

Vorsorge macht Schule

Mit einem Sonderteil
zum Karrierestart von
Lehrramtsanwärter/innen

IDBV



Rund ums Geld im öffentlichen Dienst

www.rund-ums-geld-im-öffentlichen-dienst.de

Einkommen und Bezahlung
Arbeitszeit und Urlaub
Rente und Versorgung
Gesundheit und Beihilfe
Soziales und Steuern

23. Auflage

SELBSTHILFEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **IDBV**

Vorsorge macht Schule

In der Mitte des Ratgebers finden
Lehramtsanwärter/innen
spezielle Seiten für den Karrierestart

Rund ums Geld im öffentlichen Dienst

Ausgabe 2020

www.rund-ums-geld-im-öffentlichen-dienst.de

> ZEICHENERKLÄRUNG

TIPP

HINWEIS

WORT-
LAUT

ZITAT

URTEILE

CHECK-
LISTE

> SONDERREGELUNG FÜR DIE BEREICHE

TELEKOM

POLIZEI

POST

LEHRER

POST-
BANK

BAHN

Kooperationsausgabe von DBW und DBV Deutsche Beamtenversicherung

Dieser Ratgeber wird in Kooperation zwischen dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und der DBV Deutsche Beamtenversicherung herausgegeben. Die DBV ist dem öffentlichen Dienst von jeher eng verbunden und seit Jahrzehnten ein wichtiger Partner von Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors.

Hinweis: Die DBW-Ratgeber sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Die vorliegende 23. Auflage beruht auf dem Stand von Januar 2020. Weitere Auskünfte holen Sie ggf. bei Ihrer Gewerkschaft, Dienststelle oder dem Betriebs- bzw. Personalrat ein.

Herausgeber: Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

Ratiborweg 1, 40231 Düsseldorf

E-Mail: info@d-b-w.de

Internet: www.d-b-w.de

Redaktion und Gesamtverantwortung: Uwe Tillmann

Fachliche Mitarbeit: Petra Ackers-von Thenen, Andreas Becker, Thilo Hommel, Gabriela Schill, Matthias Schlenzka, Walter Spieß, Alexia Tepke, Matthias Warnking

Gestaltung: Monika Rohmann, Dormagen


Druck: Druckstudio GmbH, Düsseldorf



Liebe Angehörige des öffentlichen Dienstes,

seit 1951 ist der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) der Zusammenschluss der wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst. Der Selbsthilfegedanke war und ist im öffentlichen Dienst von jeher besonders ausgeprägt und hat bis heute an Bedeutung nicht verloren. Die **DBV Deutsche Beamtenversicherung** kommt aus der Mitte des öffentlichen Dienstes und ist Beamten und Tarifkräften von Bund, Ländern und Gemeinden von jeher in besonderer Weise verbunden.

Die Beschäftigten des öffentlichen Sektors schätzen die Verbundenheit der Selbsthilfeeinrichtungen zum öffentlichen Dienst. Mit ihren vorteilhaften und preiswerten Angeboten schließen oder ergänzen sie viele der Lücken, die der Gesetzgeber ausdrücklich oder unbewusst offen gelassen hat. Diese speziellen Regelungen erfordern bedarfsgerechte – und auf den öffentlichen Dienst zugeschnittene – Lösungen. Die **DBV Deutsche Beamtenversicherung** hat sich darauf eingestellt und bietet kompetente Beratung sowie günstige Konditionen. Profitieren auch Sie von der jahrzehntelangen Erfahrung und besuchen die Website unter www.dbv.de .

Mit dem vorliegenden Ratgeber informieren wir Sie zum **23. Mal** über Zahlen, Daten und Fakten zum öffentlichen Dienst sowie der Bereiche Bahn, Post und Telekom. Für die mehr als 7,3 Mio. Menschen, die im öffentlichen Sektor arbeiten oder gearbeitet haben, erläutern wir in diesem Buch die wichtigsten Regelungen der Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Damit Sie auf dem Laufenden bleiben, haben wir eine spezielle Website eingerichtet: www.rund-ums-geld-im-öffentlichen-dienst.de .

Unser besonderer Dank gilt den Autoren dieses Ratgebers.

Uwe Tillmann
Geschäftsführer des DBW

Sonderteil der DBV

In der Buchmitte finden Sie das DBV-Spezial „Vorsorge macht Schule“, mit weiteren Infos für Lehramtsanwärter/innen zum Karrierestart.
Die Redaktion

1 DER ÖFFENTLICHE SEKTOR

- 2---- Der öffentliche Sektor in Deutschland
- 5---- Grundlagen – Arbeitnehmerstatus und Beamtenverhältnis

9 TARIFRECHT UND ENTGELTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

- 10---- Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst
- 13---- Ausgewählte Regelungen des TVöD
- 21---- Eingruppierung und Entgelt im TVöD
- 25---- Urlaub und Arbeitsbefreiung
- 26---- Jahressonderzahlung für Tarifkräfte (TVöD)
- 28---- Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte
- 29---- Wegweiser zu den Entgelttabellen (TVöD)
- 35---- Tarifrecht für die Beschäftigten der Länder
- 40---- Jahressonderzahlung TV-Länder (mit Ausnahme Hessen)

45 BESOLDUNGSRECHT IN BUND UND LÄNDERN

- 46---- Grundlagen der Beamtenbesoldung
- 49---- Beamtenrechtliche Neuordnung durch die Föderalismusreform I
- 51---- Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Bundesbeamte
- 59---- Anpassung der Beamtenbesoldung
- 59---- Leistungsorientierte Besoldung
- 62---- Allgemeines zu Bezügen und Einkommen
- 63---- Erschwerniszulagen
- 65---- Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte
- 65---- Jubiläumswendungen
- 66---- Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte
- 67---- Sonderzahlungen für Beamte
- 69---- Stellenzulagen und Amtszulagen
- 71---- Wegweiser zu den Besoldungstabellen (Bund, Post und Länder)

109 ARBEITSZEIT UND URLAUB VON BEAMTEN UND ARBEITNEHMERN

- 110---- Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer und Beamte
- 112---- Teilzeit: Der öffentlichen Dienst als Vorbild
- 115---- Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

- 115---- Sabbatregelungen
- 116---- Telearbeit
- 117---- Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte und Beamte
- 119---- Zusatzurlaub bei Schichtdienst
- 120---- Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub aus persönlichen Gründen

123 REISEKOSTEN, UMZUGSKOSTEN, TRENNUNGSGELD

- 124---- Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst
- 128---- Umzugskostenrecht des Bundes
- 130---- Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

131 NEBENTÄTIGKEITSRECHT FÜR BEAMTE UND TARIFBESCHÄFTIGTE

- 132---- Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst
- 132---- Genehmigungspflichtige/genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
- 138---- Sonderregelungen für Ruhestandsbeamten
- 139---- Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten
- 140---- Minijobs als Nebentätigkeit

141 RENTE, VERSORGUNG, PRIVATE VORSORGE

- 142---- Rente und Versorgung im öffentlichen Dienst
- 144---- Altersrenten
- 147---- Hinzuverdienst bei Altersrente und anderen Renten
- 149---- Renten wegen Todes
- 150---- Rentenberechnung
- 157---- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- 162---- Allgemeines zur Beamtenversorgung
- 164---- Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds
- 168---- Nachversicherung und freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst
- 170 ----Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt
- 172 ----Reformen und Kürzungen bei der Beamtenversorgung
- 173 ----Versorgung der Beamten
- 179 ----Zentrale Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt
- 191---- Hinterbliebenenversorgung
- 194---- Unfallfürsorge
- 197---- Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen
- 198---- Aktuelles aus Bund und Ländern
- 218---- Altersvorsorge auch für Beamtinnen und Beamte unverzichtbar
- 222---- Der Eigenbeitrag
- 222---- Altersvorsorgezulage

225 **GESUNDHEIT, PFLEGE UND BEIHILFERECHT**

- 226---- Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
- 231---- Versicherungsschutz für alle
- 239---- Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung
- 240---- Pflegebedürftigkeit
- 247---- Die private Krankenversicherung (PKV)
- 255---- Das Beihilferecht des Bundes
- 274---- Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)
- 276---- Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)
- 278---- Aufwendungen bei Geburten
- 279---- Beihilfe im Ausland (§ 11 BBhV)
- 279---- Beihilfe nach dem Tod des Beihilfeberechtigten
- 280---- Dauernde Pflegebedürftigkeit (§§ 37 BBhV ff.)
- 291---- Rehabilitation gemäß Heilbäder- und Kurortverzeichnis
- 291---- Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen
- 295---- Anschlussheil- und Suchtbehandlungen (§ 34 BBhV)
- 300---- Aufwendungen, die außerhalb der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union entstanden sind
- 301---- Beihilferegelungen in den Ländern

335 **BAUSPAREN UND BAUFINANZIERUNG**

- 336---- Bausparen und Baufinanzierung
- 338---- Baukindergeld

339 **SOZIALES UND FAMILIE**

- 340---- Das Elterngeld
- 347---- Betreuungsgeld – Wahlfreiheit für junge Familien
- 348---- Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

349 **STEUERN VON A BIS Z**

- 350---- Das Steuer-ABC
- 370---- Steuertabellen

373 **STICHWORTVERZEICHNIS****382** **AUTORENÜBERSICHT**



Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

„seit dem Jahre 1951 besteht der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) als Zusammenschluss der beiden großen Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften – dbb beamtenbund und tarifunion sowie Deutscher Gewerkschaftsbund – und den wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst bzw. privatisierten Dienstleistungssektor.“



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

VERSICHERUNGEN · Privat- und Diensthaftpflichtversicherung · Hausrat- und Glasversicherung · Kfz-Versicherung · Unfallversicherung · Kapital- und Risikolebensversicherung · Private Rente · Altersvorsorge ·

Direktversicherung · Riester-Rente · Wohnriester ·
Ausbildungsversicherung · Aussteuerversicherung ·
Sterbegeldversicherung · Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsicherung · Private Krankenversicherung ·
spezielle Beihilfetarife · Zusatzversicherung für
gesetzlich Krankenversicherte · Pflegeversicherung ·

Rechtsschutzversicherung · Wohngebäudeversicherung ·

BAUSPAREN · Baufinanzierung · Wohnungsbauprämie ·
Vermögensbildung · Beratung über staatliche Förderung und
Eigentumbildung · **BANKDIENSTLEISTUNGEN** ·

Kreditkarten · Privat- und Beamendarlehen ·

Sparkonten · Girokonten · Bezügekonto für den öffentlichen Dienst · Beamtenkredite · Homebanking · Sparbrief ·
ec-Cash · Investmentfonds · Wertpapiere · Reiseschecks ·

Anlagenberatung · **SERVICE, AUTO UND
EINKAUFSVORTEILE** · Vorteile beim Einkaufen ·

Autoclubs · Service rund ums Auto · Schutzbriefversicherung · Reise und Erholung ·

Kulturelle Veranstaltungen

www.selbsthilfeeinrichtungen.de



Der öffentliche Sektor



Der öffentliche Sektor in Deutschland

Der Personalanstieg im öffentlichen Dienst und privatisierten Sektor geht unvermindert weiter. Im 6. Jahr in Folge verzeichnet der öffentliche Bereich steigende Beschäftigtenzahlen. Der öffentliche Sektor unterteilt sich in den „klassischen“ öffentlichen Dienst und in den „privatisierten Bereich“ (▶ siehe Schaubild). Zum öffentlichen Sektor zählen auch rechtlich selbständige Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung. Dort arbeiten 1,248 Mio. Frauen und Männer (u. a. Energie- und Versorgungsbetriebe sowie ausgegliederte Kliniken und Verkehrsbetriebe).

HINWEIS

> ÖFFENTLICHER DIENST

> Unmittelbarer ÖD

Ämter, Behörden, Gerichte und rechtlich unselbständige Einrichtungen des Bundes und der Länder, Gemeinden bzw. Gemeindeverbände, Zweckverbände und Bundeseisenbahnvermögen.

> Mittelbarer ÖD

Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Bundes bzw. der Länder und rechtlich selbständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform.

> PRIVATISIERTER DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

> Ehemalige Unternehmen

> der Deutschen Bahn

> der Deutschen Bundespost (Post, Postbank, Telekom)

Betriebe/Unternehmen, die aus dem öffentlichen Dienst ausgegliedert worden und nicht mehr oder nur noch teilweise im Besitz der öffentlichen Hand sind (u.a. Energie- und Versorgungsbetriebe).

Personalanstieg gegenüber dem Vorjahr: 108.375 Beschäftigte mehr

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes arbeiten zum 30.06.2018 bei öffentlichen Arbeitgebern 108.375 Beschäftigte mehr als ein Jahr zuvor (6,095 Mio statt 5,987 Mio.). Im klassischen öffentlichen Dienst arbeiten zum gleichen Zeitpunkt 4,802 Beschäftigte (Vorjahr 4,738 Mio.). Rund 2,947 stehen als Arbeitnehmer in einem Tarifvertragsverhältnis. In einem „aktiven“ Beamtenverhältnis befinden sich 1,687 Millionen Frauen und Männer. Hinzuzurechnen sind hier noch 265 Bezieher von Amtsgehalt und 167.635 Berufs-

und Zeitsoldaten. Die tatsächliche Zahl der Beamten liegt aber deutlich höher, denn die mehr als 200.000 Beamten der Postnachfolgeunternehmen (PNU) werden vom Statistischen Bundesamt (Destatis) seit einigen Jahren nicht mehr in der Personalstatistik für den öffentlichen Dienst erfasst. Zu den Beamten zählen auch die 1,288 Mio. Ruhestandsbeamten (Stand 01.01.2018).

Altersstruktur (Demografie)

Insgesamt ist im öffentlichen Dienst über die vergangenen Jahre hinweg ein deutlicher Anstieg des Durchschnittsalters zu verzeichnen (ca. 44,5 Jahre). Rund 21 Prozent der Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre, 57 Prozent sind zwischen 35 und 54 Jahren und 22 Prozent sind 55 Jahre und älter.

Frauenanteil

Die Frauenquote im öffentlichen Dienst ist 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	2.727.370	44,75 %
Frauen	3.368.005	55,25 %
Gesamt	6.095.375	100,00 %

Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst nimmt bei der Teilzeitbeschäftigung von jeher eine Vorreiterrolle ein. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist kontinuierlich gestiegen. Heute sind mehr als 1,940 Millionen Personen (Vorjahr 1,883 Mio.) in einem Teilzeitverhältnis im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die sind 31,84 Prozent, 1991 waren es noch 16 Prozent.

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Inanspruchnahme der Altersteilzeit, von denen eine Reihe von Beschäftigten über 55 Jahre Gebrauch gemacht haben. Aber auch der gestiegene Frauenanteil hat zur Erhöhung der Teilzeitquote geführt.

Die Zielgruppe „Beamte und öffentlicher Sektor“ umfasst 7,382 Mio.

Mehr als 7,382 Mio. Menschen arbeiten bei öffentlichen Arbeitgebern oder sind Beamtinnen und Beamte. Wir zählen die Ruhestandsbeamten zu dieser Zielgruppe, weil sie auch nach der Versetzung in den Ruhestand im „Beam-

tenverhältnis“ bleiben und von daher an fast allem teilhaben, was auch für Beamte im aktiven Dienst gilt. Im Einzelnen gliedert sich die Zielgruppe des öffentlichen Sektors wie folgt:

- > 4,802 Mio. Öffentlicher Dienst
- > 1,292 Mio. Öffentliche Einrichtungen
- > 1,288 Mio. Ruhestandsbeamten

7,382 Mio. Gesamt

Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber (Öffentlicher Sektor)

und Unternehmen in privater Rechtsform Stand: 30.06.2018	Öffentliche Arbeitgeber				
	Öffentlicher Gesamthaushalt			sonstige öffentliche Einrichtungen	Insgesamt
	zusammen	Kern- haushalte	Extra- haushalte		
Bundesbereich ¹	474 690	438 285	36 400	241 715	716 405
Landesbereich	2 145 950	1 758 305	387 645	456 355	2 602 305
kommunaler Bereich	1 321 140	1 182 115	139 025	1 041 645	2 362 785
Sozialversicherung ²	381 380	359 155	22 225	32 505	413 885
Insgesamt	4 323 160	3 737 865	585 295	1 772 220	6 095 375

¹ Freiwillig Wehrdienstleistende (2018: 8 500) sind nicht enthalten.

² Einschl. Bundesagentur für Arbeit.

Personal im öffentlichen Dienst zum 30.06.2018

Beschäftigungs- verhältnis	Insgesamt	Bundes- bereich	Landes- bereich	kommunaler Bereich	Sozial- versicherung ¹
Bezieher/-innen von Amtsgehalt	265	85	185	0	0
Beamte/Beamtinnen und Richter/-innen ²	1 687 710	183 320	1 287 300	187 600	29 495
Berufs- und Zeitsoldaten/ -soldatinnen	167 635	167 635	X	X	X
Arbeitnehmer ³	2 947 270	145 260	1 132 360	1 330 995	338 655
Insgesamt	4 802 885	496 295	2 419 840	1 518 595	368 150

¹ Einschl. Bundesagentur für Arbeit.

² Ohne 51 100 Beamte/Beamtinnen der Postnachfolgeunternehmen. Diese Bediensteten werden aufgrund der Privatisierung nicht mehr zum öffentlichen Dienst gezählt.

³ Einschl. Dienststörungsangestellte in der Sozialversicherung.

Die Geheimhaltung wurde durch Ser-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Versorgungsempfänger/-empfängerinnen am 1. Januar 2018 nach Beamten- und Soldatenversorgungsrecht

Ebenen	Insgesamt	Empfänger/-innen von		
		Ruhegehalt	Witwen-/ Witwergeld	Waisengeld
Bundesbereich	611 580	444 005	159 665	7 910
Bund	184 920	137 955	44 155	2 810
Beamte/Beamtinnen, Richter/Richterinnen	92 565	66 640	24 245	1 680
Berufssoldaten/-soldatinnen	92 360	71 320	19 910	1 130
Bundeseisenbahnvermögen ¹⁾	149 380	90 745	56 545	2 090
Post ¹⁾²⁾	269 785	209 260	57 595	2 930
Rechtlich selbständige Einrichtungen ⁴⁾	7 495	6 040	1 370	85
Landesbereich	905 960	734 385	159 060	12 515
Schuldienst	486 095	419 625	61 305	5 165
Vollzugsdienst	168 615	126 430	39 265	2 920
Übrige Bereiche	251 245	188 330	58 490	4 430
Kommunaler Bereich	124 945	91 560	31 255	2 130
Sozialversicherung ¹⁾³⁾	23 455	18 265	4 850	340
Insgesamt	1 665 940	1 288 210	354 830	22 895

1) Einschl. Versorgungsempfänger/-empfängerinnen nach dem Gesetz zu Art. 131 Kap. II des Grundgesetzes.

2) Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG.

3) Einschl. Bundesagentur für Arbeit.

4) Ohne Forschungseinrichtungen.

Grundlagen für den Arbeitnehmerstatus und das Beamtenverhältnis

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gelten hinsichtlich ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen viele besondere Regelungen. Einer der grundlegenden Unterschiede des Beamtenrechts gegenüber dem Recht von Tarifbeschäftigten liegt darin, dass es für Beamtinnen und Beamte kein Streikrecht gibt. Während das Dienstverhältnis der Beamten einseitig durch den Gesetzgeber festgelegt wird, werden die formellen und materiellen Regelungen des Beschäftigtenverhältnisses durch die Tarifvertragsparteien – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – ausgehandelt.

Berufsbeamtentum verfassungsrechtlich verankert

Verfassungsrechtliche Grundlagen des Berufsbeamtentums ergeben sich aus Art. 33 Abs. 4 GG als beamtenrechtlicher Funktionsvorbehalt und Art. 33 Abs. 5 GG als institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Beide Absätze bilden eine Regelungseinheit und gewährleisten die Einrichtung des Berufsbeamtentums zum Wohle der Allgemeinheit. Damit soll die Funktionsfähigkeit des Staatsapparates zugesichert werden.

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 schützt als subjektives Recht jeden Beamten und beinhaltet für den Gesetzgeber die Pflicht zur Beachtung der „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ bei der Regelung des öffentlichen Dienstes. Art. 33 Abs. 5 GG bildet damit die Ermächtigungsgrundlage und gleichzeitig die Grenzen des Gesetzgebers zur Regelung des Beamtenrechts. Im Zuge der Föderalismusreform wurde Art. 33 Abs. 5 GG ergänzt. Das Berufsbeamtentum soll demnach nicht nur gesetzlich geregelt, sondern auch „fortentwickelt“ werden. Von dieser Regelung erhofft sich der Verfassungsgeber größere Gestaltungsräume. Die Zuständigkeit für das Erlassen von Regelungen für Beamtinnen und Beamte liegt beim Bund und in den Ländern. Die statusrechtlichen Fragen sind für Beamte des Bundes im Bundesbeamtengesetz, für die Landesbeamten im Beamtenstatusgesetz und den jeweiligen Landesbeamtengesetzen geregelt. Nach der Föderalismusreform I können die Länder seit 01.09.2006 auch bei Besoldung, Laufbahnen und der Versorgung eigenständige Regelungen treffen. Dies erschwert bereits nach 8 Jahren die Übersichtlichkeit des bundesdeutschen Beamtenrechts erheblich und lässt mittelfristig kaum noch eine Vergleichbarkeit materieller Regelungen zu.

Arbeitsrecht gilt auch im öffentlichen Dienst

Wie in der Privatwirtschaft werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auch Beschäftigte genannt werden, im öffentlichen Dienst auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages beschäftigt. Dieser Arbeitsvertrag unterliegt den allgemeinen Regeln des deutschen Arbeitsrechts und den spezifischen Regelungen der einschlägigen Tarifverträge. Im öffentlichen Dienst sind in diesen Tarifverträgen nahezu alle wesentlichen Arbeitsbedingungen festgelegt:

- > für Tarifbeschäftigte beim Bund und in den Gemeinden gilt seit 01.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Der TVöD unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern. Es gibt nur noch den Begriff „Beschäftigter“. Mehr Informationen finden Sie auf den ► Seiten 13 ff.
- > für Tarifbeschäftigte in den Ländern gilt seit 01.11.2006 der Tarifvertrag Länder (TV-L) und den ihn ergänzenden Tarifverträgen, beispielsweise über die Entgelttabellen und Einkommensbestandteile (► siehe Seite 35 ff.).

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter (MTArb) sind durch die beiden Tarifverträge „TVöD“ und „TV-L“ abgelöst worden.

Pflichten und Rechte der Beamten und Tarifbeschäftigte

Da Beamtinnen und Beamte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, wird ihnen durch diese Sonderstellung eine Reihe besonderer Pflichten auferlegt, beispielsweise Treuepflicht, Gehorsamspflicht und Dienstleistungspflicht. Diese Pflichten ergeben sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Sie haben dem ganzen Volk und nicht einer Partei zu dienen und ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen. Sie müssen bei ihrer Amtsführung immer auf das Wohl der Allgemeinheit achten.

Die Arbeitnehmer/Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses wie in der Privatwirtschaft. Neben der Arbeitspflicht als Hauptpflicht bestehen eine Reihe von Nebenpflichten. Dazu gehört unter anderem, sich nach besten Kräften für die Interessen seines Arbeitgebers einzusetzen (Treuepflicht). Von Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird daneben auch verlangt, dass sie ihr Handeln am Allgemeinwohl ausrichten und ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht erfüllen. Darüber hinaus besteht eine politische Treuepflicht. Darunter versteht man ein durch das gesamte Verhalten dokumentiertes Bekenntnis zu den verfassungsmäßigen Grundprinzipien.

Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten können öffentliche Arbeitgeber mit den gleichen Mitteln ahnden wie Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, beispielsweise durch Missbilligung oder eine Ermahnung. Für eine Abmahnung gelten allerdings besondere Formvorschriften.

Der Arbeitgeber muss in einer für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise die Leistungsmängel beanstanden. Die Abmahnung kann beispielsweise mit dem Hinweis verbunden werden, dass im Wiederholungsfall der Inhalt und der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind. Die schärfste arbeitsrechtliche Sanktion stellt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung dar.

Das Beamtenverhältnis besteht lebenslang und endet durch Tod oder durch Entlassung aus dem Dienst. Der aktive Dienst endet durch Eintritt in den Ruhestand, beispielsweise bei Erreichen der Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit. Weitere Tatbestände ergeben sich aus den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder.

Im Gegensatz zu „Beamten auf Lebenszeit“ sind Tarifkräfte im öffentlichen Dienst zwar nicht lebenslang angestellt, doch bei einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 40. Lj. können Tarifbeschäftigte bei Bund, Ländern und Gemeinden nicht mehr „ordentlich“ gekündigt werden. Mehr zu den Beendigungsgründen finden Sie im ► Kasten auf den nächsten Seite.

Durch Gesetz haben Schwangere, Schwerbehinderte und Mitglieder von Personalvertretungen einen besonderen Kündigungsschutz.

> BEENDIGUNGSGRÜNDE EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

> **Ordentliche Kündigung**

Die ordentliche Kündigung ist an Fristen gebunden. Die Kündigungsfrist beträgt während der sechsmonatigen Probezeit zwei Wochen zum Monatsende. Nach Ablauf von sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist einen Monat und verlängert sich – je nach Dauer der Beschäftigung – auf bis zu sechs Monate. Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, jedoch frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres, sind Arbeitnehmer im Geltungsbereich des § 34 Absatz 2 TVöD bzw. § 34 Abs. 2 TV-L ordentlich nicht mehr kündbar.

> **Außerordentliche (fristlose) Kündigung**

Die außerordentliche Kündigung ist aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig (auch „nicht kündbaren“ Beschäftigte kann aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden).

> **Auflösungsvertrag**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden.

> **Erreichen der Altersgrenze**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lj. (Aufsteigen bis 2029 auf das 67. Lj.) vollendet hat. Bei Wunsch auf vorzeitiges Ausscheiden, kann ein Auflösungsvertrag vereinbart werden.

> **Verminderte Erwerbsfähigkeit**

Das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer erwerbsunfähig ist. Bei teilweiser Erwerbsminderung besteht der Anspruch auf Weiterbeschäftigung (sofern ein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist).

> **Zeitablauf**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet zu dem im Arbeitsvertrag festgelegten Zeitpunkt. Lediglich bei erstmaliger Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist bis zur Dauer von zwei Jahren eine Befristung auch ohne sachlichen Grund zulässig.

> **Kündigung während der Probezeit**

Während einer Probezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber erleichterte Kündigungsmöglichkeiten.



Tarifrecht und Entgelte im öffentlichen Dienst



Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst wurde in den Jahren 2005 und 2006 vollständig erneuert. Der TVöD und TV-L haben den BAT und den MT-Arb abgelöst.

Zum 01.10.2005 haben der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie die Gewerkschaften den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)“ sowie einige ergänzende Tarifverträge unterzeichnet. Die Neuregelungen gelten für Tarifkräfte von Bund und Kommunen. Die wichtigsten Regelungen hierzu erläutern wir auf den ► Seiten 13 ff.

Mit dem TV-L gilt seit dem 01.11.2006 auch für Tarifbeschäftigte in den Ländern ein neuer Tarifvertrag. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften haben den TV-L unterzeichnet. Wichtige Eckpunkte des TV-L erläutern wir auf den ► Seiten 35 ff.

TVöD und TV-L

Mehr Informationen zum TVöD und TV-L bieten folgende Websites:

> TVöD www.bmi.bund.de und www.vka.de

> TV-L www.tdl-online.de

[www..](#)

Tarifrecht für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L usw.)

Auch im öffentlichen Dienst gibt es keine „automatischen“ Gehaltsanpassungen, sondern – wie in anderen Wirtschaftszweigen auch – Verhandlungen von öffentlichen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

HINWEIS

> TARIFAUTONOMIE – AUCH IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Das seit 1949 erlassene Tarifvertragsgesetz galt von Anfang an auch für den öffentlichen Dienst. Dort werden die Tarifverträge zwischen den Arbeitgebern in Bund, Ländern und des Kommunen sowie den dort vertretenen Gewerkschaften ausgehandelt (u.a. ver.di, GEW, GdP und dbb beamtenbund und tarifunion).

Bund und Kommunen bilden die Arbeitgeberseite beim TVöD (Bundesinnenminister und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) führen für die Arbeitgeber die Verhandlungen. Dabei repräsentiert die VKA kommunalen Gebietskörperschaften (Gemeinde, Städte, Kreise usw.) sowie die kommunalen Unternehmen. Für die Länder übernimmt das die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

TVöD – Tarifgemeinschaft Bund/Kommunen

Auf der Arbeitgeberseite werden die Verhandlungen von Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) gemeinsam geführt. Diese Verhandlungsgemeinschaft von Bund und VKA beruht auf freiwilliger Übereinkunft.

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

Die Bundesländer sind seit 1949 unter dem Namen „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) zu einer Arbeitgebervereinigung zusammengeschlossen mit dem Zweck, die Interessen der Mitglieder insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen zu wahren. Ab 01.01.2013 sind 15 der 16 deutschen Länder Mitglied der TdL. Das 1994 aus der TdL ausgeschlossene Land Berlin wurde von der Mitgliederversammlung der TdL mit Wirkung vom 01.01.2013 wieder in die TdL aufgenommen. Das Land Hessen gehört der TdL seit dem Jahr 2004 nicht mehr an.

Tarifvertragspartner der TdL sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die aus der ÖTV, DGP und DAG hervorgegangen ist. Daneben sind auf der Gewerkschaftsseite die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der dbb beamtenbund und tarifunion beteiligt.

Tarifrecht gilt in Ost und West

Das neue Tarifrecht ist „schlanker“. Wichtiger jedoch sind die Vereinheitlichungen für „Ost und West“ und die Überwindung von zwei Arbeitnehmerbegriffen „Angestellte und Arbeiter“. Gerade letzteres ließ sich in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt nicht mehr rechtfertigen. Die Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus „Beschäftigter“ ist ein echter Fortschritt und wird helfen, die Bürokratie abzubauen.

Rundschreiben des BMI im Internet verfügbar

Unter www.tarifrecht-im-öffentlichen-dienst.de finden Sie ausgewählte Rundschreiben und Durchführungshinweise des Bundesinnenministeriums (BMI) zu tarifrechtlichen Fragen.

> WICHTIGE TARIFVERTRÄGE

> **Bund**

TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ¹⁾
TVÜ-Bund	Tarifvertrag zur Überleitung mit Entgelttabellen
TVöD Bund	
TVöD BT-B	
TVöD BT-K	
TVöD Gemeinden	
TVöD Sozial- und Erziehungsdienst	
TV Versorgungsbetriebe	
Auszubildende nach TVAöD	

TVAöD	Tarifvertrag für die Auszubildenden
TV-Praktikanten	Tarifvertrag für die Praktikanten/Praktikantinnen
KraftfahrerTV-Bund	Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes
TV-BA	Tarifvertrag für die Bundesagentur für Arbeit
LeistungsTV-Bund	Tarifvertrag über das Leistungsentgelt
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung
TVsA	Tarifvertrag zur sozialen Absicherung
TV-Meistbegünstigung	Tarifvertrag über eine Meistbegünstigungsklausel

> **Länder (TdL)**

TV-Länder	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
PKW-Fahrer-TV-L	TV über die Arbeitsbedingungen der Personenwagenfahrer
TVÜ-Länder	Tarifvertrag für die Länder zur Überleitung
vom BAT in den TV-L	
TV-Ärzte	TV für die Ärzte an Unikliniken
TVA-Länder – BBiG	TV Auszubildende Länder nach dem Berufsbildungsgesetz
TVA-Länder-Pflege	TV der Länder für Auszubildende in der Pflege
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung
TV-SozAb-Länder	TV zur sozialen Absicherung
TV-EntgeltU-Länder	TV Entgeltumwandlung Länder

> **Gemeinden (VKA)**


TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVÜ-Bund	Tarifvertrag zur Überleitung
TVöD-Ärzte	Tarifvertrag für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern
TVAöD	Tarifvertrag für die Auszubildenden
TV-Praktikanten	Tarifvertrag für die Praktikanten / Praktikantinnen
TV-V	Tarifvertrag für die kommunalen Versorgungsbetriebe
TV-Eumw/VKA	Tarifvertrag Entgeltumwandlung im kommunalen Dienst
ATV-K	Tarifvertrag Altersversorgung Kommunal
TVsA	Tarifvertrag zur sozialen Absicherung
TV-Meistbegünstigung	Tarifvertrag über eine Meistbegünstigungsklausel

Den Wortlaut dieser Tarifverträge sowie weitere Informationen zum Tarifrecht im öffentlichen Dienst finden Sie unter www.tarifrecht-im-oeffentlichen-dienst.de .

¹⁾ Teilweise gelten Regelungen des TVöD nur für das Tarifgebiet Bund und/oder VKA

Ausgewählte Regelungen des TVöD

Allgemeine Vorschriften

Der TVöD gilt für alle Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen, die bei einem Arbeitgeber arbeiten, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)“ ist. Aber der Geltungsbereich des TVöD sieht eine Reihe von Ausnahmen und Besonderheiten vor. Beispielsweise gilt der TVöD nicht für Beschäftigte, die unter die Geltungsbereiche des Tarifvertrages für Versorgungsbetriebe (TV-V) oder des Tarifvertrages Nahverkehr (TV-N) fallen. Die aktuelle Fassung des TVöD finden Sie unter www.tarifrecht-im-öffentlichen-dienst.de .

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit (§ 2 TVöD)

Nach dem TVöD ist der Arbeitsvertrag in Schriftform abzuschließen. Nebenabreden müssen für ihre Wirksamkeit ebenfalls schriftlich vereinbart werden. Sie sind gesondert vom Arbeitsvertrag kündbar, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.

Die Probezeit beträgt einheitlich sechs Monate. Befristete Arbeitsverträge sind unter den gleichen Voraussetzungen wie früher im BAT (ehemalige SR 2y BAT) möglich.

Allgemeine Arbeitsbedingungen (§ 3 TVöD)

Die Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen wurden gestrafft. Auf Regelungen zum „Gelöbnis“ und „Direktionsrecht des Arbeitgebers“ wurde verzichtet. An die Stelle des Gelöbnisses tritt für Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, das Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Rechtsordnung im Sinne des Grundgesetzes.

Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung gesetzlich oder durch den Arbeitgeber angeordnet ist, Stillschweigen zu bewahren.

Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen dürfen Beschäftigte nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Tarifkräfte müssen Nebentätigkeiten vor deren Aufnahme anzeigen

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Eine ausdrückliche Genehmigung zur Ausübung der Nebentätigkeit ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann

die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Unentgeltlich ausgeübte Nebentätigkeiten sind von dieser Anzeigepflicht befreit.

Mehr Informationen bietet der Ratgeber „Nebentätigkeitsrecht“, den man unter www.nebentaeigkeitsrecht.de  bestellen kann.

Ärztliche Untersuchung

Ein Anspruch des Arbeitgebers auf eine Einstellungsuntersuchung ist im TVöD nicht mehr vorgesehen. Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Recht auf Einsicht in die Personalakten

Während der BAT beim Personalaktenrecht auf das jeweils für Beamte geltende Recht verwies, sieht der TVöD eine eigenständige Regelung vor. Demnach haben Beschäftigte ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Dieses Recht kann man auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Beschäftigte bzw. Beauftragte können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Haftung

Der TVöD sieht keine Regelung zur Haftung der Beschäftigten vor. Es gelten die allgemeinen Grundsätze dieses Rechtsgebietes.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung (§ 4 TVöD)

Die materiellen Regelungen des früheren BAT zu „Versetzung, Abordnung und Zuweisung“ sind in den TVöD übernommen worden. Demnach können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören. In einer Protokoll-erklärung zu § 4 Abs. 1 und 2 haben die Tarifparteien festgehalten:

- > Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

> Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Neu ist die Regelung zur Personalgestaltung. Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. In einer Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 des TVöD haben die Tarifparteien festgehalten: „Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.“

Qualifizierung und lebenslanges Lernen (§ 5 TVöD)

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dem TVöD ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Paragraph 5 Absatz 4 des TVöD abgeleitet werden kann. Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung können Details näher ausgestaltet werden. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

Der TVöD definiert, was unter Qualifizierungsmaßnahmen zu verstehen ist. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Dabei sind die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung zu berücksichtigen (ein Eigenbeitrag kann in Geld und/oder Zeit erfolgen).

Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit (für Teilzeitbeschäftigte sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird).

Regelungen zur Arbeitszeit

Die Regelungen zur Arbeitszeit sind im zweiten Abschnitt des TVöD (§§ 6 bis 11) geregelt. Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien war es, eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zu vereinbaren. Damit soll den Anforderungen des Kunden und den Interessen der Beschäftigten gleichermaßen Rechnung getragen werden. Mit dem TVöD können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung wöchentliche Arbeitszeitkorridore von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden (§ 6 Absatz 6 TVöD). Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind innerhalb eines Jahres auszugleichen. Ebenfalls durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung können in der Zeit von 6 bis 20 Uhr tägliche Rahmenzeiten von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden (§ 6 Absatz 7 TVöD).

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 TVöD)

Eine Übersicht über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 TVöD) finden Sie auf ► Seite 111 ff. Im Einzelnen beträgt sie für den

- > gesamten Bereich des Bundes (West und Ost) 39 Stunden,
- > Bereich der VKA (West) grundsätzlich 38,5 Stunden (allerdings können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern),
- > Bereich der VKA (Ost) 40 Stunden wöchentlich.

Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen. Für Beschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst kann ein längerer Zeitraum festgelegt werden.

Sonderformen der Arbeit (§ 7 TVöD)

Der TVöD unterscheidet folgende „Sonderformen der Arbeit bzw. Arbeitszeit“:

- > Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- > Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

- > Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- > Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- > Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- > Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD) leisten.
- > Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Abweichend von dieser Regelung sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - > im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - > im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - > im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

Ausgleich für die Sonderformen der Arbeit

Die Einzelheiten zum „Ausgleich für Sonderformen der Arbeit“ sind ebenfalls im TVöD geregelt (§ 8 TVöD). Neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Zeitzuschläge. Diese betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde:

- > a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 = 30 v. H.
 - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 = 15 v. H.,
- > b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- > c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,

- > d) bei Feiertagsarbeit – ohne Freizeitausgleich 135 v. H., – mit Freizeitausgleich 35 v. H.,
- > e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- > f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.

Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Buchstaben c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Rufbereitschaft

Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.

Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – geregelt. Bis zum In-Kraft-Treten einer solchen Regelung gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 30.09.2005 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

Zulage bei Wechselschicht

Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,- Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,- Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

Bereitschaftszeiten (§ 9 TVöD)

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- > Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

- > Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- > Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD nicht überschreiten.
- > Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

Arbeitszeitkonto (§ 10 TVöD)

Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Für eine Verwaltung (bzw. einen Betrieb), in dem das Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine solche Regelung auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6 TVöD) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7 TVöD) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 TVöD festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 TVöD sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 TVöD gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

In einer Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- > Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- > nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen

für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

- > die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- > die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

Der Arbeitgeber kann mit dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

Teilzeitbeschäftigung (§ 11 TVöD)

Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- > mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- > einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Teilzeitbeschäftigung bei Vorliegen dieser Voraussetzungen ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Nach Ablauf dieser Zeit kann die Teilzeitbeschäftigung verlängert werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Vollzeitbeschäftigte, für die die oben genannten Voraussetzungen nicht vorliegen und dennoch Teilzeit arbeiten möchten, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Eingruppierung und Entgelt im TVöD

Das Entgeltsystem für Tarifbeschäftigte des Bundes ist vollkommen neu strukturiert worden. An die Stelle der bisherigen Vergütung für Angestellte und des bisherigen Lohnes für Arbeiterinnen und Arbeiter tritt einheitlich das Tabellenentgelt nach TVöD.

Zu den Regelungen der §§ 12 bis 25 (Abschnitt III) des TVöD sowie zu den §§ 10, 17 und 18 des TVÜ-Bund hat das BMI am 08.12.2005 das Rundschreiben – D II 2 – 220 210-2/0 – herausgegeben, das wir in diesem Kapitel als Grundlage unserer Erläuterungen verwendet haben.

Familien- und kinderbezogene Zuschläge abgeschafft

Familienstand, Kinderzahl und Lebensalter sind als bezahlungsrelevante Faktoren im neuen Recht abgeschafft, gleiches gilt für Bewährungs- und Zeitaufstiege.

Leistungselemente eingeführt

Das Entgelt nach TVöD orientiert sich nicht mehr an beamtenrechtlichen Bezahlungselementen, sondern richtet sich nur noch nach tätigkeitsbezogener Berufserfahrung und Leistung. Dementsprechend sind erstmalig Leistungselemente tarifvertraglich vereinbart worden.

Neue Entgelttabellen durch den TVöD

Mit dem In-Kraft-Treten des TVöD am 1.10.2005 wurden alle Beschäftigte (Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte) von den bisherigen Vergütungs- und Monatslohntabellen in die neue Entgelttabelle übergeleitet. Dagegen blieben tarifliche Erschwerniszuschläge und viele Zulagen in Kraft und sollten erst mit der neuen Entgeltordnung neu geregelt werden. Niemand konnte im Jahre 2005 ahnen, dass die neue Entgeltordnung Bund erst zum 1.1.2014 in Kraft treten wird.

Für Vergütungsgruppenzulagen und Meister-, Techniker- und Programmierzulagen wurden Sonderregelungen des TVÜ-Bund getroffen.

Entgeltordnung rückwirkend zum 01.01.2014 in Kraft getreten

Der Bund und die Gewerkschaften haben für die Tarifbeschäftigten des Bundes eine Vielzahl von Änderungen vereinbart, die zum 1. Januar 2014 rückwirkend in Kraft getreten ist. Im Mittelpunkt der Neuerungen steht die seit der Einführung des TVöD ausstehende Entgeltordnung mit den neuen Eingruppierungsvorschriften. Das angesichts veränderter Berufsbilder und Anforderungsprofile im öffentlichen Dienst zum Teil stark veraltete Eingruppierungsrecht ist umfassend modernisiert worden. Zudem wurden Änderungen am System der

Leistungsbezahlung vorgenommen. Zur Förderung der Mobilität wird ab dem 1. März 2014 die stufengleiche Höhergruppierung eingeführt.

Wesentliche Bestandteile der Tarifeinigung zur Entgeltordnung sind:

I. Neue Eingruppierungsvorschriften TVöD

In den §§ 12 und 13 TVöD werden für den Bund die zentralen Eingruppierungsgrundsätze geregelt. Inhaltlich entsprechen sie den früheren Regelungen der §§ 22 und 23 BAT. Deswegen können bei Eingruppierungen weiterhin die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze herangezogen werden.

Die für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2014 geltenden neuen Tätigkeitsmerkmale finden sich im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO). In diesem Tarifvertrag sind die für die Anwendung der Entgeltordnung maßgeblichen Regelungen (frühere Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und z. T. auch frühere Protokollnotizen) zusammengefasst worden.

Insgesamt konnte die Anzahl der Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundes von zuvor etwa rund 3.000 auf rund 1.000 verringert werden. Diese wurden modernisiert und an die aktuellen Gegebenheiten in der Bundesverwaltung angepasst. Für die in der Vergütungsordnung zum BAT und im Lohngruppenverzeichnis zum MTArb getrennt geregelten Tätigkeitsmerkmale für ehemalige Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte ist mit der Entgeltordnung ein einheitliches Eingruppierungsrecht geschaffen worden.

Die Entgeltordnung mit den Tätigkeitsmerkmalen bildet eine Anlage des TV EntgO und gliedert sich in sechs Teile:

- > Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
- > Teil II Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten
- > Teil III Tätigkeitsmerkmale für besondere Berufsgruppen
- > Teil IV Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMVg
- > Teil V Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMVBS
- > Teil VI Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMI (Bundespolizei).

In den Verhandlungen haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, bei früheren Angestelltentätigkeiten in den Entgeltgruppen 2 bis 8 die Aufstiegsverläufe mit bis zu sechsjähriger Bewährungszeit „abzubilden“. Dies bedeutet, dass Tätigkeitsmerkmale mit Aufstiegen mit einer Dauer von bis zu sechs Jahren grundsätzlich mindestens der nächsthöheren Entgeltgruppe zugeordnet werden (im Vergleich zur Zuordnung nach Anlage 4 TVÜ-Bund). Hierfür werden auch die bisher im Angestelltenbereich nicht belegten Entgeltgruppen 4 und 7 genutzt.

Für viele Berufsgruppen sieht die Entgeltordnung höhere Eingruppierungen vor, beispielsweise für Beschäftigte in der Informationstechnik, Ingenieure,

Techniker, Meister, Nautiker, Bibliothekare, Archivare und einen Teil der Beschäftigten im Fremdsprachendienst. Einige Bereiche wurden völlig neu geregelt, u.a. die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung oder der Fremdsprachendienst.

Bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst erfolgen folgende Änderungen:

- > Es wird ein Tätigkeitsmerkmal in der EGr 7 eingefügt (als Ausgleich für die bisherige VerGr VIb Fallgruppe 1 a).
- > In der EGr 5 wird ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit abgeschlossener mindestens dreijähriger Berufsausbildung vereinbart.
- > Mit der EGr 9b) wird ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit FH-Abschluss (oder Bachelor) eingefügt.

Die in der Vergütungsordnung zum BAT geltenden Regelungen zum „sonstigen Beschäftigten“ werden unverändert in die Entgeltordnung übernommen. Mit den Neuregelungen wird das Übergangsrecht des § 17 TVÜ-Bund (Eingruppierung) mit den Zuordnungen der Entgeltgruppen des TVöD nach den Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund vollständig durch das neue Eingruppierungsrecht des TVöD abgelöst. Ebenfalls werden viele Zulagenregelungen des früheren Eingruppierungsrechts der Arbeiterinnen/Arbeiter und der Angestellten durch Neuregelungen im TV EntgO wegfallen oder modifiziert. So werden Techniker-, Programmierer- und Meisterzulage entfallen und gleichzeitig die Eingruppierung der Beschäftigten verbessert, denen diese Zulagen bisher zustanden. Die verbleibenden ehemaligen Vergütungsgruppenzulagen werden in Parallelität zur „Abbildung der Aufstiege“ als Entgeltgruppenzulagen für Tätigkeiten vereinbart, für die bisher Vergütungsgruppenzulagen nach spätestens sechsjähriger Bewährung oder Tätigkeit zugestanden haben. Sie stehen nunmehr unmittelbar mit der Übertragung der Tätigkeit zu. Im Gegenzug wurden die Beträge der Zulagen, die bisher (als Vergütungsgruppenzulage) erst nach einer bestimmten Zeit der Tätigkeit oder Bewährung zustanden, an die vergleichsweise längere Bezugsdauer angepasst.

Die neuen Eingruppierungsvorschriften betreffen grundsätzlich auch die Arbeitsverhältnisse aller vorhandenen Beschäftigten. Deren Überleitung in die neuen Eingruppierungsvorschriften des TV EntgO wird im TVÜ-Bund geregelt. Die vorhandenen Beschäftigten, die gemäß § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund vorläufig eingruppiert sind und werden, sind mit Inkrafttreten der Entgeltordnung endgültig in die Entgeltgruppe eingruppiert, der sie am 31. Dezember 2013 zugeordnet waren. Die Überleitung vorhandener Beschäftigter in den TV EntgO bedeutet nicht, dass die Dienststellen die Eingruppierung von jeder/jedem vorhandenen Beschäftigten im Lichte des TV EntgO neu festlegen müssen. Den Beschäftigten bleibt vielmehr bis zum Ablauf des Jahres 2014 – also insgesamt ein Jahr – Zeit, ihre Ansprüche zu prüfen und einen

Antrag auf höhere Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung zu stellen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2014 zurück.

II. Änderung bei der Entgelttabelle TVöD

Ab dem 1. Januar 2014 gilt für den Bund eine leicht veränderte Entgelttabelle. Die Unterteilung der Entgeltgruppe 9 in eine sog. „kleine“ Entgeltgruppe 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten und den Stufen 1 bis 4 und eine sog. „große“ Entgeltgruppe 9 mit regulären Stufenlaufzeiten entfällt. Die bisherige „kleine“ Entgeltgruppe 9 wird eine eigenständige Entgeltgruppe 9a mit regulären Stufenlaufzeiten und einem geringen materiellen Zuegewinn. Die bisherige „große“ Entgeltgruppe 9 wird zur Entgeltgruppe 9b ohne materielle Änderungen. Damit wird eine Grundlage für Höhergruppierungen von der „kleinen“ in die „große“ Entgeltgruppe 9 geschaffen. Auch bei den Entgeltgruppen 2 und 3 gelten zukünftig die regulären Stufenregelungen; die Regelungen zur früheren Endstufe 5 (statt regulärer Endstufe 6) entfallen.

III. Höhergruppierung und Stufenzuordnung

Die betragsmäßige Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 TVöD wird von einer stufengleichen Zuordnung abgelöst. Dadurch werden Beschäftigte bei Höhergruppierungen in der höheren Entgeltgruppe immer der Stufe zugeordnet, die sie in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bereits erreicht haben. Die Stufenlaufzeit beginnt in der höheren Entgeltgruppe wie bisher von Neuem. Der Garantiebetrug wird zugleich abgeschafft. Diese Änderungen gelten noch nicht für Höhergruppierungen, die sich durch das Inkrafttreten der Entgeltordnung ergeben. Sie gelten erst für die Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, die ab dem 1. März 2014 erfolgen.

IV. Reform der Leistungsbezahlung

Die Leistungsbezahlung nach § 18 (Bund) TVöD und des Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) vom 25.8.2006 wird insoweit geändert, als dass die Fortführung der Leistungsbezahlung

in einer Summe von bis zu 1% zukünftig von einer entsprechenden Entscheidung der Behördenleitung abhängt.

Der Bund wird übertariflich für Tariffbeschäftigte in Behörden, die sich gegen die Fortführung der tariflichen Leistungsbezahlung entscheiden, aus Gründen der Gleichbehandlung und Förderung der Leistungsgerechtigkeit – auch in Teams und Arbeitsgemeinschaften – das entsprechende Leistungsprämiensystem der Beamtinnen und Beamten einführen.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Die Regelungen zu Urlaub

- > Erholungsurlaub
- > Zusatzurlaub
- > Sonderurlaub
- > Arbeitsbefreiung

sind in den Paragrafen 26 bis 29 des TVöD geregelt.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub hängt nicht vom Einkommen ab, sondern wurde über einen längeren Zeitraum schlicht nach Altersgruppen gestaffelt. Nachdem das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20.03.2012 – 9 AZR 529/10 – entschied, dass der nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsanspruch gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Lebensalters verstößt, wurde in den Tarifverhandlungen zum TVöD 2012/ 2013 festgelegt, dass der Urlaub bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt. Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr wird ein höherer Erholungsbedarf angenommen, so dass dann je Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub gewährt wird. In der darauffolgenden Tarifrunde wurde der Urlaubsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts (gemäß § 21 TVöD) auf einheitlich 30 Tage (5-Tage-Woche) und 36 Tage (6-Tage-Woche) festgelegt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden (dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden). Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz nach bestimmten Maßgaben, die in der Protokollerklärung des TVöD zu § 26 festgehalten sind.

Zusatzurlaub

Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte des Bundes, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben. Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich der VKA soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.

Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

Arbeitsbefreiung

In § 29 des TVöD sind die Fälle gelistet, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts (gemäß § 21 TVöD) von der Arbeit freigestellt werden ► siehe auch Seite 120 f.).

