0,3 Prozent pro Monat) fallen an, wenn jemand

- von der allgemeinen oder einer für bestimmte Berufsgruppen geltenden besonderen Antragsaltersgrenze Gebrauch macht. Die allgemeine Antragsaltersgrenze liegt beim Bund trotz des allmählichen, jahrgangsbezogenen Anhebens der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre weiter bei der Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Berechnung des Abschlags erfolgt – von Ausnahme – und Übergangsregelungen abgesehen – vom Zeitpunkt des früheren, antragsgebundenen Ausscheidens aus dem aktiven Dienst bis zur individuellen, jahrgangsbezogenen, Regelaltersgrenze. Letztlich können beim Bund (künftig) bis zu 14,4 Prozent Versorgungsabschlag anfallen.
- von der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Gebrauch macht, die beim Bund und einigen Ländern allmählich und jahrgangsbezogen auf 62 Jahre angehoben wird. Analog erfolgt schrittweise die Anhebung der Berechnungsgrenze für den Versorgungsabschlag von bisher 63 Jahren auf 65 Jahre (§ 69 h Abs. 1 BeamtVG), mit deren Erreichen man abschlagsfrei auf Antrag gehen kann. Die Höhe des Versorgungsabschlags ist auf 10,8 Prozent begrenzt.
- dienstunfähig wird, ohne dass die Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall beruht. Auch hier wird die Berechnungsgrenze vom Eintritt der Dienstfähigkeit schrittweise und jahrgangsbezogen vom 63. Lebensjahr auf die Vollendung des 65. Lebensjahres angehoben (§ 69 h Abs. 3 BeamtVG). Die Minderung des Ruhegehalts darf jedoch 10,8 Prozent nicht übersteigen.

Der Versorgungsabschlag mindert das Ruhegehalt für die gesamte Dauer der Versorgungsbezüge. Das um den Versorgungsabschlag geminderte Ruhegehalt ist auch Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Witwen- bzw. Witwerversorgung sowie des Waisengeldes. Es gibt weitere alters- und zeitabhängige Übergangsregelungen beim Versorgungsabschlag, die Sie unter [**www.beamtenversorgungsrecht.de/service**](http://www.beamtenversorgungsrecht.de/service)  finden.

Versorgungsrücklage

Die 1999 eingeführte Versorgungsrücklage soll durch eine verminderte Anpassung der Besoldung und Versorgung um jeweils 0,2 Prozentpunkte gegenüber der Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst aufgebaut werden. Die eingesparten Mittel wurden der Versorgungsrücklage zugeführt. Damit sollen die ansteigenden Versorgungsausgaben abgemildert werden. Im Zuge dessen sollte das Besoldungs- und Versorgungsniveau um insgesamt 3 Prozent abgesenkt werden.

Da mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auch eine Kürzung der Versorgung in acht Schritten ab dem 01.01.2003 beschlossen worden war, hat der Gesetzgeber die Minderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung um 0,2 Prozentpunkte zur Bildung der Versorgungsrücklage für die Dauer der Umsetzung der Versorgungskürzung ausgesetzt. Die Minderung setzte nach Umsetzung der Reduzierung des Höchstruhegehaltssatzes (nicht

überall und je nach Gebietskörperschaft ab 2011 ff.) wieder ein und zwar (zunächst) bis zum 31.12.2017. Damit die Versorgungsrücklage aber auch im Aussetzungszeitraum weiter aufgebaut werden kann, wird die Hälfte der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 eingesparten Mittel der Versorgungsrücklage zugeführt. Diese noch bundesgesetzlichen Regelungen sind in vielen Bundesländern mittlerweile abgeändert worden oder entfallen. Die Verwaltung und Verwendung der Versorgungsrücklage ist in Bund und Ländern gesetzlich geregelt. Kernpunkte des Gesetzes für den Bundesbereich sind:

- Das Gesetz gilt für den Bund und alle bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen; ferner bei Beteiligungen an der Zahlung von Versorgungsbezügen; des Weiteren für das Bundeseisenbahnvermögen, die Postnachfolgeunternehmen sowie Post-Unterstützungskassen; nicht dagegen für die Deutsche Bundesbank. Verwaltung des Sondervermögens durch das Bundesinnenministerium; Verwaltung der Mittel des Sondervermögens durch die Deutsche Bundesbank.
- Die zugeführten Mittel einschließlich der Erträge sind in handelbaren Schuldverschreibungen des Bundes und Aktien zu marktüblichen Bedingungen anzulegen. Anlage-richtlinien erlassen das Bundesinnen- und das Bundesfinanzministerium einvernehmlich.

Das Sondervermögen soll nach Ablauf der Aufbauphase über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden. Die aktuelle Entwicklung in Bund und Ländern ist hier jedoch äußerst unterschiedlich. So sind beim Bund, in Hamburg und in Mecklenburg-Vorpommern die Regelungen verlängern worden, während in anderen Ländern die Sondervermögen ausgelaufen sind.

Sonderzahlungen

Zur Versorgung gehören auch Sonderzahlungen, z. B. das Weihnachtsgeld. Nachdem das Weihnachtsgeld auf dem Niveau von 1993 eingefroren worden war, kam es mit Inkrafttreten des Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2003/2004 über die Nutzung von Öffnungsklauseln bei Bund und Ländern zu weiteren – teilweise völlig unterschiedlichen – Einschnitten beim Weihnachtsgeld.

Beim Bund sind die Sonderzahlungen zwischenzeitlich in die Beträge der monatlichen Grundgehaltstabelle eingebaut. Da Ruhestandsbeamte gegenüber den aktiven Beamten abgesenkte Sonderzahlungen erhalten, wird bei der Berechnung des Ruhegehalts ein weiterer Faktor (0,9901) auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angewendet. Außerdem erfolgt bei den Pensionen des Bundes ein separater Abzug für Pflegeleistungen (§ 50f BeamtVG). Bei den Bundesländern reicht die Spannweite der Gewährung einer Sonderzahlung für Versorgungsempfänger von Null (z. B. Sachsen-Anhalt) bis zu 60 Prozent eines Monatsbezugs (Bayern).

Versorgungsbezüge und weitere Einkommen

Neben den Versorgungsbezügen können Beamtinnen und Beamte – vor allem vor Vollendung der Regelaltersgrenze – nur in begrenztem Umfang hinzuverdienen oder über eigenes Einkommen verfügen, ohne dass die Versorgung gekürzt wird. Dasselbe gilt auch für Witwen, Witwer und Waisen. Die festgesetzten Höchstgrenzen gelten nach Vollendung des 65. (67) Lebensjahres u.a. beim Bund nur in den Fällen, in denen ein Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erzielt wird. Im Landesbereich

ist teilweise, so z. B. in Hessen, eine deutliche Lockerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten erfolgt. Schließlich sind für bestimmte Tätigkeiten bei der Bewältigung der Migrationskrise aktuell Ausnahmeregelungen in Bund und Ländern geschaffen worden.

Weitere umfangreiche Bestimmungen zu Höchstgrenzen beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten oder weiteren Versorgungsbezügen sind in allen Beamtenversorgungsgesetzen enthalten. Überschlüssig zusammengefasst bildet das beamtenrechtliche Höchstruhegehalt im Regelfall die Höchstgrenze der Gesamtversorgung im Ruhestand; ein übersteigender Betrag wird bei der Festsetzung der beamtenrechtlichen Versorgung „ruhend gestellt“, d. h. nicht ausbezahlt.

Altersgeld und Nachversicherung

Beim freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entfiel bisher der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Der Beamte wurde dann obligatorisch in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert. Die Nachversicherungszeit gilt dabei rückwirkend quasi als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Immer wieder wurde bei Dienstrechtsreformen die Möglichkeit diskutiert, bereits erworbene Versorgungsansprüche bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis mitzunehmen. Mit dieser Regelung sollte auch die Mobilität beim Wechsel des Beamten in die freie Wirtschaft erleichtert werden.

Zwischenzeitlich haben sowohl der Bund als auch verschiedene Länder wahlweise die Gewährung von Altersgeld eingeführt. Voraussetzung ist u.a., dass die Beamtin bzw. der Beamte freiwillig aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet und bestimmte altersgeldfähige Dienstzeiten aufweisen kann. In diesem Falle entsteht ein Anspruch auf Mitnahme der erworbenen Versorgungsanwartschaft, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.

Während der Bund hierfür neben dem Beamtenversorgungsgesetz ein eigenständiges Altersgeldgesetz erlassen hat (Gesetz vom 28.08.2013), integrierten beispielsweise die Länder Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hessen diese Neuregelungen in ihrem jeweiligen Landesbeamtenversorgungsgesetz.

Auch in dem eigenständigen Gesetz des Bundes wird vielfach zur Anwendung von hier getroffenen Regelungen auf einschlägige Vorschriften im Beamtenversorgungsgesetz verwiesen. So bestimmt sich die Höhe des Altersgelds in Anlehnung an die für die auch im Grundsatz für das Ruhegehalt geltenden Regelungen nach den zuletzt erhaltenden Bezügen und nach der geleisteten Dienstzeit. Völlige Deckungsgleichheit zwischen den Regelungen beim Altersgeld und beim Eintritt in den Ruhestand besteht jedoch nicht. So nimmt man – um nur einen Unterschied zu nennen – den versorgungsrechtlich erworbenen Anspruch auf Mindestversorgung bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis nicht mit, erhält also nicht etwa in dieser Höhe automatisch Altersgeld. Im Übrigen divergieren die Regelungen zur Gewährung von Altersgeld sowohl vom Bund im Vergleich zu den Ländern, aber auch zwischen den Ländern selbst.

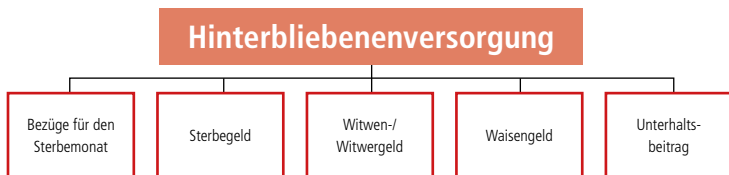
Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrnwechsel

Im Falle eines bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechsels sind Regelungen darüber zu treffen, wer wirtschaftlich für die vom letzten Dienstherrn insgesamt zu zahlende Pension eintreten muss. Eine verursachungsgerechte interne Verteilung der entstan-

denen Versorgungsansprüche unter den verschiedenen Dienstherrn ist sicherzustellen. Das vor der Föderalismusreform geltende Erstattungsmodell des § 107b BeamtVG ist zwischenzeitlich durch ein staatsvertraglich geregeltes pauschalisiertes Abfindungsmodell ersetzt worden. Der abgebende Dienstherr ist hiernach zu einer Abgeltung der bei ihm entstandenen Versorgungsanswartschaften durch eine Einmalzahlung an den aufnehmenden Dienstherrn verpflichtet. Die Modalitäten sind in dem Staatsvertrag festgelegt, der zum 01.01.2011 in Kraft getreten ist.

Hinterbliebenenversorgung (u.a. Witwen und Waisen)

Die Beamtenversorgung erstreckt sich im Todesfall auch auf die Familienangehörigen. Hinterbliebene Ehegatten erhalten Witwen- oder Witwergeld, bei Waisen bzw. Halbwaisen wird Waisengeld gezahlt. Zur Hinterbliebenenversorgung gehören Regelungen über die Bezüge für den Sterbemonat, das Sterbegeld, das Witwen- und Witwergeld, die Witwenabfindung, das Waisengeld und die Unterhaltsbeiträge. Die Regelungen gelten grundsätzlich auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.



Bezüge für den Sterbemonat

Mit dem Tod eines Beamten erlöschen die Ansprüche auf Dienstbezüge bzw. Ruhegehalt. Die im Voraus bereits gezahlten Dienst- oder Versorgungsbezüge des Sterbemonats verbleiben jedoch den Erben. Eine anteilige Rückforderung bereits gezahlter Versorgungsbezüge findet nicht statt. Die Erbeneigenschaft ergibt sich aus gesetzlicher Regelung oder testamentarischer Verfügung. Sind dagegen Teile der Bezüge für den Sterbemonat ganz oder teilweise noch nicht ausgezahlt worden, können sie auch an den überlebenden Ehegatten oder die Kinder gezahlt werden.

Sterbegeld

Das im Todesfall nicht zum Nachlass zählende Sterbegeld bezweckt die Gewährleistung der Aufbringung eines nicht unwesentlichen Teils der mit dem Sterbefall verbundenen Kosten. Beim Tod von Beamten bzw. Ruhestandsbeamten erhalten der überlebende Ehegatte/Lebenspartner und die Kinder/Kindeskinder des Verstorbenen ein Sterbegeld in zweifacher Höhe der Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, der Anwärterbezüge, des Ruhegehaltes oder des Unterhaltsbeitrages; vorrangig ist dabei die Zahlung an den Ehegatten/Lebenspartner. Sind weder Ehegatte noch Kinder vorhanden, können unter Umständen nachrangig auch andere Angehörige aus häuslicher Gemeinschaft oder – falls ebenfalls nicht vorhanden – sonstige Personen, die Krankheits- oder Bestattungskosten des Verstorbenen getragen haben, auf Antrag Sterbegeld erhalten. Das Sterbegeld wird an den/die Berech-

tigten in einer Summe gezahlt. Diese Leistung entspricht – zusammen mit den verbleibenden Bezügen für den Sterbemonat – im Wesentlichen dem sogenannten Sterbevierteljahr in der gesetzlichen Rentenversicherung, das die Weiterzahlung der Rente des Verstorbenen für 3 Monate über den Tod hinaus gewährleistet.

Stirbt ein Empfänger von Witwen- bzw. Witwergeld, haben die Waisen nur bei Waisengeld- oder Unterhaltsberechtigung einen Anspruch auf Sterbegeld in Höhe des zweifachen Witwen- bzw. Witwergeldes.

Witwen- und Witwergeld

Ein Anspruch auf Witwen- bzw. Witwergeld, der wichtigsten Leistung der Hinterbliebenenversorgung, entsteht grundsätzlich erst dann, wenn die Ehe/Lebenspartnerschaft mindestens ein Jahr bestanden hat. Diese Regelung gilt für Ehen, die nach dem 31. Dezember 2001 geschlossen wurden. Für Ehen, die vor diesem Termin geschlossen worden sind, musste die Ehe 3 Monate bestanden haben. Diese Regelungen sollen ausschließen, dass Versorgung gezahlt wird, obgleich die Ehe zum überwiegenden Zwecke späterer Hinterbliebenenversorgung geschlossen worden ist. Die Annahme einer solchen sogenannten Versorgungsehe kann jedoch mit besonderen Umständen des Einzelfalles widerlegt werden, wenn die Schlussfolgerung eines Versorgungszweckes trotz kurzer Ehezeit vor dem Tod als nicht gerechtfertigt erscheint. Letzteres ist zum Beispiel bei einem plötzlichen Unfalltod der Fall.

Der Anspruch auf Witwen- bzw. Witwergeld ist ferner ausgeschlossen, wenn die kinderlose Ehe erst nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde und zu diesem Zeitpunkt bereits das 65. (67.) Lebensjahr des Beamten vollendet war (sog. Nachheirat). In diesen Fällen kann jedoch gemäß § 22 BeamtVG ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Witwengeldes gewährt werden, der sich im nach den Umständen des Einzelfalles, insbesondere der Dauer der Ehe und dem jeweiligen Alter der Eheleute richtet.

Das Witwengeld beträgt 55 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestage in den Ruhestand getreten wäre. Dies bedeutet, dass bei vorzeitigem Ableben auch Versorgungsabschläge in die fiktive Berechnung einbezogen werden. Der Bemessungssatz von 55 Prozent ist mit demjenigen der gesetzlichen Rentenversicherung identisch. Der Anspruch auf beamtenrechtliches Witwen- bzw. Witwergeld besteht bis zum Tod oder der erneuten Heirat der Witwe/des Witwers.



Übergangsregelung

Diese Reduzierung der Witwen-/Witwerversorgung auf 55 Prozent gilt nicht, wenn die Ehe vor dem 1. Januar 2002 geschlossen worden ist und zugleich mindestens ein Ehepartner vor dem 2. Januar 1962 geboren ist.

In diesen Fällen beträgt das Witwen- bzw. Witwergeld weiterhin 60 Prozent des Ruhegehalts, das der oder die Verstorbene bezogen hat oder aber bezogen hätte, wenn am Todestag der Ruhestand eingetreten wäre (§ 69 e Abs. 5 BeamtVG). Mit Wirkung vom 1. Januar 2014 ist diese Übergangsregelung im Land Brandenburg für die Zukunft abgeschafft worden. Das Witwengeld beträgt seitdem dort einheitlich 55 Prozent.

Schließlich gilt eine Besonderheit bei großem Altersunterschied: Sofern der/die Verstorbene mehr als 20 Jahre älter als der/die Witwe/-r war, wird die Witwen- bzw. Witwersorgung prozentual gekürzt, was jedoch durch eine lange Dauer der Ehe kompensiert werden kann (§ 20 Abs. 2 BeamtVG).

Witwenabfindung

Im Falle der Wiederverheiratung besteht Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 24-fachen Betrages des im Monat der erneuten Heirat zustehenden Witwen- oder Witwergeldes. Durch die Zahlung einer solchen Witwenabfindung (§ 21 BeamtVG) erlischt der weitere Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld, tritt jedoch bei Auflösung der neuen Ehe – dann allerdings unter Anrechnung von Ansprüchen aus dieser Ehe – wieder in Kraft.

Waisengeld

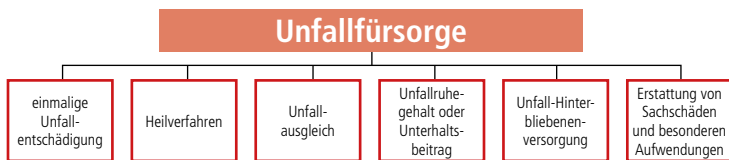
Halbwaisen erhalten 12, Vollwaisen 20 Prozent des Ruhegehalts bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Ist der überlebende Elternteil einer Halbwaise nicht witwen- oder witwergeldberechtigt, wird Vollwaisengeld gezahlt. Vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 27. Lebensjahr ist das Waisengeld von einem Antrag der Waisen und davon abhängig, dass nach dem Kindergeldrecht dem Grund nach ein Anspruch auf Kindergeld gegeben ist. Je nach Bundesland wird das Waisengeld allerdings nur noch höchstens bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gewährt.

Im Falle einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung kann das Waisengeld auch länger gezahlt werden. Kein Waisengeld erhalten Kinder, die der Verstorbene erst nach dem Beginn des Ruhestandes und nach der Vollendung der Regelaltersgrenze adoptiert oder angenommen hat. In diesen Fällen kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden.

Auch hier wurde wie beim Witwen- und Witwergeld mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 die Einschränkung eingeführt, dass nur dann Waisengeld beansprucht werden kann, wenn der Verstorbene Beamter auf Lebenszeit, Ruhestandsbeamter oder Beamter auf Probe war und eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hatte oder dienstunfähig aufgrund eines Dienstunfalls gewesen war.

Unfallfürsorge gemäß §§ 30 ff. BeamtVG

Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihm und seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge gewährt. Die Unfallfürsorge umfasst den Ersatz von Sachschäden und besonderen Aufwendungen, Heilverfahren, Unfallausgleich, Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag, Unfall-Hinterbliebenenversorgung und einmalige Unfallentschädigung. Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde die Unfallfürsorgeleistung auch auf das Kind einer Beamtin ausgedehnt, das durch deren Dienstunfall während der Schwangerschaft unmittelbar geschädigt wurde. Damit entsteht für das geschädigte Kind ein eigener Anspruch



auf bestimmte Unfallfürsorgeleistungen, z.B. Heilverfahren oder Unfallausgleich. Die versorgungsrechtlichen Vorschriften der Länder zur Unfallfürsorge sind dem Grunde nach den bundesrechtlichen Regelungen angelehnt.

Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte (aus dienstlichem Anlass) mit sich geführt hat, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann dafür Ersatz geleistet werden. Sind durch die Erste-Hilfe-Leistung nach dem Unfall besondere Kosten entstanden, so ist dem Beamten bei Nachweis der notwendige Aufwand zu ersetzen.

Heilverfahren

Das Heilverfahren umfasst die notwendige ärztliche Behandlung, die notwendige Versorgung mit Arznei- oder anderen Hilfsmitteln und die notwendige Pflege. Ersetzt werden können auch außergewöhnliche Kosten für Kleider- und Wäscheverschleiß, die eine Folge des Dienstunfalls sind. Bestehen Zweifel an der Notwendigkeit und Angemessenheit, kann zum Vergleich das Beihilferecht dienen. Gegenüber der Beihilfegewährung ist jedoch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gesteigert, das heißt, die Beihilfe ist keine Obergrenze. Die Durchführung richtet sich nach der Heilverfahrensverordnung (HeilvFV) vom 25.04.1979, zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.02.2009 (BGBl I S. 160).

Für den Fall, dass der Beamte oder die Beamtin durch den Dienstunfall so verletzt ist, dass er oder sie nicht mehr ohne fremde Hilfe auskommt, besteht ein Anspruch auf Erstattung der notwendigen Pflegekosten in angemessenem Umfang. Der Dienstherr kann aber auch anstelle der Pflegekostenerstattung selbst für eine Pflege sorgen. Ist der durch den Dienstunfall verletzte Beamte in den Ruhestand versetzt worden, erhält er statt der Pflegekostenerstattung einen so genannten Hilflosigkeitszuschlag zum Unfallruhegehalt.

Unfallausgleich

Ein Unfallausgleich kommt für Beamtinnen und Beamte dann in Betracht, wenn infolge eines Dienstunfalls ihre Erwerbsfähigkeit für länger als sechs Monate wesentlich eingeschränkt ist. Der Ausgleich wird für die gesamte Dauer der Beschränkung gewährt und neben den Dienst- und Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt gezahlt. Die Höhe des Unfallausgleichs entspricht dem Betrag der Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz und richtet sich nach dem Grad der Erwerbsminderung (→ siehe Kasten).

Beschädigte erhalten eine monatliche Grundrente bei einem Grad der Schädigungsfolgen	
30 vom Hundert	171 Euro
40 vom Hundert	233 Euro
50 vom Hundert	311 Euro
60 vom Hundert	396 Euro
70 vom Hundert	549 Euro
80 vom Hundert	663 Euro
90 vom Hundert	797 Euro
100 vom Hundert	891 Euro

Unfallruhegehalt

Wird ein Beamter infolge eines Dienstunfalls im Sinne des § 31 BeamtVG in den Ruhestand versetzt, hat er Anspruch auf Zahlung eines Unfallruhegehalts. Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ist die Zurechnungszeit auf ein Drittel begrenzt (§§ 36 Abs. 2, 13 Abs. 1 BeamtVG).

Das nach § 14 Abs. 1 BeamtVG ermittelte Ruhegehalt erhöht sich um 20 Prozent und beträgt mindestens zwei Drittel, höchstens aber 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4, erhöht um 30,68 Euro. In den meisten Bundesländern ist dieser Mindestsatz mittlerweile auf 71,75 Prozent abgesenkt worden.

Erhöhtes Unfallruhegehalt

Setzt sich eine Beamtin bzw. ein Beamter bei Ausübung einer dienstlichen Handlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und tritt infolge dieser Gefährdung ein Dienstunfall mit daraus resultierender Dienstunfähigkeit ein, sind bei der Bemessung des Unfallruhegehalts 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen. Allerdings muss der Beamte infolge des Dienstunfalls in den Ruhestand versetzt worden und zum Zeitpunkt der Versetzung um mindestens 50 Prozent in seiner Erwerbsfähigkeit beschränkt sein. Das erhöhte Unfallruhegehalt ist in den Laufbahnen des

- einfachen Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 6,
- mittleren Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 9,
- gehobenen Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 12 und
- höheren Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 16 zu berechnen.

Erhöhtes Unfallruhegehalt kommt auch in Betracht, wenn der Beamte dienstunfähig geworden ist, weil er

- in Ausübung des Dienstes durch einen rechtswidrigen Angriff oder
- einen außerhalb des Dienstes erlittenen Körperschaden, den er im Hinblick auf ein pflichtgemäßes dienstliches Verhalten oder
- deswegen erlitten hat, weil er in seiner Eigenschaft als Beamter angegriffen wurde.

Einmalige Unfallentschädigung

Eine einmalige Unfallentschädigung, die 150.000 Euro beträgt, wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses neben dem Ruhegehalt an Beamte gezahlt, die bei Einsatz des Lebens im Dienst oder bei besonders gefährlicher Verwendung so schwer verletzt wurden, dass eine dauerhafte Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent eingetreten ist. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen eine einmalige Unfallentschädigung – die Witve und versorgungsberechtigte Kinder erhalten eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 100.000 Euro, die Eltern und nicht versorgungsberechtigten Kinder 40.000 Euro und die Großeltern und Enkel 20.000 Euro, vorausgesetzt näher verwandte Anspruchsberechtigte sind nicht vorhanden. Die angegebenen Beträge der einmaligen Unfallentschädigung beim Bund sind in den Bundesländern überwiegend abweichend (zumeist niedriger) geregelt.

Unfall-Hinterbliebenenversorgung

Stirbt ein Beamter, der Anspruch auf Unfallruhegehalt gehabt hätte, oder der Empfänger von Unfallruhegehalt an den Folgen eines Dienstunfalls, erhalten die Hinterbliebenen eine Unfall-Hinterbliebenenversorgung. Danach beträgt das Witwen- oder Witwergeld 60 Prozent, das Waisengeld für jedes waisengeldberechtigte Kind und für jedes elternlose Enkelkind, sofern deren Lebensunterhalt zur Zeit des Dienstunfalls ganz oder überwiegend durch den Verstorbenen bestritten wurde, 30 Prozent des Unfallruhegehalts, insgesamt jedoch höchstens den Betrag des Unfallruhegehalts. Ist der Tod nicht durch den Dienstunfall verursacht, erhalten die Hinterbliebenen allgemeine Hinterbliebenenversorgung.

Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen

Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten sowie sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes, die ihren Dienst im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung ausüben, sollen mit der Einsatzversorgung für Schäden, die ihnen aufgrund der vorgenannten Einsätze entstehen, abgesichert werden. Insbesondere fallen hierunter Einsätze aufgrund eines Übereinkommens, eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung oder mit einem auswärtigen Staat oder solche, die auf Beschluss der Bundesregierung im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen sowie im Ausland mit vergleichbar gesteigerter Gefährdungslage ausgeübt werden. Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte sowie die sonstigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes im Auslandseinsatz sind einer erheblich höheren Gefährdung für Leib und Leben ausgesetzt. Die von ihnen im Einsatz wahrzunehmenden Aufgaben sind nicht mit den normalen Tätigkeiten im Inlandsdienst oder mit den Tätigkeiten im Ausland gleichzusetzen, die nicht im Rahmen von internationalen, humanitären, friedensichernden und friedenschaffenden Einsätzen erfolgen.

Da die regulären Unfallversorgungsregelungen diese Risiken nicht voll umfassen, gilt für die verschiedenen Personengruppen im Auslandseinsatz diese Sonderregelung. Erleidet die Beamtin oder der Beamte bei einer besonderen Verwendung im Ausland eine gesundheitliche Schädigung, so wird dies Einsatzunfall genannt.

Die Einsatzversorgung umfasst grundsätzlich alle Leistungen der Dienstunfallfürsorge. Des weiteren greift ein erweiterter Schadensausgleichsanspruch.

Buch zum Beamtenversorgungsrecht



Für nur 7,50 Euro bleiben Sie mit dem Taschenbuch „Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern“ auf dem Laufenden, z.B. aktuelles zur Versorgung der Beamten des Bundes und der Länder. Mit Anwaltsverzeichnis!

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen 

Aktuelles zur Versorgung aus Bund und Ländern

Wesentliche Änderungen des Beamtenversorgungsrechts in Bund und Ländern seit der Föderalismusreform

Bis zum August 2006 war das Beamtenversorgungsgesetz als Bundesgesetz mit Wirkung für alle Beamten in Deutschland in Kraft. Das ehemals bundeseinheitliche Beamtenversorgungsgesetz ist in seinen zentralen gesetzlichen Regelungen auch heute noch Grundgerüst und Maßstab der neuen und eigenständigen beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften in Bund und Ländern.

Auf dieser Basis haben mittlerweile alle Länder entweder eigene Vollregelungen im Beamtenversorgungsrecht erlassen oder zumindest das bisherige Bundesrecht formell in Landesrecht überführt. Darüber hinaus besteht vereinzelt aber auch noch ein Nebeneinander von altem Bundesrecht und einzelnen Änderungen durch Landesrecht, welches noch nicht zu einem eigenständigen Landes-Beamtenversorgungsgesetz geführt hat, so dass mehrere Gesetze parallel zueinander Anwendung finden.

Auf den folgenden Seiten sind die wesentlichen Rechtsentwicklungen in Bund und Ländern seit dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz für das Beamtenversorgungsrecht im Jahr 2006 aufgeführt und skizziert.

Ein Anspruch auf Vollständigkeit kann aufgrund des mittlerweile erheblichen Umfangs der bestehenden Rechtsgrundlagen und auch wegen möglicher zeitlicher Überholung nach der Erstellung des Werkes nicht gewährleistet werden. Zu berücksichtigen ist, dass viele der Dienstrechtsreformen in den Ländern im Hinblick auf ihren Umfang zu den größten Gesetzgebungsverfahren der Landtage seit ihrem Bestehen gezählt haben.

Aufgezeigt sind für Bund und Länder separat zunächst die Fundstellen der grundlegenden gesetzlichen Grundlagen des föderalisierten Beamtenversorgungsrechts. Weiter werden die unterschiedlichen Festlegungen bezüglich der Anhebung der Regel- und besonderen Altersgrenzen, der Antrags-Altersgrenzen die Regelungen zu den Versorgungsabschlüssen und zur Höhe etwaiger Sonderzahlungen sowie zu den jüngsten Versorgungsanpassungen dargestellt. Bei den linearen Anpassungen der Versorgungsbezüge halten alle Gesetzgeber an dem Grundsatz der gleichmäßigen Anpassung von Besoldung und Versorgung fest. Allerdings kommt es teilweise zu deutlichen Unterschieden der Anpassungen zwischen den Gebietskörperschaften. Der Tarifabschluss für Bund und Kommunen für die Jahre 2018, 2019 und 2020 wurde zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten, Richter und Soldaten des Bundes übertragen. Damit ist es erstmalig zu einer gesetzlichen Anpassung der Beamtenbezüge gekommen, die einen Zeitraum von drei Jahren abdeckt.

Der ebenfalls drei Jahre umfassende Tarifabschluss für die Länder für 2019, 2020 und 2021 (+ 3,01 Prozent, mindestens 100 Euro, + 3,12 Prozent, mindestens 90 Euro und + 1,29 Prozent, mindestens 50 Euro) ist überwiegend volumengleich, allerdings mit gewissen zeitlichen Verschiebungen auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen worden. Eigenständige, vom konkreten Tarifiergebnis losgelöste Landesregelungen zur Bezügeanpassungen gibt es dagegen in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Hessen; darüber hinaus sind zusätzliche Anpassungen in Rheinland-Pfalz, geringfügig im Saarland und in Brandenburg zur Aufholung von Besoldungsrückständen festgeschrieben.

Für Versorgungsempfänger war lange Zeit hinsichtlich der Anpassungsgesetze beachtlich, dass jede lineare Anpassung gleichzeitig einen Absenkungsschritt bei der Bemessung der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gemäß § 69 e BeamtVG auslöst und daher eine 1:1-Übertragung der Besoldungsanpassungen in materieller Höhe nicht erfolgte. Diese Reform ist mittlerweile beim Bund und in allen Ländern abgeschlossen, so dass Bezügeerhöhungen für aktive Beamte und Versorgungsempfänger wieder materiell identisch sind. Dagegen sind die jeweiligen gesetzlichen Übertragungen des Tarifiergebnisses noch vereinzelt um 0,2 Prozentpunkte verringert, um den Unterschiedsbetrag den jeweiligen Versorgungsrücklagen zuzuführen.

Aktuell gültige Besoldungstabellen für den Bund und die jeweiligen Bundesländer finden Sie im Internet z. B. unter www.besoldung-in-bund-und-laendern.de 

Aufgrund der auseinandergefallenen Gesetzgebungskompetenz im Beamtenversorgungsrecht und der uneinheitlichen Entwicklung haben der Bund und die Länder als Anschlussregelung für § 107 b BeamtVG (Verteilung der Versorgungslasten) einen multilateralen „Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln“ (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag) geschlossen, welcher vom bisherigen System der anteiligen Kostenerstattung zu einem pauschalen Abfindungssystem wechselte (Inkrafttreten zum 1. Januar 2011).

Dieser Staatsvertrag findet auf alle Dienstherren im Bundesgebiet Anwendung, also für den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände und die sonstigen, unter der Aufsicht des Bundes und der Länder stehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrenfähigkeit.

Im Folgenden werden schließlich die wesentlichen seit der Föderalismusreform durchgeführten oder absehbaren materiellen Neuerungen im Beamtenversorgungsrecht von Bund und Ländern aufgezeigt.

INFO-SERVICE

Öffentlicher Dienst / Beamte
seit mehr als 25 Jahren

Der PDF-SERVICE bietet für nur 15,00 Euro (Laufzeit 12 Monate) alle wichtigen Infos für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern, u.a. können Sie zehn Bücher und eBooks herunterladen. Nach der Anmeldung erhalten Sie eine persönliche Zugangskennung und können damit alle Publikationen des INFO-SERVICE lesen, herunterladen und ausdrucken (auch die Bücher Wissenswertes, Beamtenversorgungsrecht, Beihilferecht sowie sechs eBooks u.a. Nebentätigkeitsrecht.

PDF-SERVICE für 15,00 im Jahr



Für 15,00 Euro (Laufzeit 12 Monate) können Sie alle Publikationen lesen, die der INFO-SERVICE herausgibt, u.a. zehn Bücher und eBooks.

PDF-SERVICE

Anmelden können Sie sich unter:

www.beamten-informationen.de/pdf_service



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung beim Bund

Rechtsgrundlage: Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes (Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG). Neufassung im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 05.02.2009 (BGBl. I, S. 160); zuletzt bekannt gemacht am 24.02.2010 (BGBl. I, S. 150).

Letzte Anpassungen von Besoldung und Versorgung

Zum 01.03.2015: 2,2 Prozent linear. Zum 01.03.2016: 2,2 Prozent linear. Zum 01.02.2017: 2,35 Prozent linear. Zum 01.03.2018: 2,99 Prozent linear. Zum 01.04.2019: 3,09 Prozent linear. Zum 01.03.2020: 1,06 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren durch Möglichkeit eines abschlagsfreien Ruhestandseintritts mit 65 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr, bei Vorliegen einer Schwerbehinderung vom 60. Lebensjahr auf das 62. Lebensjahr ansteigend.

Versorgungsabschlag

0,3 Prozent je Monat (3,6 Prozent pro Jahr) des vorzeitigen Ruhestandseintritts. Bei Dienstunfähigkeit ist der Versorgungsabschlag auf insgesamt 10,8 Prozent begrenzt.

Besonderheiten bei ruhegehaltfähigen Dienstzeiten

- Verringerung der Berücksichtigung von Hochschul/FH-Zeiten von 3 J. auf 855 Tage.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.
- Zeiten des einstweiligen Ruhestands sind bis zu 3 Jahren ruhegehaltfähig.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Verse werden mit einem Faktor (z. Zt. 0,9901) multipliziert.
- Betragsmäßig dem vorigen Bezügeniveau entsprechende Überleitung der vorhandenen Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem DNeuG mittels Überleitungsbeträgen im Falle einer Rückstufung.
- Einführung eines eigenständigen – entsprechend der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV gedeckelten – Abzugs für Pflegeleistungen (§ 50 f BeamtVG).
- Anspruch auf Versorgungsauskunft nach schriftlichem Antrag.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht unter grundsätzlicher Einführung des Grundsatzes des internen Ausgleichs der beamtenrechtlichen Versorgungspositionen.




Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) vom 09.11.2010 (GBl. Nr. 19, S. 793). Das Gesetz wurde zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 05.12.2023 (GBl. S. 429).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Baden-Württemberg

- Altersgrenzen: Anhebung der allgemeinen und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lj..
- Mindestversorgung: neues amtsunabhängiges Mindestruhegehalt auf 59,75 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (aus Endstufe BesGr A 6). Das sog. amtsbezogene Mindestruhegehalt (35 Prozent) der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge steht zu, wenn es höher ist als das amtsunabhängige Mindestruhegehalt. Zum Mindestruhegehalt wird ggf. der kinderbezogene Teil des FZ gezahlt.
- Ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden aufgrund des Einbaus der Sonderzahlung mit einem Faktor (z. Zt. 0,984) multipliziert.
- Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschluss bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Neue Antragsaltersgrenze „60. Lj.“ für Beamten mit besonderen Altersgrenzen.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Neue Höchstgrenzen bei Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzesinkommen.
- Altersteilzeit (nur noch für Schwerbehinderte) weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Versorgungsauskunft in 5-jährigem Turnus beginnend mit dem Jahr 2016.
- Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.
- Keine Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger
- In das Grundgehalt i.H.v. 2,5 Prozent eines Jahresbezugs integriert.
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst. Eingeführt mit Beginn des Jahres 2011 im Rahmen einer beabsichtigten Trennung der Systeme. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Bayern

Rechtsgrundlage: Das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) vom 5.8.2010 (GVBl. S. 410, 528, 764, BayRS 2033-1-1-F), das zuletzt durch die §§ 6, 7, 8 und 9 des Gesetzes vom 8.07.2024 (GVBl. S. 170) geändert worden ist.