Urlaubsanspruch (ohne Auszubildende)	TVöD (seit 2014)
5 Tage-Woche	30 Arbeitstage*
6 Tage-Woche	36 Arbeitstage

*gilt auch für Auszubildende

Jahressonderzahlung für Tarifkräfte (TVöD)

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die derzeit geltenden Regelungen der Jahressonderzahlung richtet sich nach Entgeltgruppen und dem Tarifgebiet West bzw. Ost. Die Einzelheiten zur Jahressonderzahlung sind in § 20 TVöD geregelt (siehe www.tarifvertragoed.de .

Änderungen bei den Jahressonderzahlungen

Einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung haben Beschäftigte, die am 1. Dezember des betreffenden Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis stehen. Für jeden Kalendermonat, für den kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht, wird der Anspruch um ein Zwölftel vermindert. Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nach Entgeltgruppen und dem Tarifgebiet West bzw. Ost und wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt (also meistens Mitte November). Zu Grunde gelegt wird das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt des Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September. Allerdings werden bestimmte Zahlungen nicht berücksichtigt (u.a. Überstunden, Mehrarbeit, Leistungsprämien). Ebenso gibt es Besonderheiten bei Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit.

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt. Dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unbe-

rücksichtigt. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Für den Geltungsbereich des TVöD Bund gilt die Staffelung:

> in den Entgeltgruppen

1 – 8 = 90 Prozent (Tarifgebiet Ost 85,5 Prozent)

> in den Entgeltgruppen

9 – 12 = 80 Prozent (Tarifgebiet Ost 76 Prozent)

> in den Entgeltgruppen

13 – 15 = 60 Prozent (Tarifgebiet Ost 57 Prozent)

Für den Geltungsbereich des TVöD VKA (Kommunen) gilt die Staffelung:

> in den Entgeltgruppen

1 – 8 = 79,51 Prozent (Tarifgebiet Ost 65,20 Prozent)

> in den Entgeltgruppen

9 – 12 = 70,28 Prozent (Tarifgebiet Ost 57,63 Prozent)

> in den Entgeltgruppen

13 – 15 = 51,78 Prozent (Tarifgebiet Ost 42,46 Prozent)

Die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 2018 bis 2020 ergeben sich aus dem mit dem Tarifabschluss 2018 vereinbarten „Einfrieren“ auf dem Niveau von 2018. Ab 2020 gelten im Tarifgebiet Ost dieselben Bemessungssätze wie im Tarifgebiet West.

Haut- und Atemwegserkrankungen

Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.



Das Fachklinikum Borkum ist ein Zentrum für Haut- und Atemwegserkrankungen. Die Website zeigt eine idyllische Küstenlandschaft mit Strand und Meer, sowie ein großes Gebäudekomplex. Ein blauer Pushpin-Symbol ist rechts neben dem Bild zu sehen.

www.fachklinikum-borkum.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte

Für Überstunden erhalten Tarifkräfte bestimmte Zeitzuschläge (siehe Kasten).

WORT-
LAUT

> ZEITZUSCHLÄGE FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE (JE STUNDE)

Für Überstunden in den Vergütungsgruppen	
X bis V c, Kr. I bis Kr. VI	25 v.H.
V a/V b, Kr. VII/VIII	20 v.H.
IV b bis I, Kr. IX bis XIII	15 v.H.
Für Arbeit an Sonntagen	25 v.H.
Für Arbeit an	
> Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag	
> ohne Freizeitausgleich	135 v.H.
> bei Freizeitausgleich	35 v.H.
> Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	
> ohne Freizeitausgleich	150 v.H.
> bei Freizeitausgleich	50 v.H.
> soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem	
> Ostersonntag, Pfingstsonntag	25 v.H.
> ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag	100 v.H.

Treffen mehrere Zeitzuschläge zusammen, wird grundsätzlich nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Daneben wird der Zeitzuschlag für Nacharbeit und für Samstage (13.00 Uhr bis 20.00 Uhr) nicht gezahlt, wenn bereits Zulagen für entsprechende Leistungen (u.a. Entschädigungen, Zuschläge) gewährt werden. Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden keine Zeitzuschläge gezahlt. Ansprüche entstehen aber, wenn innerhalb der Rufbereitschaft eine tatsächliche Arbeitsleistung (einschl. der Wegezeiten) erbracht wird. Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe festgelegt.

Wegweiser zu den Entgelttabellen für den TVöD (Bund und Kommunen)

Tarifbeschäftigte in Bund, Ländern und Gemeinden

TVöD/Bund ab 01.03.2020 S. 30

TVöD/VKA – Gemeinden ab 01.03.2020 S. 30

Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr – Bund*

Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr – VKA Gemeinden*

* beide Erläuterungen finden Sie unter www.tarifrecht-im-oeffentlichen-dienst.de 

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Versorgungsbetriebe

TVöD/TV-V ab 01.03.2020 S. 31

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Sozial- und Erziehungsdienst

TVöD-/Sozial- und Erziehungsdienst ab 01.03.2020 S. 31

Entgelttabelle für Ärztinnen/Ärzte ab 01.03.2020 S. 31

Entgelttabelle TVöD (VKA) BT-B/BT-K

Entgelttabelle für Beschäftigte im Pflegedienst

gültig ab 01.03.2020 S. 32

Pauschallöhne der Kraftfahrer (TVöD Kraftfahrer TV-Bund)

TV-Bund ab 01.03.2019 S. 33

– Kraftfahrer, die am 01.10.2005 vorhanden waren

– Kraftfahrer, die am 01.10.2005 neu eingestellt worden sind

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst

Auszubildende, Entgelte im Praktikum

Tarifgebiete West und Ost ab 01.03.2019 S. 34

Tarifergebnis für Bund und Kommunen (2018 bis 2020)

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben sich für die Tarifräfte von Bund und Kommunen (TVöD) darauf geeinigt, die Entgelte in drei Schritten anzuheben: 3,19 Prozent (01.03.2018), 3,09 Prozent (01.04.2019) und 1,06 Prozent (01.03.2020). Die Auszubildenden- und Praktikantenentgelte erhöhten sich um jeweils 50 Euro (01.03.2018 und 01.03.2019). Die jeweils aktuellen Tabellen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Bund TVöD/Bund ab 01.03.2020 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	2.994,70	3.490,82	3.786,03	4.106,46	4.453,88	4.565,39
9b	2.994,70	3.232,46	3.505,82	3.802,54	4.128,12	4.400,58
9a	2.994,70	3.198,34	3.254,35	3.443,66	3.787,50	3.922,86
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.409,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Gemeinden TVöD/VKA ab 01.03.2020 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.797,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

**Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Versorgungsbetriebe
TVöD/TV-V (§ 6, Absatz 1) ab 01.03.2020 – Tarifgebiet West und Ost**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.527,29	6.141,42	6.731,00	7.279,65	7.787,35	8.254,09
14	5.158,82	5.682,88	6.190,56	6.681,90	7.148,64	7.574,45
13	4.831,27	5.322,61	5.797,51	6.264,25	6.624,55	6.919,37
12	4.503,72	4.937,74	5.371,70	5.740,20	6.100,51	6.354,18
11	4.217,10	4.618,35	4.970,45	5.273,49	5.527,29	5.740,20
10	3.930,53	4.307,22	4.675,67	4.921,32	5.093,28	5.216,09
9	3.684,86	4.012,41	4.331,80	4.552,87	4.634,75	4.757,58
8	3.439,24	3.652,11	3.832,26	4.004,24	4.176,19	4.299,03
7	3.193,56	3.390,07	3.562,04	3.684,86	3.766,76	3.848,65
6	2.988,82	3.168,97	3.332,76	3.447,39	3.512,91	3.570,23
5	2.784,13	2.956,08	3.103,50	3.209,93	3.275,44	3.381,88
4	2.620,32	2.784,13	2.923,32	3.021,58	3.087,10	3.242,67
3	2.456,59	2.587,60	2.694,03	2.784,13	2.841,45	2.964,25
2	2.292,78	2.432,00	2.554,85	2.644,93	2.702,24	2.734,98
1	2.047,14					

**Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) –
Sozial- und Erziehungsdienst – West und Ost –
TVöD/Sozial- und Erziehungsdienst ab 01.03.2020 –
Tarifgebiet West und Ost**

Entgelt- gruppe S	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

**Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte
gemäß § 46 (Bund) Nr. 22 Abs. 2 zu § 52 TVöD – BT-K ab 01.03.2020**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	5.964,66	6.581,71	7.130,19	7.747,22	
I	4.730,59	5.100,83	5.347,64	5.553,33	5.690,43

**Entgelttabelle für Beschäftigte im Pflegedienst
gemäß § 46 (Bund) Nr. 22 Abs. 1 S. 1 zu § 52 TVöD – BT-K
gültig ab 01.03.2020**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.350,53	4.503,05	4.995,51	5.569,57	5.822,79
P 15		4.257,10	4.396,67	4.745,61	5.163,22	5.322,71
P 14		4.154,10	4.290,31	4.630,81	5.093,43	5.177,85
P 13		4.051,12	4.183,94	4.515,99	4.755,75	4.817,65
P 12		3.845,11	3.971,19	4.286,37	4.479,97	4.570,02
P 11		3.639,13	3.758,45	4.056,75	4.254,84	4.344,90
P 10		3.433,15	3.545,70	3.860,88	4.012,84	4.108,51
P 9		3.264,30	3.433,15	3.545,70	3.759,57	3.849,62
P 8		3.003,48	3.149,83	3.337,47	3.489,01	3.699,19
P 7		2.830,56	3.003,48	3.269,54	3.402,54	3.539,56
P 6	2.367,67	2.538,09	2.697,56	3.036,75	3.123,21	3.282,80
P 5	2.284,28	2.500,89	2.564,56	2.670,95	2.750,78	2.938,30

Pflegebereich: P-Tabelle ersetzt Kr-Anwendungstabelle

Für die Eingruppierung von Gesundheitsberufen gibt es einige Verbesserungen:

- > Für die Pflege wird eine neue Tabelle „P“ eingeführt. Sie löst die bisherige Kr-Anwendungstabelle ab. In den Entgeltgruppen P 7 (bislang Kr. 7a) und P 8 (Kr. 8a) wird die Stufe 1 gestrichen, damit steigen die Berufseinsteiger höher ein. Für die Entgeltgruppen P 9 bis P 14 (bislang Kr. 9a bis Kr. 11a) gibt es nun eine Stufe 6 (d.h. mehr Geld für die Beschäftigten mit langer Berufserfahrung).
- > Völlig neue Tätigkeitsmerkmale gibt es für die Führungskräfte (für Lehrkräfte für die Gesundheitsberufe mit wissenschaftlicher Hochschulbildung wurde z.B. die Entgeltgruppe 13 geschaffen).

Hier die alten (Kr-Anwendungstabelle) und neuen Eingruppierungen (P):

Kr 12a	P 16	Kr 8a	P 8
Kr 11b	P 15	Kr 7a	P 7
Kr 11a	P 14	Kr 4a	P 6
Kr 10a	P 13	Kr 3a	P 5
Kr 9d	P 12		
Kr 9c	P 11		
Kr 9b	P 10		
Kr 9a	P 9		

Pauschalentgelt für Kraftfahrer*, die am 01.10.2005 vorhanden waren**Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.03.2020**

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	1. – 4. Jahr	3.001,15	3.127,60
	5. – 8. Jahr	3.058,40	3.187,55
	9. – 12. Jahr	3.142,27	3.275,42
	ab 13. Jahr	3.228,82	3.365,99
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. – 4. Jahr	3.290,08	3.428,54
	5. – 8. Jahr	3.347,32	3.488,43
	9. – 12. Jahr	3.431,20	3.575,32
	ab 13. Jahr	3.517,74	3.668,56
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. – 4. Jahr	3.613,70	3.770,04
	5. – 8. Jahr	3.672,67	3.831,77
	9. – 12. Jahr	3.759,05	3.922,26
	ab 13. Jahr	3.848,23	4.014,15
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. – 4. Jahr	4.049,79	4.223,96
	5. – 8. Jahr	4.108,78	4.285,70
	9. – 12. Jahr	4.195,19	4.376,20
	ab 13. Jahr	4.284,31	4.469,46
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. – 4. Jahr	4.609,35	4.808,21
	5. – 8. Jahr	4.668,33	4.869,92
	9. – 12. Jahr	4.754,72	4.960,42
	ab 13. Jahr	4.843,88	5.053,69

* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis zum Bund über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

Pauschalentgelt für Kraftfahrer, die ab 01.10.2005 neu eingestellt worden sind**Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.03.2020**

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	1. – 10. Jahr	2.939,89	3.059,72
	11. – 15. Jahr	3.142,27	3.275,42
	ab 16. Jahr	3.228,82	3.365,99
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. – 10. Jahr	3.219,49	3.339,34
	11. – 15. Jahr	3.431,20	3.575,32
	ab 16. Jahr	3.517,74	3.668,56
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. – 10. Jahr	3.525,74	3.661,69
	11. – 15. Jahr	3.759,05	3.922,26
	ab 16. Jahr	3.848,23	4.014,15
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. – 10. Jahr	3.949,70	4.100,55
	11. – 15. Jahr	4.195,19	4.376,20
	ab 16. Jahr	4.284,31	4.469,46
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. – 10. Jahr	4.484,54	4.676,56
	11. – 15. Jahr	4.754,72	4.960,42
	ab 16. Jahr	4.843,88	5.053,69

Ausbildungsvergütungen (TVöD-Bund/Kommunen)

In den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVöD Bund/Kommunen) sind die Ausbildungsentgelte geregelt. Die Vergütungen werden in Verhandlungen zwischen den Arbeitgebern (Bund/Kommunen) sowie den Gewerkschaften ausgehandelt.

HINWEIS

> GEWERKSCHAFTEN SETZEN VERBESSERUNGEN DURCH

Für Auszubildende und Praktikanten in Bund und Kommunen erhöhten sich die Vergütungen und Entgelte zuletzt zum 01.03.2019 um 50 Euro. Für das Jahr 2020 gibt es dort keine weitere Erhöhung. Die aktuellen Entgelte finden Sie auf dieser Seite. Neben der Tarifierhöhung konnten die Gewerkschaften für Auszubildende und Praktikanten einen weiteren Urlaubstag (nunmehr 30 Tage) durchsetzen. Ebenso wurde für Auszubildende die Übernahmeregung bis zum Oktober 2020 verlängert.

Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen Tabelle TVAöD ab 01.03.2019

Ausbildungsjahr	BBiG	Pflege
1. Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro	1.140,69 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro	1.202,07 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro	1.303,38 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro	–

Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen) Tabelle Praktikanten (TVPöD) ab 01.03.2019

Praktikantin bzw. Praktikant für den Beruf	
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.826,21 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.602,02 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers, der Masseurin und med Bademeisterin, des Masseurs und med Bademeisters, der Rettungssanitäterin, des Rettungssanitäters	1.545,36 Euro

Tarifrecht für die Beschäftigten der Länder

Allgemeines

Mit Wirkung vom 01.11.2006 wurde der bisherige Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) und der Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb) grundsätz-lich abgelöst und im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zusammengefasst.

Neben einer Straffung und Vereinheitlichung sieht der TV-L vor:

- > flexiblere Bestimmungen zur Arbeitszeit,
- > neu strukturierte Entgelttabellen,
- > leistungsbezogene Bezahlungselemente
- > und Öffnungsklauseln für länderspezifische Regelungen.

Für Ärzte in der überwiegenden Patientenversorgung bei den Universitäts-kliniken sind spezifische tarifvertragliche Regelungen vereinbart worden. Neue Merkmale für die Eingruppierung (Zuordnung der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen des TV-L) sollen Gegenstand weiterer Verhandlungen sein. Im Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) wird der Übergang in das neue Tarifrecht geregelt, z. B. die Überleitung in die neue Entgelttabelle, die Wahrung von Besitzständen für die vorhandenen Beschäftigten sowie die Fortgeltung bestimmter tarifvertraglicher Regelungen (übergangsweise Wei-tergeltung bisheriger Eingruppierungsmerkmale).

Wichtige ergänzende Tarifverträge des TV-L sind u.a.

- > Tarifvertrag über leistungsbezogene Bezahlungselemente (die nähere Ausgestaltung ist noch auf Landesebene zu vereinbaren)
- > Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung (ATV)
- > Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung
- > Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ)

Weiter zum TV-L gehörende Tarifverträge finden Sie auf ► Seite 12 oder im Internet unter www.tarifrecht-im-oeffentlichen-dienst.de .

Auch das Tarifrecht in den Ländern wurde vereinheitlicht

Mit dem neuen Tarifrecht gelten für Arbeiter und Angestellte die gleichen tariflichen Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Bisher gab es getrennte Tarifverträge, die teilweise für Arbeiter und in anderen Fällen für Angestellte bessere bzw. schlechtere Regelungen vorgesehen haben. Bei der Vereinheit-lichung haben die öffentlichen Arbeitgeber versucht, die jeweils kostengüns-tigeren Regelungen durchzusetzen. Das haben die Gewerkschaften in weiten Teilen verhindern können. Für die Beschäftigten konnten somit viele wichtige tarifpolitische Ziele erreicht und durchgesetzt werden. Dennoch mussten auch

die Gewerkschaften Abstriche machen, beispielsweise bei der Definition „ab wann eine Überstunde anfällt“.

Einheitliche Entgelttabelle

Seit 01.11.2006 gilt eine einheitliche Tabelle für die (Tarif)Beschäftigten der Länder. Die Tabellen für Arbeitnehmer (u.a. Krankenpflegepersonal) wurden zu einer Tabelle zusammengeführt (die aktuellen Werte findet man auf den ► Seiten 42 ff.).

Bei Neueinstellungen beginnen die Beschäftigten ohne einschlägige Berufserfahrung in der Stufe 1. Verfügen Beschäftigte über eine mindestens einjährige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in Stufe 2. Bei einer dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung werden sie ab 01.02.2010 der Stufe 3 zugeordnet.

Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten können bis zu zwei Stufen der Entgelttabelle ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. und im Bereich Wissenschaft bis zu 25v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten.

Jüngere Beschäftigte werden zukünftig besser bezahlt. Gegenüber dem alten Tarifrecht wird in späteren Lebensjahren ein geringeres Entgelt erreicht. Das Einkommensniveau über ein Erwerbsleben wurde aber insgesamt gehalten. Mit dem neuen Tarifrecht ist endlich die Trennung nach Beschäftigtengruppen mit einer unterschiedlichen Bezahlung bei vergleichbaren Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber weitgehend überwunden.

Einkommen blieben weitgehend gesichert

Die Beschäftigten wurden mit ihrem damaligen Einkommen in die neue Tabelle übergeleitet. Dazu wurde ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Oktober 2006 gezahlten Vergütung gebildet. Zulagen und Erschwerniszuschläge werden weiterhin nach den bisherigen Voraussetzungen gezahlt. Die landesbezirklichen Tarifverträge gelten weiter, solange die Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbaren.

Zeitnahe Aufstiege sind möglich

Beschäftigte, die die Hälfte der Zeit der Bewährung und der Tätigkeit zum

Aufstieg in die nächste Vergütungs- oder Lohngruppe am 01.11.2006 erfüllt hatten, wurden höhergruppiert bzw. nach differenzierten Regelungen in der neuen Entgelttabelle zugeordnet.

Darüber hinaus wurden finanzielle Strukturausgleiche vereinbart bzw. werden noch im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung neu verhandelt, da es mit dem neuen Tarifrecht bei einigen Beschäftigten einerseits zu überproportional positiven, andererseits auch zu negativen Wirkungen kommen kann. Um eventuelle Verluste auszugleichen, werden im Zusammenhang mit dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung weitere sogenannte „Strukturausgleichszahlungen“ für eine mittlere Frist bis längstens Ende 2015 geleistet. Bis spätestens 30.06.2009 soll diese neue Entgeltordnung verhandelt und vereinbart werden. Aus diesem Grund wurde noch keine abschließende Vereinbarung getroffen.

Leistungsentgelt ab 01.01.2007

Ab dem 01.01.2007 wurde im Bereich der Länder ein Leistungsentgelt eingeführt, das als Leistungsprämie oder -zulage zusätzlich zum Entgelt gezahlt werden konnte. Das dafür zur Verfügung stehende Volumen betrug zunächst ein Prozent der Entgeltsumme. Als Zielgröße waren acht Prozent vereinbart. Das zur Verfügung stehende Volumen sollte zweckentsprechend verwendet und jährlich ausgeschüttet werden. Die ausgezahlten Entgelte waren zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Ausgestaltung des Leistungsentgeltes erfolgte durch landesbezirkliche Tarifverträge. Es konnte auch ein höheres Leistungsentgelt vereinbart werden und eine gleichmäßige Ausschüttung auf alle Beschäftigten im Rahmen der Jahressonderzahlung. Mit dem Tarifvertrag der Länder hinsichtlich der Tarifierfassung 2009/2010 wurden jedoch die Leistungselemente umgewidmet, indem das für die Leistungselemente zur Verfügung stehenden Mittel in Form eines Sockels in die Entgelttabelle eingeflossen ist. Für Ärztinnen und Ärzte gilt die Regelung zum Leistungsentgelt nicht.

Die Arbeitszeit in den Ländern ist unterschiedlich

Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit wurde im Februar 2006 (Durchschnittsarbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten) wurde wegen der gekündigten Arbeitszeitbestimmungen für jedes Bundesland ermittelt. Die Differenz zwischen der damaligen tariflichen und der ermittelten tatsächlichen Arbeitszeit wurde verdoppelt. Das Ergebnis wurde der bisherigen tariflichen Arbeitszeit zugerechnet, aber die festgestellte tatsächliche Arbeitszeit wurde nicht mehr als um 0,4 Stunden erhöht.

Für Beschäftigtengruppen in Bereichen mit erschwerten Arbeitsbedingungen blieb es bei der 38,5-Stunden-Woche. Für Ärztinnen und Ärzte beträgt

die Arbeitszeit 42 Wochenstunden. Das auf diese Beschäftigten entfallende Arbeitszeitvolumen erhöht bzw. verringert die zukünftige wöchentliche Arbeitszeit für die anderen Beschäftigten, da die errechnete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Gesamtvolumen gleich bleiben muss.

Die derzeit geltenden Arbeitszeiten für die einzelnen Länder finden Sie ► auf Seite 111.

Arbeitszeitgestaltung und Zeitsouveränität

Die neuen Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit bringen zum einen mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten und zum anderen den Arbeitgebern mehr Flexibilität für die betrieblichen Erfordernisse.

Mit den vereinbarten Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkorridore oder Rahmenzeit soll betrieblichen Anforderungen besser Rechnung getragen werden können. Sie führen aber dazu, dass zusätzliche Arbeitsstunden erst nach längeren Ausgleichszeiträumen bzw. außerhalb der Rahmenzeit als Überstunden gewertet werden. Dagegen haben die Gewerkschaften die Forderung nach mehr Zeitsouveränität mit Arbeitszeitkonten gesetzt. Diese müssen nun durch Flexibilisierung per Betriebs- oder Dienstvereinbarung ausgestattet werden. Auf das Arbeitszeitkonto werden Zeitguthaben und Zeitschulden gebucht. Die Zeitguthaben werden aus Überstunden oder in Zeit umgewandelten Zuschlägen für Sonderformen der Arbeit (z. B. Überstunden-, Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeitszuschläge, Bereitschaftsdienst-/Rufbereitschaftsentgelte) gespeist. Die Beschäftigten entscheiden selbst für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche Zeiten sie auf ihr Arbeitszeitkonto buchen wollen. Weitere Kontingente können durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Bei Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs darf keine Abbuchung vom Arbeitszeitkonto vollzogen werden.

Arbeitgeberwillkür bei der Arbeitszeitgestaltung gestoppt

Bestehende Regelungen zur Gleitzeit gelten fort. Gleitzeitregelungen sind weiterhin unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit möglich, dies gilt jedoch nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. Sofern Dienstvereinbarungen zu Gleitzeitregelungen abgeschlossen werden, kann auf Vereinbarungen zum Arbeitszeitkonto verzichtet werden. Teilzeitbeschäftigte können nur mit ihrer Zustimmung oder wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist, zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet werden. Darüber hinaus ist die lange geforderte Minderung der Sollarbeitszeit durch Feiertage für den Schicht- und Wechselschichtdienst geregelt.

Für Beschäftigte, die Kinder erziehen bzw. pflegebedürftige Angehörige betreuen, konnten die Gewerkschaften Anspruchsrechte auf Teilzeitarbeit vereinbaren.

Entgelt im Krankheitsfall

Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, erhalten nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) vom Arbeitgeber das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt, wenn sie an der Krankheit kein Verschulden trifft. Manche Tarifverträge sehen darüber hinausgehende Ansprüche vor, beispielsweise auch § 22 des TV-L. Demnach erhalten Beschäftigte, die infolge Krankheit arbeitsunfähig sind, bis zur Dauer von sechs Wochen eine Entgeltfortzahlung. Gemäß § 22 TV-L wird das Entgelt nur weitergezahlt, wenn den Beschäftigten kein Verschulden trifft. Nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung wird dem arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten gemäß § 22 Abs. 2 ff TVöD beziehungsweise § 22 Abs. 2 ff TV-L abhängig von der individuellen Beschäftigungszeit bis maximal zur 39. Woche ab Arbeitsunfähigkeit eine Kombination von Krankengeld (durch die Krankenkasse) und Krankengeldzuschuss (durch den Arbeitgeber) in Höhe des Nettoentgelts gezahlt. Der Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers berechnet sich aus der Differenz zwischen dem Nettoentgelt des Beschäftigten und den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers, also dem Bruttokrankengeld, welches von der Krankenkasse zu leisten ist. Bei privat versicherten Beschäftigten ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der ihnen bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zu Grunde zu legen.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Die Regelungen zu Urlaub

- > Erholungsurlaub
- > Zusatzurlaub
- > Sonderurlaub
- > Arbeitsbefreiung

sind in den Paragraphen 26 bis 29 des TV-L geregelt. Die Details zu diesen Urlaubs- und Arbeitsbefreiungsregelungen sind ähnlich wie im TVöD, die wir auf ► Seite 25 f. erläutern.

Jahressonderzahlung TV-Länder (mit Ausnahme Hessen)

Beschäftigte der Länder, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt und in West und Ost unterschiedlich.

Die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 2019 bis 2021 ergeben sich aus dem mit dem Tarifabschluss 2019 vereinbarten „Einfrieren“ auf dem Niveau von 2018. Ab 2019 gelten im Tarifgebiet Ost dieselben Bemessungssätze wie im Tarifgebiet West.

Für den Geltungsbereich des TV-L gilt folgende Staffel:

- > in den Entgeltgruppen 1 – 4 = 92,05 Prozent
- > in den Entgeltgruppen 5 – 8 = 92,19 Prozent
- > in den Entgeltgruppen 9a – 11 = 77,52 Prozent
- > in den Entgeltgruppen 12 – 13 = 48,45 Prozent
- > in den Entgeltgruppen EG 13 Ü, 14, 15, 15Ü = 33,91 Prozent

Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeit oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

HINWEIS

> TARIFERGEBNIS FÜR DIE LÄNDER (2019/2020/2021)

Für die Beschäftigte der Länder wurden die Bezüge in drei Schritten erhöht: 3,2 Prozent zum 01.01.2019 (mind. 100 Euro), 3,2 Prozent zum 01.01.2020 (mind. 90 Euro) und 1,4 Prozent zum 01.01.2021 (mind. 50 Euro).

Die aktuellen und wichtigsten Entgelttabellen für den Bereich der Länder finden Sie ► auf den folgenden Seiten.

Entgelttabelle nach dem Tarifvertrag der Länder**Tabelle TV-L vom 01.01.2020**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü	5.880,02	6.526,61	7.140,26	7.542,73	7.641,73		
15	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20	
14	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72	
	–	–	–	4a	4b	–	–
13Ü		4.329,43	4.560,37	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
13	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14	
12	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81	
11	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12	
10	3.367,04	3.612,23	3.880,76	4.151,27	4.665,96	4.805,94	
9b	2.997,21	3.227,32	3.374,65	3.781,78	4.124,89	4.248,65	
9a	2.997,21	3.227,32	3.276,44	3.374,65	3.781,78	3.895,24	
8	2.815,53	3.037,04	3.159,79	3.276,44	3.405,35	3.485,15	
7	2.646,84	2.862,50	3.024,75	3.147,52	3.245,75	3.331,67	
6	2.601,42	2.814,88	2.933,94	3.055,46	3.135,24	3.221,18	
5	2.497,60	2.707,73	2.826,79	2.939,89	3.030,89	3.092,28	
4	2.382,59	2.594,64	2.743,45	2.826,79	2.910,14	2.963,70	
3	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55	
2Ü	2.255,31	2.457,71	2.535,10	2.630,36	2.695,84	2.785,13	
2	2.190,12	2.386,27	2.445,81	2.505,33	2.642,24	2.785,13	
1		1.987,44	2.017,18	2.052,90	2.088,63	2.177,92	

Entgelttabelle TV-L Lehrerinnen/Lehrer**Tabelle TV-L vom 01.01.2020**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü	5.702,11	6.329,14	6.924,22	7.314,52	7.410,52	–	
15	4.596,69	5.023,85	5.209,41	5.868,47	6.367,55	6.558,57	
14	4.161,82	4.550,35	4.812,70	5.209,41	5.817,26	5.991,78	
13Ü	–	4.198,44	4.422,39	4.812,70 5.209,41	5.817,26	5.991,78	
13	3.837,26	4.198,44	4.422,39	4.857,49	5.458,94	5.622,71	
12	3.458,40	3.763,34	4.288,02	4.748,72	5.343,77	5.504,08	
11	3.346,42	3.628,98	3.891,31	4.288,02	4.863,90	5.009,81	
10	3.228,23	3.502,94	3.763,34	4.025,67	4.524,79	4.660,53	
9b	2.873,64	3.129,67	3.272,55	3.667,36	4.000,09	4.120,10	
9a	2.873,64	3.129,67	3.177,31	3.272,55	3.667,36	3.777,39	
8	2.699,45	2.945,15	3.064,19	3.177,31	3.302,32	3.379,70	
7	2.537,72	2.772,50	2.933,23	3.052,29	3.147,55	3.230,87	

Entgelttabelle TV-L Krankenhaus**Tabelle TV-L KR vom 01.01.2020**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
17		4.532,54	4.691,18	5.200,97	5.739,39	6.073,51
16		4.427,72	4.582,93	5.084,14	5.668,37	5.926,08
15		4.332,62	4.474,67	4.829,80	5.254,81	5.417,13
14		4.227,80	4.366,42	4.712,97	5.183,79	5.269,70
13		4.122,99	4.258,17	4.596,10	4.840,11	4.903,12
12		3.913,32	4.041,64	4.362,40	4.559,44	4.651,08
11		3.703,69	3.825,12	4.128,71	4.330,33	4.421,97
10		3.494,06	3.608,60	3.929,37	4.084,03	4.181,40
9		3.322,21	3.494,06	3.608,60	3.826,26	3.917,91
8		3.056,77	3.205,71	3.396,67	3.550,91	3.764,81
7		2.880,77	3.056,77	3.327,54	3.462,90	3.602,35
6	2.414,66	2.583,02	2.745,41	3.090,62	3.178,61	3.341,04
5	2.313,36	2.543,52	2.610,06	2.718,34	2.799,58	2.990,43

Entgelttabelle der Länder (TV-L)**Vergütungstabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
der Länder ab 01.01.2020 – Tarifgebiet West und Ost**

Entgelt- gruppe S	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
18	3.966,13	4.086,71	4.614,06	5.009,53	5.602,77	5.965,29
17	3.602,62	3.921,93	4.350,36	4.614,06	5.141,35	5.451,16
16	3.517,35	3.836,26	4.126,26	4.482,20	4.877,70	5.114,99
15	3.386,17	3.691,21	3.954,91	4.258,11	4.745,87	4.956,78
14	3.368,38	3.653,36	3.946,38	4.244,45	4.574,04	4.804,73
13	3.311,32	3.561,52	3.888,97	4.152,61	4.482,20	4.646,98
12	3.265,85	3.551,43	3.865,40	4.142,24	4.485,01	4.630,03
11b	3.181,18	3.500,92	3.668,37	4.090,22	4.419,81	4.617,55
11a	3.115,82	3.433,54	3.599,91	4.020,81	4.350,36	4.548,12
9	2.893,45	3.168,29	3.420,82	3.788,16	4.132,54	4.396,57
8b	2.893,45	3.168,29	3.420,82	3.788,16	4.132,54	4.396,57
8a	2.852,26	3.099,41	3.317,51	3.524,15	3.725,02	3.934,52
7	2.783,77	3.017,57	3.222,37	3.427,12	3.580,73	3.809,88
4	2.635,59	2.883,17	3.062,38	3.183,96	3.299,16	3.478,61
3	2.465,51	2.712,95	2.885,09	3.043,16	3.115,48	3.201,88
2	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55

Pkw-Fahrer (Länder: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein sowie des Saarlandes)

Pauschalentgelte nach Pkw-Fahrer-TV-L (gültig ab 01.01.2020)

	Übergeleitete Beschäftigte		Neueingestellte Beschäftigte	
	Stufen (§ 7 TVÜ-L)	EG 4	Stufen (§ 16 TV-L)	EG 4
Pauschalgruppe I bei einer Arbeitszeit ab 170 (Übergeleitete) bzw. 185 (Neueingestellte) bis 196 Std.	1. – 4. Jahr	3.018,62	1. – 10. Jahr	2.963,70
	5. – 8. Jahr	3.073,87		
	9. – 12. Jahr	3.153,66	11. – 15. Jahr	3.153,66
	ab 13. Jahr	3.233,47	ab 16. Jahr	3.233,47
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 196 bis 221 Std.	1. – 4. Jahr	3.294,84	1. – 10. Jahr	3.227,32
	5. – 8. Jahr	3.350,09		
	9. – 12. Jahr	3.429,88	11. – 15. Jahr	3.429,88
	ab 13. Jahr	3.509,71	ab 16. Jahr	3.509,71
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 221 bis 244 Std.	1. – 4. Jahr	3.586,44	1. – 10. Jahr	3.515,85
	5. – 8. Jahr	3.644,48		
	9. – 12. Jahr	3.728,99	11. – 15. Jahr	3.728,99
	ab 13. Jahr	3.821,36	ab 16. Jahr	3.821,36
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 244 bis 268 Std.	1. – 4. Jahr	3.933,53	1. – 10. Jahr	3.834,56
	5. – 8. Jahr	3.992,90		
	9. – 12. Jahr	4.078,70	11. – 15. Jahr	4.078,70
	ab 13. Jahr	4.164,49	ab 16. Jahr	4.164,49
ständige persönliche Fahrerinnen / Fahrer nach § 5 Abs. 2 bis 288 Stunden	1. – 4. Jahr	4.296,46	1. – 10. Jahr	4.184,27
	5. – 8. Jahr	4.355,81		
	9. – 12. Jahr	4.441,62	11. – 15. Jahr	4.441,62
	ab 13. Jahr	4.527,37	ab 16. Jahr	4.527,37

Pkw-Fahrer (Länder: Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen)

Pauschalentgelte nach Pkw-Fahrer-TV-L (gültig ab 01.01.2020)

	Übergeleitete Beschäftigte		Neueingestellte Beschäftigte	
	Stufen (§ 7 TVÜ-L)	EG 4	Stufen (§ 16 TV-L)	EG 4
Pauschalgruppe I bei einer Arbeitszeit ab 174 (Übergeleitete) bzw. ab 189 (Neueingestellte) bis 199 Std.	1. – 4. Jahr	3.018,62	1. – 10. Jahr	2.963,70
	5. – 8. Jahr	3.073,87		
	9. – 12. Jahr	3.153,66	11. – 15. Jahr	3.153,66
	ab 13. Jahr	3.233,47	ab 16. Jahr	3.233,47
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 199 bis 224 Std.	1. – 4. Jahr	3.294,84	1. – 10. Jahr	3.227,32
	5. – 8. Jahr	3.350,09		
	9. – 12. Jahr	3.429,88	11. – 15. Jahr	3.429,88
	ab 13. Jahr	3.509,71	ab 16. Jahr	3.509,71
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 224 bis 248 Std.	1. – 4. Jahr	3.586,44	1. – 10. Jahr	3.515,85
	5. – 8. Jahr	3.644,48		
	9. – 12. Jahr	3.728,99	11. – 15. Jahr	3.728,99
	ab 13. Jahr	3.821,36	ab 16. Jahr	3.821,36
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 248 bis 272 1/2 Std.	1. – 4. Jahr	3.933,53	1. – 10. Jahr	3.834,56
	5. – 8. Jahr	3.992,90		
	9. – 12. Jahr	4.078,70	11. – 15. Jahr	4.078,70
	ab 13. Jahr	4.164,49	ab 16. Jahr	4.164,49
ständige persönliche Fahrerinnen / Fahrer nach § 5 Abs. 2	1. – 4. Jahr	4.296,46	1. – 10. Jahr	4.184,27
	5. – 8. Jahr	4.355,81		
	9. – 12. Jahr	4.441,62	11. – 15. Jahr	4.441,62
	ab 13. Jahr	4.527,37	ab 16. Jahr	4.527,37

Ausbildungsvergütungen in den Ländern (TVA-L)

Im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes der Länder sind u.a. auch die Ausbildungsvergütungen geregelt. Die Arbeitgeber der Länder haben sich in einer Tarifgemeinschaft – TdL – zusammengeschlossen (mit Ausnahme von Hessen gehören alle Länder der TdL an).

Die Entgelte für Auszubildende und Praktikanten erhöhten sich durch das Tarifiergebnis der Länder im Frühjahr 2019 zum 01.01.2019 um 50,00 Euro. Die aktuellen Beträge finden Sie in den unteren Tabellen. Zum 01.01.2020 gibt es eine weitere Erhöhung um 50 Euro. Neben höheren Vergütungen haben die Gewerkschaften für Auszubildende und Praktikanten auch Verbesserungen beim Urlaub (29 statt 28 Tage) und der Beschäftigungssicherung erreicht (Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung).

Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld)

Auszubildende und Praktikanten, die jeweils am 01. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 95 Prozent der Ausbildungsvergütung (Tarifgebiet West). Für Auszubildende im Osten ist ab 2019 die Angleichung an das Westniveau vorgesehen.

Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern

TVA-L BBiG

Ausbildungs-jahr	Entgelt ab 1.1.2020
1.	1.036,82
2.	1.090,9
3.	1.140,61
4.	1.209,51

TVA-L Pflege

Ausbildungs-jahr	Entgelt ab 1.1.2020
1.	1.160,70
2.	1.226,70
3.	1.333,00

TVA-L Gesundheit

Ausbildungs-jahr	Entgelt ab 1.1.2020
1.	1.060,74
2.	1.120,80
3.	1.120,80

Entgelte der Praktikanten (Länder)

Praktikantin/Praktikant für den Beruf	Entgelt ab 1.1.2020
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.853,54 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.628,26 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers der Masseurin und med Bademeisterin des Masseurs und med Bademeisters der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.571,31 Euro



Besoldungsrecht in Bund und Ländern

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 auf Seite 51 ff.).

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 – BeamStG) 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 Einstiegsebenen 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 heute die Besoldungsordnung A erst bei der Besoldungsgruppe A 5; in 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 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 Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und ihre Besoldungsgruppen sind in der Bundesbesoldungsordnung R mit den Besoldungsgruppen 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 Besoldungsgruppen R 1 und R 2 eine Umstellung des Aufstiegs in den Stufen von dem System der Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen. Für die Besoldungsgruppen 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 und Auslandsbesoldung.

Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Beamte im Vorbereitungsdienst sind „Beamtenanwärter“ und erhalten Anwärterbezüge, deren Höhe in Bund und Ländern unterschiedlich sind. Die aktuellen Werte finden Sie unter den jeweiligen Besoldungstabellen (► siehe Wegweiser zu den Grundgehältern in Bund und Ländern auf Seite 71). Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen (► siehe Seite 65), wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt.

Beamtenrechtliche Neuordnung durch die Föderalismusreform I

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 des Bundes – Pflichten und Rechte werden für den Bund und die Länder einheitlich geregelt

Mit dem Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) 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.

Grundstrukturen sollen Einheitlichkeit des Dienstrechts gewährleisten

Dem BeamtStG liegt die Konzeption zugrunde, einheitliche Grundstrukturen zur Gewährleistung der erforderlichen Einheitlichkeit des Dienstrechts zu treffen und das Statusrecht hinsichtlich der wesentlichen Kernbereiche, wie zum Beispiel Begründung oder Beendigung des Beamtenverhältnisses, oder Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten erschöpfend zu regeln. Damit soll u. a. die dringend notwendige Mobilität der Beamtinnen und Beamten bei Dienstherrenwechsel weiterhin erhalten bleiben.

Das Gesetz trifft Regelungen über die Dienstherrenfähigkeit, das Wesen, Voraussetzungen, Rechtsformen der Begründung des Beamtenverhältnisses, Abordnungen und Versetzungen, Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses, rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis, status-

prägende Pflichten und Rechte, Fürsorge, Erholungsurlaub, Personalvertretung und Beteiligung der Spitzenorganisationen und Verwaltungsrechtsweg.

Gleichzeitig bleibt dort, wo eigene statusrechtliche Regelungen der Länder bestanden, Raum für landesrechtliche Regelungen zur Berücksichtigung regionaler Besonderheiten. Dies gilt insbesondere für die Festlegung von Verfahrensfragen und Fristen. Unabhängig von den einfach gesetzlichen Regelungen bilden Artikel 33 Absatz 4 und 5 Grundgesetz weiterhin die Grundlage und Klammer des Beamtenrechts und gewährleisten die Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes. Diese ist unabdingbare Voraussetzung für die Leistungskraft einer modernen Verwaltung, die von den Beschäftigungsbedingungen auf allen staatlichen Ebenen entscheidend geprägt wird. Dabei müssen die Beschäftigungsbedingungen mindestens in ihrem Kernbereich einheitlich geregelt werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Gebietskörperschaften eine Verlässlichkeit zu bieten. Dies ist ein wesentlicher Faktor für die Motivation der vorhandenen Mitarbeiter, aber auch für die Gewinnung des dringend benötigten Nachwuchses. Zugleich muss der öffentliche Dienst in der Lage sein, auf die ständig ändernden Rahmenbedingungen zu reagieren und den sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen anzupassen. Daher ist für die öffentliche Verwaltung sicherzustellen, dass qualifiziertes Personal einfach und schnell gewonnen und auch gehalten werden kann. Dies gilt angesichts der demografischen Entwicklung und der damit erwarteten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials etwa ab dem Jahr 2015 umso mehr.

Das BeamtStG erweiterte aber die Möglichkeiten der Zuweisung von Beamten an private Einrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes, um Erfahrungen aus anderen Bereichen in die staatliche Aufgabenerledigung verstärkt einfließen lassen zu können. Damit wird hier die nötige Rechtssicherheit mit dem Recht der EU geschaffen.

Wesentliche Festlegungen des BeamtStG

1. Statusrechte und -pflichten sowie Weitergeltung des BRRG in Teilen für einen Übergangszeitraum
2. Zeitgemäße Regelungen zu Grundpflichten (u.a. Verantwortung für die Rechtmäßigkeit)
3. Stärkung der Mobilität
4. Nutzung personeller Ressourcen
5. Personalvertretung, Beteiligung der Spitzenorganisationen
6. Inkrafttreten

Einen umfassenden Überblick zum BeamtStG gibt die namensgleiche 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.

Neues Bundesbeamtengesetz

Mit dem Bundesbeamtengesetz (BBG – neu –) wurde ein vollständig neues Bundesbeamtengesetz 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 Eingangssamt 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.

Besoldungsrecht

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 Beamtinnen und Beamten ebenso wie die Neuregelung der Ausgleichszulage zum 01.07.2009 in Kraft traten, folgte die Änderung der Auslandsbesoldung zum 01.07.2010.

Grundgehaltstabelle für die aufsteigende Besoldungsordnung A

Das bisherige System des Aufstiegs nach Lebensalter durch Dienstaltersstufen in der „A – Besoldung“ wurde zugunsten eines Stufenaufstiegs nach Erfahrungsstufen aufgegeben. Damit fand das im Bund nach September 2006 weitergeltende Senioritätsprinzip seinen Abschluss. Ab Juli 2009 vollzieht sich kein Aufstieg mehr mit Lebensalter, sondern nur nach bestimmten Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden.

> BEISPIEL 1:

TIPP

Altes Recht: Ein 26-jähriger Mann tritt zum 01.05.2008 in den öffentlichen Dienst ein. Sein Besoldungsdienstalter wird – unabhängig davon, was er vor seinem Eintritt gemacht hat – auf das 21. Lebensjahr festgesetzt. Damit würde er eine Besoldung nach der dritten Dienstaltersstufe erhalten (Beginn automatisch mit dem 21. Lebensjahr).

Neues Recht: Ein 26-jähriger tritt zum 01.09.2009 in den öffentlichen Dienst ein. Er wird – sofern er nicht aner kennenswerte Tätigkeiten vor dem Eintritt in den öffentlichen Dienst zu berücksichtigen sind – der Erfahrungsstufe 1 zugeordnet.

Für die erste Stufenfestsetzung ist nicht mehr entscheidend, mit welchem Alter die Beamtin oder der Beamte in den öffentlichen Dienst eintritt. Vielmehr richtet sich die Höhe der Besoldung im jeweiligen verliehenen Amt – unabhängig vom Alter – ausschließlich danach, ob und welche Erfahrungszeiten vorliegen, die berücksichtigt werden können.

Der Aufstieg nach beruflicher Erfahrung in den Stufen, der bis Juni 2009 in zwölf Dienstaltersstufen erfolgte, ist für alle Besoldungsgruppen einheitlich nach einem Zwei-, Drei-, Drei-, Drei-, Vier-, Vier-, Vierjahresrhythmus geregelt (2-3-3-3-4-4-4). Damit ist die heutige Besoldungstabelle des Bundes links- und rechtsbündig. Die bisher vorhandenen „Treppen“ beim Einstieg und der Endstufe – je nach Besoldungsgruppe – sind 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 – wie zum Beispiel gesamtgesellschaftlich anerkannt – sind. Dazu gehören unter anderem Zeiten

- > der Kindererziehung bis zu drei Jahren pro Kind.
- > der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen sowie
- > 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.

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 Beamten spätestens nach 23 Dienstjahren die höchste Erfahrungsstufe (Stufe 8). Von einem Aufsteigen in den Stufen können die Beamten immer dann ausgehen, sofern keine negative aktuelle Leistungseinschätzung vorliegt (Beurteilung). Sofern der Beamte aber die mit dem Amt verbundenen anforderungsgerechten Leistungen nicht erbringt, kann die Erfahrungszeit nicht bescheinigt werden. In diesem Fall verbleibt der Beamte 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 Dienst-

herr trotz Leistungsmängel nicht tätig geworden ist, rückt der Beamte in die nächste Erfahrungsstufe auf, da Mängel des Verfahrens nicht zu seinen Lasten gehen dürfen. Im Gegensatz zum alten Recht besteht für 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 öffentlich-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 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.

> BEISPIEL:

TIPP

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.

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

Bestandteile der Grundgehaltstabelle

Neben der oben aufgezeigten Neugestaltung 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.

Der Einbau der sog. allgemeinen Stellenzulage erfolgte in der Form, dass alle die Beträge der Zulage eingebaut wurden, die in der jeweiligen Besoldungsgruppe allen Beamten gewährt wurde. Diese betragen 17,36 Euro bei allen Beamten des mittleren Dienstes in der Besoldungsgruppe A 7 und A 8, 67,92 Euro in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 sowie 75,49 Euro in den Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13.

Da die allgemeine Stellenzulage nach den Laufbahngruppen in unterschiedlicher Höhe gezahlt, jedoch für jedes Amt in der Tabelle jeweils ein nach Stufen bemessenes Grundgehalt ausgewiesen wurde, mussten Erhöhungsbeträge für „Überlappungsämter“ gewährt werden. Diese betragen bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 des mittleren Dienstes sowie Unteroffizieren 17,79 Euro (um 2,5 Prozent erhöhte 17,36 Euro) sowie bei den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere 7,76 Euro. 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.

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. War der errechnete Betrag nicht exakt in der nachstehenden Überleitungstabelle aufgeführt, erfolgte die Zuordnung zu der Stufe oder Überleitungsstufe mit dem nächsthöheren Betrag.

Mit der Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe war die Umstellung auf das neue System im Grunde vollzogen. Um Unbilligkeiten zu vermeiden, die insbesondere durch eine Beförderung eintreten konnten, erfolgte die Zuordnung zunächst vorläufig. Diese wurde zu einer endgültigen,

sofern bis zum 31.12.2013 keine Beförderung oder Einweisung in eine höhere Besoldungsgruppe stattfand. Erfolgte eine solche jedoch vorher, wurde der Beamte so gestellt, als ob die Beförderung oder Ernennung vor dem 01.07.2009 wirksam gewesen wäre.

Unmittelbar mit der Zuordnung zu einer Stufe – egal zu welchem Zeitpunkt –, 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 Auslandszuschlagstabelle, nach 15 Stufen nach Grundgehaltsspannen sowie Zonen stufen differenziert ist

Die Neuregelung des Auslandszuschlags erfolgte ab 01.07.2010 dergestalt, dass die materiellen Mehraufwendungen durch eine besser nachvollziehba-


re 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. Letztere werden durch pauschale Tagessätze einheitlich abgegolten, ohne eine Differenzierung zwischen finanziellen und immateriellen Belastungen zu treffen.

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. Die neuen Tabellen finden Sie unter www.besoldungstabelle.de .

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 400 Euro erhöht, eine zweimalige jährliche Überschreitungsmöglichkeit in Höhe dieses Betrages eingeführt und ein Anspruch auf eine Versorgungsauskunft auf schriftlichen Antrag begründet.

Zudem erfolgte die Einführung einer Überprüfungs- und Revisionsklausel mit Ablauf des Jahres 2011. Der Bericht aus Mitte 2012 bestätigt, dass sich Rente und Versorgung im Gleichklang entwickeln.

Anpassung der Beamtenbesoldung

Dem Beamten steht aus dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation ein Anspruch auf einen angemessenen Lebensunterhalt zu. Dieser richtet sich nach den Anforderungen an den Beamten in dem verliehenen Amt sowie der mit dem Amt verbundenen Verantwortung. Sowohl die Besoldung als auch die Versorgung sind entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen. Dem Beamten muss von dem Dienstherrn immer ein Nettoeinkommen zur Verfügung gestellt werden, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihm über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebenskomfort ermöglicht. Diesen verfassungsrechtlichen Anspruch hat der Gesetzgeber ausdrücklich für die aktiven Beamten im Besoldungsrecht und für Versorgungsempfänger im Beamtenversorgungsgesetz geregelt und nach Erlass des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes ausdrücklich in diesen Gesetzen belassen. Auch die in den Ländern erlassenen neuen Besoldungsgesetze enthalten noch einmal den grundgesetzlich geschützten Anspruch der Beamtinnen und Beamten.

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 achtstufigen 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.

> MODERNISIERUNG DER BESOLDUNG BEIM BUND

TIPP

Mit dem „Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG)“ hat der Bundeinnenminister 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 Gesetz hat folgende Änderungen 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.besoldungsrecht.de .

Allgemeines zu Bezügen und Einkommen

Beamte erhalten neben den Grundbeträgen eine Reihe von Zulagen, Zuschlägen, Sonderzahlungen, Zuwendungen und andere Bezügebestandteile, die wir auf den ► folgenden Seiten erläutern.

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).

Ausgleichszulagen: 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 Ausgleichszulage 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.

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.