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Bayern

- Altersgrenzen: Anhebung der allgemeinen und besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei langjährigem Schicht- oder Wechselschichtdienst durch Einführung einer besonderen Antragsaltersgrenze des 60. Lj.. Die allg. Antragsaltersgrenze bleibt un verändert beim 64. Lj.. – Mindestversorgung: Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 66,5 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr A 3.
- Die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen bleibt über den bislang festgelegten Zeitpunkt (Ende 2007/Ende 2010) hinaus erhalten.
- Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung von Regelaltersgrenzen und beson deren Altersgrenzen.
- Entfallen eines Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 525 Euro pro Monat.
- Wegfall der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten
- Gewährung eines Versorgungszuschlags für Lehrkräfte, welche im ihrem letzten Schulhalbjahr die gesetzliche Altersgrenze überschreiten.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Altersteilzeit nach Maßgabe der Relation zur Vollzeit ruhegehaltfähig.
- Wegfall des sog. Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.
- Sonderzahlung für VersE; > bis A 11: 60 Prozent, ab A 12: 56 Prozent von 1/12 der für das Kalender jahr zustehenden Bezüge; 84,29 Prozent des Familienzuschlags (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst. Es wurde eine Versorgungsabfindungs-Regelung bei Wechsel in einen Mit gliedsstaat der Europäischen Union eingeführt.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Berlin

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 (GVBl. Nr. 16, S. 266), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 07.12.2023 (GVBl. S. 404).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Berlin

- Altersgrenzen: Zunächst keine Anhebung der allgemeinen und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt; letztere liegt laufbahngruppenabhängig zwischen dem 61. und 65. Lj.; Ermäßigungen sind nach 15 Jahren feuerwehrtechnischem Dienst möglich. Eine weitere Sonderregelung ermöglicht für sog. Personalüberhangskräfte – bei dienstlichem Interesse – den Ruhestandseintritt mit Vollendung des 60. Lj.. Die allg. Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lj..
- Mindestversorgung: Das Ruhegehalt beträgt mind. 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsabhängige Mindestversorgung) bzw. 65 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr A5 (amtsunabhängige Mindestversorgung), wenn dies günstiger ist. Sofern Mindestversorgung zusteht, wird diese nicht um einen Versorgungsabschlag gemindert. Die Gefahr der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- Gleichstellung eingetr. Lebenspartnerschaften mit Ehe im Versorgungsrecht
- Überleitung altes Bundesrechts zur Versorgung ins Landesrecht Berlin.
- Die bisherigen Bundesregelungen zur Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit bleiben zunächst unverändert bestehen.
- Anpassung des Beamtenversorgungsrechts an die Rechtsprechung.
- Einzelne Neudefinition und Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Verlängerung der Regelungen zur Versorgungsrücklage um zwei Jahre.
- Eingeschränkte Übernahme von Regelungen aus dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz des Bundes.
- Neufassung eines Berliner Beamtenversorgungsgesetzes vorgesehen.
- Anpassung der Bezüge auf den Durchschnitt der übrigen Bundesländer bis zum Jahr 2021 angestrebt.
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: Regelung für 2019: 775 Euro (bis BesGr A 9), 450 Euro (ab BesGr A 10). Auszahlung mit Dezemberbezügen.
- Kein Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service



Brandenburg

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Brandenburg

Rechtsgrundlage: Brandenburgisches Beamtenversorgungsgesetz (BbgBeamtVG) vom 20.11.2013 (GVBl. 2013, Nr. 32), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21.06.2024 (GVBl.I/24, [Nr. 29], S.8).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Brandenburg

- Mindestversorgung: Das Ruhegehalt beträgt mind. 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach § 13 (amtsabhängige Mindestversorgung). An dessen Stelle treten, wenn dies günstiger ist, 65,8 Prozent der ruhegehaltfähigen Bezüge aus der Endstufe der BesGr A 5 (amts unabhängige Mindestversorgung).
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts.
- Verbesserung bei vorübergehender Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wegen Rentenanspruch.
- Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 für verheiratete Beamte und Versorgungsempfänger unter Besitzstandswahrung.
- Höhe der Witwenversorgung wird für alle ab 2014 hinzutretenden Fälle auf 55 v. H. festgesetzt; Abschaffung der bisherigen Besitzstandsregelung für die Zukunft.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Neue Vorschriften zum Kindererziehungszuschlag durch Festbetragsregelung.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.
- Eingeschränkte Übernahme von Regelungen aus dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz des Bundes.
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: In Höhe von 21 Euro in die monatlichen Grundgehälter integriert.
- Kein Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst
- In Brandenburg ist die BeamtVÜV außer Kraft getreten. Die noch relevanten Regelungsinhalte wurden in das Brandenburgische Beamtenversorgungsgesetz übernommen

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service ➡



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Bremen

Rechtsgrundlage: Bremisches Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) vom 04.11.2014 (GBl. 2014, Nr. 113, S. 458), zuletzt mehrfach geändert, Anlage neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19.12.2023 (Brem.GBl. S. 607, 608; ber. S. 644).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Bremen

- Bei der Mindestversorgung wird zwischen der amtsabhängigen und der amtsunabhängigen Mindestversorgung unterschieden: Das Ruhegehalt beträgt mind. 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsabhängige Mindestversorgung). Dies ist z.B. von Bedeutung, wenn Sie eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von weniger als 19,5 Jahren haben. Wenn es für Sie günstiger ist, beträgt das Ruhegehalt nicht 35 Prozent Ihrer ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, sondern 65 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 4 zzgl. eines Erhöhungsbetrages von 30,68 Euro (amtsunabhängige Mindestversorgung).
- Gleichstellung eingetr. Lebenspartnerschaften mit Ehe im Versorgungsrecht
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschluss bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Reduzierung des versorgungsrechtlichen Sterbegelds (beabsichtigt).
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe.
- Anhebung der pauschalen Hinzuverdienstgrenze bei dienstunfähigkeitsbedingtem, vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Pauschalbeträge.
- Vermindernde Faktorisierung der Bezüge der Versorgungsempfänger im Mai/Okttober 2013 zur Fortführung der Versorgungsrücklage.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.
- Keine Sonderzahlung für Versorgungsempfänger
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst eingeführt

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:

www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Hamburg

Rechtsgrundlage: Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) vom 26.01.2010 (GVBl. Nr. 4, S. 23), zuletzt geändert durch Artikel 2 und 3 des vom 11.07.2023 (HmbGVBl. S. 250).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Hamburg

- **Mindestversorgung:** Gemäß § 16 HmbBeamtVG beträgt das Ruhegehalt mind. 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Anstelle des Ruhegehalts treten, wenn dies günstiger ist, 65 v.H. der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr A 4. Die Mindestversorgung nach erhöht sich um 30,68 Euro.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe.
- Überleitung der VerE in die neue A-Tabelle nach dem Gesetz zur Neuordnung des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts.
- Anpassung versorgungsrechtlicher Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich Anhebung Regelaltersgrenzen/besonderen Altersgrenzen.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 400 Euro pro Monat.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Eigenständige Versorgungsregelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Einbau der pauschalierten jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden sowohl mittels einer gesonderten Minderung als auch einer anschließenden Erhöhung modifiziert bemessen.
- Quotelung von Ausbildungs/Zurechnungszeiten sowie die Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten wurden abgeschafft.
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: bis zur BesGr. A 12 i. H. von 500 Euro bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge berücksichtigt; ab BesGr. A 13 entfallen
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst eingeführt

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service ➡




Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Hessen

Rechtsgrundlage: Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) vom 27.05.2013, letzte berücksichtigte Änderung Artikel 10 und 11 des Gesetzes vom 24.06.2024 (GVBl. 2024 Nr. 28).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Hessen

- Altersgrenzen: Anhebung der allgemeinen und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. In den Vollzugsdiensten Ausnahmeregelungen bei Schichtdienst und Wechselschichtdienst möglich. Die allg. Antragsaltersgrenze wird auf das 62. Lj. abgesenkt. Eine neue Antragsaltersgrenze wurde für die Vollzugsdienste bei Vollendung des 60. Lebensjahres geschaffen.
- Mindestversorgung: (§ 14 Abs. 4 HBeamtVG): Neufassung der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf 62 v. H. aus BesGr. A 6
- Anrechnung von Verwendungseinkommen auf das Ruhegehalt nach Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze aufgehoben.
- Gleichstellung eingetr. Lebenspartnerschaften mit Ehe im Versorgungsrecht.
- Einführung eines Anspruchs auf Erteilung einer Versorgungsauskunft.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 467 Euro pro Monat.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Überleitung der VersE in die neue Grundgehaltstabelle
- Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Pauschalbeträge.
- Lockerung der Kriterien zur Annahme einer Versorgungsehe (> 3 Monate Ehezeit).
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: 2,66 v. H. eines Jahresbezugs (monatl. Auszahlung)
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst wurde eingeführt mit Wirkung zum 01.03.2014.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Mecklenburg-
Vorpommern

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Mecklenburg-Vorpommern

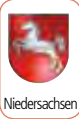
Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (LBeamtVG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2022 (GVBl. M-V 2022, 102), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 9.12.2022 (GVBl. M-V S. 597, 600).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Mecklenburg-Vorpommern

- Altersgrenzen: Anhebung der allg. und besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre (entsprechend dem Rentenrecht). Die Vollzugsdienste der Laufbahngruppe 2 treten künftig mit Vollendung des 64. Lj. in den Ruhestand. Ausnahmen bei langjährigem Schicht- und Wechselschichtdienst möglich. Die allg. Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lj.. Eine neue Antragsaltersgrenze wurde für die Vollzugsdienste bei Vollendung des 60. Lj. geschaffen.
- Mindestversorgung: das Ruhegehalt beträgt mind. 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn dies günstiger ist, beträgt es 65 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 4.
- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG durch Landesrecht.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Aufrechterhaltung der verminderten Bezügeanpassungen zur Bildung der Versorgungsrücklage (voraussichtlich bis 2022).
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: Bis A 9: 38,001 Prozent, A 10 bis A 12, C1: 33,300 Prozent, Übrige: 29,382 Prozent eines Monatsbezugs.
- Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Niedersachsen

Rechtsgrundlage: Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG) vom 02.04.2013 (GVBl. Nr. 5, S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14.03.2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 23).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Niedersachsen

- Altersgrenzen: Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsdienste steigt auf das 62. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen bei langjährigem Wechselschichtdienst oder besonderer Verwendung. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lj.. Die allgemeine Antragsaltersgrenze wird auf das 60. Lj. abgesenkt.
- Die Mindestversorgung in Niedersachsen beträgt gemäß § 16 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG) mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn es für den Beamten günstiger ist, 65 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 5.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Altersteilzeit ist künftig im Umfang von 8/10 ruhegehaltfähig.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 450 Euro pro Monat.
- Schaffung materiell eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Keine Sonderzahlung für Versorgungsempfänger
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst wurde eingeführt im Rahmen einer modifizierten Trennung der Systeme mit Wirkung zum 01.01.2013. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service ➡



Nordrhein-
Westfalen

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage: Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBeamtVG NRW) vom 14.06.2016 (GVBl. Nr. 18, S. 310), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 30. Mai 2023 (GV. NRW. S. 317), in Kraft getreten am 1. Juli 2023.

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Nordrhein-Westfalen

- Gleichstellung eingetr. Lebenspartnerschaften mit Ehe im Versorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Verminderung der Ruhegehaltfähigkeit von Altersteilzeit auf 8/10
- Erhöhung des pauschalen, anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei Dienstunfähigkeit auf 525 Euro monatlich.
- Wegfall des sog. Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht unter Beibehaltung der externen Versorgungsteilung.
- Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft ab Vollendung des 55. Lj. (ab 2021 Mitteilung im 3-Jahres-Rhythmus beabsichtigt).
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels versorgungsrechtlicher Festbetragsregelung; Herausnahme der Zuschläge bei Ruhens- und Abschlagsregelungen.
- Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der besonderen Stellungzulagen.
- Das amtabhängige Mindestruhegehalt beträgt 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn es für den Beamten günstiger ist, erhält der Beamte das amtsunabhängige Mindestruhegehalt in Höhe von 61,6 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 5.
- Schaffung einer eigenständigen Verjährungsregelung von 3 Jahren.
- Einbeziehung neu erworbener Landwirtschaftsrenten in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Sonderzahlung für VersE: Integration der bisherigen separaten Zahlung in die Grundgehaltstabelle; Korrektur der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mittels eines Faktors für die BesGr A7 und A8 (0,99518) sowie ab BesGr A 9 (0,99349).
- Kein Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 18.06.2013 (GVBl. Nr. 10, S. 157). Letzte berücksichtigte Änderung durch Artikel 4 des Gesetzes vom 30.04.2024 (GVBl. S. 89)

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Rheinland-Pfalz

- Altersteilzeit nur noch in Höhe des Umfangs der Arbeitszeit ruhegehaltfähig.
- Integration der Sonderzahlung in Höhe von 4,17 Prozent eines Jahresbezugs in die Grundgehaltstabelle.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Versorgungsrecht.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Anpassung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 470 Euro pro Monat.
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden BesGr.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag im Wege dynamischer Festbeträge.
- Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten und sonstigen Alterssicherungsleistungen in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.
- Mindestversorgung: Das amtsabhängige Mindestruhegehalt beträgt 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn es für den Beamten günstiger ist, erhält der Beamte das amtsunabhängige Mindestruhegehalt in Höhe von 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 7 zzgl. 31,96 Euro allg. Erhöhungsbetrag.
- Zusätzliche Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,0 Prozent im Juli 2019 und 2020 zur Beseitigung des Besoldungsrückstands.
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: In das Grundgehalt i.H. v. 4,17 Prozent eines Jahresbezugs integriert
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst: keine allgemeine Regelung vorhanden. Bisher nur für kommunale Wahlbeamte eingeführt.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Saarland

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Saarland

Rechtsgrundlage: Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) vom 13.10.2021, zuletzt geändert durch Artikel 5 und 6 des Gesetzes vom 24.04.2024 (Amtsbl. I S. 362)

Versorgungsrechtliche Besonderheiten im Saarland

- Altersgrenzen: Die Regelaltersgrenze und die besonderen Altersgrenzen der Vollzugsdienste werden schrittweise um zwei Jahre angehoben. Ausnahme: Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allg. Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lj., während für die Vollzugsdienste eine neue Antragsaltersgrenze des 60. Lj. eingeführt wurde. Ermäßigungen beim Versorgungsabschlag und bei Schicht- und Wechselschichtdienst.
- Mindestversorgung: Das amtsabhängige Mindestruhegehalt beträgt 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn es für den Beamten günstiger ist, erhält der Beamte das amtsunabhängige Mindestruhegehalt in Höhe von 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 4.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften.
- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der VersE werden mittels eines komplexen Faktors modifiziert bemessen.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Beibehaltung des pauschalen Hinzuverdienstbetrags bei Dienstunfähigkeit aus früherem Bundesrecht in Höhe von 325 Euro.
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: Über Korrekturfaktoren betragsmäßig i. H. v. 500 Euro (bis A11) bzw. 400 Euro (ab A11, B, C, W und R) in das Grundgehalt integriert.
- Kein Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Sachsen

Rechtsgrundlage: Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz vom 06.07.2023 (SächsGVBl. S. 467, 510), zuletzt geändert 02.05.2024.

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Sachsen

- Altersgrenzen: Anhebung der allgemeinen und der besonderen Altersgrenze für den Polizei- und Justizvollzugsdienst um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Im höheren Polizeivollzugsdienst gilt künftig das 64. Lj.. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren oder bei Einsatzdienst in den Vollzugsdiensten. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lj.. Die allg. Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lj.. Die besondere Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung verbleibt beim 60. Lj..
- Mindestversorgung: Das amtsabhängige Mindestruhegehalt beträgt 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn es für den Beamten günstiger ist, erhält der Beamte das amtsunabhängige Mindestruhegehalt in Höhe von 66,47 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 4.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Besondere Vorruhestandsregelungen für Beamte, welche bis zum Jahr 2020 das 60.Lj. vollenden, unter Begrenzung des Versorgungsabschlags auf 10,8v.H.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Aufhebung der Beschränkung der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten auf solche nach Vollendung des 17. Lj.
- Erhöhung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrages bei vorzeitigem Ruhestand auf 525 Euro pro Monat.
- Gleichstellung eingetr. Lebenspartnerschaften mit Ehe im Versorgungsrecht.
- Schaffung einer kenntnisunabhängigen Verjährungsfrist von fünf Jahren.
- Verdoppelung des Kindererziehungszuschlags für vor 1992 geborene Kinder.
- Wegfall der Anrechnung von Einkommen beim Bezug von Waisengeld.
- Wiedereinführung der grundsätzlichen Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen.
- Keine Sonderzahlung für VersE
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst eingeführt.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service



Sachsen-
Anhalt

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Sachsen-Anhalt

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt (LBeamtVG LSA) vom 13.06.2018 (GVBl. 2018, S. 72, 78). Das Gesetz wurde zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 07.12.2022 (GVBl. LSA S. 354, 355) geändert.

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Sachsen-Anhalt

- Mindestversorgung: Das amtsabhängige Mindestruhegehalt beträgt 35 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn es für den Beamten günstiger ist, erhält der Beamte das amtsunabhängige Mindestruhegehalt in Höhe von 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 4 zzgl. 30,68 Euro (allg. Erhöhungsbetrag).
- Besondere Vorruhestandsregelung für Polizeivollzugsbeamte in Kraft.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 450 Euro pro Monat.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA).
- Nachvollzug der Anhebung der Altersgrenzen und des Versorgungsabschlages.
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden BesGr.
- Landesnorm beim Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Festbetragsregelung.
- Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- Kein Ausschluss des Witwengeldes bei Ehe nach der Regelaltersgrenze.
- Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten und sonstiger Betriebsrenten des öffentlichen Dienstes in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.
- Sonderzahlung für VersE: Wiedereinführung in Höhe von 3 v.H. des dem erdienten Ruhegehalt zu grundlegenden Grundgehalts unter Anwendung des Ruhegehaltsatzes, mind. 200 Euro. Hinterbliebene entsprechend dem Anteilssatz.
- Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage: Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein – SHBeamtVG) vom 26.01.2012 (GVBl. Schl.-H. S. 153). Das Gesetz wurde zuletzt geändert, durch Art. 2 Ges. v. 15.12.2023, GVBl. S. 645).

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Schleswig-Holstein

- **Mindestversorgung:** als Ausfluss des Alimentationsgrundsatzes besteht ein Anspruch auf ein Mindestmaß angemessener Versorgung (gemäß § 16 Abs. 3 SHBeamtVG). Das Ruhegehalt beträgt demnach mind. 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bzw. – wenn dies für den Beamten günstiger ist – 65 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 4.
- Einzelne gesetzliche Klarstellungen sowie Anpassungen an die höchstrichterliche Rechtsprechung.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75v.H. der entsprechenden BesGr abgesenkt.
- Auslaufen der Gewährung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen zum Ende des Jahres 2012.
- Eingeschränkte Übernahme von Regelungen aus dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz des Bundes
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Festbeträge.
- Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten in die Ruhsregelungen zum Versorgungsbezug.
- Sonderzahlung für VersE: bis A 10: 330 Euro, Hinterbliebene 200 Euro und Waisen 50 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
- Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst: eine gesetzliche Regelung ist beabsichtigt.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:

www.beamtenversorgungsrecht.de/service 



Thüringen

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Thüringen

Rechtsgrundlage: Thüringer Beamtenversorgungsgesetz (ThürBeamtVG) in der Fassung der Neubekanntmachung vom 17.02.2022, zuletzt geändert. Anlage neu gefasst durch Artikel 6 des Gesetzes vom 2.07.2024 (GVBl. S. 340, 367)

Versorgungsrechtliche Besonderheiten in Thüringen

- Altersgrenzen: Anhebung der allg. Altersgrenze und zum Teil der besonderen Altersgrenze (für Vollzugsdienste) entsprechend dem Rentenrecht. Abhängig von der Fachlaufbahn und der Laufbahngruppe gilt künftig das 60. bis 64. Lj. als besondere Altersgrenze (Ausnahme: Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren). Absenkung der allg. Antragsaltersgrenze auf das 62. Lj..
- Mindestversorgung gemäß § 21 Abs. 4 ThürBeamtVG: dem Beamten steht als Ruhegehalt mind. 35 v.H. seiner ruhgehaltfähigen Dienstbezüge zu (amtsabhängige Mindestversorgung). Wenn es für den Beamten günstiger ist, beträgt das Mindestruhegehalt 59,15 v.H. der ruhgehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr. A 6 (amtsunabhängige Mindestversorgung).
- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Versorgungsbezüge.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 470 Euro pro Monat.
- Auslaufen der Gewährung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen zum Ende des Jahres 2016.
- Schaffung besonderer versorgungsrechtlicher Vorruhestandsregelungen für Lehrer der Geburtsjahrgänge vor 1954 mit Ausnahme der Lehrer an Grundschulen.
- Sonderzahlung für Versorgungsempfänger: nach BesGr gestaffelt i.H. v. 0,84 bis 3,75 Prozent eines Jahresbezugs in das Grundgehalt integriert
- Kein Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Neben der gedruckten Fassung dieses Buches bieten wir Ihnen mehr Service unter:
www.beamtenversorgungsrecht.de/service ➡

Private Altersvorsorge auch für Beamte unverzichtbar

Die Alterseinkommen setzen sich grundsätzlich aus verschiedenen Teilen zusammen. Man unterscheidet in aller Regel drei wesentliche Säulen: Die Grundsicherung (z.B. die gesetzliche Rente), die betriebliche Altersversorgung sowie die private Altersvorsorge.

Die Beamtenversorgung steht unter dem Vorbehalt der Alimentationspflicht. Beamten bleibt es insoweit selbst überlassen, eine ergänzende private Altersvorsorge abzuschließen. Aber aufgrund der Absenkung der Versorgung in den letzten Jahren, empfiehlt Beamten-Experte Uwe Tillmann vom INFO-SERVICE, jedem Beamten sich um eine solche private Vorsorge zu kümmern. Durch die Rentenreform 2000/2001 ist die staatliche Förderung der Eigenvorsorge als zusätzliche Säule der Alterssicherung eingeführt worden. Diese Reform wurde mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auf die Beamtenversorgung übertragen. Für Beamte eignen sich sowohl die „Rürup-Rente“ als auch die „Riester-Rente“.

1. Basisrente („Rürup-Rente“)

Die Basis- bzw. „Rürup“-Rente wurde grundsätzlich für Selbständige bzw. Freiberufler konzipiert, die nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Für diese Gruppen stellt dies den einzigen Weg einer staatlich geförderten Altersversorgung dar.

Diese Form der Alterssicherung ist als ergänzende Alterssicherung aber auch für Beamte attraktiv. Charakteristisch ist dabei:

- Auszahlung als monatliche Rente
- Kein einmaliges Kapitalwahlrecht
- Kein „Geld-vom-Staat“
- Nachgelagerte Besteuerung
- Sozialabgabenfrei im Alter
- Bei Tod des Versicherten vor Rentenbeginn verfällt das eingezahlte Kapital
- Hartz-IV-sicher

Jedoch sind die Beiträge für diese Form der Rente steuerlich absetzbar; die Besteuerung erfolgt erst im Rentenalter („nachgelagerte Besteuerung“). Dies wirkt sich – in Abhängigkeit vom jeweils individuellen Steuersatz – in der Regel positiv auf den Kapitalaufbau aus. Tendenziell bestehen dadurch eher Vorteile für die Bezieher höherer Einkommen, auch deshalb, weil es keine direkten Zulagen vom Staat gibt.

Der bei der Rürup-Rente steuerlich anrechenbare Höchstbetrag liegt 2022 bei 25.639 Euro pro Person (bei Ehepaaren sind das 51.278 Euro). Während der Ansparphase bekommt man bei Rürup-Verträgen eine Steuererleichterung. Im Ruhestand zahlt man dafür Steuern auf die ausgezahlte Rente. Für die meisten Menschen entsteht dadurch ein finanzieller Vorteil, da sie in der Rente ein niedrigeres Einkommen haben als im Erwerbsleben. Konkret funktioniert das so: Anders als bei Riester-Verträgen, bei denen der Staat die Verträge über Zulagen und Steuervorteile fördert, funktioniert die staatliche Förderung bei privaten Rürup-Vorsorgeverträgen allein über die Steuer. Sparer können im Jahr 2021 Beiträge in Höhe von 25.786,60 Euro als Altersvorsorgeaufwendungen in der Steuererklärung geltend machen (2020: 25.045,80 Euro) – 92 Prozent davon erkennt das Finanzamt 2021 an (2020: 90 Prozent). Der Höchstbetrag, den Sparer für die Basisversorgung ansetzen können, berechnet sich aus der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung der Knappschaft (West), die jähr-

lich fortgeschrieben wird, multipliziert mit dem zugehörigen Beitragssatz. 2021 sind das 8.700 Euro x 12 Monate x 24,7 Prozent = 25.786,60 Euro. Davon erkennt das Finanzamt im selben Jahr 92 Prozent an, also 23.723,86 Euro. Der absetzbare Anteil steigt jährlich um 2 Prozentpunkte – bis auf 100 Prozent im Jahr 2025.

Bei der Rürup-Rente gibt es je nach Anbieter unterschiedliche Anlageformen, die sich ebenfalls auf das Risiko bzw. die Rendite auswirken können.

2. „Riester-Rente“

Im Gegensatz zur „Rürup-Rente“ ist die „Riester-Rente“ als staatlich geförderte zusätzliche private Alterssicherung konzipiert. Eingeführt wurde die „Riester-Rente“ im Jahr 2002 mit dem Altersvermögensgesetz. Ziel ist das Vorbeugen gegen das sinkende Renten- bzw. Versorgungsniveau. Aktive Beamte (nicht Versorgungsempfänger) wurden durch die Auswirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 ebenfalls in die Förderung einbezogen, da sie durch die Anwendung von Anpassungsfaktoren eine Absenkung des Versorgungsniveaus von 4,33 Prozent hinnehmen müssen. Dadurch wurde für aktive Beamte ein Weg eröffnet, die Absenkung des Versorgungshöchstsatzes langfristig auszugleichen. Bei Beurlaubung ohne Besoldung für die Zeiten der Kindererziehung in den ersten drei Lebensjahren besteht dann ein Zulagenanspruch, wenn bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen wären (vgl. § 56 SGB VI).

Nicht gefördert werden

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer beamtenähnlichen Gesamtversorgung
- Selbstständige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind (für diesen Personenkreis sind andere Formen der Alterssicherung vorgesehen, z. B. die sog. „Rürup-Rente“)
- geringfügig Beschäftigte, die ihren Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nicht aufstocken.

Grundsätzlich werden Anlageformen gefördert, die im Alter durch lebenslange Zahlungen die staatliche Rente ergänzen. Mit Beginn der staatlichen Förderung im Jahre 2002 werden von privaten Trägern wie Banken und Versicherungen zahlreiche Anlageformen angeboten. Auch bereits bestehende Verträge können unter bestimmten Voraussetzungen dazu zählen.

Mögliche Anlageformen

- Rentenversicherungen bzw. fondsgebundene Rentenversicherungen
- Banksparverträge
- Investmentsparverträge
- Wohnriester

Ob und in welcher Form eine zusätzliche Altersvorsorge aufgebaut werden soll, entscheidet jeder selbst. Der Staat fördert den gewählten Vertrag jedoch nur, wenn die Angebote zertifiziert sind. Beiträge für zertifizierte zusätzliche Altersvorsorgeformen können bei der Steuer als Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Geförderte Riester-Renten-Verträge, die ab Beginn 2012 abgeschlossen werden, dürfen als möglichen Auszahlungsbeginn frühestens das vollendete 62. Lebensjahr vorsehen (vorher: vollendetes 60. Lebensjahr).

Der Eigenbeitrag

Trotz der staatlichen Förderung und der möglichen Steuererleichterungen muss der Einzelne auch einen Beitrag leisten. Schließlich kommt ihm das im Alter zugute. Die Höhe des Eigenbeitrages ergibt sich aus 4 Prozent des maßgeblichen Einkommens abzüglich der Zulagen. Ist die Zulage höher als der eigene Aufwand, muss ein bestimmter Mindesteigenbeitrag geleistet werden, um die volle staatliche Förderung zu erhalten.

Seit 2005 muss unabhängig von der Zahl der Kinder mindestens ein Sockelbetrag i.H.v. 60 Euro geleistet werden. Ansonsten wird die Zulage nur anteilig gewährt.

**Förderberechtigt für die Riester-Rente sind:**

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Bezieherinnen und Bezieher von Lohnersatzleistungen, einschließlich der Berechtigten zur Arbeitslosenhilfe, deren Leistung aufgrund der Anrechnung von Einkommen und Vermögen ruht,
- nichterwerbstätige Eltern in der Phase der Kindererziehung (sog. Kindererziehungszeiten),
- geringfügig Beschäftigte, die auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichtet haben,
- pflichtversicherte Selbstständige (z. B. Handwerker) in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Wehr- und Zivildienstleistende,
- Pflichtversicherte in der Altenversicherung der Landwirte sowie deren Ehegatten,
- Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten.

Mit dem Eigenheimrentengesetz werden ab 2008 auch Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte in die sog. „Riester-Rente“ einbezogen, sofern sie

- Versorgung wegen Dienstunfähigkeit beziehen,
- vor der Versetzung in den Ruhestand Empfänger von Besoldung/Amtsbezügen waren und
- das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wichtig:

- Wenn nur ein Ehepartner zum förderfähigen Personenkreis gehört, kann auch der nicht selbst nicht förderfähige Ehepartner die Zulagenförderung erhalten.
- Auch nichterwerbstätige Ehepartner werden gefördert. Ein Vorteil z. B. für Mütter! Ist eine Ehefrau (oder ein Ehemann) nicht erwerbstätig und nicht sozialversicherungspflichtig, kann sie/er trotzdem eigenständig für das Alter vorsorgen. Der Partner muss lediglich einen Vertrag zur Altersvorsorge auf eigenen Namen abschließen. Zahlt der förderfähige Ehepartner seine Eigenbeiträge, dann erhält auch er die Zulage. Die Ausnahme: Hat die Frau Kinder unter drei Jahren, erwirbt sie in dieser Zeit automatisch eigene Rentenansprüche. Um die volle Förderung zu erhalten, muss sie dann einen kleinen Mindesteigenbeitrag leisten. Ist die gesetzliche dreijährige Kindererziehungszeit vorbei, muss sie keinen Beitrag mehr leisten. Wenn nicht anders vereinbart, fließt die Kinderzulage automatisch auf das Konto der Ehefrau.

Der Mindesteigenbeitrag muss ab dem Jahr 2012 für alle Zulageberechtigten geleistet werden – also auch für Personen, die keine direkten Riester-Zulagen erhalten (z.B. als Ehefrau von einem berufstätigen Ehemann, der Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung leistet).

Mindestbeitrag bei voller Ausschöpfung der Zulage

Im Veranlagungszeitraum ab 2008

4 Prozent des Einkommens
maximal 2.100 Euro abzgl. der Zulage

Wer ab 2008 einen Anlagebetrag (Eigenbeitrag plus staatliche Zulage) von insgesamt 4 Prozent seines maßgeblichen Einkommens im Jahr zusätzlich anspart, erhält den maximalen Fördersatz. Ist die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug höher als die Zulage, wird dem Steuerpflichtigen die Differenz gutgeschrieben.



Zu niedrige oder keine Riester-Beiträge geleistet?

Für Personen, die von einer mittelbaren in eine unmittelbare Förderung geruscht sind, wurde eine Nachzahlungsmöglichkeit geschaffen. Diese gilt z.B. für Ehefrauen, die zunächst nicht selbst förderberechtigt waren, aber über den Ehepartner mittelbar förderberechtigt sind. Nach der Rückforderung der gewährten Zulage können Betroffene innerhalb von zwei Jahren die Altersvorsorgebeträge nachentrichten.

Altersvorsorgezulage

Die Altersvorsorgezulage setzt sich aus der Grundzulage und der Kinderzulage zusammen. Die Gewährung der vollen Zulage ist von einem Mindesteigenbetrag abhängig. Wird dieser nur teilweise erbracht erfolgt eine anteilige Kürzung.

Grundzulage

ab dem Jahr 2008 jährlich
ab dem Jahr 2018 jährlich

154 Euro
175 Euro

Alleinstehende erhalten eine Grundzulage. Sind beide Ehegatten förderberechtigt, erhält jeder Ehegatte die ihm zustehende Förderung. Dazu muss ein entsprechender Vertrag geschlossen und jeweils die Eigenleistung erbracht werden. Wenn nur ein Ehegatte zum begünstigten Personenkreis gehört ist es ausreichend, wenn der unmittelbar begünstigte Ehegatte den Mindestbeitrag erbringt.

Kinderzulage

Zeitraum	Zulage für Ehepaare, bei denen jeder Partner einen eigenen Riester-Vertrag besitzt	Zulage für jedes kindergeldberechtigte Kind
Seit 2008	308 Euro	185 Euro (für Kinder bis 2007 geboren) 300 Euro (für Kinder ab 2008 geboren)

Die Kinderzulage steht dem Kindergeldempfänger zu, bei verheirateten Eltern der Mutter, auf Antrag dem Vater.

Wichtig:

Um die volle Förderung erhalten zu können, muss der vom Einkommen und den Familienverhältnissen abhängige Mindestbeitrag geleistet werden!

Beispiel:

Ein lediger Arbeitnehmer ohne Kinder mit einem maßgeblichen Jahreseinkommen von 30.000 Euro spart davon jährlich 4 Prozent, also 1.200 Euro. Das sind 1.025 Euro Eigenbetrag und 175 Euro Zulage, um die volle staatliche Förderung zu erhalten. Zusätzlich kommt noch eine Steuererstattung in Betracht und kann die Aufwendungen senken.



Rechtzeitiges Vorsorgen zahlt sich aus

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

Wohn-Riester

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

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

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

Berufseinsteiger-Bonus

Riester-Sparer erhalten im ersten Sparjahr automatisch eine um 200 EUR erhöhte Grundzulage, wenn der Sparer zum 1. Januar des Jahres, in dem er den Vertrag schließt, sein 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unmittelbar zulagenberechtigt ist und nach dem 31. Dezember 1982 geboren ist. Damit soll ein Anreiz für frühzeitige Altersvorsorge geschaffen werden.



Broschüre

Beim Bundesfinanzministerium (www.bundesfinanzministerium.de) ist unter der Rubrik Service/Publikationen/Unsere Broschüren zusätzlich die Broschüre „Besteuerung von Alterseinkünften“ erhältlich.



Absenkung des Garantie-Zinssatzes

Die klassischen Altersvorsorgeprodukte wie Riester-Rente, Rürup-Rente oder die Kapitallebensversicherung werden mit einem Garantie-Zinssatz verzinst. Bei Änderungen des Zinssatzes behalten bereits abgeschlossene Verträge weiter ihre Gültigkeit. Fondgebundene Riester- bzw. Kapitallebensversicherungsverträge sind von der Garantiezinssenkung ausgenommen. Zuletzt wurde der Garantiezins zum 01.01.2022 auf 0,25 Prozent abgesenkt (siehe Tabelle).

Entwicklung des Garantie-Zinses:

01.01.1980	3 Prozent,	01.01.2007	2,25 Prozent,
01.07.1986	3,50 Prozent,	01.01.2012	1,75 Prozent,
01.07.1994	4 Prozent,	01.01.2015	1,25 Prozent,
01.07.2000	3,25 Prozent,	01.01.2017	0,90 Prozent,
01.01.2004	2,75 Prozent,	01.01.2022	0,25 Prozent.

Überblick zur steuerlichen Behandlung

	Erwerbsphase	Renten-/Leistungsphase
1. Schicht (z. B. gesetzliche Rentenversicherung, „Rürup-Rente“)	Beitragsaufwand bis zur jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Knappschaftlichen RV x deren Beitragssatz Für Beamte: Fiktiver Abzug von RV-Beiträgen!	Nachgelagerte Besteuerung
2. Schicht (z. B. „Riester-Rente“)	Beitragsaufwand steuerfrei gestellt oder Sonderausgabenabzug	Nachgelagerte Besteuerung
3. Schicht (z. B. Lebensversicherung)	Beitragsaufwand aus Nettoeinkommen, keine steuerliche Förderung	Besteuerung des Ertrags, z. B. durch Ertragsanteilsbesteuerung oder Ertrag bei Lebensversicherungen

eBook zum Tariffrecht (TVöD & TV-L)



Für nur 7,50 Euro bleiben Sie mit dem eBook Tariffrecht im öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L) auf dem Laufenden, z.B. mit VerLINKungen zu den wichtigsten Tarifverträgen und Entgelttabellen.

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen

Beihilferecht mit TIPPS zu Reha, Kur und Kliniken

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist der älteste Zweig der Sozialversicherung. Die Grundlagen sind im Wesentlichen im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Daneben bestehen Sondersicherungssysteme, wie z. B. die Landwirtschaftlichen Krankenkassen. Die GKV sichert Versicherte und deren Familien im Krankheitsfall ab und kommt für die notwendige medizinische Hilfe auf. Sie zahlt ein Krankengeld, wenn der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt während einer Arbeitsunfähigkeit nicht weiterbezahlt (für Selbständige zum 1. Januar 2009 als Zusatzleistung wählbar). Ausgenommen sind Leistungen nach einem Arbeitsunfall oder als Folge einer Berufskrankheit. Diese Fälle sind über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Grundsätzlich gilt, dass Versicherte ihre Krankenkasse frei wählen können.



Gesetzlich oder privat versichert?

Bei der Entscheidung für oder gegen eine freiwillige Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung bzw. für oder gegen eine Versicherung in den privaten Kassen sollte die eigene Lebensplanung und Einkommenssituation berücksichtigt werden. Zu Beginn des Beamtenverhältnisses meist als junge Beamtin oder junger Beamter oder bei Verbeamtung nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist die Versicherung in der privaten Kasse relativ günstig zu haben, mit zunehmendem Alter, bei Familienzuwachs und geringeren (Familien-)Einkommen sollte gerechnet werden. In der privaten Versicherung ist für jedes Mitglied ein eigener Beitrag zu entrichten – für Kinder genauso wie für Ehegatten und Lebenspartner. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind für die Familienversicherung für Kinder und für nicht oder nur gering verdienende Ehegatten/Lebenspartner keine zusätzlichen Beiträge zu entrichten. Im Alter kommt es wieder auf das Einkommen an. Vor- und Nachteile haben im Übrigen beide Systeme.

TIPP!

Das Bundesministerium des Innern hat im März 2016 eine Information über die Tragweite krankenversicherungsrechtlicher Grundsatzentscheidungen für Beamte (Az: D6-30111) herausgegeben.

Die Familienversicherung von Kindern ist ausgeschlossen, wenn alle folgenden drei Bedingungen insgesamt erfüllt sind:

- Ein Ehepartner ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse und
- der andere Ehepartner gehört keiner gesetzlichen Krankenkasse an, weil er/sie entweder privat oder gar nicht krankenversichert ist und
- dieser andere Ehepartner erzielt ein Einkommen, das regelmäßig einen bestimmten monatlichen Grenzbetrag überschreitet und
- dieses Einkommen ist auch regelmäßig höher als das des Mitglieds.

Die Familienversicherung für den Ehegatten während der gesetzlichen Mutterschutzfristen sowie während der Elternzeit besteht nur, wenn dieser zuvor auch gesetzlich krankenversichert war.

Zuordnung zur gesetzlichen Krankenversicherung

Grundsätzlich sind nach § 5 SGB V u. a. folgende Personen in der GKV versicherungspflichtig:

- Arbeiter und Angestellte,
 - Landwirte über die Krankenversicherung der Landwirte,
 - Künstler und Publizisten nach Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
- Versicherungsfrei sind dagegen z.B.
- Arbeiter und Angestellte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überstiegen hat,



Erleichterte Wechsellmöglichkeit in die PKV

Zum 1. Januar 2011 wurde die dreijährige Wartefrist für abhängig beschäftigte Pflichtversicherte wieder auf ein Jahr verkürzt.

- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten der Bundeswehr und sonstige Beschäftigte von Körperschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben,

Beamte haben unabhängig davon jedoch die Möglichkeit, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied zu versichern. Dies gilt aber nur innerhalb bestimmter Vorversicherungszeiten und Fristen – in der Regel wird hierzu die Entscheidung mit Eintritt in den öffentlichen Dienst getroffen. Dabei ist zu beachten, dass es keinen Beitragszuschuss des Dienstherrn gibt.

Mit der in Hamburg zum 1. August 2018 in Kraft getretenen ergänzenden Möglichkeit einer pauschalen Beihilfegewährung gibt es dort zum ersten Mal faktisch einen solchen Zuschuss (vgl. dazu im Länderteil die Regelungen zu Hamburg).



Ausschluss der Mitversicherung von Kindern bei Verheirateten

§ 10 Abs. 3 SGB V schließt Kinder miteinander verheirateter Eltern von der beitragsfreien Familienversicherung aus, wenn das Gesamteinkommen des Elternteils, der nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, höher ist als das des Mitglieds und bestimmte, im Gesetz festgelegte Einkommensgrenzen übersteigt. Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass § 10 Abs. 3 SGB V mit dem grundrechtlichen Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG) und dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar ist. Zum einen kann der Gesetzgeber bei der Bestimmung des von der beitragsfreien Mitversicherung begünstigten Personenkreises auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Eltern abstellen, zum anderen ist eine punktuelle gesetzliche Benachteiligung Verheirateter gegenüber Nichtverheirateten hinzunehmen, wenn bei einer Gesamtbetrachtung der Regelungen über die Familienversicherung Eheleute nicht schlechter gestellt sind als Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Nach Ansicht des Gerichts bewirkt die Regelung im Ganzen betrachtet keine Schlechterstellung der Eheleute.

Auszug aus dem Urteil des BVerfG vom 12. Februar 2003 – Az. 1 BvR 624/01

Mit der Übersicht „Mitversicherung von Familienangehörigen“ geben wir eine Hilfestellung bei der gesetzlichen Versicherung von Angehörigen.

Mitversicherung von Familienangehörigen

Mann/Frau A ¹	Mann/Frau B ¹	Kind(er)	Anmerkungen
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Keine Einkünfte Beitragsfrei familienversichert bei A	Beitragsfrei familienversichert bei A	Höhe des Einkommens von A unbeachtlich, da GKV-Mitglied
Beamte/r PKV ² -versichert (+Beihilfe)	Keine Einkünfte Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag für PKV	Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag PKV	In der privaten Krankenversicherung gibt es keine Beitragsfreiheit für Familienmitglieder.
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen mehr als JAG ² und höher als B	Angestellte/r Mitglied in der GKV ⁴ Einkommen geringer als A (kann aber auch über der JAG liegen)	Keine Familienversicherung über B möglich Daher Beihilfe über A zzgl. extra Beitrag für PKV oder eigene freiwillige Mitgliedschaft in GKV mit eigenem Beitrag	Die gesetzlichen Kassen bieten für Kinder günstige Beiträge an; Bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist das Kind beitragsfrei bei B familienversichert, durch die Ehe ist dies ausgeschlossen (bestätigt durch BVerfGE vom 12. 2. 2003 und BSG-E v. 25. 1. 2001); bei Ehescheidung liegen die Voraussetzungen für eine Familienversicherung wieder vor
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen unter JAG	Wie voriges Beispiel (hier ist es gleichgültig, ob das Einkommen von B über oder unter dem Einkommen des A und über oder unter der JAG liegt)	Beitragsfrei familienversichert über B	Die Familienversicherung ist in diesem Fall möglich, da nicht alle der oben genannten Ausschlusskriterien vorliegen (s. o. Punkt 5)
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen über JAG aber weniger als B	Angestellte Freiwilliges Mitglied GKV Einkommen über JAG und mehr als A	Beitragsfrei familienversichert über B	Familienversicherung möglich, da das Einkommen von A niedriger ist als von B
Beamte/r Beihilfe+PKV	Beamte/r Beihilfe+PKV	Beihilfe + PKV	Die Familie zahlt für jedes Mitglied einen extra Versicherungsbeitrag
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Angestellte/r GKV-Mitglied (pflicht oder freiwillig)	Familienversicherung über A oder B (A und B können wählen)	
Beamte/r Elternzeit Beihilfe+PKV	Angestellte GKV-versichert	Art der Versicherung abhängig vom Einkommen A	Beamte in der Elternzeit sind nicht in der GKV familienversichert (s. o. Punkt 6)

¹A und B sind Ehegatten bzw. Lebenspartner

²JAG= Jahresarbeitsentgeltgrenze

³PKV= private Krankenversicherung

⁴GKV= gesetzliche Krankenversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) und Pflegeversicherung (PV) gilt bundesweit. Die BBG in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung wird noch bis Ende 2024 nach alten Bundesländern (West) und neuen Bundesländern (Ost) unterschieden. Seit 1.01.2025 gelten bundeseinheitliche Werte.

Beitragsbemessungsgrenze	2025 jährlich	2025 monatlich	2024 jährlich	2024 monatlich
Kranken- und Pflegeversicherung	66.150 Euro	5.512,50 Euro	62.100 Euro	5.175 Euro
Arbeitslosen- und Rentenversicherung (West, Rechtskreistrennung entfällt ab 2025)	96.600 Euro	8.050 Euro	90.600 Euro	7.550 Euro
Arbeitslosen- und Rentenversicherung (Ost, Rechtskreistrennung entfällt ab 2025)	96.600 Euro	8.050 Euro	89.400 Euro	7.450 Euro

Jahresarbeitsentgeltgrenze KV

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch Versicherungspflichtgrenze genannt. Wer Entgelt oberhalb dieser Grenze bekommt, gehört nicht mehr zu den pflichtversicherten Beschäftigten, sondern kann sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung absichern. Für die meisten Personen gilt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG).

Jahresarbeitsentgeltgrenze	2025	2024
Allgemeine JAEG	73.800 Euro	69.300 Euro
Besondere JAEG	66.150 Euro	62.100 Euro

Monatliche Bezugsgröße

Die Bezugsgröße wird in der Sozialversicherung für verschiedene Berechnungen genutzt. Der Wert für West gilt schon jetzt bundesweit in der Kranken- und Pflegeversicherung. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wurde er bis Ende 2024 nach West und Ost unterschieden. Seit 1.01.2025 gilt auch die Bezugsgröße bundeseinheitlich für alle vier Sozialversicherungszweige:

Monatliche Bezugsgröße	2025	2024
KV/PV/RV/ALV	3.745 Euro	KV/PV bundesweit und RV/ALV West: 3.535 Euro Nur RV/ALV Ost: 3.465 Euro

Vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung 50.493 (Vorjahr 45.358).

Mindestlohn

In Deutschland gibt es seit dem 1.01.2015 einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. Über mehrere Stufen stieg der Mindestlohn auf 12,82 Euro (zum 1.01.2025). Damit steigt auch die Verdienstgrenze für einen Minijob. Wer also ab Januar bis zu 556 Euro monatlich verdient, übt einen Minijob aus. Bisher lag die Grenze bei 538 Euro monatlich.

Versicherungsschutz für alle

In einem modernen Sozialstaat ist es nicht hinnehmbar, dass eine größere Zahl von Menschen ohne Absicherung im Krankheitsfall ist. Durch das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz wurde deshalb der Versicherungsschutz für alle Einwohner im Krankheitsfall eingeführt – und zwar inzwischen sowohl für Personen, die der gesetzlichen wie der privaten Krankenversicherung zugeordnet sind.

Die wesentlichen Elemente des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes wurden vom Bundesverfassungsgericht am 10. Juni 2009 bestätigt. Mit dem Urteil besteht Rechtssicherheit über die mit der Gesundheitsreform für die private Krankenversicherung eingeführten Neuregelungen – insbesondere den Basistarif und die Übertragbarkeit der Alterungsrückstellungen beim Wechsel des Versicherers. Aber auch der Bundeszuschuss für versicherungsfremde Leistungen an die gesetzliche Krankenversicherung, die dreijährige Wartefrist für abhängig Beschäftigte im Rahmen der Pflichtversicherung sowie die Wahltarife in der GKV sind mit der Verfassung vereinbar.

Mindestumfang der Versicherungspflicht sind dabei Leistungen einer ambulanten und stationären Heilbehandlung; dabei können umfangreiche Selbstbeteiligungen (max. 5.000,00 Euro/Jahr; für Beamte entsprechend dem Beihilfebemessungssatz geringer) vorgesehen werden. Keine Versicherungspflicht besteht z. B. für Zahnarztleistungen.



Anspruch auf Krankenversicherungsschutz

Alle bisher nicht versicherten Bürgerinnen und Bürger erhalten einen Anspruch auf Krankenversicherungsschutz.

Versicherungspflicht allgemein: seit dem 1.4.2007

Versicherungspflicht für Beamte: seit dem 1.1.2009

Einfache und transparente Finanzierung – So funktioniert der Gesundheitsfonds

Die Beiträge, die vom beitragspflichtigen Einkommen berechnet und von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlt werden, fließen gemeinsam mit Steuermitteln in den Gesundheitsfonds. Der Gesundheitsfonds soll die Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung transparenter machen und zu mehr Klarheit führen, wohin die Beitragszahlungen fließen.

Mit der beschlossenen Beitragsreform in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt zum 1. Januar 2015 eine Rückkehr zur Beitragsautonomie der Krankenkassen und damit zu kassenindividuellen Beitragssätzen. Kommt eine Krankenkasse mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht aus, kann sie einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben. Dieser wird prozentual direkt vom Einkommen eingezogen, deshalb kann das bürokratische Einzugsverfahren des bisherigen Zusatzbeitrags entfallen, genauso wie ein steuerfinanzierter Sozialausgleich.

Eine Ausnahme gilt für freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und Versorgungsempfänger: hier beteiligt sich der Dienstherr nicht an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Da für Beamte kein Anspruch auf Krankengeld besteht, wird der ermäßigte Beitragssatz zu Grunde gelegt. Für Einkommen aus Versorgungsbezügen wird der allgemeine Beitragssatz zu Grunde gelegt.

Kündigungsrecht bei Erhöhung des Zusatzbeitrags

Erhebt oder erhöht die Krankenkasse den Zusatzbeitrag, hat das Mitglied ein Sonderkündigungsrecht und kann die Krankenkasse wechseln. Es ist vorgesehen, dass in diesem Fall das Mitglied mit einem gesonderten Schreiben der Krankenkasse auf das Kündigungsrecht und das Informationsangebot des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen über die Zusatzbeiträge aller Krankenkassen hingewiesen wird.

Beim Sonderkündigungsrecht muss die Kündigung bis zum Ablauf des Monats erklärt werden, für den die Krankenkasse einen Zusatzbeitrag erhebt oder ihn erhöht. Die Kündigung wird zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats wirksam (das Mitglied zahlt den einkommensabhängigen Zusatzbeitrag und kann erst dann die Krankenkasse wechseln). Freiwillig gesetzlich versicherte Beamte sind aufgrund der Nachrangigkeit der Beihilfe grundsätzlich auf die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung verwiesen; ein weitergehender Beihilfeanspruch kann dann bestehen, wenn diese nicht Teil des GKV-Leistungskatalogs sind.

Familienversicherung

Die GKV umfasst auch eine Familienversicherung. Daher sind Ehepartner und Kinder (bis zu bestimmten Altersgrenzen) mitversichert. Voraussetzung ist, dass das Einkommen der Ehepartner und Kinder die Einkommensgrenzen (→ vgl. Tabelle am Anfang dieses Kapitels) nicht übersteigt.

Privat Versicherte

Privat krankenversicherte Beschäftigte, die die übrigen Voraussetzungen für den Arbeitgeberzuschuss erfüllen, erhalten diesen gemäß § 257 Abs. 2 SGB V in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres, begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu leistenden Beitrages. Im Abschnitt „PKV“ finden Sie in diesem Kapitel mehr Informationen.

Einführung von Gesundheits-Karte und Patienten-Quittung

Zukünftig soll die bisherige Krankenversicherten-Karte durch eine elektronische Gesundheitskarte ersetzt werden. Sie enthält Daten des Versicherten wie Name und Adresse, die zur Erstellung eines elektronischen Rezeptes erforderlich sind. Wer möchte, kann zusätzlich Daten erfassen lassen, die für die eigene Gesundheit wichtig sind – z. B. Blutgruppe, Allergien, chronische Erkrankungen. Gesetzlich Krankenversicherte können von ihrem Arzt verlangen, dass er ihnen eine so genannte Patienten-Quittung ausstellt. Sie gibt Auskunft über die Leistungen, die der Patient erhalten hat, und die damit verbundenen Kosten.

Gleiche Leistungen – feste Zuschüsse

Ob Zahnkronen, Brücken oder Prothesen – der Zahnersatz bleibt eine Leistung der GKV (auch am Umfang des Leistungsanspruchs ändert sich nichts). Geändert hat sich die Art der Bezuschussung von Zahnersatzleistungen durch die Krankenkasse. Seit Januar 2005 zahlen die Krankenkassen für den Zahnersatz festgelegte Zuschüsse (sog. befundbezogene Festzuschüsse), deren Höhe sich ausschließlich nach dem zahnärztlichen Befund richtet und nicht mehr nach der Behandlungsmethode. Den befundbezogenen Festzuschuss zahlt die Krankenkasse in jedem Fall, unabhängig davon, ob eine einfache oder aufwändige Therapie gewählt wird.




Chronisch Kranke

Die im Januar 2004 vom Gemeinsamen Bundesausschuss beschlossene Richtlinie für chronisch Kranke, die sogenannte Chronikerrichtlinie, sieht unter anderem vor:

Eine Krankheit ist schwerwiegend chronisch, wenn sie wenigstens ein Jahr lang, mindestens einmal pro Quartal ärztlich behandelt wurde (Dauerbehandlung) und eines der folgenden Merkmale vorhanden ist:

- Es liegt eine Pflegebedürftigkeit nach Pflegegrades 3, 4 oder 5 vor.
- Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) oder ein Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von mindestens 60 oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 60 % vor, wobei der GdB nach den Maßstäben des § 152 in Verbindung mit § 153 Absatz 2 SGB IX, der GdS nach den Maßstäben des § 30 Absatz 1 Bundesversorgungsgesetz in Verbindung mit der Versorgungsmedizin-Verordnung und die Minderung der Erwerbsfähigkeit nach den Maßstäben des § 56 Absatz 2 SGB VII festgestellt und zumindest auch durch die Krankheit begründet sein müssen.
- Es ist eine kontinuierliche medizinische Versorgung (ärztliche oder psychotherapeutische Behandlung, Arzneimitteltherapie, Behandlungspflege, Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln) erforderlich, ohne die nach ärztlicher Einschätzung eine lebensbedrohliche Verschlimmerung, eine Verminderung der Lebenserwartung oder eine dauerhafte Beeinträchtigung der Lebensqualität durch die aufgrund der Krankheit verursachte Gesundheitsstörung zu erwarten ist.

Krankentransport-Richtlinie

Mit der am 11.01.2023 neu in Kraft getretenen Richtlinie über die „Verordnung von Krankenfahrten, Krankentransportleistungen und Rettungsfahrten nach § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 12 SGB V“ werden die Details zu Krankenfahrten, Krankentransporten und Rettungsfahrten durch Vertragsärzte, Vertragszahnärzte und Vertragspsychotherapeuten – insbesondere deren Voraussetzungen, die Ausnahmen vom Genehmigungsvorbehalt der Krankenkassen und die Auswahl des erforderlichen Beförderungsmittels – geregelt. Auf unserer Service-Seite unter www.beihilferecht.de/service  finden Sie den vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) bereitgestellten Verordnungstext. Die Verordnungsvoraussetzungen sind auch bei Versicherten erfüllt, die bis zum 31. Dezember 2016 in die Pflegestufe 2 eingestuft waren und seit 1. Januar 2017 mindestens in den Pflegegrad 3 eingestuft sind. Die Krankenkassen genehmigen verordnete Fahrten zur ambulanten Behandlung von Versicherten, die keinen Nachweis besitzen, wenn diese von einer der oben genannten Kriterien von vergleichbarer Beeinträchtigung der Mobilität betroffen sind und einer ambulanten Behandlung über einen längeren Zeitraum bedürfen.

Weitere Voraussetzungen für eine Verordnung

Der Patient leidet an einer Grunderkrankung, die eine bestimmte Therapie erfordert, die häufig und über einen längeren Zeitraum erfolgen muss. Die Behandlung oder der zu dieser Behandlung führende Krankheitsverlauf beeinträchtigt den Patienten in einer Weise, dass eine Beförderung zur Vermeidung von Schaden an Leib und Leben unerlässlich ist. Fahrten zur ambulanten Dialyse, onkologischen Strahlentherapie oder onkologischen Chemotherapie können als Ausnahmefall weiterhin verordnet werden.

Die Krankenkassen genehmigen auf ärztliche Verordnung Fahrten zur ambulanten Behandlung von Versicherten in vergleichbaren Fällen auch ohne amtlichen Nachweis.

Befundbezogene Festzuschüsse

Angenommen, der zahnärztliche Befund lautet: Zahnücke mit einem fehlenden Zahn. In diesem Fall gibt es unterschiedliche Therapiemöglichkeiten, um das Problem zu lösen. In der Mehrzahl aller Fälle wird der fehlende Zahn durch eine Brückenkonstruktion ausgeglichen. Diese Lösung entspricht grundsätzlich der so genannten Regelversorgung, das bedeutet: Sie ist in solchen Behandlungsfällen üblich.

Als Patientin oder Patient haben Sie aber auch die Möglichkeit, sich für eine andere, aufwändigere zahnmedizinische Versorgung zu entscheiden. Das kann zum Beispiel ein implantatgetragener Zahnersatz sein, der den fehlenden Zahn ersetzt. Eine solche Lösung erfüllt den gleichen Zweck, ist aber deutlich teurer als die Brückenkonstruktion.

Für den Zuschuss der Krankenkasse ist unerheblich, welche zahnmedizinische Versorgung Sie wählen. Ganz gleich, ob Sie sich für die kostengünstigere oder die aufwändige Lösung entscheiden, der Zuschuss Ihrer Krankenkasse bleibt gleich. Entscheidend sind ausschließlich der Befund, also die Zahnücke, und die in der Regel übliche Versorgung, in diesem Fall also die Brückenkonstruktion. Wählen Sie einen von der Regelversorgung abweichenden Zahnersatz, sind die hieraus entstehenden Mehrkosten von Ihnen zu tragen.

Mehr Gerechtigkeit

Für die Patientinnen und Patienten bedeutet das Zuschussystem mehr Gerechtigkeit und ein höheres Maß an Wahlfreiheit. Lassen Sie sich bei zahnärztlichen Behandlungen von Ihrer Krankenkasse bzw. zu ergänzenden Versicherungsmöglichkeiten beraten.

Bonusregelungen

Auch in Zukunft erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse einen finanziellen Bonus für den Zahnersatz, wenn Sie regelmäßig zu den zahnärztlichen Kontrolluntersuchungen gegangen sind. Der Bonus wird auf Grundlage der befundbezogenen Festzuschüsse berechnet. Konkret bedeutet das: Für diejenigen, die den Zahnarzt in den letzten fünf Jahren einmal jährlich für eine Kontrolluntersuchung aufgesucht haben, erhöht sich der Festzuschuss der Krankenkasse um 20 Prozent. Und wer diese Vorsorge für die letzten zehn Jahre nachweisen kann, erhält sogar einen um 30 Prozent höheren Festzuschuss. So erhöht sich zum Beispiel ein Festzuschuss in Höhe von 200,00 Euro auf 240,00 Euro (um 20 Prozent) oder auf 260,00 Euro (um 30 Prozent).

Vorsorge wird belohnt

Regelmäßige Vorsorge wird belohnt: Ihr Bonusheft zum Nachweis zahnärztlicher Kontrolluntersuchungen ist bares Geld wert.

Härtefallregelungen gelten weiter

Jeder Versicherte hat Anspruch auf medizinisch notwendigen Zahnersatz. Versicherte, die über ein geringes Einkommen verfügen – zum Beispiel Empfänger von Sozialhilfe, Arbeitslosengeld II oder Ausbildungsförderung – erhalten von der Krankenkasse einen Festzuschuss in Höhe der für die Regelversorgung anfallenden Kosten. Die Leistungen der Regelversorgung erhalten Sie also kostenfrei. Für die Eigenbeteiligung gilt generell eine gleitende Härtefallregelung. Bei Fragen, sollten Sie mit Ihrer Krankenkasse sprechen.

Versicherte werden beim Zahnersatz von den Eigenanteilen weitgehend befreit, wenn sie unzumutbar belastet werden. Eine unzumutbare Belastung liegt vor, wenn ihre monatlichen Bruttoeinnahmen 2023 die Grenze von 1.358,00 Euro bei Alleinstehenden, 1.867,25 Euro bei einem Angehörigen 2.206,75 bei zwei Angehörigen, 2.546,25 Euro mit drei Angehörigen übersteigen. Für jeden weiteren Angehörigen erhöht sich die Einkommensgrenze um 339,50 Euro.

Eine unzumutbare Belastung liegt z.B. auch vor, wenn der Versicherte Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) erhalten.

Unabhängig davon wird die maximale Zuzahlung bei der Versorgung mit Zahnersatz auf das Dreifache des Betrages begrenzt, um den monatlich die Bruttoeinnahmen zum Lebensunterhalt die für die vollständige Befreiung geltende Einnahmegrenze überschreiten. Je nach Einkommenslage erhalten Versicherte maximal einen Betrag bis zur Grenze des doppelten Festzuschusses.

Reibungslose Übergänge in der Versorgung

Um einen reibungslosen Übergang zwischen Akutversorgung, Rehabilitation und Pflege zu gewährleisten, sind u. a. folgende gezielte Maßnahmen vorgesehen:

- Entlassungsmanagement: Krankenhausärzte können Patienten, die aus dem Krankenhaus entlassen werden, für längstens drei Tage häusliche Krankenpflege verordnen und Arzneimittel mitgeben
- Stärkere Berücksichtigung von besonderen Lebensumständen bei der häuslichen Krankenpflege. Sie wird künftig auch in Wohngemeinschaften oder neuen Wohnformen sowie in besonderen Ausnahmefällen in Heimen als Leistung gewährt
- Mit integrierten Versorgungsangeboten für Volkskrankheiten wie zum Beispiel Diabetes oder Bandscheibenerkrankungen werden Patienten gezielt gefördert. Unter Integrierter Versorgung versteht man eine abgestimmte Versorgung, bei der Haus- und Fachärzte, ärztliche und nichtärztliche Leistungserbringer, ambulanter und stationärer Bereich sowie gegebenenfalls Apotheken koordiniert zusammenwirken.

Wahlfreiheit für die Versicherten

Die Versicherten können von einem umfassenden Qualitätswettbewerb im Gesundheitswesen profitieren. Denn Versicherte haben die Wahl zwischen vielen unterschiedlichen Tarifangeboten ihrer Krankenkasse:

- Jede Krankenkasse muss ihren Versicherten einen speziellen Hausarzttarif anbieten. Wer diesen Tarif wählt, verpflichtet sich, im Krankheitsfall immer zuerst zum Hausarzt zu gehen. Die Teilnahme am Hausarzttarif bleibt für Ärzte und für Versicherte freiwillig.



Mehr Wahlfreiheit

Jeder kann sich die Kasse mit den besten Angeboten und den günstigsten Tarifen aussuchen. Oder einfach die Kasse, die am besten zu ihm passt. Das bedeutet: mehr Wahlfreiheit.

- Jeder Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung kann einen Selbstbehalt wählen, das heißt er zahlt die Behandlungskosten bis zu einem gewissen Betrag selbst. Im Gegenzug vereinbart er einen günstigeren Tarif mit seiner Krankenkasse. Diesen Tarif können künftig alle gesetzlich Krankenversicherte wählen.
- Versicherte können sich für die Kostenerstattung entscheiden. Gesetzlich Krankenversicherten ist dabei freigestellt, ob sie Leistungen wie Privatversicherte in Anspruch nehmen – mit dem entsprechend höheren Gebührensatz für den behandelnden Arzt. Hierfür erhebt die Krankenkasse dann eine zusätzliche Prämie. Wer sich für einen Kostenerstattungstarif seiner Krankenkasse entscheidet, muss sich an eine Bindungsfrist von mindestens einem Jahr halten. Die Kosten werden nur bis zu dem Betrag erstattet, der bei entsprechender Sachleistung der GKV angefallen wäre, abzüglich gesetzlicher Zuzahlungen. Es können Abschläge vom Erstattungsbetrag für Verwaltungskosten in Höhe von fünf Prozent in Abzug gebracht werden. Pauschaliert können auch entgangene Rabatte bei Arzneimittelersatzungen berücksichtigt werden.

Beitragsätze im Sozialversicherungssystem (ab 1.1.2025)

		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Rentenversicherung	18,6 %	9,3 %	9,3 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	1,3 %	1,3 %
Allgemeiner Beitragssatz Krankenversicherung	14,6 %	7,3 %	7,3 % + kassenindividueller Zusatzbeitrag
Ermäßigter Beitragssatz Krankenversicherung	14,0 %	7,0 %	7,0 % + kassenindividueller Zusatzbeitrag
Durchschnittlicher KV-Zusatzbeitrag*	2,5 %	häufig	häufig
Pflegeversicherung**	3,60 %	1,8 %	1,8 % (+ 0,60 % für Kinderlose)

* Mit dem Versichertenentlastungsgesetz werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ab 1. Januar 2019 wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen: Der bisherige Zusatzbeitrag wird damit paritätisch finanziert.

** Besonderheit in Sachsen: Arbeitgeber: 1,025 %, Arbeitnehmer 2,025 % (Kinderlose: + 0,25 %)



Zuzahlungs- und Finanzierungsregeln auf einen Blick

Vereinfachte Zuzahlungsregeln

Grundsätzlich wird bei allen Leistungen eine Zuzahlung von 10 Prozent der Kosten erhoben. Höchstens allerdings 10,00 Euro, mindestens 5,00 Euro.

Belastungsgrenzen

Für das Jahr 2024 gelten folgende Freibeträge:

- 6.363 Euro für Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner.
- 9.312 Euro für jedes zu berücksichtigende Kind.

Um diese Beträge reduzieren sich die jährlichen Bruttoeinnahmen bei der Feststellung der Belastungsgrenze.

Belastungsgrenze für Zuzahlungen / bei chronisch Kranken individuell: 2% / 1% des Haushaltseinkommens

Ihre Belastungsgrenze wird durch die Höhe der jährlichen Bruttoeinnahmen (u.a. Gehalt, Rente, Zinseinnahmen) aller Angehörigen festgelegt. Das bedeutet, Ihre Zuzahlungen und die Ihrer Angehörigen, die gemeinsam mit Ihnen in einem Haushalt leben, werden zusammengezählt. Kinder werden bis zur Vollendung des 18. Lj. mitgezählt, wenn sie familienversichert sind, auch darüber hinaus. Für Kinder, Ehe- oder Lebenspartner werden Freibeträge berücksichtigt. Bei der Ermittlung der Belastungsgrenze werden für Ihre Angehörigen Familienabschläge vom Haushaltseinkommen abgezogen. Für 2024 gelten, Familienabschläge bei der Ermittlung der Belastungsgrenze:

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| ■ für den ersten Angehörigen | 6.363,00 Euro jährlich |
| ■ je familienversichertes Kind | 9.312,00 Euro jährlich |

Befreiung für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind grundsätzlich von Zuzahlungen befreit. Einzige Ausnahme ist die Zuzahlung bei Fahrkosten, die auch von nicht volljährigen Versicherten zu entrichten ist.

Bonusregelung

Wer aktiv Vorsorge betreibt und an qualitätsgesicherten Präventionsmaßnahmen teilnimmt, kann von seiner Krankenkasse einen finanziellen Bonus bekommen. Das kann eine teilweise Befreiung von den Zuzahlungen oder auch eine Ermäßigung des Beitrags sein. Das gilt auch für Versicherte, die an einem Hausarztssystem, an einem Chronikerprogramm oder an einer integrierten Versorgung teilnehmen.

Versorgungsbezüge

Rentnerinnen und Rentner müssen bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze auf ihre Versorgungsbezüge sowie Betriebsrenten und auf Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit den vollen Krankenversicherungsbeitrag zahlen. Dies gilt auch für versicherungspflichtige Beschäftigte, die über solche Einnahmen verfügen.

Zuzahlungsbefreiungen

Wenn man seine Belastungsgrenze erreicht hat, stellt auf Antrag die jeweilige Kasse für das Kalenderjahr eine Befreiung aus.

Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung

Zum 01.01.1995 wurde die Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingeführt. Für den damaligen Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe war dies „ein Meilenstein für die Pflegebedürftigen“.

Die Leistungsarten der Pflegeversicherung sind in § 28 SGB XI geregelt. Es gilt der Grundsatz: Wer in der GKV versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Privat Versicherte sind auch „privat pflegeversichert“. Die Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen (→ siehe Beitragssätze bzw. Beitragsbemessungsgrenzen auf den Seiten zu Beginn dieses Kapitels).

Wer als Beschäftigter freiwillig in der GKV versichert ist, erhält von seinem Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrages, den er aus dem Arbeitsentgelt zur sozialen Pflegeversicherung zahlt. Einen Beitragszuschuss in gleicher Höhe erhalten auch Beschäftigte, die in der privaten Pflegeversicherung versichert sind. Beamte, die im Pflegefall auch Anspruch auf Beihilfeleistungen haben, zahlen nicht mehr als die Hälfte dieser Höchstbeiträge. Bei der Versicherungspflicht der Pflegeversicherung gelten die für die Krankenversicherung geregelten Voraussetzungen.

Freiwillige Mitglieder der GKV können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen (ein Nachweis eines gleichwertigen Vertrages bei einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen muss beigelegt werden). Auch Beamte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschließen – es sei denn, sie gehören der GKV an. Dann handelt es sich um eine Restkostenversicherung, die die Beihilfe ergänzt.

Mitnahmemöglichkeit der Altersrückstellungen

Wie bei der PKV gibt es auch bei der privaten Pflege-Pflichtversicherung die Möglichkeit, seine Altersrückstellungen in eine andere Kasse mitzunehmen.



Staatlich geförderte Pflegezusatzversicherung

Mit einer staatlich geförderten Pflegezusatzversicherung (sogenannter „Pflege-Bahr“) sorgen Sie schon heute für morgen vor. Mit dieser Absicherung legen Sie einen wichtigen Grundstein und können so die Versorgungslücke in einem möglichen Pflegefall kleiner machen oder gar ganz schließen. Die Vorteile im Überblick:

- Staatliche Förderung – Sie erhalten 5 Euro Beitragszuschuss im Monat, wenn Sie monatlich mindestens 10 Euro in Ihre Pflegevorsorge investieren. Die Zulage von 60 Euro im Jahr können alle Bürger erhalten, die mind. 18 Jahre alt sind und die Pflegezusatzversicherung „Pflege-Bahr“ abschließen.
- Keine Gesundheitsprüfung.
- Die meisten Versicherten wählen einen Tarif mit dynamischer Anpassung.

Warten Sie nicht und sichern Sie die Risiken der Pflege ab.

Hier können Sie sich entsprechende Angebote einholen:

www.beamten-informationen.de/kontakt/anfragen

NEU Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) am 26.05.2023 beschlossen

Mit diesem Gesetz sind Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen beschlossen worden. Daneben wurden die Arbeitsbedingungen für beruflich Pflegenden verbessert und die Digitalisierung in der Langzeitpflege gestärkt. Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf in 2./3. Lesung am 26.05.2023 verabschiedet.

Anhebung der Leistungsbeträge

Um die Pflegebedürftigen bei steigenden Kosten zu entlasten und ihre Angehörigen zu unterstützen, werden die Leistungsbeträge in mehreren Schritten angehoben. Ein Schwerpunkt liegt hier auf der ambulanten Pflege. Im ersten Schritt werden die Hauptleistungen im häuslichen Bereich angehoben:

- zum 01.01.2024 steigt das Pflegegeld um 5 Prozent. Gleichzeitig werden auch die Leistungsbeträge für ambulante Sachleistungen, also häusliche Pflegehilfen durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste, um 5 Prozent angehoben.
- zum 01.01.2025 steigen dann alle Leistungsbeträge der Pflegeversicherung – sowohl im häuslichen wie auch im teil- und vollstationären Bereich – in Höhe von 4,5 Prozent. Auch das Pflegegeld und die ambulanten Sachleistungen steigen mit diesem Schritt nochmals um 4,5 Prozent an.
- zum 01.01.2028 ist eine weitere Erhöhung geplant, die sich am Anstieg der Kerninflationsrate in den drei vorausgehenden Kalenderjahren, für die zu diesem Zeitpunkt die Daten vorliegen, orientiert. Hierbei werden wiederum sämtliche Leistungsbeträge der Geld- und Sachleistungen der Pflegeversicherung regelgebunden automatisch dynamisiert.

Pflegeunterstützungsgeld

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Dies ist in § 2 Pflegezeitgesetz geregelt und wird als kurzzeitige Arbeitsverhinderung bezeichnet. Liegen die Voraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung vor und hat die oder der Beschäftigte für diesen Zeitraum beispielsweise keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, kann der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld geltend gemacht werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag gewährt. Das Pflegeunterstützungsgeld kann von Angehörigen künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden und ist damit nicht mehr beschränkt auf insgesamt zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person. Diese Verbesserung tritt am 01.01.2024 in Kraft.

Gemeinsamer Jahresbetrag

Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) werden zum 01.07.2025 die Leistungsbeträge der Verhinderungspflege und der Kurzzeitpflege zu einem gemeinsamen Jahresbetrag für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege gemäß einem neuen § 42a SGB XI zusammengefasst. Damit steht für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege künftig ein kalenderjährlicher Gesamtleistungsbetrag von bis zu 3.539 Euro zur Verfü-

gung, den die Anspruchsberechtigten nach ihrer Wahl flexibel für beide Leistungsarten einsetzen können. Die bisherigen unterschiedlichen Übertragungsregelungen entfallen dann.

Gleichzeitig werden die geltenden Voraussetzungen bei der Verhinderungspflege und der Kurzzeitpflege soweit als möglich angeglichen, wo die Vereinheitlichung dazu dient, den flexiblen Einsatz des Gesamtleistungsbetrags zu ermöglichen und Hindernisse abzubauen. So wird die zeitliche Höchstdauer der Verhinderungspflege auf bis zu acht Wochen im Kalenderjahr angehoben und damit der zeitlichen Höchstdauer der Kurzzeitpflege angeglichen. Gleiches gilt beispielsweise für den Zeitraum der hälftigen Fortzahlung eines zuvor bezogenen (anteiligen) Pflegegeldes sowohl während der Verhinderungspflege als auch während der Kurzzeitpflege.

Zudem entfällt ab dem 1. Juli 2025 das Erfordernis einer sechsmonatigen Vorpflegezeit vor der erstmaligen Inanspruchnahme von Verhinderungspflege. Damit kann der Anspruch auf Verhinderungspflege – ebenso wie heute bereits der Anspruch auf Kurzzeitpflege – künftig unmittelbar ab Vorliegen von mindestens Pflegegrad 2 genutzt werden kann. Auch in weiteren Vorschriften erfolgen Folgeänderungen.

Besonderheiten

Die Besonderheiten für Pflegebedürftige mit den Pflegegraden 4 und 5 bis zum Alter von 25 Jahren werden unter www.beihilferecht.de/service erläutert.

Vollstationäre Pflege

Die Leistungszuschläge, die die Pflegeversicherung nach § 43c SGB XI für Pflegebedürftige ab dem Pflegegrad 2 in vollstationären Pflegeeinrichtungen übernimmt, werden erhöht. Die Höhe der monatlichen Zuschläge ist dabei abhängig von der Verweildauer der Pflegebedürftigen in der vollstationären Pflege. Zum 01.01.2024 wird der Anteil an den pflegebedingten Aufwendungen, den die Pflegeversicherung leistet, bei einer Verweildauer von

- 0 bis 12 Monaten von 5 Prozent auf 15 Prozent,
- 13 bis 24 Monaten von 25 Prozent auf 30 Prozent,
- 25 bis 36 Monaten von 45 Prozent auf 50 Prozent und
- mehr als 36 Monaten von 70 Prozent auf 75 Prozent

des von der oder dem Pflegebedürftigen in der vollstationären Pflegeeinrichtung zu zahlenden Eigenanteils an den pflegebedingten Aufwendungen angehoben. Dies bewirkt bei den Pflegebedürftigen eine konkrete Entlastung.

Beiträge ab dem 01.01.2025

Zur Absicherung bestehender Leistungsansprüche gegenüber der sozialen Pflegeversicherung und der im Rahmen dieser Reform vorgesehenen Leistungsanpassungen wird der reguläre Beitragssatz zur Pflegeversicherung zum 01.01.2025 um 0,2 Prozentpunkte angehoben und liegt nun bei 3,60 Prozent.

Zum gleichen Zeitpunkt wird der Beitragssatz nach der Kinderzahl differenziert (dient der Umsetzung eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 7.04.2022). Eltern zahlen dann generell 0,6 Beitragssatzpunkte weniger als Kinderlose. Bei kinderlosen Mitgliedern gilt ein Beitragssatz in Höhe von 4 Prozent. Bei Mitgliedern mit einem Kind gilt

demgegenüber nur ein Beitragssatz von 3,4 Prozent. Bei Mitgliedern mit mehreren Kindern unter 25 Jahren reduziert sich der Beitragssatz darüber hinaus ab dem zweiten bis zum fünften Kind um einen Abschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten je Kind. Damit wird der wirtschaftliche Aufwand der Kindererziehung berücksichtigt.

Es gelten somit folgende Beitragssätze für Mitglieder

- ohne Kinder = 4,00 Prozent (AN-Anteil: 2,3 Prozent)
- mit 1 Kind = 3,40 Prozent (lebenslang) (AN-Anteil: 1,7 Prozent)
- mit 2 Kindern = 3,15 Prozent (AN-Anteil: 1,45 Prozent)
- mit 3 Kindern = 2,90 Prozent (AN-Anteil: 1,2 Prozent)
- mit 4 Kindern = 2,65 Prozent (AN-Anteil 0,95 Prozent)
- mit 5 und mehr Kindern = 2,40 Prozent (AN-Anteil 0,7 Prozent)

Der Arbeitgeberanteil beträgt unabhängig von der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder 1,8 Prozent. Das Gesetz sieht weitere bessere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte vor.

Pflege findet rund um die Uhr statt – auch nachts, an Wochenenden oder an Feiertagen. An Pflegekräfte stellt dies besonders hohe Anforderungen an die Vereinbarkeit von familiärer Pflege, Familie und Beruf. Um sie dabei zu unterstützen, diesen Anforderungen besser gerecht werden zu können, werden Maßnahmen der Pflegeeinrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung gefördert.

Digitalisierung in der Pflege

Es wird beim Spitzenverband Bund der Pflegekassen ein Kompetenzzentrum Digitalisierung und Pflege eingerichtet, das die Potentiale zur Verbesserung und Stärkung der pflegerischen Versorgung sowohl für die Betroffenen als auch die Pflegenden identifiziert und verbreitet.



Die Digitalisierung schreitet voran

Das E-Rezept wird ab 01.01.2024 verpflichtend

Das E-Rezept wird zum Standard und ab dem 1.01.2024 für alle gesetzlich Versicherten verpflichtend etabliert. Ärztinnen und Ärzte müssen das E-Rezept ausstellen. Patienten haben dann drei Möglichkeiten, ein Rezept einzulösen:

- per Stecken der elektronischen Gesundheitskarte (eGK) in der Apotheke,
- per Anwendung der E-Rezept-App oder
- mittels Papiausdrucks.

Gesundheits-ID für Versicherte

Ab dem 1.01.2024 müssen Krankenkassen ihren Versicherten auf Wunsch eine digitale Identität in Form einer GesundheitsID zur Verfügung stellen. Die GesundheitsID soll einen kartenlosen Zugang zu allen Anwendungen der Telematikinfrastruktur (TI) wie dem E-Rezept oder der elektronischen Patientenakte (ePA) und weiteren Anwendungen, wie z.B. digitalen Gesundheitsanwendungen (DiGAs), Patientenportalen und Terminservices ermöglichen.



Änderungen bei der Pflege ab 2024

Eigenanteile in der Pflege werden weiter begrenzt

Vollstationär versorgte Pflegebedürftige werden ab 1.01.2024 stärker entlastet.

- Im ersten Jahr der Heimunterbringung übernimmt die Pflegekasse bereits 15 Prozent des pflegebedingten Eigenanteils, den Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 für Pflege, einschließlich Betreuung und medizinischer Behandlungspflege, im Heim aufbringen müssen.
- Im zweiten Jahr übernimmt die Pflegeversicherung künftig 30 Prozent,
- im dritten Jahr 50 Prozent und bei einer Verweildauer
- von vier und mehr Jahren 75 Prozent des monatlich zu zahlenden pflegebedingten Eigenanteils.

Damit reduzieren sich die Kosten, die Heimbewohner zu tragen haben, spürbar.

Leistungen für die häusliche Pflege steigen

Auch das Pflegegeld wird zum 1.01.2024 angehoben. Die Beträge, die Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 für die eigenständige Sicherstellung der Pflege einsetzen – und in der Regel als Anerkennung an pflegende Angehörige weitergeben – steigen um 5 Prozent. Gleichzeitig werden auch die Leistungsbeträge für ambulante Pflegesachleistungen, also häusliche Pflegehilfen durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste, um 5 Prozent angehoben.

Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Tage

Wer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen unterstützen muss, hat ab 1.01.2024 pro Kalenderjahr Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person. Bislang war der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person begrenzt.

Vereinfachungen für Schwerstpflegebedürftige unter 25 Jahren

Für pflegebedürftige Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene der Pflegegrade 4 und 5, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, treten am 1.01.2024 verschiedene Verbesserungen bei der Verhinderungspflege in Kraft: u.a. wird die Höchstdauer auf bis zu acht Wochen pro Kalenderjahr verlängert und die Möglichkeit eröffnet, dass die Mittel der Kurzzeitpflege auch vollständig für die Verhinderungspflege umgewidmet werden können. Außerdem setzt der Anspruch auf Verhinderungspflege früher ein und die Voraussetzung einer sechsmonatigen Vorpflegezeit entfällt.

Auskunftsansprüche von Pflegebedürftigen werden gestärkt

Versicherte können ab 1.01.2024 von ihrer Pflegekasse verlangen, halbjährlich eine Übersicht über die von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen und deren Kosten zu erhalten. Die Informationen sind dabei so aufzubereiten, dass Laien sie verstehen können. Damit wird es für die Versicherten einfacher, die Leistungen transparent im Blick zu behalten.

Pflegebedürftigkeit

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz vom 21. Dezember 2015 wurde der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsverfahren zum 1. Januar 2017 eingeführt.

Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff schafft eine fachlich gesicherte und individuelle Begutachtung und Einstufung in Pflegegrade. Dabei wird die Situation von Menschen mit demenziellen Erkrankungen bei der Begutachtung in gleicher Weise berücksichtigt wie die Pflegesituation der Pflegebedürftigen mit körperlichen Einschränkungen. Hierzu wird ein neues Begutachtungsinstrument eingeführt, um die Beeinträchtigungen und die vorhandenen Fähigkeiten von Pflegebedürftigen genauer zu erfassen. Danach erfolgt eine Zuordnung zu den fünf neuen Pflegegraden. Viele Menschen erhalten mit dem Pflegegrad 1 erstmals Zugang zu Leistungen der Pflegeversicherung.

Die Hauptleistungsbeträge – Stand 01.01.2022¹ (in Euro)

	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5
Geldleistung ambulant	125*	316	545	728	901
Sachleistung ambulant		689	1.298	1.612	1.995
Leistungsbetrag stationär	125	770	1.262	1.775	2.005

* als zweckgebundene Kostenerstattung

¹ die Beträge gelten auch im Kalenderjahr 2023

Die Zuordnung zu den Stufen für Neufälle erfolgt über das neue Begutachtungsassessment; vor dem 1.1.2017 vorhandene Pflegefälle werden automatisch in das neue System übergeleitet.