Nachdem der Bund mit der im September 2009 vorgenommenen Änderung der Erschwerniszulagenverordnung zum Teil deutliche Anpassungen der Beträge für Soldaten und Sicherheitskräfte vorgenommen hatte und eine Verbesserung der vorgenommen wurde, erfolgte mit weiteren Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung im Jahr 2011 und 2012 eine weitere Anerkennung der erhöhten Belastungen u.a. bei Tauchern, besonderen Personenschutzkräften der Bundespolizei, des Bundeskriminalamtes und der Bundeswehr sowie der Observationskräfte bei den Sicherheitsdiensten des Bundes in Form von Erhöhungen der entsprechenden Zulagen anerkannt.

Hinsichtlich der abzugeltenden einzelnen Erschwernisse werden nachfolgend die Bundesregelungen auf der Grundlage des BBVAnpG 2016/2017 dargestellt. Eine Darstellung der Länderregelungen ist nicht möglich, da diese teilweise keine oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten Anpassungen in unterschiedlicher Höhe vorgenommen haben.

Dienst zu ungünstigen Zeiten (Beamte und Anwärter des Bundes)

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 nicht auf einen Sonntag fallen: 5,50 Euro je Stunde (ab 01.03.2020). An den übrigen Samstagen in der Zeit zwischen 13 Uhr und 20 Uhr beläuft er sich auf 1,30 Euro pro Stunde (ab 01.03.2020), in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr werden 2,50 Euro je Stunde gewährt (ab 01.03.2020).

Mit der Verordnung zur Änderung der Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten vom 20. August 2013 wurden u.a. die bisherige Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst (§ 20 EZuV a. F.) in den §§ 17a bis 17d EZuV komplett neu gefasst und an neue Voraussetzungen geknüpft. Die Neuregelung trat zum 01.10.2013 in Kraft. Und heißt nunmehr Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ). 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 Anfangsuhrzeiten 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 ausgezahlt. Durch die Übergangsregelung soll gewährleistet werden, dass in der Umstellungsphase der Zahlungsmodalitäten möglichst keine Unterbrechung der Zahlung erfolgt.

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte erhalten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abhängig vom Familienstand zusätzlich zum Grundgehalt einen gestuften Familienzuschlag. Grundsätzlich erhalten Beamte den Familienzuschlag der Stufe 1, sofern sie verheiratet, verwitwet, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben oder mit entsprechender Unterhaltspflicht geschieden sind.

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 (siehe auch ► Seite 72).

Die Rechtsgrundlage für den Familienzuschlag findet sich – auch im neuen Besoldungsrecht des Bundes – in den §§ 39 f. Bundesbesoldungsgesetz.

Auch in vielen Ländern wurden die Regelungen zum Familienzuschlag modifiziert. Manche Länder wollen oder haben bereits auf den sog. Verheiratetenzuschlag verzichtet und im Gegenzug den kindbezogenen Anteil im Familienzuschlag erhöht. Sofern der Ehepartner bzw. der Lebenspartner ebenfalls in einem Beamtenverhältnis steht, wird der Familienzuschlag nur zur Hälfte gewährt.

Sofern der Beamte zusätzlich zu den o. g. Voraussetzungen Anspruch auf Kindergeld hat, steht ihm für jedes Kind der 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.

Die Höhe des Familienzuschlags für Bundesbeamte finden Sie auf ► Seite 72, für Landesbeamte nutzen Sie bitte den Wegweiser mit der Übersicht der Besoldungstabellen für die einzelnen Länder auf ► Seite 71.

Jubiläumswuendung

Nach einer Beschäftigungszeit (Tarifkräfte) bzw. Dienstzeit (Beamtinnen und Beamte) von 25, 40 und 50 Jahren wird im öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes eine Jubiläumswuendung 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 Jubiläumswuendung eingeführt worden.

Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte

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 01.03.2020

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)
§ 4 Abs. 1 MVergV	ab 01.03.2020
Besoldungsgruppe A 2 bis A 4	13,45
Besoldungsgruppe A 5 bis A 8	15,89
Besoldungsgruppe A 9 bis A 12	21,83
Besoldungsgruppe A 13 bis A 16	30,05


Vergütungssätze für Inhaber von Lehrämtern im Schuldienst (§ 4 Abs. 3 MVergV) – ab 01.03.2020

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)
§ 4 Abs. 3 MVergV	ab 01.03.2020
Nummer 3	29,86
Nummer 4 und 5	34,88

Abweichende Vergütungssätze bei Mehrarbeit in den Ländern

In den Ländern gelten abweichende Vergütungssätze für Mehrarbeit der Beamten, die wir unter www.besoldungstabelle.de erläutern.

Sonderzahlungen für Beamte

Seit der Föderalismusreform 2006 können Bund und Länder die Besoldung in eigener Zuständigkeit regeln. Diese Kompetenz gilt auch für Sonderzahlungen (Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld). Die überwiegende Zahl der Länder hat den gesetzlichen Spielraum genutzt und entsprechende Kürzungen bzw. Streichungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld vorgenommen. Die Aktualisierung der Tabellen finden Sie unter www.besoldungstabelle.de .

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bund/Länder	Sonderzahlung
Bund	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt i. H. v. 5 % der Monatsbezüge; zzgl. 10,42 Euro bis A 8
	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt für Versorgungsempfänger i.H.v. 4,17 % der Monatsbezüge bezogen auf das Jahr 2004 (faktorisiert)
Baden-Württemberg	Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 % der monatlichen Dienst- und Anwärterbezüge in das Grundgehalt)
	Versorgungsempfänger: Integration der Sonderzahlung i. H. v. 2,5 %
Bayern	Bis A 11 sowie Anwärter und Empfänger von Unterhaltsbeihilfe: 70%, ab A 12: 65 % von 1/12 der für das Kalenderjahr zustehenden Bezüge (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger bis A 11: 60 %, ab A 12: 56 %
	A 2 bis A 8, bei Anwärtern und Dienstanfängern monatlicher Erhöhungsbetrag von jeweils 8,33 Euro zzgl. 84,29 % des gewährten Familienzuschlags (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
Berlin	2017: Beamte A 4 bis A 9: 1.000 Euro, übrige: 800 Euro Versorgungsempfänger A 1 bis A 9: 500 Euro, übrige 400 Euro Anwärter: 300 Euro
	Ab 2018: Beamte A 4 bis A 9: 1.300 Euro, übrige: 900 Euro Versorgungsempfänger A 1 bis A 9: 650 Euro, übrige: 450 Euro Anwärter: 400Euro
Brandenburg	Integration eines Sonderzahlungsbetrages von 21 Euro für Beamte sowie 10 Euro für Anwärter in das Grundgehalt
	Versorgungsempfänger: keine
Bremen	Bis A 8: 840 Euro und A 9 bis A 11: 710 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger: keine Beamte mit erstmaligen Ansprüchen nach dem 31. Dezember 2005: 3 Jahre keine Sonderzahlung
Hamburg	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt; Beamte in A-, R-, W- und C-Besoldung: 1.000 Euro, Anwärter: 300 Euro
	Integration des Urlaubsgeldes in das Grundgehalt bei Beamten in A 4 bis A 8: 400 Euro

Bund/Länder	Sonderzahlung
Hamburg	Versorgungsempfänger: Korrektur des Ruhegehaltes um integrierte Beträge; zusätzlich in A 2 bis A 12 und C 1: Gewährung eines mtl. Erhöhungsbetrages, der der ursprünglich gewährten Sonderzahlung i.H.v. 500 Euro entspricht
Hessen	Beamte, Anwärter: 5 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung) Versorgungsempfänger: 2,66 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung) Urlaubsgeld bis A 8: 166,17 Euro im Juli
Mecklenburg-Vorpommern	Beamte bis A 9 und Anwärter: 38,001 %, A 10 bis A 12, C 1: 33,3 %, übrige Besoldungsgruppen: 29,382 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen, Werte für 2017) Versorgungsempfänger: entsprechend
Niedersachsen	Beamte A 2 bis A 8: 420 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: keine
Nordrhein-Westfalen	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt zum 1.1.2017 Monatliche Erhöhung bei Beamten A 2 bis A 6: 5%, A 7 bis A 8: 3,75%, A 9 bis A 16 und B, R, W, H, C: 2,5 % Monatliche Erhöhung bei Versorgungsempfängern A 2 bis A 6: 5 %, A 7 bis A 8: 3,25 %, A 9 bis A 16 und B, R, W, H, C: 1,83 % (faktoriert)
Rheinland-Pfalz	Integration der Sonderzahlung i.H.v. 4,17 % eines Monatsbezugs in das Grundgehalt Versorgungsempfänger: entsprechend
Saarland	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt: bis A 10: 1.000 Euro; ab A 11 und B, C, R, W: 800 Euro; Vorbereitungsdienst/Waisengeld: 285 Euro Integration des Urlaubsgeldes in das Grundgehalt bis A 8: 165 Euro Versorgungsempfänger: Integration über Korrekturfaktoren (bis A 10: 500 Euro; ab A 11: 400 Euro)
Sachsen	Keine Sonderzahlung Teilkompensation durch Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts
Sachsen-Anhalt	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (tritt zeitnah in Kraft) Beamte 3 v.H. des Grundgehaltes, A 4 bis A 8: mindestens 600 Euro, übrige: mindestens 400 Euro Anwärter: 200 Euro Versorgungsempfänger 3 v.H. des Grundgehaltes unter Berücksichtigung des Bemessungssatzes, mindestens 200 Euro
Schleswig-Holstein	Bis A 10: 660 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger bis A 10: 330 Euro; Hinterbliebene: 200 Euro und Waisen: 50 Euro
Thüringen	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt (zwischen 3,75 % und 0,84 % eines Monateinkommens gestaffelt nach Besoldungsgruppen)

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. Gesetzestechnisch 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 je-

Amtszulagen (Bund)

Laufbahngruppe	
Mittlerer Dienst A 9 Z	319,40
Gehobener technischer Dienst A 13 Z	324,88

Einige ausgewählte Stellenzulagen für Bundesbeamte

Wesentliche Stellenzulagen	(Monatsbeträge in Euro)
Dem Grunde nach geregelt in den Bundesbesoldungsordnungen A und B – Vorbemerkungen	
Polizeizulage	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	66,87
von zwei Jahren	133,75
Feuerwehrezulage	40,27
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	93,62
von zwei Jahren	187,25
Außenprüferzulage	
Die Zulage beträgt für Beamte	
des mittleren Dienstes	17,91
des gehobenen Dienstes	40,27

doch 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.

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). Liegen die Bezüge eines Vollzeitbeschäftigten (einschließlich Zulagen und Zuschläge) unterhalb von 971,45 Euro monatlich, betragen die vermögenswirksamen Leistungen 13,29 Euro. Leider ist festzustellen, dass die Länder zunehmend daran denken, auf diese Bezügebestandteile zu zugreifen. So hat das Land Rheinland-Pfalz diese Leistungen im Jahr 2012 abgeschafft, in Brandenburg liegt ein entsprechender Gesetzentwurf vor.

**WORT-
LAUT**

> 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.

Wegweiser zu den Besoldungstabellen (Bund, Post und Länder)

Bund



Besoldung Bund.....72
 Postnachfolge-
 unternehmen74



Mecklenburg-
 Vorpommern90



Niedersachsen.....92

Länder



Baden-Württemberg76



Nordrhein-Westfalen94



Bayern78



Rheinland-Pfalz96



Berlin80



Saarland.....98



Brandenburg82



Sachsen100



Bremen84



Sachsen-Anhalt102



Hamburg.....86



Schleswig-Holstein104



Hessen88



Thüringen.....106

> TARIFERHÖHUNGEN UND BESOLDUNGSANPASSUNGEN

HINWEIS

Der Wegweiser dient als Überblick zu den Besoldungstabellen von Bund, den Postnachfolgeunternehmen (PNU) sowie den Ländern.

Bund und PNU: Für Bundesbeamte wurde im Wesentlichen das Tarifiergebnis (TVöD) übernommen: Erhöhung in drei Schritten um 3,19 Prozent (01.03.2018), 3,09 Prozent (01.04.2019) und 1,06 Prozent (01.03.2020).

Länder: Die meisten Länder haben sich am Tarifiergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021).

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de



Bund – Besoldungstabellen

Der Bund hat zum 01.07.2009 seine Besoldung grundlegend reformiert (u.a. neue Tabelle für die A-Besoldung). Einzelheiten zur Reform finden Sie auf den Seiten 75 ff. Der Stufenaufstieg vollzieht sich in der A-Besoldung in einem 2-3-3-3-4-4-4-Jahresrhythmus. Die Besoldungs- und Versorgungsanpassung beim Bund erfolgte durch die wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses TVöD vom Frühjahr 2018. Das Gesetz sieht vor, die Dienst- und Versorgungsbezüge bis zum Jahr 2020 linear – in drei Schritten – anzuheben (der dritte Schritt erhöht die Besoldung zum 01.03.2020 um 1,06 Prozent).

Auf diesen beiden Seiten finden Sie die aktuellen Tabellen für den Bund (für die PNU gibt es eigene Besoldungstabellen ► siehe Seite 74).

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 3	2.301,21	2.353,13	2.405,07	2.446,88	2.488,68	2.530,48	2.572,30	2.614,10
A 4	2.349,36	2.411,41	2.473,48	2.522,89	2.572,30	2.621,71	2.671,10	2.716,73
A 5	2.367,07	2.444,34	2.506,40	2.567,24	2.628,06	2.690,14	2.750,92	2.810,47
A 6	2.417,74	2.507,71	2.598,89	2.668,57	2.740,79	2.810,47	2.887,74	2.954,88
A 7	2.538,10	2.617,92	2.723,09	2.830,73	2.935,88	3.042,30	3.122,12	3.201,92
A 8	2.685,05	2.781,34	2.916,87	3.053,72	3.190,51	3.285,53	3.381,81	3.476,83
A 9	2.897,87	2.992,89	3.142,39	3.294,40	3.443,86	3.545,48	3.651,19	3.754,27
A 10	3.101,83	3.232,31	3.421,09	3.610,70	3.803,84	3.938,26	4.072,64	4.207,09
A 11	3.545,48	3.745,12	3.943,47	4.143,12	4.280,13	4.417,15	4.554,17	4.691,22
A 12	3.801,25	4.037,44	4.274,93	4.511,11	4.675,53	4.837,33	5.000,45	5.166,19
A 13	4.457,62	4.679,45	4.899,96	5.121,81	5.274,49	5.428,48	5.581,13	5.731,19
A 14	4.584,18	4.869,95	5.157,05	5.442,81	5.639,84	5.838,22	6.035,24	6.233,61
A 15	5.603,31	5.861,70	6.058,73	6.255,79	6.452,84	6.648,57	6.844,31	7.038,72
A 16	6.181,40	6.481,55	6.708,59	6.935,65	7.161,40	7.389,78	7.616,82	7.841,28

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10 Das Grundgehalt erhöht sich in den BesGr A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Soldaten in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere sowie für Fahnenjunker und Seekadetten um 23,19 Euro. Es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 10,12 Euro. **Beträge für die weggefallene Besoldungsgruppe A 2** Die Beträge für die weggefallene Besoldungsgruppe A 2 macht das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Bundesgesetzblatt bekannt.

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.038,72	B 3	8.658,13	B 5	9.739,93	B 7	10.819,10	B 9	12.061,37	B 11	14.808,25
B 2	8.176,63	B 4	9.161,83	B 6	10.289,32	B 8	11.373,67	B 10	14.197,53		

Familienzuschlag – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
	149,36	277,02

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind um 127,66 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 397,74 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

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

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8: 125,82 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 133,56 Euro

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.887,02	4.021,04	4.154,95	4.288,98	4.422,97	4.556,95	4.690,91	4.824,87
C 2	3.895,40	4.108,91	4.322,43	4.535,96	4.749,48	4.963,01	5.176,53	5.390,04
C 3	4.282,29	4.524,06	4.765,86	5.007,60	5.249,38	5.491,16	5.732,88	5.974,64
C 4	5.420,48	5.663,53	5.906,57	6.149,61	6.392,67	6.635,70	6.878,71	7.121,74
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.958,87	5.092,84	5.226,81	5.360,83	5.494,78	5.628,76		
C 2	5.603,55	5.817,08	6.030,54	6.244,09	6.457,59	6.671,14	6.884,65	
C 3	6.216,42	6.458,21	6.699,97	6.941,74	7.183,52	7.425,24	7.667,03	
C 4	7.364,75	7.607,80	7.850,85	8.093,84	8.336,90	8.579,93	8.822,95	

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe			
W 1	4.898,68		
Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
W 2	6.085,88	6.443,88	6.801,88
W 3	6.801,88	7.279,20	7.756,53



> W-BESOLDUNG VERFASSUNGSWIDRIG

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 (– 2 BvL 4/10 –) haben Hochschullehrer, die nach der W-Besoldung alimentiert werden, Anspruch auf ein deutlich höheres Grundgehalt und ein einklagbares Recht auf Zahlung von Leistungszulagen. Zwischenzeitlich haben sowohl der Bund als auch einige Länder die W-Besoldung neu geregelt. Mehr zum Urteil unter www.besoldungstabelle.de

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 2	5.416,70	5.694,68	5.971,33	6.349,75	6.730,76	7.110,51	7.491,56	7.872,60
R 3	8.658,13	R 6	10.289,32	R 8	11.373,67	R 10	14.808,25	
R 4	9.161,83	R 7	10.819,10	R 9	12.061,37			

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Laufbahn	Grundbetrag (Monatsbetrag in Euro)
mittlerer Dienst	1.268,99
gehobener Dienst	1.511,86
höherer Dienst	2.317,52

Postnachfolgeunternehmen (PNU)

Für Beamte der PNU gibt es eigene Besoldungstabellen, denn vor einigen Jahren wurde dort bei den Sonderzahlungen eine – vom Bund abweichende Regelung – getroffen. Bei den PNU erfolgte kein Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die Tabellen (deshalb besteht sie dort weiter). Die Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger für die PNU wurden – wie beim Bund – in drei Schritten angepasst (01.03.2018, 01.04.2019 und 01.03.2020) Die aktuellen Bezüge finden Sie in den u.a. Tabellen.



Bundesbesoldungstabelle A für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	2.100,92	2.147,93	2.196,22	2.232,41	2.269,83	2.307,23	2.344,61	2.382,02
A 3	2.181,75	2.231,20	2.280,66	2.320,48	2.360,29	2.400,11	2.439,93	2.479,74
A 4	2.227,61	2.286,70	2.345,82	2.392,88	2.439,93	2.486,99	2.534,03	2.577,49
A 5	2.244,47	2.318,07	2.377,17	2.435,12	2.493,04	2.552,17	2.610,05	2.666,77
A 6	2.292,73	2.378,42	2.465,26	2.531,62	2.600,40	2.666,77	2.740,36	2.804,30
A 7	2.407,36	2.483,38	2.583,55	2.686,06	2.786,21	2.887,56	2.963,58	3.039,58
A 8	2.547,32	2.639,02	2.768,10	2.898,44	3.028,72	3.119,21	3.210,91	3.301,41
A 9	2.759,93	2.850,43	2.992,81	3.137,59	3.279,93	3.376,72	3.477,39	3.575,57
A 10	2.954,18	3.078,45	3.258,25	3.438,83	3.622,78	3.750,80	3.878,78	4.006,83
A11	3.376,72	3.566,85	3.755,76	3.945,91	4.076,40	4.206,89	4.337,39	4.467,92
A 12	3.620,31	3.845,26	4.071,44	4.296,38	4.452,97	4.607,07	4.762,43	4.920,28
A 13	4.245,44	4.456,71	4.666,72	4.878,01	5.023,42	5.170,08	5.315,47	5.458,39
A 14	4.365,97	4.638,14	4.911,57	5.183,73	5.371,38	5.560,32	5.747,96	5.936,89
A 15	5.336,59	5.582,68	5.770,33	5.958,01	6.145,68	6.332,10	6.518,52	6.703,68
A 16	5.887,17	6.173,03	6.389,26	6.605,51	6.820,52	7.038,03	7.254,26	7.468,04

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 22,09 Euro. Er erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes um 9,64 Euro.

Besoldungstabelle B für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.703,68	B 3	8.246,00	B 5	9.276,31	B 7	10.304,11	B 9	11.487,25	B 11	14.047,41
B 2	7.787,42	B 4	8.725,73	B 6	9.799,55	B 8	10.832,28	B 10	13.521,73		

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
	142,26	263,84

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 121,58 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 378,81 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

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

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 125,82 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 133,56 Euro

> BESOLDUNGSANPASSUNG AUF LANDESBEAMTE AUFGRUND DES TARIFABSCHLUSSES IM FRÜHJAHR 2019

In unmittelbarem Anschluss zur Tarifeinigung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Länder haben die Gewerkschaften eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme auf die Besoldung der Beamten in den Ländern und Kommunen gefordert. Die Kompetenz für die Besoldung liegt bei den einzelnen Ländern - bei den Landtagen um genau zu sein.

Zahlreiche Landesregierungen kündigten an (oder haben es bereits beschlossen), das Gesamtvolumen der Tarifsteigerungen von

- > 3,2 Prozent zum 01.01.2019
- > 3,2 Prozent zum 01.01.2020
- > und 1,4 Prozent zum 01.01.2021.

Bis zum 01.01.2021 soll sich das Einkommen für jeden Arbeitnehmer um insgesamt 240,00 Euro erhöhen.

Die Laufzeit beträgt 33 Monate.

Die Auszubildendenvergütungen und Praktikantenentgelte erhöhen sich in zwei Schritten um jeweils 50,00 Euro (zum 01.01.2019 und 01.01.2020).

Auf den folgenden Seiten haben wir die Absichten und Ankündigungen der jeweiligen Landesregierungen, das Tarifiergebnis auf die Beamtenbesoldung zu übertragen, zusammengefasst. Manche Länder übertragen das Tarifiergebnis nahezu 1 : 1 auf die Besoldung, andere Länder mit einem Abschlag. Entweder durch eine zeitliche Verschiebung der Anpassung oder unter Abzug von 0,2 Prozent für die Versorgungsrücklage.

Die Informationen zu den jeweiligen Ländern finden Sie auf den ► Seiten 76 bis 107.

Aktuelles zur Besoldung



Mit dem **Rund ums Geld-AboService** sind Sie immer **top-aktuell informiert**

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe von **Rund ums Geld** zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale) und erhalten regelmäßig 1 x jährlich im Januar eines Jahres die Neuauflage des beliebten Ratgebers.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.d-b-w.de



Baden-Württemberg – Besoldungsrecht

Baden-Württemberg hat seit 01.01.2011 ein eigenes Landesbesoldungsgesetz. Dadurch entfiel bei der A-Besoldung der Aufstieg nach Dienstaltersstufen, so dass das Lebensalter künftig keine Rolle mehr für die Höhe der Besoldung spielt. Maßgebend für das Aufsteigen in den Stufen der A-Besoldung sind nur noch Erfahrungszeiten. Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte
Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte des Landes Baden-Württemberg wurde zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.368,35	2.445,33	2.505,16	2.564,96	2.624,81	2.684,59	2.744,45	2.804,26	2.864,10	2.923,91		
A 6	2.418,89	2.484,57	2.550,27	2.615,94	2.681,60	2.747,31	2.812,99	2.878,66	2.944,34	3.009,98		
A 7	2.514,88	2.573,93	2.656,58	2.739,25	2.821,87	2.904,51	2.987,20	3.046,20	3.105,24	3.164,30		
A 8		2.657,82	2.728,40	2.834,34	2.940,23	3.046,14	3.152,10	3.222,69	3.293,29	3.363,93	3.434,51	
A 9		2.816,35	2.885,84	2.998,89	3.111,90	3.224,95	3.337,96	3.415,70	3.493,42	3.571,12	3.648,84	
A 10		3.016,48	3.113,06	3.257,87	3.402,70	3.547,54	3.692,38	3.790,63	3.889,39	3.988,17	4.086,94	
A 11			3.441,47	3.589,89	3.738,82	3.890,63	4.042,46	4.143,69	4.246,28	4.349,57	4.452,83	4.556,05
A 12				3.863,80	4.044,79	4.226,84	4.411,45	4.534,56	4.657,62	4.780,73	4.903,83	5.026,92
A 13					4.523,76	4.723,13	4.922,51	5.055,44	5.188,34	5.321,27	5.454,22	5.587,11
A 14					4.807,29	5.065,84	5.324,39	5.496,74	5.669,13	5.841,46	6.013,84	6.186,22
A 15						5.563,50	5.847,74	6.075,16	6.302,55	6.529,98	6.757,37	6.984,81
A 16						6.137,05	6.465,79	6.728,84	6.991,86	7.254,84	7.517,84	7.780,86

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	152,34
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	133,20
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	402,15
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	69,58

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.984,81	B 3	8.591,49	B 5	9.666,23	B 7	10.735,99	B 9	11.968,33	B 11	14.634,49
B 2	8.113,60	B 4	9.091,99	B 6	10.208,49	B 8	11.285,72	B 10	14.088,16		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.865,35	3.995,68	4.125,98	4.257,91	4.390,86	4.523,76	4.656,67	4.789,59
C 2	3.873,45	4.081,14	4.291,12	4.502,96	4.714,78	4.926,61	5.138,46	5.350,28
C 3	4.251,29	4.491,14	4.731,00	4.970,89	5.210,72	5.450,58	5.690,41	5.930,27
C 4	5.380,50	5.621,60	5.862,71	6.103,83	6.344,97	6.586,08	6.827,19	7.068,25
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.922,51	5.055,44	5.188,34	5.321,27	5.454,22	5.587,11		
C 2	5.562,10	5.773,94	5.985,77	6.197,57	6.409,42	6.621,25	6.833,09	
C 3	6.170,12	6.410,00	6.649,84	6.889,68	7.129,55	7.369,38	7.609,25	
C 4	7.309,39	7.550,47	7.791,63	8.032,71	8.273,81	8.514,93	8.756,05	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	5.228,25	W 2	6.583,53	W 3	7.473,55

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.623,91	4.728,88	4.999,65	5.270,40	5.541,14	5.811,92	6.082,70	6.353,44	6.624,20	6.894,98	7.165,72
R 2			5.647,80	5.918,51	6.189,32	6.460,06	6.730,83	7.001,60	7.272,31	7.543,08	7.813,83
R 3		8.591,49		R 5		9.666,23		R 7			10.735,99
R 4		9.091,99		R 6		10.208,49		R 8			11.285,72

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt				
A 5 bis A 8		1.292,89	A 13	1.526,46
A 9 bis A 11		1.348,78	A 13 mit Strukturzulage	1.562,62
A 12		1.493,53		

Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A	Euro
Beamte des mittleren Dienstes in den BesGr. A 5 bis A 8	23,03
Beamten des mittleren Dienstes in den BesGr. A 9 bis A 11	90,12
Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	100,13
Beamte des höheren Dienstes in der BesGr. A 13 und der BesGr. C 1 kw	100,13

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

www.besoldungstabelle.de/baden_wuerttemberg



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 Stellenzulagen und Familienzuschlag. Als Nebenbezüge gelten: Zulagen, Zuschläge, Anwärterbezüge, Leistungsbezüge und die jährliche Sonderzahlung. Die aufsteigenden Grundgehälter der A-Besoldung bemessen sich wie bisher nach Stufen. Das Besoldungsdienstalter als bisheriger Maßstab für Einstieg und Aufstieg in der Grundgehaltstabelle wird abgelöst. Die Besoldung stellt nun auf Erfahrung und Leistung ab.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte im Freistaat Bayern wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.339,67	2.389,18	2.438,67	2.488,16	2.537,67	2.587,15	2.636,65	2.686,13		
A 4	2.402,78	2.461,09	2.519,35	2.577,62	2.635,88	2.694,13	2.752,37	2.810,62		
A 5	2.435,44	2.493,38	2.551,37	2.609,32	2.667,29	2.725,27	2.783,25	2.841,22		
A 6	2.500,55	2.564,16	2.627,80	2.691,48	2.755,14	2.818,79	2.882,42	2.946,05		
A 7	2.603,57	2.683,67	2.763,75	2.843,86	2.923,97	2.981,13	3.038,33	3.095,56		
A 8	2.673,18	2.775,80	2.878,46	2.981,08	3.083,76	3.152,17	3.220,57	3.289,01	3.357,44	
A 9	2.804,33	2.913,87	3.023,39	3.132,96	3.242,49	3.317,80	3.393,12	3.468,41	3.543,73	
A 10	3.024,51	3.164,83	3.305,24	3.445,57	3.585,92	3.679,48	3.774,31	3.870,01	3.965,75	
A 11		3.486,60	3.630,40	3.775,53	3.922,66	4.020,71	4.118,83	4.217,86	4.317,91	4.417,92
A 12			3.924,89	4.100,31	4.277,83	4.397,12	4.516,37	4.635,65	4.754,93	4.874,20
A 13				4.579,86	4.773,03	4.901,82	5.030,62	5.159,44	5.288,23	5.417,04
A 14				4.911,90	5.162,41	5.329,46	5.496,48	5.663,48	5.830,52	5.997,54
A 15					5.669,56	5.889,94	6.110,28	6.330,64	6.551,01	6.771,34
A 16					6.268,43	6.523,31	6.778,19	7.033,03	7.287,87	7.542,72

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	136,72	259,46
übrige Besoldungsgruppen	143,54	266,28

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,74 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 380,38 Euro.

Für die BesGr A 3 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Die Besoldungstabellen für Bayern aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/bayern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.865,17	B 4	8.813,19	B 6	9.895,05	B 8	10.938,91	B 10	13.654,43
B 3	8.328,20	B 5	9.369,63	B 7	10.406,20	B 9	11.600,38	B 11	14.183,84

Besoldungstabelle C kw – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.751,01	3.877,32	4.003,56	4.129,83	4.257,87	4.386,64	4.515,42	4.644,22
C 2 kw	3.758,88	3.960,15	4.161,37	4.366,51	4.571,76	4.777,01	4.982,29	5.187,53
C 3 kw	4.123,54	4.355,05	4.587,49	4.819,90	5.052,30	5.284,74	5.517,13	5.749,54
C 4 kw	5.216,83	5.450,44	5.684,11	5.917,73	6.151,39	6.385,00	6.618,64	6.852,22
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	4.773,03	4.901,82	5.030,62	5.159,44	5.288,23	5.417,04		
C 2 kw	5.392,80	5.598,06	5.803,28	6.008,55	6.213,80	6.419,12	6.624,37	
C 3 kw	5.981,95	6.214,38	6.446,78	6.679,21	6.911,61	7.144,03	7.376,45	
C 4 kw	7.085,88	7.319,51	7.553,15	7.786,77	8.020,42	8.254,04	8.487,67	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 – 5 Jahre	Stufe 2 – 7 Jahre	Stufe 3
W 1	Festbetrag		4.844,63
W 2	6.013,53	6.259,00	6.627,16
W 3	7.118,08	7.363,52	7.670,32

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
R 1	4.585,41	4.847,79	5.110,13	5.372,48	5.634,84	5.897,23	6.159,54	6.421,96	6.684,28	6.946,69	
R 2			5.738,18	6.000,54	6.262,91	6.525,28	6.787,62	7.049,94	7.312,33	7.574,65	
R 3		8.328,20	R 5		9.369,63	R 7		10.406,20	R 9		11.600,38
R 4		8.813,19	R 6		9.895,05	R 8		10.938,91			

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt				
A 3 bis A 4		1.189,33	A 12	1.503,44
A 5 bis A 8		1.309,93	A 13	1.535,21
A 9 bis A 11		1.363,85	A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1	1.570,08

Amtszulagen (Art. 27 und 34 BayBesG) – ab 01.01.2020

Zulagen		Euro
Art. 27 Abs. 2 Art. 34	Amtszulage	241,85
	Verfassungsschutz	146,03
	A 3 bis A 5	194,69
	A 6 bis A 9	243,36
	A 10 und höher	80,83
	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	161,69
	Justizvollzug	161,69
	Hubschrauberführer/in	233,66
	Flugtechniker/in	186,92



Berlin – Besoldungsrecht

Berlin hat durch entsprechende Übernahmegesetze das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG – alte Fassung –) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen übernommen und seine Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform dazu genutzt, eine Abkehr vom Aufstieg nach Lebensalter hin zu Erfahrungsstufen (Grundgehaltstabelle von 12 auf 8 Stufen reduziert) vorzunehmen. Der Stufenaufstieg vollzieht sich wie beim Bund (2-3-3-3-4-4-4 Jahresrhythmus). Durch den jahrelangen Stillstand (von 2004 bis 2010) bei der Beamtenbesoldung in Berlin besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Die Gewerkschaften im Land Berlin drücken auf eine zügige Anpassung an das Besoldungsniveau anderer Länder. Zunächst ist es gelungen, die Besoldung rückwirkend zum 01.04.2019 um 4,3 Prozent zu erhöhen. Ebenfalls um 4,3 Prozent wird die Besoldung zum 01.02.2020 angehoben (die aktuellen Tabellen finden Sie auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten). Die dritte Anpassung soll schließlich zum 01.01.2021 erfolgen.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2020 (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 4	2.180,53	2.245,92	2.301,68	2.357,33	2.387,03	2.419,06	2.474,72	2.549,00		
A 5	2.196,47	2.275,73	2.332,51	2.391,95	2.449,99	2.511,99	2.567,48	2.620,79		
A 6	2.244,83	2.311,53	2.437,61	2.501,97	2.560,02	2.626,96	2.686,31	2.749,43		
A 7	2.336,35	2.400,50	2.480,89	2.626,96	2.715,99	2.791,28	2.850,67	2.956,99		
A 8	2.471,10	2.639,24	2.745,61	2.851,94	3.008,95	3.094,30	3.159,28	3.221,69		
A 9	2.621,81	2.712,13	2.851,94	3.011,51	3.128,69	3.273,90	3.358,90	3.441,23		
A 10	2.812,45	2.932,34	3.128,69	3.327,55	3.472,61	3.617,69	3.751,00	3.860,78		
A 11	3.222,96	3.409,85	3.599,38	3.790,19	3.915,67	4.051,60	4.213,66	4.312,98		
A 12	3.463,45	3.818,94	3.915,67	4.174,45	4.293,37	4.524,70	4.613,57	4.774,35		
A 13	4.090,78	4.301,23	4.511,64	4.723,36	4.922,03	5.016,14	5.214,79	5.319,33		
A 14	4.306,44	4.576,98	4.876,29	5.142,90	5.324,58	5.499,70	5.687,91	5.881,33		
A 15	5.282,74	5.555,89	5.715,35	5.903,55	6.091,76	6.278,64	6.431,56	6.655,06		
A 16	5.834,29	6.119,21	6.336,16	6.553,13	6.768,78	6.985,72	7.202,67	7.415,73		

Familienzuschlag – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	135,64 Euro
übrige Besoldungsgruppen	142,45 Euro

Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag der Stufe 1 um je 121,84 Euro (Stufe 2 und 3), für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 379,67 Euro (Stufe 4 und höher).

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 6,05 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 30,27 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 24,22 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 18,17 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 126,08 Euro
 ■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 133,86 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.649,64	B 3	8.195,40	B 5	9.229,41	B 7	10.258,61	B 9	11.444,31	B 11	14.009,40
B 2	7.735,64	B 4	8.676,97	B 6	9.751,13	B 8	10.787,57	B 10	13.483,77		

Besoldungstabelle C – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.642,47	3.770,37	3.898,21	4.026,09	4.154,03	4.281,87	4.409,75	4.537,64
C 2	3.650,44	3.854,24	4.058,06	4.261,88	4.465,68	4.669,45	4.873,27	5.077,06
C 3	4.019,75	4.250,49	4.481,28	4.712,05	4.942,80	5.173,58	5.404,30	5.635,08
C 4	5.106,13	5.338,13	5.570,09	5.802,07	6.034,04	6.266,01	6.498,02	6.729,96
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.665,50	4.793,12	4.921,28	5.049,16	5.190,58	5.304,94		
C 2	5.280,86	5.484,65	5.688,44	5.892,27	6.096,05	6.299,86	6.503,67	
C 3	5.865,85	6.096,63	6.327,37	6.558,14	6.788,90	7.019,66	7.250,41	
C 4	6.961,94	7.193,89	7.425,90	7.657,85	7.889,79	8.121,77	8.353,74	

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W									
W 1		4.607,77	W 2		6.091,76	W 3		6.985,72	

Besoldungstabelle R – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.480,25	4.750,82	5.261,83	5.782,00	6.069,53	6.325,72	6.563,59	6.845,88
R 2	5.363,78	5.623,87	5.885,25	6.418,50	6.692,97	6.959,56	7.201,37	7.469,30
R 3	8.195,98	R 5	9.229,77	R 7	10.259,67	R 9	11.445,08	
R 4	8.678,25	R 6	9.751,25	R 8	10.787,67	R 10	14.065,53	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Euro
A 2 bis A 4	1.106,29
A 5 bis A 8*	1.236,74
A 9 bis A 11	1.295,07
A 12	1.446,10
A 13	1.480,46
A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.518,19

* Anwärter im mittleren Dienst der Berliner Feuerwehr, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Eingangsam 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.

Die Besoldungstabellen für Berlin aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/berlin





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.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in Brandenburg wird zum 01.01.2020 um insgesamt 3,7 Prozent angehoben (Anwärterbezüge werden zum gleichen Zeitpunkt um monatlich 50 Euro erhöht).

Die Besoldungstabellen für Brandenburg aktualisieren wir unter

www.besoldungstabelle.de/brandenburg 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.307,93	2.383,05	2.441,43	2.499,78	2.558,19	2.616,53	2.674,92	2.733,28	2.791,66	2.850,04		
A 6	2.357,25	2.421,32	2.485,43	2.549,53	2.613,60	2.677,69	2.741,81	2.805,88	2.869,98	2.934,09		
A 7	2.450,94	2.508,54	2.485,43	2.669,84	2.750,49	2.831,13	2.911,80	2.969,40	3.026,98	3.084,59		
A 8	.	2.590,38	2.659,31	2.762,61	2.865,98	2.969,35	3.072,70	3.141,61	3.210,50	3.279,42	3.348,31	
A 9	.	2.745,08	2.812,89	2.923,20	3.033,49	3.143,79	3.254,11	3.329,93	3.405,78	3.481,59	3.557,43	
A 10	.	2.940,41	3.034,60	3.175,93	3.317,25	3.458,58	3.599,92	3.694,14	3.788,71	3.885,09	3.981,46	
A 11	.		3.355,09	3.499,92	3.644,69	3.789,91	3.938,09	4.036,86	4.135,60	4.234,40	4.333,16	4.431,94
A 12	.			3.763,92	3.940,34	4.116,98	4.293,64	4.411,34	4.529,11	4.646,84	4.764,64	4.882,37
A 13	.			4.210,29	4.401,06	4.591,76	4.782,49	4.909,67	5.036,82	5.163,98	5.291,13	5.418,28
A 14	.			4.424,94	4.672,27	4.919,60	5.166,94	5.331,80	5.496,71	5.661,61	5.826,52	5.991,38
A 15	.					5.395,67	5.667,59	5.885,18	6.102,70	6.320,25	6.537,82	6.755,34
A 16	.					5.944,35	6.258,85	6.510,50	6.762,08	7.013,68	7.265,27	7.516,90

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Der Familienzuschlag beträgt	
für das erste zu berücksichtigende Kind	165,05
für das zweite zu berücksichtigende Kind	165,05
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	377,48

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.755,34	B 3	8.292,35	B 5	9.320,49	B 7	10.343,84	B 9	11.522,79	B 11	14.073,34
B 2	7.835,19	B 4	8.771,17	B 6	9.839,25	B 8	10.869,81	B 10	13.550,69		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.765,41	3.892,42	4.019,56	4.146,70	4.273,89	4.401,06	4.528,18	4.655,34
C 2	3.773,18	3.975,84	4.178,49	4.381,16	4.583,77	4.786,42	4.989,08	5.191,70
C 3	4.140,41	4.369,85	4.599,33	4.828,78	5.058,20	5.287,65	5.517,12	5.746,55
C 4	5.220,63	5.451,29	5.681,93	5.912,58	6.143,26	6.373,92	6.604,55	6.835,21
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.782,49	4.909,67	5.036,82	5.163,98	5.291,13	5.418,28		
C 2	5.394,36	5.597,02	5.799,62	6.002,28	6.204,90	6.407,57	6.610,24	
C 3	5.976,01	6.205,47	6.434,88	6.664,36	6.893,85	7.123,27	7.352,72	
C 4	7.065,87	7.296,54	7.527,19	7.757,81	7.988,49	8.219,14	8.449,80	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W								
W 1	4.725,07		W 2	5.377,18		W 3	6.498,69	

Nach § 30 Abs. 2 S. 1 BbgBesG werden in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zum Grundgehalt feste Leistungsbezüge in Höhe von 702,45 Euro gewährt. Leistungsbezüge nach § 30 Abs. 1 S. 1, Nr. 3 BbgBesG, die für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung gewährt werden, bleiben bis zu einer Höhe von 300 Euro unberücksichtigt.

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.496,85	4.597,27	4.856,26	5.115,29	5.735,33	5.633,36	5.892,34	6.151,36	6.410,38	6.669,40	6.928,45
R 2			5.476,32	5.735,33	5.994,35	6.253,37	6.512,39	6.771,41	7.030,39	7.289,45	7.548,43
R 3		8.292,35		R 5			9.320,49	R 7			10.343,84
R 4		8.771,17		R 6			9.839,25	R 8			10.869,81

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.318,37	A 13	1.540,10
A 9 bis A 11	1.371,43	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) oder R 1	
A 12	1.508,84		1.574,42

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 13		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	22,06
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	86,21
Buchstabe b und c		95,82



Bremen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Das Land Bremen hat die Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform dazu genutzt, die Besoldung entsprechend der finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen und zum 01.01.2014 das System des Aufstiegs nach Dienstaltersstufen zugunsten von Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des bisherigen Stufensystems aufzugeben. Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte
Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in der Freien und Hansestadt Bremen wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst.
Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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 3	2.213,10	2.262,55	2.311,98	2.361,41	2.410,89	2.460,33	2.509,77					
A 4	2.258,61	2.316,85	2.375,02	2.433,27	2.491,48	2.549,68	2.607,85					
A 5	2.275,18	2.349,72	2.407,64	2.465,53	2.523,45	2.581,35	2.639,27	2.697,20				
A 6	2.324,12	2.387,71	2.451,29	2.514,88	2.578,46	2.642,06	2.705,65	2.769,25	2.832,82			
A 7	2.417,07	2.474,22	2.554,24	2.634,24	2.714,26	2.794,26	2.874,31	2.931,42	2.988,59	3.045,74		
A 8		2.555,41	2.623,76	2.726,31	2.828,86	2.931,38	3.033,96	3.102,30	3.170,63	3.239,02	3.307,36	
A 9		2.708,92	2.776,17	2.885,61	2.995,05	3.104,48	3.213,94	3.289,14	3.364,41	3.439,64	3.514,88	
A 10		2.902,67	2.996,14	3.136,32	3.276,58	3.416,80	3.557,00	3.650,49	3.744,57	3.840,18	3.935,80	
A 11			3.313,34	3.453,40	3.593,48	3.733,90	3.877,19	3.972,69	4.068,22	4.163,76	4.261,08	4.358,52
A 12				3.708,75	3.879,38	4.050,21	4.222,07	4.338,23	4.454,39	4.570,55	4.686,71	4.802,87
A 12a				3.764,75	3.959,68	4.154,60	4.353,16	4.485,73	4.618,24	4.750,80	4.883,34	5.015,90
A 13					4.328,05	4.516,21	4.704,34	4.829,79	4.955,23	5.080,65	5.206,12	5.331,56
A 14					4.595,62	4.839,61	5.083,59	5.246,24	5.408,93	5.571,59	5.734,25	5.896,92
A 15						5.309,25	5.577,51	5.792,12	6.006,73	6.221,35	6.435,98	6.650,59
A 16						5.850,54	6.160,77	6.409,02	6.657,22	6.905,38	7.153,62	7.401,81

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	136,56	259,17
übrige Besoldungsgruppen	143,42	266,03

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,61 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 382,03 Euro.

Für die BesGr A 3 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.650,59	B 3	8.166,85	B 5	9.181,07	B 7	10.190,64	B 9	11.353,66	B 11	13.869,75
B 2	7.715,84	B 4	8.639,18	B 6	9.692,83	B 8	10.709,45	B 10	13.354,16		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.710,19	3.833,02	3.956,00	4.078,96	4.202,61	4.328,05	4.453,47	4.578,92
C 2	3.717,70	3.913,69	4.109,67	4.308,41	4.508,31	4.708,21	4.908,14	5.108,04
C 3	4.072,83	4.297,27	4.523,63	4.750,00	4.976,36	5.202,70	5.429,05	5.655,40
C 4	5.136,55	5.364,11	5.591,64	5.819,18	6.046,74	6.274,26	6.501,85	6.729,34
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.704,34	4.829,79	4.955,23	5.080,65	5.206,12	5.331,56		
C 2	5.307,93	5.507,88	5.707,75	5.907,66	6.107,56	6.307,49	6.507,40	
C 3	5.881,77	6.108,10	6.334,46	6.560,84	6.787,15	7.013,53	7.239,86	
C 4	6.956,90	7.184,44	7.411,99	7.639,52	7.867,06	8.094,60	8.322,13	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.647,68	W 2	5.291,02	W 3	6.397,38

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.422,55	4.521,62	4.777,14	5.032,68	5.288,16	5.543,70	5.799,25	6.054,74	6.310,27	6.565,78	6.821,33
R 2			5.133,29	5.388,80	5.644,31	5.899,86	6.155,39	6.410,89	6.666,41	6.921,92	7.177,48	7.432,92
R 3		8.166,85		R 5		9.181,07	R 7		10.190,64	R 9		11.353,66
R 4		8.639,18		R 6		9.692,83	R 8		10.709,45	R 10		13.924,48

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.233,37	A 13	1.464,39
A 9 bis A 11	1.288,68	A 13 + Zulage (§ 42 Nr. 2 c) oder R 1	1.500,17
A 12	1.431,84		

Allg. Stellenzulage (§ 42 Abs. 1) – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	22,30
Nummer 1 Buchstabe b	87,25
Nummer 2	96,96

Die Besoldungstabellen für Bremen aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/bremen



Hamburg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlage ist eine Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (Hamb-BesG). Hamburg hat ein Besoldungsgesetz verabschiedet und das Grundgehalt neu geregelt (nur 7 Stufen, Aufstieg in den Stufen erfolgt nach dienstlicher Erfahrung und unabhängig vom Lebens- oder Dienstalter). Der Einstieg erfolgt grundsätzlich in der ersten Stufe (unabhängig vom Alter, 28 Jahre Durchlauf).

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in der Freien und Hansestadt Hamburg wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/hamburg 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2 Jahre		3 Jahre (in den Besoldungsgr. A4–A7 (2 Jahre))				4 Jahre (in den Besoldungsgr. A4–A8 (3 Jahre))			8
	1	2	3	4	5	6	7			
A 4	2.414,57	2.471,69	2.528,74	2.585,96	2.636,83	2.668,37	2.690,39	2.693,87		
A 5	2.442,52	2.503,36	2.563,90	2.624,81	2.685,38	2.746,11	2.770,35	2.781,15		
A 6	2.480,24	2.553,10	2.624,81	2.690,39	2.755,86	2.821,50	2.887,05	2.913,64		
A 7	2.574,92	2.657,36	2.740,15	2.822,49	2.905,23	2.987,87	3.065,35	3.121,52		
A 8	2.714,65	2.813,03	2.911,20	3.010,67	3.110,30	3.202,55	3.294,97	3.377,28		
A 9	2.829,41	2.932,56	3.035,75	3.141,54	3.247,14	3.350,38	3.453,46	3.540,43		
A 10	3.024,81	3.164,60	3.304,03	3.445,09	3.570,92	3.705,25	3.842,11	3.948,84		
A 11	3.437,63	3.559,77	3.696,35	3.835,74	3.975,13	4.114,50	4.253,88	4.394,09		
A 12	3.844,64	3.987,79	4.130,99	4.274,15	4.417,35	4.560,54	4.703,71	4.839,37		
A 13	4.299,48	4.452,83	4.606,16	4.759,47	4.912,79	5.066,11	5.219,43	5.369,10		
A 14	4.521,24	4.727,79	4.934,33	5.140,88	5.347,41	5.553,95	5.760,49	5.935,63		
A 15	5.505,81	5.689,55	5.873,28	6.045,60	6.217,92	6.390,25	6.562,58	6.690,76		
A 16	6.064,61	6.278,75	6.492,88	6.694,37	6.895,83	7.097,29	7.298,78	7.443,56		

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 45 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 45 Abs. 2)
Alle Besoldungsgruppen	140,02	259,75

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 119,73 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 370,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 (§ 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.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.587,97	B 3	8.107,30	B 5	9.123,59	B 7	10.135,16	B 9	11.300,54	B 11	13.821,73
B 2	7.655,40	B 4	8.580,55	B 6	9.636,35	B 8	10.655,07	B 10	13.305,08		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.735,11	3.860,80	3.986,50	4.112,17	4.237,91	4.363,57	4.489,24	4.614,96
C 2	3.742,94	3.943,24	4.143,58	4.343,90	4.544,23	4.744,55	4.944,84	5.145,15
C 3	4.105,94	4.332,72	4.559,55	4.786,37	5.013,20	5.240,00	5.466,80	5.693,62
C 4	5.173,73	5.401,70	5.629,71	5.857,72	6.085,73	6.313,76	6.541,74	6.769,73
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.740,65	4.866,34	4.992,02	5.117,70	5.243,43	5.369,10		
C 2	5.345,46	5.545,77	5.746,06	5.946,38	6.146,70	6.347,01	6.547,29	
C 3	5.920,40	6.147,23	6.374,04	6.600,88	6.827,66	7.054,46	7.281,30	
C 4	6.997,72	7.225,72	7.453,74	7.681,69	7.909,72	8.137,71	8.365,72	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.683,86	W 2	5.328,48	W 3	6.437,08

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.660,63	4.976,13	5.291,66	5.607,18	5.922,69	6.238,18	6.553,71	6.861,87
R 2	5.273,91	5.589,45	5.904,95	6.220,47	6.535,98	6.851,49	7.167,01	7.474,71
R 3	8.210,10	R 5	9.226,40	R 7	10.237,99	R 9	11.403,37	
R 4	8.683,37	R 6	9.739,16	R 8	10.757,87	R 10	13.979,35	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.149,10	A 12	1.459,25
A 5 bis A 8	1.268,18	A 13	1.490,60
A 9 bis 11	1.321,40	A 13 + Zulage (§ 48 Nummer 2 Buchstabe c) oder R1	1.525,04

Allg. Stellenzulage (§ 48 Abs. 1) – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	21,80
Nummer 1 Buchstabe b	85,23
Nummer 2	94,71



Hessen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung übertragen. Hessen hat dies bislang ausschließlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in Hessen wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Besoldungstabelle A – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2 Jahre		3 Jahre				4 Jahre		Endgrundgehalt (nach 23 Jahren)
	1	2	3	4	5	6	7	8	
A 5	2.210,29	2.253,86	2.279,52	2.336,49	2.392,32	2.449,29	2.506,23	2.563,19	
A 6	2.259,44	2.313,03	2.365,53	2.430,29	2.497,30	2.562,06	2.634,65	2.696,08	
A 7	2.353,24	2.395,67	2.460,45	2.560,96	2.659,23	2.757,50	2.831,21	2.906,04	
A 8	2.491,71	2.549,79	2.640,24	2.767,56	2.893,75	2.984,20	3.073,54	3.162,88	
A 9	2.641,36	2.701,67	2.802,17	2.944,00	3.071,31	3.177,40	3.273,43	3.366,14	
A 10	2.831,21	2.887,04	3.062,38	3.236,60	3.407,45	3.532,54	3.653,14	3.774,87	
A 11	3.245,53	3.349,39	3.528,07	3.708,98	3.827,36	3.956,04	4.081,25	4.207,30	
A 12	3.481,16	3.612,95	3.827,36	4.041,77	4.186,60	4.343,06	4.494,93	4.649,10	
A 13	4.051,93	4.195,80	4.401,74	4.607,66	4.750,32	4.893,00	5.035,64	5.174,87	
A 14	4.263,69	4.467,32	4.735,38	5.001,13	5.184,07	5.369,28	5.552,21	5.737,46	
A 15	5.230,08	5.392,30	5.575,23	5.759,31	5.942,24	6.124,00	6.305,80	6.486,41	
A 16	5.775,41	5.969,83	6.180,39	6.392,07	6.601,46	6.814,30	7.024,84	7.233,07	

Familienzuschlag – ab 01.02.2020 (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)
138,96	257,81	376,66	746,96

Der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag beträgt für die ersten beiden zu berücksichtigenden Kinder jeweils 118,85 Euro, das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind jeweils 370,30 Euro

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 5 um je 6,74 Euro und für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 20,25 Euro.

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

Besoldungstabelle B – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.485,77	B 3	7.993,49	B 5	9.002,03	B 7	10.005,85	B 9	11.162,34	B 11	13.664,23
B 2	7.545,06	B 4	8.463,15	B 6	9.510,86	B 8	10.521,76	B 10	13.151,51		

Besoldungstabelle C – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.568,28	3.689,37	3.810,46	3.931,54	4.053,83	4.176,38	4.301,09	4.425,85
C 2	3.575,85	3.768,80	3.962,09	4.156,98	4.355,63	4.554,42	4.753,21	4.951,97
C 3	3.925,49	4.146,12	4.370,88	4.595,93	4.821,02	5.046,12	5.271,17	5.496,25
C 4	4.980,32	5.206,56	5.432,85	5.659,12	5.885,38	6.111,63	6.337,87	6.564,11
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.550,56	4.675,28	4.800,02	4.924,78	5.049,48	5.174,22		
C 2	5.150,74	5.349,54	5.548,27	5.747,08	5.945,86	6.144,65	6.343,43	
C 3	5.721,32	5.946,40	6.171,47	6.396,52	6.621,60	6.846,70	7.071,77	
C 4	6.790,38	7.016,62	7.242,90	7.469,14	7.695,41	7.921,64	8.147,92	

Besoldungstabelle W – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5
W 1	4.494,23				
W 2	5.642,27	5.854,74	6.067,22	6.279,69	6.492,17
W 3	6.256,08	6.492,17	6.740,04	6.987,92	7.233,45
W L1	6.256,08	W L2	6.846,29	W L3	8.380,78

Besoldungstabelle R – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.144,88	4.270,35	4.368,85	4.622,95	4.877,02	5.131,09	5.385,17	5.639,25	5.893,31	6.147,41	6.401,48	6.655,57
R 2			5.051,73	5.231,14	5.485,21	5.739,28	5.993,39	6.247,43	6.501,56	6.755,61	7.009,71	7.263,75
R 3		7.993,49		R 5			9.002,03		R 7			10.005,85
R 4		8.463,15		R 6			9.510,86		R 8			10.521,76

Anwärtergrundbetrag – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	1.094,41	A 12	1.430,74
A 6 bis A 8	1.223,53	A 13	1.464,76
A 9 bis A 11	1.281,27	A 13 + Zulage (Nr. 13 Abs. 1 Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.502,10

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.02.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer Nr. 13 Abs. 1		
Nr. 1		
	Buchstabe a	21,62
	Buchstabe b	84,56
Nr. 2		93,99
Nr. 3		93,99

Sobald uns die neuen Besoldungstabellen vorliegen, werden wir sie unter

www.besoldungstabelle.de/hessen  veröffentlichen.



Mecklenburg-Vorpommern – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125a Grundgesetz, das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung wurde bislang dazu genutzt, das BBesG in ein Landesbesoldungsgesetz zu überführen.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in Mecklenburg-Vorpommern wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst (bis 2022 bleibt es beim Versorgungsabzug in Höhe von 0,2 Prozent). Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/mecklenburg_vorpommern 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.217,70	2.274,64	2.331,53	2.388,48	2.445,38	2.502,30	2.559,20					
A 5	2.233,89	2.306,77	2.363,40	2.420,02	2.476,64	2.533,29	2.589,90	2.646,56				
A 6	2.281,75	2.343,91	2.406,07	2.468,26	2.530,45	2.592,63	2.654,80	2.716,99	2.779,15			
A 7	2.372,63	2.428,51	2.506,75	2.584,97	2.663,24	2.741,46	2.819,73	2.875,57	2.931,46	2.987,36		
A 8		2.507,92	2.574,75	2.674,99	2.775,27	2.875,52	2.975,82	3.042,64	3.109,49	3.176,34	3.243,17	
A 9		2.657,99	2.723,76	2.830,77	2.937,78	3.044,79	3.151,81	3.225,35	3.298,96	3.372,50	3.446,07	
A 10		2.847,46	2.938,85	3.075,92	3.213,09	3.350,19	3.487,29	3.578,68	3.670,22	3.763,43	3.856,67	
A 11			3.249,78	3.390,26	3.530,74	3.671,40	3.814,71	3.910,22	4.005,75	4.101,39	4.198,60	4.295,81
A 12			3.478,90	3.646,38	3.816,89	3.987,73	4.159,68	4.275,55	4.391,44	4.507,33	4.623,22	4.739,09
A 13			3.893,50	4.077,99	4.265,39	4.453,10	4.640,80	4.765,95	4.891,09	5.016,23	5.141,38	5.266,52
A 14			4.046,33	4.288,93	4.532,32	4.775,75	5.019,15	5.181,43	5.343,71	5.505,99	5.668,27	5.830,55
A 15						5.244,28	5.511,89	5.726,00	5.940,09	6.154,22	6.368,30	6.582,42
A 16						5.784,27	6.093,77	6.341,40	6.589,03	6.836,64	7.084,27	7.331,88

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	132,71	251,96
übrige Besoldungsgruppen	139,40	258,65

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 119,25 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 305,32 Euro. Der Familienzuschlag erhöht sich für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind darüber hinaus nach Maßgabe des § 6 BesVAnpG 2008 M-V um je 50,00 Euro.

Für die BesGr A 3 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.582,42	B 3	8.095,06	B 5	9.106,89	B 7	10.114,06	B 9	11.274,32	B 11	14.395,64
B 2	7.645,15	B 4	8.566,29	B 6	9.617,43	B 8	10.631,64	B 10	13.270,08		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.647,51	3.770,53	3.893,50	4.016,49	4.140,27	4.265,39	4.390,52	4.515,67
C 2	3.655,20	3.851,21	4.047,20	4.245,80	4.445,25	4.644,66	4.844,11	5.043,53
C 3	4.010,37	4.234,70	4.460,52	4.686,35	4.912,17	5.137,97	5.363,81	5.589,59
C 4	5.072,00	5.299,00	5.525,99	5.752,99	5.980,00	6.207,00	6.434,04	6.660,99
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.640,80	4.765,95	4.891,09	5.016,23	5.141,38	5.266,52		
C 2	5.242,96	5.442,42	5.641,84	5.841,26	6.040,70	6.240,13	6.439,57	
C 3	5.815,41	6.041,23	6.267,04	6.492,87	6.718,66	6.944,51	7.170,29	
C 4	6.888,00	7.115,01	7.342,04	7.569,00	7.796,01	8.023,01	8.250,00	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.584,29	W 2	5.942,22	W 3	6.926,61

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.171,97	4.359,67	4.458,52	4.713,41	4.968,36	5.223,24	5.478,14	5.733,11	5.988,00	6.242,91	6.497,80	6.752,76
R 2			5.068,71	5.323,65	5.578,53	5.833,48	6.088,40	6.343,31	6.598,20	6.853,09	7.108,06	7.362,90
R 3		8.095,06	R 5		9.106,89	R 7		10.114,06	R 9		11.274,32	
R 4		8.566,29	R 6		9.617,43	R 8		10.631,64	R 10		13.839,03	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.118,09	A 12	1.435,23
A 5 bis A 8	1.239,84	A 13	1.467,28
A 9 bis A 11	1.294,29	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.502,50

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	21,69
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	84,86
Buchstabe b und c		94,32
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	63,18
Buchstabe b und c		94,32



Niedersachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Niedersachsen hat das Bundesbesoldungsgesetz ins Landesrecht überführt (mit marginalen Änderungen).

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in Niedersachsen wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/niedersachsen 

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2020 (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	2.272,26	2.346,05	2.403,36	2.460,68	2.518,01	2.575,34	2.632,66	2.689,99				
A 6	2.320,70	2.383,65	2.446,59	2.509,52	2.572,45	2.635,41	2.698,35	2.761,29	2.824,21			
A 7	2.412,70	2.469,26	2.548,47	2.627,66	2.706,87	2.786,06	2.865,29	2.921,83	2.978,39	3.034,99		
A 8	2.549,63	2.617,31	2.718,80	2.820,29	2.921,78	3.023,31	3.090,97	3.158,60	3.226,28	3.293,93		
A 9	2.701,57	2.768,14	2.876,46	2.984,79	3.093,12	3.201,45	3.275,89	3.350,66	3.428,78	3.507,52		
A 10	2.893,37	2.985,89	3.124,66	3.263,47	3.404,91	3.551,65	3.649,48	3.747,32	3.845,13	3.942,97		
A 11		3.300,64	3.447,81	3.598,17	3.748,56	3.898,92	3.999,21	4.099,42	4.199,69	4.299,93	4.400,16	
A 12			3.721,97	3.901,20	4.080,51	4.259,79	4.379,31	4.498,80	4.618,33	4.737,84	4.857,38	
A 13			4.175,22	4.368,83	4.562,41	4.755,97	4.885,06	5.014,13	5.143,19	5.272,26	5.401,32	
A 14			4.393,08	4.644,10	4.895,14	5.146,19	5.313,56	5.480,93	5.648,25	5.815,64	5.983,03	
A 15					5.378,38	5.654,36	5.875,20	6.095,99	6.316,81	6.537,63	6.758,43	
A 16					5.935,29	6.254,48	6.509,88	6.765,27	7.020,65	7.276,00	7.531,36	

Familienzuschlag – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	136,98	259,93
übrige Besoldungsgruppen	143,84	266,79

Bei mehr als einem berücksichtigungsfähigem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,95 Euro für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 336,69 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5

In der Besoldungsgruppe A 5 erhöht sich der Familienzuschlag

1. in Stufe 2 für das berücksichtigungsfähige Kind um 5,11 Euro
2. in Stufe 3 und den folgenden Stufen sowie in den Fällen des § 35 Abs. 3
 - a) für das erste berücksichtigungsfähige Kind 5,11 Euro
 - b) für jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind 15,34 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	6.758,43	B 3	8.318,46	B 5	9.362,04	B 7	10.400,73	B 9	11.482,99
B 2	7.854,48	B 4	8.804,49	B 6	9.888,54	B 8	10.934,55	B 10	13.520,90

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.723,51	3.852,59	3.981,61	4.110,68	4.239,78	4.368,83	4.497,89	4.626,93
C 2	3.731,54	3.937,23	4.142,90	4.348,64	4.554,28	4.759,98	4.965,66	5.171,36
C 3	4.104,26	4.337,17	4.570,07	4.802,97	5.035,86	5.268,77	5.501,61	5.734,52
C 4	5.200,71	5.434,81	5.668,93	5.903,05	6.137,16	6.371,27	6.605,38	6.839,47
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.755,97	4.885,06	5.014,13	5.143,19	5.272,26	5.401,32		
C 2	5.377,02	5.582,72	5.788,36	5.994,06	6.199,74	6.405,44	6.611,12	
C 3	5.967,42	6.200,32	6.433,19	6.666,07	6.898,95	7.131,85	7.364,74	
C 4	7.073,59	7.307,68	7.541,83	7.775,92	8.010,06	8.244,14	8.478,27	

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.697,72	W 2	6.095,99	W 3	6.631,59

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.466,07	4.567,98	4.830,88	5.093,77	5.356,70	5.619,59	5.882,51	6.145,38	6.408,32	6.671,20	6.934,11
R 2			5.197,34	5.460,22	5.723,14	5.986,02	6.248,94	6.511,81	6.774,74	7.037,60	7.300,53	7.563,39
R 3				8.318,46	R 5			9.362,04	R 7			10.400,73
R 4				8.804,49	R 6			9.888,54	R 8			10.934,55

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.209,04	A 13	1.462,66
A 9 bis A 11	1.269,74	A 13 + Zulage nach Nummer 4 der Anlage 9	1.501,92
A 12	1.426,91		

Allg. Stellenzulage – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Dem Grunde nach geregelt in Anlage 9	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	22,35
Nummer 1 Buchstabe b	87,51
Nummer 2 bis 4	97,27



Nordrhein-Westfalen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen in Nordrhein-Westfalen ist das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 14.06.2016. NRW hat ein eigenes Besoldungsgesetz.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Besoldung für Beamte in Nordrhein-Westfalen wird zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent angepasst (den Abschlag um 0,2 Prozent für die Versorgungsrücklage wird es in NRW nicht geben). Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/nordrhein_westfalen 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.376,09	2.454,03	2.514,60	2.575,17	2.635,73	2.696,30	2.756,86	2.817,44	2.878,03	2.938,61		
A 6	2.427,26	2.493,77	2.560,27	2.626,76	2.693,26	2.759,78	2.826,30	2.892,79	2.959,29	3.025,77		
A 7	2.495,40	2.554,46	2.637,13	2.719,84	2.802,53	2.885,18	2.967,90	3.026,92	3.086,00	3.145,08		
A 8		2.638,35	2.709,00	2.814,96	2.920,92	3.026,88	3.132,87	3.203,50	3.274,14	3.344,80	3.415,42	
A 9		2.764,27	2.832,94	2.944,67	3.056,39	3.168,14	3.279,87	3.356,64	3.433,51	3.510,31	3.587,10	
A 10		2.962,09	3.057,53	3.200,66	3.343,83	3.486,97	3.630,14	3.725,57	3.821,47	3.919,07	4.016,71	
A 11			3.369,15	3.511,58	3.654,02	3.796,48	3.942,10	4.039,21	4.136,36	4.234,83	4.333,91	4.433,03
A 12				3.771,26	3.944,30	4.118,04	4.294,23	4.412,37	4.530,50	4.648,67	4.766,83	4.884,92
A 13					4.401,78	4.593,10	4.784,44	4.912,02	5.039,58	5.167,16	5.294,75	5.422,31
A 14					4.673,87	4.922,01	5.170,12	5.335,55	5.500,97	5.666,41	5.831,83	5.997,28
A 15						5.399,63	5.672,44	5.890,67	6.108,93	6.327,21	6.545,47	6.763,72
A 16						5.950,11	6.265,59	6.518,04	6.770,47	7.022,86	7.275,31	7.527,72

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 43 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 und A 6	142,86	273,45
Besoldungsgruppen A 7 und A 8	141,18	270,24
übrige Besoldungsgruppen	146,46	273,99

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 130,59 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 129,06 Euro
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 127,53 Euro

Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 389,44 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 384,82 Euro
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 380,23 Euro

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 5 um 7,29 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 5 um 21,85 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.763,72	B 3	8.305,70	B 5	9.337,17	B 7	10.363,83	B 9	11.546,61	B 11	14.105,40
B 2	7.847,05	B 4	8.786,07	B 6	9.857,60	B 8	10.891,49	B 10	13.581,08		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.772,51	3.896,96	4.021,99	4.147,05	4.274,20	4.401,78	4.529,32	4.656,89
C 2	3.780,15	3.978,97	4.178,46	4.381,81	4.585,08	4.788,38	4.991,69	5.195,00
C 3	4.140,84	4.370,46	4.600,66	4.830,87	5.061,06	5.291,27	5.521,47	5.751,65
C 4	5.223,99	5.455,40	5.686,81	5.918,22	6.149,62	6.381,02	6.612,48	6.843,82
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.784,44	4.912,02	5.039,58	5.167,16	5.294,75	5.422,31		
C 2	5.398,28	5.601,60	5.804,91	6.008,19	6.211,48	6.414,80	6.618,11	
C 3	5.981,84	6.212,02	6.442,22	6.672,44	6.902,61	7.132,82	7.363,02	
C 4	7.075,22	7.306,63	7.538,04	7.769,44	8.000,85	8.232,25	8.463,64	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.726,83	W 2	6.220,62	W 3	8.871,22

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.497,91	4.598,62	4.858,46	5.118,35	5.378,18	5.638,04	5.897,91	6.157,76	6.417,64	6.677,45	6.937,36
R 2			5.220,66	5.480,50	5.740,37	6.000,26	6.260,11	6.519,95	6.779,83	7.039,67	7.299,53	7.559,35
R 3		8.305,70		R 5		9.337,17	R 7		10.363,83	R 10		13.581,08
R 4		8.786,07		R 6		9.857,60	R 8		10.891,49			

In NRW gibt es keine Ämter der Besoldungsgruppe R 9, deshalb ist die BesGr R 9 unbesetzt.

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.299,78	A 13	1.533,28
A 9 bis A 11	1.355,68	A 13 mit Zulage nach § 47 c) LBesG NRW	1.569,43
A 12	1.500,37		

Strukturzulage – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

§ 47 LBesG NRW			Euro
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	in der Besoldungsgruppe A 6	23,32
		in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8	23,04
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb		89,08
Buchstabe b und c			99,00



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).

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Konkret sieht das Gesetz in Rheinland-Pfalz vor, die Bezüge in Höhe von 3,2 Prozent für 2019, von weiteren 3,2 Prozent für 2020 und von 1,4 Prozent für 2021 anzuheben. Damit werden die linearen Gehaltssteigerungen des Tarifabschlusses für die Länder zeitgleich und systemgerecht auf Beamte in Rheinland-Pfalz zu übertragen. Darüber hinaus ist im Gesetz festgelegt, außerordentliche Anpassungen bei den Bezügen um jeweils 2 Prozent zum 01.07.2019 und zum 01.07.2020 vorzunehmen.

Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/rheinland_pfalz 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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 4	2.361,37	2.421,16	2.480,92	2.540,69	2.600,45	2.660,25	2.720,00	2.780,21	2.840,39	2.900,57		
A 5	2.378,37	2.454,93	2.514,38	2.573,84	2.633,32	2.692,76	2.752,25	2.811,74	2.871,62	2.931,48		
A 6	2.428,61	2.493,92	2.559,22	2.624,52	2.689,77	2.755,09	2.820,40	2.885,70	2.950,97	3.038,79		
A 7	2.491,95	2.549,81	2.630,82	2.711,80	2.792,79	2.873,80	2.954,82	3.012,64	3.070,50	3.128,36		
A 8		2.631,99	2.701,18	2.804,98	2.908,82	3.012,57	3.116,40	3.185,62	3.254,78	3.324,04	3.393,20	
A 9		2.747,04	2.815,15	2.925,93	3.036,70	3.147,48	3.258,28	3.334,42	3.410,62	3.486,79	3.562,94	
A 10		2.904,29	2.997,57	3.137,45	3.277,38	3.417,28	3.557,24	3.650,50	3.743,77	3.838,04	3.933,46	
A 11			3.314,87	3.458,22	3.601,57	3.744,92	3.890,50	3.988,29	4.086,05	4.183,86	4.282,20	4.381,93
A 12			3.548,64	3.719,59	3.892,76	4.067,62	4.242,47	4.361,17	4.480,06	4.598,93	4.717,85	4.836,78
A 13			3.971,18	4.159,99	4.350,75	4.543,33	4.735,92	4.864,30	4.992,72	5.121,08	5.249,53	5.377,91
A 14			4.127,61	4.374,89	4.624,60	4.874,33	5.124,11	5.290,56	5.457,07	5.623,62	5.790,12	5.956,61
A 15						5.355,09	5.629,66	5.849,31	6.069,02	6.288,66	6.508,33	6.728,00
A 16						5.909,11	6.226,68	6.480,73	6.734,82	6.988,86	7.242,93	7.496,93

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.728,00	B 3	8.279,98	B 5	9.318,19	B 7	10.351,52	B 9	11.541,94		
B 2	7.818,39	B 4	8.763,47	B 6	9.841,96	B 8	10.882,56	B 10	13.589,60		

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	72,52
Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ab BesGr A 6:	
für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind	203,45
für das 3. und jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	399,31

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 5

Für Beamte in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 gelten beim Familienzuschlag abweichende Beträge, die wir hier nicht erläutern.

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.721,06	3.845,29	3.971,18	4.097,05	4.222,97	4.350,75	4.479,14	4.607,49
C 2	3.728,75	3.927,86	4.128,52	4.330,64	4.535,25	4.739,89	4.944,50	5.149,10
C 3	4.090,79	4.319,25	4.550,94	4.782,63	5.014,33	5.246,02	5.477,69	5.709,37
C 4	5.178,30	5.411,20	5.644,14	5.877,04	6.109,96	6.342,84	6.575,75	6.808,64
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.735,92	4.864,30	4.992,72	5.121,08	5.249,53	5.377,91		
C 2	5.353,75	5.558,35	5.762,97	5.967,59	6.172,20	6.376,84	6.581,46	
C 3	5.941,09	6.172,77	6.404,44	6.636,14	6.867,84	7.099,49	7.331,19	
C 4	7.041,54	7.274,42	7.507,37	7.740,27	7.973,15	8.206,06	8.438,98	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W								
W 1	4.807,05	W 2	5.853,55	W 3	6.642,22			

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.254,87	4.447,47	4.548,87	4.810,41	5.071,97	5.333,49	5.595,05	5.856,58	6.118,15	6.379,69	6.641,21	6.902,81
R 2			5.174,96	5.436,49	5.698,04	5.959,58	6.221,12	6.482,70	6.744,23	7.005,73	7.267,30	7.528,82
R 3			8.279,98	R 5	9.318,19	R 7	10.351,52	R 9	11.541,94			
R 4			8.763,47	R 6	9.841,96	R 8	10.882,56					

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.133,26	A 12	1.425,05
A 5 bis A 8	1.246,72	A 13	1.457,56
A 9 bis A 11	1.282,21	A 13 + Allgemeine Zulage (Nummer 12 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.493,26



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.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Das Saarland hat für seine Beamten abweichende Regelungen gegenüber der Tarifeinigung TV-L getroffen und erhöht die Bezüge in drei Schritten: zum 01.08.2019 um 3,2 Prozent, zum 01.06.2020 um 3,2 Prozent und zum 01.04.2021 um 1,7 Prozent. Die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich in den Jahren 2019 und 2020 entsprechend dem Tarifergebnis jeweils zum 01.01. um 50,00 Euro. Darüber hinaus hat das Saarland einige weitere besoldungsrechtliche Verbesserungen beschlossen (u.a. 2-stufige Erhöhung der Zulage für Lehrkräfte des gehobenen Dienstes) sowie Aufhebung der Regelung zur Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst nach § 3b des Saarländischen Besoldungsgesetzes zum 01.04.2019. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/saarland

Besoldungstabelle A – ab 01.06.2020 (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	2.270,94	2.328,33	2.385,67	2.443,05	2.500,41	2.557,78	2.615,12						
A 5	2.287,26	2.360,74	2.417,79	2.474,86	2.531,92	2.589,01	2.646,07	2.703,14					
A 6	2.335,48	2.398,16	2.460,81	2.523,49	2.586,12	2.648,80	2.711,48	2.774,15	2.836,77				
A 7	2.427,10	2.483,43	2.562,28	2.641,12	2.719,95	2.798,79	2.877,66	2.933,96	2.990,30	3.046,62			
A 8		2.563,44	2.630,81	2.731,83	2.832,89	2.933,91	3.034,99	3.102,35	3.169,68	3.237,10	3.304,43		
A 9		2.697,99	2.764,28	2.872,13	2.979,96	3.087,83	3.195,67	3.269,80	3.343,95	3.418,08	3.492,23		
A 10		2.888,94	2.981,06	3.119,21	3.257,39	3.395,57	3.533,76	3.625,87	3.718,41	3.812,64	3.906,89		
A 11			3.274,20	3.415,74	3.557,31	3.698,97	3.843,81	3.940,34	4.036,91	4.133,49	4.230,06	4.326,61	
A 12			3.505,08	3.673,89	3.846,02	4.018,70	4.191,39	4.306,48	4.421,61	4.536,75	4.651,88	4.766,98	
A 13				4.109,92	4.296,42	4.482,86	4.669,36	4.793,65	4.918,00	5.042,29	5.166,66	5.290,96	
A 14				4.319,79	4.561,59	4.803,38	5.045,21	5.206,40	5.367,64	5.528,84	5.690,05	5.851,29	
A 15							5.268,85	5.534,71	5.747,40	5.960,08	6.172,78	6.385,48	6.598,18
A 16							5.805,30	6.112,73	6.358,77	6.604,76	6.850,72	7.096,73	7.342,72

Familienzuschlag – ab 01.06.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	131,84	271,01
übrige Besoldungsgruppen	138,48	277,65

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 139,17 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 389,77 Euro.

Für die BesGr A 4 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Besoldungstabelle B – ab 01.06.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	6.598,18	B 3	8.100,89	B 5	9.106,07	B 7	10.106,56	B 9	11.259,20
B 2	7.653,92	B 4	8.569,00	B 6	9.613,23	B 8	10.620,76		

Besoldungstabelle C – ab 01.06.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.675,35	3.799,16	3.923,47	4.047,76	4.172,10	4.296,42	4.420,73	4.545,05
C 2	3.682,92	3.880,68	4.078,81	4.276,97	4.475,07	4.673,18	4.871,33	5.069,43
C 3	4.041,61	4.265,93	4.490,25	4.714,60	4.938,94	5.163,25	5.387,58	5.611,90
C 4	5.097,71	5.323,22	5.548,73	5.774,22	5.999,74	6.225,24	6.450,76	6.676,24
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.669,36	4.793,65	4.918,00	5.042,29	5.166,66	5.290,96		
C 2	5.267,57	5.465,68	5.663,79	5.861,94	6.060,01	6.258,15	6.456,31	
C 3	5.836,26	6.060,56	6.284,88	6.509,24	6.733,55	6.957,90	7.182,18	
C 4	6.901,75	7.127,26	7.352,78	7.578,26	7.803,77	8.029,29	8.254,80	

Besoldungstabelle W – ab 01.06.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.613,18	W 2	5.912,70	W 3	6.888,82

Besoldungstabelle R – ab 01.06.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.203,59	4.390,12	4.488,27	4.741,49	4.994,73	5.247,96	5.501,20	5.754,46	6.007,67	6.260,92	6.514,14	6.767,38
R 2			5.094,46	5.347,69	5.600,92	5.854,17	6.107,41	6.360,64	6.613,88	6.867,10	7.120,36	7.373,56
R 3		8.100,89		R 5		9.106,07	R 7		10.106,56	R 9		11.259,20
R 4		8.569,00		R 6		9.613,23	R 8		10.620,76	R 10		13.807,02

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	1.103,45	A 12	1.416,20
A 5 bis A 8	1.223,52	A 13	1.447,82
A 9 bis A 11	1.277,21	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.482,56

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.06.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	21,56
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	84,30
Buchstabe b und c		93,70
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	62,77
Buchstabe b und c		93,70



Sachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt, u.a. Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a GG und das BBesG mit Stand 31.08.2006. Sachsen

hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt hat, das gesamte Besoldungsrecht umfassend zu modernisieren. So wurde der Stufenaufstieg nach Besoldungsdienstalter abgeschafft und durch Erfahrungsstufen ersetzt. Zudem erfolgte der Einbau der allg. Stellenzulage in die Besoldungstabelle. Bei den Verzahnungsämtern A 9 und A 10 erfolgte der Einbau entsprechend Nr. 27 Buchstabe b – Betrag des gehobenen Dienstes in der bis dahin gewährten Höhe. Beamte des einfachen und mittleren Dienstes bis zur BesGr. A9 erhalten ab 1.01.2014 eine nicht ruhegehaltfähige Strukturzulage von 33,90 Euro, die aber nicht an den Anpassungen teilnimmt.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Sachsen hat den Abschluss des TV-L prinzipiell auch für seine Beamten übernommen und erhöht die Bezüge in drei Schritten: zum 01.01.2019 um 3,2 Prozent, zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent und zum 01.01.2021 um 1,4 Prozent. Die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich in den Jahren 2019 und 2020 jeweils um einen Festbetrag zum 01.01. um 50,00 Euro. Daneben gibt es noch einige strukturelle Veränderungen für bestimmte Beschäftigtenkreise, die nicht auf den Beamtenbereich übertragbar waren. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/sachsen 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.304,89	2.365,82	2.426,75	2.487,69	2.548,58	2.609,54	2.700,36					
A 5	2.322,22	2.400,24	2.460,86	2.521,44	2.582,08	2.642,68	2.703,29	2.794,90				
A 6	2.395,82	2.462,38	2.528,92	2.595,46	2.662,00	2.728,58	2.795,15	2.861,69	2.961,02			
A 7	2.493,13	2.552,94	2.636,69	2.720,41	2.804,15	2.887,92	2.971,65	3.031,45	3.091,26	3.186,40		
A 8		2.637,91	2.709,43	2.816,76	2.924,10	3.031,41	3.138,76	3.210,29	3.281,82	3.353,39	3.463,30	
A 9		2.873,45	2.943,84	3.058,36	3.172,90	3.287,49	3.402,01	3.480,74	3.559,51	3.638,24	3.758,61	
A 10		3.076,25	3.174,08	3.320,80	3.467,58	3.614,33	3.761,08	3.860,14	3.960,23	4.060,30	4.206,98	
A 11			3.506,87	3.657,25	3.807,65	3.961,50	4.115,33	4.217,87	4.320,41	4.423,00	4.525,56	4.679,93
A 12			3.752,12	3.934,29	4.117,69	4.301,10	4.484,47	4.606,73	4.729,01	4.851,26	4.973,56	5.152,87
A 13			4.199,96	4.397,98	4.596,01	4.794,05	4.992,11	5.124,14	5.256,18	5.388,18	5.520,25	5.715,59
A 14			4.264,50	4.521,35	4.778,16	5.034,95	5.291,79	5.462,97	5.634,20	5.805,42	5.976,65	6.216,72
A 15						5.529,26	5.811,64	6.037,54	6.263,44	6.489,32	6.715,22	7.018,85
A 16						6.099,02	6.425,54	6.686,83	6.948,07	7.209,30	7.470,59	7.818,45

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 42 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 42 Abs. 2)
	147,16	309,78

Stufe 3 ergibt sich durch Hinzurechnung von 162,62 Euro für das zweite zu berücksichtigende Kind. Die weiteren Stufen ergeben sich durch Hinzurechnung von 428,77 Euro für jede weitere zu berücksichtigende Kind.

Für die BesGr A 4 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.018,85	B 3	8.632,66	B 5	9.712,17	B 7	10.786,67	B 9	12.024,50	B 11	14.702,50
B 2	8.152,66	B 4	9.135,38	B 6	10.256,83	B 8	11.338,85	B 10	14.153,71		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.836,38	3.968,41	4.100,45	4.232,47	4.364,52	4.496,52	4.628,54	4.760,59
C 2	3.844,58	4.055,00	4.265,44	4.475,86	4.686,28	4.896,70	5.107,10	5.317,50
C 3	4.225,89	4.464,13	4.702,41	4.940,65	5.178,91	5.417,13	5.655,37	5.893,61
C 4	5.347,52	5.587,04	5.826,53	6.066,01	6.305,53	6.545,01	6.784,54	7.024,01
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.892,61	5.024,63	5.156,68	5.288,67	5.420,75	5.614,97		
C 2	5.527,92	5.738,35	5.948,73	6.159,15	6.369,56	6.579,99	6.866,49	
C 3	6.131,90	6.370,13	6.608,37	6.846,65	7.084,88	7.323,14	7.646,05	
C 4	7.263,49	7.503,00	7.742,52	7.982,00	8.221,52	8.461,01	8.797,95v	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
W 1	4.832,95	5.218,15		
W 2	5.924,60	6.225,79	6.526,97	6.904,66
W 3	6.674,59	7.070,53	7.466,51	7.950,52

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.397,94	4.596,00	4.700,30	4.969,21	5.238,16	5.507,11	5.776,06	6.045,02	6.313,97	6.582,92	6.851,84	7.200,56
R 2			5.344,08	5.613,04	5.881,95	6.150,93	6.419,89	6.688,83	6.957,79	7.226,73	7.495,69	7.851,53
R 3			8.632,66	R 5			9.712,17	R 7				10.786,67
R 4			9.135,38	R 6			10.256,83	R 8				11.338,85

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.204,79	A 12	1.526,79
A 6 bis A 8	1.328,41	A 13 oder R 1	1.595,10
A 9 bis A 11	1.383,69		



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. Allerdings ist das Überleitungsrecht deutlich komplizierter als beim Bund.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Sachsen-Anhalt hat diesen Abschluss prinzipiell auch für seine Beamten übernommen und erhöht die Bezüge in drei Schritten: zum 01.01.2019 um 3,2 Prozent, zum 01.01.2020 um 3,2 Prozent und zum 01.01.2021 um 1,4 Prozent. Die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich in den Jahren 2019 und 2020 jeweils um einen Festbetrag zum 01.01. um 50,00 Euro. Es werden keine Mindesterhöhungsbeträge sowie keine höhere lineare Erhöhung der jeweiligen Stufe 1 in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Grundgehältern in den Gesetzentwurf aufgenommen. Auch einige weiteren Punkte der Tarifeinigung bleiben unberücksichtigt, weil die rechtlichen und tatsächlichen Ausgangslagen sich im Tarif- und Besoldungsbereich unterscheiden. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt. Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/sachsen_anhalt 

Besoldungstabelle A – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.283,97	2.342,19	2.400,40	2.447,23	2.494,27	2.541,36	2.588,42	2.633,25
A 5	2.300,53	2.375,06	2.432,98	2.490,88	2.548,81	2.606,72	2.664,63	2.722,56
A 6	2.349,46	2.433,24	2.518,45	2.585,89	2.653,28	2.720,73	2.794,60	2.858,18
A 7	2.442,43	2.516,15	2.616,66	2.717,17	2.817,66	2.918,17	2.993,23	3.071,12
A 8	2.580,77	2.670,10	2.799,84	2.929,61	3.059,30	3.149,69	3.240,03	3.332,75
A 9	2.734,26	2.822,12	2.964,59	3.107,07	3.249,57	3.346,24	3.442,92	3.540,23
A 10	2.928,02	3.049,83	3.227,93	3.406,02	3.582,37	3.707,53	3.833,52	3.961,76
A 11	3.339,48	3.520,11	3.703,30	3.890,35	4.016,67	4.148,05	4.278,99	4.413,42
A 12	3.573,81	3.791,45	4.014,01	4.237,87	4.392,57	4.551,17	4.707,79	4.869,20
A 13	4.189,14	4.398,50	4.610,88	4.823,26	4.970,62	5.117,97	5.265,13	5.411,55
A 14	4.406,33	4.678,65	4.953,41	5.228,22	5.418,04	5.607,84	5.797,68	5.991,47
A 15	5.388,63	5.631,75	5.820,25	6.008,74	6.197,22	6.385,74	6.574,23	6.764,55
A 16	5.943,88	6.226,43	6.444,15	6.661,84	6.879,51	7.097,23	7.314,95	7.535,18

Familienzuschlag – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (§ 38 Abs. 3)
Besoldungsgruppen	143,33	122,61

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,61 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 393,50 Euro.

Für die BesGr A 4 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Besoldungstabelle B – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.857,28	B 4	8.804,39	B 6	9.885,22	B 8	10.928,04	B 10	13.640,92
B 3	8.319,90	B 5	9.360,30	B 7	10.395,86	B 9	11.588,85	B 11	14.169,82

Besoldungstabelle C – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.747,23	3.873,38	3.999,54	4.125,68	4.253,50	4.382,15	4.510,81	4.639,50
C 2	3.755,08	3.956,12	4.157,18	4.362,01	4.567,06	4.772,13	4.977,19	5.182,25
C 3	4.119,39	4.350,58	4.582,80	4.814,97	5.047,17	5.279,34	5.511,52	5.743,71
C 4	5.211,50	5.444,91	5.678,32	5.911,73	6.145,15	6.378,53	6.611,96	6.845,34
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.768,16	4.896,83	5.025,51	5.154,15	5.282,87	5.411,55		
C 2	5.387,32	5.592,39	5.797,39	6.002,49	6.207,53	6.412,63	6.617,72	
C 3	5.975,91	6.208,10	6.440,28	6.672,49	6.904,68	7.136,88	7.369,03	
C 4	7.078,74	7.312,15	7.545,58	7.778,97	8.012,40	8.245,80	8.479,20	

Besoldungstabelle W – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.710,02	W 2	6.197,22	W 3	6.879,51

Besoldungstabelle R – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.286,11	4.982,99	5.679,89	5.931,86	6.183,80	6.435,79	6.687,73	6.939,69
R 2		5.759,15	6.307,25	6.559,22	6.811,18	7.063,12	7.315,09	7.567,08
R 3		8.319,90	R 5		9.360,30	R 7		10.395,86
R 4		8.804,39	R 6		9.885,22	R 8		10.928,04

Anwärtergrundbetrag – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.138,47	A 12	1.452,28
A 5 bis A 8	1.258,94	A 13	1.484,00
A 9 bis A 11	1.312,82	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.518,85

Wesentliche Stellenzulagen – 01.01.2020

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 13		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	22,30
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	87,25
Buchstabe b		96,96



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. Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Die meisten Länder haben sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung ihrer Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.1.2019), 3,2 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021).

Schleswig-Holstein hat den Abschluss des TV-L prinzipiell auch für seine Beamten übernommen und erhöht die Bezüge bei Besoldung und Versorgung in drei Schritten: ab 01.01.2019 um 3,01 Prozent, ab 01.01.2020 um 3,12 Prozent und ab 01.01.2021 um 1,29 Prozent.

Die in der Tarifeinigung vorgesehenen Mindestbeträge wurden nicht auf den Beamtenbereich übertragen. Aber einige andere Strukturfragen (Einstiegsbesoldung), sollen in einem anschl. Gesetzgebungsverfahren zum Dienstrecht aufgegriffen werden. Die Anwärterbezüge werden ab 01.01.2019 und ab 01.01.2020 um einen Festbetrag von jeweils 50 Euro erhöht. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt. Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/schleswig_holstein

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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 2	2.137,10	2.183,08	2.229,06	2.275,06	2.321,02	2.367,03	2.413,06					
A 3	2.216,53	2.265,45	2.314,34	2.363,28	2.412,23	2.461,19	2.510,13					
A 4	2.261,56	2.319,20	2.376,79	2.434,40	2.491,99	2.549,61	2.607,22					
A 5	2.277,96	2.351,71	2.409,04	2.466,33	2.523,66	2.580,97	2.638,28	2.695,60				
A 6	2.326,37	2.389,31	2.452,25	2.515,16	2.578,07	2.641,03	2.703,96	2.766,90	2.829,80			
A 7	2.418,37	2.474,94	2.554,13	2.633,29	2.712,49	2.791,66	2.870,87	2.927,39	2.983,95	3.040,53		
A 8		2.555,29	2.622,92	2.724,41	2.825,88	2.927,34	3.028,84	3.096,50	3.164,12	3.231,81	3.299,44	
A 9		2.707,18	2.773,76	2.882,06	2.990,36	3.098,65	3.206,97	3.281,39	3.355,88	3.430,32	3.504,77	
A 10		2.898,93	2.991,46	3.130,18	3.268,96	3.407,70	3.546,49	3.638,98	3.731,50	3.823,99	3.916,49	
A 11			3.306,11	3.448,29	3.590,45	3.732,67	3.874,86	3.969,61	4.064,79	4.161,58	4.258,38	4.355,15
A 12				3.707,52	3.877,00	4.046,54	4.219,62	4.334,99	4.450,37	4.565,75	4.682,40	4.799,84
A 13				4.137,99	4.324,88	4.511,77	4.700,23	4.827,08	4.953,90	5.080,71	5.207,59	5.334,43
A 14				4.348,31	4.590,64	4.836,99	5.083,68	5.248,16	5.412,68	5.577,14	5.741,62	5.906,12
A 15						5.311,86	5.583,12	5.800,12	6.017,13	6.234,14	6.451,16	6.668,16
A 16						5.859,21	6.172,89	6.423,87	6.674,85	6.925,83	7.176,81	7.427,79

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 44 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 44 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	134,53	255,39
übrige Besoldungsgruppen	141,28	262,14

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 120,86 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 374,67 Euro.

Für die BesGr A 2 bis A 5 gibt es ergänzende Regelungen.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.668,16	B 3	8.201,33	B 5	9.226,91	B 7	10.247,69	B 9	11.423,70	B 11	13.967,88
B 2	7.745,32	B 4	8.678,94	B 6	9.744,37	B 8	10.772,31	B 10	12.875,74		

Besoldungstabelle C kw – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.708,97	3.831,03	3.953,06	4.075,68	4.200,30	4.324,88	4.449,46	4.574,05
C 2 kw	3.716,57	3.911,06	4.106,78	4.305,37	4.503,94	4.704,16	4.906,31	5.108,39
C 3 kw	4.069,49	4.294,32	4.519,15	4.746,37	4.975,26	5.204,14	5.433,01	5.661,88
C 4 kw	5.137,26	5.367,34	5.597,43	5.827,51	6.057,59	6.287,65	6.517,76	6.747,80
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	4.700,23	4.827,08	4.953,90	5.080,71	5.207,59	5.334,43		
C 2 kw	5.310,56	5.512,70	5.714,82	5.916,97	6.119,10	6.321,25	6.523,39	
C 3 kw	5.890,76	6.119,67	6.348,50	6.577,40	6.806,29	7.035,17	7.264,02	
C 4 kw	6.977,88	7.207,95	7.438,06	7.668,12	7.898,21	8.128,28	8.358,37	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.642,92	W 2	6.087,44	W 3	6.893,05

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.418,74	4.517,17	4.773,83	5.032,18	5.290,56	5.548,94	5.807,33	6.065,67	6.324,07	6.582,41	6.840,82
R 2		5.133,94	5.392,33	5.650,67	5.909,03	6.167,43	6.425,81	6.684,18	6.942,53	7.200,92	7.459,24
R 3		8.201,33	R 5		9.226,91	R 7		10.247,69	R 9		11.423,70
R 4		8.678,94	R 6		9.744,37	R 8		10.772,31	R 10		14.023,20

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	1.127,97	A 12	1.497,83
A 5 bis A 8	1.254,60	A 13	1.531,19
A 9 bis A 11	1.331,22	A 13 + Zulage (§ 47 Nr. 2 Buchst. c) oder R 1	1.567,81

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
§ 47 Allgemeine Stellenzulage		
Nr. 1	Doppelbuchstabe a	21,99
Nr. 1	Doppelbuchstabe b	86,02
Nr. 2		95,60



Thüringen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz bzw. Rechtsverordnungen geregelt. Grundlage war bis zum 31.08.2006 einheitlich das Bundesbesoldungsgesetz (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 Dienstaltersstufen und die Einführung von Erfahrungsstufen (bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt). Zudem wurde die Sonderzahlung in das Grundgehalt eingebaut.

Übertragung des Ergebnisses (TV-L 2019-2020-2021) auf Landesbeamte

Thüringen hat den Abschluss des TV-L prinzipiell auch für seine Beamten übernommen und erhöht die Bezüge bei Besoldung und Versorgung in drei Schritten: ab 01.01.2019 und ab 01.01.2020 um jeweils 3,2 Prozent sowie ab 01.01.2021 um 1,4 Prozent. Die in der Tarifeinigung vorgesehenen Mindestbeträge wurden mit Blick auf die strukturellen Wirkungen und das Abstandsgebot nicht auf den Beamtenbereich übertragen. Die Anwärterbezüge werden ab 01.01.2019 und ab 01.01.2020 um einen Festbetrag von jeweils 50 Euro erhöht. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/thueringen 

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2020 (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	2.371,24	2.437,86	2.504,51	2.571,14	2.637,79	2.704,41	2.771,07	2.837,71	2.904,32			
A 7	2.449,94	2.509,33	2.592,50	2.675,65	2.758,82	2.841,99	2.925,17	2.984,55	3.043,96	3.103,39		
A 8		2.593,72	2.664,77	2.771,35	2.877,93	2.984,50	3.091,11	3.162,16	3.233,18	3.304,28	3.375,32	
A 9		2.753,24	2.823,17	2.936,92	3.050,66	3.164,44	3.278,19	3.356,37	3.434,61	3.512,77	3.590,99	
A 10		2.916,30	3.012,11	3.155,86	3.299,61	3.443,36	3.587,10	3.682,95	3.780,72	3.878,73	3.976,78	
A 11			3.338,10	3.485,40	3.632,67	3.781,93	3.932,62	4.033,09	4.133,54	4.234,03	4.334,46	4.434,92
A 12			3.578,32	3.755,31	3.934,94	4.114,61	4.294,26	4.414,00	4.533,76	4.653,53	4.773,35	4.893,06
A 13				4.209,54	4.403,50	4.597,52	4.791,51	4.920,84	5.050,16	5.179,49	5.308,85	5.438,19
A 14				4.410,68	4.661,24	4.911,81	5.162,39	5.329,42	5.496,48	5.663,53	5.830,61	5.997,66
A 15						5.394,12	5.669,63	5.890,02	6.110,41	6.330,81	6.551,23	6.771,62
A 16						5.949,99	6.268,61	6.523,52	6.778,43	7.033,32	7.288,23	7.543,13

Familienzuschlag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 1)
Besoldungsgruppen	153,86

Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 134,41 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 405,30 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.845,60	B 4	8.791,37	B 6	9.870,67	B 8	10.912,05	B 10	13.621,10
B 3	8.307,54	B 5	9.346,49	B 7	10.380,61	B 9	11.571,92		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.756,86	3.886,21	4.015,52	4.144,86	4.274,21	4.403,50	4.532,84	4.662,18
C 2	3.787,78	3.955,67	4.160,97	4.366,29	4.571,59	4.776,89	4.982,19	5.187,48
C 3	4.122,39	4.354,85	4.587,31	4.819,78	5.052,24	5.284,71	5.517,15	5.749,60
C 4	5.203,54	5.436,62	5.669,72	5.902,79	6.135,89	6.368,97	6.602,03	6.835,09
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.791,51	4.920,84	5.050,16	5.179,49	5.308,85	5.438,19		
C 2	5.392,80	5.598,09	5.803,38	6.008,68	6.213,98	6.419,28	6.624,59	
C 3	5.982,09	6.214,54	6.446,99	6.679,48	6.911,91	7.144,36	7.376,80	
C 4	7.068,17	7.301,25	7.534,33	7.767,40	8.000,49	8.233,55	8.466,64	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.733,10	W 2	6.076,57	W 3	6.495,05

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.290,28	4.483,53	4.585,26	4.847,67	5.110,06	5.372,50	5.634,92	5.897,32	6.159,72	6.422,15	6.684,55	6.946,99
R 2	5.213,42	5.475,82	5.738,22	6.000,66	6.263,05	6.525,48	6.787,92	7.050,28	7.312,72	7.575,10		
R 3			8.307,54	R 5		9.346,49	R 7					10.380,61
R 4		8.791,37	R 6		9.870,67	R 8						10.912,05

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.264,24	A 13	1.503,00
A 9 bis A 11	1.321,39	A 13 + Zulage (Anlage 1 Abschnitt II Nr. 7 Buchst. b) oder R 1	1.539,97
A 12	1.469,34		

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 7		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	50,48
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	88,91
Buchstabe b		97,45



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService des DBW

Beihilfe in Bund und Ländern

Mit dem Ratgeber können sich Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger einen Überblick über das Beihilferecht verschaffen. Die Beihilfe ist – anders als die Besoldung und Versorgung – nicht bundeseinheitlich geregelt. Der Ratgeber orientiert sich an den Vorschriften des Bundes. Einige Länderregelungen, die vom Bund abweichen, werden kurz erläutert. Mit dem Wortlaut der Bundesbeihilfeverordnung.



*Mit einem
Klinikverzeichnis*

AboService

JA, ich will künftig unaufgefordert, aber höchstens 1 x im Jahr die aktualisierte Ausgabe des Ratgebers „Die Beihilfe“ erhalten (wird im Juli eines jeden Jahres ausgeliefert) und zahle dafür den Vorteilspreis von 5,00 Euro (zzgl. Versandpauschale von 2,50 Euro).

Bestellung

JA, ich möchte ____ Exemplare des Ratgebers „Beihilfe in Bund und Ländern“

- zum Normalpreis von 7,50 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale bestellen
- zum Vorteilspreis für Abonnenten von 5,00 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale bestellen (Der Vorteilspreis gilt bereits bei der Erstbestellung).

Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Ratiborweg 1
40231 Düsseldorf
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
per E-Mail: info@d-b-w.de

Noch schneller geht es online unter:
www.d-b-w.de

Ich zahle / Wir zahlen per
Ermächtigung zur Lastschrift:

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift



Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer und Beamte

Ungeachtet der unterschiedlichen Regelungsverfahren – bei Beamten durch Gesetze und Verordnungen, bei Arbeitnehmern durch tarifvertragliche Vereinbarungen – bestehen zwischen den beiden Gruppen bei vielen Arbeitsbedingungen wenig Unterschiede. Dagegen differiert die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit erheblich (► siehe Grafiken auf dieser und der nächsten Seite).

Regelmäßige Arbeitszeit bei Tarifkräften (in Stunden)

Geltungsbereich	West	Ost
TVöD	39	39
TVöD/VKA	38,5	40
TV-L	► siehe nächste Seite	
Bahn AG	38,0	38,0
Post AG	38,5	38,5
Telekom AG	34,0	34,0
Postbank AG	38,5	38,5

Regelmäßige Arbeitszeit bei Beamten (in Stunden)

Bereich	West	Ost
Bundesdienst	40,0	40,0
Bahn AG	40,0	40,0
Post AG	38,5	38,5
Telekom AG	34,0	34,0
Postbank AG	38,5	38,5

POST

POST-BANK

TELEKOM

Überstunden

Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind verpflichtet, bei Bedarf Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Nacht- und Feiertagsarbeit/Schichtarbeit zu leisten. Bei der zeitlichen Lage und der Verteilung auf die Mitarbeiter haben der Betriebsrat bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht. Die Abgeltung von Mehrarbeit (Beamte) ist anders geregelt als bei Überstunden (Arbeitnehmern). Grundsätzlich sind Überstunden und Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen (Beamte können diesen Ausgleich jedoch nur beanspruchen, wenn im Monat mehr als fünf Überstunden angefallen sind). Tarifbeschäftigte erhalten neben Freizeitausgleich einen Zuschlag (je nach Eingruppierung 15 bis 30 Prozent).

Für Lehrer im Beamtenverhältnis gibt es abweichende Vergütungssätze bei der Abgeltung von Mehrarbeit (► siehe Seite 66).