ÜBERLEITUNG

Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen wurden automatisch von ihrer Pflegestufe in den nächst höheren Pflegegrad übergeleitet. Menschen, bei denen eine dauerhafte erhebliche Einschränkung der Alltagskompetenz festgestellt wurde, werden in den übernächsten Pflegegrad überführt. Alle, die bereits Pflegeleistungen erhalten, erhalten diese mindestens in gleichem Umfang weiter.

Regel zur Überleitung in den neuen Pflegegrad:

alte Pflegestufe	plus 1
alte Pflegestufe mit festgestellter beeinträchtigter Alltagskompetenz	plus 2

Für alle Menschen, die 2017 pflegebedürftig werden und erstmals einen Antrag auf die Leistungen der Pflegeversicherungen stellen, gilt das neue Begutachtungsverfahren.

Neues Begutachtungsverfahren

Das neue Begutachtungsassessment (NBA) besteht aus 6 Modulen, aus denen der jeweilige Pflegegrad durch eine Begutachtung durch den medizinischen Dienst der gesetzlichen Pflegeversicherung oder durch Mediproof für die private Pflegeversicherung ermittelt wird.

Dabei werden 6 Module überprüft und mit einem umfangreichen Prüfkatalog mit Punkten versehen. Diese werden dann je Modul summiert und gewichtet.

Module und Gewichtung:

1. Mobilität	10 Prozent
2. kognitive und kommunikative Fähigkeiten:	15 Prozent
3. Verhaltensweisen und psychische Problemlagen	
4. Selbstversorgung	40 Prozent
5. Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen	20 Prozent
6. Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte	15 Prozent

Aus dem somit ermittelten Gesamtpunktwert ergibt sich dann der jeweilige Pflegegrad.

Summe der Punkte nach Gewichtung

12,5	27	47,5	70	90
bis	bis	bis	bis	bis
< 27	<47,5	<70	<90	100

ergibt Pflegegrad

I	II	III	IV	V
---	----	-----	----	---

Pflegegrad 1 – geringe Beeinträchtigung der Selbstständigkeit

Der Pflegegrad 1 ist die niedrigste Stufe der Pflegebedürftigkeit. Dadurch wird ein neuer Zugang für Menschen geschaffen, die Pflegestufe 0 bislang nicht erfüllt hatten.

Voraussetzungen:

- ☐ Grundpflege: 27 – 60 Minuten
- ☐ Psychosoziale Unterstützung: bis zu 1x täglich
- ☐ Nächtliche Hilfen: nein
- ☐ Präsenz tagsüber: nein

Leistungen:

Geldleistung ambulant	nein
Sachleistung ambulant	nein
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	125,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	nein

Pflegegrad 2 – Erhebliche Beeinträchtigung der Selbstständigkeit

Der Pflegegrad 2 entspricht der bisherigen Pflegestufe 0 oder der Pflegestufe 1 ohne eingeschränkte Alltagskompetenz. Es wird, wie in allen weiteren Pflegegraden, jedoch noch einmal zwischen Pflegebedürftigen mit und ohne eingeschränkter Alltagskompetenz unterschieden.

Voraussetzungen:

- Grundpflege: 30-127 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: bis zu 1x täglich
- Nächtliche Hilfen: 0-1x
- Präsenz tagsüber: nein

Voraussetzungen mit psychologischer Erkrankung:

- Grundpflege: 8-58 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: 2-12x täglich
- Nächtliche Hilfen: nein
- Präsenz tagsüber: weniger als 6 Stunden

Leistungen:

Geldleistung ambulant	316,00 Euro
Sachleistung ambulant	724,00 Euro
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	770,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	580,00 Euro

Pflegegrad 3 – Schwere Beeinträchtigung der Selbstständigkeit

Dem Pflegegrad 3 entsprechen die bisherigen Pflegestufen 1 (mit eingeschränkter Alltagskompetenz) und 2 (ohne eingeschränkte Alltagskompetenz).

Voraussetzungen:

- Grundpflege: 131-278 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: 2-6x täglich
- Nächtliche Hilfen: 0-2x
- Präsenz tagsüber: weniger als 6 Stunden

Voraussetzungen mit psychologischer Erkrankung:

- Grundpflege: 8-74 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: 6x täglich bis ständig
- Nächtliche Hilfen: 0-2x
- Präsenz tagsüber: 6-12 Stunden

Leistungen:

Geldleistung ambulant	545,00 Euro
Sachleistung ambulant	1.363,00 Euro
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	1.262,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	580,00 Euro

Pflegegrad 4 – Schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit

Menschen, die Pflegeleistungen der Pflegestufe 2 (mit eingeschränkter Alltagskompetenz) und 3 in Anspruch genommen hatten, werden dem Pflegegrad 4 zugeteilt.

Voraussetzungen:

- Grundpflege: 184-300 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: bis 2-6x täglich
- Nächtliche Hilfen: 2-3x
- Präsenz tagsüber: 6-12 Stunden

Voraussetzungen mit psychologischer Erkrankung:

- Grundpflege: 128-250 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: 7x täglich bis ständig
- Nächtliche Hilfen: 1-6x
- Präsenz tagsüber: rund um die Uhr

Leistungen:

Geldleistung ambulant	728,00 Euro
Sachleistung ambulant	1.693,00 Euro
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	1.775,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	580,00 Euro

Pflegegrad 5 – Schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung

Dem Pflegegrad 5 werden Menschen zugeordnet, die zuvor der Pflegestufe 3 entsprachen beziehungsweise als „Härtefall“ eingestuft waren. Dies betrifft Menschen, die einen außergewöhnlich hohen Pflegeaufwand benötigen. In diesem Grad wird bezüglich der Pflegeleistungen kein Unterschied zwischen Menschen mit und ohne eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten gemacht.

Voraussetzungen:

- Grundpflege: 24-279 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: mind. 12x täglich
- Nächtliche Hilfen: mind. 3x
- Präsenz tagsüber: rund um die Uhr

Leistungen:

Geldleistung ambulant	901,00 Euro
Sachleistung ambulant	2.095,00 Euro
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	2.005,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	580,00 Euro



Zu versichernde Pflegeperson

Als in der Rentenversicherung zu versichernde Pflegeperson gilt jeder, der einen pflegebedürftigen Menschen nicht erwerbsmäßig mindestens 14 Stunden in der Woche in seiner häuslichen Umgebung pflegt.

Soziale Sicherung von Pflegepersonen

Wer einen Menschen zu Hause pflegt, nimmt große Belastungen auf sich. Häufig müssen die Pflegenden auf eine eigene Berufstätigkeit ganz oder teilweise verzichten. Deshalb gelten auch für Pflegenden besondere Regelungen, um zumindest eine Freistellung bzw. rentenrechtliche Berücksichtigung zu ermöglichen. Näheres hierzu ist im Pflegezeitgesetz geregelt.

Wer einen anderen Menschen pflegt und deshalb nicht oder nur bis zu 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sein kann, ist künftig in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Antrag versicherungspflichtig. Die Beiträge übernimmt die Pflegeversicherung. Die Höhe der Beiträge richtet sich danach, wie schwer die Pflegebedürftigkeit ist und wie viel Zeit die Pflegeperson deshalb für die notwendige Betreuung aufwenden muss. Die Pflegenden genießen darüber hinaus während ihrer Pflege Tätigkeit auch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Stationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, greifen die stationären Pflegeleistungen. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung muss der Versicherte – wie bei der häuslichen Pflege auch – selbst tragen.

Gesetzlich versicherte Beamte

Bei gesetzlich pflegeversicherten Versorgungsempfängern erfolgt die Verteilung der Leistungen zwischen Beihilfe und Pflegekasse nicht entsprechend dem Beihilfesatz von 70 Prozent und dem ergänzenden Satz von 30 Prozent – zu beachten ist hier § 28 Abs. 2 SGB XI, wonach Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, die jeweils zustehenden Leistungen bzw. den Wert der Sachleistungen zur Hälfte erhalten.

Beihilferecht (Service und mehr)

Wir haben auf der buchbegleitenden Website einen umfassenden Servicebereich eingerichtet. Sie finden beispielsweise Vorschriften, Urteile, Tipps oder geprüfte Links zum Beihilferecht in Bund und Ländern.

Daneben bieten wir dort auch Merkblätter und andere Dokumente rund um das Beihilferecht. www.beihilferecht.de/service



Die private Krankenversicherung (PKV)

Die private Krankenversicherung (PKV) bietet im Unterschied zu der gesetzlichen Krankenversicherung eine individuelle Absicherung bei einem privatrechtlich organisierten Versicherungsunternehmen gegen Krankheitskosten. Ein Vertragsabschluss ist dabei z.B. vom Alter, Gesundheitszustand und den zu versichernden Leistungen abhängig.

In der PKV können sich Personen versichern, für die keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Dies gilt für Beamte, Selbständige oder Freiberufler bzw. für Angestellte, deren Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (→ vgl. Rechengrößen und Beitragssätze der Sozialversicherung Seite 267) liegt.

Die Beiträge sind dabei nicht vom Einkommen abhängig, dafür spielt das Eintrittsalter, ggf. die Berufsgruppe und der Gesundheitszustand eine Rolle. Der Gesundheitszustand kann dabei zu Risikozuschlägen bzw. zu Ausschlüssen oder der Ablehnung der Versicherung führen. Kontrahierungszwang besteht jedoch im Bereich des Basistarifs, den jede private Krankenversicherung anbieten muss oder im Rahmen von Öffnungsaktionen der privaten Krankenversicherung.

Unterschiede bei der Vertragsgestaltung privaten Krankenversicherung

Eine Beitragsrückerstattung durch die private Krankenversicherung kann gewährt werden, wenn der Versicherte, je nach Versicherungsanbieter unterschiedlich, einen gewissen Zeitraum keine Leistungen gegenüber dem Versicherer geltend gemacht hat. Dies ist unabhängig von der Beihilfegewährung durch den Dienstherrn.

Der Versicherungsnehmer kann je nach seinen Bedürfnissen verschiedene Tarife individuell kombinieren, um für sich eine geeignete Absicherung zu gestalten. Dabei können verschiedene ambulante, zahnärztliche und stationäre Tarife kombiniert werden bzw. als Pakete angeboten werden. Dabei können auch Selbstbeteiligungen gewählt werden.

Die Leistungen der PKV unterscheiden sich darüber hinaus nach Gesellschaft und Tarif. Versicherbar sind z.B.

- Ein- oder Zweibett-Zimmer bei stationärer Behandlung,
- Krankenhaustagegelder
- freie Wahl der Klinik,
- Behandlung durch den Chefarzt,
- Zahnersatz (Hochwertige Kronen, Füllungen und Prothesen),
- kieferorthopädische Behandlungen,
- Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen),
- alternative Behandlungsmethoden und Medikamente,
- zuzahlungsfreie Massagen und Physiotherapie oder
- Psychotherapie.

In der privaten Krankenversicherung gibt es keine kostenlose Familienversicherung wie in der gesetzlichen Krankenkasse. Deshalb ist für jedes Kind ein eigener Beitrag zu zahlen. Eltern, die unterschiedlich versichert sind, haben die Wahl zwischen den beiden Systemen. Ist der Elternteil mit dem höheren Einkommen in der PKV versichert, ist jedoch keine kostenlose Familienversicherung in der GKV möglich, vielmehr muss der Mindestbeitrag entrichtet werden. Wird ein Kind privat krankenversichert, muss dies nicht zwangsläufig beim Versicherer der Eltern geschehen.

Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung

Begriffsbestimmungen

Wartezeiten können die Leistungen in den ersten Monaten nach Versicherungsbeginn einschränken. In dieser Zeit werden nur Leistungen bei Unfall übernommen. Die allgemeine Wartezeit beträgt drei Monate. Sie gilt für alle ambulanten Leistungen, ob Arzt, Heilpraktiker, Medikamente, Brille, Massagen etc. und auch für Behandlungen im Krankenhaus. Nach den Musterbedingungen des PKV-Verbands betragen die besonderen Wartezeiten acht Monate. Diese gelten insbesondere für Zahnbehandlungen, Zahnersatz oder kieferorthopädische Leistungen. Bei manchen Versicherern werden sie auch verkürzt, z.B. bei Schwangerschaft und Psychotherapie.

Wechsel aus der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

Die Wartezeiten werden erlassen, wenn man lückenlos aus der bestehenden Krankenversicherung übergeht und dabei mindestens die drei bzw. acht Monate versichert war. In den allermeisten Fällen sind sie daher ohne Bedeutung. Der Nachweis der entsprechenden Vorversicherung muss erbracht werden. Er kann sich ggf. auch auf mehrere Versicherer erstrecken, falls man kürzlich die Kasse gewechselt hat.

Wartezeit-Attest

Dies erfordert eine ausführliche ärztliche Untersuchung (nach einem Vordruck der jeweiligen Gesellschaft). Dies geht auf eigene Kosten und wird vom Arzt eigener Wahl gemacht. Vorzugsweise sollte dieser den Patienten bereits kennen. Ist man hiernach gesund, entfallen die Wartezeiten. Ein eventuell nötiger Risikozuschlag gefährdet den Wartezeit-Erlass nicht. Oft wird ein separates Attest vom Zahnarzt verlangt; daraufhin werden auch die acht Monate für die Zähne erlassen (bei manchen Versicherern gilt das nicht für Zahnersatz oder Kieferorthopädie).

Das ärztliche Attest kann je nach Versicherer einen unterschiedlichen Umfang verlangen. Einige Versicherer sind damit zufrieden, dass der Hausarzt die Zähne beurteilt. Dieses Attest muss zeitnah zum Antrag besorgt werden; idealerweise zusammen mit dem Antrag, jedoch nicht später als zwei Wochen danach.

Buch zum Beihilferecht



Für nur 7,50 Euro bleiben Sie mit dem Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ auf dem Laufenden, z.B. aktuelles zu den Beihilfeverordnungen des Bundes und der Länder. Mit Klinikverzeichnis!

Bestellungen unter:

www.beamten-informationen.de/bestellungen



Einige praktische Empfehlungen und Hinweise zur privaten Krankenversicherung:

■ Rücktrittsrecht/Widerrufsrecht

Eine Rücktrittserklärung von einem Versicherungsvertrag kann innerhalb von 14 Tagen nach Unterzeichnung des Vertrages erfolgen.

■ Wartezeit

In der Regel liegt zwischen Versicherungsabschluss und Eintritt des Versicherungsschutzes nach den jeweiligen Vertragsbedingungen (bei gewissen Zusatzleistungen) eine Wartezeit von drei Monaten. Vorversicherungszeiten werden jedoch in der Regel angerechnet. Für einzelne Leistungen können aber längere Wartezeiten gelten.

■ Vorerkrankungen

Der Versicherungsschutz wird gefährdet, wenn es der Versicherungsnehmer unterlässt, wesentliche Krankheiten anzugeben (Risikozuschlag).

■ Kündigung

Private Krankenversicherungsverträge sind in der Regel jederzeit – unter Beachtung einer Kündigungsfrist – durch den Versicherungsnehmer kündbar, frühestens jedoch zum Ende des ersten Versicherungsjahres (in bestimmten Zweigen auch zum Ende des zweiten Versicherungsjahres). Gebildete Altersrückstellungen können inzwischen zu anderen Anbietern in gewissem Umfang mitgenommen werden! Aufgrund der Versicherungspflicht sollte die Anschlussversicherung geklärt sein.

■ Kontrahierungszwang

Darunter ist die Verpflichtung des Versicherers zur Annahme von Versicherten auch mit Risiken zu verstehen (siehe oben), der sich die meisten Versicherungsunternehmen angeschlossen haben. Fragen Sie bei Ihrer Versicherung nach, ob sie diese Verpflichtung eingegangen ist.

■ Doppelversicherung

Der Versicherungsnehmer hat dem Versicherer bereits bestehende Krankenversicherungen anzuzeigen (Begrenzung des Versicherungsschutzes auf insgesamt 100 Prozent).


■ Altersrückstellung

Private Krankenversicherer müssen 90 Prozent der über dem gesetzlichen Rechnungszins hinausgehenden Zinserträge der Altersrückstellung zuführen. Außerdem muss bei Neuabschluss seit dem 1. Januar 2000 ein Zuschlag von zehn Prozent auf alle Vertragsbestandteile bis zum vollendeten 61. Lebensjahr zum Aufbau der Altersrückstellung erhoben werden.

■ Beitragsanpassung

Ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung sind auch in der privaten Krankenversicherung Beitragsanpassungen möglich. Die privaten Krankenversicherungsunternehmen lassen ihre Tarife einmal jährlich von unabhängigen Treuhändern kalkulieren. Bei Veränderungen von mehr als fünf Prozent nach oben oder unten wird der Tarif angepasst.

Erhöhung des Versicherungsschutzes

Wartezeiten entstehen meist auch bei späterer Erhöhung des Versicherungsschutzes. Dann gelten die drei bzw. acht Monate nur für die Mehrleistungen und so lange gilt noch der alte Schutz. Mitunter wird auch für diesen Fall ein Wartezeit-Attest zugelassen. Mehr Informationen unter www.pkv.de 



93 Prozent der Beamten versichern sich privat

Nach dem Land Hamburg haben auch Berlin, Brandenburg, Bremen und Thüringen die sog. Pauschale Beihilfe eingeführt und den dortigen Beamten einen neu geregelten Zugang zur Gesetzlichen Krankenversicherung ermöglicht. In Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein bestehen Überlegungen und Initiativen ähnliche Vorhaben zur Einführung der Pauschalen Beihilfe.




Der Bund sowie Baden-Württemberg und Bayern haben sich gegen solche Absichten positioniert. Hamburg hat mit dem „Gesetz über die Einführung einer Pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“ den Maßstab gesetzt und anderen Bundesländern offenbar die Orientierung gegeben.

Das Hamburgische Beamtenengesetz wurde zum 01.08.2018 um eine Form der pauschalen Beihilfegewährung für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenvollversicherung versicherte Beihilfeberechtigte ergänzt. Die bisherige „individuelle“ Beihilfe bleibt bestehen. Die Entscheidung für das neue Modell erfolgt freiwillig und bedarf eines schriftlichen Antrags. Dieser ist unwiderrufbar ausgestaltet. Pflegeleistungen sind nicht Teil der Pauschalen Beihilfe. Nach dem Hamburger Modell beträgt die Pauschale Beihilfe grundsätzlich die Hälfte der anfallenden Kosten einer Krankenvollversicherung, unabhängig davon, ob eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen oder der privaten Krankenversicherung besteht. Ergänzende „individuelle“ Beihilfen werden neben der Pauschalen Beihilfe nicht gewährt.

Bei einem Anspruch auf Heilfürsorge (Polizeivollzug, Feuerwehr) wird die Beihilfe darüber hinaus bzw. daneben nur gewährt, wenn die Gewährung der Heilfürsorge abgelehnt wird.

Basistarif in der privaten Krankenversicherung

Die privaten Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, ab 01.01.2009 einen Basistarif anzubieten. Dieser soll eine soziale Schutzfunktion in der privaten Krankenversicherung ermöglichen. Die Leistungen entsprechen dabei grundsätzlich denen in der gesetzlichen Krankenversicherung; die Abrechnung erfolgt „privat“ zu vertraglich festgelegten Sätzen – in der Regel nach den Gebührenordnungen für Ärzte bzw. Zahnärzte. Dabei wurden zwischen den Kassenärztlichen Vereinigungen, der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und dem PKV-Verband folgende Sätze vereinbart:

-  Persönlich-ärztliche Leistungen: max. der 1,2-fache Steigerungssatz,
-  Medizinisch-technische Leistungen: max. der 1,0-fache Steigerungssatz,
-  Laborleistungen: max. der 0,9-fache Steigerungssatz.

Für Leistungspositionen der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) gilt maximal der 2,0-fache Steigerungssatz.

Die Beiträge richten sich nach dem Eintrittsalter und dem Geschlecht des Versicherungsnehmers – nicht nach seinem Gesundheitsstatus; Risikoausschlüsse oder -zuschläge erfolgen nicht. Die Beiträge sind für Einzelpersonen auf den durchschnittlichen Höchstbeitrag in der GKV (zuzüglich dem kassendurchschnittlichen Zusatzbeitrag) beschränkt und beträgt 2020: 735,94 Euro (Beamte/Versorgungsempfänger jeweils entsprechend dem Beihilfebemessungssatz).

Der Arbeitgeberzuschuss der PKV darf nicht höher sein als 50 Prozent des gesamten PKV-Beitrags des Versicherten und ist für 2020 auf maximal 367,97 Euro begrenzt.

Es ist davon auszugehen, dass der Basistarif insbesondere für bislang Nichtversicherte und ältere Menschen oder kranke Menschen interessant ist. Da sich die Beiträge am Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung orientieren, wird sich der Basistarif nicht zum alternativen Billig-Tarif entwickeln.

Portabilität von Altersrückstellungen

Bisher konnten Versicherte bei einem Wechsel der Versicherung ihre Alterungsrückstellungen nicht übertragen, sondern mussten sie neu aufbauen. Dies wird mit zunehmendem Alter problematisch.

Mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz (GKV-WSG) können die auf den Basistarif bezogenen Alterungsrückstellungen für ab dem 1. Januar 2009 abgeschlossene Verträge zum nächsten Krankenversicherer mitgenommen werden. Für Privatversicherte mit Abschluss vor dem 1.1.2009 gehen bei einem Wechsel des Versicherers die Altersrückstellungen komplett verloren.

Alle Privatversicherten können sich die vollen Rückstellungswerte anrechnen lassen, wenn sie einen Tarifwechsel innerhalb des eigenen Versicherungsunternehmens vornehmen.

Öffnungsaktion der PKV

Mit der Öffnungsaktion bietet die private Krankenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen für Beamte, Beamtenanfänger und ihren Angehörigen einen erleichterten Zugang. Dieser Zugang ist insbesondere für Personen mit solchen Vorerkrankungen interessant, die üblicherweise hohe Risikozuschläge erfordern oder einen privaten Krankenversicherungsschutz ausschließen können.

Antragsteller, die zum teilnahmeberechtigten Personenkreis gehören werden zu erleichterten Bedingungen in eine beihilfekonforme Krankheitsvollversicherung aufgenommen. Dabei wird kein Antragsteller aus Risikogründen abgelehnt und Leistungsausschlüsse werden nicht vorgenommen. Risikozuschläge sind hier auf maximal 30 Prozent des tariflichen Beitrages begrenzt.

Teilnahmeberechtigt sind Beamte auf Widerruf (Referendare und Beamtenanwärter mit Beihilfeanspruch gemäß der Bundes- bzw. Landesregelung, Beamte auf Probe, Beamte auf Zeit oder Lebenszeit (wenn kein Dienstverhältnis auf Probe vorangegangen ist) und Richter mit Beihilfeanspruch und der gewählte Versicherer im Rahmen des vorhandenen Tarifangebots eine bedarfsgerechte beihilfekonforme Absicherung ermöglichen kann.

Für die Öffnungsaktion sind Fristen zu beachten:

- Für Beamten auf Widerruf und Beamtenanfänger innerhalb von 6 Monaten nach ihrer erstmaligen Verbeamtung!
- 3) Freiwillig gesetzlich versicherte Beamte, die bereits am 31. Dezember 2004 als Beamte auf Probe bzw. auf Zeit oder Lebenszeit, Richter oder Versorgungsempfänger mit Anspruch auf Beihilfe (ohne Soldaten), auch soweit sie Ruhegehalt beziehen vorhanden waren und zum Zeitpunkt der Antragstellung freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Für diese Gruppe kann die Öffnungsaktion ohne Fristen in Anspruch genommen werden.
- 4) Erstmals bei der Beihilfe berücksichtigungsfähige Angehörige können im Rahmen der Öffnungsaktionen in die Private Krankenversicherung aufgenommen werden. Zu den Angehörigen zählen Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Adoptivkinder. Hierzu muss der Beihilfeberechtigte, dessen Angehöriger die Öffnungsaktionen in Anspruch nehmen will, selbst privat krankenversichert sein oder über eine Anwartschaft für die Private Krankenversicherung verfügen. Er muss aber nicht selbst die Bedingungen der Öffnungsaktionen in Anspruch nehmen. Der Angehörige muss grundsätzlich bei der Beihilfe berücksichtigungsfähig sein sowie darf nicht pflichtversichert in der Gesetzlichen Krankenversicherung sein.

Bei der Beihilfe berücksichtigungsfähige, in der Gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Kinder werden dann zu den erleichterten Bedingungen aufgenommen, wenn sie zum Zeitpunkt der Antragstellung über einen gesetzlich pflichtversicherten Elternteil oder über einen freiwillig gesetzlich versicherten Elternteil versichert sind und dieser Elternteil ebenfalls gleichzeitig in die Private Krankenversicherung wechselt.

Neugeborene Kinder können über die Kindernachversicherung in der PKV versichert werden. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, werden die neugeborenen Kinder im Rahmen der Öffnungsaktionen aufgenommen, wenn ein Elternteil privat versichert ist.

Das vollständige Angebot der Öffnungsaktion finden Sie unter

<https://www.pkv.de/service/broschueren/verbraucher/oeffnungsaktion-der-pkv-fuer-beamte-und-angehoerige/> 



Keine Beihilfegrenzung im Basistarif

Eine Begrenzung des Anspruchs auf Gewährung von Beihilfe für diejenigen, die im so genannten Basistarif privatkrankenversichert sind, verstößt gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz. Die ärztlichen Leistungen wurden überwiegend mit dem 2,3fachen des Gebührensatzes der GOÄ in Rechnung gestellt. Die Kläger erhielten in Höhe von 70 v.H. der Aufwendungen Beihilfe. Die Beihilfestellen der Beklagten kürzten die beantragten Beträge, indem sie bei den Gebühren für die ärztlichen Leistungen einen geringeren Erhöhungssatz als 2,3fach zugrundegelegt hatten. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat den Klagen stattgegeben. Die Begrenzung der Beihilfegewährung auf die Erhöhungssätze, die für Versicherte im Basistarif der privaten Krankenversicherung gelten, verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitssatz.

BVerwG 5 C 16.13 – Urteil vom 17. April 2014


Das Beihilferecht des Bundes

Die Beihilfe ist die eigenständige beamtenrechtliche Krankenfürsorge des Dienstherrn gegenüber dem Beamten und seiner Familie – in Zusammenspiel mit der ergänzenden privaten Krankenversicherung. Beihilfen werden in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen gewährt. Die Beihilfe ersetzt nicht die von dem Beamten für sich und seine Familie aus den laufenden Bezügen zu bestreitende Eigenvorsorge, sondern ergänzt diese. Auf die Beihilfe besteht ein Rechtsanspruch.

Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)

Die Rechtsgrundlage für den Erlass der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) ist in § 80 Abs. 6 des Bundesbeamtengesetzes geregelt. Danach regelt das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt, dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium der Verteidigung und dem Bundesministerium für Gesundheit durch Rechtsverordnung die Einzelheiten der Beihilfegewährung, insbesondere der Höchstbeträge, des völligen oder teilweisen Ausschlusses von Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln in Anlehnung an das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch und der Berücksichtigung von Kindern.

Im Vorgriff auf die Änderungen der BBhV zum 1.01.2022 wurden die Höchstbeträge für beihilfefähige Aufwendungen für Heilmittel gemäß Anlage 9 der BBhV angepasst. Die neuen Werte finden Sie unter www.beihilfe-online.de/bbhv_anlage_9_bo .

Zuletzt wurde die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) durch die 9. Änderungsverordnung im Dezember 2020 geändert (→ siehe Kasten auf dieser und der nächsten Seite). Den kompletten Wortlaut der BBhV finden Sie unter www.beihilferecht.de/service .

Neunte Verordnung zur Änderung der BBhV zum 01.01.2021

Am 09.12.2020 wurde die Neunte Verordnung zur Änderung der BBhV im Bundesgesetzblatt verkündet (Teil I Nummer 59 Seite 2713 vom 09.12.2020). Die Änderungen treten am 1. Januar 2021 in Kraft.

Die Bundesbeihilfeverordnung wird dabei erneut mit dem Ziel novelliert, die soziale Symmetrie zwischen den beihilfeberechtigten Personen und den Mitgliedern der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu sichern, die Bundesbeihilfe zu stärken und an die eingetretenen Veränderungen anzupassen.

So werden die Leistungsveränderungen der gesetzlichen Krankenversicherung, die seit der letzten Änderung der BBhV in Kraft getreten sind, wirkungsgleich in das Beihilferecht des Bundes übertragen. Zentral sind dabei die wirkungsgleichen Übertragungen der durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz vom 6. Mai 2019, BGBl. I S. 646, dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vom 11. Dezember 2019, BGBl. I S. 2402 und dem Gesetz zur Verbesserung der Information über einen Schwangerschaftsabbruch vom 23. März 2019, BGBl. I S. 350 erfolgten Änderungen sowie die Änderungen der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Durchführung der Psychotherapie (Psychotherapie-Richtlinie) vom 22. November 2019 (BAnz AT 23.01.2020 B4). Gleichzeitig werden Änderungen vorgenommen, die sich durch die praktische Anwendung der BBhV ergeben haben.





Hier die wesentlichen Neuregelungen:

- Erhöhung der Einkommensgrenze für Ehegattinnen usw. (§ 6 Abs. 2 BBhV). Der zuvor in § 4 Abs. 1 BBhV geregelte Gesamtbetrag der Einkünfte für berücksichtigungsfähige Personen wird ab 01.01.2021 von 17.000 Euro auf 20.000 Euro angehoben. Maßgeblich sind die Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe. Ab 2024 soll eine dynamische Erhöhung der Einkommensgrenze erfolgen (ab 01.01.2024: 20.878 Euro).
- Untersuchungen und Behandlungen durch Angehörige nicht mehr ausgeschlossen (§ 8 Absatz 1 BBhV). Der bisherige Ausschluss der Beihilfefähigkeit entfällt.
- Kieferorthopädische Behandlung Erwachsener (§ 15a Absatz 2 BBhV). Die Voraussetzung der erst im Erwachsenenalter erworbenen sekundären Anomalie bei kieferorthopädischer Behandlung Erwachsener entfällt.
- Auslagen, Material- und Laborkosten bei zahnärztlicher Behandlung (§ 16 Absatz 1 BBhV) sind bei zahnärztlicher Behandlung sind zu 60 Prozent beihilfefähig.
- Aufwendungen für eine psychotherapeutische Akutbehandlung (§ 18 Absatz 2 BBhV). Mit 51 Euro wird ein Betrag für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für eine psychotherapeutische Akutbehandlung festgelegt.
- Aufnahme der Kurzzeittherapie als Behandlungsform (§ 18a Absatz 6 BBhV)
- Systemische Therapie als neues Verfahren für Erwachsene (§ 20a BBhV)
- Sozialmedizinische Nachsorgemaßnahmen nach stationären Behandlungen (§ 24 Absatz 5 BBhV). Aufwendungen für chronisch kranke oder schwerstkranke Personen, die das 14., in besonders schwerwiegenden Fällen das 18. Lebensjahr, noch nicht vollendet haben, sind beihilfefähig.
- Aufwendungen für Begleitpersonen bei stationärer Krankenhausbehandlung (§ 26 Absatz 2 BBhV und § 26a Absatz 2 BBhV)
- Behandlung in nicht zugelassenen Krankenhäusern/Privatkliniken (§ 26a BBhV)
- Ärztliche Verordnung von Fahrten (§ 31 Abs. 2 BBhV). Bei notwendigen Fahrten zur ambulanten Dialyse, zur Strahlentherapie oder Chemotherapie bei Krebsbehandlungen sind Aufwendungen nun auch ohne ärztliche Verordnung beihilfefähig.
- Verbesserte Regelungen zu Fahrtkosten bei Rehabilitationsmaßnahmen und Aufwendungen für Begleitpersonen (§ 35 Absatz 2 BBhV)
- Gesundheitliche Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase (§ 40a BBhV)
- HIV-Präexpositionsprophylaxe (§ 41 Absatz 5 BBhV). Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Personen ab dem 16. Lebensjahr.
- Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit (§ 46 Absatz 3 BBhV) wird auf 70 Prozent angehoben.
- Verbesserungen beim Bemessungssatz für freiwillig in der GKV-Versicherte (§ 47 Absatz 5 BBhV)
- Visusverbessernden Operationen und Implantationen (Anl. 1 zu § 6 Absatz 2 BBhV)
- Verbesserungen bei der Beihilfefähigkeit von Perücken (Anlage 11 zu § 25 Absatz 1 und 4 BBhV)
- Bestimmte Einschränkungen bei der Beihilfefähigkeit von Sehhilfen (Anlage 11 zu § 25 Absatz 1 und 4 BBhV) entfallen.



**KLINIK
KÖNIGSTEIN**



**Fachklinik für
Rehabilitation und
Anschlussheilbehandlung**

**Innere Medizin • Kardiologie
Orthopädie • Unfallchirurgie**

WIR STEHEN IHNEN ZUR SEITE!

Ihre Gesundheit ist unser wichtigstes Anliegen. Verlassen Sie sich auf qualifiziertes Personal, dass Ihnen eine ganzheitliche Behandlung ermöglicht. Unsere Ärzte, Pflegekräfte und Therapeuten helfen Ihnen, wieder Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu gewinnen. Durch ein individuelles Therapie- und Trainingsprogramm erobern Sie sich eine Lebensqualität zurück, die Sie vielleicht schon verloren glaubten.

Unsere vielfältigen Rehabilitationsmaßnahmen können bei Bedarf mit allen Kostenträgern abgerechnet werden. Auch dabei stehen wir Ihnen gern zur Seite.

Am Rande des Taunus genießen Sie einen weiten Blick über das Rhein-Main-Gebiet, die Stadt Königstein bis hin zum Feldberg. Alle Zimmer bieten einen modernen und freundlichen Hotel-Standard mit WLAN und behindertenfreundlichem Badezimmer.



Gerne informieren wir Sie über interessante Angebote.

Telefon

: 06174/204-0

Anmeldung REHA, AHB : 06174/204-503

Diagn. Abklärung : 06174/204-603

IK-Nummer : 2 60 61 08 72

Chefarzt Innere Medizin

Priv.-Doz. Dr. med. Thomas Jansen

Chefärztin Orthopädie

Dr. med. Viera Böhler



Klinik Königstein der KVB

61462 Königstein / Taunus
Sodener Str. 43

www.kvb-klinik.de

E-Mail: info@kvb-klinik.de

GESUNDHEITSZENTRUM OBERAMMERGAU

WICHTIGER TIPP FÜR PRIVATPATIENTEN UND BEIHILFEBERECHTIGTE

Uns ist es wichtig, dass Sie Ihren Aufenthalt bei uns genießen können. Sabine Marka und Angelika Koch-Tonak (auf unserem Foto von links) sind seit Jahren in der Beratung der privatversicherten Patientinnen und Patienten aktiv und verfügen über einen riesigen Erfahrungsschatz. Aus aktuellem Anlass weisen die Expertinnen auf eine ganz wichtige Änderung hin. Denn die Fragen, die ihnen am häufigsten gestellt werden, betreffen die Kosten. Und seit Jahresbeginn gilt:



Für beihilfeberechtigte Personen beträgt der Bemessungssatz, also der Erstattungsanteil am beihilfefähigen Rechnungsbetrag, nur noch 50% (bei zwei oder mehr im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kindern erhöht sich dieser auf 70%).

Daher ist es ganz wichtig, die private Krankenversicherungen dahingehend zu überprüfen, ob diese noch ausreichend ist, um den restlichen Prozentsatz der Reha-Kosten abzudecken.

Sabine Marka und Angelika Koch-Tonak kümmern sich gerne um Ihr Anliegen! Unter der Telefonnummer 08822/78431 können Sie direkt Kontakt aufnehmen und sich ausführlich beraten lassen.

UNSERE INDIKATIONEN



PNEUMOLOGIE



ORTHOPÄDIE



KARDIOLOGIE

INKLUSIVLEISTUNGEN FÜR PRIVAT-/ BEIHILFE-PATIENTEN

Uns ist wichtig, dass Sie Ihren Aufenthalt bei uns genießen können. Folgende Inklusivleistungen bieten wir Ihnen an:

- Chefarztbehandlung
- Schneller Aufnahmetermin
- Einzelzimmer ohne Aufpreis
- Begrüßungs-Paket auf dem Zimmer (u.a. Blumen, Bademantel, GZO-Schirm)
- „Wasser-Flatrate“ auf dem Zimmer
- Gutscheine für unser Café Kofelstüberl
- Kostenloses WLAN
- Sky und DAZN im Kofelstüberl
- Kostenloses Parken in unserer Tiefgarage
- GZO-Trinkflasche
- Geführte Wanderungen

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website.

Gesundheitszentrum Oberammergau GmbH

Hubertusstraße 2, 82487 Oberammergau, Tel. 08822/780

www.gesundheitszentrum-oberammergau.de



Pflicht zur Versicherung

Ab 1.1.2009 sind auch Beamte mit Wohnsitz in Deutschland von der Krankenversicherungspflicht erfasst und müssen über den von der Beihilfe nicht gedeckten Teil („Restkostenversicherung“) eine ergänzende Versicherung abschließen. Der Nachweis des ergänzenden Krankenversicherungsschutzes wird nur für die Beihilfefestsetzung benötigt.



§ 193 Versicherungsvertragsgesetz

Versicherte Person; Versicherungspflicht

(3) Jede Person mit Wohnsitz im Inland ist verpflichtet, bei einem in Deutschland zum Geschäftsbetrieb zugelassenen Versicherungsunternehmen für sich selbst und für die von ihr gesetzlich vertretenen Personen, soweit diese nicht selbst Verträge abschließen können, eine Krankheitskostenversicherung, die mindestens eine Kostenerstattung für ambulante und stationäre Heilbehandlung umfasst und bei der die für tariflich vorgesehene Leistungen vereinbarten absoluten und prozentualen Selbstbehalte für ambulante und stationäre Heilbehandlung für jede zu versichernde Person auf eine betragsmäßige Auswirkung von kalenderjährlich 5.000 Euro begrenzt ist, abzuschließen und aufrechtzuerhalten; für Beihilfeberechtigte ergeben sich die möglichen Selbstbehalte durch eine sinngemäße Anwendung des durch den Beihilfesatz nicht gedeckten Vom-Hundert-Anteils auf den Höchstbetrag von 5.000 Euro. Die Pflicht nach Satz 1 besteht nicht für Personen, die

1. in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert oder versicherungspflichtig sind oder
2. Anspruch auf freie Heilfürsorge haben, beihilfeberechtigt sind oder vergleichbare Ansprüche haben im Umfang der jeweiligen Berechtigung oder [...]. Ein vor dem 1. April 2007 vereinbarter Krankheitskostenversicherungsvertrag genügt den Anforderungen des Satzes 1.



Verzicht der Vorlage von Belegen bei Abschlägen für Arzneimittel

Durch die Geltendmachung von Abschlägen für Arzneimittel wird darauf verzichtet, die von den Beihilfeberechtigten vorgelegten Belege zurück zu senden, weil diese für Prüfzwecke bereitzuhalten sind. Hintergrund dafür ist, dass nach dem Gesetz über Rabatte für Arzneimittel alle Beihilfestellen sowie die privaten Krankenkassen – ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung praktiziert – Rabatte für Arzneimittel geltend machen können. So können z.B. für verschreibungspflichtige Arzneimittel 6 Prozent des Abgabepreises des pharmazeutischen Unternehmers (ohne Mehrwertsteuer) oder 10 Prozent für patentfreie, wirkungsgleiche Arzneimittel geltend gemacht werden; keine Rabatte gibt es auf Festbetragsarzneimittel. Diese Rabatte dienen u.a. dazu, die Beihilfeausgaben einzudämmen und einer Verbesserung der Prämienentwicklung in der ergänzenden privaten Krankenversicherung.

Beihilfeberechtigung (§ 2 BBhV)

Beihilfeberechtigt sind:

- Beamte und Richter, es sei denn, das Dienstverhältnis ist auf weniger als ein Jahr befristet und sie sind nicht mindestens ein Jahr ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt,
- Ruhestandsbeamte und Richter im Ruhestand sowie frühere Beamte und Richter, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze entlassen worden oder wegen Ablaufs der Dienstzeit ausgeschieden sind,
- Witwen, Witwer sowie Kinder (Waisen und Halbwaisen) eines verstorbenen Beamten auf Lebenszeit, verstorbenen Ruhestandsbeamten oder verstorbenen Beamten auf Probe, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung gestorben ist.

Die Beihilfeberechtigung besteht, wenn die genannten Personen Dienstbezüge, Amtsbezüge, Anwärterbezüge, Ruhegehalt, Übergangsgebühren auf Grund gesetzlichen Anspruchs, Witwen-/Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag erhalten oder wenn wegen anzuwendender Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften Bezüge nicht bezahlt werden. Bei Urlaub bis zu einem Monat unter Wegfall der Besoldung nach der Sonderurlaubsverordnung bleibt die Beihilfeberechtigung bestehen. Ehrenbeamte und ehrenamtliche Richter sind nicht beihilfeberechtigt.