LEHRER

Wochenarbeitszeit für Tarifbeschäftigte und Beamte in den Ländern^{1) 2)}

Regelmäßige Arbeitszeit für Landesbeschäftigte	Tarifbeschäftigte	Beamte
Baden-Württemberg	39,5	41,0
Bayern	40 Std., 6 Min. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./ über 60. Lj.), 40 Std. bei SB ab 50 v.H.	42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./ 60./ über 60. Lj.) 40 Std. bei SB ab 50 v.H.
Berlin	40,0	40,0
Brandenburg	40,0	40,0
Bremen	39 Std., 12 Minuten	40,0
Hamburg	39,0	40,0
Hessen	42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./ über 60. Lj.)	42/41/40 Std. gestaffelt nach Alter (bis 50./60./ über 60. Lj.)
Mecklenburg-Vorpommern	40,0	40,0
Niedersachsen	39 Std., 48 Min.	40,0
Nordrhein-Westfalen	39 Std., 50 Min. gestaffelt nach Alter (bis 55./60./ über 60. Lj.), 39 Std. bei SB ab 80 v.H.	41/40/39 Std. gestaffelt nach Alter (bis 55./60./ über 60. Lj.), 39 Std. bei SB ab 80 v.H.
Rheinland-Pfalz	39,0	40,0
Saarland	39,0 Std., 30 Min.	40,0
Sachsen	40,0	40,0
Sachsen-Anhalt	40,0	41,0 (40,0 für schwerb. Beamte)
Schleswig-Holstein	39,0 Std. 42 Min.	41 Std., 40 Std. bei SB ab 50 v.H.
Thüringen	40,0	42 Std. (Ausnahme: 40 Std. für Beamte mit Kindern unter 18, mit Angehörigen oder bei Schwerbedinderung) pflegebedürftigen

¹⁾ Stand: 01.01.2012²⁾ Für Neueingestellte gibt es in einigen Bereichen abweichende Wochenarbeitszeiten

TIPP

> WOCHENARBEITSZEITEN DER LÄNDER (TV-L)

Land	Arbeitszeit	Land	Arbeitszeit
Baden-Württemberg	39 Std., 30 Min.	Nordrhein-Westfalen	39 Std., 50 Min.
Bayern	40 Std., 06 Min.	Rheinland-Pfalz	39 Std.
Berlin	39 Std., 24 Min.	Saarland	39 Std., 30 Min.
Bremen	39 Std., 12 Min.	Schleswig-Holstein	38 Std., 42 Min.
Hamburg	39 Std.	Tarifgebiet Ost	40 Std.
Niedersachsen	39 Std., 48 Min.		

Arbeitszeitflexibilisierung

Im öffentlichen Dienst wurden die Arbeitszeitregelungen in den letzten Jahren kontinuierlich flexibilisiert. Dies gilt auch für den Bundesbereich, wo die Arbeitszeitvorschriften erheblich verbessert wurden. Mit dieser Flexibilisierung der Arbeitszeit sollte sowohl dienstlichen Interessen als auch persönlichen Belangen der Beschäftigten Rechnung getragen werden, beispielsweise durch folgende Regelungen:

- > Einführung von gleitender Arbeitszeit und automatisierter Zeiterfassung
- > Kernarbeitszeit (Montag bis Freitag einheitlich 5 1/2 Stunden)
- > Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr (zwölf Kalendermonate)
- > Übertragung auf nächste Periode von bis zu 40 Stunden möglich
- > für den Zeitausgleich dürfen bis zu zwölf Tage im Jahr in Anspruch genommen werden (innerhalb eines Monats aber höchstens zwei ganze oder vier halbe Tage).

Teilzeit: Der öffentlichen Dienst als Vorbild

Für Arbeitnehmer gilt das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“. Diese Regelungen gelten sowohl für die private Wirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst. Bei der Förderung der Teilzeitarbeit hat der öffentliche Dienst seit jeher eine Vorbildfunktion. Vor allem das Beamtenrecht zeigte sich äußerst modern und flexibel. So haben sich in den zurückliegenden Jahrzehnten die dienst- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen flexibler Arbeitszeitmodelle erheblich gewandelt. Im Jahr 1969 wurde für Bundesbeamte die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Elf Jahre später folgte die arbeitsmarktpolitische Teilzeit (zunächst nur für Lehrer). Die Regelung wurde 1985 auf alle Beamten ausgedehnt. 1989 wurde schließlich die erste Form einer Altersteilzeit eingeführt. Die Grundlagen und Bedingungen der verschiedenen Teilzeitmöglichkeiten im Beamtenrecht haben sich seither durch mehrere gesetzliche Regelungen weiter verbessert. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten beträgt rund 30 Prozent und wäre heute aus dem beruflichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Schließlich bietet sie Vorteile sowohl für die Arbeitgeber und den Dienstherrn als auch für die Beschäftigten.

Ein Arbeitsvertrag über eine Teilzeitbeschäftigung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre Arbeitszeit reduziert wird. Der Arbeitgeber muss diesen Wunsch – mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung – erörtern und kann ihn nur ablehnen, wenn und soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Arbeitsvertrag den Umfang der künftigen Arbeitszeit, beispielsweise die Hälfte der regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit oder es wird eine feste Stundenzahl je Woche bzw. Monat zugrunde gelegt. Die rechtliche Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung ist in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt. Teilzeitbeschäftigte dürfen weder in Arbeitsverträgen noch in Tarifverträgen schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

TIPP

> BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Teilzeitbeschäftigte Kräfte dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen garantieren ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte. Hierzu gehört auch, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht das berufliche Fortkommen beeinträchtigen darf. Im Beamtenbereich ist eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Damit ist klargestellt, dass es für das berufliche Fortkommen allein auf den Grundsatz der Leistung ankommt.

Die tarifvertraglichen Regelungen sehen bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen eine Befristung (auf Antrag) auf bis zu fünf Jahre vor. Die Teilzeitbeschäftigung kann verlängert werden. Ist die Teilzeitbeschäftigung zeitlich befristet vereinbart worden – beispielsweise für drei Jahre – entsteht nach Ablauf dieser Frist automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Neben der gesetzlichen Regelung gelten für die Teilzeit von Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst auch die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD bzw. TV-L.

Broschüre und Website zur Teilzeitarbeit

Ausführliche Informationen zur Teilzeit finden Sie auch im Internet unter www.bmi.bund.de und www.teilzeit-info.de. Sehr empfehlenswert ist die Broschüre des Bundesinnenministeriums, die ebenfalls unter www.bmi.bund.de heruntergeladen werden kann.

[www..](http://www.bmi.bund.de)

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird besonders gefördert. Schließlich geht es dabei auch um die Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie nach Artikel 6 des Grundgesetzes. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll es ermöglicht werden, Familie und Erwerbstätigkeit besser

in Übereinstimmung zu bringen. Die im öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen zur Teilzeit aus familiären Gründen sind im Rahmen von Tarifverhandlungen zustande gekommen. Danach soll eine Teilzeitbeschäftigung mit vollbeschäftigten Angestellten und Arbeitern auf Antrag vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Teilzeitbeschäftigung aus diesem Grund ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Das bedeutet, dass nach Ablauf dieses Zeitraums (von bis zu fünf Jahren) automatisch wieder ein Vollzeitverhältnis entsteht. Die Unsicherheit, ob eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich ist, wird damit genommen. Die Befristung kann auf Antrag verlängert werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten dieselben gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen wie für sonstige Teilzeitbeschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit Erziehungsurlaub stehen. Das Erziehungsgeld wird – wenn die Grenze von 15 bzw. 30 Stunden in der Woche nicht überschritten wird – weitergezahlt.

Einstiegsteilzeit im Beamtenverhältnis

Während der Bund bei der Teilzeit generell an der Freiwilligkeit festhält, haben mehrere Länder die so genannte Einstiegsteilzeit (Zwangsteilzeit) eingeführt. Die Teilzeitbeschäftigung per Zwang ist allerdings vom Bundesverwaltungsgericht für unzulässig erklärt worden. Insofern müssen die Länder, die eine entsprechende Regelung in ihrem Landesbeamtengesetz aufgenommen hatten, eine gesetzliche Neuregelung vornehmen. Noch haben nicht alle Bundesländer das Dienstrechtsreformgesetz in ihr jeweiliges Landesbeamtenrecht übertragen. Dennoch haben eine Reihe von Bundesländern von den neuen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Teilzeit Gebrauch

> VOR TEILZEITANTRAG UMFASSEND INFORMIEREN

TIPP

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte man sich darüber informieren, welche Folgen dies für das Gehalt und die Sozialversicherung hat. Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses unterscheiden sich die Folgen von Tarifbeschäftigten von denen bei Beamten. Hier informieren auch die Betriebs- und Personalaräte in den Betrieben und öffentlichen Verwaltungen.

gemacht. Jedoch gelten die Teilzeitregelungen so lange weiter, bis neue Landesbeamtengesetze in Kraft treten.

Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

Bund und Länder können Regelungen zur Altersteilzeit für Beamte treffen. Der Bund hatte von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und entsprechende Regelungen getroffen, die jedoch zum Ablauf des 31.12.2009 nicht mehr fortgesetzt worden bzw. stark verändert und restriktiver gestaltet worden sind.

Mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 wurden die gesetzlichen Grundlagen für die Altersteilzeit gemäß § 93 BBG geändert. Demnach kann Beamten mit Anspruch auf Besoldung ein Antrag Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit (höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit) bewilligt werden, wenn

- > sie bei Beginn der Altersteilzeit das 60. Lj. vollendet haben,
- > sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
- > die Altersteilzeit vor dem 01.01.2021 beginnt,
- > sie in einem festgelegten Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereich beschäftigt sind und
- > dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Der Antrag muss sich auf die gesamte Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand erstrecken. Altersteilzeit nach Satz 1 kann auch im Blockmodell nach § 9 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung bewilligt werden.

Weitere Details zur Altersteilzeit regelt die Verordnung über die Altersteilzeit von Beamtinnen und Beamten des Bundes (Beamtenaltersteilzeitverordnung – BATZV).

Die Länder können die Fragen der Altersteilzeit abweichend regeln. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat unter

www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/altersteilzeit.html  eine Übersicht der bestehenden Regelungen (Stand Mai 2018) als Download hinterlegt.

Sabbatregelungen

Unter Sabbatregelungen ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung zu verstehen, bei der es eine Arbeits- und eine Freizeitphase gibt. Letztere ist aber nicht mit einem „Sonderurlaub ohne Bezüge“ zu verwechseln. Die Dauer des „Sabbaticals“ ist grundsätzlich nicht vorgegeben.

In der Landesverwaltung Berlin hat man das Sabbatical schon vor Jahren eingeführt und überwiegend gute Erfahrungen gemacht. Dort werden u.a. folgende Varianten angeboten:

- > drei Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten vier Jahre 75 Prozent
- > vier Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten fünf Jahre 80 Prozent
- > sechs Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten sieben Jahre fünf Sechstel
- > sieben Jahre vollbeschäftigt und ein Jahr freigestellt; die Dienstbezüge betragen während der gesamten acht Jahre sechs Siebtel.

Sabbaticals ermöglichen es grundsätzlich, die Zeiträume auch entsprechend kürzer zu wählen. Ein so genanntes Kurzsabbatical könnte beispielsweise vorsehen: zwei Jahre Vollbeschäftigung, drei Monate Freistellung. Die Bezüge würden während der gesamten Dauer acht Neuntel betragen. In den meisten Sabbatregelungen ist die Freizeitphase erst am Ende des Gesamtzeitraums vorgesehen. In Berlin kann die Freizeitphase beispielsweise frühestens nach der Hälfte der bewilligten Gesamtdauer genommen werden. Der Besoldungsanspruch bleibt während des gesamten Sabbaticals bestehen; dies gilt für die Sonderzuwendung ebenso wie für das Urlaubsgeld oder die Jubiläumszuwendung. Auch auf das Aufsteigen in den Gehaltsstufen wirkt sich das Sabbatical nicht nachteilig aus. Der Beihilfeanspruch bleibt während der gesamten Dauer in vollem Umfang bestehen. Vor Antritt der Freizeitphase ist mit den Beschäftigten zu vereinbaren, in welchem Bereich (ggf. auf welchem Arbeitsplatz) sie den Dienst wiederaufzunehmen hätten. Für die Fälle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst (während des Sabbaticals) müssen entsprechende Sonderregelungen getroffen werden. Während Sabbatregelungen inzwischen bereits in mehreren Bundesländern eingeführt worden sind, ist eine solche Regelung nunmehr auch für den Bund eingeführt worden.

Telearbeit

Die Telearbeit als moderne Arbeitsform gewinnt auch im öffentlichen Dienst in Deutschland immer mehr an Bedeutung. Sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Teletauglichkeit ihres Arbeitsplatzes eine individuelle Vereinbarung über Telearbeit schließen. Im Interesse der Integration in der Behörde und Identifikation mit der Behörde wird Telearbeit meist alternierend ausgestaltet. Hierbei wechselt der Beschäftigte je nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitsplatz in der Dienststelle und dem Telearbeitsplatz zu Hause.

Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte und Beamte

Der Erholungsurlaub beträgt für Beamte und Tarifbeschäftigte, deren Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, einheitlich 30 Arbeitstage pro Urlaubsjahr (= Kalenderjahr). Bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche wird der Urlaubsanspruch entsprechend angepasst (z.B. 6-Tage-Woche = 36 Tage).

Ferner sind aufgrund von Sonderurlaubsregelungen kurzfristige bezahlte Freistellungen von der Arbeit aus besonderen Anlässen möglich bzw. zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder zur kurzfristigen Betreuung erkrankter Angehöriger (► siehe auch Seiten 120 f.).

Die Urlaubsregelungen für Tarifbeschäftigte finden Sie auf den ► Seiten 25 f. (TVöD) bzw. 39 (TV-L).

Tarifkräfte und Beamte erhalten für Tätigkeiten, die arbeitsmedizinisch eine erhöhte Belastung darstellen (Dienst zu wechselnden Zeiten und Schichtarbeit) neben dem Erholungsurlaub einen Zusatzurlaub, der bis zu sechs Arbeitstage pro Kalenderjahr betragen kann (► siehe Seite 119).

Sowohl für Tarifkräfte als auch für Beamte ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Für die Beamten bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Postbank AG und Telekom AG) können allerdings abweichende Vorschriften getroffen werden.



Der Urlaub dient der Erholung und soll daher grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Beschäftigten in zwei Teilen genommen werden, soweit der Urlaubszweck nicht gefährdet ist. Nach dem Bundesangestelltentarif muss ein Urlaubsanteil so bemessen sein, dass der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten – bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten – nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Beschäftigte vorher ausscheidet. Für Angestellte gilt, dass Urlaub aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis auf den Urlaub angerechnet wird.

Umfang und Anspruch auf Urlaub

Der Erholungsurlaub ist auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt (5-Tage-Woche) und ist nach Lebensalter und Vergütungsgruppe/Besoldungsgruppe gestaffelt (► siehe Tabelle auf der nächsten Seite). Für Beamtenanwärter ist das Eingangsamt ihrer Laufbahn maßgebend.

Urlaubsanspruch bei Bund, Ländern und Gemeinden¹⁾

Beschäftigungsstatus	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
Beamte* und Arbeitnehmer (TVöD und TV-L)	30 Arbeitstage	35 Arbeitstage

* gilt auch für Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beamten bei der DB AG

Erkrankt der Beschäftigte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen er arbeits- bzw. dienstunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet.

> URLAUBSANSPRUCH SICHERN

Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. Wird der Urlaub nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen, verfällt er (§ 7 der EUrlV für Bundesbeamte). Verbleibt ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet (weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bei Ausscheiden wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder durch Erreichung des 65. Lj., beträgt der Urlaubsanspruch 6/12, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Bundesbeamte können Urlaub für Kinderbetreuung ansparen

Auf Antrag können Bundesbeamte Erholungsurlaub ansparen. § 7a der Erholungsurlaubsverordnung sieht vor, Urlaub anzusparen, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt. Voraussetzung ist allerdings, dass dem Beamten für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht. Der angesparte Erholungsurlaub wird dem Erholungsurlaub des zwölften Urlaubsjahres nach der Geburt des letzten Kindes hinzugefügt, soweit er noch nicht abgewickelt ist. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Erholungsurlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Urlaubsgewährung sind dienstliche Belange zu berücksichtigen. Der angesparte Erholungsurlaub ist nach Stunden zu berechnen.

Zusatzurlaub bei Schichtdienst

Tarifkräfte und Beamte (vgl. § 12 EUrlV), die ständig nach einem Schichtplan arbeiten, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, erhalten Zusatzurlaub nach folgender Übersicht:

In der 5-Tage-Woche an mindestens	In der 6-Tage-Woche an mindestens	Zusatzurlaub
187 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	4 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	5 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	6 Arbeitstage

Wer die o.a. Voraussetzungen nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält Zusatzurlaub bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- > 110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
- > 330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- > 220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
- > 450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Werden auch diese Voraussetzungen nicht erfüllt, beträgt der Zusatzurlaub bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- > 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
- > 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- > 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
- > 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr. Für Teilzeitkräfte gelten die gleichen Voraussetzungen. Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, das 50. Lj. vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.


Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub aus persönlichen Gründen

Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamte, Angestellte und Arbeiter in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge bzw. Vergütung oder Lohn von der Arbeit freigestellt werden:

- | | |
|--|--|
| > Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag* |
| > Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage* |
| > Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag* |
| > 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag* |
| > schwere Erkrankung | |
| a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr* |
| b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach Paragraph 45 SBG V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr* |
| c) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, seelischer oder geistiger Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr* |
| Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Punkte a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. | |
| > Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

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

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

Für Beschäftigte, die unter den TVöD fallen, gelten andere Regelungen, die wir unter www.tarifrecht-im-öffentlichen-dienst.de  bereitgestellt haben. Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 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 Paragraph 45 SGB V für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Da diese Arbeitnehmer allerdings während der Freistellung nur Krankengeld erhalten, Beamte hingegen ihre vollen Bezüge, werden die Freistellungstage entsprechend gemindert.

Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsbefreiung

Unter bestimmten Voraussetzungen können Beamte Sonderurlaub bekommen bzw. vom Dienst befreit werden (soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind). Einige Beispiele: Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen, Wahrnehmung amtlicher Termine (u.a. Gericht). Daneben ist die Freistellung auch möglich für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten (wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht, z.B. bei Schöffen) oder bei der Vorbereitung einer Wahl zum Abgeordneten des Deutschen Bundestages (innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag).

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub beispielsweise unter Fortzahlung der Dienstbezüge in folgenden Fällen gewährt werden: für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts- oder vertrauensärztlich angeordneter Untersuchung, für gewerkschaftliche Zwecke oder der Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen sowie die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

Beurlaubung ohne Dienstbezüge/Vergütung/Lohn

Auch bei den Urlaubsregelungen von Beamten gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, sich ohne Fortzahlung der Bezüge beurlauben zu lassen. Neben familienpolitischer Beurlaubung gibt es auch „Altersurlaub“. Anspruch auf einen familienpolitischen Urlaub haben Beamte, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren haben oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Die Höchstdauer einer familienpolitischen Beurlaubung ohne Besoldung beträgt bis zu 15 Jahren (vgl. § 92 BBG oder entsprechendes Landesrecht). Diese Grenze kann durch Zeiten des Erziehungsurlaubs sogar ausgedehnt werden, denn grundsätzlich darf Erziehungsurlaub nicht auf „Urlaub ohne Bezüge“ angerechnet werden.

Für Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und Urlaub aus familienpolitischen Gründen gilt grundsätzlich eine Gesamthöchstgrenze von zwölf Jahren. Während der familienpolitischen Beurlaubung dürfen nur Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen.

Weitere Fälle der Beurlaubung ohne Besoldung ergeben sich aus einer arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung bei Bewerberüberhang (vgl. § 94 BBG). Dabei gibt es verschiedene Fallgruppen:

- > Ohne besondere Altersgrenze ist ein Urlaub bis zu sechs Jahren möglich.
- > Daneben auch für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, sofern dem dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst kann ohne Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Ein tariflicher Anspruch besteht für die Erziehung von Kindern bis zum 18. Lebensjahr und die Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen, wenn keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen bis zu fünf Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit.

Gehaltsfortzahlung bei Krankheit

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




Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld



Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst

Reisekostenrecht am Beispiel 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). Das BRKG ist von 2005 und sollte damals vor allem der Verwaltungsvereinfachung dienen. Die Novellierung des BRKG sollte aber zugleich „Vorbild“ für die Länder sein. Die wichtigsten materiellen Regelungen haben wir hier zusammengefasst. Mehr Informationen zum Thema unter 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.

Bei Telearbeit und mobilem Arbeiten sind die Fahrten zwischen der Dienststätte und dem Ort der Telearbeit oder des mobilen Arbeitens private Fahrten von und zur Arbeit sind reisekostenrechtlich nicht erstattungsfähig. Bei der Verbindung dieser Fahrten mit Dienstreisen ist eine besondere Prüfung des privaten Anteils erforderlich, für den Reisekostenvergütung nicht gewährt werden darf.

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.

Weil die Reiestellen erforderliche Reisemittel bereitstellen können und auch der Einsatz einer im Rahmen einer dienstlichen Vereinbarung erworbenen persönlichen Kreditkarte (Corporate Card) möglich ist, soll auf die Zahlung von Abschlägen grundsätzlich verzichtet werden.

> **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 Fahrtdauer, nur die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Flugkosten werden erstattet, wenn das Flugzeug aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen benutzt wird.

Bei der Wirtschaftlichkeit ist neben der Reisekostenvergütung auch ein möglicher Arbeitszeitgewinn zu berücksichtigen. Die Anordnung oder Genehmigung vor Antritt der Dienstreise ermöglicht bereits zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung, welche Kosten hinsichtlich des Verkehrsmittels erstattungsfähig sind.

> **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 (in einzelnen Ressorts 150,00 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.

Für längere Strecken ist die Nutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel sachgerecht. Ein Anspruch auf Sachschadenshaftung im Schadensfalle durch den Dienstherrn besteht bei der kleinen Wegstreckenentschädigung nicht.

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 BRGK)**

Als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung erhalten Dienstreisende ein Tagegeld, dessen Höhe sich nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes bemisst: ab acht Stunden Abwesenheit 6 Euro, ab vierzehn Stunden 12 Euro und bei vierundzwanzig Stunden 24 Euro. Ab 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. Wohnung in diesem Sinne ist die Wohnung, von der aus regelmäßig der Dienst angetreten wird.

Bei eintägigen Dienstreisen wird bei einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden ein Tagegeld in Höhe von 12 Euro (ab 01.01.2020 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 12 Euro (ab 01.01.2020 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 wie bisher 24 Euro (ab 01.01.2020 28 Euro) gewährt. Für den An- und Abreisetag wird jeweils ein Tagegeld in Höhe von 12 Euro (ab 01.01.2020 14 Euro) 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 12 Euro (ab 01.01.2020 14 Euro) festgesetzt werden. Wird des Amtes 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 (4,80 Euro, ab 01.01.2020 5,60 Euro), für das Mittagessen 40 Prozent (9,60 Euro, ab 01.01.2020 11,20 Euro) und für das Abendessen 40 Prozent (9,60 Euro, ab 01.01.2020 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 Reisestelle oder vom Dienstreisenden aus einem von der Reisestelle herausgegebenem Hotelverzeichnis gebucht wurde.

> **Auslagererstattung bei längerem Aufenthalt (§ 8 BRKG)**

Der Gesetzgeber unterstellt bei längerem Aufenthalt am selben Geschäfts-ort 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 fünfzehnten 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 Bundesumzugskostengesetz (BUKG) geregelt. Dieses Gesetz gilt auch für die Länder Berlin, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Die anderen Länder haben eigene Regelungen. Die Regelungen gelten nicht nur für Beamtinnen und Beamte, sondern – durch Verweis in den Tarifverträgen – grundsätzlich auch für die jeweiligen Tarifkräfte. Nachfolgend sind die Umzugskostenregelungen des Bundes dargestellt. Mehr Informationen unter

www.umzugskostenrecht.de 

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.

> 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)

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 2020 werden gewährt:

- > für ein Frühstück 1,80 Euro
- > für ein Mittag- oder Abendessen 3,40 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 erstattungsfähigen 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.




Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte

Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst

Bund und Länder haben unterschiedliche Regelungen

Das Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst ist eine komplizierte Materie. Durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Vorschriften ist dieses Rechtsgebiet sehr unübersichtlich geworden. Es gibt verschiedene gesetzliche Bestimmungen für Bundes- und Landesbeamte und daneben tarifliche Regelungen für Arbeiter und Angestellte (Tariffbeschäftigte) in Bund, Länder und den Kommunen. Welche Rechtsvorschriften zum Tragen kommen, richtet sich nach dem Status des Beschäftigten (Tariffbeschäftigter oder Beamter) und dem Arbeitgeber (Bund, Land oder Kommune).

In diesem Kapitel können nur die Grundzüge des Nebentätigkeitsrechts dargestellt werden. Anhand der Regelungen für Bundesbeamte erläutern wir die wichtigsten Vorschriften. Die Grundprinzipien sind auch auf die meisten Landesbeamten übertragbar, da sich die Landesregelungen weitgehend an den Vorschriften des Bundes orientieren. Für Arbeitnehmer gibt es eigene Regelungen in den jeweiligen Tarifverträgen (TVöD, TV-L). Mehr Informationen bietet der gleichnamige Ratgeber zum Nebentätigkeitsrecht, den man als OnlineBuch bestellen kann www.nebentaeuigkeitsrecht.de .

Begriff der Nebentätigkeit

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. Hierzu gehören z. B. die eigene Haushaltsführung und Eigenleistungen für den Hausbau, aber auch Nachbarschaftshilfen oder Unterstützung von Verwandten und Freunden. Bei Freizeittätigkeiten ist unerheblich, welchen Umfang die Arbeiten haben und ob sie entgeltlich erfolgen. Die Wahrnehmung von öffentlichen Ehrenämtern sowie eine unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflgschaft ist keine Nebentätigkeit (§ 97 Abs. 4 BBG).

Genehmigungspflichtige/genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

Grundsätzlich wird zwischen genehmigungspflichtigen und genehmigungsfreien Nebentätigkeiten unterschieden. Die meisten Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig. Dies gilt 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 be-

stimmten gesetzlichen Voraussetzungen untersagt werden. Dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten sind Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, zu denen Beamtinnen und Beamte verpflichtet werden können.

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 geldwerten Vorteil	genehmigungsfrei		
	anzeige- pflichtig	anzeige- frei	dienstlich veranlasst

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 Dienstvorgesetzten ermöglichen, Versagungsgründe zu prüfen.

Dazu gehören beispielsweise: Art der Nebentätigkeit, zeitlicher Umfang, Auftrag- oder Arbeitgeber, aus der Nebentätigkeit zu erwartendes Entgelt. 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).
- > Durch die Nebentätigkeit ist ein Widerstreit mit dienstlichen Pflichten möglich (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 2 BBG).
- > Die Nebentätigkeit betrifft 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).
- > Die Nebentätigkeit ist dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich (§ 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

Mit der Neuordnung des BBG zum 05.02.2009 ist die so genannte 40-Prozent-Regelung als neuer Versagungsgrund in § 99 Abs. 3 S. 3 BBG aufgenommen worden. Der 40-Prozent-Regelung liegt die Annahme zugrunde, dass ein nebenberufliches Einkommen, das eine gewisse Grenze im Verhältnis zum Entgelt aus dem Amt übersteigt, automatisch auch mit einer übermäßigen zeitlichen Beanspruchung verbunden sein muss. Wie die oben beschriebene Fünftel-Vermutung ist auch die 40-Prozent-Regelung eine Vermutungsregelung. Das heißt, dass im Einzelfall immer gute Argumente vorgebracht werden können, warum trotz Überschreitung der 40-Prozent-Grenze dennoch keine übermäßige zeitliche Beanspruchung durch die Nebentätigkeit gegeben ist.

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 Gutachtertätigkeit 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 oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und 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. Nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres muss der Beamte gemäß § 8 BNV seinem Dienstvorgesetzten eine Abrechnung über die ihm zugeflossenen Vergütungen aus dienstlich veranlassten Nebentätigkeiten vorlegen. Dies gilt nur, soweit die Einnahmen die Bagatellgrenze von 500 Euro im Kalenderjahr übersteigen.

Vom Vergütungsverbot sind einige Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst nicht erfasst. Sie sind in § 7 BNV abschließend aufgeführt und dürfen nicht mit den oben genannten Tätigkeiten (nach § 6 Abs. 1 S. 2 BNV) verwechselt werden, für die Vergütungen nur ausnahmsweise zulässig sind. Hierzu gehören:

- > Lehr-, Unterrichts-, Vortrags- oder Prüfungstätigkeiten,
- > Tätigkeiten als gerichtlicher oder staatsanwaltschaftlicher Sachverständiger,
- > Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung,
- > Gutachtertätigkeiten von Ärzten, Zahnärzten oder Tierärzten für Versicherungsträger oder für andere juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie ärztliche, zahnärztliche oder tierärztliche Verrichtungen dieser Personen, für die nach den Gebührenordnungen Gebühren zu zahlen sind,
- > Tätigkeiten, die während eines unter Wegfall der Besoldung gewährten Urlaubs ausgeübt werden.

Somit dürfen diese Tätigkeiten unbegrenzt vergütet werden (§ 7 1. HS BNV). Vergütungen sind aber auch hier nur zulässig, sofern für die Nebentätigkeit keine entsprechende Entlastung vom Hauptamt erfolgt.

Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten

Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte ist der Umfang der zulässigen Nebentätigkeiten in den §§ 91 bis 93 und 95 BBG gesetzlich geregelt. Nach dem Grundsatz des § 91 Abs. 2 S. 1 BBG dürfen Nebentätigkeiten nur

im gleichen Umfang ausgeübt werden, wie er für vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte 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.

Nebentätigkeiten bei voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung

Diese Regelung (§ 91 Abs. 1 BBG) ermöglicht Beamtinnen und Beamten ohne weitere Voraussetzung auf Antrag ihre Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings steht die Genehmigung im Ermessen des Dienstherrn, was in der Praxis eine erhebliche Hürde darstellen kann. Nebentätigkeiten sind im Wesentlichen im gleichen Maße zulässig, wie für vollzeitbeschäftigte Beamte.

Nebentätigkeiten bei familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung

Die familienpolitische Teilzeit (§ 92 BBG) ermöglicht Beamtinnen und Beamten die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit oder die Beurlaubung ohne Dienstbezüge, um Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, besteht auf die familienpolitische Teilzeit ein Rechtsanspruch. Nebentätigkeiten dürfen jedoch nur in dem Umfang ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung (also z. B. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige Angehörige) nicht zuwider laufen.

Nebentätigkeiten bei arbeitsmarktpolitischer Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung kann auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gewährt werden (§ 95 Abs. 1 BBG), sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamten kann danach auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden. Allerdings ist bei dieser Form Teilzeitbeschäftigung die Ausübung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen ausgeschlossen. Zweck dieser Beurlaubung ist die Entlastung des Arbeitsmarktes. Diesem Zweck würde die Ausübung einer Nebentätigkeit während der Beurlaubung zuwiderlaufen.

Sonderregelungen für Ruhestandsbeamten

§ 105 BBG regelt die Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern. Diese müssen auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen die Aufnahme einer neuen

Beschäftigung dem Dienstherrn anzeigen. Mit dieser Regelung 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 können, 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. Lebensjahr überschritten hat, verkürzt sich die Frist auf drei Jahre.

Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten

Für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst ist die Ausübung von Nebentätigkeiten in den Tarifverträgen geregelt (u.a. TVöD, TV-L). Für Arbeitnehmer des Landes Hessen gelten abweichende Vorschriften, da Hessen nicht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl) angehört. Das Nebentätigkeitsrecht ist jeweils in § 3 des TVöD und TV-L geregelt. Der Inhalt dieser Tarifregelungen orientiert sich weitgehend an den üblichen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Nebentätigkeit orientiert. Die Regelung greift die hierzu bestehende Rechtsprechung des BAG auf.

Die wesentlichen Regelungspunkte sind in beiden Tarifverträgen:

- > Nur entgeltliche Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen (die Anzeige hat schriftlich und vor Aufnahme der Nebentätigkeit zu erfolgen).
- > Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit nur untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn durch die Nebentätigkeit seine berechtigten Interessen oder die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten beeinträchtigt werden.

Erfasst sind nur Nebentätigkeiten, die vergütet werden (also gegen Geld oder geldwerte Vorteile, zu denen auch Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung zählen). Nebentätigkeiten, die ohne Gegenleistung ausgeübt werden, sind von der Regelung nicht erfasst.

Sofern eine Nebentätigkeit entgeltlich ausgeübt wird, beschränkt sich die Pflicht des Beschäftigten auf die Anzeige der Nebentätigkeit. Die Nebentä-

tigkeit ist dem Arbeitgeber vor Aufnahme der Nebentätigkeit anzuzeigen. Die tariflichen Regelungen schreiben hier die Schriftform ausdrücklich vor. Nach der Anzeige der Nebentätigkeit kann der Beschäftigte die Nebentätigkeit ohne weitere Rückmeldung ausüben. Die Zustimmung des Arbeitgebers für die Ausübung der Nebentätigkeit ist nicht erforderlich.

Der § 3 Abs. 4 TV-L hat einen zusätzlichen dritten Satz, der Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst zum Gegenstand hat (so genannte dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten). Diese Nebentätigkeiten können mit der Auflage versehen werden, dass daraus erzielte Einkünfte abzuführen sind. Die Ablieferungspflicht gilt nur im Rahmen der im Land bestehenden Vorschriften, die sich an die jeweiligen Landesregelungen für Nebentätigkeiten von Beamten orientieren.


Minijobs als Nebentätigkeit

Grundsätzlich können auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst eine Nebentätigkeit ausüben und neben ihrer Hauptbeschäftigung einem Minijob nachgehen. Allerdings ergeben sich hieraus sozialversicherungsrechtliche Fragen.

- > Für Tarifbeschäftigte gilt, dass neben der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung im öffentlichen Dienst ein 450-Euro-Minijob sozialversicherungsfrei ausgeübt werden kann. Bei mehreren, gleichzeitig ausgeübten Minijobs bleibt nur der zuerst aufgenommene Minijob sozialversicherungsfrei. Alle weiteren Minijobs sind sozialversicherungspflichtig und werden mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.
- > Beamtinnen und Beamte sind nicht sozialversicherungspflichtig. Daher kommt für sie eine Zusammenrechnung der nebenberuflichen Minijobs mit der Hauptbeschäftigung nicht in Betracht. Daraus ergibt sich, dass sie nebenberuflich auch mehrere Minijobs versicherungsfrei ausüben können, solange das Einkommen daraus insgesamt die 450-Euro-Grenze nicht übersteigt.

Minijobs/Midijobs

Unter www.minijob-zentrale.de

 finden Sie die wesentlichen Themen rund um Minijobs und Midijobs.





Rente, Versorgung, Private Vorsorge

Rente und Versorgung im öffentlichen Dienst

Soziale Sicherheit ist untrennbar mit der Rentenversicherung verbunden. Die gesetzliche Rentenversicherung ist mit insgesamt 50 Mio. Versicherten (11,8 Mio. Empfänger von Altersrenten, 4,2 Mio. Empfänger von Witwen- und Witwerrenten) das größte Alterssicherungssystem und wird im Umlageverfahren finanziert. Die demographische Entwicklung ist eines der wichtigen Probleme und der Gesetzgeber hat mit mehreren Reformen versucht, das System zu schützen (u.a. Beitragssatz stabil halten). Dennoch sinkt das Rentenniveau seit vielen Jahren. Das haben auch grundlegende Reformen der Alterssicherung nicht verhindert. Die gesetzliche Rentenversicherung ist die tragende Säule. Hinzu kommen die betriebliche Altersversorgung (im öffentlichen Dienst ist das die Zusatzversorgung) sowie freiwillige und staatlich geförderte Elemente der Altersvorsorge (siehe auch Private Vorsorge und staatliche Zulagenförderung auf den ► Seiten 218 ff.

Versicherungspflicht

Bis auf wenige Ausnahmen (► siehe Kasten) sind alle Angestellten und Arbeiter in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Das gilt auch für Auszubildende und Wehr- und Zivildienstleistende. Von den Selbstständigen sind nur bestimmte Personenkreise pflichtversichert, dazu gehören beispielsweise Handwerker. Nicht versicherungspflichtig sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit oder vergleichbare Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Verbände (einschließlich der Spitzenverbände) oder ihrer Arbeitsgemeinschaften.

Wird neben einer Hauptbeschäftigung noch eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt, die keine kurzfristige Beschäftigung darstellt, ist auch das aus der Nebentätigkeit erzielte Einkommen rentenversicherungspflichtig.

> VERSICHERUNGSFREI

TIPP

Arbeitnehmerähnliche Selbstständige nur noch dann versicherungsfrei, wenn sie nicht wegen gesetzlich normierter Abhängigkeiten der Versicherungspflicht unterliegen. Die Entscheidung darüber trifft die zuständige Krankenkasse. Geringfügig Beschäftigte sind versicherungsfrei, wenn die Tätigkeit auf längstens zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist. Das Entgelt darf im Monat 325,00 Euro nicht übersteigen.

Für versicherungsfreie 450-Euro-Jobs muss der Arbeitgeber Pauschalabgaben in Höhe von 25 Prozent des Arbeitsentgelts zahlen.

Wer selbstständig arbeitet und nicht in der Rentenversicherung pflichtversichert ist, kann die Aufnahme innerhalb von fünf Jahren nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit beantragen. Er hat dann die gleichen Rechte und Pflichte wie alle anderen Pflichtversicherten.

Wer nicht versicherungspflichtig ist, kann in der Regel freiwillig Beiträge zur Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten zahlen. Das gilt vor allem für Selbstständige und Hausfrauen. Für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit gilt dies nur, wenn die allgemeine Wartezeit erfüllt ist, 60 Monate Beitrags- und Ersatzzeiten. Mit freiwilligen Beiträgen lässt sich keine Anwartschaft auf eine Erwerbsminderungsrente aufbauen.

Für Personen, die einen pflegebedürftigen Menschen (Pflegestufe I bis III) wenigstens 14 Stunden wöchentlich pflegen und dabei nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig sind, brachte die Pflegeversicherung eine wesentliche Verbesserung. In diesen Fällen ist man ohne eigene Beitragszahlung auf Antrag pflichtversichert.

Bezieher von Lohnersatzleistungen sind versicherungspflichtig, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren, ansonsten können sie auf Antrag in der Rentenversicherung pflichtversichert werden. Zu den Lohnersatzleistungen gehören u.a. Krankengeld, Unterhaltsgeld, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Eingliederungshilfe oder Altersübergangsgeld.

Auswirkungen des Nebenjobs auf die Versicherungspflicht

Wenn bei einer Nebenbeschäftigung Zweifel in Bezug der Auswirkungen auf die Versicherungspflicht bestehen, sollte man sich vor Aufnahme der Tätigkeit bei der Bundesversicherungsanstalt (BfA) erkundigen. Mehr Infos gibt es auch im Internet unter www.bfa.de

www.bfa.de

Beitragsbemessungsgrenzen

Beitragsbemessungsgrenzen Der Beitragssatz in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung bleibt auch in 2020 bei 18,6 Prozent (je 9,30 Prozent Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegt in den alten Bundesländern für das Jahr 2020 bei 6.900 Euro (2019: 6.700 Euro). In den neuen Ländern betragen die Werte in 2020 6.450 Euro monatlich (2019: 6.150 Euro).

Rehabilitation

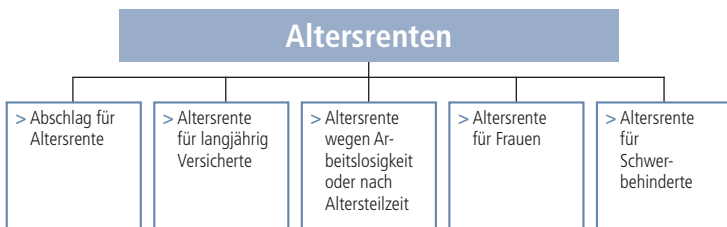
Im Rentenrecht gilt der Grundsatz „Rehabilitation geht vor Rente“. Der Träger der Rentenversicherung prüft jeden Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit darauf, ob mit Rehabilitationsmaßnahmen die Rentenleistung vermieden werden kann.

Rentenanspruch

Um einen Rentenanspruch zu erlangen, müssen bestimmte versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein. Die bestehenden Rentenarten sind in der Übersicht auf der nächsten Seite dargestellt und erläutert.

Altersrenten

Einen Anspruch auf Rente wegen Alters hat nur der Versicherte selbst. Dazu muss er ein bestimmtes Lebensalter (Altersgrenze) erreicht und eine Mindestversicherungszeit (Wartezeit) erfüllt haben. Zu unterscheiden sind



Abschlagfreie Regelaltersrente

Die Regelaltersrente ist abschlagfrei und kann ab dem vollendeten 65. Lebensjahr bezogen werden. Allerdings muss eine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt sein. Langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute können die abschlagfreie Altersrente bereits ab dem vollendeten 60. Lebensjahr beziehen, wenn sie eine Wartezeit von 25 Jahren ausschließlich mit Arbeiten unter Tage erfüllen.

Mit 63 ohne Abschläge in Rente (Rentenpaket)

Wer 35 Jahre anrechenbare Zeiten in der Rentenversicherung hat, profitiert vom Rentenpaket (Altersrente für langjährig Versicherte). Alle Versicherten der Jahrgänge 1949 bis 1963 können noch vor ihrem 67. Geburtstag ohne Abschläge in Rente gehen. Das Rentenalter wird schrittweise angehoben. Für alle, die 1964 oder später geboren sind, liegt das Renteneintrittsalter auch nach 35 Beitragsjahren bei 67 Jahren. Die Details zu den Regelungen finden Sie auf der Website www.deutsche-rentenversicherung.de

Altersrente für langjährig Versicherte

Nach einer Versicherungszeit von 45 Jahren können Sie grundsätzlich früher in Rente gehen. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte wird oft noch „Rente mit 63“ genannt, weil alle vor 1953 Geborenen ohne Abschläge mit 63 Jahren in Rente gehen konnten. Das gilt nicht mehr für alle, die zwischen 1953 und 1963 geboren sind. Da das Rentenalter schrittweise angehoben wird, verschiebt sich auch das Eintrittsalter mit dem Geburtsjahr nach oben. Liegt das Geburtsjahr bei 1964 oder später, kann man mit 65 Jahren in Rente gehen.

Für die Berechnung der 45-jährigen Versicherungszeit gelten folgende Zeiten:

- > Pflichtbeiträge für eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit.
- > Beiträge für Minijobs, die Sie zusammen mit Ihrem Arbeitgeber gezahlt haben. Beiträge für Minijobs, die Ihr Arbeitgeber allein gezahlt hat, werden nur anteilig berücksichtigt.
- > Pflichtbeiträge und Berücksichtigungszeiten für die Erziehung eines Kindes bis zum 10. Geburtstag.
- > Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege, Wehr- und Zivildienstplicht.
- > Pflichtbeiträge oder Anrechnungszeiten wegen des Bezugs von Sozialleistungen (z.B. Krankengeld). Sozialleistungen der Agentur für Arbeit in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn werden nur berücksichtigt, wenn die Leistung wegen Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers gezahlt wurde.
- > Ersatzzeiten: zum Beispiel Monate der politischen Verfolgung in der DDR.
- > Freiwillige Beiträge werden nur mitgezählt, wenn mindestens 18 Jahre Pflichtbeiträge vorhanden sind.

Nicht berücksichtigt werden:

- > Pflichtbeiträge, die wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld II oder Arbeitslosenhilfe gezahlt wurden
- > Zeiten aus einem Versorgungsausgleich nach Scheidung sowie
- > Zeiten aus einem Rentensplitting unter Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartnern

Wenn Sie in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn Arbeitslosengeld bekommen haben, zählen diese Zeiten nur mit, wenn die Arbeitslosigkeit auf einer Insolvenz oder vollständigen Betriebsaufgabe beruht.

Ob Sie diese Voraussetzungen schon erfüllen oder noch erfüllen können, sehen Sie in der ausführlichen Rentenauskunft, die Versicherte nach Vollendung des 50. Lj. einmal jährlich erhalten.

Altersrente für Frauen

Sie tritt für Frauen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, ab dem vollendeten 60. Lebensjahr ein, bei einer Wartezeit von 15 Jahren. Dazu müssen sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre lang Pflichtbeiträge gezahlt haben (hierzu zählen beispielsweise auch Kindererziehungszeiten oder Pflichtbeiträge bei aufgestockten 325-Euro-Jobs).

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Wer gesundheitlich beeinträchtigt ist, muss nicht bis zum normalen Rentenalter arbeiten Voraussetzungen für den Rentenbezug in diesem Fall sind: Sie haben das maßgebende Alter erreicht (wer 1964 oder später geboren ist, kann mit 65 Jahren ohne Abzüge (wird Abschläge genannt) oder ab 62 Jahren mit Abschlägen in Rente gehen. Wenn Sie zwischen 1952 und 1963 geboren sind, erhöht sich Ihre Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente schrittweise von 63 auf 65 Jahre. Die Altersgrenze, ab der Sie die Rente frühestens – jedoch mit Abschlägen – erhalten können, steigt parallel dazu von 60 auf 62 Jahre. Für jeden Monat, den Sie vorzeitig in Rente gehen, werden Ihnen 0,3 Prozent von Ihrer Rente abgezogen (maximal 10,8 Prozent). Ein Abzug von der Rente bleibt dauerhaft, also auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze, bestehen.

Teilrenten

Versicherte, die einen Anspruch auf eine Altersrente haben, können entscheiden, ob ihre Altersrente als Voll- oder Teilrente ausgezahlt werden soll. Wer sich für eine Teilrente entscheidet, kann wählen, ob ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der erreichten Vollrente ausgezahlt werden soll. Je geringer die Teilrente ist, desto höher darf der Hinzuverdienst liegen (► siehe die Tabellen zu den „Hinzuverdienstgrenzen“ auf Seite 173 f.).

Die Teilrente soll einen sanften Ausstieg aus dem Arbeitsleben ermöglichen. Arbeit und Rente schließen sich demnach nicht aus. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Altersrente, kann die bisherige Tätigkeit stufenweise verringert werden. Das niedrigere Einkommen kann überwiegend durch eine Teilrente ausgeglichen werden. Auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres kann man so lange man möchte weiterarbeiten. Und frei entscheiden, ob zusätzlich zum Arbeitsentgelt eine Teilrente oder keine Rente bezogen werden soll. In beiden Fällen erhöht sich aber die Vollrente, die zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen wird. Vom Einkommen aus der Teilbeschäftigung sind Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zu leisten. Zu beachten ist dabei, dass es nach der Regelaltersgrenze ab dem 65. Lebensjahr keine Einschränkung beim Hinzuverdienst mehr gibt.

Rente wegen Erwerbsminderung

Die Hinzuverdienst-Regelungen für Renten wegen voller Erwerbsminderung gleichen denen für vorgezogene Altersrenten. Die Hinzuverdienstgrenze liegt bei jährlich 6.300 Euro. Was Sie darüber hinaus verdienen, wird zu 40 Prozent von Ihrer Rente abgezogen.

Zusätzlich ist der Hinzuverdienstdeckel zu beachten. Dieser orientiert sich an Ihrem höchsten Einkommen in den letzten 15 Jahren vor Eintritt Ihrer Erwerbsminderung. Liegt Ihr Hinzuverdienst zusammen mit der schon im ersten Schritt gekürzten Rente über dem Hinzuverdienstdeckel, wird der darüber liegende Betrag voll von Ihrer Teilrente abgezogen.

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die jährliche Hinzuverdienstgrenze individuell berechnet. Sie orientiert sich an Ihrem höchsten Entgelt aus den letzten 15 Jahren vor dem Eintritt Ihrer Erwerbsminderung. Sie beträgt für das Jahr 2018 allerdings mindestens 14.798,70 Euro. Der Verdienst, der diese Grenze überschreitet, wird zu 40 Prozent von Ihrer Erwerbsminderungsrente abgezogen. Der Hinzuverdienstdeckel wird auch auf die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung angewandt. Liegt Ihr Hinzuverdienst zusammen mit der schon im ersten Schritt gekürzten Rente über dem Hinzuverdienstdeckel, wird der darüber hinaus gehende Betrag voll von Ihrer Teilrente abgezogen.

Hinzuverdienst bei Altersrente und anderen Renten

Erhalten Sie schon vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente, gelten beim Hinzuverdienst besondere Regelungen. Erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze können Sie grundsätzlich unbegrenzt hinzuverdienen. Bei vorgezogenen Altersrenten

> für langjährig und besonders langjährig Versicherten oder

> für schwerbehinderte Menschen,

gelten bis zum Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze bestimmte Hinzuverdienstgrenzen. Bitte beachten Sie, dass die Regelaltersgrenze für nach dem 31.12.1946 geborene Versicherte schrittweise vom 65. auf das 67. Lj. angehoben wird.

Abhängig vom Hinzuverdienst wird die Altersrente in voller Höhe – als sogenannte Vollrente – oder vermindert – als sogenannte Teilrente – gezahlt. Unter Umständen kann die Rente sogar ganz entfallen. Je mehr Sie hinzuverdienen, desto niedriger ist der Anteil der Rente. Jede Erwerbstätigkeit ist dem Rentenversicherungsträger zu melden (dort erfährt man, ob der Verdienst die Grenze einhält oder überschreitet).

> WELCHE HINZUVERDIENSTE SIND WICHTIG

Als Hinzuverdienst gelten der Bruttoverdienst aus abhängiger Beschäftigung, der steuerrechtliche Gewinn (Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, aus Gewerbebetrieb und aus selbständiger Arbeit) sowie vergleichbares Einkommen (z.B. Abgeordnetenbezüge).

Vollrente oder Teilrente

Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze dürfen Sie bis zu 6.300 Euro im Kalenderjahr, also jeweils vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres, anrechnungsfrei zu Ihrer vorgezogenen Altersrente hinzuverdienen. Diese Regelung gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Eine monatliche Gegenüberstellung gibt es nicht.

In welchem Zeitraum des Jahres Sie Ihren Hinzuverdienst erzielen, spielt also keine Rolle. Sie sind damit flexibel und können zum Beispiel auch nur Teilzeiträume im Jahr arbeiten.

Beispiel

Bettina G. bezieht eine vorgezogene Altersrente. Sie verdient von Januar bis August monatlich 600 Euro zu ihrer Rente dazu, das sind im Jahr 4.800 Euro. Die jährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro ist eingehalten, die Rente wird nicht gekürzt.

Der über den Betrag von 6.300 Euro hinausgehende Verdienst wird durch 12 geteilt. Davon werden 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Die Rente wird dann nur noch als Teilrente ausbezahlt.

Beispiel:

Petra N. bezieht eine vorgezogene Altersrente in Höhe von 950 Euro. Daneben verdient sie aus einer Beschäftigung noch 1.510 Euro monatlich dazu, im Jahr also 18.120 Euro. Abzüglich des Freibetrages von 6.300 Euro verbleiben 11.820 Euro. Ein Zwölftel hiervon beträgt 985 Euro. Von diesem Betrag werden 40 Prozent, also 394 Euro, auf die Rente angerechnet. Die Monatsrente von 950 Euro vermindert sich also um 394 Euro auf einen Betrag von 556 Euro.

Erwerbsminderungsrente und Hinzuverdienst

Auch bei Erwerbsminderungsrenten wird Ihr Hinzuverdienst stufenlos angerechnet. Die Verfahrensweise und die grundsätzlichen Auswirkungen auf die Rente sind dieselben, wie bei den Altersrenten. Wir unterscheiden allerdings zwischen der Rente wegen voller Erwerbsminderung und der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung.

Als Hinzuverdienst gelten u.a. Bruttoentgelt, steuerrechtlicher Gewinn (z.B. Einkünfte aus einem Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft) sowie vergleichbare Einkommen, wie Vorruhestandsgeld. Bei Renten wegen Erwerbsminderung können unter anderem auch Krankengeld und Übergangsgeld als Hinzuverdienst gelten. Zusätzlich sind Verletztenrenten und Übergangsgelder aus der gesetzlichen Unfallversicherung mögliche Hinzuverdienste.

Renten wegen Todes

Hinterbliebene erhalten eine Rente als teilweisen Ersatz für den Unterhaltsverlust. Neben der Witwen-/Witwerrente und der Waisenrente zählt auch die Erziehungsrente zu den drei Arten der Hinterbliebenenrente.

Das alte Recht gilt jedoch weiter, wenn der Ehegatte bereits vor dem 01.01.2002 verstorben ist oder Sie vor dem 01.01.2002 geheiratet haben und Sie oder der Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren sind.

Klinik Graal-Müritz

Internistische und onkologische Erkrankungen. Die Therapie – eine Kombination aus Schulmedizin, Ganzheitsmedizin, Naturheilverfahren u.a.



www.Klinik-Graal-Mueritz.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Rentenberechnung

Ein Rentenanspruch besteht, wenn eine bestimmte Wartezeit (Mindestversicherungszeit) vorliegt. Die allgemeine Wartezeit ist nach fünf Jahren erfüllt. Die allgemeine Wartezeit kann in bestimmten Fällen auch vorzeitig, also in weniger als fünf Jahren erfüllt werden, beispielsweise wegen eines Arbeitsunfalles. Andere Beitrags- und Ersatzzeiten können angerechnet werden. Gleiches gilt für die 15-jährige Wartezeit vor dem Bezug einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, Altersteilzeitarbeit oder der Altersrente für Frauen ab 60 Jahren. Auf die Wartezeit von 35 Jahren für die Altersrente für langjährig Versicherte und die Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige werden auch beitragsfreie Zeiten angerechnet, beispielsweise bestimmte Ausbildungszeiten oder Zeiten der Krankheit und Arbeitslosigkeit.

Für die Regelaltersrente und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Todes muss grundsätzlich die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt sein. Dazu gehören Beitragszeiten, Ersatzzeiten, Zeiten aus Versorgungsausgleich oder Rentensplitting und aus Entgeltpunkten für Verdienst aus geringfügiger, versicherungsfreier Beschäftigung. Allerdings gilt diese Wartezeit auch frühzeitig als erfüllt, wenn der Versicherte wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Wehr- oder Zivildienstbeschädigung vermindert erwerbsfähig geworden oder gestorben ist.

Anerkennung von Beitragszeiten

Die Höhe der Rente richtet sich vor allem nach dem jeweils erzielten Arbeitseinkommen, für das Beiträge gezahlt worden sind. Beitragszeiten sind Zeiten, für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden oder als gezahlt gelten. Zu den Pflichtbeitragszeiten gehören auch Kindererziehungszeiten (► siehe Hinweis im Kasten auf Seite 177). Der Beitragsnachweis erfolgt durch die jährliche Bescheinigung des Arbeitgebers über Dauer der Beschäftigung und Höhe des Entgelts (Entgeltungsweise).

Die Höhe einer späteren Rente, auch einer Hinterbliebenenrente, richtet sich vor allem nach der Höhe der während des Arbeitslebens versicherten Arbeitsverdienste. Das persönliche Einkommen wird in jedem Jahr mit dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten aus diesem Jahr verglichen. Daraus werden die so genannten Entgeltpunkte berechnet.

Neben den Beitragszeiten gibt es so genannte Anrechnungszeiten. Dazu gehören beispielsweise die Zeit einer Schul-, Fachschul- oder eines Fachhochschulbesuchs sowie Schwangerschaft- und Mutterschutzzeiten. Wehrdienst und Zivildienst sowie Kindererziehung (► siehe Kasten auf der nächsten Seite) sind Beitragszeiten.

> WITWEN-/WITWERRENTE

Männer und Frauen erhalten nach dem Tod des Ehepartners eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 55 Prozent (so genannte Altehen 60 Prozent) der vollen Rente des oder der Verstorbenen. Diese so genannte „große“ Witwen-/Witwerrente wird gezahlt, wenn die Witwe/der Witwer mindestens 45 Jahre alt oder berufs- oder erwerbsunfähig ist oder ein Kind erzieht. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, besteht ein Anspruch auf die „kleine“ Witwen-/Witwerrente, die 25 Prozent der vollen Rente des/der Verstorbenen beträgt. Hat der überlebende Ehepartner ein eigenes Einkommen, das über einem Freibetrag liegt, wird der übersteigende Betrag zu 40 Prozent auf die Witwen- oder Witwerrente angerechnet. Der Freibetrag liegt zurzeit bei 668,29 Euro in den alten und 582,44 Euro in den neuen Ländern. Er erhöht sich für jedes Kind, das Anspruch auf Waisenrente hat um 141,76 Euro in den alten und 123,55 Euro in den neuen Ländern.

Bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Sterbemonat erhält der hinterbliebene Ehepartner die Rente in der Höhe, in der der Verstorbene einen Anspruch auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit hatte oder gehabt hätte. Das gilt sowohl für die kleine als auch für die große Witwen- bzw. Witwerrente. Wie in der Alters- und Erwerbsminderungsrente werden auch die Renten wegen Todes seit dem 01.01.2002 um einen Abschlag vermindert, wenn der Versicherte vor Vollendung des 63. Lebensjahres verstirbt bzw. die Erziehungsrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres des Berechtigten beginnt. Der Abschlag beträgt maximal 10,8 Prozent, falls der Versicherte vor Vollendung des 60. Lebensjahres stirbt. War der Verstorbene bereits selbst Rentner, so fließt ein in der Rente gegebenenfalls enthaltener Abschlag in die Hinterbliebenenrente ein. Auch hier läuft ein Übergangsrecht bis zum 31.12.2003.

Waisenrente

Vollwaisen erhalten ein Fünftel, Halbwaisen ein Zehntel der vollen Versichertenrente. Hierzu wird noch ein Zuschlag gezahlt. Waisenrente können Kinder von Verstorbenen längstens bis zum vollendeten 27. Lebensjahr beziehen. Wenn jemand eine Waisenrente über das 18. Lebensjahr hinaus bezieht, wird darauf eigenes Einkommen zu 40 Prozent angerechnet, soweit es einen bestimmten Freibetrag von zurzeit 445,53 Euro in den alten und 388,30 Euro in den neuen Bundesländern überschreitet.

Erziehungsrente

Sie ist keine Rente aus der Versicherung des Verstorbenen, sondern eine Rente aus eigener Versicherung. Einen Anspruch haben Versicherte, deren Ehe geschieden wurde (in den alten Bundesländern nach dem 30.06.1977) und deren geschiedener Ehepartner verstorben ist, wenn sie ein eigenes Kind oder ein Kind des geschiedenen Ehepartners erziehen, nicht wieder geheiratet haben und bis zum Tode des geschiedenen Ehepartners die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Die Erziehungsrente ist so hoch wie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Soweit bestimmte Freibeträge überschritten werden, gelten dieselben Anrechnungsvorschriften wie für die Witwen/Witwerrente.

Zurechnungszeit bis zum 60. Lebensjahr

Damit Versicherte oder Hinterbliebene auch dann eine angemessene Rente erhalten, wenn die Rentenanwartschaft gering ist (z. B. durch eine frühe Erwerbsminderung oder des Todes), gibt es bei der Rentenberechnung eine so genannte Zurechnungszeit. Den vorhandenen Beitragsjahren wird die Zeit vom Eintritt der Erwerbsminderung bis zum 60. Lebensjahr hinzugezählt. Bei einem Rentenbeginn ab Dezember 2003 wird die Zurechnungszeit vom Eintritt des Versicherungsfalles bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres angerechnet. Für einen früher liegenden Rentenbeginn wird die Zurechnungszeit schrittweise von dem bis Jahresende 2000 geltenden Lebensalter von 56 Jahren und acht Monaten auf 60 Jahre erhöht.

Rente nach Mindesteinkommen

Seit 1973 werden unter bestimmten Voraussetzungen – beispielsweise muss die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein – niedrige Pflichtbeiträge bis 1972 angehoben. Seit 1992 werden auch niedrige Pflichtbeiträge in der Zeit von 1973 bis 1991 – beispielsweise für Ausbildungszeiten – angehoben, und zwar auf das 1,5fache des jeweils erreichten Wertes (höchstens jedoch auf 75 Prozent des Beitragswertes für ein Durchschnittsentgelt).

Pflichtbeitragszeiten und deren Mindestbewertung

Die ersten 36 Monate, in denen vor dem 25. Lebensjahr Pflichtbeiträge gezahlt worden sind, werden auf 75 Prozent des individuellen Gesamtleistungswerts, höchstens 75 Prozent des Durchschnittsentgelts, angehoben. Das sind 0,0825 Entgeltpunkte, was derzeit einem Bruttoverdienst von 1.782,38 Euro in den alten und 1.487,42 Euro in den neuen Bundesländern

entspricht. Dies gilt auch für die Zeiten der beruflichen Ausbildung außerhalb dieser Zeit.

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, nach der für Behinderte in anerkannten Werkstätten und vergleichbaren Einrichtungen Beiträge gezahlt werden, beträgt 80 Prozent der Bezugsgröße. Die Bezugsgröße wird jährlich neu festgelegt. Für Wehr- und Zivildienstleistende werden Pflichtbeiträge in Höhe von 60 Prozent der Bezugsgröße gezahlt.

Rentenanpassung

Jeweils zum 1. Juli eines Jahres werden die Rentenwerte neu festgelegt. Seit 01.07.2001 richtet sich die Rentenanpassung neben der Lohnentwicklung bei Arbeitnehmern, auch an den Belastungsveränderungen für Altersvorsorgeaufwendungen. Zum 01.07.2016 gab es die höchste Rentenanpassung seit 20 Jahren West 4,25 Prozent (Ost 5,95). In 2019 wurden die Renten um 3,18 Prozent (Ost 3,91) angehoben. Zum 1.07.2020 ist eine weitere Rentenerhöhung vorgesehen (West: 3,15 Prozent, Ost 3,92).

Träger der Rentenversicherung

Status	Träger
Arbeiter	Landesversicherungsanstalten (auch für Handwerker), Bahn-Versicherungsanstalt
Angestellte	Deutsche Rentenversicherung
Beschäftigte im Bergbau	Bundesknappschaft
Landwirte	Landwirtschaftliche Alterskassen bei den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften

Die Rentenformel

Die Höhe einer Rente wird durch drei Faktoren bestimmt:

> Die persönlichen Entgeltpunkte (PEP)

Das im Kalenderjahr versicherte Arbeitsentgelt – bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze – wird durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten für dasselbe Kalenderjahr dividiert.

> Der Rentenartfaktor (RAF)

Der Rentenartfaktor bestimmt die Höhe der Rente je nach Rentenart (siehe dazu SGB VI § 67). Rentenartfaktoren für die unterschiedlichen Rentenarten:

> Renten wegen Alters: 1,0

> Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung: 0,5

> Renten wegen voller Erwerbsminderung: 1,0

> Erziehungsrenten: 1,0

> kleine Witwen-/Witwerrente bis zum Ende des 3. Kalendermonats

Jährliches Durchschnittseinkommen aller Versicherten

Jahr	DM	Jahr	DM	Jahr	DM/Euro	Jahr	Euro
1949	2.838	1973	18.295	1996	51.678	2020*	40.551
1950	3.161	1974	20.381	1997	53.086		
1951	3.579	1975	21.808	1998	53.745		
1952	3.852	1976	23.335	1999	53.507		
1953	4.061	1977	24.945	2000	54.256		
1954	4.234	1978	26.242	2001	55.216		
1955	4.548	1979	27.685	2002	28.626 Euro		
1956	4.844	1980	29.485	2003	29.230 Euro		
1957	5.043	1981	30.900	2004	29.060 Euro		
1958	5.330	1982	32.198	2005	29.202 Euro		
1959	5.602	1983	33.293	2006	29.494 Euro		
1960	6.101	1984	34.292	2007	29.488 Euro		
1961	6.723	1985	35.286	2008	30.084 Euro		
1962	7.328	1986	36.627	2009	30.506 Euro		
1963	7.775	1987	37.726	2010	32.003 Euro		
1964	8.467	1988	38.896	2011	32.100 Euro		
1965	9.229	1989	40.063	2012	33.002 Euro		
1966	9.893	I/90	41.946	2013	33.659 Euro		
1967	10.219	II/90	41.946	2014	34.514 Euro		
1968	10.842	1991	44.421	2015	35.363 Euro		
1969	11.839	1992	46.820	2016	36.187 Euro		
1970	13.343	1993	48.178	2017	37.077 Euro		
1971	14.931	1994	49.142	2018	38.212 Euro		
1972	16.335	1995	50.665	2019*	38.901 Euro		

* vorläufig

Ermitteln Sie das Verhältnis Ihres Gehalts zum Durchschnitt

persönliches Jahresgehalt (Brutto)	durchschnittl. Gehalt lt. Tabelle (Brutto)	Entgeltpunkte
▼	▼	▼
:	=	
		Summe des jeweiligen Jahres auf die nachfolgende Seite übertragen

Berechnen Sie Ihre Rente (Entgeltpunkte addieren)

Jahr	Punkte	Jahr	Punkte	Jahr	Punkte	Jahr	Punkte
1949		1971		1992		2014	
1950		1972		1993		2015	
1951		1973		1994		2016	
1952		1974		1995		2017	
1953		1975		1996		2018	
1954		1976		1997		2019	
1955		1977		1998		2020	
1956		1978		1999			
1957		1979		2000			
1958		1980		2001			
1959		1981		2002			
1960		1982		2003			
1961		1983		2004			
1962		1984		2005			
1963		1985		2006			
1964		1986		2007			
1965		1987		2008			
1966		1988		2009			
1967		1989		2010			
1968		I/90		2011			
1969		II/90		2012			
1970		1991		2013			

Ergebnis =**Aktueller Wert für einen Entgeltpunkt****Ergebnis x 33,05 Euro (West ab 01.07.2019)** = _____
(Rente)**Aktueller Wert für einen Entgeltpunkt****Ergebnis x 31,89 Euro (Ost ab 01.07.2019)** = _____
(Rente)**> BERATUNG DURCH RENTENVERSICHERUNG (VDR)**

TIPP

Die Rentenversicherungsträger sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Versicherten ab 2004 regelmäßig über ihren jeweiligen Rentenkontostand zu informieren (gilt für alle Männer und Frauen, die das 27. Lj. vollendet haben). Klären Sie ihren Rentenanspruch in einem Beratungsgespräch der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Auskunft- und Beratungsstellen gibt es fast in allen größeren Städten. Mehr Informationen finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de .

nach Ablauf des Monats, in dem der Ehegatte oder Lebenspartner verstorben ist: 1,0; anschließend: 0,25

- > großen Witwen-/Witwerrente bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Ablauf des Monats, in dem der Ehegatte oder Lebenspartner verstorben ist: 1,0; anschließend: 0,55

- > Halbwaisenrente: 0,1 / Vollwaisenrente: 0,2

- > Der aktuelle Rentenwert

Mit dem aktuellen Rentenwert wird der Betrag ausgedrückt, der sich aus den Beiträgen aufgrund eines Durchschnittsentgelts für ein Kalenderjahr ergibt. Mit den Tabellen auf den ► Seiten 154 und 155 können Sie die Höhe Ihrer Rente – ungefähr – selbst ermitteln. Sie müssen Ihren Bruttojahresverdienst im jeweiligen Kalenderjahr durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten dividieren und erhalten so Ihre persönlichen Entgeltpunkte für das entsprechende Jahr. Diese Jahreswerte werden addiert und mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert. So erhalten Sie Ihren derzeitigen ungefähren monatlichen Rentenanspruch.

Beispiele zum Rentenartfaktor (RAF): Die volle Erwerbsminderungsrente soll die Rente in voller Höhe ersetzen. Daher hat sie den Rentenartfaktor 1,0. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung sichert demgegenüber nur 50 Prozent ab, daher ist der Rentenartfaktor 0,5. Die große Witwenrente beträgt 55 Prozent der Rente des verstorbenen Versicherten, daher beträgt der Rentenartfaktor 0,55.

Gesamtleistungsbewertung


Die Höhe der Rente hängt jedoch nicht nur davon ab, wie hoch das Arbeitsentgelt und Einkommen sind, für die während des Versicherungslebens Beiträge entrichtet wurden, berücksichtigt werden auch bestimmte beitragsfreie und beitragsgeminderte Zeiten. Dabei gilt: Aus allen Beitragszeiten, Pflicht- und freiwilligen Beiträgen wird als Durchschnittswert der Gesamtleistungswert ermittelt. Zwar mindern versicherungsrechtliche Lücken grundsätzlich die Bewertung, nicht jedoch beitragsfreie oder beitragsgeminderte Zeiten. Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung steigern die Werte für beitragsfreie und beitragsgeminderte Zeiten. Für bestimmte beitragsfreie Zeiten wird die Gesamtleistungsbewertung begrenzt, beispielsweise für Schulzeiten auf 75 Prozent.

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2020

Die aktuellen Werte finden Sie auf ► Seite 230.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Das bisherige Gesamtversorgungssystem ist mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen worden. Die laufenden Renten werden jedoch unverändert weitergezahlt. Für die bisher erworbenen Anwartschaften der Versicherten gelten Besitzstandsregelungen. Dabei werden vor allem auch die renten-nahen Jahrgänge besonders geschützt. Für sie soll weitgehend das bisherige Recht Anwendung finden.

Neben der Ablösung des alten Gesamtversorgungssystems haben sich die Tarifvertragsparteien auf ein neues, kapitalgedecktes System der betrieblichen Altersversorgung geeinigt. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Altersvorsorgeplan 2001, den wir für unsere Leser im Internet unter www.rund-ums-geld-im-öffentlichen-dienst.de  bereithalten.

Anstelle des bisherigen Gesamtversorgungssystems tritt ein Punktemodell, bei dem Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben, wenn vier Prozent des Einkommens vom Arbeitgeber in ein kapitalgedecktes System eingezahlt und verzinst werden. Die im bisherigen System erworbenen Anwartschaften werden in das Punktemodell überführt. Bereits gezahlte Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt und künftig am 1. Juli eines jeden Jahres um ein Prozent erhöht. Die Tarifeinigung vom 01.03.2002 sieht auch vor, dass sich die Beteiligung der Beschäftigten an der Finanzierung der Betriebsrente durch eigene Beiträge oder Belastung mit Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen nicht weiter erhöht und auf den Stand von 1,41 Prozent betriebsrentenpflichtigen Entgelts bleibt. Ein steigender Finanzbedarf wird zukünftig durch steuerfreie Sanierungsgelder der Arbeitgeber gedeckt. In den neuen Ländern bleibt es bis auf weiteres bei einem Umlagesatz von einem Prozent.

Der Altersvorsorgeplan 2001 macht auch den Weg frei, für die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst die steuerlichen Möglichkeiten zu nutzen. Ebenso kann die staatliche Zulagenförderung der so genannten Riester-Rente genutzt werden (► siehe auch Seiten 218 ff.) Die Anlageform der Entgeltumwandlung ist derzeit noch nicht möglich.

Mit der Neuregelung konnte auch erreicht werden, dass

- > das Niveau der insgesamt zu erreichenden Versorgung unter Einbeziehung einer nach dem Einkommensteuergesetz geförderten Altersvorsorge an dem derzeitigen Niveau ausgerichtet wird
- > das neue System auch soziale Komponenten berücksichtigt und mehr Transparenz zwischen Beitragsleistung und späterer Rentenhöhe geboten werden
- > die Dynamisierung auch künftig von den Tarifparteien eigenständig geregelt wird

> im neuen System die Besitzstände – Rentenleistungen sowie erworbene Anwartschaften – zu ermitteln und in das neue System zu übertragen sind.

Die Betriebsrente im öffentlichen Dienst – auch als Gesamtversorgungssystem bezeichnet – wird durch ein Punktemodell ersetzt. Sie bleibt als Pflichtversicherung ausgestaltet. Der Systemwechsel ist mit weit reichenden Änderungen verbunden. Ein neu eingeführtes Punktemodell ist unabhängig von anderen Leistungssystemen wie der Beamtenversorgung oder der gesetzlichen Rentenversicherung. Das neue System der Betriebsrente (Versorgung) für die Tarifkräfte im öffentlichen Dienst ist transparent und nachvollziehbar. Damit ist die Grundlage für eine auch in der Zukunft sichere, moderne und wettbewerbsfähige Altersversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst geschaffen.

Den Pflichtversicherten werden künftig in Abhängigkeit von Einkommen, der Beitragsleistung und Lebensalter Versorgungspunkte gutgeschrieben. Im Rentenfall ergibt sich die Versorgungsleistung aus der Addition der Versorgungspunkte und anschließender Multiplikation mit einer Messzahl.

Die Umlagefinanzierung wird zunächst beibehalten. Sie kann entsprechend den Möglichkeiten der Betriebsrentenkassen und deren Mitglieder schrittweise durch Kapitaldeckung abgelöst werden. Die vom Arbeitnehmer zu leistende Umlage beträgt 1,41 Prozent des Bruttoentgelts.

> Übergangsrecht/Besitzstandsregelungen

Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt und beginnend mit dem Jahr 2002 bis zum Jahr 2007 jeweils zum 1. Juli eines Jahres mit jährlich 1 Prozent dynamisiert. Eine Anrechnung der gesetzlichen Sozialversicherungsrente findet nicht mehr statt. Außerdem wird auf das in der Lohnrunde 2000 vereinbarte Zurückfallen der Renten auf den Stand des Jahres 2000 verzichtet. Noch zustehende Ausgleichsbeträge werden mit der künftigen Dynamisierung abgebaut.

Auch das neue System beschränkt sich nicht auf die Betriebsrente allein, sondern bietet einen umfassenden Versicherungsschutz. Leistungsansprüche entstehen im Regelfall

> nach einer Mindestversicherungszeit von 60 Monaten

> bei Erwerbsminderung oder Tod aufgrund eines Arbeitsunfalles auch vor der Erfüllung der Mindestversicherungszeit (nicht nur in den klassischen Rentenfällen des Alters, sondern auch bei voller bzw. teilweiser Erwerbsminderung im Todesfall an die Hinterbliebenen)

> unter Berücksichtigung sozialer Komponenten, beispielsweise die Berücksichtigung der Elternzeit.

> RENTENFORMEL IM PUNKTEMODELL

Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VP_t erworben. Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$$VP_t = \frac{E_t}{RE} \times Tab_x$$

Ggf. wird VP_t aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeutet: VP_t Versorgungspunkt für das Jahr t

E_t Entgelt des Versicherten im Jahr t

RE Referenzentgelt

Tab_x -Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel

$$\text{Rente} = [\text{Summe aller } VP_t] \times \text{Messbetrag}$$

Der Messbetrag beträgt 0,4% des Referenzentgeltes.

x	Tab _x	x	Tab _x	x	Tab _x	x	Tab _x
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64 u. älter	0,8

Der **Altersfaktor** ergibt sich aus der o.a. Tabelle. In ihm werden die im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens unterstellten Verzinsungseffekte berücksichtigt.

Der **Messbetrag** ist im ATV-K festgelegt und beträgt 4,00 Euro. Die Höhe der erworbenen Anwartschaft ergibt sich, indem die Versorgungspunkte mit dem Messbetrag multipliziert werden.

Das **Punktemodell** orientiert sich an der individuellen Erwerbsbiografie und hält eine Leistung vor, die sich bei Einzahlung eines 4-prozentigen Beitrages (des zv-pflichtigen Einkommens) in ein vollständig kapitalgedecktes System ergeben würde – unabhängig davon, ob die jeweilige Zusatzversorgungseinrichtung kapitalgedeckt oder umlagefinanziert ist.

Das Referenzentgelt ist einer der Berechnungsfaktoren zur Ermittlung der Versorgungspunkte im Punktemodell und beträgt 1.000 Euro monatlich (12.000 Euro jährlich).

Voraussetzung für die Gewährung einer Betriebsrente ist der Eintritt des **Versicherungsfalles** in der Rentenversicherung (in der Regel mit Beginn einer Altersrente).

Die Höhe der Rentenansprüche im Rahmen der Betriebsrente wird in **Versorgungspunkten** ausgedrückt. Der Wert eines Versorgungspunktes beträgt 4,00 Euro (Messbetrag). Die Höhe der Versorgungspunkte richtet sich nach der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgeltes und dem Lebensalter der versicherten Person in dem entsprechenden Jahr.

Eine Anwartschaft auf Betriebsrente entsteht erst, wenn die **Wartezeit** von 60 Kalendermonaten erfüllt ist. Dabei werden alle Monate berücksichtigt, die für mindestens einen Tag mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt belegt sind. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem die Pflichtversicherung begründenden Beschäftigungsverhältnis steht.

Versorgungspunktesystem

Jedem Pflichtversicherten werden künftig – jeweils abhängig von Einkommen (Beitrag) und Lebensalter – Versorgungspunkte gutgeschrieben. Darüber hinaus können sich die Versorgungspunkte durch die Berücksichtigung sozialer Komponenten und die Gutschrift von Bonuspunkten erhöhen. Für die Ermittlung des Versorgungsanspruchs (Regelversorgung) wird die Summe der bis zum Versorgungsfall angesammelten Versorgungspunkte mit einem im Versorgungs-Tarifvertrag festgelegten Faktor multipliziert. Das betriebsrentenpflichtige Entgelt wird ins Verhältnis zu einem Referenzentgelt gesetzt und mit dem für das Alter des Versicherten im jeweiligen Jahr maßgebenden Altersfaktor multipliziert. Der Altersfaktor ist bei jüngeren Versicherten höher als bei älteren.

Für die Berechnung gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{zv-pflichtiges Jahresentgelt} : 12}{\text{Referenzentgelt}} \times \text{Altersfaktor} = \text{Versorgungspunkte}$$

Beispiel:

Im Jahr 2005 beträgt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt eines 30-Jährigen 28.000,00 Euro. Das angenommene Referenzentgelt beträgt 1.000,00 Euro.

$$\frac{28.000,00 \text{ Euro} : 12}{1.000,00 \text{ Euro}} \times 2,0 = 4,67$$

Überleitung ins Punktesystem

Die bis 31.12.2001 erworbenen Anwartschaften werden ermittelt und ins neue System übertragen. Für pflichtversicherte Arbeitnehmer, die am 01.01.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben, gelten besondere Regelungen. Der Besitzstand orientiert sich weitgehend an der Rente, die im bisherigen Zusatzversicherungsrecht als Altersrente – Hochrechnung auf das 63. Lebensjahr – erreicht worden wäre.

Bei Erfüllung einer der folgenden Voraussetzungen werden zusätzlich zu den Versorgungspunkten, die abhängig von Einkommen und Lebensalter erworben werden, weitere – beitragslose – Versorgungspunkte zuerkannt:

> Bei Erwerbsminderung oder Tod

Vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres in bestimmtem Umfang Versorgungspunkte hinzugerechnet.

> Elternzeiten werden ab 2002 angerechnet

Für jeden vollen Kalendermonat der gesetzlichen Elternzeit, in dem kein betriebsrentenpflichtiges Entgelt erzielt wurde, werden die Versorgungspunkte aus einem fiktiven Entgelt von 500,00 Euro pro Monat und Kind berechnet.

> Rente nach Altersteilzeit

Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts berücksichtigt, mindestens jedoch mit 90 Prozent des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes (dies war auch nach altem Recht so).

In bestimmten Fällen ist auch die Vergabe von Bonuspunkten vorgesehen. Der Altersfaktorentabelle zur Ermittlung der Versorgungspunkte wurde ein Rechnungszinssatz von 3,25 Prozent zugrunde gelegt. Er wurde bewusst niedrig angesetzt, damit die zugesagten Rentenleistungen auch bei ungünstigen Marktverhältnissen gewährt werden. Erwirtschaftet die jeweilige Betriebsrentenkasse nach Abzug des Aufwandes für die garantierten Rentenleistungen, die sozialen Komponenten und die Verwaltungskosten Überschüsse, werden daran die Versicherten durch die Zuteilung von Bonuspunkten – also beitragslose Versorgungspunkte – beteiligt.

Die Umrechnung der zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles angesammelten Versorgungspunkte in eine monatlich garantierte Regelaltersrente erfolgt über einen noch festzulegenden Messbetrag.

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Summe der} \\ \text{Versorgungspunkte} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Messbetrag} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Garantierte monatliche} \\ \text{Regelaltersrente} \\ \hline \end{array}$$

Wie bei der gesetzlichen Rente werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme, Abschläge in Höhe von 0,3 Prozent erhoben (insg. höchstens 10,8 Prozent des Zahlbetrages).

VBL. Die Altersvorsorge für den öffentlichen Dienst.

4,7 Mio. Versicherte und 1,4 Mio. Rentner schenken der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) das Vertrauen. Mehr Infos unter

www.vbl.de

www.vbl.de

Allgemeines zur Beamtenversorgung

Als Teil des Rechtes des öffentlichen Dienstes ist die Beamtenversorgung nach dem Grundgesetz „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums 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.

HINWEIS

> EIGENSTÄNDIGES SYSTEM

Die Alterssicherung aller Beamten, Richter und Berufssoldaten ist durch die Beamtenversorgung als eigenständiges System sozialer Sicherung verfassungsrechtlich 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 die verfassungsrechtliche Stellung des Berufsbeamtentums, die Aufgaben und Funktionen der Beamtinnen und Beamten zur Erfüllung hoheitlicher Aufgaben, das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis und die lebenslange besondere Rechte- und Pflichtenstellung zwischen Dienstherr und Beamten gekennzeichnet und bedingt.

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 Ausgleiche 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.

Geltungsbereich des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)

In der Geburtsstunde des BeamtVG war die Versorgung der 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. Mit der Föderalismusreform gabe es die bedeutendste Grundgesetzänderung für das Beamtenrecht seit 1949. Die Neuregelung ist am 31.08.2006 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 2034 ff.) veröffentlicht worden und am 01.09.2006 in Kraft getreten. Dadurch 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 (unter Beachtung der durch Art. 33 GG geschützten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, insbesondere der amtsangemessenen Alimentation im Ruhestand).

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. Dies bedeutet, dass das bisherige BeamtVG in der Fassung von Ende August 2006 „eingefroren“ wurde – also in seinem Inhalt nicht mehr veränderlich ist.

Eigene Beamtenversorgungsgesetze der Länder

Bis Ende 2019 haben mittlerweile nahezu alle Länder ihre Kompetenz für 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.

Beamtenversicherungsrecht im Bund

Der Bund hat im Januar 2007 ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) beschlossen, das eine teilweise Neuregelung des BeamtVG beinhaltete. Das DNeuG vom 5.2.2009, BGBl. I S. 160 ff. trat für die Bundesbeamten zum 1. Juli 2009 in Kraft und gilt auch für die Beamten der privatisierten Postnachfolgeunternehmen sowie die Beamten der Deutschen Bahn.

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.beamtenversorgung-in-bund-und-laender.de

[www...](http://www.beamtenversorgung-in-bund-und-laender.de)

Sechster Versorgungsbericht der Bundesregierung 2017

Die Bundesregierung hat dem Deutschen Bundestag in jeder Wahlperiode einen Versorgungsbericht vorzulegen, der Angaben zu den erbrachten Versorgungsleistungen sowie über Vorausberechnungen der zu erwartenden Versorgungsleistungen enthalten soll. Zuletzt wurde mit dem Sechsten Versorgungsberichts im Jahr 2017 die Berichtspflicht für die 18. Wahlperiode erfüllt. Infolge der 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform, geben neben dem Bund auch die Länder sogenannte Versorgungsberichte heraus. Die wesentlichen Ergebnisse des Sechsten Versorgungsberichts des Bundes haben wir im Kasten zusammengefasst. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie im Ratgeber „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“, den Sie für 7,50 Euro bestellen können:

www.beamtenversorgung-in-bund-und-laender.de

Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds

Die Beamten- und Soldatenversorgung beruht traditionell weder auf einem Umlage- noch auf einem Kapitaldeckungsverfahren, sondern wird grund-

> SECHSTER VERSORGUNGSBERICHT DES BUNDES: WESENTLICHE AUSSAGEN UND ERKENNTNISSE

- > Die umfangreichen Reformen und Einsparungen in der Besoldung und Beamtenversorgung des Bundes haben in den letzten Jahren zu einer nachhaltigen und erheblichen Entlastung der Haushalte geführt.
- > Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes ist in den letzten Jahren erheblich, auf deutlich unter 10% gesunken.
- > Das Niveau der Versorgungsausgaben des Bundes bleibt stabil und ist zukünftig – insbesondere aufgrund des Rückgangs im Bereich Bahn/Post – insgesamt leicht rückläufig.
- > Sowohl der prozentuale Anteil der Versorgungskosten an den Steuereinnahmen (Versorgungs-Steuer-Quote) als auch in Bezug auf das Bruttoinlandsprodukt (Versorgungsquote) ist relativ konstant und zeigt die Tragfähigkeit und Finanzierbarkeit des Systems der Beamtenversorgung auf.
- > Die Zahl der Ruhestandseintritte wegen Dienstunfähigkeit ist in den letzten Jahren zurückgegangen, während das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter spürbar angestiegen ist. Der Anstieg ist auch für die besonderen Konstellationen bei den privatisierten Unternehmen von Post und Bahn sowie im Soldatenbereich signifikant.
- > Die Höhe der durchschnittlichen Ruhegehaltssätze sowohl der Bestandspensionäre als auch der Versorgungsneuzugänge ist durch die allg. Niveauabflachung einerseits und durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungszeiten andererseits signifikant zurückgegangen.
- > Die Versorgungsausgaben des Bundes sind mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfonds des Bundes zu einem laufend ansteigenden Anteil nachhaltig ausfinanziert und generationengerecht veranschlagt. Aus einer zunächst zu erreichenden teilweisen Kapitaldeckung soll und wird auf diese Weise langsam eine überwiegende Kapitaldeckung zukünftiger Versorgungsausgaben werden.

sätzlich 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 Bruttobezüge 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.

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 einheitlich ausgestaltet. 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 2032 hinausgeschoben. Nach der Kompetenzverlagerung für das Beamtenversorgungsrecht sind die Bundesländer ermächtigt, eigene Vorschriften für die Zuführung und Verwendung der jeweiligen Versorgungsrücklagen zu erlassen. Die Länder Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt haben die separaten Zuführungen zur Versorgungsrücklage ausgesetzt und die gebildeten Versorgungsrücklagen aufgelöst oder mit

> 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.

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.

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 (vereinzelte 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 BeamtenVG 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.

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.

> ALTERSGELD FÜR BUNDESBEAMTE


Das Gesetz zur Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten (AltGG) ist am 04.09.2013 in Kraft getreten. Der Gesetzgeber wollte damit die Nachteile der Nachversicherung für ausgeschiedene Beamte abmildern. 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.

Hinterbliebene des Altersgeldberechtigten erhalten folgende Leistungen:

- > Witwen/Witwer stehen 55 Prozent des Altersgelds als Witwenaltersgeld,
- > Halbweisen 12 Prozent und Vollweisen 20 Prozent des Altersgelds als Waisenaltersgeld.

Zum „Altersgeldgesetz für Bundesbeamte“ hat das BMI ein umfassendes Rundschreiben „AZ D4-30301/73#1“ vom 09.12.2013 veröffentlicht (siehe auch www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de )

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 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 Beförderungsamtsamt 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 Ruhestandsbeförderten nicht mehr die Möglichkeit biete, eine hinreichende Leistung im Beförderungsamtsamt 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

In den vergangenen Jahrzehnten unterlag die Beamtenversorgung – ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung – laufenden und dauerhaften Einschränkungen und relativen Leistungsverminderungen. Anlässlich der Entscheidung über die generelle Zulässigkeit 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.

URTEILE

> 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.

Versorgung der Beamten

Eintritt des Versorgungsfalles

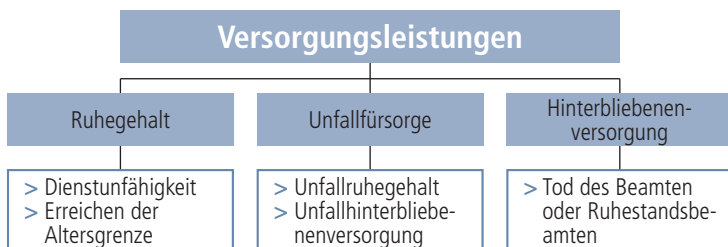
Der Versorgungsfall und damit der Anspruch auf Ruhegehalt wird ausgelöst durch die förmliche Versetzung des Beamten bzw. der Beamtin in den Ruhestand. Eine solche Versetzung in den Ruhestand kann aus mehreren Gründen erfolgen, im Regelfall durch das Erreichen der in den jeweiligen Beamtengesetzen von 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

Grafik: Versorgungsleistungen



> 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 „versorgungrechtliche 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 Teilzeitbeschäftigungen 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 Jah-

ren 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 länderabhängig ausgestaltet besondere Altersgrenzen. Eine etwaige Anhebung dieser besonderen Altersgrenzen auf das (zumeist) 62. Lebensjahr wird iberwiegend, 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 Versorgungsabh schlagen 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 Versorgungsabschlüsse.

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 Versorgungsabschlüsse fällig. Diese Abschlüsse 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 Ruhegehaltssatz. 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 Dienstherrn 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 Seiten 214 ff. „Unfallfürsorge“)

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 Stellungnah-

me 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. Seite 190 f. zur „Nachversicherung“).

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 Dienstbezügen (► siehe Grafik auf Seite 180) und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (► siehe Grafik auf Seite 182).

> § 14 ABS. 1 BEAMTVG

**WORT-
LAUT**

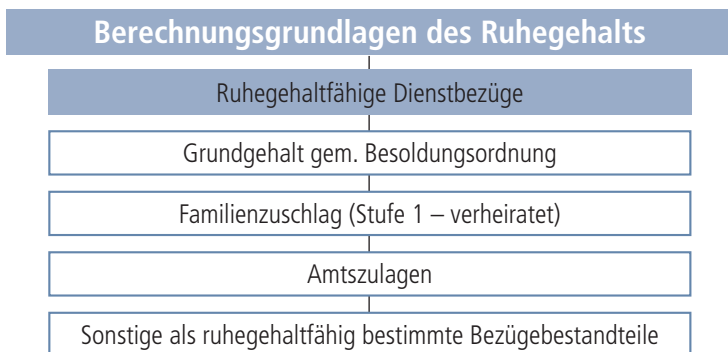
Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. Der Ruhegehaltssatz ist auf zwei Dezimalstellen auszurechnen. [...]

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 Stellenzulage (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.

Grafik: Berechnungsgrundlage des Ruhegehalts



Mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 wurde die Ruhegehaltfähigkeit der überwiegenden Zahl der besonderen Stellenzulagen (z. B. Polizeizulage, Zulage im Justizvollzugsdienst, Feuerwehrzulage, 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 Stellenzulagen neu geregelt und dabei grundsätzlich aufrechterhalten. In Nordrhein-Westfalen ist im Rahmen der Dienstrechtsreform das Wiederaufleben der Ruhegehaltfähigkeit der besonderen Stellenzulagen ab dem Jahr 2016 erfolgt. Beim Bund und allen anderen Bundesländern ist ansonsten die Ruhegehaltfähigkeit dieser Stellenzulagen entfallen.

Maßgeblich bei der Ruhegebhaltsberechnung 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

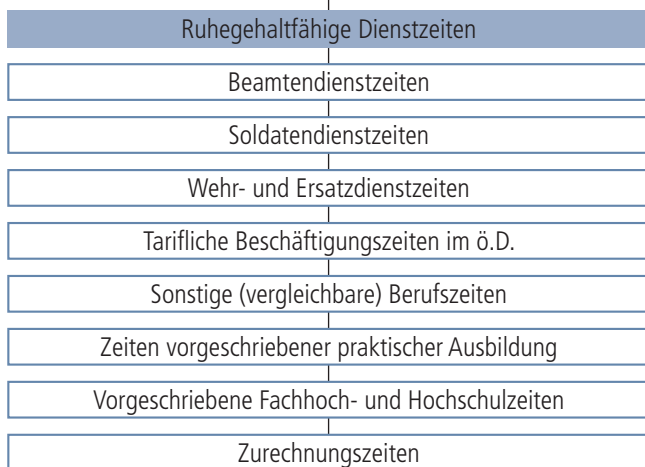
- > Ausbildungszeiten § 12 BeamtVG
- > Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet § 12b BeamtVG (grundsätzlich nur in Ausnahmefällen bis zu 5 Jahre)
- > Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung § 13 BeamtVG
- > Zeiten des einstweiligen Ruhestands (nur Bund – § 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.


Grafik: Berechnungsgrundlage des Ruhegehalts

Berechnungsgrundlagen des Ruhegehalts



Zu den regelmäßigen Beamtendienstzeiten zählen alle Statuszeiten als Beamter auf Widerruf, Beamter auf Probe und Beamter auf Lebenszeit. Sofern ein Dienstherrenwechsel 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 gehoben 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.beamten-versorgung-in-bund-und-laendern.de  eingesehen werden.

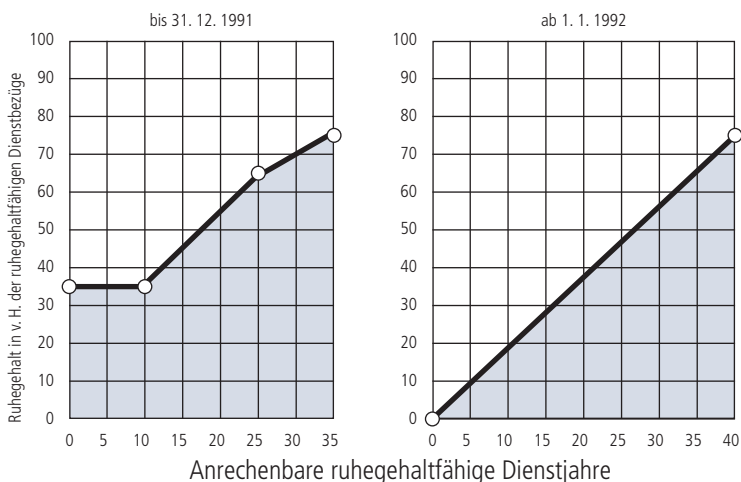
Schließlich gilt, dass im Falle eines vorzeitigen Ruhestandseintritts aufgrund von Dienstunfähigkeit, die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (Bayern: 62. Lebensjahres) aus sozialen Gründen zu 2/3 der regulär „erdien-

ten“ 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).

Grafik: Entwicklung des Ruhegehaltssatzes



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 Grafik oben rechts). 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 Niveauabsenkungen (Stichwort: „Riestertreppe“) 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 auf den ► Seiten 218 ff. 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

HINWEIS

> MINDESTVERSORGUNG – BEISPIEL BEAMTER NRW

> 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: 01.01.2019)

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.

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 Zahlbetrag des Ruhegehalts unter der gesetzlich definierten Mindestversorgung liegen.


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 Dienstfähig-

keit schrittweise und jahrgangsbezogen vom 63. Lebensjahr auf die Vollen-
dung des 65. Lebensjahres angehoben (§ 69 h Abs. 3 BeamtVG). Die Min-
derung des Ruhegehalts darf jedoch 10,8 Prozent nicht übersteigen.

Der Versorgungsabschluss mindert das Ruhegehalt für die gesamte Dauer der
Versorgungsbezüge. Das um den Versorgungsabschluss geminderte Ruhe-
gehalt ist auch Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Witwen- bzw.
Witwerversorgung sowie des Waisengeldes. Es gibt weitere alters- und zeit-
abhängige Übergangsregelungen beim Versorgungsabschluss, die Sie unter
www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de  finden.

Versorgungsrücklage

Die 1999 eingeführte Versorgungsrücklage soll durch eine verminderte An-
passung der Besoldung und Versorgung um jeweils 0,2 Prozentpunkte ge-
genüber 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 abge-
senkt werden.

Da mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auch eine Kürzung der Versor-
gung 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 Um-
setzung der Versorgungskürzung ausgesetzt. Die Minderung setzte nach Um-
setzung 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 Versor-
gungsänderungsgesetz 2001 eingesparten Mittel der Versorgungsrücklage
zugeführt. Diese noch bundesgesetzlichen Regelungen sind in vielen Bundes-
ländern mittlerweile abgeändert worden oder entfallen.

Die Verwaltung und Verwendung der Versorgungsrücklage ist in Bund und
Ländern gesetzlich geregelt. Kernpunkte des Gesetzes für den Bundesbe-
reich sind:

- > Das Gesetz gilt für den Bund und alle bundesunmittelbaren Körperschaf-
ten, Anstalten und Stiftungen; ferner bei Beteiligungen an der Zahlung
von Versorgungsbezügen; des Weiteren für das Bundeseisenbahnvermö-
gen, die Postnachfolgeunternehmen sowie Post-Unterstützungskassen;
nicht dagegen für die Deutsche Bundesbank. Verwaltung des Sonderver-
mögens 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. Anlagerichtlinien 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 verlängert 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 BeamVG). 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 Zusammenreffen 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 ausgezahlt.

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 automa-

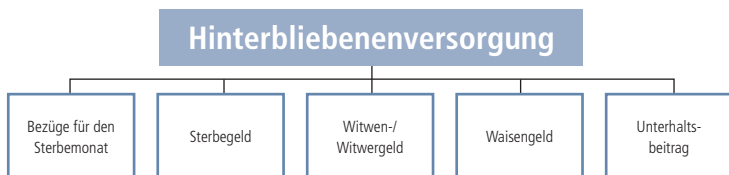
tisch Altersgeld. Im Übrigen divergieren die Regelungen zur Gewährung von Altersgeld sowohl vom Bund im Vergleich zu den Ländern, aber auch zwischen den Ländern selbst.

Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrwechsel

Im Falle eines bund- und länderübergreifenden Dienstherrwechsels sind Regelungen darüber zu treffen, wer wirtschaftlich für die vom letzten Dienstherrn insgesamt zu zahlende Pension einstehen muss. Eine verursachungsgerechte interne Verteilung der entstandenen 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 Versorgungsansprüche 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

Die Beamtenversorgung erstreckt sich im Todesfall auch auf die Familienangehörigen. Hinterbliebene Ehegatten erhalten Witwen- oder Witwergeld, bei Waisen bzw. Halbweisen 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 ausbezahlt 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 Berechtigten 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.

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

DBV-Spezial

Vorsorge macht Schule

Informationen für
Lehramtsanwärter/innen
zum Karrierestart

Wissenswertes zum Lehramtsreferendariat

Bildung ist in Deutschland Ländersache. Jedes Bundesland hat eigene Schularten und Schultypen. Davon ist in gewisser Weise auch die „Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern“ betroffen. Gemeinsam ist allen angehenden Lehrern in Deutschland nur, dass sie sich für mindestens zwei Fächer entscheiden müssen, die sie später unterrichten wollen. Daneben ist bundesweit gleich, dass nach dem Studium ein Referendariat folgt, der sogenannte Vorbereitungsdienst. Die Dauer dieses Vorbereitungsdienstes ist aber wieder von Land zu Land unterschiedlich (12, 18 oder 24 Monate). Durch das Hospitieren eines eigenständigen Unterrichts und Lehrproben werden in dieser Zeit alle Fertigkeiten für den Lehrerberuf geübt, vertieft und trainiert.

Neben der Praxis in der Schule vertiefen Referendare ihre didaktischen und pädagogischen Kenntnisse. Voraussetzung für das Referendariat sind entweder

- das erste Staatsexamen
- oder ein entsprechender Masterabschluss (Master of Education).

Die Unterschiede in der Lehrerausbildung haben vor allem Folgen, wenn man nach dem Studium oder Referendariat das Bundesland wechseln möchte. Die Wahl von drei Fächern anstatt nur von zwei trägt zur Mobilität bei. Wichtig hierbei ist es, mindestens ein Kernfach wie Deutsch oder Mathematik dabei zu haben und auf Fächerkombinationen ohne Kernfach wie beispielsweise Sport plus Religion oder Wirtschaft plus Geografie zu verzichten. Auch die Wahl von sogenannten Mangelfächern wie Mathematik, Physik oder Latein macht es leichter, das Bundesland zu wechseln, raten führende Vertreter von Lehrerergewerkschaften. Die meisten Länder schreiben aber bestimmte Fächerkombinationen im Lehramt vor, die spätestens für den Zugang zum Referendariat verbindlich sind.

Unter dem Lehramtsreferendariat versteht man umgangssprachlich den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Um ein Referendariat handelt es sich streng genommen nur, wenn der Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst abgeleistet wird. Gleichwohl werden oft alle Anwärter unabhängig von der angestrebten Laufbahn als Referendare bezeichnet. Im Folgenden werden die Überbegriffe Vorbereitungsdienst und Anwärter anstelle laufbahnspezifischer Begriffe verwendet.

Lehramtsanwärter

Im Bereich der Lehramtsausbildung/Lehrerausbildung tragen die Anwärter in den meisten Bundesländern die Dienstbezeichnung „Studienreferendar“, sofern sie im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst (Lehramt an Gymnasium und berufliche Schulen) vorbereitet werden, die Lehrer für den gehobenen und mittleren Dienst (mittlerer Dienst nur in Baden-Württemberg für Fachlehrer für musisch-technische Fächer) die Bezeichnung „Lehramtsanwärter“ (LAA) oder Lehreranwärter“, meist mit einem Zusatz der Schulrichtung (z.B. Realschullehreranwärter, Sonderschullehreranwärter).

Einstellungen von Lehrern und Lehreraustausch

Die Internetportale aller Länder zur Lehrereinstellung sind auf dieser Seite zusammengestellt. Der Bedarf an Lehrkräften für bestimmte Schularten und Unterrichtsfächer kann regional sehr unterschiedlich sein und von Jahr zu Jahr variieren. Die hier präsentierten Internetseiten enthalten die Informationen zur Lehrereinstellung inklusive der Bewerbungsmodalitäten im jeweiligen Land.

Länder

Baden-Württemberg.....	www.lehrer-online-bw.de
Bayern	www.km.bayern.de/lehrer/stellen.html
Berlin	www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen
Brandenburg	www.mbjs.brandenburg.de
Bremen	www.bildung.bremen.de
Hamburg.....	www.hamburg.de/bsb/bewerbungen
Hessen.....	http://verwaltung.hessen.de
Mecklenburg-Vorpommern	www.bildung-mv.de
Niedersachsen.....	www.mk.niedersachsen.de
Nordrhein-Westfalen	www.schulministerium.nrw.de/BP/LeoAngebote
Rheinland-Pfalz.....	www.lehrer-werden.rlp.de
Saarland	www.saarland.de/3399.htm
Sachsen	www.lehrerbildung.sachsen.de/lehrerwerden.htm
Sachsen-Anhalt.....	www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=lehreinstellungen
Schleswig-Holstein	www.schleswig-holstein.de/Bildung/
Thüringen	www.thueringen.de/th2/tmbwk/aktuell/stellen/

Eine weitere Möglichkeit des Wechsels in ein anderes Land besteht für im Schuldienst eines Landes unbefristet beschäftigte bzw. beamtete Lehrkräfte im Rahmen des Lehreraustauschverfahrens

www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/lehrkraefte/lehreraustausch.html

Linktipps für Lehramtsanwärter/innen

Auf dieser Seite fassen wir einige Linktipps (Internetadressen) zusammen, die für Lehramtsanwärter/innen weiterführende Informationen bereithalten.