KURPARK-KLINIK
Überlingen am Bodensee



GESUND UND FIT AM BODENSEE

Fachklinik für ernährungsabhängige Krankheiten

Innere Medizin, Diabetologie, Endokrinologie, Naturheilverfahren, Heilfasten

Zertifiziertes Diabeteszentrum DDG für Typ-2-Diabetiker

Lehrklinik für Ernährungsmedizin

Das Heilfasten und die klassischen Naturheilverfahren sind die Schwerpunkte unserer Therapie. Seit 45 Jahren behandeln wir erfolgreich Übergewicht, Bluthochdruck, Stoffwechselstörungen, Diabetes, Allergien und das Nachlassen der Vitalität. Mit Bewegung, Physiotherapie, Entspannungstraining und Ernährungsbildung unterstützen wir Sie dabei, dauerhaft Ihre Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit wiederzugewinnen und zu erhalten.

Die Kurpark-Klinik ist seit 2014 zertifizierter BIO-Klinikbetrieb.

Gällerstraße 10 | 88662 Überlingen
Tel. +49 75 51 806 0 | info@kurpark-klinik.de
www.kurpark-klinik.de



Beihilfe bei familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung

Beamten und Beamten mit familienbedingter Teilzeit bzw. Beurlaubung nach § 92 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz steht während dieser Zeit ebenfalls ein Beihilfeanspruch zu:

- Während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung besteht in diesen Fällen ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfe Regelungen. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist.
- Beamten und Beamte, die die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllen, erhalten für die Dauer der Pflegezeit Leistungen entsprechend § 44a Abs. 1 SGB XI.

Berücksichtigungsfähige Personen (§ 4 BBhV)

Beihilfen werden zu den beihilfefähigen Aufwendungen der beihilfeberechtigten Personen und ihrer berücksichtigungsfähigen Angehörigen gewährt. Unter berücksichtigungsfähigen Angehörigen sind der Ehegatte (bzw. Lebenspartner) des Beihilfeberechtigten sowie die im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kinder des Beihilfeberechtigten zu verstehen.

Aufwendungen von Ehepartnern/Lebenspartnern als berücksichtigungsfähige Personen sind nur dann beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag ihrer Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Antragstellung eine bestimmte Einkommensgrenze nicht übersteigt. Aktuell liegt die maßgebliche Grenze bei 20.000 Euro. Beginnend mit dem Jahr 2024 findet jährlich eine dynamische Anpassung der Einkommensgrenze statt, welche sich an der Rentenwerterhöhung West bemisst. Damit wird künftig gewährleistet, dass Anpassungen der gesetzlichen Altersrente nicht zum Überschreiten der Einkommensgrenze führen und dadurch die Berücksichtigungsfähigkeit in der Beihilfe endet. Ab dem 1.01.2024 beträgt die maßgebliche Einkommensgrenze für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen von Ehepartnern/Lebenspartnern 20.878 Euro. Wenn Sie im Kalenderjahr 2024 Aufwendungen für Ehegatten, Lebenspartnern geltend machen wollen und noch keine Kopie des Steuerbescheides des Jahres 2022 vorgelegt haben, empfiehlt sich schon jetzt die Übersendung, damit die Berücksichtigungsfähigkeit bereits registriert werden kann.



Auszug aus § 4 der BBhV

§ 4 Berücksichtigungsfähige Personen

- (1) Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner beihilfeberechtigter Personen sind berücksichtigungsfähig.
- (2) Kinder sind berücksichtigungsfähig, wenn sie beim Familienzuschlag der beihilfeberechtigten Person nach dem Besoldungs- und Versorgungsrecht berücksichtigungsfähig sind. Dies gilt für beihilfeberechtigte Personen nach § 3, wenn
 1. Anspruch auf einen Auslandszuschlag nach § 53 Absatz 4 Nummer 2 und 2a des Bundesbesoldungsgesetzes besteht oder ...

Ihre Gesundheit in guten Händen



Genesen Sie mit Ostsee-Charme

warme Sonnenstrahlen auf der Haut, Ostsee-Meerluft weht Ihnen um die Nase - das gesundheitsfördernde Reizklima aus dem Ostseeheilbad Graal-Müritz zwischen Warnemünde & Fischland Darß hilft Ihnen wieder schnell Kraft zu tanken.

Behandlungsschwerpunkte:

- Onkologische Erkrankungen
- ambulante Physiotherapie auf Rezept
- Gesundheitsangebote

Die Klinik
ist beihilfefähig
nach §6 und 7
Beihilfe-
verordnung

Jetzt gleich weitere Infos anfordern unter **Tel. (03 82 06) 75-0**



Klinik Graal-Müritz

Fachklinik für Onkologie und Ganzheitsmedizin

Lindenweg 16, 18181 Ostseeheilbad Graal-Müritz, Telefon (03 82 06) 75-0, Fax -1 75

www.klinik-graal-mueritz.de

Bemessungssätze in der Beihilfe (§ 46 BBhV)

Die Beihilfe bemisst sich nach einem Vomhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). Maßgebend für die Höhe des Bemessungssatzes ist der Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen. Der Bemessungssatz beträgt für beihilfefähige Aufwendungen

- des Beihilfeberechtigten 50 Prozent
- des Beihilfeberechtigten mit zwei oder mehr Kindern 70 Prozent
- des beihilfeberechtigten Versorgungsempfängers 70 Prozent
- des berücksichtigungsfähigen Ehegatten 70 Prozent
- eines berücksichtigungsfähigen Kindes 80 Prozent
- einer Waise, die als solche beihilfeberechtigt ist 80 Prozent

Wenn beide Ehegatten jeweils selbst beihilfeberechtigt sind und zwei oder mehr berücksichtigungsfähige Kinder haben, erhält nur ein Ehegatte 70 Prozent.

Bestimmungen zum Bemessungssatz für freiwillige Mitglieder der GKV

- Für am 20. September 2012 vorhandene freiwillige Mitglieder der GKV

Wenn ein Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung unter 21,00 Euro gewährt wurde, erhöht sich der Beihilfebemessungssatz auf 100 Prozent der sich nach Anrechnung der Kassenleistung ergebenden beihilfefähigen Aufwendungen. Für Aufwendungen, zu denen die gesetzliche Kasse keine Kostenerstattung geleistet hat (z.B. bei Heilpraktikerleistungen) gilt der allgemeine Beihilfebemessungssatz.

- Für ab 21. September 2012 vorhandene freiwillige Mitglieder der GKV

Hier gelten die allgemeinen Regelungen zum Beihilfebemessungssatz nach Abzug der Kassenleistungen.

Weiterhin sieht eine Änderung zu § 9 Abs. 1 BBhV vor, dass die Bundesbeihilfeverordnung grundsätzlich alle Beihilfeberechtigten gleichbehandelt, unabhängig von ihrem ergänzenden Versicherungsstatus. Mit der Änderung werden nunmehr auch Rechnungen gesetz-



Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung – 41,00-Euro-Regelung abgeschafft

Nach bisherigem Recht vermindert sich der Beihilfebemessungssatz um 20 Prozentpunkte für beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen, wenn für die Beiträge zur privaten Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41,00 Euro bezogen wurde. Diese Regelung in § 47 Abs. 7 BBhV wurde mit der Fünften Änderungsverordnung zum 26. Juli 2014 gestrichen.

Hintergrund der Abschaffung ist der mit der Durchführung dieser Regelung verbundene Verwaltungsaufwand. Zudem ist für den Wegfall dieser Regelung ausschlaggebend, dass im Wesentlichen Versorgungsempfänger betroffen sind, die neben dem Ruhegehalt noch Renten von gesetzlichen Rentenversicherungsträgern erhalten. Dieser Personenkreis konnte jedoch zulässigerweise auf den 40,99 Euro übersteigenden Betrag des Zuschusses verzichten, um der Minderung des Bemessungssatzes zu entgehen. Deshalb kann dieser Personenkreis nun prüfen, ob dieser Verzicht bzw. Teilverzicht zurückgenommen werden kann.

Gesund werden, gesund bleiben – *inmitten purer Natur*



Angebote

Unser Haus erwartet Sie mit einem ganzheitlichen Therapieansatz und höchster Qualität, dabei umfasst unser Leistungsspektrum:

- Prävention
- Ambulante Vorsorgeleistungen, offene Bade- & Heilkuren
- Rehabilitationsmaßnahmen (REHA) & stationäre Sanatoriumsbehandlungen
- Anschlussheilbehandlungen (AHB)

Indikationen

Medizinisch kompetent – menschlich engagiert. In unserer Privatklinik bieten wir Ihnen als Behandlungsschwerpunkte:

- Allgemeine und Innere Medizin
- Orthopädie und Rheumatologie
- Psychosomatik (Stress, Burn-out)
- Integrative Medizin und komplementäre Naturheilkunde
- Sport- und Ernährungsmedizin

Kostenträger

Wir begleiten Sie qualifiziert auf dem Weg zu neuer Gesundheit! Eine Abrechnung bzw. Kosten-erstattung ist möglich über:

- Beihilfe
- Freie Heilfürsorge
- Private Versicherungen (PKV)
- Gesetzliche Krankenkassen (GKV)
- Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK)
- Angebote für Selbstzahler

Kneipp-Sanatorium BAD CLEVERS ▪ Klinik für Naturheilverfahren ▪ Klevers 1 ▪ 87730 Bad Grönenbach
Tel. +49 (0) 83 34/60 91 02 ▪ E-Mail klinik@badclevers.de ▪ www.kneipp-sanatorium-bad-clevers.de



**BEROLINA
KLINIK**

Löhne/Bad Oeynhausen

**„Sind Sie erschöpft und haben Sie
Ihr inneres Gleichgewicht verloren?“**

Die Berolina Klinik ist eine Spezialklinik für:

■ Belastungsreaktionen und Stresskrankheiten ■ Angsterkrankungen
■ Depressionen ■ Migräne u. a. Kopfschmerzformen ■ Chronische
Erkrankungen d. Wirbelsäule ■ **Die Berolina Klinik ist beihilfefähig.**

Berolina Klinik · Bültestraße 21 · 32584 Löhne/Bad Oeynhausen
www.berolinaklinik.de · **Kostenl. Servicetel.: 0800 587265243**

lich versicherten Beamten entsprechend des jeweils individuellen Beihilfebemessungssatzes erstattet, ohne vorherigen Abzug etwa gewährter GKV-Leistungen. Abschließend erfolgt eine Prüfung, damit insgesamt nicht mehr als 100 Prozent erstattet werden.

■ **Abschaffung der 21,00 Euro-Regelung (§ 8 Abs. 4 BBhV)**

Nach bisheriger Rechtslage werden freiwillige Mitglieder der GKV mit einem Beitragszuschuss von weniger als 21,00 Euro nicht von den Einschränkungen des § 8 Abs. 4 Satz 3 BBhV erfasst. In diesen Fällen gelten als Sach- und Dienstleistungen auch über Festbeträge hinausgehende Beträge für Arznei-, Verbands- und Heilmittel oder Aufwendungen, die darauf beruhen, dass zustehende Sach- und Dienstleistungen nicht in Anspruch genommen wurden. Diese Einschränkung ist mit der 6. Änderungsverordnung für freiwillig gesetzlich Versicherte Beamte entfallen.

Beihilfen für ein Kind, das bei zwei Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist

Ein Kind das bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist, wird bei dem Beihilfeberechtigten berücksichtigt, der den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags für das Kind erhält. Da der Familienzuschlag an das Kindergeld gekoppelt ist, wird so jedes Kind einem Beihilfeberechtigten fest zugeordnet. Diese feste Zuordnung wird von der Beihilfe übernommen: Bei zwei Beihilfeberechtigten kann immer nur einer der beiden Beihilfen für ein Kind geltend machen; ein Wahlrecht gibt es nicht. Mit der Entscheidung, wer das Kindergeld – und damit den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag – für ein Kind bekommt, fällt zugleich die Entscheidung, wer Beihilfen für ein Kind beantragen kann. Die Regelung, dass ein Kind, das bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist, bei dem Beihilfeberechtigten berücksichtigt wird, der den Familienzuschlag für das Kind erhält, gilt ausnahmsweise nicht für Personen, die Anspruch auf truppenärztliche Versorgung haben oder heilfürsorgeberechtigt sind.

Zuordnung zum erhöhten Bemessungssatz von 70 Prozent aufgrund von mindestens zwei Kindern im Familienzuschlag

Den Bemessungssatz von 70 Prozent bei zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern erhalten nur diejenigen, die den Familienzuschlag beziehen.




Beispiel

Ein beihilfeberechtigtes Ehepaar hat zwei Kinder im Familienzuschlag, wobei jeder Ehepartner für ein Kind Kindergeld bekommt. Für den Bemessungssatz der beiden Beihilfeberechtigten bedeutet dies, dass jeder der beiden Beihilfen für sich selbst nur zu 50 Prozent erhält.

Bei einem Wechsel, wonach nur noch einer der beiden beihilfeberechtigten Ehepartner das Kindergeld für beide Kinder erhält, beträgt der Bemessungssatz für diesen Ehepartner 70 Prozent, für den anderen beihilfeberechtigten Ehepartner weiterhin 50 Prozent.



Gesetzlich versicherte Beamte

Für gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte bzw. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger steht die Öffnungsaktion der privaten Krankenversicherung für Beamte und ihre Angehörigen zur Verfügung. Dadurch wurde die Möglichkeit eröffnet, Beamtenanfänger, freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und ihre Familienangehörigen zu erleichterten Bedingungen in der PKV zu versichern. Dazu ist jedoch die Beachtung bestimmter Fristen notwendig. Näheres zu dieser Öffnungsaktion unter www.pkv.de 

Beihilfeantrag (§ 51 BBhV)

Beihilfen werden nur auf schriftlichen Antrag des Beihilfeberechtigten gewährt. Die Beihilfestelle hält hierfür entsprechende Formblätter bereit. Der Beihilfeantrag ist mit einer Zusammenstellung der Aufwendungen an die zuständige Festsetzungsstelle zu richten. Die Aufwendungen sind durch Belege nachzuweisen; Zeitschriften sind grundsätzlich ausreichend. Zusätzlich können Beihilfeanträge inzwischen auch elektronisch eingereicht werden. Jeder Beleg muss die spezifizierten Leistungen unter Angabe der einzelnen Ziffern der Gebührenordnung enthalten. Arzneimittelrezepte müssen mit einer Pharmazentralnummer versehen sein, es sei denn, die Arzneimittel sind im Ausland gekauft worden. Auf der Arzt- bzw. Krankenhausrechnung muss die Diagnose angegeben sein. Bestimmte Behandlungsmethoden sind vor Behandlungsbeginn zu beantragen (u.a. Reha- oder Suchtbehandlungen).



Beihilfe – App des Bundes

Die App „Beihilfe Bund“ des Bundesverwaltungsamts können die Belege fotografiert und einfach an die Beihilfestelle übermittelt werden.



Achtung Fristen!

Aufwendungen, die nicht innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt ihrer Entstehung (Inanspruchnahme des Arztes, Tag der Krankenhausbehandlung, des Einkaufs von Arzneien oder Hilfsmitteln, der Heilbehandlung) oder spätestens ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung geltend gemacht werden, verfallen.

Daneben gibt es weitere Voraussetzungen, die bei der Verjährungsfrist zu beachten sind:

- bei Pflegeleistungen ist der letzte Tag des Monats maßgebend, in dem die Pflege erbracht wurde (also am Ende jedes Monats der häuslichen Pflege),
- hat ein Sozialhilfeträger vorgeleistet, beginnt die Frist mit dem Ersten des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Sozialhilfeträger die Aufwendungen bezahlt.

Bei der Jahresfrist wird der Tag des Rechnungsdatums nicht mitgerechnet. Aufwendungen, für die zum Beispiel am 11.12. des Folgejahres eine Rechnung ausgestellt worden ist,

können berücksichtigt werden, wenn der Antrag am 11.12. des Folgejahres bei der Beihilfestelle vorliegt. Bei Versäumnis dieser Frist ist aber die „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“ möglich, wenn jemand ohne Verschulden verhindert war. Ein Antrag auf „Wiedereinsetzung“ ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen.



Antragsgrenze

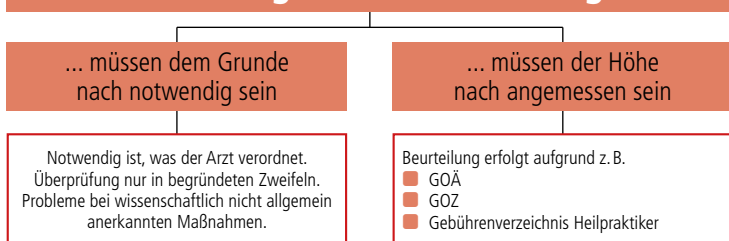
Gewährt wird Beihilfe erst dann, wenn die geltend gemachten Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Bei drohender Verjährung bzw. bei Härten kann die Festsetzungsstelle Ausnahmen zulassen.

Keinen Anspruch auf Beihilfe haben Beihilfeberechtigte, wenn die vorherige Anerkennung der Beihilfefähigkeit versäumt wurde – es sei denn, dass das Versäumnis entschuldbar ist und die sachlichen Voraussetzungen für die Beihilfefähigkeit vorlagen.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Beihilfe wird gewährt, wenn die Aufwendungen beihilfefähig sind und im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen Beihilfeberechtigung besteht bzw. bei Angehörigen diese/r berücksichtigungsfähig ist. Beihilfefähig sind Aufwendungen, wenn sie dem Grunde nach notwendig und der Höhe nach angemessen sind sowie die Beihilfefähigkeit nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Über die Notwendigkeit und Angemessenheit entscheidet die Festsetzungsstelle, die hierzu auch ein Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes/-zahnarztes einholen kann. Als Maßstab gilt für ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen ausschließlich der Gebührenrahmen der Gebührenordnungen für Ärzte, Zahnärzte sowie für psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten. Dabei wird nur eine Gebühr, die den Schwellenwert des Gebührenrahmens nicht überschreitet, als angemessen angesehen sofern keine begründeten besonderen Umstände eine Ausnahme rechtfertigen. Besonderheiten gelten bei im Basistarif der privaten Krankenversicherung Versicherten, vgl. hierzu Kapitel „Private Krankenversicherung“.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen



Abrechnungsgrundlagen

Ärztliche Leistungen können nur nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) in Rechnung gestellt werden. Vergütungen darf der Arzt nur für Leistungen berechnen, die nach den

Regeln der ärztlichen Kunst für eine medizinisch notwendige ärztliche Versorgung erforderlich sind. Wesentliche Kriterien für die Bemessung der Gebühren sind die Schwierigkeit und der Zeitaufwand der einzelnen Leistung sowie die Umstände bei der Ausführung der Leistung. Die Einkommensverhältnisse des Zahlungspflichtigen dürfen bei der Bemessung dieser Gebühren nicht herangezogen werden.

Die bei stationären, teilstationären sowie vor- und nachstationären Leistungen privatärztlich berechneten GOÄ-Gebühren sind um 25 Prozent zu mindern. Den Belegärzten sind 15 Prozent abzuziehen (§ 6 a GOÄ).



§ 5 GOÄ – Bemessung der Gebühren für Leistungen des Gebührenverzeichnisses


- (1) Die Höhe der einzelnen Gebühr bemisst sich, soweit in den Absätzen 3 bis 5 nichts anderes bestimmt ist, nach dem Einfachen bis Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes. Gebührensatz ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Punktzahl der einzelnen Leistung des Gebührenverzeichnisses mit dem Punktwert vervielfacht wird. Der Punktwert beträgt 5,82873 Cent. Bei der Bemessung von Gebühren sind sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.
- (2) Innerhalb des Gebührenrahmens sind die Gebühren unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Zeitaufwandes der einzelnen Leistung sowie der Umstände bei der Ausführung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die Schwierigkeit der einzelnen Leistung kann auch durch die Schwierigkeit des Krankheitsfalles begründet sein; dies gilt nicht für die in Absatz 3 genannten Leistungen. Bemessungskriterien, die bereits in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt worden sind, haben hierbei außer Betracht zu bleiben. In der Regel darf eine Gebühr nur zwischen dem Einfachen und dem 2,3fachen des Gebührensatzes bemessen werden; ein Überschreiten des 2,3fachen des Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der in Satz 1 genannten Bemessungskriterien dies rechtfertigen.
- (3) Gebühren für die in den Abschnitten A, E und O des Gebührenverzeichnisses genannten Leistungen bemessen sich nach dem Einfachen bis Zweieinhalbfachen des Gebührensatzes. Absatz 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 2,3fachen des Gebührensatzes das 1,15fache des Gebührensatzes tritt.
- (4) Gebühren für die Leistung nach Nummer 437 des Gebührenverzeichnisses sowie für die in Abschnitt M des Gebührenverzeichnisses genannten Leistungen bemessen sich nach dem Einfachen bis 1,3fachen des Gebührensatzes. Absatz 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 2,3fachen des Gebührensatzes das 1,15fache des Gebührensatzes tritt.
- (5) Bei wahlärztlichen Leistungen, die weder von dem Wahlarzt noch von dessen vor Abschluss des Wahlarztvertrages dem Patienten benannten ständigen ärztlichen Vertreter persönlich erbracht werden, tritt an die Stelle des Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes nach § 5 Abs. 1 Satz 1 das 2,3fache des Gebührensatzes und an die Stelle des Zweieinhalbfachen des Gebührensatzes nach § 5 Abs. 3 Satz 1 das 1,8fache des Gebührensatzes.

Eine von der GOÄ abweichende Höhe der Vergütung kann zwischen Arzt und Zahlungspflichtigem vereinbart werden. Solche „Abdingungen“ sind nur im Einzelfall und nur dann zulässig, wenn sie vor dem Erbringen der Leistung in einem Schriftstück (einer schriftlichen Vereinbarung) festgelegt werden. Das Schriftstück muss die Nummer und die Bezeichnung der Leistung, den Steigerungssatz und den vereinbarten Betrag sowie die Feststellung enthalten, dass möglicherweise eine Erstattung der vereinbarten Vergütung durch die Erstattungsstellen (Krankenversicherung, Beihilfe) nicht in vollem Umfang gewährleistet ist. Eine Arztrechnung muss insbesondere enthalten

- das Datum der Erbringung der Leistung sowie die Diagnose,
- bei Gebühren die Nummer und die Bezeichnung der einzelnen berechneten Leistung sowie den jeweiligen Betrag und den Steigerungssatz,
- bei Gebühren für vollstationäre und teilstationäre privatärztliche Leistungen den Minderungsbetrag (15 bzw. 25 Prozent der Vergütung),
- bei Wegegeld und Reiseentschädigung den Betrag, die Art der Entschädigung und die Berechnung,
- bei Ersatz von Auslagen den Betrag und die Art der Auslage; bei Beträgen über 26,00 Euro ist der Beleg oder ein sonstiger Nachweis beizufügen,
- bei Überschreitung der Regelspanne: Angabe der konkreten Gründe für das Überschreiten.

Die von einem Heilpraktiker während einer Behandlung verbrauchten Arznei- und Verbandmittel, Teststreifen und Medizinprodukte sind nach den oben genannten Grundsätzen ebenfalls beihilfefähig.

Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebÜH)

Die Leistungsübersicht, die für den Bund und einige Länder für Leistungen von Heilpraktikern zwischen dem Bundesministerium des Innern (BMI), einigen Ländern mit den Heilpraktikerverbänden vereinbart wurde, finden Sie unter www.beihilferecht.de/service .



Abrechnung von Heilpraktikerleistungen

Aufwendungen für Leistungen von Heilpraktikern sind in vielen Ländern ohne Begrenzung auf den Mindestsatz des im April 1985 geltenden Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker als beihilfefähig anzuerkennen. Dies betrifft nicht die übrigen Regelungen für die Beurteilung der Beihilfefähigkeit, insbesondere die Begrenzung durch den Schwellenwert des Gebührenrahmens der GOÄ bei vergleichbaren Leistungen. Dieses Gebührenverzeichnis halten wir für Sie im Internet bereit → Download unter www.beihilferecht.de/service .

Wie die jeweiligen Länder die Heilpraktikerleistungen beihilferechtliche bewerten, ist dem Länderteil zu entnehmen.

Kostenübernahme von Arbeitsunfähigkeits-/Bescheinigungen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind für den Beihilfeberechtigten selbst mit einem Bemessungssatz von 100 Prozent beihilfefähig, da der Dienstherr spätestens ab dem dritten Tag der Dienstunfähigkeit eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes fordert und die private Krankenversicherung hierzu in der Regel nicht leistet. Bescheinigungen für berücksichtigungsfähige Angehörige sind zum persönlichen Bemessungssatz beihilfefähig, wenn diese aus medizinischen Gründen erforderlich sind (z. B. Sportbefreiungen für Kinder). Bescheinigungen von Heilpraktikern werden hierzu nicht akzeptiert.

Anrechnung von Leistungen

Stehen dem Beihilfeberechtigten oder seinen berücksichtigungsfähigen Angehörigen Ansprüche auf Heilfürsorge, Krankenhilfe, Geldleistung oder anderweitige Kostenerstattung aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglicher Regelungen zu, werden in der Regel diese Ansprüche vor Berechnung der Beihilfe von den beihilfefähigen Aufwendungen abgezogen. Dies gilt unabhängig davon, ob die anderweitig zustehenden Leistungen auch tatsächlich in Anspruch genommen wurden.

Nicht beihilfefähige Aufwendungen (§ 8 BBhV)

- Sach- und Dienstleistungen
- nicht von der Festsetzungsstelle veranlasste Gutachten
- Behandlungen als Folge medizinisch nicht indizierter Maßnahmen, insbesondere bei ästhetischen Operationen, einer Tätowierung oder eines Piercings,
- gesetzlich vorgesehene Zuzahlungen und Kostenanteile sowie Aufwendungen für von der Krankenversorgung ausgeschlossene Arznei-, Hilfs- und Heilmittel sowie Abschläge für Verwaltungskosten und fehlende Wirtschaftlichkeitsprüfungen bei der Kostenerstattung nach § 13 Abs. 2 SGB V. Werden letztere nicht nachgewiesen, gelten 15 Prozent der gewährten Leistungen als Abzugsbetrag.
- Aufwendungen, für die Schadensersatz von einem Dritten erlangt werden kann oder hätte erlangt werden können, es sei denn, der Schadensersatzanspruch ist aufgrund gesetzlicher Regelungen auf den Dienstherrn übergegangen.
- Aufwendungen für Beamte, denen Heilfürsorge zusteht
- Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit des Ehegatten, der Eltern und der Kinder der behandelten Person bei der Heilbehandlung mit Ausnahme des Ersatzes der diesen Angehörigen nachweisbar entstandenen Sachkosten.

Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln (§ 22 BBhV)

Aufwendungen für Arznei- und Verbandmittel sind beihilfefähig, wenn sie

- aus Anlass einer Krankheit entstanden sind,
- vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker bei Erbringung einer ärztlichen Leistung verbraucht wurden,
- nach Art und Umfang schriftlich verordnet wurden und
- verschreibungspflichtig sind.

Arzneimittel sind grundsätzlich bis zur Höhe des Apothekenabgabepreises beihilfefähig. Aufwendungen für ärztlich verordnete Arzneimittel, für die ein Festbetrag festgesetzt

wurde, sind nur bis zur Höhe des Festbetrages beihilfefähig (vgl. hierzu die Arzneimittelgruppen nach Anlage 7).

Es wird kein Eigenbehalt bei Arzneimitteln abgezogen, wenn der Apothekeneinkaufspreis einschließlich Mehrwertsteuer 30 Prozent niedriger als der jeweils gültige Festbetrag ist. Nicht beihilfefähig sind

a) nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel

Hierzu gibt es folgende Ausnahmen:

- Für Minderjährige mit Entwicklungsstörungen und für Kinder unter 12 Jahren,
- für diagnostische Zwecke, Untersuchungen und ambulante Behandlungen,
- bei Behandlung einer schwerwiegenden Erkrankung, wenn dies als Therapiestandard anerkannt ist (Begründung erforderlich; vgl. Anlage 6).
- Wenn die Arzneimittel in der Fachinformation zum Hauptarzneimittel eines beihilfefähigen Arzneimittels als Begleitmedikation zwingend vorgeschrieben sind.
- Zur Behandlung unerwünschter Nebenwirkungen, die beim bestimmungsgemäßen Gebrauch eines beihilfefähigen Arzneimittels auftreten können. Dabei muss die unerwünschte Nebenwirkung lebensbedrohlich sein oder die Lebensqualität auf Dauer nachhaltig beeinträchtigen.

Auf schriftlichen Antrag können bestimmt Teile für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel als beihilfefähig anerkannt werden.



Berücksichtigung nicht verschreibungspflichtiger Arzneimittel als allgemeine Härtefallregelung in die Belastungsgrenze

Mit der Regelung können Teile der Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel berücksichtigt werden, wenn die allgemeine Belastungsgrenze überschritten ist. Damit wird das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. Juni 2008 (2 C 2/07) umgesetzt.

Die Härtefallregelung erfolgt gestaffelt nach sozialen Gesichtspunkten. Danach sind nach Überschreiten der Belastungsgrenze Aufwendungen für ärztlich oder zahnärztlich verordnete nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nicht den Ausnahmeregelungen unterliegen, als beihilfefähig anzuerkennen, wenn die Aufwendungen pro verordnetem Arzneimittel über folgenden Beträgen liegen:

Beihilfeberechtigte bis A 8 (und berücksichtigungsfähigen Angehörige) 8,00 Euro

Beihilfeberechtigte der Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 (und berücksichtigungsfähigen Angehörige) 12,00 Euro

Beihilfeberechtigte höherer Besoldungsgruppen (und berücksichtigungsfähigen Angehörige) 16,00 Euro

Anwärter/innen werden dabei grundsätzlich der Personengruppe der Besoldungsgruppe A 2 bis A 8 zugeordnet (8,00 Euro).

b) Verschreibungspflichtige Arzneimittel zur Behandlung von (soweit nicht für Minderjährige bestimmt)

- Erkältungskrankheiten / grippalen Infekten
- Mund- und Rachenerkrankungen,

Eigenbehalte, Belastungsgrenzen und Kostendämpfungspauschale

Im Beihilferecht von Bund und Ländern wurden verschiedene Selbstbehalte für Beihilfeberechtigte eingeführt. Die Praxisgebühr wurde eingeführt, aber wieder abgeschafft. Andere Kürzungsmaßnahmen sind geblieben, u.a. die Kostendämpfungspauschale. Sie wurde aber nicht beim Bund, sondern in einigen Ländern eingeführt. Aber auch hier gibt es für die Beamenschaft gute Nachrichten: NRW hat Anfang 2022 angekündigt, die Kostendämpfungspauschale für alle Beamten (einschl. Versorgungsempfänger) zu streichen.

**Kostendämpfungspauschale nicht rechtswidrig**

Es ist mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar, Beamten eine pauschalierte Eigenbeteiligung an den Krankheitskosten („Kostendämpfungspauschale“) aufzuerlegen. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in einem Revisionsverfahren zur Wirksamkeit einer Regelung der nordrhein-westfälischen Beihilfeverordnung entschieden. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat das Bundesverwaltungsgericht die Klagen von Beamten abgewiesen, die auf Zahlung von Beihilfe für Krankheitskosten ohne Abzug der Kostendämpfungspauschale gerichtet waren. Zwar ist der Dienstherr verpflichtet, den angemessenen Lebensunterhalt seiner Beamten und deren Familien auch im Krankheitsfall sicherzustellen. Hierzu dient gegenwärtig ein Mischsystem aus Eigenvorsorge, d.h. dem Abschluss einer aus der Besoldung finanzierten Krankenversicherung, und ergänzender Kostendeckung aus staatlichen Mitteln (Beihilfen). Allerdings können die Beamten nicht darauf vertrauen, dass ihnen diejenigen Krankheitskosten, die nicht durch die Leistungen einer beihilfe-konformen Krankenversicherung gedeckt werden, stets ohne Abstriche im Wege der Beihilfe erstattet werden. Aus der Fürsorgepflicht folgen keine Ansprüche auf vollständige Kostendeckung. Sie verlangt lediglich, dass Beamte im Krankheitsfall nicht mit erheblichen Aufwendungen belastet bleiben, die sie weder aus der Besoldung bestreiten noch durch zumutbare Eigenvorsorge absichern können.

Pauschalierte Eigenbeteiligungen an den Krankheitskosten wirken sich als Besoldungskürzungen aus. Daher können sie Anlass geben zu prüfen, ob das Nettoeinkommen der Beamten noch das Niveau aufweist, das der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gewährleistung eines angemessenen Lebensunterhaltes fordert. Nach diesem Grundsatz muss der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass die Beamtenbesoldung nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt wird, d.h. deutlich hinter dieser Entwicklung zurückbleibt. Genügt das Nettoeinkommen der Beamten eines Bundeslandes diesen verfassungsrechtlich vorgegebenen Anforderungen nicht mehr, so muss der Gesetzgeber diesen Zustand beenden. Dabei sind ihm keine bestimmten Maßnahmen vorgegeben. So kann er die Dienstbezüge erhöhen, aber auch die Kostendämpfungspauschale streichen oder die Absenkung der jährlichen Sonderzuwendung rückgängig machen. Aufgrund dieses Gestaltungsspielraums kann das Einkommensniveau der Beamten nicht im Rahmen von Klagen auf höhere Beihilfe überprüft werden. Vielmehr sind sie darauf verwiesen, Klagen auf Feststellung zu erheben, dass sich bei Anwendung der besoldungsrechtlich relevanten Gesetze in ihrer Gesamtheit ein verfassungswidrig zu niedriges Nettoeinkommen ergibt.

(BVerwG 2 C 49.07, 2 C 52.07, 2 C 63.07 – Urteile vom 20. März 2008)

- Verstopfung, ausgenommen zur Behandlung von Erkrankungen im Zusammenhang mit Tumorleiden,

- Reisekrankheiten

c) Arzneimittel, die überwiegend der Erhöhung der Lebensqualität dienen:

(„Lifestyle-Präparate“; vgl. Anlage 5).

Arzneimittel, die überwiegend

- zur Behandlung der erektilen Dysfunktion,

- zur Raucherentwöhnung,

- zur Abmagerung oder

- zur Verbesserung des Haarwuchses dienen.

Im Einzelfall sind diese Mittel beihilfefähig, wenn nicht der in der Anlage genannte Zweck, sondern eine andere Krankheit im Vordergrund steht. Daneben darf keine Alternative bzw. Unverträglichkeit vorliegen.

d) Traditionell angewendete Arzneimittel nach § 109 Abs. 3 und § 109a Arzneimittelgesetz mit einem oder mehreren Hinweisen auf der äußeren Umhüllung oder der Packungsbeilage auf zur Stärkung oder Kräftigung, zur Besserung des Befindens, zur Unterstützung der Organfunktion, zur Vorbeugung oder als mild wirkendes Arzneimittel.

e) Traditionelle pflanzliche Arzneimittel nach § 39a des Arzneimittelgesetzes.

f) Hormonelle Mittel zur Empfängnisverhütung.

Ausnahmen:

- für Mittel zur Empfängnisverhütung für Personen unter 20 Jahren und

- wenn arzneimittelrechtlich zur Behandlung einer anderen Krankheit zugelassen.

g) Gesondert ausgewiesene Versandkosten.

Eigenbehalte und Belastungsgrenzen (§§ 49 und 50 BBhV)

Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich in folgendem Umfang:

- um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5,00 Euro, höchstens um 10,00 Euro, jeweils nicht mehr als die tatsächlichen Kosten bei

a) Arznei- und Verbandmitteln

b) Hilfsmitteln (bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln höchstens 10,00 Euro für den Monatsbedarf je Indikation)

c) Fahrtkosten



Festbetragsarzneimittel

Insbesondere zum Bereich der Festbetragsarzneimittel wird darauf hingewiesen, sich vom Arzt oder Apotheker eingehend beraten zu lassen, um nicht notwendige Zuzahlungen zu vermeiden.



Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln

Liegt der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als ein festgesetzter Festbetrag, entfallen die Eigenbehalte bei diesen Arzneimitteln!

*Ihr exklusives Gesundheitsrefugium nahe München
Privatklinik, exklusives Ambiente, beste med. Versorgung.*



VILLA AURELIA

PREMIUM REHA

Privatklinik für Orthopädie,
Physikalische und Rehabilitative Medizin

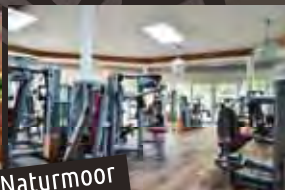
PREMIUM REHA
„Exklusiv und Besonders“



beihilfefähig



**Exklusiv: Naturmoor
& Schwefelheilwasser**



Zimmer mit gehobener Ausstattung, WLAN, Hotel-TV, Telefon, Stereo-Hifi, Minibar, Teebar, Bademantel und viele Leistungen, die sie aus der gehobenen Hotellerie kennen.

SAMA
CERT **Q⁺Reha**

Villa Aurelia - Premium Reha

Römerbad Klinik GmbH & Co. Betriebs KG
Römerstraße 15 | 93333 Bad Gögging



09445 960-900

Informationsmaterial & Kontaktanfragen auch auf: www.premium-reha.de

- um 10,00 Euro je Kalendertag bei
 - a) vollstationären Krankenhausleistungen und im unmittelbaren Anschluss oder engen zeitlichen Zusammenhang durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen höchstens für insgesamt 28 Tage im Kalenderjahr
 - b) Aufwendungen für Unterkunft, Verpflegung und Pflege aus Anlass einer stationären Rehabilitationsbehandlung
- um 10 Prozent der Kosten und 10,00 Euro je Verordnung für die ersten 28 Tage der Inanspruchnahme bei häuslicher Krankenpflege.

Auf Antrag werden diese Abzugsbeträge nicht mehr berücksichtigt, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres die Belastungsgrenze für den Beihilfeberechtigten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen überschreiten. Die Belastungsgrenze beträgt

- zwei Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehgatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres;
- für chronisch Kranke, die wegen derselben Krankheit in Dauerbehandlung sind, ein Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehgatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres.

Die Abzugsbeträge gelten mit dem Datum des Entstehens der Aufwendungen als erbracht. Das Einkommen des Ehegatten wird nicht berücksichtigt, wenn dieser Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung oder selbst beihilfeberechtigt ist.

Das Einkommen vermindert sich

- bei verheirateten Beihilfeberechtigten um 15 Prozent und
- für jedes Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um den Kinderfreibetrag nach dem Einkommensteuergesetz.



Praxisgebühr für Bundesbeamte entfallen!

Mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung ist die sog. Praxisgebühr für Beamte des Bundes – ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung – entfallen.

Aufwendungen bei Krankheit

Beihilfefähig sind Aufwendungen für:

- ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen,
- die vom Arzt oder Zahnarzt dabei verbrauchten oder schriftlich verordnete Arznei-, Verbandmittel und dergleichen (§22 BBhV).

Weitere beihilfefähige Leistungen:

- Psychotherapeutische, psychosomatische Leistungen bzw. Verhaltenstherapie (§§18 ff)
- vom Arzt schriftlich verordnete Heilmittel und die dabei verbrauchten Stoffe nach Anlage 4 (beihilfefähige Medizinprodukte),
- Komplextherapien: Behandlung durch berufsgruppenübergreifende Teams (§ 24 BBhV)
- Anschaffung (gegebenenfalls Miete), Reparatur, Ersatz, Betrieb und Unterhaltung der vom Arzt schriftlich verordneten Hilfsmittel, Geräte zur Selbstbehandlung und zur Selbstkontrolle, Körperersatzstücke sowie die Unterweisung im Gebrauch dieser Gegenstände. Dazu zählen nicht die Geräte, die der allgemeinen Lebenshaltung zuzuordnen sind,

- Sehhilfen unter den besonderen Voraussetzungen (vgl. Anlage 11, Abschnitt 4).

Hinweis:

Mit dem Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetz vom 4. April 1971 (BGBl. I S. 778) wurden Verbesserungen für Sehhilfen geregelt, die auch für die Beihilfe des Bundes gelten:

Sehhilfen zur Verbesserung des Visus sind auch beihilfefähig für Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wenn ein verordneter Fern-Korrekturausgleich für einen Refraktionsfehler von mehr als 6 Dioptrien bei Myopie oder Hyperopie oder mehr als 4 Dioptrien bei Astigmatismus vorliegt.