Bund

Bundesministerium für Bildung und Forschung... www.bmbf.de

Kultusministerkonferenz www.kmk.org

Beamtenrecht und Öffentlicher Dienst

Beamtenrecht..... www.beamten-informationen.de

Beihilferecht..... www.beihilfe-in-bund-und-laendern.de

Beamtenversorgungsrecht www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de

Tarifrecht im öffentlichen Dienst..... www.tarif-oed.de

Bildung

Nachwuchs fördern

(Bundesministerium für Bildung und Forschung.... www.deutschland-stipendium.de

Zentrum für Lehrerbildung..... www.lehrerbildung.de

Unterricht mit digitalen Medien www.lehrer-online.de

Informationen rund um den Lehrberuf..... www.lehrpersonal.de

Universitäten, Hochschulen und FH,

Akademien www.verwaltungshochschulen.de

Gewerkschaften

dbb beamtenbund und tarifunion www.dbb.de

Bayerischer Lehrer- und

Lehrerinnenverband (BLLV) www.bllv.de

Deutscher Philologenverband www.dphv.de

Deutscher Lehrerverband (DL)..... www.lehrerverband.de

Verband Bildung und Erziehung..... www.vbw.de

Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) www.vdr-bund.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft..... www.gew.de

Für Lehramtsstudierende und Lehramtsanwärter

**Guter Plan! Schutz und
Vorsorge für junge Lehrer.**

Spezialist für den Öffentlichen Dienst.

DBV

Eine Marke der AXA Gruppe





Startklar im Job. Versicherung im Griff?

**Sie haben einen Beruf gewählt,
der viele Perspektiven bietet**

**Jetzt gilt es, auch beim Thema Sicherheit alles
richtig zu machen.**

Wir verraten Ihnen, welche Versicherung Sie wirklich brauchen, wie Ihre Versorgungsansprüche aussehen und warum es besser ist, mögliche Lücken rechtzeitig zu schließen.

Zugunsten einer flüssigen Ausdrucksweise verzichten wir im Text auf die Unterscheidung zwischen weiblicher und männlicher Anrede. Wir hoffen, das ist in Ihrem Sinne.

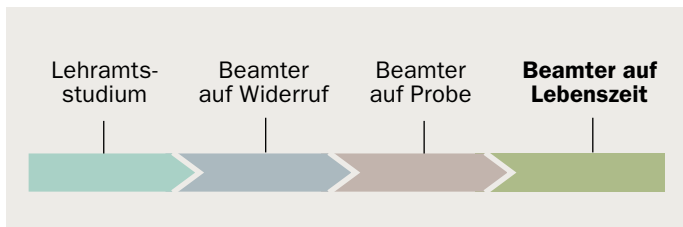



Erst mal die Basis checken

Für Beamte gelten andere Versorgungsregelungen als für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Sie tragen besondere berufliche Risiken und haben andere Rahmenbedingungen, wenn es um die Absicherung finanzieller Lücken geht.

Auf Ihrem Weg zum verbeamteten Lehrer durchlaufen Sie mehrere Stationen und Ihr Absicherungsbedarf wird sich mit der Zeit verändern. Die DBV sorgt in jeder Lebensphase für Ihre Sicherheit.

Wir sind vom ersten Tag an für Sie da





Beweglich bleiben
und wissen, worauf
es ankommt.

Die 3 Top-Themen für den Anfang

1

Absicherung im Krankheitsfall

- Was bedeutet Beihilfe und wie hoch ist die Kostenbeteiligung Ihres Dienstherrn?
- Welchen Anteil müssen Sie selbst tragen?

2

Absicherung der Arbeitskraft

- Was passiert bei Dienstunfähigkeit – z. B. wegen Burn-out?
- Welche Mindestversorgung erhalten Sie zu welchem Zeitpunkt und in welchen Situationen?



3

Absicherung von Haftungsrisiken

- Wann haften Sie, wenn Ihnen im Job ein Fehler unterläuft – z. B. die Aufsichtspflicht verletzen?
- Kurz nicht aufgepasst, ein Leben lang bezahlen?

Entspannt, flexibel, fair

Wir wissen, dass es zum Berufsstart viel für Sie zu tun gibt – jetzt werden die Weichen für die Zukunft gestellt.

Dabei können wir Ihnen helfen. Mit Beratung und Leistungen, die immer zu Ihrer Lebensphase passen. Mit dem Schutz, den Sie brauchen. Und fairen Tarifen, die in Ihr aktuelles Budget passen.



Keine halben Sachen.
Gesundheit geht so!

**Damit können Sie rechnen:
50 % Beihilfe + 50 % Eigenleistung**

**Für Beamte besteht Krankenversicherungspflicht.
Gut, dass Ihr Dienstherr Ihnen mit einem eigenen
Krankenversicherungssystem entgegenkommt –
der Beihilfe.**

Bereits als Lehrkraft im Vorbereitungsdienst oder als Referendar sind Sie beihilfeberechtigt. Das bedeutet, dass Ihr Dienstherr einen prozentualen Anteil Ihrer tatsächlich anfallenden Krankheitskosten bezahlt. Dies sind in der Regel 50 % (in Bremen und Hessen gelten abweichende Sätze je nach Familienstand).



Komplett abgesichert mit der DBV

Ergänzend zur Beihilfe vom Dienstherrn schließen Sie einfach eine beihilfekonforme, private Krankenversicherung bei der DBV ab. Dazu kommt die Pflegepflichtversicherung. So viel zur Pflicht.



Ihre Gesundheit ist wertvoll

Als Kür können Sie attraktive Ergänzungstarife abschließen – z. B. Chefarztbehandlung und Unterbringung im Zweibettzimmer im Krankenhaus sowie weitere Ergänzungen für Krankenhaustagegeld, Kurkosten und Pflegevorsorge.



Entspannt
privat versichern.

Ein Rechenbeispiel

**Ihre Kosten während des Referendariats
mit der Dauer zwischen 18 und 24 Monaten:**

ca. 60 bis 80 EUR

Beihilfekonforme
Vollversicherung und
Pflegepflicht in der PKV

ca. 270 EUR

Gesetzliche Kranken-
und Pflegeversicherung

Sie sind individuell und flexibel
mit lebenslang garantierten
Leistungen abgesichert
und sparen dabei mindestens



ca. 3.800 EUR



Gut zu wissen:

Gesundheitsbewusstes Verhalten – z. B. die Mitgliedschaft im Fitnessclub – wird mit Bonuszahlungen belohnt.

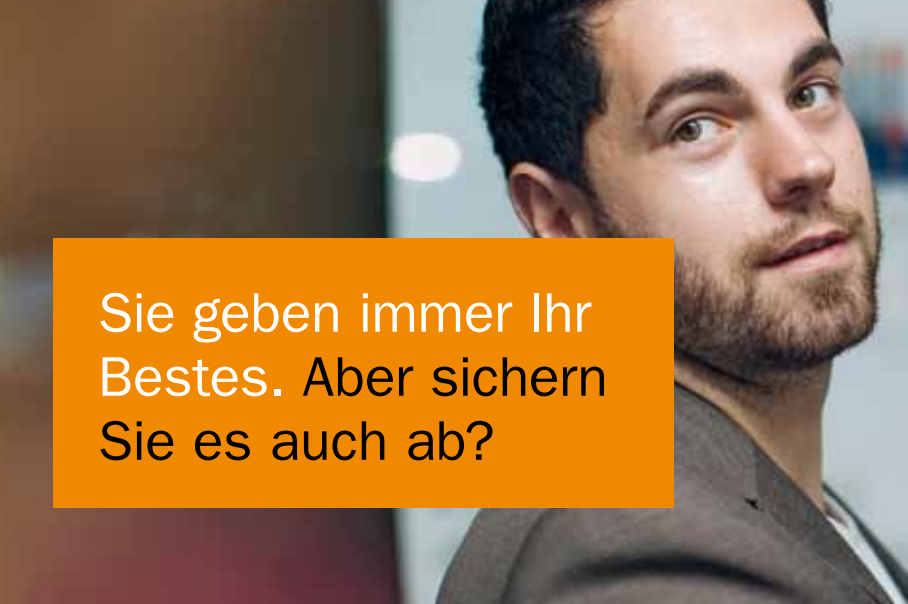
Digitale Services nutzen

Über das ePortal Meine Gesundheit können Sie Ihre Rechnungen bequem papierlos verwalten, Leistungsabrechnungen einsehen, Ärzte finden und Termine vereinbaren.

TIPP

Vorteile schon im Studium sichern!

Eine Anwartschaftsversicherung garantiert Ihnen die spätere Aufnahme in die private Krankenversicherung ohne erneute Gesundheitsprüfung – für nur **1 Euro pro Monat!**



Sie geben immer Ihr Bestes. Aber sichern Sie es auch ab?

Was kann passieren? Dienstunfähigkeit und ihre Folgen

Als Lehrer sind Sie starken Belastungen ausgesetzt und gehören zur Hochrisikogruppe für Erschöpfungskrankheiten.

Jeder vierte Staatsdiener scheidet vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Und was passiert, wenn Sie durch eine Erkrankung oder einen Unfall dienstunfähig werden und nicht mehr arbeiten können? Sie verfügen über weniger Geld – mit existenziellen Folgen.

Das Fazit:

Wer in jungen Jahren aufgrund von Krankheit oder Unfall durch die Entscheidungen des Dienstherrn dienstunfähig ist oder entlassen wird, steht ohne Absicherung da.





Ihre Versorgung ist abhängig vom Beamtenstatus

Lehramtsanwärter*	Beamter auf Probe	Beamter auf Lebenszeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Kein Versorgungsanspruch ■ Entlassung aus dem Dienst ■ Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Versorgungsanspruch im Falle eines Dienstunfalls ■ Entlassung aus dem Dienst ■ Keine weiteren Versorgungsansprüche ■ Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ruhegehalt vom Staat (Wenn 60 Monate Wartezeit erfüllt sind, ansonsten siehe Beamter auf Probe)
<p>Oft keine Möglichkeit mehr, privat vorzusorgen</p>	<p>Oft keine Möglichkeit mehr, privat vorzusorgen</p>	<p>Deutliche Versorgungslücke im Rentenalter</p>

*Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, Referendar, Beamter auf Widerruf.

Finanziell auf der
sicheren Seite – heute
und in der Zukunft.

Starke Leistungen, flexible Lösungen

Die DBV hat für Sie genau die passenden Produkte:

- Weltweiter Versicherungsschutz
- Reduzierter Anfangsbeitrag in den ersten 5 Jahren
- Allgemeine Dienstunfähigkeitsklausel ohne Mehrbeitrag enthalten
- Bei Dienstunfähigkeit zahlen wir Ihre Beiträge weiter, inklusive jährlich bis zu 10% Beitragserhöhung
- Optional Leistung bei Teildienstunfähigkeit
- Top-Nachversicherungsgarantien ohne erneute Gesundheitsprüfung
- Bis zu 2.000 Euro Dienstunfähigkeits-Rente versicherbar



Smarte Kombi: die Dienstanfänger-Police


Speziell für Dienstanfänger entwickelt – die Dienstunfähigkeitsabsicherung kombiniert mit dem Aufbau der privaten Altersvorsorge. Das bringt Ihnen Sicherheit von Anfang an zu sehr günstigen Konditionen.

Ein Preisbeispiel

**Lehramtsanwärterin, 25 Jahre,
monatlicher Beitrag für die
Dienstanfänger-Police**



ca. 60 EUR



Plötzlich in der Pflicht.
Wegschauen kann
teuer werden.

Kurz nicht aufgepasst, ein Leben lang gezahlt

In Ihrer Freizeit oder im Schulalltag: Es kann viel passieren. Zum Glück können Sie sich ganz einfach absichern.

Sie sind praktisch immer in der Verantwortung. Und wenn mal nicht alles glattgeht, kann es richtig teuer werden. Denn es besteht die Gefahr, dass Schadenersatzforderungen auf Sie zukommen. Die Absicherung dieses Risikos ist daher unverzichtbar.



Speziell für Lehrerinnen und Lehrer hat die DBV eine effektive Lösung entwickelt: die berufsspezifische Ergänzung zu Ihrer privaten Haftpflichtversicherung.



Was alles schief laufen kann ...

Beispiele aus dem Schulalltag

- In der Pause kommt ein Lehrer seiner Aufsichtspflicht nicht ausreichend nach.

Es entsteht eine Rangelerei, bei der ein Schüler schwer verletzt wird.

➔ **Personenschaden**

- Bei einer Klassenfahrt beschädigen Schüler mehrere Sitze in den Zugabteilen.

Der Lehrer wird wegen grober Vernachlässigung der Aufsichtspflicht zum Schadenersatz herangezogen.

➔ **Sachschaden**


- Eine Lehrerin bucht eine Klassenfahrt mit einem falschen Reisedatum.

Es fallen Storno- oder Umbuchungskosten an.

➔ **Vermögensschaden**

In diesen Fällen schützt eine Diensthaftpflicht

Hier schützt eine Vermögensschadenhaftpflicht



Absichern und frei
fühlen. Im Alltag, in
der Freizeit, im Job.

Wir regeln das für Sie

Wer aktiv im Leben steht, braucht eine private Haftpflichtversicherung, um Risiken im Alltag und in der Freizeit abzusichern. Und mit unseren beiden ergänzenden Bausteinen zur Dienst- und Vermögensschadenhaftpflicht sind Sie als Lehrer auch im Beruf bestens geschützt.

Im Schadensfall prüfen wir, ob eine Schadenersatzpflicht besteht. Wir übernehmen die Kosten berechtigter Ansprüche und wehren unberechtigte Forderungen ab. Wenn es sein muss, auch vor Gericht.

Die Leistungen der Berufshaftpflicht auf einen Blick:

- Leistungsstarke Diensthaftpflicht und Vermögensschadenhaftpflicht mit hohen Versicherungssummen
- Weltweiter Versicherungsschutz ohne zeitliche Begrenzung

Übrigens:

Bei Verlust fremder Schlüssel oder Code Cards leistet unsere private Haftpflichtversicherung bis zu 100.000 Euro sowie 21 Tage Objektschutz.



Null Risiko für kleines Geld



Stocken Sie Ihre private Haftpflichtversicherung doch einfach auf. Der Baustein Diensthaftpflicht gibt Ihnen Sicherheit im bewegten Lehrertag.

Zusätzliche monatliche Kosten ca. 0,60 EUR

TIPP

Machen Sie's perfekt

Mit der Absicherung von Vermögensschäden haben Sie den kompletten Schutz.

Genau die Richtige. Speziell für den Öffentlichen Dienst



Die DBV Deutsche Beamtenversicherungen

Egal, ob Sie bereits voll im Berufsleben stehen oder Ihren Einstieg in den Job planen – wir unterstützen Ihre Ziele und helfen Ihnen, sich richtig gut abzusichern. Wir gehören zum finanzstarken AXA Konzern und sind seit über 140 Jahren auf die Belange der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ausgerichtet.

Übrigens:

Gewerkschaftsmitgliedern bietet die DBV besonders attraktive Konditionen. Fragen Sie Ihren persönlichen Betreuer danach.



Dienstanfänger aufgepasst!

Wenn ein Unfall Ihre Laufbahn in den ersten Dienstjahren beendet, treffen Sie die finanziellen Folgen besonders hart, denn in dieser Phase ist Ihre Absicherung noch sehr gering. Deshalb sollten Sie hier unbedingt vorsorgen.

Schutz und Vorsorge – jetzt klarmachen

Wir kennen Ihren speziellen Versicherungs- und Versorgungsbedarf als junger Lehrer ganz genau und bieten Ihnen die passenden Produkte.

Die wichtigsten Basics haben wir Ihnen bereits vorgestellt. Jetzt geht es darum, Ihren individuellen Schutz- und Vorsorgeplan in Angriff zu nehmen.

Machen Sie Ihre Checkliste und lassen Sie uns gerne besprechen, worauf es ankommt.



Jetzt und in Zukunft. Wir begleiten Sie gerne.

Mit über 140 Jahren Erfahrung im Öffentlichen Dienst kennen wir Ihren besonderen Bedarf ganz genau und haben die darauf zugeschnittenen Versicherungslösungen. Unser dichtes Netz von Ansprechpartnern steht Ihnen jederzeit mit kompetenter Beratung zur Verfügung. Ihr persönlicher Betreuer ist also immer ganz in Ihrer Nähe. Daher wird die DBV von zahlreichen Lehrerverbänden und Gewerkschaften empfohlen.

Mehr Informationen finden Sie online unter www.DBV.de. Oder rufen Sie uns einfach an unter der kostenfreien Hotline 0800 320 320 6.



DBV Deutsche Beamtenversicherungen
Frankfurter Straße 50, 65178 Wiesbaden

Telefonischer Kundenservice: 0221 148-41010
Telefonische Angebotsberatung: 0800 320 320 6
Fax: 0800 320 320 8, www.DBV.de

Eine Marke der AXA Gruppe

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 Einzelfalls, 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.

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. Witwerversorgung prozentual gekürzt, was jedoch durch eine lange Dauer der Ehe kompensiert werden kann (§ 20 Abs. 2 BeamtVG).

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 Kindergeld-

> ÜBERGANGSREGELUNG

TIPP

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.

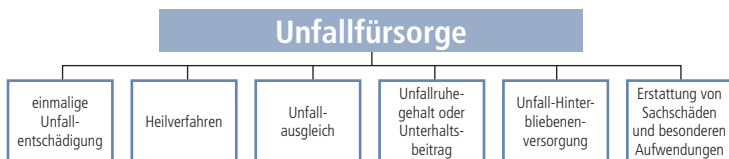
recht dem Grund nach ein Anspruch auf Kindergeld gegeben ist. Je nach Bundesland wird das Waisengeld allerdings nur noch höchstens bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gewährt.

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 Vollen- dung 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 Versorgungs- änderungsgesetz 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

Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihm und seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge gewährt. Die Unfallfürsorge umfasst den Er- satz 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 Unfallfürsorge- leistungen, beispielsweise Heilverfahren oder Unfallausgleich. Die versor- gungsrechtlichen Vorschriften der Länder zur Unfallfürsorge sind im Grundsatz an die nachstehend dargestellten bundesrechtlichen Regelungen angelehnt, können jedoch auch graduell davon abweichen.



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. Der Hilflosigkeitszuschlag muss gesondert beantragt werden.

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.

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 BesGr A 6,
- > mittleren Dienstes mindestens aus der BesGr A 9,
- > gehobenen Dienstes mindestens aus der BesGr A 12 und
- > höheren Dienstes mindestens aus der BesGr 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
- > 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 Witwe 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

Beamte, 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. Erleiden 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.

Chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

Ganzheitliches Therapiekonzept bei Atemwegserkrankungen und Allergien unter Einbeziehung des Ostseereizklimas.

Ostseesches Klinikszentrum
 Spezialambulanz Ostseebad
 Telefon: Notrufnummer
 038293 87-439 oder -403

Gesundheit
 in sicheren Händen

Klinik 1 Fachabteilung Klinik 11



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Aktuelles 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 Versorgungsabschlägen 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 Tarifergebnis 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 Tarifergebnisses 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.besoldungstabelle.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 Dienstherrnwechseln“ (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 Dienstherrn 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 Dienstherrnenfähigkeit.

Im Folgenden werden schließlich die wesentlichen seit der Föderalismusreform durchgeführten oder absehbaren materiellen Neuerungen im Beamtenversorgungsrecht von Bund und Ländern aufgezeigt.



Bund

Auf diesen beiden Seiten informieren wir über wesentliche Aspekte zur Beamtenversorgung im 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- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren 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 Versorgungsempfänger 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.
- > Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand von 450 Euro auf 525 Euro pro Monat.
- > Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.
- > Teilweise mit Rückwirkung verbesserte Regelungen der Dienstunfallfürsorge im Falle von Einsatzunfällen (u.a. besondere Auslandsverwendung, Höhe der einmaligen Unfallentschädigung).
- > Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig
- > Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- > Besondere Regelungen beim vorgezogenen Ruhestandseintritt für Beamte der Bundeswehr und bei den Postnachfolgeunternehmen.
- > Keine Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten
- > Verlängerung der Regelungen zur Versorgungsrücklage bis einschließlich zum Jahr 2024.
- > Wegfall der Anrechnung von Einkommen beim Bezug von Waisengeld.
- > Einbeziehung neu erworbener Landwirtschaftsrenten in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.
- > Übernahme der rentenrechtlichen Verbesserungen bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder (ab 2020 beabsichtigt).

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > In das Grundgehalt i. H. v. 4,17 % eines Jahresbezugs (bezogen auf das Jahr 2004) integriert

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Gesondertes Altersgeldgesetz im September 2013 in Kraft gesetzt. Altersgeldfähige Dienstzeit von 7 Jahren erforderlich, davon 5 im Bundesdienst.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamTVGBW) vom 09.11.2010 (GBl. Nr. 19, S. 793).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden aufgrund des Einbaus der Sonderzahlung mit einem Faktor (z. Zt. 0,984) multipliziert.
- > Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- > Schaffung einer neuen Antragsaltersgrenze des 60. Lebensjahres für die Beamten mit besonderen Altersgrenzen.
- > Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 61,4 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.
- > Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- > Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.
- > Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- > Umfassende Neudefinition der Höchstgrenzen bei der Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzesinkommen.
- > Altersteilzeit (nur noch für Schwerbehinderte) weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- > Erteilung einer 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 % 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.



Bayern

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Bayern

Rechtsgrundlage: Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) vom 05.08.2010 (GVBl. Nr. 15, S. 410).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > 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 besonderen Altersgrenzen.
- > Schrittweises Entfallen der Zahlung eines Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen.
- > Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 66,5 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 3.
- > 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 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- > Altersteilzeit nach Maßgabe der Relation zur Vollzeit ruhegehaltfähig.
- > Wegfall des sog. Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- > Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag; materielle Erhöhung der bisherigen Leistungen für Kindererziehung für vor 1992 geborene Kinder um den Faktor 2 ½.
- > Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > bis A 11: 60 %, ab A 12: 56 % von 1/12 der für das Kalenderjahr zustehenden Bezüge
- > 84,29 % des Familienzuschlags (Auszahlung mit Dezemberbezügen)

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Es wurde eine Versorgungsabfindungs-Regelung bei Wechsel in einen Mitgliedsstaat der Europäischen Union eingeführt.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Berlin

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 (GVBl. Nr. 16, S. 266). Überleitung und Änderung im Rahmen des 2. Dienstrechtsänderungsgesetzes (2. DRÄndG).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > Formelle Überleitung des alten Bundesrechts zur Beamtenversorgung in Berliner Landesrecht.
- > Die bisherigen Bundesregelungen zur Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit bleiben zunächst unverändert bestehen.
- > Punktuelle Anpassung des Beamtenversorgungsrechts an die höchstrichterliche Rechtsprechung.
- > Einzelne Neudefinition und Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- > Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- > Die bisherige Gefahr der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- > Modifizierte Verlängerung der Regelungen zur Versorgungsrücklage um zwei Jahre.
- > Eingeschränkte Übernahme von Regelungen aus dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz des Bundes.
- > Grundlegende Neufassung eines Berliner Beamtenversorgungsgesetzes vorgesehen.
- > Anpassung der Bezüge auf den Durchschnitt der übrigen Bundesländer bis zum Jahr 2021 angestrebt.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > Regelung für das Jahr 2019: 775 Euro (bis BesGr A 9), 450 Euro (ab BesGr A 10) (Auszahlung mit Dezemberbezügen)

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Keine Regelung vorhanden.



Brandenburg

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Brandenburg

Rechtsgrundlage: Brandenburgisches Beamtenversorgungsgesetz (BbgBeamtVG) vom 20.11.2013 (GVBl. 2013, Nr. 32). Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts.
- > Erweiterung der Regelungen zur vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wegen Rentenanspruchs.
- > Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 66,5 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4.
- > 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.
- > Neukonzeption der 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.

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Keine Regelung vorhanden.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Bremen

Rechtsgrundlage: Bremisches Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) vom 04.11.2014 (GBl. 2014, Nr. 113, S. 458).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > 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/Oktober 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.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > Nein

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Eingeführt mit Beginn des Jahres 2015. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Hamburg

Rechtsgrundlage: Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) vom 26.01.2010 (GVBl. Nr. 4, S. 23).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts.
- > Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und 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 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- > Materiell eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen 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.
- > Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > Bis zur Besoldungsgruppe A 12 i. H. v. 500 Euro bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge berücksichtigt; ab Besoldungsgruppe A 13 entfallen

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Zunächst im Rahmen eines Mobilitätsförderungsgesetzes befristet bis Ende 2019 eingeführt mit Wirkung zum 1. Juni 2014. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Hessen

Rechtsgrundlage: Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) vom 27.05.2013 (GVBl. Nr. 11, S. 218).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Anrechnung von Verwendungseinkommen auf das Ruhegehalt nach Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze aufgehoben. – Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > 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 Versorgungsempfänger in die neue Grundgehaltstabelle
- > Neufassung der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf 62 v. H. aus BesGr. A 6
- > 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

Eingeführt mit Wirkung zum 1. März 2014. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren beim letzten Dienstherrn erforderlich.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage: Gesetz zur Überleitung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in Landesrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern (BeamtVÜG M-V vom 04.07.2011).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG durch Landesrecht.
- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschluss bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- > Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- > 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 %, A 10 bis A 12, C1: 33,300 %, Übrige: 29,382 % eines Monatsbezugs.

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Keine Regelung vorhanden



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Niedersachsen

Rechtsgrundlage: Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG) vom 17.11.2011 (GVBl. Nr. 28, S. 422).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversicherungsrecht.
- > 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.
- > Landesregelungen zum Kindererziehungszuschlag eingeführt.
- > Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- > Abschaffung Quotelung Ausbildungs- und Zurechnungszeiten; kein unter-schreiten der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.

Keine Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Eingeführt im Rahmen einer modifizierten Trennung der Systeme mit Wirkung zum 01.01.2013. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 J. erforderlich.



Ratgeber zur Beamtenversorgung

Die Länder regeln das Beamtenversicherungsrecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Vorschriften zur Beamtenversorgung ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Für die „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der auch das jeweilige Landesrecht zur Versorgung skizziert. Dieses Buch können Sie für nur 7,50 Euro online

bestellen: www.selbsthilfeeinrichtungen.de/home/ratgeber 

Nordrhein-
Westfalen

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage: Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBeamVG NRW) vom 14. Juni 2016 (GVBl. Nr. 18, S. 310).

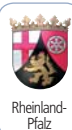
Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > 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.
- > 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 Stellungszulagen mit Wirkung für die Zukunft.
- > Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 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- u. Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > Einbau ins Grundgehalt; Korrektur der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mittels Faktor bei A 7 und A 8: 0,99518 sowie ab A 9: 0,99349

Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 18.06.2013 (GVBl. Nr. 10, S. 157).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > 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 Besoldungsgruppe.
- > Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag im Wege dynamischer Festbeträge.
- > Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten und sonstigen Alterssicherungsleistungen in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.
- > Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4 + 31,96 Euro.
- > 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 % eines Jahresbezugs integriert

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Keine allgemeine Regelung vorhanden. Bisher nur für kommunale Wahlbeamte eingeführt.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung im Saarland

Rechtsgrundlage: Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) in der Bekanntmachung vom 14.05.2008 (entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006).

Altersgrenzen

Die Regelaltersgrenze und die besonderen Altersgrenzen der Vollzugsdienste wurden ab dem Jahr 2015 schrittweise um zwei Jahre angehoben (Ausnahme: Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren). Für die Vollzugsdienste wurde eine neue Antragsaltersgrenze (60. Lj.) eingeführt.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Modifizierung des § 5 und des § 14 a SBeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger 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 A 11, B, C, W und R) in das Grundgehalt integriert.

Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst



Sachsen

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Sachsen

Rechtsgrundlage: Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz (SächsBeamtVG) vom 18.12.2013 (GVBl. Nr. 18, S. 970).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- > Besondere Vorruhestandsregelungen für Beamte, welche bis zum Jahr 2020 das 60. Lebensjahr vollenden, unter Begrenzung des Versorgungsabschlags auf 10,8 v.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. Lebensjahres.
- > Neudefinition der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf 66,47 v.H. aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4.
- > Erhöhung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrages bei vorzeitigem Ruhestand auf 525 Euro pro Monat.
- > Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft im Beamtenversorgungsrecht mit der Ehe.
- > 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 Versorgungsempfänger

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Zunächst befristet bis Ende 2018 eingeführt mit Wirkung zum 1. April 2014. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich. Die Befristung soll aufgehoben werden.

Sachsen-
Anhalt

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Sachsen-Anhalt

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt (LBeamTVG LSA) vom 13. Juni 2018 (GVBl. 2018, S. 72).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Besondere Vorruhestandsregelung für Polizeivollzugsbeamte in Kraft.
- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > 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 in den Bestimmungen zum Versorgungsabschlag.
- > Erhöhung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrages bei vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- > Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe.
- > Eigenständige Normierung des Kindererziehungszuschlags mittels dynamischer Festbetragsregelung.
- > Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- > Kein Ausschluss des Witwengeldes bei Eheschließung nach Vollendung der Regelaltersgrenze.
- > Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten und sonstiger Betriebsrenten des öffentlichen Dienstes in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > Wiedereinführung in Höhe von 3 v.H. des dem erdienten Ruhegehalt zugrunde liegenden Grundgehalts unter Anwendung des erdienten Ruhegehaltssatzes, mindestens 200 Euro (Hinterbliebene entsprechend).

Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst



Schleswig-Holstein

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage: Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBeamtVG) vom 26.01.2013 (GVBl. Nr. 3, S. 153).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Polizei (laufbahngruppenabhängig) um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lj., ebenso die allgemeine Antragsaltersgrenze beim 63. Lj.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > Einzelne gesetzliche Klarstellungen sowie Anpassungen an die höchst-richterliche Rechtsprechung.
- > Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- > Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschluss bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- > Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe 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 Ruhensregelungen zum Versorgungsbezug.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- > bis A 10: 330 Euro, Hinterbliebene 200 Euro und Waisen 50 Euro

Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Thüringen

Rechtsgrundlage: Thüringer Beamtenversorgungsgesetz (ThürBeamtVG) vom 22.06.2011 (GVBl. Nr. 6, S. 99).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen - und zum Teil der besonderen – Altersgrenze für Vollzugsdienste entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. 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).

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- > 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 Versorgungsabschluss 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.
- > Neudefinition der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf 59,15 v.H. aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6.
- > 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 Besoldungsgruppen gestaffelt i. H. v. 0,84 bis 3,75 % eines Jahresbezugs in das Grundgehalt integriert

Kein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Altersvorsorge auch für Beamtinnen und Beamte unverzichtbar

Förderung der Eigenvorsorge

Die Alterseinkommen setzen sich grundsätzlich aus verschiedenen Teilen zusammen. Mit Blick auf die Altersvorsorge unterscheidet man in aller Regel drei wesentliche Säulen: Die Grundsicherung, z. B. die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersvorsorge sowie die private Altersvorsorge. Die Beamtenversorgung deckt durch die „Bi-Funktionalität“ sowohl die Grundsicherung als auch den Teil einer betrieblichen Altersvorsorge mit ab, welche Beamten nicht separat gewährt wird. Der Abschluss der privaten Altersvorsorge bleibt somit auch Beamten selbst überlassen.

Die zusätzliche private Altersvorsorge war schon immer ein beliebtes Instrument, um freiwillig auf individuelle Bedürfnisse im Alter reagieren zu können.

Durch die Rentenreform 2000/2001 ist die staatliche Förderung der Eigenvorsorge als zusätzliche Säule der Alterssicherung eingeführt worden. Dies wurde ausgelöst durch die Absenkung des Nettorentenniveaus eines „Eckrentners“ von 70 Prozent auf 67 Prozent. Diese Reform wurde mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auf die Beamtenversorgung übertragen. Mit der sog. Riester-Rente soll die entstehende „Renten- bzw. Versorgungslücke“ ausgeglichen werden können. Dies wird durch Zulagen und Steuererleichterungen vom Staat gefördert und ist damit mit Anreizen verbunden; es besteht aber kein Zwang, privat vorzusorgen.

Für Beamte kommt sowohl die „Rürup-Rente“ als auch die „Riester-Rente“ in Frage:

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 steigt 2019 auf 24.305 Euro bzw. 48.610 Euro für Ehepaare. Während dieser Höchstbetrag bis 2014 für Alleinstehende bei 20.000 Euro pro Jahr festgeschrieben war, ist er seit 2015 an die Entwicklung bei der knappschaftlichen Rentenversicherung gekoppelt. Derzeit können in 2019 in der Sparphase 88 Prozent der Einzahlungen nach Maßgabe der genannten Höchstbeträge steuerlich als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Durch die schrittweise Umstellung auf die vollständig nachgelagerte Besteuerung sind ab dem Jahr 2025 die Altersvorsorgeaufwendungen in voller Höhe abzugsfähig und ab dem Jahr 2040 beginnende Renten zu 100 Prozent steuerpflichtig.

Bei rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern ist der steuerlich abzugsfähige Betrag der Altersvorsorgeaufwendungen um den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung zu kürzen. Dabei ist die Bemessungsgrundlage auf die Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (Ost) begrenzt (2019: 73.800 Euro bei 18,6%). Bei Beamten werden entsprechend fiktive Beiträge in gleicher Höhe abgezogen. Als Vergleichsgrundlage werden Beiträge herangezogen, die für einen normalen Angestellten bei gleichem Einkommen anfallen würden.

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. Zusätzlich bleiben in der Ansparphase sowohl Zinsen als auch die Erträge hieraus steuerfrei. Altersvorsorgeaufwendungen können als Sonderausgabenabzug geltend gemacht werden – unabhängig vom individuellen Einkommen. Ab 2008 können im Rahmen der Einkommensteuererklärung bis zu 2.100 Euro jährlich geltend gemacht werden. Das Finanzamt prüft automatisch – ähnlich wie bei Kindergeld und Kinderfreibetrag –, ob die Steuerersparnis höher ist als die Zulage. Die Differenz wird dann bei der Steuer erstattet.

Geförderte Riester-Renten-Verträge, die ab Beginn 2012 abgeschlossen werden, dürfen als möglichen Auszahlungsbeginn frühestens das vollendete 62. Lebensjahr vorsehen (vorher: vollendetes 60. Lebensjahr).

> 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 der Altersversicherung Landwirte (und Ehegatten),
- > Beamte, Richter 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 Eigenbeitrag

Trotz der staatlichen Förderung und der möglichen Steuererleichterungen muss der Einzelne auch einen Beitrag leisten. Schließlich kommt ihm das im Alter zugute. Die Höhe des Eigenbeitrages ergibt sich aus 4 Prozent des maßgeblichen Einkommens abzüglich der Zulagen. Ist die Zulage höher als der eigene Aufwand, muss ein bestimmter Mindesteigenbeitrag geleistet werden, um die volle staatliche Förderung zu erhalten.

Seit 2005 muss unabhängig von der Zahl der Kinder mindestens ein Sockelbetrag i.H.v. 60 Euro geleistet werden. Ansonsten wird die Zulage nur anteilig gewährt.

Der Mindesteigenbeitrag muss ab dem Jahr 2012 für alle Zulageberechtigten geleistet werden – also auch für Personen, die keine direkten Riester-Zulagen erhalten (z.B. als Ehefrau von einem berufstätigen Ehemann, der Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung leistet).

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.

TIPP

> ABSENKUNG DES GARANTIE-ZINSSATZES

Altersvorsorgeprodukte wie Riester-Rente, Rürup-Rente oder auch die Kapitallebensversicherung werden mit einem Garantie-Zinssatz verzinst. Bei Änderungen des Zinssatzes behalten bereits abgeschlossene Verträge weiter Gültigkeit. Fondgebundene Riester- bzw. Kapitallebensversicherungsverträge sind von der Garantiezinssenkung ausgenommen.

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	154 Euro
ab dem Jahr 2018 jährlich	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**TIPP**

Grundsätzlich gilt: Je früher man mit der Investition in die private Altersvorsorge beginnt, desto höher sind später die Erträge.

Wohn-Riester

Durch das Eigenheimrentengesetz kann der Bau bzw. Kauf von Wohneigentum durch die staatlich geförderte "Wohn-Riester-Regelung" erfolgen. Gefördert wird dabei die Tilgung eines Darlehens zum Bau oder Kauf einer selbstgenutzten Wohnung. Der Kreditvertrag muss 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 Euro 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

TIPP

Unter www.bundesfinanzministerium.de  findet man die Broschüre „Besteuerung von Alterseinkünften“.

Infos zu Rente und Versorgung



Mit dem **Rund ums Geld-AboService** sind Sie immer top-aktuell informiert

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe von **Rund ums Geld** zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale) und erhalten regelmäßig 1 x jährlich im Januar eines Jahres die Neuauflage des beliebten Ratgebers.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.d-b-w.de



Gesundheit, Pflege und Beihilferecht



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.

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,
- > 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,

> ERLEICHTERTE WECHSELMÖGLICHKEIT IN DIE PKV

TIPP

Zum 1. Januar 2011 wurde die dreijährige Wartefrist für abhängig beschäftigte Pflichtversicherte wieder auf ein Jahr verkürzt.

> 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 krankensicherungsrechtlicher 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.

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).

WORT-
LAUT

> 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 ³ -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

³PKV= private Krankenversicherung

²JAG= Jahresarbeitsentgeltgrenze

⁴GKV= gesetzliche Krankenversicherung

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2020 (in Euro)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze Renten-/Arbeitslosenversicherung	6.900	82.800	6.450	77.400
Versicherungspflichtgrenze* (Kranken- u. Pflegeversicherung)	5.212,50	62.550	5.212,50	62.550
Beitragsbemessungsgrenze (Kranken- u. Pflegeversicherung)	4.687,50	56.250	4.687,50	56.250
Mindestbemessungsgrundlage für freiwillige KV-Mitglieder/ Renten Antragsteller	1.061,67			
Bezugsgröße in der Sozialversicherung**	3.185	38.220	3.010	36.120
Geringfügigkeitsgrenze für die Familienversicherung – allgemein – bei geringfügiger Beschäftigung	455 (1/7 der Bezugsgröße) 450			

* Für Arbeiter und Angestellte, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einer PKV versichert waren, gilt abweichend die Versicherungspflichtgrenze von 54.450,00 Euro (2019) – § 6 Abs. 7 SGB V

** Der Betrag West gilt bundesweit für die Kranken- und Pflegeversicherung als Grundlage für die Beitragsberechnung für die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung.

Beitragsätze im Sozialversicherungssystem (ab 1.1.2020)

		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Rentenversicherung	18,6 %	9,3 %	9,3 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %	1,2 %	1,2 %
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*	0,9 %	häftig	häftig
Pflegeversicherung**	3,05 %	1,525 %	1,525 % (+ 0,25 % 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 %)

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

TIPP

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

Gesundheitsfonds: einfache und transparente Finanzierung

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 Beitragsätzen. 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 erstmals erhebt oder ihn erhöht. Die Kündigung wird zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats wirksam. Bis dahin zahlt das Mitglied den einkommensabhängigen Zusatzbeitrag und kann dann in eine andere 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 gesetzliche Krankenversicherung 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 S. 18) 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 Beitragssat-

zes der gesetzlichen Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres, begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu leistenden Beitrages.

Mehr Informationen zur PKV auf den ► Seiten 247 ff.

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 gesetzlichen Krankenversicherung. Am Umfang des Leistungsanspruchs ändert sich grundsätzlich nichts. Sie erhalten auch zukünftig den Zahnersatz, den Sie brauchen. 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). Die Höhe richtet sich ausschließlich nach dem zahnärztlichen Befund und nicht mehr nach der Behandlungsmethode. Den befundbezogenen Festzuschuss zahlt die Krankenkasse in jedem Fall, unabhängig davon, ob Sie sich für eine einfache oder eine aufwändige Therapie entscheiden.

Krankentransport-Richtlinie

Neben den Regelungen für Rettungsfahrten, Krankentransporten und Krankenfahrten enthält die Krankentransportrichtlinie auch Ausnahmeregelungen für Fahrten zu ambulanten Behandlungen für Versicherte. Diese greifen bei Verordnungen einem Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung), „Bl“ (blind) oder H (hilflos) oder einen Einstufungsbescheid gemäß SGB XI in den Pflegegrad 3, 4 oder 5 bei der Verordnung vorlegen und bei Einstufung in den Pflegegrad 3 wegen dauerhafter Beeinträchtigung ihrer Mobilität einer Beförderung bedürfen. 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 Kran-

kenkassen genehmigen verordnete Fahrten zur ambulanten Behandlung von Versicherten, die keinen Nachweis besitzen, wenn diese von einer der oben genannten Kriterien von vergleichbaren 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: Zahnlücke 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 Zahnlücke, 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.

HINWEIS

> 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).

HINWEIS

> 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 2019 die Grenze von

1.246,00 Euro (mit einem Angehörigen 1.713,25 Euro, mit zwei Angehörigen 2.024,75 Euro und mit drei Angehörigen 2.336,25 Euro) nicht übersteigen.

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.

- > 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. Pauschalisiert können auch entgangene Rabatte bei Arzneimittelersstattungen berücksichtigt werden.

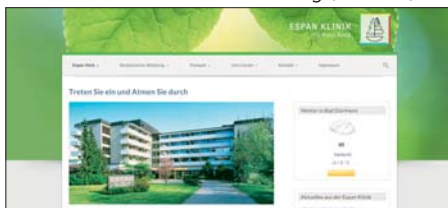
TIPP

> 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.

Espan Klinik mit Haus ANNA

Fachklinik für Erkrankungen der Atmungsorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR)



www.espan-klinik.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

> ZUZAHLUNGS- UND FINANZIERUNGSREGELN

Vereinfachte Zuzahlungsregeln

Grundsätzlich wird bei allen Leistungen eine Zuzahlung von 10 Prozent der Kosten erhoben. Höchstens allerdings 10,00 Euro, mindestens 5,00 Euro. Es sind jedoch nie mehr als die Kosten des jeweiligen Mittels zu entrichten.

Belastungsgrenzen

Alle Zuzahlungen werden bis zum Erreichen der Belastungsgrenze berücksichtigt. Daher müssen alle Zuzahlungsbelege gesammelt werden. Die jährliche Eigenbeteiligung der Versicherten darf 2 Prozent der Bruttoeinnahmen nicht überschreiten. Für chronisch kranke Menschen gilt eine Grenze von 1 Prozent der Bruttoeinnahmen.

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 selbständiger 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 1. Januar 1995 wurde die Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingerichtet. Es gilt der Grundsatz: Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Privat Krankenversicherte sind der privaten Pflegeversicherung zugeordnet.

Die Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen (zu den Beitragsätzen bzw. Beitragsbemessungsgrenzen ► vgl. Tabellen S. 230)

Wer als Beschäftigter freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, erhält von seinem Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrages, den er aus dem Arbeitsentgelt zur sozialen Pflegeversicherung zahlen muss. Einen Beitragszuschuss in gleicher Höhe erhalten auch Beschäftigte, die in der privaten Pflegeversicherung pflichtversichert sind.

TIPP

> FÖRDERUNG DER PRIVATEN PFLEGEZUSATZVERSICHERUNG („PFLEGE-BAHR“)

Die Bundesregierung hat mit dem Pflegeeneuausrichtungsgesetz beschlossen, die private Pflegezusatzversicherung zu fördern. Seit 2013 wird eine Zulage in Höhe von 60,00 Euro jährlich zur Versicherungsprämie gewährt, wenn eine freiwillige, private Pflege-Zusatzversicherung in Form einer Pflegegeldversicherung in Abhängigkeit von der Pflegestufe abgeschlossen wird, die bestimmte, gesetzlich vorgegebene Bedingungen erfüllt.

Der Umfang des Versicherungsschutzes kann dabei individuell bestimmt werden. Der monatliche Mindestbeitrag beträgt 10,00 Euro; die obere Grenze ist maximal auf das Volumen der sozialen Pflegeversicherung begrenzt. Den Versicherern ist es nicht gestattet, Antragsteller aufgrund gesundheitlicher Risiken abzulehnen; Leistungsausschlüsse oder Risikozuschläge dürfen ebenfalls nicht vereinbart werden. Die Verwaltungs- und Abschlusskosten sollen begrenzt werden. Die Prämienhöhe hängt insbesondere vom Eintrittsalter ab. Die Pflege-Vorsorgeförderung dient der Absicherung des Pflegerisikos, zumal die soziale Pflegeversicherung immer nur eine Teilabsicherung ist, die dem finanziellen Druck des demographischen Wandels unterliegt. Diese Art der Zusatzversicherung ist für alle in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung versicherten Erwachsenen zugänglich. Die Zulage wird auf Antrag vom Versicherer gewährt.

Beamtinnen und 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 gesetzlichen Krankenversicherung haben die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht zu befreien. Dem Antrag muss ein Nachweis eines gleichwertigen Vertrages bei einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen beigefügt werden. Sollten privat Krankenversicherte später einmal in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig werden, können sie den privaten Vertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen. Die private Pflegeversicherung muss gewährleisten, dass ihre Leistungen denen der sozialen Pflegeversicherung gleichwertig sind. Für Familien und ältere Versicherte muss die private Pflegeversicherung angemessene Bedingungen und Prämien anbieten. Auch Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschließen – es sei denn, sie gehören der gesetzlichen Krankenversicherung an. Dabei handelt es sich um eine Restkostenversicherung, die die Beihilfe ergänzt.

Mitnahmemöglichkeit der Altersrückstellungen

Wie in der privaten Krankenversicherung gibt es in Zukunft auch bei der privaten Pflege-Pflichtversicherung die Möglichkeit, seine Altersrückstellungen in eine andere Kasse mitzunehmen.

Pflegebedürftigkeit

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz vom 21. Dezember 2015 wurde der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsverfahren zum 1. Januar 2017 eingeführt.

> HERMANN GRÖHE, EX-BUNDESGESUNDHEITSMINISTER

TIPP

„20 Jahre nach ihrer Einführung stellen wir die Soziale Pflegeversicherung jetzt auf eine neue Grundlage. Damit erhalten erstmals alle Pflegebedürftigen einen gleichberechtigten Zugang zu Pflegeleistungen – unabhängig davon, ob sie an körperlichen Beschwerden oder an einer Demenz erkrankt sind. Eine individuellere Unterstützung der Pflegebedürftigen, eine bessere Absicherung der vielen pflegenden Angehörigen – das erreichen wir mit diesem Gesetz. Das ist ein Meilenstein für die Pflegebedürftigen.“

Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff ab 1. Januar 2017

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 Pflegegrad1 erstmals Zugang zu Leistungen der Pflegeversicherung.

Die Hauptleistungsbeträge ab dem 1. Januar 2017 (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

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

Neues Begutachtungsverfahren

Für alle Menschen, die 2017 pflegebedürftig geworden sind und erstmals einen Antrag auf die Leistungen der Pflegeversicherungen stellen, gilt das neue 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 Medicproof 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

Der somit ermittelte Gesamtpunktwert ergibt den jeweiligen 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	689,00 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	1.298,00 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	1.612,00 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	1.995,00 Euro
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	2.005,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	580,00 Euro

TIPP**> 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 Pflegetätigkeit 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.

Infos zur privaten Krankenversicherung



Mit dem **Rund ums Geld-AboService** sind Sie immer top-aktuell informiert

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe von **Rund ums Geld** zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale) und erhalten regelmäßig 1 x jährlich im Januar eines Jahres die Neuauflage des beliebten Ratgebers.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.d-b-w.de

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 Beitragsätze der Sozialversicherung S. 18) 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

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.

Begriffsbestimmungen bei der Wartezeit

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.

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

> 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).

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 

TIPP

> BEAMTE VERSICHERN SICH MEISTENS PRIVAT

Der Beihilfeanspruch wird aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 80 IV Bundesbeamtengesetz) abgeleitet. Danach muss der Dienstherr Vorkehrungen dafür treffen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt des Beamten bei Eintritt besonderer finanzieller Belastungen durch Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle nicht gefährdet wird.

Es wird unterstellt, dass die Besoldung bereits Anteile zur Abwendung krankheitsbedingter Belastungen enthält. Die beamtenrechtliche Alimentation ist erst dann nicht mehr ausreichend, wenn sie infolge krankheitsbedingter Belastungen einen solchen Umfang erreicht, der die amtsangemessene Lebensweise des Beamten oder Versorgungsempfängers nicht mehr gewährleistet. Insofern ergibt sich aus diesen Grundsätzen des Alimentationsprinzips kein Anspruch auf einen vollen Aufwendungsersatz im Krankheitsfall. Beamtinnen und Beamte sind ab 01.01.2009 ebenfalls von der Versicherungspflicht umfasst.

Das Beihilfesystem stellt eine ergänzende Fürsorgeleistung des Dienstherrn dar, die nicht zum Kernbestand der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gehört. Der Dienstherr geht grundsätzlich davon aus, dass der Beamte sein Risiko im Krankheitsfall durch Abschluss einer privaten Restkostenversicherung minimiert.

Da der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte nur 50 Prozent (bei zwei und mehr Kindern 70 Prozent, für Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Ehegatten 70 Prozent) beträgt, müssen Beihilfeberechtigte zum Ausgleich der verbleibenden Restkosten eine private Krankenversicherung abschließen. Diese Versicherungstarife sind auf den jeweiligen Bemessungssatz der Beihilfe abgestellt. Dem Prinzip der ergänzenden Hilfsleistungen entspricht der Grundsatz, dass Mehrerstattungen durch Beihilfe ausgeschlossen sind (100-Prozent-Grenze).

Besonders gute und leistungsfähige Beihilfetarife bieten die Krankenversicherer im DBW.

Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de 

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; Risiko-ausschlüsse oder -zuschläge erfolgen nicht. Die Beiträge sind für Einzelpersonen auf den durchschnittlichen Höchstbeitrag in der GKV (zuzüglich dem kassendurchschnittlichen Zusatzbeitrag) beschränkt und beträgt 2019: 703,32 Euro (Beamte/Versorgungsempfänger jeweils entsprechend dem Beihilfebemessungssatz).

Es ist davon auszugehen, dass der Basistarif insbesondere für bislang Nicht-versicherte 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 beispielsweise:

- 1) Beamte auf Widerruf (z.B. Referendare, Beamtenanwärter)
- 2) Beamtenanfänger mit Anspruch auf Beihilfe nach den Beihilfavorschriften des Bundes oder eines Landes, und zwar
 - > Beamte auf Probe;
 - > Beamte auf Zeit oder Lebenszeit, wenn kein Dienstverhältnis auf Probe vorgegangen ist;
 - > Richter mit Anspruch auf Beihilfe;

haben und denen 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 Anwart-

schaft 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/> 

URTEILE

> KEINE BEIHILFEBEGRENZUNG 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.

Zuletzt wurde die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) durch die 8. Änderungsverordnung im Sommer 2018 geändert. Den kompletten Wortlaut der BBhV finden Sie unter www.beihilfavorschriften.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.

Beihilfe (Service und mehr)

Unter www.die-beihilfe.de/service  finden Sie die Vorschriften oder entsprechende Links zur Beihilfe in Bund und Ländern. Daneben bieten wir dort weitere Infos und Merkblätter rund um die Beihilfe.