- die voll- und teilstationäre sowie die vor- und nachstationäre Krankenhausbehandlung nach § 26 BBhV (Wahlleistungen: gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen, gesondert berechnete Unterkunft bis zur Höhe der Kosten eines Zweibettzimmers abzüglich eines Betrages von 14,50 Euro täglich) sowie die Unterbringung einer Begleitperson soweit aus medizinischen Gründen geboten,
- häusliche Krankenpflege (§ 27 BBhV).
- Familien- und Haushaltshilfe (§ 28 BBhV).

Die Höhe der beihilfefähigen Aufwendungen für Familien- und Haushaltshilfen stellt zur Ermittlung des Stundensatzes auf die monatliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV ab und ermittelt sich nach folgender Tabelle:

	Alte Länder Monatlich/Jahr	Neue Länder Monatlich/Jahr
Bezugsgröße 01.01.2022	3.290 / 39.480	3.150 / 37.380
Bezugsgröße 01.01.2023	3.395 / 40.740	3.290 / 39.480
Bezugsgröße 01.01.2024	3.535 / 42.420	3.395 / 40.740

Zusätzlich sind die Fahrtkosten für die Familien- und Haushaltshilfe entsprechend § 3, 4 und 5 Abs. 1 BRKG beihilfefähig. Dies entspricht einer Wegstreckentschädigung von 20 Cent je Kilometer (maximal 130,00 Euro) bei Benutzung eines Kraftfahrzeugs.

Behandlung in Privatkliniken

Aufwendungen für Leistungen in Krankenhäusern, die nach dem Krankenhausentgeltgesetz bzw. der Bundespflegesatzverordnung abgerechnet werden, sind nach der BBhV immer beihilfefähig. § 26 Absatz 2 BBhV regelt ausschließlich die Aufwendungen für Leistungen in Krankenhäusern, die nach anderen Grundlagen abgerechnet werden, also in sogenannten Privatkliniken.

In diesen Fällen sind folgende Beträge – abgeleitet aus dem Bundesbasisfallwert – beihilfefähig:

Volljährige	Bei vollstationärer Behandlung	= 293,80 Euro
	Bei teilstationärer Behandlung	= 225,63 Euro
Minderjährige	Bei vollstationärer Behandlung	= 462,80 Euro
	Bei teilstationärer Behandlung	= 345,80 Euro

Damit wird die gleiche Berechnungsgrundlage zu Grunde gelegt, unabhängig davon, in welcher Stadt sich das Krankenhaus befindet; zudem kann auf eine Vergleichsberechnung mit dem nächstgelegenen Krankenhaus der Maximalversorgung verzichtet werden.

Allergische und chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

... sind nur schwer in den Griff zu bekommen. Oftmals benötigen Betroffene mehrere Anläufe, um die geeigneten Therapien für sich zu finden. Eine stationäre Rehamaßnahme in einer spezialisierten Klinik wie dem Fachklinikum Borkum kann diesen Prozess unterstützen und beschleunigen.

Hier können sich Ärzte und Therapeuten verschiedener Fachrichtungen intensiv mit dem Einzelnen beschäftigen – die Auslöser der Beschwerden finden und einen individuell abgestimmten Behandlungsplan erarbeiten. Dabei werden physische, psychische und soziale Faktoren berücksichtigt und gemeinsam mit dem Patienten Strategien erarbeitet, wie er seinen Alltag gesund gestalten und so den erzielten Therapieerfolg langfristig bewahren kann.



Auch unsere ganzheitlich ausgerichtete Mutter-/Vater-Kind-Kur nutzt neben psychologischen, psychosozialen und gesundheitsfördernden Maßnahmen die heilsame Wirkung des Hochseereizklimas.

Das einmalige Hochseereizklima auf Borkum...

... unterstützt den Heilungsprozess während der Rehabilitation. Unter dem Einfluss der allergenarmen und reinen Luft klingen allergische Symptome rasch ab. Entzündungen der Haut oder Atemwege werden durch das Meersalz in der Luft gelindert. Der kühle Wind und die intensive Sonnenstrahlung trainieren das Immunsystem und härten den Organismus ab. Diese natürlichen Heilkräfte sind wichtige Bestandteile des Therapiekonzeptes im Fachklinikum Borkum.

Unsere Behandlungsschwerpunkte:

- Asthma bronchiale und Heuschnupfen
- Chronische Atemwegserkrankungen (z.B. COPD, obstruktive Bronchitis)
- Neurodermitis, Erkrankungen des atopischen Formenkreises
- Chronische und allergische Hauterkrankungen (u.a. Kontaktekzeme, Urtikaria, Psoriasis)
- Allergien, Nahrungsmittelallergien
- Erschöpfungszustände
- Infektanfälligkeit
- Stabilisierung nach COVID-19-Infektion

Unser ganzheitliches Behandlungsangebot richtet sich an:

- Erwachsene Patienten
- Erwachsene Patienten mit gesundem Begleitkind
- Mutter-/Vater-Kind-Maßnahme

FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie,
Pädiatrie und Pneumologie



Mutter/Vater- Kind-Kur

Mehr Informationen unter
www.fachklinikum-borkum.de



Durchatmen im Hochseereizklima

FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie,
Pädiatrie und Pneumologie



Von allen Kassen und der Beihilfe anerkannt

Bei uns im Fachklinikum Borkum arbeiten Ärzte und Therapeuten verschiedenster Fachrichtungen als Team zusammen. In Verbindung mit dem einzigartigen Hochseereizklima der Insel sind wir bei Erwachsenen und Kindern seit vielen Jahren erfolgreich in der Behandlung von:

◦ Allergien ◦ Hauterkrankungen ◦ Atemwegserkrankungen

Fordern Sie unsere Unterlagen an: Telefonisch: 0228/30825-0 oder im Internet: www.fachklinikum-borkum.de

- Fahrtkosten – ausgenommen die Kosten einer Rückbeförderung wegen Erkrankung während einer Urlaubs- oder anderen privaten Reise (§31 BBhV) nach Anwendung des Bundesreisekostengesetzes (Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 BRKG: 20 ct/km),
- Unterkunftskosten bei notwendiger auswärtiger Leistungen, ggf. auch für medizinisch notwendige Begleitpersonen bis zu 30,00 Euro (§ 32 BBhV)



„Künstliche Befruchtung“ § 27a SGB V

- (1) Die Leistungen der Krankenbehandlung umfassen auch medizinische Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft, wenn
 1. diese Maßnahmen nach ärztlicher Feststellung erforderlich sind,
 2. nach ärztlicher Feststellung hinreichende Aussicht besteht, dass durch die Maßnahmen eine Schwangerschaft herbeigeführt wird; eine hinreichende Aussicht besteht nicht mehr, wenn die Maßnahme drei Mal ohne Erfolg durchgeführt worden ist,
 3. die Personen, die diese Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen, miteinander verheiratet sind,
 4. ausschließlich Ei- und Samenzellen der Ehegatten verwendet werden und
 5. sich die Ehegatten vor Durchführung der Maßnahmen von einem Arzt, der die Behandlung nicht selbst durchführt, über eine solche Behandlung unter Berücksichtigung ihrer medizinischen und psychosozialen Gesichtspunkte haben unterrichten lassen und der Arzt sie an einen der Ärzte oder eine der Einrichtungen überwiesen hat, denen eine Genehmigung nach § 121a erteilt worden ist.
- (2) ¹Absatz 1 gilt auch für Inseminationen, die nach Stimulationsverfahren durchgeführt werden und bei denen dadurch ein erhöhtes Risiko von Schwangerschaften mit drei oder mehr Embryonen besteht. ²Bei anderen Inseminationen ist Absatz 1 Nr. 2 zweiter Halbsatz und Nr. 5 nicht anzuwenden.
- (3) ¹Anspruch auf Sachleistungen nach Absatz 1 besteht nur für Versicherte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben; der Anspruch besteht nicht für weibliche Versicherte, die das 40. und für männliche Versicherte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. ²Vor Beginn der Behandlung ist der Krankenkasse ein Behandlungsplan zur Genehmigung vorzulegen. ³Die Krankenkasse übernimmt 50 vom Hundert der mit dem Behandlungsplan genehmigten Kosten der Maßnahmen, die bei ihrem Versicherten durchgeführt werden.
- (4) Der Gemeinsame Bundesausschuss bestimmt in den Richtlinien nach § 92 die medizinischen Einzelheiten zu Voraussetzungen, Art und Umfang der Maßnahmen nach Absatz 1.

Weitere Informationen bietet die Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur „künstlichen Befruchtung“, die Sie herunterladen können unter

www.die-beihilfe.de/richtlinie_kuenstliche_befruchtung

- besondere Behandlungen bei lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlich verlaufenden Krankheiten, wenn eine nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf Heilung bzw. positive Einwirkung auf den Krankheitsverlauf besteht (§ 33 BBhV)
- Soziotherapie (§ 30 BBhV)
- verschiedenste Rehabilitationsmaßnahmen (§§ 34ff BBhV).
- Aufwendungen für künstliche Befruchtung nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenkasse (§43 BBhV),
- Sterilisation, die auf Grund einer Krankheit erforderlich ist sowie
- für einen nicht nichtrechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch.



„Viagra“ nicht beihilfefähig

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 28.05.2008 (BVerwG 2 C 24.07 und 2 C 108.07) entschieden, dass Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ u. ä. Präparate) nicht beihilfefähig sind.

Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ und ähnliche Präparate) sind im Geltungsbereich der BhV auch dann nicht beihilfefähig, wenn die Mittel dem Beamten zum Ausgleich der Folgen einer schweren Erkrankung wie etwa einer krebbsbedingten Entfernung der Prostata ärztlich verschrieben worden sind.

Anders als das Berufungsgericht hat das Bundesverwaltungsgericht keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) darin gesehen, dass die Beihilfevorschriften des Bundes in Übereinstimmung mit entsprechenden Bestimmungen, die für die gesetzlich Krankenversicherten gelten, die Beihilfefähigkeit für diese Medikamentengruppe ausschließen. Der Ausschluss beruht auf der Erwägung, dass diese Mittel ungeachtet der krankheitsbedingten Ursache der behandelten Leiden nicht erforderlich sind, um einen vom Willen und vom Verhalten des Patienten unabhängigen Leidenszustand zu beseitigen oder zu lindern und deshalb zu den Arzneimitteln zu rechnen sind, die in ihrer Wirkung nicht von sog. Lifestyle-Produkten abzugrenzen sind, von denen auch Gesunde Gebrauch machen. Das Bundesverwaltungsgericht sieht es als gerechtfertigt an, diese Fallgruppe anders zu behandeln als die Fallgruppe behandlungsbedürftiger Leiden, die unbehandelt unzumutbare Beschwerden nach sich ziehen oder gar zu einer weiteren Gesundheitsverschlechterung führen. Mit seiner Entscheidung weicht das Bundesverwaltungsgericht von seiner früheren Entscheidung aus dem Jahr 2003 ab, in der es die Beihilfefähigkeit solcher Mittel noch bejaht hatte. Die jetzige Entscheidung beruht auf einer 2004 in Kraft getretenen Änderung der Beihilfevorschriften, mit der das Bundesinnenministerium auf die frühere Entscheidung reagiert hatte.

BEIHILFE – ABRECHNUNGSPROBLEME?

Das Abrechnen von Pflegeleistungen zusätzlich zu den „normalen“ Krankenkosten mit der Privatversicherung und der zuständigen Beihilfstelle stellt so manchen Betroffenen vor Probleme.

Gerade Sie als Beihilfeberechtigte haben hier einen deutlich erhöhten Aufwand, verglichen mit gesetzlich Versicherten, und müssen zudem noch in Vorleistung treten. Und wenn der Beihilfeberechtigte selbst plötzlich ausfällt, wissen die Angehörigen oftmals nicht, was sie zu tun haben und sind heillos überfordert. Genau hier setzt der Komplett-Service der MEDIRENTA an.

Echte Hilfe – einfach und effektiv

MEDIRENTA übernimmt für ihre Mandanten sämtliche Abrechnungsvorgänge mit allen Kostenträgern, mit den Ärzten, Apotheken, der Beihilfstelle, der Krankenkasse und der Pflegekasse. Die Mandanten schicken dazu einfach sämtliche Unterlagen, Belege, Rechnungen usw. ganz bequem per Post mit unseren voradressierten Umschlägen oder digital per E-Mail oder per MEDIRENTA-App an die Fachleute in Berlin – alles Weitere wird dort erledigt. Auch die gesamte Korrespondenz bis hin zu außergerichtlichen Widersprüchen gehört zum Spektrum dieser Rechtsdienstleistung.

Diese Tätigkeit lässt sich wohl am besten mit der des Steuerberaters vergleichen, allerdings auf dem Gebiet des Gesundheitswesens.

Für wen?

Dieser Komplett-Service ist natürlich besonders sinnvoll für Patienten, die – warum auch immer – mit dem komplizierten Papierkram nicht oder nicht mehr zurechtkommen. Zu diesem Personenkreis gehören in erster Linie Hilfe- und Pflegebedürftige, aber durchaus auch einige jüngere Beamte, die schlicht keine Lust auf den „Papierkrieg“ haben. Bei der Beauftragung eines Beihilfeberaters wie MEDIRENTA stehen folglich die Rechtssicherheit, der Vorsorgeaspekt und/oder die Bequemlichkeit im Vordergrund.

Die Vorteile

Der größte Vorteil der Beauftragung eines Beihilfeberaters liegt sicherlich darin, dass man sicher sein kann, wirklich alles für sich und seine Angehörigen getan zu haben, um sie für den Fall der Fälle – den eigenen Ausfall – abzusichern. Auch die mit der Beauftragung verbundene Abrechnungs- und damit Rechtssicherheit ist nicht zu unterschätzen. Denn wer weiß schon, was einem z.B. an Hilfsmitteln wirklich zusteht? Und

das dritte Argument ist sicherlich einfach das gute Gefühl, sich um diese komplexen Vorgänge nicht mehr kümmern zu müssen.



Foto Eduard Fiegel

Dipl. Verw. Uwe Tillmann

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Urheber und Autor mehrerer Publikationen
für Beamtinnen und Beamte
sowie Arbeitnehmer vom Öffentlichen Sektor
Seit 15 Jahren auch Berater
rund um den Öffentlichen Dienst
bzw. das Beamtenrecht
sowie Referent zum Thema Beamtenversorgung

MEDIRENTA hat mein volles Vertrauen. 40 Jahre Erfahrung und gewachsene Expertise machen MEDIRENTA für mich zur Nr. 1 in der Beihilfeberatung. Ich spreche eine deutliche Empfehlung aus, wenn man sich von den Abrechnungen entlasten oder für die Zukunft vorsorgen möchte. Für beides hat MEDIRENTA das richtige Angebot entwickelt. Die Stärke, sich in der Vielfalt des Beihilferechts auszukennen und alle Neuerungen zu berücksichtigen, überzeugt mich als Experten rund um den öffentlichen Dienst vollends.

Hochaktuell:

In vier Bundesländern können Leistungen des Medirenta Spezialteams nun bereits direkt mit der Pflegeversicherung abgerechnet werden! So werden die Beiträge für **ambulant Pflegebedürftige ab Pflegegrad 1** mit Wohnsitz in **Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen** und **Niedersachsen** deutlich günstiger. Dies gilt für alle Beihilfeberechtigten.



Komplett-Service

Wir übernehmen für Sie die komplette Kranken- und Pflegekostenabrechnung mit allen dafür notwendigen Formalitäten, achten dabei bereits im Vorfeld auf erstattungsfähige Verschreibungen und Arztrechnungen und erledigen für Sie die gesamte Korrespondenz mit Beihilfestellen, Ärzten, Kranken- und Pflegekassen.

Wir sind Ihre Interessenvertretung, sorgen für Abrechnungs- und Rechtssicherheit und wahren Ihre Erstattungsansprüche im Gesundheitswesen. Wir helfen Beamten, Privatversicherten und deren Angehörigen mit unserem Komplett-Service seit mehr als 40 Jahren durch den Abrechnungs-Dschungel.

Wir sind als Rechtsdienstleister gerichtlich zugelassen und in allen Beihilferechten zu Hause – bundesweit.

Treffen Sie Vorsorge!

Mit uns können Sie und Ihre Angehörigen gründlich für den Fall vorsorgen, dass Sie selbst einmal ausfallen. Denn in diesen Fällen sind die Familienmitglieder mit den Krankenkostenabrechnungen häufig überfordert. Wir kümmern uns umfassend, gerade wenn sonst niemand dazu in der Lage ist.

So einfach gehts: Sie senden sämtliche Rechnungen, Bescheide und Schriftstücke, die Krankenkosten betreffend, ganz bequem per Post mit unseren voradressierten Umschlägen oder digital per E-Mail oder per MEDIRENTA-App an unser Team in Berlin, alles Weitere erledigen wir für Sie.

Denn alle Abrechnungsvorgänge mit den Ärzten, Apotheken, der Krankenversicherung, der Beihilfestelle und – wenn nötig – der Pflegekasse übernehmen unsere Spezialisten.

MEDIRENTA

Beihilfe – leicht gemacht!

Für Privatversicherte,
Beamte und deren
Angehörige



Informieren Sie sich! Rufen Sie uns an!

030 / 27 00 00

MEDIRENTA

CLASSIC

Medirenta
Krankenkostenabrechnungs GmbH



www.medirenta.de

Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)

Aufwendungen für ambulante zahnärztliche und kieferorthopädische Untersuchungen und Behandlungen sind – im Rahmen der allgemeinen Beihilfegrundsätze der Angemessenheit und Notwendigkeit – beihilfefähig. Dabei erfolgt die Abrechnung nach den Grundsätzen der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ).



§ 5 GOZ (Auszugsweise)

Bemessung der Gebühren für Leistungen des Gebührenverzeichnisses

- (1) ¹Die Höhe der einzelnen Gebühr bemisst sich nach dem Einfachen bis Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes. ²Gebührensatz ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Punktzahl der einzelnen Leistung des Gebührenverzeichnisses mit dem Punktwert vervielfacht wird. ³Der Punktwert beträgt 5,62421 Cent. [...]
- (2) Innerhalb des Gebührenrahmens sind die Gebühren unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Zeitaufwandes der einzelnen Leistung sowie der Umstände bei der Ausführung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die Schwierigkeit der einzelnen Leistung kann auch durch die Schwierigkeit des Krankheitsfalles begründet sein. Bemessungskriterien, die bereits in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt worden sind, haben hierbei außer Betracht zu bleiben. Der 2,3fache Gebührensatz bildet die nach Schwierigkeit und Zeitaufwand durchschnittliche Leistung ab; ein Überschreiten dieses Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der in Satz 1 genannten Bemessungskriterien dies rechtfertigen; Leistungen mit unterdurchschnittlichem Schwierigkeitsgrad oder Zeitaufwand sind mit einem niedrigeren Gebührensatz zu berechnen.

Insbesondere Zahnersatz und implantologische Leistungen bergen dabei nicht unerhebliche Kostenrisiken – deshalb kann hierfür der Festsetzungsstelle vor Aufnahme der Behandlung ein Heil- und Kostenplan vorgelegt werden, der hierfür auch beihilfefähig ist.

Die bei einer zahnärztlichen Behandlung entstandenen Aufwendungen für zahntechnische Leistungen, Edelmetalle und Keramik – außer Glaskeramik – sind zu 40 Prozent beihilfefähig.

Erstattung von Implantaten

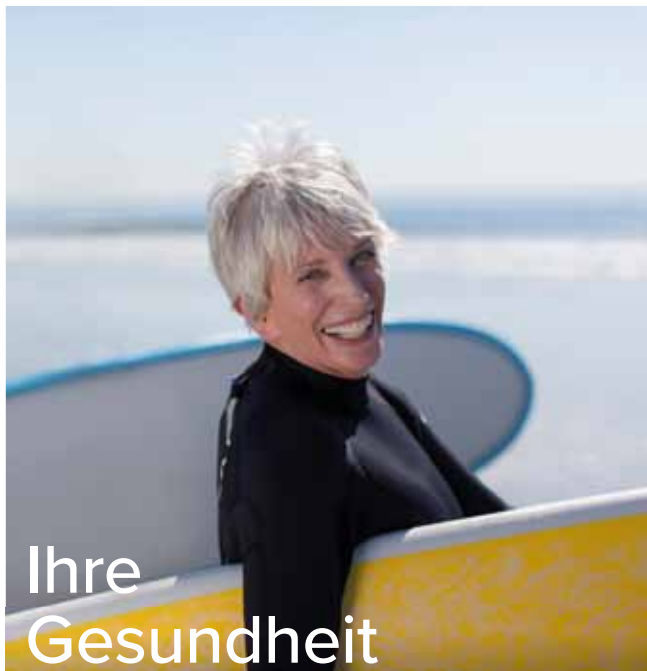
Ohne spezielle Indikationen sind allgemein zwei Implantate pro Kiefer beihilfefähig. Aufwendungen der Suprakonstruktion bei Implantatversorgung sind immer beihilfefähig. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts dürfen bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten nur Implantate angerechnet werden, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Kassen bezahlt worden sind.

Aufwendungen für Leistungen zur Retention sind bis zu zwei Jahren nach Abschluss beihilfefähig, wenn die Beihilfefestsetzungsstelle die vorangegangene kieferorthopädische Behandlung genehmigt hat.



WALDBURG-ZEIL
KLINIKEN

KLINIK
IM HOFGARTEN



Ihre
Gesundheit
ist unsere
Mission.

Klinik im Hofgarten
88339 Bad Waldsee
Telefon +49 (0) 7524 707-0

www.klinik-im-hofgarten.de

Ausschlüsse für Beamte auf Widerruf:

Zu beachten sind Ausschlüsse der Beihilfefähigkeit von zahnärztlichen Leistungen für Beamte auf Widerruf – sofern sie nicht auf einen Unfall beruhen bzw. der Beihilfeberechtigte zuvor schon mindestens drei Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt war – für

- prothetische Leistungen
- Inlays und Zahnkronen,
- funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sowie
- implantologische Leistungen.

Eingeschränkte Leistungen bei selbst verursachtem Abbruch einer kieferorthopädischen Behandlung oder dem Wechsel des Kieferorthopäden

Bei einem Wechsel des Kieferorthopäden, der allein durch die Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen zu vertreten ist, werden nur noch die Aufwendungen als beihilfefähig anerkannt, die nach dem Heil- und Kostenplan, dem die Festsetzungsstelle zugestimmt hatte, noch nicht abgerechnet sind. Medizinisch begründete oder durch beruflichen Umzug bedingte Wechsel der Kieferorthopäden fallen nicht unter diese Regelung.

Kieferorthopädische Leistungen für Erwachsene

Durch eine Ausnahmeregelung können Erwachsene in speziellen Fällen kieferorthopädische Leistungen in Anspruch nehmen. Durch ein Gutachten muss bestätigt werden, dass

- die Behandlung ausschließlich medizinisch indiziert ist und ästhetische Gründe vorliegen,
- keine Behandlungsalternative vorhanden ist,
- erhebliche Folgeprobleme bestehen, insbesondere bei einer craniomandibulären Dysfunktion, und
- eine sekundäre Anomalie vorliegt, die erst im Erwachsenenalter erworben wurde.



Individuelle Gesundheitsleistungen (sog. Igel-Leistungen; vgl. www.igel-monitor.de) sind nicht beihilfefähig!

- In der IGeL-Liste aufgeführte (Früherkennungs- und) Vorsorgemaßnahmen sind nicht beihilfefähig, da beihilferechtlich nur die Vorsorgemaßnahmen anerkannt werden können, die in den entsprechenden Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses genannt oder die Gegenstand eines Modellversuchs sind.
- Besteht ein konkreter Anhaltspunkt für eine Erkrankung oder bestehen einschlägige Vorerkrankungen bzw. ein besonderes Risiko, sind auch in der Liste aufgeführte Leistungen beihilfefähig sein.
- Andere Leistungen der IGeL-Liste (außerhalb von Vorsorgemaßnahmen) sind nicht beihilfefähig, sofern sie nicht ausdrücklich beihilferechtlich anerkannt sind. Dabei wird davon ausgegangen, dass es an der medizinischen Notwendigkeit fehlt.
- IGeL-Leistungen bedürfen der Zustimmung des Patienten bzw. müssen auf Wunsch des Patient erbracht werden. Die Verantwortung für die Leistung liegt beim Arzt.
- Ärztliche IGeL-Leistungen müssen einzeln nach den Grundsätzen der GOÄ berechnet werden (mit Erteilung einer Rechnung); eine pauschale Berechnung ist folglich nicht zulässig. Nicht in der GOÄ aufgeführte Leistungen oder deren besondere Ausführung können analog berechnet werden.

Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)

Bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres sind die Kosten zur Früherkennung von Krankheiten, die die körperliche und geistige Entwicklung des Kindes nicht nur

**Auszug aus den VwV zu § 41 BBhV****Früherkennungsuntersuchungen und Vorsorgemaßnahmen**

Folgende Aufwendungen für Maßnahmen zur ärztlichen Früherkennung von Krankheiten und zur Vorsorge sind beihilfefähig:

1. bei Minderjährigen bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres die Aufwendungen für Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, die eine normale körperliche oder geistige Entwicklung des Kindes nicht nur geringfügig gefährden (§ 26 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
2. bei Minderjährigen zwischen dem vollendeten 13. und dem vollendeten 14. Lebensjahr die Aufwendungen für eine Untersuchung zur Früherkennung von Erkrankungen, die die körperliche, geistige oder soziale Entwicklung nicht nur geringfügig gefährden, wobei die Untersuchung auch bis zu zwölf Monate vor und nach diesem Zeitintervall durchgeführt werden kann (Toleranzgrenze) (§ 26 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
3. bei Frauen und Männern vom vollendeten 18. Lebensjahr die Aufwendungen für die Früherkennung von Krebserkrankungen (§ 25 Absatz 2 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
4. bei Frauen und Männern vom vollendeten 35. Lebensjahr an die Aufwendungen für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie des Diabetes mellitus (§ 25 Absatz 1 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
5. Schutzimpfungen (§ 20i SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2).

Inhalt, Zielgruppe, Altersgrenze, Häufigkeit, Art und Umfang der Maßnahmen nach Satz 1 richten sich nach den Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses

1. über die Früherkennung von Krankheiten bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres („Kinder-Richtlinien“),
2. zur Jugendgesundheitsuntersuchung („Jugendgesundheitsuntersuchungs-Richtlinie“),
3. über die Früherkennung von Krebserkrankungen („Krebsfrüherkennungs-Richtlinien“),
4. über die Gesundheitsuntersuchung zur Früherkennung von Krankheiten („Gesundheitsuntersuchungs-Richtlinien“),
5. über Schutzimpfungen nach § 20i Absatz 1 SGB V.

Die vorstehend genannten Richtlinien sind auf der Internetseite des Gemeinsamen Bundesausschusses (www.g-ba.de) veröffentlicht.

Aufwendungen für Leistungen, die im Rahmen von Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und von Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden und über den Leistungsumfang nach den Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses hinausgehen oder nicht in Anlage 13 zur BBhV aufgeführt sind, können nicht als beihilfefähige Aufwendungen der Früherkennungs- und Vorsorgemaßnahmen anerkannt werden. Es bleibt zu prüfen, ob es sich in diesen Fällen um eine medizinisch notwendige Behandlung handelt, die auf Grund einer Diagnosestellung erfolgte.

geringfügig gefährden, erstattungsfähig. Die Aufwendungen einer Jugendgesundheitsuntersuchung bei Kindern und Jugendlichen zwischen dem vollendeten 13. und 14. Lebensjahr bzw. innerhalb der Toleranzgrenze von zwölf Monaten vor oder nach diesem Zeitintervall sind ebenfalls beihilfefähig.

Bei Frauen vom Beginn des 20. Lebensjahres bzw. bei Männern vom Beginn des 45. Lebensjahres sind einmal jährlich die Kosten für eine Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen nach Maßgabe besonderer Richtlinien erstattungsfähig. Bei Personen ab vollendetem 35. Lebensjahr werden alle zwei Jahre die Kosten für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit erstattet. Aufwendungen für amtlich empfohlene Schutzimpfungen sind beihilfefähig, nicht jedoch, wenn der Anlass eine private Reise außerhalb der Europäischen Union ist. Beihilfefähig sind zudem Aufwendungen für bestimmte prophylaktische zahnärztliche Leistungen.

Aufwendungen bei Geburten

Neben den oben aufgeführten Aufwendungen sind beihilfefähig Kosten für

- Hebamme,
- Schwangerschaftsüberwachung,
- Entbindungspfleger,
- eine Haus- und Wochenpflegekraft bei einer Hausentbindung oder einer ambulanten Entbindung in einer Krankenanstalt (längstens für einen Zeitraum von 14 Tagen nach der Geburt),
- stationäre Krankenhausbehandlung für das Kind nach der Geburt. Diese Leistungen werden auch bei der Geburt eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten gewährt, wenn die Mutter des Kindes berücksichtigungsfähig ist.

Beihilfe im Ausland (§ 11 BBhV)

Grundsätzlich sind Aufwendungen für Leistungen innerhalb der Europäischen Union wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln. Außerhalb der Europäischen Union entstandene Aufwendungen dagegen sind lediglich bis zur Höhe von Vergleichskosten im Inland beihilfefähig – dabei sind Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen bis zu einer Höhe von 1.000 Euro ohne Beschränkung beihilfefähig.

Für Hemodialysepatienten, die sich vorübergehend aus privaten Gründen im außereuropäischen Ausland aufhalten, sind die Aufwendungen beihilfefähig, die im gleichen Zeitraum bei der Durchführung einer ambulanten Dialyseeinrichtung entstanden wären.



Auslandskrankenversicherung abschließen

Denken Sie vor Auslandsreisen an den Abschluss einer Auslandskrankenversicherung – insbesondere Krankenrücktransporte können hohe Kosten verursachen! Hier können Sie sich entsprechende Angebote einholen:

www.beamten-informationen.de/kontakt/anfragen 

Genesen und Regenerieren im wunderschönen Schwarzwald/Rheintal!



DR. SPANG Reha-Kliniken in der Region Schwarzwald/Rheintal

Seit mehr als 40 Jahren unterstützen die 3 Rheintal-Kliniken Patient:innen der deutschen Rentenversicherung und gesetzlichen Krankenkassen bei deren Genesung in der Rehabilitation.

Fachkompetenz, langjährige Berufs- und Teamerfahrung, Engagement und Herzlichkeit zeichnen die Kliniken aus. Die Mitarbeiter:innen arbeiten gemeinsam mit den Patient:innen an deren Reha-Erfolg: der Wiederherstellung ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit zum Erhalt der Lebensqualität.

Wir behandeln im Allgemeinen medizinischen Reha-Verfahren

- Chronisch-degenerative Erkrankungen des Bewegungsapparates
- Degenerative Wirbelsäulenerkrankungen
- Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen
- Gastroenterologische Erkrankungen
- Psychosomatische und/oder Psychiatrische Erkrankungen

im Anschluss-Reha-Verfahren (AHB)

- nach operativen orthopädischen und unfallchirurgischen Eingriffen
- nach Wirbelsäulen-OP oder großer Bauch-OP



BREISGAU-KLINIK

AHB- und Rehabilitationsklinik für
Orthopädie/Unfallchirurgie,
Innere Medizin/Gastroenterologie und Onkologie

Herbert-Hellmann-Allee 37 | 79189 Bad Krozingen
Tel. +49 76 33 401 0 | info@breisgau-klinik.de
www.breisgau-klinik.de



REHA-KLINIK HAUSBADEN

Fachklinik für Orthopädie, Psychosomatik und Psychotherapie
AHB- Klinik mit berufsgenossenschaftlicher stationärer
Weiterbehandlung (BGSW)

Hausbadenerstraße 1 | 79410 Badenweiler
Tel. +49 76 32 759 0 | info@reha-klinik-hausbaden.de
www.reha-klinik-hausbaden.de



MARKGRÄFLERLAND-KLINIK

Markgräflerland-Klinik GmbH & Co.
Rehabilitationsklinik für orthopädische Erkrankungen KG

Im Grün 1 - 3 | 79415 Bad Bellingen
Tel. +49 76 35 318 0 | info@markgraeferland-klinik.de
www.markgraeferland-klinik.de

Beihilfe nach dem Tod des Beihilfeberechtigten

Um die ordnungsgemäße Abwicklung der angefallenen beihilfefähigen Leistungen sicherzustellen, hat das Bundesverwaltungsgericht festgelegt, dass der Beihilfeanspruch vererbbar ist. Die bis zum Tode des jeweiligen Beihilfeberechtigten entstandenen Aufwendungen sind beihilfefähig.

Nach dem Tod der beihilfeberechtigten Person kann die Beihilfe mit befreiender Wirkung auf das Bezügekonto, ein anderes Konto, das von der oder dem Verstorbenen im Antrag oder in der Vollmacht angegeben wurde, oder ein Konto einer oder eines durch Erbschein oder durch eine andere öffentliche oder öffentlich beglaubigte Urkunde ausgewiesenen Erbin oder Erben auf folgende Konten gezahlt werden.

Zusätzlich beihilfefähig in Todesfällen der haushaltsführenden Person:

- Familien- und Haushaltshilfe bis zu 6,00 Euro stündlich, höchstens 36,00 Euro täglich bis zur Dauer von sechs Monaten, in Ausnahmefällen längstens zwölf Monate nach dem Todesfall, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Für Ehegatten und Eltern des/der Verstorbenen wird keine Vergütung gezahlt.

Im Bereich der Beihilfevorschriften des Bundes sind die Kosten, die mit der Leichenschau, der Einsargung oder der Bestattung verbunden sind – abweichend von einzelnen Ländern – seit 2004 nicht mehr beihilfefähig.

Dauernde Pflegebedürftigkeit (§§ 37 BBhV ff.)

Auch Beamte sind verpflichtet, eine die Beihilfe ergänzende Pflegeversicherung abzuschließen. Die Pflegeversicherung wurde in drei Stufen eingeführt: Am 1. Januar 1995 begann die Beitragspflicht. Die Leistungen für ambulante Pflege werden seit dem 1. April 1995 und die Leistungen für stationäre Pflege seit 1. Juli 1996 erstattet.

Aufwendungen für Pflegehilfsmittel sowie für Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes des Pflegebedürftigen sind beihilfefähig, wenn die private oder soziale Pflegeversicherung hierfür anteilige Zuschüsse gezahlt hat. Bei in der privaten Pflegeversicherung Versicherten ist der Betrag beihilfefähig, aus dem der anteilige Zuschuss berechnet wurde. Personen in der gesetzlichen Pflegeversicherung mit Anspruch auf Beihilfe nach § 28 Abs. 2 SGB XI erhalten Beihilfe hälftig (§ 46 Abs. 4 BBhV).

Aufteilung der Kosten zwischen Pflegeversicherung und Beihilfe

Privat Versicherte Beihilfeberechtigter		Gesetzlich Versicherte	
Beihilfemessungssatz (Pflegeleistungen sind nur für Versorgungs- empfänger möglich!)	70 Prozent	Beihilfe (§ 46 Abs. 4 BBhV)	50 Prozent
Private Pflegeversicherung	30 Prozent	Gesetzliche Pflegeversicherung	50 Prozent

Es werden keine Bescheinigungen über die Höhe der abgeführten anteiligen Rentenversicherungsbeiträge für die Pflegeperson erstellt; dies ist Sache der privaten bzw. sozialen Pflegeversicherung.

**Versicherungspflicht zum „Pflegeversicherungsvertrag“**

Das Bundesverfassungsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob durch die gesetzliche Verpflichtung, einen Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) verletzt sind und es zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn gehört, Beamte beitragsfrei gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit abzusichern. Die Verpflichtung, einen privaten Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Beamtentalimentation dar. Der Gesetzgeber hat mit der Pflegeversicherung eine im Grundsatz alle Bürger erfassende Volksversicherung eingerichtet. Es ist nicht ersichtlich, dass die vom Beamten zu tragenden Versicherungsprämien für diese Pflichtversicherung einen solchen Umfang erreichen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet wäre. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist durch die Versicherungspflicht nicht verletzt.

Auszug aus dem BVerfG-Beschluss vom 25.09. 2001 – 2 BvR 2442/94

Anspruchsberechtigte bei Pflegeleistungen

Aufwendungen für Pflegeleistungen sind beihilfefähig bei beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Personen der Pflegegrade 2 bis 5 nach Maßgabe der §§ 38a bis 39a. Für beihilfeberechtigte, die zum Pflegegrades 1 zugewiesen sind, sind die Leistungen in § 39b geregelt. Die Pflegeberatung nach § 37 steht allen Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen zu.

Gliederung der Beihilfevorschriften zur Pflege:

- Pflegeberatung, Anspruch auf Beihilfe für Pflegeleistungen (§ 37)
- Häusliche Pflege (§ 38a)
- Kombinationsleistungen (§38b)
- Häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson (§38c)
- Teilstationäre Pflege (§38d)
- Kurzzeitpflege (§ 38e)
- Ambulant betreute Wohngruppen (§38f)
- Pflegehilfsmittel und Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes (§38g)
- Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson (38h)
- Vollstationäre Pflege (§ 39)
- Einrichtungen der Behindertenpflege (§ 39a)
- Aufwendungen bei Pflegegrad 1 (§ 39b)
- Palliativversorgung (§40)

**Hinweis zu Änderungen im Bereich der Pflege zum 1.1.2017**

Mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz wurden im Bereich der pflegerischen Versorgung die Leistungen in der Pflegeversicherung ausgeweitet bzw. die Pflegesätze erhöht. Diese Beträge gelten auch für den Bereich der privaten Pflegeversicherung sowie durch Verweise auf das 11. Sozialgesetzbuch direkt in der Beihilfe.

Häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte (Leistungen entsprechend § 36 Abs. 3 SGB XI)

Der Anspruch auf häusliche Pflegehilfe umfasst je Kalendermonat

Pflegegrad	Ab 1.1.2022 (in Euro je Monat)
1	
2	724
3	1.363
4	1.693
5	2.095

Zusätzlich sind Aufwendungen zur Entlastung pflegender Angehöriger oder zur Förderung der Selbständigkeit der Pflegebedürftigen entsprechend § 45a und b SGB XI beihilfefähig.

Pflegegeld: Pauschalbeihilfe bei häuslicher Pflege für selbst beschaffte Pflegekräfte

Das Pflegegeld (§ 37 Abs. 1 SGB XI) beträgt hierbei je Kalendermonat

Pflegegrad	Diese Werte wurden nicht angepasst und bestehen seit 01.01.2017 (in Euro und je Monat)
1	
2	316
3	545
4	728
5	901

Das Pflegegeld als Pauschalbeihilfe wird während einer Verhinderungspflege für bis zu 6 Wochen sowie während einer Kurzzeitpflege für bis zu 8 Wochen im Kalenderjahr weiter gewährt. Die Höhe der fortgewährten Pauschalbeihilfe beträgt die Hälfte der vor Beginn der Verhinderungs- oder Kurzzeitpflege geleisteten Pauschalbeihilfe.

Dabei werden aus privaten oder gesetzlichen Pflegeversicherungen gezahlte Pflegegelder angerechnet – nicht jedoch z.B. die Zahlungen einer privaten Pflegetagegeldversicherung. Häusliche Pflege durch geeignete Pflegekräfte und durch selbst beschaffte Pflegekräfte kann kombiniert werden; die Abrechnung erfolgt dann nach dem jeweiligen Prozentsatz der Aufteilung.

Kombinationsleistungen

Erfolgt die häusliche Pflegehilfe nur teilweise durch eine geeignete Pflegekraft, wird neben der Beihilfe anteilige Pauschalbeihilfe gewährt. Die Pauschalbeihilfe wird dann um den entsprechenden Prozentsatz vermindert. An die Entscheidung, in welchem Verhältnis er Geld- und Pauschalbeihilfe in Anspruch nehmen will, ist der Pflegebedürftige für die Dauer von sechs Monaten gebunden.

Die anteilige Pauschalbeihilfe wird fortgewährt während einer Verhinderungspflege für bis zu sechs Wochen je Kalenderjahr und während einer Kurzzeitpflege für bis zu acht Wochen je Kalenderjahr. Die Höhe der fortgewährten Pauschalbeihilfe beträgt die Hälfte der vor Beginn der Verhinderungs- oder Kurzzeitpflege geleisteten Pauschalbeihilfe.

Häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson

Ist eine Pflegeperson wegen Erholungsurlaubs, Krankheit oder aus anderen Gründen an der häuslichen Pflege gehindert, so sind Aufwendungen für eine notwendige Ersatzpflege

beihilfefähig. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson die pflegebedürftige beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Person vor der erstmaligen Verhinderung mindestens sechs Monate in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt hat.

Die Ersatzpflegekräfte dürfen nicht mit dem Pflegebedürftigen bis zum zweiten Grade verwandt oder verschwägert sein oder die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft leben. Ansonsten dürfen die Aufwendungen der Pflegekasse regelmäßig den Betrag des Pflegegeldes für bis zu sechs Wochen nicht überschreiten.

Dauer	Bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr
Höhe	Aufwendungen ab 01.01.2022: 1.693 Euro

- Der Leistungsbetrag kann um bis zu 806 Euro aus noch nicht in Anspruch genommenen Mitteln der Kurzzeitpflege auf insgesamt bis zu 2 418 Euro im Kalenderjahr erhöht werden.
- Der für die Verhinderungspflege in Anspruch genommene Erhöhungsbetrag wird auf den Leistungsbetrag für eine Kurzzeitpflege angerechnet.

Teilstationäre Pflege

Aufwendungen für teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- oder Nachtpflege sind beihilfefähig, wenn häusliche Pflege nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt werden kann oder die teilstationäre Pflege zur Ergänzung oder Stärkung der häuslichen Pflege erforderlich ist. Umfasst ist auch die notwendige Beförderung der pflegebedürftigen Person von der Wohnung zur Einrichtung der Tages- oder Nachtpflege und zurück.

Aufwendungen für Leistungen der teilstationären Pflege sind neben den Aufwendungen für häusliche Pflege § 38a Absatz 1 oder 3 oder den Kombinationsleistungen nach § 38b BBhV beihilfefähig.

Pflegegrad	Ab 1.1.2022 (in Euro je Monat)
1	nein
2	724
3	1.363
4	1.693
5	2.095

Kurzzeitpflege

Kann die häusliche Pflege zeitweise nicht, noch nicht oder nicht im erforderlichen Umfang erbracht werden und reicht auch teilstationäre Pflege nicht aus, sind Aufwendungen für Kurzzeitpflege beihilfefähig.

Dies gilt:

1. für eine Übergangszeit im Anschluss an eine stationäre Behandlung des Pflegebedürftigen oder
2. in sonstigen Krisensituationen, in denen vorübergehend häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich oder nicht ausreichend ist.

Dauer	Bis zu 8 Wochen im Kalenderjahr
Höhe	Aufwendungen ab 01.01.2022: 1.693 Euro im KJ. beihilfefähig

Der Leistungsbetrag nach Satz 2 kann um bis zu 1.693 Euro aus noch nicht in Anspruch genommenen Mitteln der Verhinderungspflege nach § 39 Absatz 1 Satz 3 auf insgesamt bis zu 3.224 Euro im Kalenderjahr erhöht werden. Der für die Kurzzeitpflege in Anspruch genommene Erhöhungsbetrag wird auf den Leistungsbetrag für eine Verhinderungspflege nach § 39 Absatz 1 Satz 3 angerechnet.

Ambulant betreute Wohngruppen

Entstehen Aufwendungen zur häuslichen Pflege oder Kombinationsleistungen in ambulant betreuten Wohngruppen und sind auch die Voraussetzungen nach § 38a Abs. 1 SGB XI erfüllt, wird eine weitere Beihilfe in Höhe von 214 Euro zum jeweiligen Bemessungssatz gewährt. Daneben sind Aufwendungen im Rahmen der Anschubfinanzierung zur Gründung ambulant betreuter Wohngruppen beihilfefähig.

Pflegehilfsmittel und Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes

Neben den Pflegeleistungen sind zusätzlich Pflegehilfsmittel sowie wohnumfeldverbessernde Maßnahmen beihilfefähig. Voraussetzung ist, dass ein Anspruch auf anteilige Zuschüsse für die jeweiligen Leistungen gegen die private oder soziale Pflegeversicherung besteht.

a) Pflegehilfsmittel

Pflegebedürftige haben Anspruch auf Versorgung mit Pflegehilfsmitteln, die zur Erleichterung der Pflege oder zur Linderung der Beschwerden des Pflegebedürftigen beitragen oder ihm eine selbständigere Lebensführung ermöglichen, soweit die Hilfsmittel nicht bereits z.B. durch die Krankenversicherung getragen werden.

Die Aufwendungen für zum Verbrauch bestimmte Pflegehilfsmittel dürfen monatlich den Betrag von 40 Euro nicht übersteigen.

b) Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen

Zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes des Pflegebedürftigen können für beispielsweise technische Hilfen im Haushalt, wenn dadurch im Einzelfall die häusliche Pflege ermöglicht oder erheblich erleichtert oder eine möglichst selbständige Lebensführung des Pflegebedürftigen wiederhergestellt wird.

Zuschuss	Maximal 4.000 Euro je Maßnahme
----------	--------------------------------

Leben mehrere Pflegebedürftige in einer gemeinsamen Wohnung, dürfen die Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung des gemeinsamen Wohnumfeldes einen Betrag in Höhe von 4.000 Euro je Pflegebedürftigem nicht übersteigen; maximal 16.000 Euro mit Verteilung auf die einzelnen Versicherungsträger.

Aufwendungen bei Pflegegrad 1

Für Personen des Pflegegrades 1 sind folgende Aufwendungen beihilfefähig:

- ☐ Beratung in der eigenen Häuslichkeit,
- ☐ zusätzliche Leistungen in ambulant betreuten Wohngruppen, ohne dass allgemeine Pflegeleistungen oder Kombinationsleistungen entstanden sein müssen,
- ☐ Pflegehilfsmittel sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes,

- zusätzliche Betreuungs- und Aktivierungsleistungen in stationären Pflegeeinrichtungen nach § 39 Absatz 4,
- der Entlastungsbetrag (104 Euro monatlich als Grundbetrag oder 208 Euro monatlich als erhöhter Betrag) nach § 45b SGB XI sowie
- der Rückstufungsbetrag nach § 39 Absatz 5 BBhV entsprechend § 87a Absatz 4 SGB XI bei einer Verbesserung oder Wegfall der Pflegebedürftigkeit.

Palliativversorgung

Aufwendungen für spezialisierte ambulante Palliativversorgung sind beihilfefähig, wenn wegen einer nicht heilbaren, fortschreitenden und weit fortgeschrittenen Erkrankung bei einer zugleich begrenzten Lebenserwartung eine besonders aufwändige Versorgung notwendig ist

Aufwendungen für stationäre oder teilstationäre Versorgung in Hospizen, in denen palliativ-medizinische Behandlung erbracht wird, sind nach Maßgabe einer ärztlichen Bescheinigung und in angemessener Höhe beihilfefähig, wenn eine ambulante Versorgung im eigenen Haushalt oder in der Familie nicht erbracht werden kann.

Zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen

Pflegeleistungen sollen in unterschiedlichsten Situationen helfen – deshalb werden auch neue Wohnformen, unter anderem Senioren-Wohngemeinschaften sowie Pflege-Wohn-Gemeinschaften, von der Beihilfe unterstützt.

Pflegebedürftige haben Anspruch auf einen pauschalen Zuschlag in Höhe von 214 Euro monatlich, wenn sie mit mindestens zwei und höchstens elf weiteren Personen in einer ambulant betreuten Wohngruppe in einer gemeinsamen Wohnung zum Zweck der gemeinschaftlich organisierten pflegerischen Versorgung leben und davon mindestens zwei weitere Personen pflegebedürftig sind (vgl. § 38a SGB XI).

Vollstationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, sind Leistungen zur vollstationären Pflege beihilfefähig (entsprechend § 43 SGB XI).

Beihilfefähig sind dabei

- pflegebedingte Aufwendungen,
- medizinische Behandlungspflege (soweit nicht im Rahmen der häuslichen Krankenpflege beihilfefähig) sowie für
- soziale Betreuung.

Der Anspruch beträgt je Kalendermonat

Pflegegrad	Ab 01.01.2022 (in Euro je Monat)
1	Zuschuss: 125,00 Euro
2	770,00
3	1.262,00
4	1.775,00
5	2.005,00

Wählen Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 vollstationäre Pflege, obwohl dies nicht erforderlich ist, erhalten sie einen Zuschuss in Höhe von 80 Prozent der Sätze; gleiches gilt für den Zuschuss für Pflegebedürftige in Pflegegrad 1.

Sicherung des Existenzminimums bei stationärer Pflege (§ 39 Absatz 2 BBhV)

In Folge eines Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 24.01.2012 (Az. 2 C 24.10) bestand Veranlassung, Versorgungsempfängern erhöhte Leistungen in Pflegefällen zu gewähren, wenn ansonsten deren amtsangemessener Lebensunterhalt nicht mehr sichergestellt wäre. Den Verweis auf den Rückgriff auf das eigene Vermögen bzw. auf Sozialhilfe hat das Gericht als nicht gerechtfertigt angesehen.

Mit der Neuregelung wird sichergestellt, dass pflegebedürftige Beihilfeberechtigte in unteren Besoldungsgruppen nicht in eine wirtschaftliche Notlage geraten. Die Regelung sieht vor, dass ihnen von ihrem monatlichen Einkommen mindestens ein Betrag in Höhe der Summe der nachstehenden monatlichen Beträge verbleibt:

Betrag / Person	01.04.2022
8 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für jeden Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen, für die ein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	472,35 Euro
30 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für einen Beihilfeberechtigten oder Ehegatten / Lebenspartner, für den kein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	1.771,31 Euro
3 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für jedes berücksichtigungsfähige Kind, für das kein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	177,13 Euro
3 Prozent des Grundgehalts der letzten Besoldungsgruppe für den Beihilfeberechtigten.	...dieser Wert ergibt sich für Bundesbeamte aus der A-Besoldung auf Seite 97



KITZBERG KLINIKEN

Seelisches Wachstum fördern

Die **Kitzberg-Klinik für Psychotherapie** ist ein Privatkrankenhaus für psychische und psychosomatische Erkrankungen. Es werden Erwachsene, Kinder, Jugendliche sowie Eltern mit ihren Kindern von unserem multiprofessionellen Team behandelt.

Behandlungsschwerpunkte

- depressive Störungen / Burnout
- Traumafolgestörung wie posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) und komplexe PTBS
- Angststörungen
- assoziierte Essstörungen
- Dissoziative und somatoforme Störungen,
- Emotionale Störungen des Kindesalters
- Bindungsstörungen
- Konfliktlösestrategien / Resilienz

Kostenträger

- Private Krankenkasse
- Selbstzahler

Wir beraten Sie gerne persönlich & übernehmen das komplette Kostenübernahmeverfahren für Sie und Ihre Patienten.

Privatkrankenhaus
Bismarckstraße 3-7 · 97980 Bad Mergentheim
Tel. 07931 - 948265-0 · kontakt@ptz.de



Palliativversorgung / Unterbringung in Hospizen – § 40 BBhV

Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, die keiner Krankenhausbehandlung bedürfen, haben Anspruch auf Beihilfe zu den Aufwendungen stationärer oder teilstationärer Versorgung in Hospizen, in denen palliativmedizinische Behandlung erbracht wird, wenn eine ambulante Versorgung im eigenen Haushalt oder in der Familie nicht erbracht werden kann. Die Aufwendungen sind nach Maßgabe einer ärztlichen Bescheinigung in angemessener Höhe beihilfefähig.



Ergänzende private Pflegeversicherung

Der Bereich der Pflegeversicherung ist grundsätzlich nicht auf eine Vollkostenerstattung ausgerichtet; zudem gibt es individuell unterschiedliche Ansprüche bei der tatsächlichen Ausgestaltung der Pflege. Um eine weitergehende Abdeckung für den Fall der Pflegebedürftigkeit zu erreichen, sind im Wesentlichen zwei unterschiedliche Arten von Versicherungen auf dem Versicherungsmarkt erhältlich:


Pflegetaggeldversicherung

Hier erhält der Pflegebedürftige pro Tag eine vertraglich vereinbarte Summe, unabhängig von den tatsächlich entstandenen Kosten. Diese Mittel stehen dann zur freien Verfügung.

Pflegekostenversicherung

Im Unterschied zum Pflegetaggeld wird hier zu tatsächlich entstandenen Kosten ein prozentualer Anteil erstattet.

Neuer Service für unsere Leserinnen und Leser

Für uns ist und bleibt die gedruckte Fassung des Taschenbuches „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“ die Grundlage unseres umfassenden Angebots an unsere Leser/innen und Abonnenten. Wir wollen Ihnen aber noch mehr Service bieten und haben unter www.beihilferecht.de/service  einen zusätzlichen Bereich mit umfassenden Informationen rund um die Beihilfe geschaffen.

Beihilferecht (Service und mehr)

Wir haben auf der buchbegleitenden Website einen umfassenden Servicebereich eingerichtet. Sie finden beispielsweise Vorschriften, Urteile, Tipps oder geprüfte Links zum Beihilferecht in Bund und Ländern.

Daneben bieten wir dort auch Merkblätter und andere Dokumente rund um das Beihilferecht. www.beihilferecht.de/service 



Graal-Müritz

ist bekannt für sein besonderes Bioklima. Durch die Verbindung von Meer und Wald bestehen die besten Möglichkeiten zur Rehabilitation und Prophylaxe von Atemwegs-, Stoffwechsel und Krebserkrankungen.

1998 erhielt unser Ort die dauerhafte Anerkennung als Seeheilbad. Die ortsansässige Klinik Graal-Müritz – Fachklinik für Onkologie und Ganzheitsmedizin ermöglicht sowohl stationäre Rehabilitationsmaßnahmen und Anschlussheilbehandlungen als auch ambulante Kuren. Manchmal sind einfach Sonne, Wind, Meer und Moor die beste Medizin für Körper und Seele.

Graal-Müritz ist eines der schönsten Seeheilbäder Mecklenburg-Vorpommerns und erstreckt sich 5 km am Ostseestrand. Die idyllische Lage als Tor zur Halbinsel Fischland/Darß/Zingst, umgeben von der „Rostocker Heide“ und die Nähe zur Hansestadt Rostock machen den besonderen Reiz der 4 000 Einwohner zählenden Gemeinde aus.

Wie in vielen ehemaligen Fischerdörfern findet der aufmerksame Besucher in Graal-Müritz sehr schöne, restaurierte Fischerkaten. Diese schilfgedeckten historischen Büdner-Häuser sind immer wieder sehenswert.



Ihre Gesundheit in guten Händen

Verbesserung und Stabilisierung der Lebensqualität!

Unsere **onkologische Spezialisierung** - in gesundheitsfördernder Umgebung direkt an der **Ostseeküste** bringt für Sie einen maximalen Behandlungserfolg.



Klinik Graal-Müritz

Fachklinik für Onkologie und Ganzheitsmedizin

Lindenweg 16 • 18181 Ostseeheilbad Graal-Müritz • Tel. 038206 / 75-0

Rehabilitation und Anschlußheilbehandlungen • www.klinik-graal-mueritz.de

Rehabilitation gemäß Heilbäder- und Kurortverzeichnis

Die Bereiche Sanatoriumsbehandlung und Heilkuren wurden durch die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) neu gefasst. Die BBhV unterscheidet nunmehr zwischen

- Anschlussheilbehandlung
- Suchtbehandlung
- und Rehabilitationsmaßnahmen.

Aufgrund von „Rehabilitationsmaßnahmen“ ist es auch möglich, dass Beamtinnen und Beamte zur Erhaltung der Dienstfähigkeit bzw. zur Verhütung oder Vermeidung von Krankheiten in anerkannten Kurorten entsprechende Beihilfeleistungen erhalten.

Das gesamte Thema „Anschluss- und Suchtbehandlungen sowie Rehabilitationsmaßnahmen“ wird in den Paragraphen 34 bis 36 der BBhV geregelt. Die wichtigsten Regelungen finden Sie auf den nächstfolgenden Seiten.

Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen

Auf den folgenden Seiten informiere wir über die „Voraussetzungen für Rehabilitationsmaßnahmen“. Dabei gehen wir auf die Unterschiede zwischen „stationären Rehabilitationsmaßnahmen“ und „ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen“ auf. Mit der 7. Änderungsverordnung der BBhV wurden die Voraussetzungen für Rehabilitationsmaßnahmen restriktiver gefasst, um so genannte Kur-Urlaube auszuschließen. Hierzu wird auf einen Versorgungsvertrag nach § 111 SGB V abgestellt. Liegt ein solcher Versorgungsvertrag nicht vor, erfolgt eine Kostendeckelung entsprechend der Krankenhäuser ohne Zulassung.

Voraussetzungen für die Anerkennung

- Die medizinische Notwendigkeit der Maßnahme muss amts- oder vertrauensärztlich festgestellt werden. Die Beihilfestelle trägt die Kosten des Gutachtens.
- Die ambulante ärztliche Behandlung und die Anwendung von Heilmitteln am Wohnort sind für die Erreichung der Rehabilitationsziele nicht mehr ausreichend.
- Ein gleichwertiger Behandlungserfolg kann durch eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme (nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) nicht erzielt werden.
- Im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren darf keine als beihilfefähig anerkannte Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt und beendet worden sein. Es sei denn nach dem amts- oder vertrauensärztlichen Gutachten ist eine Rehabilitationsmaßnahme aus medizinischen Gründen in einem kürzeren Abstand notwendig.
- Antrag (formlos) auf Anerkennung der Maßnahme mit ärztlicher Bescheinigung an Beihilfestelle (Anschrift des für den Wohnort zuständigen Gesundheitsamtes angeben, sofern die Dienststelle nicht einen eigenen Vertrauensarzt beschäftigt).

Zeitlicher Ablauf

- Die Beihilfestelle erteilt dem zuständigen Amts- oder Vertrauensarzt einen Untersuchungsauftrag. Die Kosten des Gutachtens trägt die Beihilfestelle in voller Höhe, sofern sie das Gutachten in Auftrag gegeben hat. Bei dieser Untersuchung soll festgelegt werden, wo die Maßnahme durchgeführt werden soll.

- Nachdem der Beihilfestelle alle erforderlichen Unterlagen vorliegen, wird der Antrag abschließend geprüft. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, wird die Maßnahme als beihilfefähig anerkannt.

Wichtig: Wird die Maßnahme vor Anerkennung der Beihilfefähigkeit angetreten bzw. nach der Anerkennung nicht innerhalb von 4 Monaten begonnen, besteht nur ein eingeschränkter Anspruch auf Kostenerstattung, nämlich nur für ärztliche Leistungen, für ärztlich verordnete Arzneimittel sowie für ärztlich verordnete Heilmittel.

- Beginn der Behandlung.
- Einreichung der Rechnungen bei der Beihilfestelle.

Beihilfefähige Kosten (nach Bemessungssatz):

- Ärztlich verordnete verschreibungspflichtige Arznei- und Verbandmittel. Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5 Euro, höchstens um 10 Euro, jeweils um nicht mehr als die tatsächlichen Kosten.
- Ärztlich verordnete Heilmittel (bis zum beihilfefähigen Höchstbetrag)
- Ärztlich verordnete Hilfsmittel. Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5 Euro, höchstens um 10 Euro, jeweils um nicht mehr als die tatsächlichen Kosten.
- Fahrtkosten bei An- und Abreise. Bei regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln sind die tatsächlich entstandenen Kosten beihilfefähig, jedoch maximal bis zur niedrigsten Klasse. Bei Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs sind 0,20 Euro je Kilometer beihilfefähig, aber nicht mehr als 200 Euro für die Gesamtmaßnahme. Maßgeblich ist die mit einem privaten Kraftfahrzeug üblicherweise zurückzulegende kürzeste Strecke zwischen der Wohnung und der Einrichtung.
- Kurtaxe
- Ärztlicher Schlussbericht



Nordseeheilbad Horemersiel
Nordseebad Dangast

MUTTER/VATER-KIND-KUREN AN DER NORDSEE.
Mehr Zeit für uns.

 FRISENHOERN
NORDSEE-KLINIKEN

Wir sind für Sie da, 04461 - 94 94 94
www.friesenhoern.de



METTNAU – Bewegung ist Leben

Die METTNAU in Radolfzell ist eines der bedeutendsten und traditionsreichsten Zentren für Bewegungstherapie in Deutschland. Mit ihren vier Kliniken ist sie spezialisiert auf die Therapie bei Störungen des Herz-Kreislauf-Systems. Begleitend behandelt werden Stoffwechselerkrankungen, orthopädische Befunde sowie Folgen psychischer Überbelastung. Die Einzigartigkeit der traumhaften Lage, inmitten einer der schönsten Kulturlandschaften Europas, lässt den Alltagsstress durch eine gesunde und körperbewusste Auszeit vergessen. Ein Aufenthalt auf der METTNAU bedeutet Ankommen und Wohlfühlen, den Alltag vergessen, das Angenehme genießen.

Das Leistungsangebot der METTNAU basiert auf dem Konzept „Bewegung ist Leben“. Denn nur ein optimales Zusammenspiel von Aktivität und Entspannung, seelischer Balance und gesunder Ernährung generiert die Energie, die der Körper zur Bewältigung der Schwierigkeiten des Alltags braucht.



Kompetenz auf höchstem Niveau

Der Aufenthalt auf der METTNAU beginnt mit einem intensiven medizinischen Vorgespräch und einer ausführlichen medizinischen Untersuchung. Beides ist die Basis für einen individuellen Therapie- und Trainingsplan mit Bausteinen aus einem abwechslungsreichen Sport-, Gymnastik- und Regenerationsangebot, das von Sportlehrern und Therapeuten der METTNAU ständig weiterentwickelt wird. Die individuelle Betreuung von einem Team aus Medizinern, darunter Kardiologen, Internisten, Ernährungsspezialisten, Psychologen, sowie eine Fachärztin für Traditionelle Chinesische Medizin, steht hier für Kompetenz auf höchstem Niveau.

Die METTNAU – *am Bodensee*

Ihr starker Gesundheitspartner



Schwerpunkte und medizinische Kompetenz

- Kardiologische Prävention & Rehabilitation
- Anschlussheilbehandlung
- Aktive und regenerative Bewegungstherapie
- Psychovegetative Erschöpfungssyndrome
- Ernährungcoaching
- Psychologisches Coaching / Stressmanagement
- Diagnostik und Therapie von Stoffwechselerkrankungen
- Funktionell degenerative muskuloskelettale Beschwerden
- großes, parkähnliches Sport- und Therapiegelände in direkter Lage am Bodensee



Gut zu wissen:

Die METTNAU ist beihilfefähig und zugelassen für private und gesetzliche Krankenkassen. Profitieren Sie von unserem attraktiven Pauschalsatz für Beihilfeversicherte sowie der Direktabrechnung mit der Beihilfe!

METTNAU

Med. Reha-Einrichtungen der Stadt Radolfzell
Strandbadstr. 106, 78315 Radolfzell

Tel. +49 7732 151-0

info@mettnau.com / www.metttnau.com

Reservierungsanfragen: Tel. +49 7732 151-810

Wir sind Partner im Qualitätsverbund
Gesundheit - gemeinsam für die beste Reha



QUALITÄTSVERBUND GESUNDHEIT
Gemeinsam für die beste Reha



**Station
Ernährung**

Vollwertige Verpflegung
in Krankenhäusern und Rehakliniken



FOCUS

GESUNDHEIT

TOP

REHAKLINIK

2025

HERZ-KREISLAUF

focus-gesundheit.de

Pauschalsätze

Sofern die Einrichtung Pauschalsätze in Rechnung stellt, können nur diese als beihilfefähig anerkannt werden, wenn der Träger der Einrichtung die BVA / LVA bzw. ein Versorgungsvertrag mit diesen oder einem Landesverband einer gesetzlichen Krankenversicherung besteht.)

Familien- und Haushaltshilfe: ist möglich, wenn

- die den Haushalt führende Person eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme durchführt,
- im Haushalt eine beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Person verbleibt, die pflegebedürftig ist oder das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
- keine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann.

Gewährung von Sonderurlaub.

- Bei behandlungsbedürftigen Kindern oder Schwerbehinderten sind auch Kosten einer Begleitperson in eingeschränkter Höhe beihilfefähig, wenn die Notwendigkeit ärztlich bescheinigt wird.
- Sofern die Einrichtung Vorkasse verlangt, kann ein Abschlag gewährt werden (möglichst 14 Tage vor Beginn der Maßnahme einreichen)



ZURÜCK IN EINEN LEBENSWERTEN ALLTAG.



Nach einer Erkrankung ist es oft nicht leicht, den Weg zurück in den Alltag zu finden. Wir möchten Ihnen dabei helfen und einen Teil dieses Weges mit Ihnen gemeinsam gehen. Und das mit einem ganzheitlichen Ansatz, indem der Mensch mit Körper und Seele im Mittelpunkt steht. Gebündeltes Fachwissen, Engagement und echte menschliche Zuwendung geben nicht nur im körperlichen, sondern auch im seelischen und sozialen Bereich die bestmögliche Hilfeleistung. Therapie und Freizeit, Medizin und soziale Kontakte – das alles gehört zusammen und beeinflusst den Genesungsprozess.



**KLINIK
TECKLENBURGER LAND**

Wissen, was dem Menschen dient.

Fachklinik für Psychosomatik, Hämatologie und internistische Onkologie

Bahnhofstraße 32 | 49545 Tecklenburg | Telefon 05482 650 | info@reha-ctl.de | www.reha-ctl.de



ZURÜCK IN EINEN LEBENSWERTEN ALLTAG.



Nach einer Erkrankung ist es oft nicht leicht, den Weg zurück in den Alltag zu finden. Wir möchten Ihnen dabei helfen und einen Teil dieses Weges mit Ihnen gemeinsam gehen. Und das mit einem ganzheitlichen Ansatz, indem der Mensch mit Körper und Seele im Mittelpunkt steht. Gebündeltes Fachwissen, Engagement und echte menschliche Zuwendung geben nicht nur im körperlichen, sondern auch im seelischen und sozialen Bereich die bestmögliche Hilfe- stellung. Therapie und Freizeit, Medizin und soziale Kontakte – das alles gehört zusammen und beeinflusst den Genesungsprozess.



Wissen, was dem Menschen dient.

Fachklinik für Psychosomatik, Pneumologie und Orthopädie

Fritz-Wischer-Str. 3 | 25826 St. Peter-Ording | Tel. 04863 70601 | info@strandklinik-spo.de
www.strandklinik-spo.de



Rund um die
Beihilfe mit Infos
zur PKV, GKV,
Pflege sowie Reha
und ausgewählte
Kliniken

[www.
beihilferecht.de](http://www.beihilferecht.de)

Stationäre Rehabilitationsmaßnahmen (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV) „Sanatoriumsbehandlung“

Zeitlicher Ablauf

Der behandelnde Arzt rät zu einer stationären Rehabilitationsmaßnahme und bescheinigt die Notwendigkeit ggf. Vorschlag zum Ort und der Einrichtung.

- Behandlung langwieriger oder chronischer Erkrankungen mittels besonderer physikalischer Therapien (z. B. Bäder, Gymnastik, Bestrahlung o.ä.) bzw. bestimmter Diäten (ähnlich einer stationären Krankenhausbehandlung).
- Durchführung in Einrichtung, die unter ärztlicher Leitung mit dem erforderlichen Personal und den notwendigen Einrichtungen steht, die diese besonderen therapeutischen Maßnahmen durchführen kann.
- Die Unterbringung erfolgt stationär.

Unterkunft und Verpflegung: die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sind nur bis zur Höhe des niedrigsten Satzes der Einrichtung beihilfefähig, das bedeutet gegebenenfalls nur bis zur Höhe der Aufwendungen für den niedrigsten Satz eines halben Doppelzimmers), abzüglich eines Eigenbehalts von 10 Euro je Kalendertag.

Dauer der Maßnahme:

Unterkunft, Verpflegung und Pflege sind für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) beihilfefähig (ggf. Verlängerung aus dringenden gesundheitlichen Gründen).

Sonstiges:

Beihilfefähigkeit auch für berücksichtigungsfähige Angehörige sowie Versorgungsempfängern.

Ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort (§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) „Heilkur“

Der behandelnde Arzt hält eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort für notwendig, bescheinigt die Notwendigkeit; ggf. Vorschlag für einen Kurort.

Dauer der Maßnahme:

Unterkunft und Verpflegung sind höchstens für 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) beihilfefähig.

Verpflegung: die nachgewiesenen Kosten der Unterkunft werden bis zur Höhe von 16,00 Euro pro Tag erstattet.

Sonstiges

Aufwendungen sind nur für aktive Bedienstete (und nicht für Familienangehörige) beihilfefähig, da sie der Wiederherstellung bzw. Erhaltung der Dienstfähigkeit dienen.

ZURÜCK IN EINEN LEBENSWERTEN ALLTAG

DIE REHA KLINIK AN DER OSTSEE

mit 2 Behandlungsschwerpunkten für Herz/Kreislauf- und Gefäßerkrankungen sowie Krebserkrankungen

Willkommen in der Strandklinik Boltenhagen.
Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen. Deshalb ist es uns besonders wichtig – neben der medizinischen Versorgung – Ihren Aufenthalt bei uns so angenehm wie möglich zu gestalten. Details zur Klinik, alles zu unseren Behandlungsformen und der wunderbaren Umgebung finden Sie unter: **www.strandklinik.de**



Fachklinik für Kardiologie, Angiologie, Hämatologie und internistische Onkologie

Ostseeallee 103 | 23946 Ostseebad Boltenhagen | Tel. 038825 470 | info@strandklinik.de





KLINIK SOLEQUELLE
Orthopädische Fachklinik für stationäre und ambulante medizinische Rehabilitation, medizinisch beruflich orientierte Rehabilitation (MBOR) & Anschlussheilbehandlung (AHB)







Familiengeführt mit Hotelcharakter * Im Kurviertel gegenüber Kurpark mit 2 Gradierwerken
* Hervorragende Küche, alle Diätkostformen * Umfangreiches Therapiespektrum / -dienste
* Großzügige Gartenlandschaft mit Sonnenliegen und Außentextilsauna








**Abrechnungen pauschal
oder nach Einzelaufstellung!**

Mühlenweg 13, 59597 Bad Westernkotten (NRW)
www.klinik-solequelle.de / www.facebook.de/ahbklinik

Telefon: 02943 894-0
E-Mail: info@klinik-solequelle.de



DEKIMED®

Celenus Deutsche Klinik für Integrative Medizin
und Naturheilverfahren

Fühlen Sie sich am Ende der Kräfte?

Wann genau sich Sandra Richter das erste Mal völlig „ausgebrannt“ fühlte, kann sie im Nachhinein nicht mehr genau sagen. Als Lehrerin an einer Realschule war sie es gewohnt, mit der Lernunlust bei Schülern und steigenden Erwartungen von Eltern klarzukommen. „Ich habe den Stress immer als positiv empfunden“, sagt die 36-jährige. „Bei Herausforderungen bin ich eigentlich erst richtig aufgeblüht.“ Im Zusammenhang



mit den Corona-Schutzmaßnahmen wurden die Anforderungen immer größer und Sandra Richter reagierte wie viele besonders pflichtbewusste und engagierte Menschen, indem sie noch mehr arbeitete und sich um ein positives Arbeitsklima bemühte, bis nach und nach ihre Energie- und Kraftreserven zuneige gingen und chronische Müdigkeit, Stimmungsschwankungen, Angstgefühle und Schlafstörungen einsetzten. Vernachlässigung von Freizeitaktivitäten und sozialer Rückzug folgten.

Es ist ein Teufelskreis, denn das Motto „Ich will nur noch meine Ruhe haben!“ führt dazu, dass der körperliche Zustand geschwächt und krankheitsanfälliger wird.

Geht es Ihnen auch so? Dann sollten Sie handeln – das rät Chefärztin Anke Wißgott! „Ziel einer Behandlung muss es sein, den Teufelskreis der Chronifizierung zu unterbrechen. Dies gelingt, indem Sie sich mit Ihren individuellen Risikofaktoren und den psychischen Komponenten der Beschwerden auseinandersetzen.“ Dazu hat die **Celenus Deutsche Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren (DEKIMED)** im sächsischen **Bad Elster** ein integratives Konzept entwickelt. Dieses Konzept bietet gleichrangig sowohl **konventionelle schulmedizinische als auch komplementäre Therapieoptionen bei chronischen internistischen, orthopädischen und psychosomatischen Erkrankungen sowie bei Erschöpfung z. B. nach Covid19** an. Dabei ist es ein besonderes Anliegen, die schulmedizinische und naturheilkundliche Therapie nicht in Konkurrenz treten zu lassen, sondern gezielt miteinander zu kombinieren und so eine besonders effektive Behandlung zu ermöglichen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

**0800 751 11 11 (kostenlose, unverbindliche Info-Hotline)
und unter www.dekimed.de**



DEKIMED®

Celenus Deutsche Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren
Fachzentrum für Innere Medizin/Stoffwechsel, Psychosomatik und Orthopädie



Erholen Sie sich in bester Lage im Sächsischen Staatsbad Bad Elster – inmitten des historischen Albertparks und doch nur 3 Gehminuten bis zum Kurzentrum mit Theater, Heilquellen, Sole-Therme.

Als Vorsorge-/Rehaklinik bzw. Sanatorium behandeln wir seit 1997 mit einem einzigartigen, integrativen Therapiekonzept in Kombination von

Schulmedizin und Naturheilverfahren

Indikationen:

- Erschöpfungszustände und Burn-out-Syndrom
- Depression
- chronische Schmerzen
- chronische Rückenbeschwerden
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Diabetes und andere Stoffwechselerkrankungen
- Reizdarm/Reizmagen

Therapien:

- moderne Naturheilkunde
- Traditionelle Chinesische Medizin
- westliche Naturheilkunde
- physikalische Therapie
- Sport- und Physiotherapie
- Ergotherapie
- Psychotherapie (Verhaltens-, Tanz- und Gestalttherapie)
- Gesundheitstraining
- Ernährungstherapie

Fordern Sie unseren kostenlosen Prospekt an:

Celenus DEKIMED, Prof.-Paul-Köhler-Str. 3, 08645 Bad Elster
Tel. 037437 75-0, Fax 037437 75-1000, info@dekimed.de

Info-Hotline: 0800 751 11 11
www.dekimed.de

 **CELENUS**
salvea

Anschlussheil- und Suchtbehandlungen (§ 34 BBhV)

Eine Anschlussheilbehandlung liegt vor, wenn sich die Rehabilitationsmaßnahme an einen Krankenhausaufenthalt zur Behandlung einer schwerwiegenden Erkrankung anschließt oder im Zusammenhang mit einer Krankenhausbehandlung steht. In Ausnahmefällen liegt eine Anschlussheilbehandlung auch vor, wenn die Rehabilitationsmaßnahme nach einer ambulanten Behandlung erfolgt, die im Zusammenhang mit einer vorangegangenen Krankenhausbehandlung stand. Aufwendungen für ärztlich verordnete Suchtbehandlungen, die als medizinische Rehabilitationsmaßnahmen oder Entwöhnungen durchgeführt werden, sind ebenfalls beihilfefähig.

Aufwendungen für Anschlussheil- und Suchtbehandlungen sind nur nach ärztlicher Verordnung beihilfefähig. Die ärztliche Verordnung muss Angaben zu Art, Dauer und Inhalt der Rehabilitationsmaßnahme enthalten. Diese Angaben sind erforderlich, weil Anschlussheil- und Suchtbehandlungen abweichend von anderen Rehabilitationsmaßnahmen in besonderem Maße von der individuellen Behandlungsbedürftigkeit abhängen und bei ihrer Ausgestaltung deshalb nicht, wie z. B. bei einer ambulanten Rehabilitation in einem anerkannten Heilkurort, eine grundsätzlich gleiche Dauer als notwendig angesehen werden kann. Dabei darf die Verordnung nicht von der die Maßnahme durchführenden Einrichtung stammen.

Für Anschlussheil- und Suchtbehandlungen gelten die Regelungen zu Krankenhausleistungen und Fahrtkosten entsprechend – damit sind sowohl Aufwendungen für Wahlleistungen als auch die aus medizinischen Gründen notwendige Unterbringung einer Begleitperson beihilfefähig.

Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Rehabilitation

Mutter-Kind- oder Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen sind für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) in Höhe der Entgelte, die die Einrichtung einem Sozialleistungsträger in Rechnung stellt, beihilfefähig.

Bei ambulanten Maßnahmen in Höhe von 16 Euro täglich für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) und der Begleitpersonen bei ambulanten Maßnahmen in Höhe von 13 Euro täglich für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise).

Ärztlich verordneter Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung

Aufwendungen für ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung sind bis zur Höhe von 6,20 Euro je Übungseinheit beihilfefähig.


Nicht beihilfefähige Aufwendungen einer Heilkur

Die Anerkennung von beihilfefähigen Aufwendungen einer Heilkur ist nicht zulässig,

- wenn der Beihilfeberechtigte in den dem Antragsmonat vorausgegangenen drei Jahren nicht ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen ist. Eine Beschäftigung gilt nicht als unterbrochen während einer Elternzeit und der Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren sowie während einer Zeit, in der der Beihilfeberechtigte ohne Dienstbezüge beurlaubt war und die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient,

- wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt und beendet worden ist. Von der Einhaltung der Frist darf nur abgesehen werden bei schwerem chronischen Leiden, wenn nach dem Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in einem kürzeren Zeitabstand notwendig ist,
- nach Stellung des Antrags auf Entlassung,
- wenn bekannt ist, dass das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Durchführung der Heilkur enden wird, es sei denn, dass die Heilkur wegen der Folgen einer Dienstbeschädigung durchgeführt wird,
- solange der Beihilfeberechtigte vorläufig des Dienstes enthoben ist.

Nicht jeder Kurort ist auch Heilkurort

Heilkur im Sinne dieser Vorschrift ist eine Kur, die unter ärztlicher Leitung nach einem Kurplan in einem im Kurortverzeichnis enthaltenen Kurort durchgeführt wird. Die Unterkunft muss sich im Kurort befinden und ortsgebunden sein. Das Heilbäder- und Kurortverzeichnis wird vom BMI herausgegeben und ist für unsere Leser/innen im Internet dokumentiert www.beihilferecht.de/service 



Checkliste: Heilkuren

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen einer Heilkur bzw. ambulanter Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort wird anerkannt, wenn

- die Kur unter ärztlicher Leitung nach einem Kurplan an einem im amtlichen Heilkurortverzeichnis aufgeführten Ort durchgeführt wird,
- nicht im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt wurde, es sei denn, es liegt ein schweres chronisches Leiden vor und durch ein Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes wird nachgewiesen, dass aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in einem kürzeren Zeitabstand notwendig ist.

Aufwendungen für Heilkuren an einem im amtlichen Heilkurortverzeichnis aufgeführten Ort sind alle vier Jahre einmal beihilfefähig, wenn

- die Heilkur laut amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten nach einer schweren Erkrankung erforderlich ist oder ein erhebliches chronisches Leiden eine heilklimatherapeutische Behandlung zwingend notwendig macht und nicht durch andere Heilmaßnahmen mit gleicher Erfolgsaussicht ersetzt werden kann,
- die Behandlungsmöglichkeiten am Wohnort ausgeschöpft sind,
- die Beihilfefähigkeit vor Beginn der Heilkur von der Beihilfestelle anerkannt worden ist und mit der Behandlung innerhalb von vier Monaten nach Bekanntgabe des Bescheids begonnen wird,
- der Beihilfeberechtigte seit drei Jahren im öffentlichen Dienst arbeitet und nicht in absehbarer Zeit ausscheidet.

Fortsetzung auf der → nächsten Seite



Beihilfefähige Aufwendungen sind:

- Arztkosten, gemindert um die Abzugsbeträge
- Heilmittel und -behandlung,
- Fahrtkosten für An- und Abreise
- Unterkunft und Verpflegung für höchstens 3 Wochen, 16,00 Euro (für Kosten, die 12,50 Euro täglich übersteigen); für Begleitpersonen von Schwerbehinderten, deren Notwendigkeit behördlich festgestellt ist, 13,00 Euro (für Kosten die 10,00 Euro täglich übersteigen), unter bestimmten Voraussetzungen eine Familien- und Haushaltshilfe bis zu 6,00 Euro stündlich höchstens 36,00 Euro täglich,
- Kurtaxe,
- Schlussbericht.

Beihilfen für Heilkuren werden nur aktiven Bediensteten zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit gewährt. Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Familienangehörige erhalten Beihilfen zu den beihilfefähigen Aufwendungen für Arzt, Arzneimittel und Heilbehandlungen. Dies gilt auch für aktive Bedienstete, die eine nicht anerkannte Heilkur antreten. Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Familienangehörige sollten aufgrund der Einschränkungen ihre Leiden am Wohnort ambulant oder stationär behandeln lassen oder eine Sanatoriumsbehandlung beantragen.

Vor der Heilkur sollte bei der Krankenversicherung ein Kostenzuschuss beantragt werden, da mit der Beihilfe in der Regel die Kosten einer Heilkur nicht bestritten werden können. Nicht beantragt werden darf die Beihilfe, wenn der Beihilfeberechtigte in den dem Antragsmonat vorausgegangenen drei Jahren nicht ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt war und auch dann nicht, wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt oder beendet worden ist. Ausnahmen:

- Ein schweres chronisches Leiden macht nach dem Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in kürzeren Zeitabständen notwendig.
- Nach Antrag auf Entlassung.
- Wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach der Heilkur endet, es sei denn, die Heilkur wird wegen der Folgen einer Dienstbeschädigung durchgeführt.
- Solange der Beihilfeberechtigte vorläufig des Dienstes enthoben ist.

Aufwendungen für Müttergenesungskuren, Mutter-Kind-Kuren oder Vater-Kind-Kuren in entsprechenden anerkannten Einrichtungen sind entsprechend der vorgenannten Voraussetzungen beihilfefähig.

Rund um die Beihilfe

Einen umfassenden Überblick zur Beihilfe in Bund und Ländern finden Sie unter www.beihilferecht.de/service 

Allgemeine Informationen zur medizinischen Rehabilitation und Anschlussheilbehandlung

Im Volksmund bezeichnet man Rehabilitationsmaßnahmen und Anschlussheilbehandlungen noch immer als Kur. Solche Kurmaßnahmen dienen der Stärkung einer (schwachen) Gesundheit und unterstützen die Genesung bei Krankheiten und Leiden vielerlei Art in dafür vorgesehenen Kurorten und Heilbädern.



Rechtliche Grundlagen

In den bundesdeutschen Gesetzen werden Kuren als „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“ bezeichnet (z.B. im Bundesurlaubsgesetz). Die gesetzlichen Grundlagen für Kuren sind im Sozialgesetzbuch V für „medizinische Vorsorgeleistungen“ in den Paragraphen § 23 und § 24 und für „Leistungen zur medizinischen Rehabilitation“ in den Paragraphen § 40 und § 41 geregelt. Im Kurortgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen wird definiert: „Eine Kur dient durch wiederholte Anwendung vorwiegend natürlicher Heilmittel nach einem ärztlichen Plan der Gesunderhaltung oder Genesung des Menschen; in der Regel ist sie mit einem Ortswechsel verbunden.“ Meistens haben diese Orte, die sich meist in landschaftlich reizvoller Lage befinden, eigene Quellen mit Heilwasser und sind mit vielfältigen Möglichkeiten ausgestattet, einen Patienten wieder gesunden zu lassen.

Kurarten

Eine Kur kann in Deutschland von den gesetzlichen Krankenkassen bezuschusst werden. Daneben gibt es Mutter-Kind-Kuren und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation. Letztere dienen häufig der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Deshalb ist der Hauptkostenträger die gesetzliche Rentenversicherung. Für Menschen, die nicht (mehr) im Arbeitsleben stehen, zahlen in der Regel die Krankenkassen, aber auch andere Rehabilitationsträger (z. B. die Bundesagentur für Arbeit oder die gesetzliche Unfallversicherung).



VORSORGE – UND
REHABILITATIONSFACHKLINIK
FÜR MUTTER/VATER-KIND


Hänslehof
Hofstrasse 13
78073 Bad Dürrenheim
Tel 0 77 26/ 667-0
Fax 0 77 26/ 667- 555

Wir begleiten Sie durch ein **Ganzheitliches Therapiekonzept** auf dem Weg zur persönlichen Zufriedenheit, um neue Kraft und Energie für den Alltag zu schöpfen.

Indikationen

- Psychosomatische Erkrankungen (Schwerpunkte: Burn Out, Partnerschaftskonflikte)
- Atemwegserkrankungen
- Hauterkrankungen
- Muskel– und Skeletterkrankungen

Speziell bei Kindern:

- ADS/ADHS
- Autismus (nach Absprache)
- Emotionale Störungen
- Entwicklungsverzögerungen
- Lese–/Rechtschreibschwäche



Aufnahme Patienten aller Kassen, Privatpatienten, beihilfefähig anerkannt und amb. Badekuren möglich.

email: info@haenslehof.de

www.haenslehof.de

Medizinische Rehabilitation

Unter medizinischer Rehabilitation versteht man im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung die Wiederherstellung von körperlichen Funktionen, Organfunktionen und gesellschaftlicher Teilhabe mit physiotherapeutischen- und ergotherapeutischen Maßnahmen, Mitteln der klinischen Psychologie und Anleitungen zur Selbstaktivierung. Sie wird stationär und in zunehmenden Maße ambulant durchgeführt. Sind Sie beispielsweise Beamter, haben Sie keinen Anspruch auf medizinische Rehabilitationsleistungen durch die Rentenversicherung; es gelten die jeweiligen beamtenrechtlichen Regelungen, wie z.B. aus dem Bereich der Beihilfe.

Die medizinische Rehabilitation ist sozialmedizinisch von der früher sogenannten beruflichen Rehabilitation zu unterscheiden (heute: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben). Im deutschen Gesundheitswesen werden Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation von der medizinischen Akutbehandlung unterschieden. Gesetzliche Grundlage für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation ist insbesondere § 26 SGB IX. Zur medizinischen Rehabilitation gehört auch die sogenannte Anschlussheilbehandlung.

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation werden als sogenannte Leistungen zur Teilhabe je nach Zuständigkeit von den Rentenversicherungsträgern, gesetzlichen Krankenkassen, von der gesetzlichen Unfallversicherung, von der Versorgungsverwaltung, von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von den Sozialhilfeträgern erbracht (§ 6 SGB IX).

Indikationen

Indikationen für die Verordnung einer Rehabilitationsmaßnahme oder einer Anschlussheilbehandlung sind vielfältig. Viele Unfälle oder Erkrankungen können dazu führen, dass Patienten nach der Akutversorgung bzw. der Behandlung im Krankenhaus anschließend noch intensive medizinische bzw. physiotherapeutische Betreuung brauchen. Hier einige ausgewählte Beispiele:

- Herzinfarkt (kardiologische Reha)
- Schädel-Hirn-Trauma (neurologische Reha)
- Wirbelsäulenverletzungen (neurologische/sportmedizinische Reha)
- Polytraumata (komplexe Verletzungen mit der Beteiligung mehrerer Körperteile/Organsysteme)
- Krebserkrankungen (onkologische Reha)
- Psychiatrische Erkrankungen wie z.B. Magersucht (Anorexie), Depressionen u.a.
- Hörschädigung (Rehabilitation für Hörgeschädigte)
- Sprach- und Schluckstörungen
- Sucht (Psychosomatische Rehabilitation)
- Essstörungen, Übergewicht, Adipositas, Bulimie, Mangelernährung.

Anschlussheilbehandlung (AHB)

Die Anschlussheilbehandlung (auch Anschlussrehabilitation) ist eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, die im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt durchgeführt wird. Sie kann ambulant, stationär oder teilstationär durchgeführt werden. Geht der Anschlussheilbehandlung eine Operation voraus, so muss sie spätestens zwei Wochen nach Entlassung aus der Akutklinik beginnen. Geht der Anschlussheilbehandlung eine Bestrahlungsbehandlung voraus, so muss sie spätestens 6 Wochen nach Bestrahlungs-

ende beginnen. Wurde die Bestrahlung im Bereich des Kopfes oder des Halses durchgeführt, so muss die Anschlussheilbehandlung spätestens 10 Wochen nach Bestrahlungs-ende beginnen. Beantragt wird sie durch das Krankenhaus, dort durch den behandelnden Krankenhausarzt oder den Sozialdienst. Bei ambulanter Vorbehandlung, z.B. Bestrahlung, erfolgt die Beantragung durch den behandelnden Strahlentherapeuten.

Die stationäre Anschlussheilbehandlung dauert in der Regel drei Wochen und kann bei schweren Erkrankungen und nach Operationen (z.B. Krebs, Schlaganfall, Herzoperationen) und nach Unfällen durchgeführt werden.

Kostenträger sind entweder die Deutsche Rentenversicherung oder die Krankenkasse. Im Falle einer privaten Krankentagegeldversicherung kommt nach einem Urteil des Landgerichts Hildesheim vom 05.07.2005 – 3 O 114/05 – entgegen der Ansicht mancher privaten Krankentagegeldversicherung – eine Inanspruchnahme der privaten Krankentagegeldversicherung in Frage.

Ebenso wie bei einem Krankenhausaufenthalt ist pro Tag einer Anschlussheilbehandlung ein Zuzahlung von 10 Euro zu leisten. Die Zuzahlung ist auf maximal 28 Tage im Kalenderjahr begrenzt. Zuzahlungen, die im gleichen Jahr bereits an ein Krankenhaus geleistet wurden, werden angerechnet.

Aufwendungen, die außerhalb der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union entstanden sind

Grundsätzlich sind Aufwendungen für Leistungen in einem Mitgliedstaat der EU wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln – sofern sie insgesamt beihilfefähig sind. Die Kostenbeschränkung gilt außerhalb der EU nicht, wenn

- diese bei Dienstreisen entstehen und nicht bis zur Rückkehr aufgeschoben werden können oder
- die Beihilfefähigkeit vor Behandlungsbeginn anerkannt wurde. Die Ausnahme ist durch ärztliches Gutachten nachzuweisen.

Bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen gibt es besondere Bedingungen für Beamte, die ihren dienstlichen Sitz im Ausland haben.

Bei ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen ist eine wesentliche Voraussetzung, dass diese in einem Kurort durchgeführt werden, der im Kurortverzeichnis Inland oder Ausland aufgeführt ist. Nach den Verwaltungsvorschriften ist es jedoch in begründeten Ausnahmefällen möglich, ambulante Rehabilitationsmaßnahmen an einem nicht-deutschen Kurort innerhalb der EU zu beantragen; in diesen Fällen trifft die oberste Dienstbehörde die Entscheidung.

In der Anlage 7 zur Bundesbeihilfeverordnung finden sich die zugelassenen Kurorte im EU-Ausland sowie das Kurortverzeichnis Ausland, das jedoch nur Orte am Toten Meer umfasst. Dort werden in der Regel ambulante Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt, z.B. bei Neurodermitis oder Psoriasis.

Eine Ausnahme besteht für die Hochgebirgsklinik Davon-Wolfgang in der Schweiz, das nicht zum EU-Ausland zählt. Nach der Verwaltungsvorschrift zur Bundesbeihilfeverordnung (VV-Nr. 11.1.6) gilt diese Klinik abrechnungstechnisch als Inland. Somit muss auch kein Kostenvergleich mit einer vergleichbaren Inlandsbehandlung erfolgen. Diese Verordnung läuft grundsätzlich als stationäre Rehabilitation im Sinne des § 35 Abs. 1 Nr. 1. Dies ist in der Regel der Fall, wenn der Einfluss von Hochgebirgsklima erforderlich ist.

Beihilferegelungen in den Ländern

Das Beihilferecht ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Ein Großteil der Länder hat eigenständige Beihilferegelungen erlassen, jedoch zum Teil auf Bundesrecht bzw. altem Bundesrecht. Aufgrund vieler übereinstimmender Teile kann der vorliegende Ratgeber auch von Beihilfberechtigten in den Ländern genutzt werden. Beispielsweise bestehen Abweichungen hinsichtlich der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Wahlleistungen bei Krankenhausbehandlung (z.B. Ausschluss in Berlin, Niedersachsen, Schleswig-Holstein bzw. in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Hessen als „kostenpflichtiges Wahlrecht“).

In einigen Ländern ist eine sogenannte Kostendämpfungspauschale (Selbstbehalt) eingeführt worden, oftmals gestaffelt nach Besoldungsgruppen bzw. pauschal. Zur Kostendämpfungspauschale hat sich auch das Bundesverwaltungsgericht befasst und ein Urteil getroffen (→ siehe Kasten in diesem Kapitel).

Ebenso bestehen Unterschiede in der Gewährung von Beihilfe in Todesfällen oder bei anderen Einzelleistungen. Neues Unterscheidungsmerkmal ist zudem die Möglichkeit der pauschalen Beihilfegewährung nach dem sog. Hamburger Modell.


Wichtige – vom Bundesrecht abweichende – Beihilferegelungen fassen wir in diesem Kapitel zusammen.

Die Vorschriften zur Beihilfe in den einzelnen Ländern ändern sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Wir aktualisieren diese Texte daher in unserem Internetangebot unter [**www.beihilferecht.de/service**](http://www.beihilferecht.de/service) .

Die Neuregelungen im Bereich der Pflege durch das 2. und 3. Pflegestärkungsgesetz mit dem neuen Pflegebegriff und dem neuen Begutachtungsverfahren gilt auch für den Bereich der Länder. Jedoch haben noch nicht alle Länder diese Regelungen in ihre Beihilfavorschriften übernommen, weshalb ggf. noch Vorgriffsregelungen zum Tragen kommen. Der Länderteil stellt die wesentlichen Abweichungen im Bereich der Pflege, insbesondere bei der stationären Pflege dar.

Einige Länder haben die sogenannte Pauschale Beihilfe eingeführt

Im Krankheitsfall haben Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Beihilfe, der einen Teil der durch die Erkrankung entstandenen Kosten erstattet. Damit die verbleibenden Kosten keine zu große Belastung werden, versichern sich die allermeisten Beamten in der Regel bei einer privaten Krankenversicherung. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie aber auch freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein. Entscheiden sich Beamte dafür, tragen sie allerdings neben dem „hälftigen“ Arbeitnehmerbeitrag auch den Beitrag des Arbeitgebers. Das Beihilfesystem in Bund und Ländern hat bisher die anteilige Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen als auch die Zahlung eines Arbeitgeberanteils ausgeschlossen. Als erstes Land hat Hamburg zum 01.08.2018 eine sogenannte pauschale Beihilfe eingeführt.

Weitere Länder haben zum 01.01.2020 eine solche oder ähnliche Regelung eingeführt: Berlin, Brandenburg, Bremen und Thüringen. Unter [**www.beihilferecht.de/service**](http://www.beihilferecht.de/service)  haben wir ein Portal mit weiteren Informationen zu diesem Thema eingerichtet.





KURPARK-KLINIK BAD NAUHEIM

Zentrum für medizinische
Rehabilitation





QR-Code
scannen & informieren.

FACHBEREICHE

» Urologie » Orthopädie
» Innere Medizin » Multimorbidität

www.kurpark-klinik.com





KURKLINIK ALLGÄUER BERGBAD OBERSTDORF

Ganzheitliche Prävention
und Rehabilitation



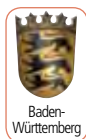


QR-Code
scannen & informieren.

FACHBEREICHE

» Orthopädie » Innere Medizin
» Psychosomatik

www.allgaeuer-bergbad.de



Hier informieren wir zur Beihilfe in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage:

Die Beihilfeverordnung (BVO) des Finanzministeriums datiert vom 28.07.1995 (GBl. S. 561) und wurde zuletzt geändert durch Artikel 6 und 7 des Gesetzes vom 5. Dezember 2023 (GBl. S. 429, 431).

Den aktuellen Wortlaut finden Sie unter

www.beihilfevorschriften.de

Aktuelles

Baden-Württemberg hat zum 01.01.2017 eine neue Beihilfeverordnung erlassen. Mit einer Vorgriffsregelung hat das Finanzministerium am 13.11.2019 eine Änderung der BVO vorgenommen. Die Verordnung und Vorgriffsregelung halten wir unter www.beihilfevorschriften.de bereit.

Antragsgrenzen & Fristen

Der Beihilfeantrag ist vor Ablauf von zwei Kalenderjahren zu stellen, die auf das Jahr des Entstehens der Aufwendungen bzw. der ersten Ausstellung der Rechnung folgen. Bei Fristversäumnis erlischt der Anspruch.

Beihilfebemessungssätze

50 Prozent für Beihilfeberechtigte, berücksichtigungsfähige Ehegatten und Versorgungsempfänger

80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige: 10.000 Euro



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Baden-Württemberg**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Bayern

Rechtsgrundlage:

Verordnung über die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen (Bayerische Beihilfeverordnung – BayBhV) vom 02.01.2007 (GVBl. S. 15), zuletzt geändert durch § 9 des Gesetzes vom 10. März 2023 (GVBl. S. 80). Den aktuellen Wortlaut finden Sie unter www.beihilfevorschriften.de

Antragsgrenzen & Fristen

Beihilfefähige Aufwendungen werden nur gewährt, wenn sie durch Belege nachgewiesen sind (Rechnungskopien reichen aus). Ein Mindestbetrag ist nicht mehr erforderlich (früher waren das 200,00 Euro). Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen (Rechnungsdatum) beantragt wird.

Beihilfebemessungssätze

50 Prozent für Beihilferechtigte, 70 Prozent für Ehegatten und Versorgungsempfänger¹ und ², 80 Prozent für Kinder². Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Beihilferechtigte 70 Prozent.

¹ Dieser Bemessungssatz wurde auch auf alleinerziehende Beamtinnen und Beamte in Elternzeit ausgedehnt (gilt unabhängig davon, ob eine Elternzeit ohne Bezüge vorliegt oder während der Elternzeit eine unschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird).

² wenn diese berücksichtigungsfähig sind

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommengrenze für Ehegatten: 20.000,00 Euro (Gesamtbetrag der Einkünfte nach § 2 Abs. 3 Einkommensteuergesetzes im 2. KJ. vor der Stellung des Beihilfeantrags). Die Beihilfe stellt eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Bayern**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Berlin

Rechtsgrundlage:

Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen (Landesbeihilfeverordnung- LBhVO) vom 08.09.2009, zuletzt geändert (Einfügung von § 51a und Anlage 12a) durch Verordnung vom 07.12.2021 (GVBl. S. 1354). Den aktuellen Wortlaut finden Sie unter www.beihilfevorschriften.de

Aktuelles

Berlin hat die Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) letztmals zum 05.02.2019 geändert. Der Berliner Senat hat am 24.02.2020 einen Gesetzesentwurf zur Auszahlung einer pauschalen Beihilfe für Beamte zur gesetzlichen Krankenversicherung beschlossen. Beamte, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, könnten dem Entwurf zufolge eine Pauschale in Höhe von 50 Prozent ihres Beitragssatzes beantragen. Dies soll rückwirkend zum 01.01.2020 möglich sein. Die Verordnung und weitere Beihilfe-regelungen können Sie unter www.beihilfevorschriften.de einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund → Seite 265 f.

Arzneimittel

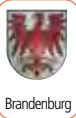
Bei Arzneimitteln gibt es keinen Ausschluss für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel. Aufwendungen für die von einem Arzt einem Zahnarzt oder einem Heilpraktiker schriftlich verordneten oder bei einer ambulanten Behandlung verbrauchten Arznei- und Verbandmittel sind beihilfefähig. Verordnete Arzneimittel müssen auf dem Rezept eine Pharmazentralnummer aufweisen, es sei denn, die Arzneimittel sind im Ausland gekauft worden. Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Berlin**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHLFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Brandenburg

Rechtsgrundlage:

Brandenburg hat gemäß § 62 Abs. 4 und 7 LBG Brandenburg die für Beamte sowie Versorgungsempfänger des Bundes jeweils anzuwendenden Beihilfavorschriften (BBhV) übernommen. Allerdings mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig sind. Die Maßgabe gilt nicht für am 01.01.1999 vorhandene Schwerbehinderte, solange die Schwerbehinderung andauert.

Aktuelles

Brandenburg verweist im Beihilferecht grundsätzlich auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV).

Antragsgrenzen & Fristen Vgl. Bund → Seite 265 f.

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen Vgl. Bund → Seite 260

Eigenbehalte, u.a. Kostendämpfungspauschalen Vgl. Bund → Seite 271 ff.

Geburt Vgl. Bund → Seite 286

Pflege ■ Ambulant ■ Stationär vgl. Bund → Seite 288 ff.

Rehabilitation, AHB & Suchtbehandlung Vgl. Bund → Seiten 298 ff.

Todesfälle Vgl. Bund → Seite 288



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:


Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Brandenburg**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Bremen

Rechtsgrundlage:

§ 7 Bremisches Besoldungsgesetz ermächtigt, eine Beihilfeverordnung (BremBVO) zu erlassen. Die BremBVO vom 10.03.2020 (Brem.GBl. 2020, S. 60, 61), zuletzt geändert §§ 4j und 4l geändert, § 12a neu gefasst durch Verordnung vom 12.09.2023 (Brem.GBl. S. 508). Den aktuellen Text finden Sie unter www.beihilfevorschriften.de .

Antragsgrenzen & Fristen

Die Aufwendungen müssen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen (abweichend hiervon wird Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen aus 6 Monaten diese Summe nicht erreichen). Die Belege müssen drei Jahre aufbewahrt werden. Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendung (Rechnungsdatum).

Beihilfebemessungssätze

Die Beihilfebemessungssätze sind familienbezogen gegliedert:

Alleinstehende: 50 Prozent, Verheiratete 55 Prozent*.

* Diese Erhöhung erfolgt jedoch nicht, wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder im Vorkalenderjahr Einkünfte von mehr als 12.000,00 Euro (seit 01.01.2020) hatte.

Für jedes berücksichtigungsfähige Kind erhöht sich der Bemessungssatz um 5 Prozent auf höchstens 70 Prozent. Für VersE erhöht sich der Bemessungssatz um zusätzlich 10 Prozent, für Empfänger von Witwen- oder Witwergeld um weitere 5 Prozent.

Berücksichtigungsfähige Personen

Bei Anwendung der Beihilfe stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:


Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Bremen**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service .



Hier informieren wir zur Beihilfe in Hamburg

Rechtsgrundlage:

§ 80 Hamburger Beamtengesetz ermächtigt zum Erlass einer Hamburgischen Beihilfeverordnung (HmbBeihVO). Die HmbBeihVO datiert vom 12.10.2010, zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 11.07.2023 (HmbGVBl. S. 250, 254). Den aktuellen Text finden Sie unter www.beihilfavorschriften.de .

Pauschale Beihilfe in Hamburg – Erklärungen

Mit dem „Gesetz über die Einführung einer Pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“ wird das Hamburgische Beamtengesetz um eine Form der pauschalen Beihilfegewährung ab dem 1. August 2018 für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenvollversicherung versicherte Beihilfeberechtigte ergänzt. Die bisherige „individuelle“ Beihilfe bleibt bestehen.

Die Entscheidung für das neue Modell erfolgt freiwillig und bedarf eines schriftlichen Antrags. Dieser ist unwiderrufbar ausgestaltet. Pflegeleistungen sind nicht Teil der pauschalen Beihilfe!

Die Pauschale Beihilfe beträgt grundsätzlich die Hälfte der anfallenden Kosten einer Krankenvollversicherung, unabhängig davon, ob eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen- oder der privaten Krankenversicherung besteht. Ergänzende „individuelle“ Beihilfen werden neben der pauschalen Beihilfe nicht gewährt.

Bei einem Anspruch auf Heilfürsorge (Polizeivollzug, Feuerwehr) wird Beihilfe darüber hinaus beziehungsweise daneben nur gewährt, wenn die Gewährung der Heilfürsorge abgelehnt wird.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Hamburg**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service .



Hier informieren wir zur Beihilfe in Hessen

Rechtsgrundlage:

§ 92 Hessisches Beamtenengesetz (HBG) ermächtigt zum Erlass einer Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO). Die HBeihVO wurde in der Fassung vom 05.12.2001 (GVBl. I S. 482, 491, 564) in Kraft gesetzt, zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 22.06.2023 (GVBl. S. 414).

Zur aktuellen Vorschrift www.beihilfavorschriften.de .

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die entstandenen Aufwendungen 250,00 Euro übersteigen. Bei niedrigeren Aufwendungen wird Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen aus zehn Monaten 25,00 Euro übersteigen. Der Beihilfeberechtigte muss die Belege drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren. Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendungen (Rechnungsdatum).

Beihilfebemessungssätze

§ 15 HBeihVO sieht vor:

- Alleinstehende Beihilfeberechtigte: 50 Prozent.
- Für verheiratete Beihilfeberechtigte : 55 Prozent.
- Für jedes berücksichtigungsfähige Kind: zusätzliche Erhöhung um je 5 Prozent (höchstens auf 70 Prozent, es gibt aber einige Ausnahmen, siehe Text des § 15 HBeihVO).
- Empfänger von Versorgungsbezügen: Erhöhung um 10 Prozent.
- Empfänger von Witwen- oder Witwergeld: Erhöhung um weitere 5 Prozent.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Hessen**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service .



Mecklenburg-Vorpommern

Hier informieren wir zur Beihilfe in Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage:

Gemäß § 80 Landesbeamtenengesetz (LBG M-V) gelten für Beihilferechtigte von Mecklenburg-Vorpommern die jeweils geltenden Vorschriften des Bundes (Bundesbeihilfeverordnung). Das Land hat den § 80 LBG aber ausführlich gefasst, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsverzeichnis, §§ 3, 6, 35 und 123 geändert sowie § 36a neu eingefügt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 14.05.2024 (GVOBl. M-V S. 154, 183).

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund → Seite 265 f.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund → Seite 260

Eigenbehalte, u.a. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen

Vgl. Bund → Seite 271 ff.

Geburt

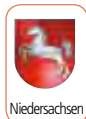
Vgl. Bund → Seite 286



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Mecklenburg-Vorpommern**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Niedersachsen

Rechtsgrundlage:

§ 80 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) ermächtigt zum Erlass einer Niedersächsischen Beihilfeverordnung (NBhVO). Die NBhVO datiert vom 07.11.2011 (Nds. GVBl. S. 372), zuletzt geändert durch Artikel 8 der Verordnung vom 21.06.2023 (Nds. GVBl. S. 122).

Den aktuellen Text der NBhVO finden Sie unter

www.beihilfavorschriften.de

Aktuelles

Niedersachsen hat die Beihilfeverordnung letztmals zum 01.07.2017 geändert. Den gesamten Text der neuen Verordnung und die wichtigsten Änderungen können Sie in einer Zusammenstellung unter www.beihilfavorschriften.de einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Die Antragsgrenze für die Beihilfegewährung beträgt 100,00 Euro.

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Die Regelung zur Minderung des Beihilfebemessungssatzes um 10 %-Punkte, wenn von Seiten des Rentenversicherungsträgers eine Beitragsentlastung von mind. 90,00 Euro monatlich zusteht, ist entfallen.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Niedersachsen**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHLFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Nordrhein-
Westfalen

Hier informieren wir zur Beihilfe in Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage:

Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) aufgrund § 77 Absatz 8 Landesbeamtengesetz (LBG NRW). Die Verordnung datiert vom 05.11.2009, zuletzt geändert § 13 durch Verordnung vom 30.07.2024 (GV. NRW. S. 494), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. Juli 2024.

Den aktuellen Text der BVO NRW finden Sie unter

www.beihilfevorschriften.de

Antragsgrenzen & Fristen

Zur Gewährung der Beihilfe müssen die Aufwendungen einen Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so wird davon abweichend Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen 15,00 Euro übersteigen. Zu Rechnungsbelegen ist die Kostenerstattung der Krankenkasse bzw. -versicherung vorzulegen. Beim Nachweis einer ergänzenden privaten Krankenversicherung kann darauf verzichtet werden. Die Einführung der elektronischen Beihilfebearbeitung ist vorgesehen; dann sind zur Antragstellung keine Originalbelege mehr vorzulegen.

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen, spätestens jedoch ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung beantragt wird.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund → Seite 262 ff.

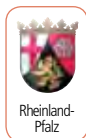
Die Regelung zur Minderung des Beihilfebemessungssatzes um 10 %-Punkte, wenn von Seiten des Rentenversicherungsträgers eine Beitragsentlastung von mindestens 90,00 Euro monatlich zusteht, ist entfallen.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:


Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Nordrhein-Westfalen**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage:

§ 66 Abs. 5 Landesbeamtengesetz ermächtigt zum Erlass einer Beihilfenverordnung (BVO). Die BVO datiert vom 22.06.2011 (GVBl. S. 199) und wurde zuletzt geändert durch Verordnung vom 2.11.2021 (GVBl. S. 577). Den aktuellen Text der BVO finden Sie unter www.beihilfavorschriften.de .

Antragsgrenzen & Fristen

Der Beihilfeantrag muss innerhalb von zwei Jahren nach Entstehung der Aufwendungen beantragt werden (sonst erlöschen die Ansprüche). Rheinland-Pfalz hat ein OnlinePortal ebeihilfe.rlp.de eingerichtet, über das Landesbeamte nach Registrierung ihre Belege einreichen können und den späteren Bescheid herunterladen können.

Beihilfebemessungssätze

Es gelten folgende Bemessungssätze: 50 Prozent für Beihilfeberechtigte ohne bzw. mit einem Kind, 70 Prozent für zwei oder mehr Kinder sowie für VersEr und für Ehepartner bzw. eingetragene Lebenspartner (soweit diese berücksichtigungsfähig sind), 80 Prozent für Kinder (soweit im Familienzuschlag berücksichtigt) und für Waisen (die beihilfeberechtigt sind).

Berücksichtigungsfähige Personen

Ehegatten sowie Lebenspartner sind berücksichtigungsfähig wenn bestimmte Einkunftsgrenzen nicht überschritten werden: Die Einkunftsgrenze liegt bei

- 20.450 Euro bei Ehen und Lebenspartnerschaften, die vor dem 01.01.2012 geschlossen wurden und der Beihilfeanspruch begründet war (i.d.R. durch Ernennung zum Beamten)
- 17.000 Euro in allen anderen Fällen (Grenze gilt für Antragstellungen ab 01.01.2021; davor war der steuerliche Grundfreibetrag maßgebend).



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Rheinland-Pfalz**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:


www.beihilferecht.de/service .



Saarland

Hier informieren wir zur Beihilfe in Saarland

Rechtsgrundlage:

§ 67 Saarländisches Beamtengesetz ermächtigt zum Erlass einer Beihilfeverordnung (BhVO). Die BhVO datiert vom 10.03.1987 und wurde zuletzt geändert durch die Verordnung vom 08.11.2023 (Amtsbl. I S. 1084). Den aktuellen Text finden Sie unter www.beihilfevorschriften.de .

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen, spätestens jedoch ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung beantragt hat (beihilfefähige Aufwendungen müssen 100,00 Euro übersteigen, Ausnahmefälle werden auf unseren Websites erläutert).

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

Die Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Ehegatten / Lebenspartner sind beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte des Ehegatten im zweiten Kalenderjahr vor Antragstellung 16.000,00 Euro nicht übersteigt.

Eigenbehalte (bzw. Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Die Höhe der Kostendämpfungspauschale ist nach BesGr gestaffelt: A 7 und A 8: 100 Euro, A 9 bis A 11: 150 Euro, A 12 bis A 15: 300 Euro. Bei höheren BesGr bis 750 Euro.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Saarland**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service .



Hier informieren wir zur Beihilfe in Sachsen

Rechtsgrundlage:

§ 80 Sächsisches Beamtengesetz ermächtigt zum Erlass der sächsischen Beihilfeverordnung (SächsBhVO). Die SächsBhVO datiert vom 24.08.2016 (SächsGVBl. S. 384, 609) und wurde zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 11.12.2023 (SächsGVBl. S. 893) geändert. Den aktuellen Text der SächsBhVO finden Sie unter

www.beihilfavorschriften.de

Aktuelles

Sachsen hat seine Beihilfeverordnung zuletzt zum 01.02.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Ein Antrag auf Beihilfegewährung kann bis zu zwei Jahre nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung gestellt werden. Es besteht keine Antragsgrenze.

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Abweichung zum Bund:

Der erhöhte Beihilfebemessungssatz für den Beihilfeberechtigten in Höhe von 70 Prozent bei 2 und mehr Kindern kann bis zum Eintritt in den Ruhestand beibehalten werden.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Sachsen**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Sachsen-
Anhalt

Hier informieren wir zur Beihilfe in **Sachsen-Anhalt**

Rechtsgrundlage:

Artikel 2 Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (§ 3) besagt, dass bei der Beihilfe bis zum Inkrafttreten der eigenständigen Verordnung die Vorschriften des Bundes gelten.

Aktuelles

Sachsen-Anhalt verweist bei der Beihilfe auf die jeweils geltenden Bundesvorschriften. Im Zuge von Einsparungen wurde 2014 eine sog. Kostendämpfungspauschale eingeführt.

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund → Seite 265 f.

Arzneimittel

Vgl. Bund → Seite 269 ff.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund → Seite 260

Eigenbehalte, u.a. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen

Vgl. Bund → Seite 271 ff.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:


Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Sachsen-Anhalt**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service



Hier informieren wir zur Beihilfe in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage:

§§ 80 Abs. 1 Landesbeamten-gesetz ermächtigt, eine Beihilfeverordnung (BhVO) zu erlassen. Diese Landesverordnung über die Gewährung von Beihilfen (BhVO) datiert vom 15.11.2016 (GVBl. Schl.-H. S. 863), mehrfach geändert, § 9a neu eingefügt, Anlage 2 und 4 neu gefasst (LVO v. 12.05.2022, GVBl. S. 641). Den aktuellen Text der BhVO finden Sie unter www.beihilfavorschriften.de .

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen (Rechnungsdatum) beantragt wird und wenn den Betrag von 100,00 Euro übersteigt. Wird diese Summe in zehn Monaten nicht erreicht, wird auch hierfür eine Beihilfe gewährt (aber der Betrag muss 15,00 Euro übersteigen). Für Aufwendungen über 2.600,00 Euro können Abschlagszahlungen erfolgen.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze: Ehegatten bzw. Lebenspartner 18.000 Euro im Vorvorkalenderjahr

Eigenbehalte (u.a. Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Das Land hat 2014 eine Kostendämpfungspauschale eingeführt, die nach BesGr gestaffelt ist (Beträge gelten auch für VersE, bei Teilzeit wird anteilig gekürzt): A 2 bis A 6: 20 Euro, A 7 bis A 9: 80 Euro, A 10 und A 11: 140 Euro, A 12 bis A 15: 200 Euro. Bei höheren BesGr bis 560 Euro.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Schleswig-Holstein**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service .



Hier informieren wir zur Beihilfe in Thüringen

Rechtsgrundlage:

§ 72 Thüringer Beamtengesetz (ThürBG) ermächtigt den Erlass einer Beihilfeverordnung. Die ThürBhV datiert vom 25. Mai 2012 (GVBl. S. 182). Die BhVO wurde zuletzt geändert durch Art. 1 Dritte VO zur Änd. der Thüringer Beihilfe VO vom 17.7.2019 (GVBl. S.358). Thüringen bietet ab 01.01.2020 die Möglichkeit der Pauschalen Beihilfegewährung an.

Mehr Informationen unter www.beihilfavorschriften.de .

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen (Rechnungsdatum) beantragt wird. Die Antragsgrenze beträgt 200,00 Euro. Liegen die Aufwendungen aus zehn Monaten darunter, kann der Beihilfeantrag gestellt werden (aber nur wenn der Betrag 15,00 Euro überschreitet).

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund → Seite 262 ff.

Die Zuordnung von Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten wird an den Bezug des kindbezogenen Anteils im Familienzuschlag geknüpft.

Heilpraktiker

Aufwendungen für Leistungen eines Heilpraktikers sind nach dem Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker entsprechend dem Bund beihilfefähig.



Hinweis an unsere Leserinnen und Leser:

Die Länder regeln das Beihilferecht in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfavorschriften ähnlich wie beim Bund. Hier erläutern wir ausgewählte Regelungen zur Beihilfe von **Thüringen**, die vom Bundesrecht abweichen. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus, das man für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen kann:

www.beihilferecht.de/service .

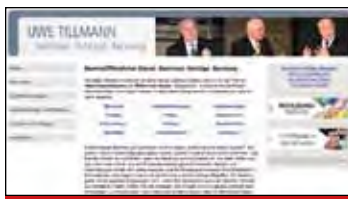
Marktsegment Öffentlicher Dienst/Beamte

Öffentlicher Sektor – eine lukrative Zielgruppe. Der Öffentliche Dienst und Privatisierter Sektor umfassen mehr als 7,8 Mio. Menschen, davon 3,5 Mio. im Beamtenverhältnis. Im 8. Jahr in Folge wächst das Personal in diesem Bereich um 100.000. Und es fehlen mehr als 300.000 Beschäftigte, auch im Nachwuchsbereich.

Nutzen Sie unsere Kompetenz bei der Fortbildung – für Behörden, Personalräte, Unternehmen und Agenturen im Finanzdienstleistungsbereich. Beamtinnen und Beamte sind kaufstark, risikoarm und treue Kunden. Wir helfen Ihrem Unternehmen, den richtigen Zugang zum Öffentlichen Dienst zu finden. Nutzen Sie unsere Kompetenz bei der Fortbildung für Behörden, Personalräte sowie Unternehmen und Agenturen von Banken und Versicherungen.



Uwe Tillmann kennt die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes seit rund 50 Jahren. Sie sind gute und aufmerksame – aber auch kritische – Zuhörer...



www.uwe-tillmann.de/anfrage 



Uwe Tillmann im Gespräch mit der Ex-Verteidigungsministerin und ehemaligen Ministerpräsidentin des Saarlandes, Annegret Kramp-Karrenbauer.



Uwe Tillmann im Gespräch mit dem ehemaligen Bundesfinanzminister, Christian Lindner



Uwe Tillmann im Gespräch mit dem ehemaligen ver.di-Bundesvorsitzenden, Frank Bsirske am Rande des Schöneberger Forums



Uwe Tillmann im Gespräch mit der ehemaligen Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Malu Dreyer

Publikationen für den öffentlichen Dienst



Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte

Auf fast 350 Seiten finden Sie alles Wichtige zum Beamtenrecht: Besoldung, Personalvertretung, Arbeitszeit, Urlaub, Nebentätigkeit, Beihilfe und Versorgung. Mit TIPPS zu Kliniken und Rehabilitation.



Beihilferecht in Bund und Ländern

Auf rund 300 Seiten finden Sie alles Wichtige zur Beihilfe in Bund und Ländern sowie zur GKV, PKV, Pflege und Rehabilitation. Mit Erläuterungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sowie ausführlichem Länderteil. Mit einem Klinikverzeichnis von 140 ausgewählten Reha-Einrichtungen.



Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern

Auf rund 200 Seiten finden Sie alles Wichtige zur Beamtenversorgung in Bund und Ländern. Mit einem Kapitel zu allen Ländern. Und mit einem Verzeichnis von ausgewählten Fachanwälten rund ums das Beamtenrecht (u.a. Versorgungsausgleich).

eBooks als PDF

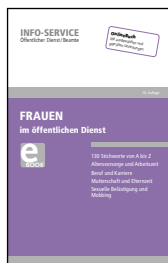


Neben den gedruckten Büchern, bieten wir fünf eBooks:

- > Rund ums Geld im öffentlichen Sektor
- > Berufseinstieg im öffentlichen Dienst
- > Nebentätigkeitsrecht des öffentlichen Dienstes
- > Tarifrecht im öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L)
- > Frauen im öffentlichen Dienst

Jedes eBook können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Bearbeitungsgebühr) bestellen:

www.beamten-informationen.de/bestellungen



Weitere Hinweise zu Bestellungen für diese Bücher finden Sie auf der nächsten Seite.

FALKENSTEIN-KLINIK BAD SCHANDAU

*AHB- und Reha-Klinik
für Innere Medizin
und Kardiologie*



*Zu Gast
in Sachen Gesundheit ...
... zu Gast in der Sächsischen Schweiz*

Ostrauer Ring 35 · 01814 Bad Schandau
Tel. 03 50 22 - 450 · Fax 03 50 22 - 45 95 0
www.falkenstein-klinik.de



KIRNITZSCHTAL-KLINIK BAD SCHANDAU

*AHB- und Reha-Klinik für Orthopädie,
Traumatologie, Rheumatologie, Osteoporose
und traditionelle Chinesische Medizin*



*Zu Gast
in Sachen Gesundheit ...
... zu Gast in der Sächsischen Schweiz*

Kirnitzschtalstr. 6 · 01814 Bad Schandau
Tel. 03 50 22 - 470 · Fax 03 50 22 - 4 33 59
www.kirnitzschtal-klinik.de





Mutter/Vater- Kind-Kur

Mehr Informationen unter
www.fachklinikum-borkum.de



Durchatmen im Hochseereizklima

FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie,
Pädiatrie und Pneumologie

Von allen Kassen und der Beihilfe anerkannt

Bei uns im Fachklinikum Borkum arbeiten Ärzte und Therapeuten verschiedenster Fachrichtungen als Team zusammen. In Verbindung mit dem einzigartigen Hochseereizklima der Insel sind wir bei Erwachsenen und Kindern seit vielen Jahren erfolgreich in der Behandlung von:

◦ Allergien ◦ Hauterkrankungen ◦ Atemwegserkrankungen



Fordern Sie unsere Unterlagen an: Telefonisch: 0228/30825-0 oder im Internet: www.fachklinikum-borkum.de