The screenshot shows a website titled "Beihilfe in Bund und Ländern". It features a navigation menu on the left with categories like "Beihilfe", "Beihilfe in Bund und Ländern", "Beihilfe in den Ländern", "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit", "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit", "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit", "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit", "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit", "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit". The main content area includes a heading "Beihilfe" and a sub-heading "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit". Below this, there is a section titled "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit" with a sub-heading "Beihilfe in der Bundesagentur für Arbeit". The text describes the Beihilfe as a benefit for federal employees and their families, covering medical costs and other expenses. It also mentions that the Beihilfe is subject to certain conditions and that there are different rules for different categories of employees.

> ACHTE VERORDNUNG ZUR ÄNDERUNG DER BUNDESBEI- HILFEVERORDNUNG – WICHTIGE ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK.

Zum 24.07.2018 wurde die Achte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) im Bundesgesetzblatt verkündet. Sie beinhaltet eine Vielzahl von Weiterentwicklungen und Leistungsverbesserungen aus dem Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, z.B. durch das zweite Heil- und Hilfsmittelgesetz (HHVG) oder Änderungen der Psychotherapie-Richtlinie. Zudem werden notwendige Umsetzungen beihilferechtlicher Rechtsprechungen vorgenommen.

Zu den wesentlichen Inhalten:

- > Bei den Heil- und Hilfsmitteln steigen die Erstattungssätze der Anlage 9 zur BBhV in einer ersten Stufe mit dem Inkrafttreten um ca. 20 % an. Eine weitere Erhöhung um 10 % erfolgt zum 1. Januar 2019. Dies zeichnet die Erhöhungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung durch das Heil- und Hilfsmittelgesetz nach.
- > In der Anlage 10 wurden die zugelassenen Leistungserbringer für Heilmittel angepasst und um den Bereich der Ernährungstherapie aufgrund der Leistungserweiterung in der Anlage 9 ergänzt.
- > In Anlage 11 „Beihilfefähige Aufwendungen für Hilfsmittel, Geräte zur Selbstbehandlung und Selbstkontrolle, Körperersatzstücke“ wurden Geräte zur kontinuierlichen Blutzuckermessung sowie Therapiestühle ergänzt.
- > Durch die Möglichkeit der Direktabrechnung eröffnet die Beihilfe des Bundes erstmals die Möglichkeit, dass die Festsetzungsstellen bei stationären Krankenhausbehandlungen direkt an die nach § 108 SGB V zugelassenen Krankenhäuser leisten können. Durch die Öffnung dieses neuen Abrechnungsweges bleiben die zugrundeliegenden Rechtsbeziehungen zwischen den Beihilfeberechtigten, dem Beihilfeträger und zum Krankenhaus unberührt. Zu beachten ist, dass Privatkliniken davon nicht umfasst sind. Der Begriff „Privatklinik“ bezieht sich jedoch nicht auf die Rechtsform der Klinik, sondern stellt auf die oben genannte Zulassung nach § 108 SGB V ab. Dies sind Krankenhäuser, die nach den landesrechtlichen Vorschriften beispielsweise in den Krankenhausplan eines Landes aufgenommen sind. Sollte das Verfahren nicht in Betracht kommen, ist das übliche Beihilfeverfahren anzuwenden.
- > Bei den Psychotherapeutischen Leistungen wird die Akutbehandlung neu in die BBhV aufgenommen und im Übrigen aufgrund weiterer Entwicklungen dieser Richtlinie angepasst.

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 Halbweisen) 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, Übergangsgebührennisse aufgrund 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.

> BEIHILFE BEI FAMILIENBEDINGTER TEILZEIT UND BEURLAUBUNG

HINWEIS

Beamtinnen 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 Beihilferegelungen. 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.
- > Beamtinnen 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, der nicht selbst beihilfeberechtigt ist, sowie die im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kinder des Beihilfeberechtigten zu verstehen. Die Mutter eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten gilt ebenfalls als berücksichtigungsfähige Angehörige.

Die Aufwendungen des Ehegatten sind nicht beihilfefähig, wenn dessen Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe einen Gesamtbetrag von 17.000,00 Euro übersteigen. Jedoch besteht eine Übergangsregelung für Ehegatten, die bislang die 18.000,00 Euro-Grenze in Anspruch genommen haben: Hier bleibt es bis zum erstmaligen Überschreiten bei der alten Grenze. Grundsätzlich ist für berücksichtigungsfähige Angehörige durch jährliche Vorlage des Steuerbescheides bzw. weiterer geeigneter Unterlagen, beispielsweise zu Kapitalerträgen, das jeweilige Einkommen nachzuweisen.

Ist der berücksichtigungsfähige Angehörige nach beamtenrechtlichen oder anderen Vorschriften selbst beihilfeberechtigt, so geht diese eigene Beihilfeberechtigung einer Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger vor.

Beihilfe für Aufwendungen eines berücksichtigungsfähigen Angehörigen wird bei mehreren Beihilfeberechtigten nur einem von ihnen gewährt.

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.

Sonderregelung 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 gesetzlich 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-

> ZUSCHÜSSE ZUR PRIVATEN KRANKENVERSICHERUNG – 41,00-EURO-REGELUNG ABGESCHAFFT

HINWEIS

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.

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

HINWEIS


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.

TIPP

> 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; Zweitschriften 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).

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),

TIPP

> 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.

- > 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

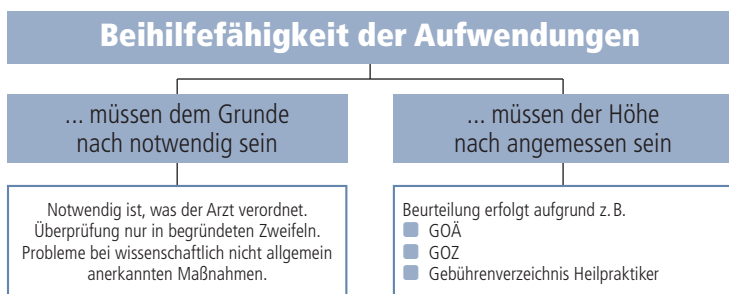
Gewährt wird Beihilfe erst dann, wenn die geltend gemachten Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Bei drohender Verjährung bzw. bei Härten kann die Festsetzungsstelle Ausnahmen zulassen. Keinen Anspruch auf Beihilfe haben Beihilfeberechtigte, wenn die vorherige Anerkennung der Beihilfefähigkeit 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“.



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).

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.die-beihilfe.de/service .

HINWEIS

> 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. Ein Download unter www.die-beihilfe.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 bestimmte 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,
- > 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 der BBhV).

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

HINWEIS

Insbesondere zum Bereich der Festbetragsarzneimittel wird darauf hingewiesen, sich vom Arzt oder Apotheker eingehend beraten zu lassen, um nicht notwendige Zuzahlungen zu vermeiden.

> KEINE EIGENBEHALTE BEI BESTIMMTEN ARZNEIMITTELN

TIPP

Liegt der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als ein festgesetzter Festbetrag, entfallen die Eigenbehalte bei diesen Arzneimitteln!

- > 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 (Bruttoehegatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres;
- > für chronisch Kranke, die wegen derselben Krankheit in Dauerbehandlung sind, ein Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehegatteneinkommen) 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!

HINWEIS

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 2017 (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:

2019	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Bezugsgröße	3.045,00 Euro	2.695,00 Euro
0,32 Prozent	9,97 Euro	9,18 Euro
Betrag (auf volle Euro aufgerundet)	10,00 Euro	10,00 Euro

Zusätzlich sind die Fahrtkosten für die Familien- und Haushaltshilfe entsprechend § 3, 4 und 5 Abs. 1 BRKG beihilfefähig. Dies entspricht einer Wegstreckenschädigung von 20 Cent je Kilometer (maximal 130,00 Euro) bei Benutzung eines Kraftfahrzeugs.

HINWEIS

> 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.

- > Fahrtkosten – ausgenommen die Kosten einer Rückbeförderung wegen Erkrankung während einer Urlaubs- oder anderen privaten Reise (§31 BBhV) nach Anwendung des Bundesreisekostengesetzes (Wegstreckenschädigung 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)
- > 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.

> CHECKLISTE: KRANKENHAUSAUFENTHALT

1. Freie Krankenhauswahl

Unter sämtlichen Kliniken der Bundesrepublik, die ausschließlich Krankenhausbehandlung gewähren, können Sie in Abstimmung mit Ihrem behandelnden Arzt das für Ihre Behandlung geeignete Haus auswählen. Eine vorherige Leistungszusage Ihrer Versicherung ist nicht erforderlich.

2. Krankenhäuser mit Kur- und Rehabilitationsleistungen

Insbesondere in Kurorten gibt es auch Kliniken, die zusätzlich Kur- und Rehabilitationsleistungen anbieten oder Rekonvaleszenten aufnehmen. Vor einer stationären Behandlung in solchen Einrichtungen sollten Sie eine schriftliche Leistungszusage Ihres Versicherers einholen.

3. Die Krankenhausaufnahme

Bei der Aufnahme in die Klinik schließen Sie einen Behandlungsvertrag ab, der Sie zur Zahlung der entstehenden Kosten verpflichtet. Ihre private Krankenversicherung erstattet diese Kosten im tariflichen Umfang. Beachten Sie dabei bei Fragen zu Wahlleistungen Ihren Versicherungsschutz! Die Erstattungszusage können Sie, wenn Sie sie nicht bereits haben, bei der Aufnahme ins Krankenhaus anfordern. Sofern Sie eine Klinik-Card haben, legen Sie diese vor. Wenn Sie eine Krankenhaustagegeldversicherung abgeschlossen haben, erhalten Sie daraus ebenfalls Leistungen.

4. Die Wahlleistungen

Grundsätzlich erhalten alle Patienten die allgemeinen Krankenhausleistungen: Unterkunft, Pflege, Verpflegung im Mehrbettzimmer und medizinische Versorgung durch die diensthabenden Ärzte. Dafür berechnet das Krankenhaus Fallpauschalen, Sonderentgelte, Basis- und Abteilungspflegesätze oder eine Kombination dieser Entgelte. Zumeist werden zwei Wahlleistungen angeboten: Unterbringung im Ein- oder Zweibettzimmer und privatärztliche Behandlung. Diese Leistungen können Sie zusätzlich in Anspruch nehmen, wenn Sie darüber bei der Aufnahme eine schriftliche Vereinbarung treffen. Nur dann werden die Kosten dafür von Ihrer Versicherung erstattet.

> Ein- und Zweibettzimmer

Ist die Unterbringung im Ein- oder Zweibettzimmer nicht zufrieden stellend, können Sie diese Vereinbarung täglich kündigen. Das Krankenhaus verlangt für die besondere Unterbringung pro Tag einen Zuschlag: Dieser muss jedoch in einem angemessenen Verhältnis zu den dort angebotenen Leistungen stehen, d.h. je mehr Komfortleistungen (wie z.B. Fernseher,

Radio, eigene Dusche, morgendliche Zeitung, etc.) angeboten werden, desto höher kann der Zuschlag ausfallen.

Zur Angemessenheit der Zuschläge haben die Deutsche Krankenhausgesellschaft und der Verband der privaten Krankenversicherung eine gemeinsame Empfehlung entwickelt.

> **Privatärztliche Behandlung**

Für die privatärztliche Behandlung schließen Sie mit den beteiligten Chefärzten unmittelbar einen Vertrag. Die Ärzte liquidieren nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) und dürfen nur Leistungen berechnen, die sie selbst erbracht haben. Die Gebührensätze dürfen in begrenztem Rahmen gesteigert werden: bei persönlichen Leistungen bis zum maximal 3,5fachen, bei überwiegend medizinisch-technischen Leistungen bis zum maximal 2,5-fachen und bei Laborleistungen bis zum maximal 1,3-fachen. Ein Überschreiten der Regelsätze (2,3-, 1,8- und 1,15-fachen) muss auf der Rechnung verständlich und nachvollziehbar begründet sein. Eine Liquidation über die Höchstsätze der GOÄ hinaus ist nur mit besonderer schriftlicher Vereinbarung (der sog. Abdingung) möglich. Notfall- und akute Schmerzbehandlungen durch Chefärzte dürfen nicht von einer Abdingung abhängig gemacht werden. Abdingungen bei medizinisch-technischen Leistungen sind grundsätzlich ausgeschlossen.

Jedoch erfolgt eine Kostenbegrenzung in Anlehnung an den Bundesbasisfallwert.

5. Die Entlassung/Kostenabrechnung

Nach der Entlassung erhalten Sie die Rechnungen der liquidationsberechtigten Krankenhausärzte und – wenn Ihre Versicherung nicht unmittelbar an das Krankenhaus zahlt – auch die Pflegekostenrechnung. Diese Rechnungen können Sie auch unbezahlt bei der Versicherung einreichen. Arztrechnungen müssen Diagnose, Datum der Leistung, Gebührennummern, Leistungsbezeichnungen, die jeweiligen Kosten und zugrunde gelegten Steigerungssätze enthalten. Wenn Sie eine Krankenhaustagegeldversicherung haben, legen Sie Ihrer Versicherung eine Bescheinigung des Krankenhauses mit Diagnose und Dauer der stationären Behandlung vor, falls sich dies nicht aus den eingereichten Rechnungen ergibt.

Weitere Informationen zur privaten Krankenversicherung unter

www.die-beihilfe.de 

Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)

Aufwendungen für ambulante zahnärztliche und kieferorthopädische Untersuchungen und Behandlungen sind – im Rahmen der allgemeinen Beihilfe-grundsätze der Angemessenheit und Notwendigkeit – beihilfefähig. Dabei erfolgt die Abrechnung nach den Grundsätzen der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ).

WORT-
LAUT

> § 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.

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,

> INDIVIDUELLE GESUNDHEITSLAISTUNGEN (SOG. IGeL-LAISTUNGEN; VGL. WWW.IGEL-MONITOR.DE) SIND NICHT BEIHLIFEFÄHIG!

- > 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.

- > erhebliche Folgeprobleme bestehen, insbesondere bei einer craniomandibulären Dysfunktion, und
- > eine sekundäre Anomalie vorliegt, die erst im Erwachsenenalter erworben wurde.

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 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.

> AUSZUG AUS DEN VVW ZU § 41 BBHV FRÜHERKENNUNGSUNTERSUCHUNGEN UND VORSORGE- MASSNAHMEN

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.

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.

TIPP

> AUSLANDSKRANKENVERSICHERUNG ABSCHLIESSEN

Denken Sie vor Auslandsreisen an den Abschluss einer Auslandskrankenversicherung – insbesondere Krankenrücktransporte können hohe Kosten verursachen! Mehr Informationen unter www.d-b-w.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 Beihilfeberechtigte		Gesetzlich Versicherte	
Beihilfebemessungssatz (Pflegeleistungen sind nur für Versorgungsempfänger 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.

Infos zur Rehabilitation



Mit dem **Rund ums Geld-AboService** sind Sie immer top-aktuell informiert

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe von **Rund ums Geld** zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale) und erhalten regelmäßig 1 x jährlich im Januar eines Jahres die Neuauflage des beliebten Ratgebers.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.d-b-w.de

> 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 Beamtenalimentation 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

> 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 1.1.2017 (in Euro je Monat)
1	
2	689
3	1.298
4	1.612
5	1.995

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	Ab 1.1.2017 (in Euro 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 Pfl egetagegeldversicherung.

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 bis zu 1.612 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 1.1.2017 (in Euro je Monat)
1	nein
2	689
3	1.298
4	1.612
5	1.995

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 bis zu 1.612 Euro im Kalenderjahr beihilfefähig

Der Leistungsbetrag nach Satz 2 kann um bis zu 1 612 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.

> PALLIATIVVERSORGUNG / UNTERBRINGUNG IN HOSPIZEN – § 40 BBHV

HINWEIS

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.

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 1. 1. 2017 (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

Betrag / Person	1. 3. 2020
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.	453,69 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.	1.701,32 Euro
3 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für jedes berücksichtigungsfähige Kind, für das kein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	170,13 Euro
3 Prozent des Grundgehalts der letzten Besoldungsgruppe für den Beihilfeberechtigten.	dieser Wert ergibt sich für Bundesbeamte aus der Tabelle auf Seite 104

Berechnungsgrundlagen für Bundesbeamte

Tabellenwerte ab 1. 3. 2020

BesGr.	Stufe 8	3 Prozent	8 Prozent	30 Prozent
A 2	2.485,15	74,55		
A 3	2.586,68	77,60		
A 4	2.688,23	80,65		
A 5	2.780,99	83,43		
A 6	2.923,89	87,72		
A 7	3.168,34	95,05		
A 8	3.440,36	103,21		
A 9	3.714,89	111,45		
A 10	4.162,96	124,89		
A 11	4.642,01	139,26		
A 12	5.112,00	153,36		
A 13	5.671,08	170,13	453,69	1.701,32
A 14	6.168,23	185,05		
A 15	6.964,89	208,95		
A 16	7.759,03	232,77		

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 (► siehe den oberen Kasten auf Seite 288). Dazu ist ein gesonderter Antrag zu stellen und das Einkommen nachzuweisen. Die Beträge sollen dem unabweisbaren Bedarf für den Lebensunterhalt Rechnung tragen; die Höhe richtet sich insbesondere nach den Kosten für die Beiträge der die Beihilfe ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung, einer notwendigen Wohnung für nicht pflegebedürftige Angehörige und den allgemeinen Lebenshaltungskosten. Zusätzlich geht eine soziale Abstufung zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Alimentation in die Berechnung ein.

Die Festsetzungsstelle entscheidet über die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen aufgrund eines ärztlichen Gutachtens, das zu dem Vorliegen der dauernden Pflegebedürftigkeit sowie zu Art und notwendigem Umfang der Pflege Stellung nimmt. Bei Versicherten der privaten oder sozialen Pflegeversicherung ist aufgrund des für die Versicherung erstellten Gutachtens zu entscheiden. In anderen Fällen bedarf es eines amts- oder vertrauensärztlichen Gutachtens. Die Beihilfe wird ab Beginn des Monats der erstmaligen Antragstellung gewährt, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, von dem an die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

> 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:

> PFLEGETAGEGELDVERSICHERUNG

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 Pflegetagegeld wird hier zu tatsächlich entstandenen Kosten ein prozentualer Anteil erstattet.

Evangelische MutterKindKlinik Spiekeroog

Die Fachklinik für Frauengesundheit stärkt Gesundheit, Lebensfreude und Lebensenergie von Frauen und Kindern.



www.duenenlinik.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

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

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)

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.

Infos zur Rehabilitation**Mit dem Rund ums Geld-AboService sind Sie immer top-aktuell informiert**

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe von **Rund ums Geld** zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale) und erhalten regelmäßig 1 x jährlich im Januar eines Jahres die Neuauflage des beliebten Ratgebers.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.d-b-w.de

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.

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 Bestrahlungsende beginnen. Wurde die Bestrahlung im Bereich des Kopfes oder des Halses durchgeführt, so muss die Anschlussheilbehandlung spätestens 10 Wochen nach Bestrahlungsende 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.

Medizinische Rehabilitation

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.

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).

> 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).

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.

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 vorausgegangen 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.die-beihilfe.de/service 



The screenshot shows the homepage of the website 'Beihilfavorschriften'. At the top, there is a navigation menu with 'GESPONSERTE' and a play button icon. Below this are two main buttons: 'Beamte Beihilfe' and 'Beihilfeantrag Beamte'. To the right is the logo for 'FACHKLINIK ST LUKAS' in Bad Griesbach i. Rottal. The main content area is titled 'Beihilfavorschriften' and includes a sub-section 'Beihilfavorschriften in Bund und in'. Below this, there is a list of services and a sidebar with various navigation options.

Beihilfavorschriften

Beihilfavorschriften in Bund und in

Spezielle Informationen zum Themenbereich "Beih
Tipp
s und Urteile zu den Beihilfavorschriften des B

Beihilfe

- Allgemeines zum Beihilferecht
- Ausland und Beihilfe
- Aufwendungen bei Krankheit
- Geburten (beihilfefähigen Aufwendungen)
- Krankenhausaufenthalt (Checkliste)
- Rehabilitation (stationäre und ambulante Reh
- Vorsorge- und Früherkennung
- Zahnärztliche Leistungen

Vorschriften zur Beihilfe des Bundes und der Länd

Private Krankenversicherung:

- AXA / DBV (Deutsche Beamtenversicherung)
- Debeka Krankenversicherung I
- HUK-COBURG Krankenversicherung I
- NÜRNBERGER I
- SIGNAL IDUNA I

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Pflegeversicherung

Kliniken: Rehabilitation und Anschlussheilbeh

Startseite

Aktuelles

Taschenbücher

Beihilfe

Vorschriften zur Beihilfe

Private Krankenversicherung

Gesetzliche Krankenversicherung

Pflegeversicherung

Kliniken

Kontakt

Anzeige geschlossen von Google

Diese Werbung blockieren

Alle Rechtsvorschriften zur Beihilfe

www.beihilfevorschriften.de

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.

Beihilferegulungen in den Ländern

Die Beihilfe ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Ein Großteil der Länder hat eigene Beihilfeverordnungen, dennoch orientieren sich viele Vorschriften am Bundesrecht. Wichtige – vom Bundesrecht abweichende – Vorschriften erläutern wir in diesem Kapitel.

Mehr Informationen unter www.beihilfevorschriften.de .

URTEILE

> 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. Allerdings können die Beamten nicht darauf vertrauen, dass ihnen diejenigen Krankheitskosten, die nicht durch die Leistungen einer beihilfekomorformen Krankenversicherung gedeckt werden, stets ohne Abstriche im Wege der Beihilfe erstattet werden. Aus der Fürsorgepflicht folgen keine Ansprüche auf vollständige Kostendeckung.

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. 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.

(BVerwG 2 C 49.07, 2 C 52.07, 2 C 63.07 – Urteile vom 20. März 2008)



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BVO) über die Gewährung von Beihilfe in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen aufgrund von § 48 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG)

Aktuelles

Baden-Württemberg hat zum 01.01.2017 eine neue Beihilfeverordnung erlassen. Den gesamten Text der neuen Verordnung und die wichtigsten Änderungen können Sie in einer Zusammenstellung unter www.beihilfevorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Die bisher notwendige Mindestantragssumme zur Stellung von Beihilfeanträgen in Höhe von 300 Euro wurde aufgehoben. 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
- 50 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten
- 50 Prozent für Versorgungsempfänger
- 80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder
- 70 Prozent bei Pflegeleistungen.

Übergangsregelung für am 31.12.2012 vorhandene Beamte:

Für berücksichtigungsfähige Ehegatten bzw. Versorgungsempfänger wurde der Beihilfebemessungssatz von 70 auf 50 Prozent abgesenkt (für am 31.12.2012 vorhandene Beamte gelten die 70 Prozent aber weiterhin). Gleiches gilt für nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Geltungsbereich wechselnde Personen, die zum Stichtag bei einem anderen Dienstherrn beihilfeberechtigt waren. Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte 70 Prozent. Er vermindert sich bei Wegfall der Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern nicht, wenn drei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig waren.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige: 10.000 Euro

Übergangsregelung für am 31.12.2012 vorhandene Beamte:

Die bisherige 18.000 Euro-Grenze findet für am 31. Dezember 2012 vorhandene Ehegatten bzw. Lebenspartner, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, weiterhin Anwendung. Gleiches gilt dann, wenn ein Härtefall durch die Neuregelung entstehen würde. Eingetragene Lebenspartner sind als berücksichtigungsfähig Angehörige in das Beihilferecht einbezogen.

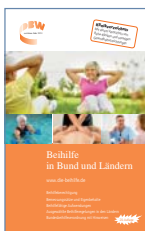
Eigenbehalte (u.a. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen)

Keine Praxisgebühr, keine Zuzahlung zu Arzneimitteln, keine Belastungsgrenze.

Die jährliche Kostendämpfungspauschale beträgt ab dem 01.01.2013 jährlich:

	Aktive Beamte	Versorgungsempfänger
A 6 bis A 7	90 Euro	75 Euro
A 8 bis A 9	100 Euro	85 Euro
A10 bis A 11	115 Euro	105 Euro
A 12, C1 bis C 3	150 Euro	125 Euro
A 13 bis A 14, R 1, W 1, H 1 bis H 2	180 Euro	140 Euro
A 15 bis A 16, R 2, C 4, W 2, H 3	225 Euro	175 Euro
B1 bis B 2, W 3, H 4	275 Euro	210 Euro
B 3 bis B 5, R 3 bis R 5, H 5	340 Euro	240 Euro
B 6 bis B 8, R 6 bis R 8	400 Euro	300 Euro
Höhere Besoldungsgruppen	480 Euro	330 Euro

Bei Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich die Kostendämpfungspauschale nach der Eingangsbesoldungsgruppe. Änderungen der Besoldung im Laufe des Jahres führen nicht zu einer Änderung der Stufe.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Baden-Württemberg** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der

das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Bayern

Rechtsgrundlage:

Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) sowie Verwaltungsvorschriften (VV-BayBhV) aufgrund Artikel 96 Bayerisches Beamtenengesetz (BayBG)

Aktuelles

Bayern hat die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) letztmals zum 12. Oktober 2018 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilferegulungen können Sie unter

www.beihilfevorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Beihilfen werden nur zu den Aufwendungen gewährt, die durch Belege nachgewiesen sind. Dabei sind Zweitschriften bzw. Rechenungskopien ausreichend. Der Grenzbetrag zur Einreichung einer Beihilfe in Höhe von 200,00 Euro ist entfallen.

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung beantragt wird.

Arzneimittel

Aus Anlass einer Krankheit sind bei ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen oder Heilpraktikerleistungen verbrauchte bzw. verordnete Arznei- und Verbandmittel, Medizinprodukte und dergleichen beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Mittel,

1. die überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, zur Rauchentwöhnung, zur Abmagerung oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen,
2. die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
3. Vitaminpräparate, die keine Arzneimittel im Sinn des Arzneimittelgesetzes darstellen.

Beihilfebemessungssätze

50 Prozent für Beihilfeberechtigte

70 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten

70 Prozent für Versorgungsempfänger

80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte 70 Prozent.

Beihilfe in Elternzeit

Der bisherige Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte in Elternzeit wurde auf alle Beamtinnen und Beamten in Elternzeit ausgedehnt. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Elternzeit ohne Bezüge vorliegt oder während der Elternzeit eine unschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten:

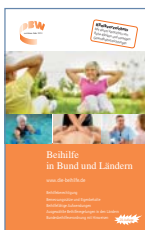
18.000,00 Euro (Gesamtbetrag der Einkünfte nach § 2 Abs. 3 Einkommensteuergesetzes im zweiten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags)

Bei Anwendung der Beihilfevorschriften stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Eigenbeteiligung

3,00 Euro je verordnetem Arzneimittel, Verbandmittel und Medizinprodukt, jedoch nicht mehr als die tatsächlich gewährte Beihilfe.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Bayern** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Berlin

Rechtsgrundlage:

Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) aufgrund § 76 Landesbeamtengesetz (LBG) – Basis: weitgehend Regelungen des Bundes

Aktuelles

Berlin hat die Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) letztmals zum 05.02.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilferegulungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

► Seite 261 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.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

1. Arzneimittel, die überwiegend der Erhöhung der Lebensqualität dienen, es sei denn, dass im Einzelfall die die Behandlung einer anderen Körperfunktionsstörung im Vordergrund steht, die eine Krankheit ist, und
 - a) es keine anderen zur Behandlung dieser Krankheit zugelassenen Arzneimittel gibt oder
 - b) die anderen zugelassenen Arzneimittel im Einzelfall unverträglich sind oder sich als nicht wirksam erwiesen haben,
2. Arzneimittel zur Behandlung von
 - a) Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten einschließlich der bei

- diesen Krankheiten anzuwendenden Schnupfenmittel, Schmerzmittel, hustendämpfenden und hustenlösenden Mittel, sofern es sich um geringfügige Gesundheitsstörungen handelt,
- b) Mund- und Rachenerkrankungen, ausgenommen bei
 - aa) Pilzinfektionen,
 - bb) Geschwüren in der Mundhöhle oder
 - cc) nach chirurgischen Eingriffen im Hals-, Nasen- und Ohrenbereich,
 - c) Verstopfung (mit Ausnahmeregelungen) oder
 - d) Reisekrankheiten (mit Ausnahmeregelungen),
3. hormonelle Mittel zur Empfängnisverhütung (dies gilt nicht bei Personen unter 20 Jahren oder wenn diese Mittel unabhängig von der arzneimittelrechtlichen Zulassung zur Behandlung einer Krankheit verordnet werden).

Medizinprodukte

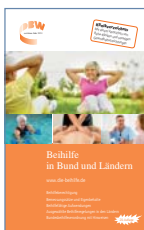
Für Medizinprodukte gelten die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB V, in welchen medizinisch notwendigen Fällen Stoffe und Zubereitungen aus Stoffen, die als Medizinprodukte ausnahmsweise in die Arzneimittelversorgung einbezogen werden.

Beihilfebemessungssätze

► Seite 258 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

► Seite 258

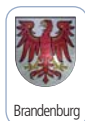


Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Berlin** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige

Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Brandenburg

Rechtsgrundlage:

Anwendung der Bundesbeihilfeverordnung nach Maßgabe von § 62 Landesbeamtengesetz Brandenburg (LBG)

Aktuelles

Brandenburg hat die beihilferechtliche Grundlage im Beamtengesetz (§ 62) letztmals zum 06.06.2019 geändert. Im Übrigen verweist das Land Brandenburg bei der Beihilfe auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung (siehe www.beihilfevorschriften.de )

Antragsgrenzen & Fristen ▶ Seite 261 f.

Beihilfebemessungssätze ▶ Seite 258 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen ▶ Seite 258

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen) ▶ Seite 268 f.

Geburt ▶ Seite 278

Pflege > Ambulant > Stationär vgl. Bund ▶ Seite 280 f.

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung
▶ Seite 291 ff.

Todesfälle ▶ Seite 279

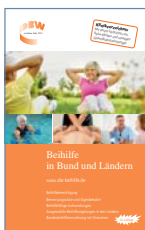
Wahlleistungen

> Abweichend von den Beihilfevorschriften des Bundes sind Aufwendungen für Wahlleistungen (Chefarztbehandlung, Ein- bzw. Zweibettzimmer) bei stationärer Behandlung nicht beihilfefähig. Dies gilt nicht für am 01.01.1999 vorhandene Schwerbehinderte, solange die Schwerbehinderung andauert.

Zum Schluss ...

Möglichkeit der Pauschalen Beihilfegewährung

Mit dem Gesetz zur Einführung einer pauschalen Beihilfe vom 5. Juni 2019 hat der Landtag die Möglichkeit der pauschalen Beihilfegewährung ab dem 1. 1. 2020 geschaffen.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Brandenburg** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Bremen

Rechtsgrundlage:

Bremische Beihilfeverordnung (BremBVO) aufgrund von § 7 Bremisches Besoldungsgesetz

Aktuelles

Bremen hat die Beihilfenverordnung (BremBVO) letztmals mit Wirkung zum 1. Juli 2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilferegelungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Um Beihilfe zu erhalten, müssen die Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Abweichend hiervon wird aber auch dann Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen aus sechs Monaten diese Summe nicht erreichen. Der Beihilfeberechtigte muss die von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege noch drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren und hat sie auf Anforderung vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben.

Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendung, spätestens ein Jahr nach Stellung der ersten Rechnung.

Arzneimittel

Beihilfefähig sind die vom Arzt oder Zahnarzt für ärztliche bzw. zahnärztliche Leistungen verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- > Verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nach den Arzneimittelrichtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses von der Verordnung zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung ausgeschlossen sind.
- > Arzneimittel, die nicht verschreibungspflichtig sind. Dies gilt nicht für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und für Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Ausgenommen sind auch solche Arzneimittel, die nach den Richtlinien nach dem SGB V ausnahmsweise verordnet werden dürfen.

- > Arzneimittel zur Erhöhung der Lebensqualität.
- > Arzneimittel, welche „unwirtschaftliche Arzneimittel“ von der Leistungspflicht in der GKV ausgeschlossen sind.

Beihilfebemessungssätze

Bemessungssätze

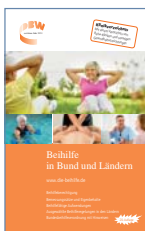
Die Beihilfebemessungssätze sind in Bremen familienbezogen gegliedert:
Alleinstehende: 50 Prozent, Verheiratete 55 Prozent.

- > Die Erhöhung erfolgt jedoch nicht, wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder im Vorkalenderjahr Einkünfte von mehr als **10.000,00 Euro** hatte.
- > Für jedes berücksichtigungsfähige Kind erhöht sich der Bemessungssatz um 5 Prozent auf höchstens 70 Prozent.
- > Für Versorgungsempfänger erhöht sich der Bemessungssatz um zusätzlich 10 Prozent, für Empfänger von Witwen- oder Witwergeld um weitere 5 Prozent.
- > Bei Gewährung von Beitragszuschüssen von mindestens 41,00 Euro monatlich für eine private Krankenversicherung ermäßigt sich der Bemessungssatz um 10 Prozent.

Berücksichtigungsfähige Personen

Zur Beihilfefähigkeit von Ehegatten ► vgl. unter Beihilfebemessungssätze auf Seite 258. Bei Anwendung der Beihilfevorschriften stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.

Die Einkommensgrenze zur Berücksichtigungsfähigkeit von Angehörigen wird zum 01.01.2020 von 10.000,00 Euro auf 12.000,00 Euro erhöht.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Bremen** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hamburg

Rechtsgrundlage:

Hamburgische Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) aufgrund von § 80 Hamburger Beamtenengesetz

Aktuelles

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat die Hamburgische Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) letztmals zum 7.12.2016 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilfe Regelungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de

 einsehen.

Pauschale Beihilfe in Hamburg – Erklärungen

Mit dem „Gesetz über die Einführung einer Pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“ wird das Hamburgische Beamtenengesetz 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.

Voraussetzungen:

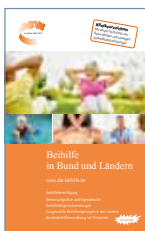
Beamte, die vor Einstellung bei der FHH in der GKV versichert waren, haben bei Erfüllung bestimmter Vorversicherungszeiten innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Berufung in ein Beamtenverhältnis die Möglichkeit, sich freiwillig in der GKV zu versichern (§ 9 SGB V). Interessierte Personen sollten

sich in jedem Fall bei ihrer Krankenkasse über die Leistungen und das Verfahren individuell informieren.

Was bedeutet der Verzicht auf ergänzende Beihilfen?

Durch den Verzicht entfällt der Anspruch auf bestimmte ergänzende Leistungen, d.h. dass ein Anspruch auf „individuelle Beihilfe“ nicht mehr besteht (ggf. aufgrund der besonderen Fürsorgeleistung des Dienstherrn in seltenen Härtefällen nach § 80 Abs. 9 HmbBG). Dies betrifft im Wesentlichen „individuelle“ Beihilfeleistungen, die nicht zu den Regelleistungen der GKV gehören, z.B.

- > Heilpraktikerleistungen
- > Hörgeräte (mit 1.050,00 Euro je Ohr höhere Festbeträge als in der GKV)
- > Sehhilfen: Die GKV bietet ab Vollendung des 18. Lj. ab einem bestimmten Grad der Sehbeeinträchtigung einen Anspruch auf Sehhilfen über einheitliche Festbeträge. Für die Höhe der beihilfefähigen Aufwendungen für Sehhilfen gelten pauschale Höchstbeträge in Abhängigkeit von der Art der Sehbeeinträchtigung.
- > Zahnersatz: Die GKV bietet befundbezogene Festzuschüsse. Die Differenz zu den tatsächlichen Aufwendungen ist von den Versicherten selbst zu tragen. Die Beihilfe rechnet nach der GOZ die notwendigen Aufwendungen ab. Dabei sind Aufwendungen für Material und zahntechnische Leistungen nur zu 60 Prozent beihilfefähig.
- > Implantologische Leistungen sind in der GKV nur in Ausnahmefällen erstattungsfähig. Beihilfefähig sind zwei Implantate je Kieferhälfte.
- > Bei Geburten wird zusätzlich eine Beihilfe in Höhe von 128 Euro gewährt. In Todesfällen wird eine Pauschale in Höhe von 665 Euro oder 435 Euro gewährt. Zudem sind die Kosten der Überführung beihilfefähig. In der GKV besteht kein Anspruch auf entsprechende Pauschalen.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Hamburg** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige

Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.




Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hessen

Rechtsgrundlage:

Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) aufgrund § 92 Hessisches Beamtenengesetz (HBG)

Aktuelles

Hessen hat die Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) letztmals zum 21.06.2018 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die für Sie und Ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen entstandenen Aufwendungen 250,00 Euro übersteigen. Bei niedrigeren Aufwendungen steht eine Beihilfe zu, wenn die Aufwendungen aus zehn Monaten 25,00 Euro übersteigen.

Der Beihilfeberechtigte muss die von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege noch drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren und hat sie auf Anforderung vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben.

Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendungen, der ersten Ausstellung der Rechnung oder der Bescheinigung des Geldwerts von Sachleistungen.

Arzneimittel

Aufwendungen für Arznei- und Verbandmittel sind aus Anlass einer Krankheit beihilfefähig, wenn sie durch einen Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker verbraucht oder schriftlich verordnet wurden. Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind

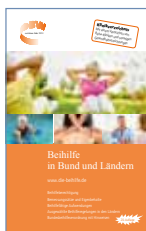
- > Mittel, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
- > bei Personen, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben,
- > Arzneimittel zur Anwendung bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten einschließlich der bei diesen Krankheiten anzuwendenden Schnup-

- fenmittel, Schmerzmittel, hustendämpfenden und hustenlösenden Mittel,
- > Mund- und Rachentherapeutika, ausgenommen bei Pilzinfektionen,
- > Abführmittel, ausgenommen bei erheblichen Grundkrankheiten,
- > Arzneimittel gegen Reisekrankheiten,
- > Arzneimittel, die ihrer Zweckbestimmung nach üblicherweise bei geringfügigen Gesundheitsstörungen verordnet werden,
- > unwirtschaftliche Arzneimittel.

Beihilfebemessungssätze

Eigenständiges, gestaffeltes Bemessungssystem (vgl. § 15 HBeihVO):

- > Allein stehende Beihilfeberechtigte: 50 Prozent.
- > Für verheiratete Beihilfeberechtigte : 55 Prozent.
- > Für jedes berücksichtigungsfähige Kind: zusätzliche Erhöhung um je 5 Prozent (höchstens auf 70 Prozent). Diese Erhöhung gilt nicht wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder der Gesamtbetrag der Einkünfte des nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten im vorletzten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags den steuerlichen Grundfreibetrag überstieg (2020: 9.408,00 Euro).
- > Empfänger von Versorgungsbezügen: Erhöhung um 10 Prozent.
- > Empfänger von Witwen- oder Witwergeld: Erhöhung um weitere 5 Prozent.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Hessen** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.




Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage:

§ 80 Landesbeamtengesetz (LBG M-V) - Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen werden grundsätzlich nach den für die Beamten des Bundes geltenden Vorschriften gewährt

Aktuelles

Mecklenburg-Vorpommern hat in seinem Landesbeamtengesetz (§ 80) die Grundlagen zur Beihilfe normiert und dort auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung verwiesen (siehe www.beihilfevorschriften.de ).

Antragsgrenzen & Fristen

► Seite 261 f.

Beihilfebemessungssätze

► Seite 258 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

► Seite 258

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

► Seite 268 f.

Geburt

► Seite 278

Pflege

> Ambulant

> Stationär

► Seite 280 f.

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung

► Seite 291 ff.

Todesfälle

► Seite 279

Wahlleistungen

Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung sind nicht beihilfefähig. Dies gilt nicht

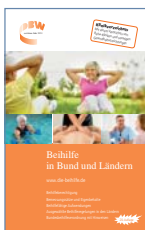
> für Beihilfeberechtigte und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen, die bisher ergänzend zur Regelung bezüglich stationärer Wahlleistungen versichert waren oder die mit Rücksicht auf das bisher geltende Beihilferrecht keinen Anlass zur Versicherung stationärer Wahlleistungen hatten und ohne ihr Verschulden und entgegen ihrer erkennbar gewordenen Absicht aus anderen als finanziellen Gründen

- a) keinen oder keinen vollständigen Versicherungsschutz für stationäre Wahlleistungen der
- b) keinen oder keinen vollständigen, dem neuen Beihilferrecht angepassten Krankenversicherungsschutz unter Ausschluss stationärer Wahlleistungen erhalten können.

Zum Schluss ...

Vorsorge ► Seite 276

Behandlung in Privatkliniken ► Seite 271



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferrecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Mecklenburg-Vorpommern** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus,

der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Niedersachsen

Rechtsgrundlage:

Niedersächsische Beihilfeverordnung (NBhVO) aufgrund von § 80 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG)

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.beihilfevorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Die Antragsgrenze für die Beihilfegewährung beträgt 100,00 Euro.
Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

Arzneimittel

Aufwendungen für Arzneimittel sind nach Verordnung durch einen Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- > nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel und
- > sonstige in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht verordnungsfähige Arzneimittel (z. B. Husten- und Schnupfenmittel, Viagra oder Abmagerungs- und Haarwuchsmittel).

Ausgenommen davon sind Aufwendungen für Arzneimittel für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und Kinder mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

Aufwendungen für Arzneimittel, für die Festbeträge nach § 35 SGB V festgesetzt sind, sind nur bis zur Höhe der vom Deutschen Institut für medizinische Dokumentation und Information (www.dimdi.de) aufgestellten Festbeträge beihilfefähig.

Beihilfebemessungssätze

► Seite 258 ff.

Der erhöhte Bemessungssatz bei zwei oder mehr Kindern erhält derjenige Beihilfeberechtigte, der den Familienzuschlag erhält. Abweichend kann eine

abweichende Vereinbarung getroffen werden, sofern der erhöhte Bemessungssatz nicht schon durch Rechtsvorschrift einer Person fest zugewiesen wurde (z. B. § 46 Abs. 3 Satz der BBhV).

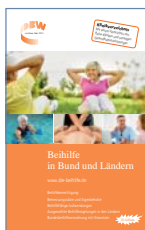
Berücksichtigungsfähige Personen

Beihilfefähig sind Aufwendungen von Ehegatten/ Lebenspartnern, wenn deren Gesamtbetrag der Einkünfte im vorletzten Kalenderjahr vor der Antragstellung 18.000,00 Euro nicht überstiegen hat oder im Kalenderjahr der Antragstellung 18.000,00 Euro nicht übersteigt. Beim erstmaligen Rentenbezug nach dem 01.04.2009 ist der Brutto-Rentenbezug maßgeblich.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Die beihilfefähigen Aufwendungen für Arzneimittel mindern sich um einen Abzugsbetrag von 10 Prozent, mindestens jedoch 5,00 Euro, höchstens um 10,00 Euro, je Arzneimittel.

Ein Eigenbehalt wird von Aufwendungen für ein Arzneimittel nicht abgezogen, wenn das Arzneimittel in der vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (www.gkv-spitzenverband.de) veröffentlichten Liste der Arzneimittel, die von der Zuzahlung befreit sind, enthalten ist.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Niedersachsen** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der

das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in **Nordrhein-Westfalen**

Rechtsgrundlage:

Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) aufgrund § 77 Absatz 8 Landesbeamtengesetz (LBG NRW)

Aktuelles

Das Land Nordrhein-Westfalen hat die Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) letztmals zum 01.01.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilfe Regelungen können Sie unter www.beihilfevorschriften.de  einsehen.

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.

Arzneimittel

Beihilfefähig sind die von einem Arzt, Zahnarzt, Heilpraktiker oder Psychotherapeuten bei seinen Verrichtungen verbrauchten oder schriftlich verordneten apothekenpflichtigen Arzneimittel, Verbandmittel, Harn- und Blutteststreifen sowie Medizinprodukte soweit diese nach der Arzneimittel-Richtlinie in der vertragsärztlichen Versorgung zugelassen sind.

Beihilfefähig sind Aufwendungen für ärztlich verordnete hormonelle Mittel zur Kontrazeption nur bei Personen bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres und bei Personen ab Vollendung des 48. Lebensjahres

Wesentliche Unterscheidungen:

1) Verschreibungspflichtige Arzneimittel

Diese sind grundsätzlich beihilfefähig; außer solchen, die nach der Arzneimittelrichtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses ausgeschlossen sind (außer bei Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben).

Dabei sind grundsätzlich nicht beihilfefähig:

- a) Mittel bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten
- b) Mund- und Rachentherapeutika (außer z.B. bei Pilzinfektionen o.ä.)
- c) Abführmittel (außer z.B. bei der Behandlung von Tumorerkrankungen o.ä.)

2) Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel

Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel – egal ob apothekenpflichtig oder nicht – sind bei vollendetem 18. Lebensjahr nicht beihilfefähig.

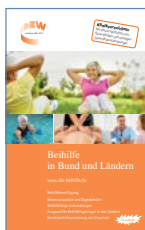
Hierfür sind folgende Ausnahmen vorgesehen:

- a) Als Begleitmedikation zu einer Haupttherapie mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln, sofern dies zwingend vorgeschrieben ist.
- b) Bei unerwünschten Arzneimittelnebenwirkungen beim bestimmungsmäßigen Gebrauch eines verschreibungspflichtigen Arzneimittels.
- c) Bei der Behandlung schwerwiegender Erkrankungen im Rahmen des durch die Arzneimittel-Richtlinie definierten Therapiestandards.

3) Medizinprodukte

Stoffe und Zubereitungen aus Stoffen von Medizinprodukten entsprechend der Arzneimittel-Richtlinie des gemeinsamen Bundesausschusses zugelassen sind, sind grundsätzlich beihilfefähig.

Beihilfefähig sind Aufwendungen für ärztlich verordnete hormonelle Mittel zur Kontrazeption nur bei Personen bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres und bei Personen ab Vollendung des 48. Lebensjahres.

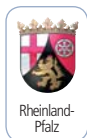


Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Nordrhein-Westfalen** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus,

der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage:

Beihilfenverordnung (BVO) aufgrund von § 66 Abs. 5 Landesbeamtengesetz

Aktuelles

Rheinland-Pfalz hat die Beihilfenverordnung (BVO) letztmals zum 3. Mai 2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegulungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Die Gewährung der Beihilfe muss innerhalb von zwei Jahren nach Entstehung der Aufwendungen beantragt werden, sonst erlöschen die Ansprüche. Der Bescheid kann für Landesbeamte nach Registrierung auch über ein Online-Portal übermittelt werden.

Die Vorlage von Originalbelegen sowie die Antragsgrenze sind entfallen!

Arzneimittel

Aufwendungen für Arznei-, Verbandmittel und dergleichen sind nur beihilfefähig, wenn diese von einem Arzt, einem Zahnarzt oder einem Heilpraktiker nach Art und Menge vor der Beschaffung schriftlich verordnet worden sind. Nicht beihilfefähig sind folgende Mittel:

1.) die

- > überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, der Anreizung sowie der Steigerung der sexuellen Potenz,
- > zur Abmagerung oder Zügelung des Appetits und Regulierung des Körpergewichts,
- > zur Verbesserung des Haarwuchses dienen oder
- > geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen (z.B. insbesondere Nahrungsergänzungsmittel, Diätkost, ballaststoffreiche Kost, glutenfreie Nahrung, Säuglingsfrühnahrung, Mineral- und Heilwasser und medizinische Körperpflegemittel).

2.) Geriatrika und Stärkungsmittel

Beihilfebemessungssätze

Bemessungssätze (grundsätzlich wie Bund)

Auf Antrag beträgt der Bemessungssatz für Versorgungsempfänger und deren berücksichtigungsfähige Ehegatten 80 Prozent, wenn

- > das monatliche Gesamteinkommen bei Nichtverheirateten 1.680,00 Euro und bei Verheirateten 1.940,00 Euro nicht übersteigt und
- > der monatliche Beitragsaufwand für eine beihilfekonforme private Krankenversicherung 15 Prozent des Gesamteinkommens übersteigt.

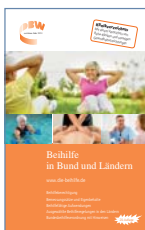
Der Antrag kann nicht rückwirkend gestellt werden. Er ist nur für die Zukunft zulässig. Maßgebende Gesamteinkommen sind die Bruttoversorgungsbezüge einschließlich Sonderzuwendungen, Renten, Kapitalerträge und sonstige laufende Einnahmen des Versorgungsempfängers und seines berücksichtigungsfähigen Ehegatten, nicht jedoch Grundrenten nach dem Bundesversorgungsgesetz, Blindengeld, Wohngeld und Leistungen für Kindererziehung.

Berücksichtigungsfähige Personen

Aufwendungen für Ehegatten bzw. Lebenspartner sind beihilfefähig, wenn die Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung einer Beihilfe 20.450,00 Euro bei einer vor dem 1. Januar 2012 eingegangenen Ehe oder Lebenspartnerschaft – nicht überstiegen haben.

Bei einer nach dem 31. Dezember 2011 eingegangenen Ehe oder Lebenspartnerschaft gilt als Einkommensgrenze der steuerrechtliche Grundfreibetrag nach § 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes (2018: 9.000,00 Euro, 2019: 9.168,00 Euro).

In Geburtsfällen sind Ehegatten bzw. Lebenspartner unabhängig von der Einkommensgrenze berücksichtigungsfähig.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Rheinland-Pfalz** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der

das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.




Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Saarland

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund von § 67 Saarländisches Beamtenengesetz

Aktuelles

Saarland hat die Beihilfeverordnung (BhVO) letztmals im Jahr 2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegeln können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

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.

Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beihilfefähigen Aufwendungen 100,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so kann eine Beihilfe dennoch beantragt werden. Bei Beihilfen von mehr als 500,00 Euro, bei stationären Behandlungen oder Heilkuren von mehr als 1.000,00 Euro hat der Beihilfeberechtigte die ihm von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege für die beihilfefähigen Aufwendungen noch drei Jahre nach dem Empfang der Beihilfe aufzubewahren und auf Anfordern vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben; die Festsetzungsstelle muss darauf Rückgabe der Belege hinweisen.

Arzneimittel

Grundsätzlich sind medizinisch notwendige Arzneimittel beihilfefähig. Nicht beihilfefähig sind:

- > Mittel gegen Erkältungskrankheiten und gegen grippale Infekte bei Personen über 18 Jahren, Mund- und Rachentherapeutika (mit Ausnahme bei Pilzkrankungen),
- > Abführmittel (ausgenommen bei schweren Erkrankungen),
- > Mittel gegen Reisekrankheiten
- > Mittel zur Behandlung der erektilen Dysfunktion
- > Mittel der Anreizung und Steigerung der sexuellen Potenz

- > Mittel zur Raucherentwöhnung
 - > Mittel zur Abmagerung und Zügelung des Appetits
 - > Mittel zur Regelung des Körpergewichts
 - > Mittel zur Verbesserung des Haarwuchses
 - > Geriatrika und Regenerationsmittel
 - > Vitamine, Stärkungsmittel, Säuglingsnahrung
 - > und Medizinprodukte (nur nach Anlage V der Arzneimittelrichtlinie).
- Ist für Arzneimittel ein Festbetrag festgelegt, sind die Aufwendungen nur bis zur Höhe des Festbetrages beihilfefähig. Bei der Anwendung der Festbetragsregelung hat der Dienstherr den Fürsorgegrundsatz zu beachten.

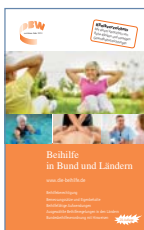
Beihilfebemessungssätze ► Seite 258 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

Die Aufwendungen sind beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte des Ehegatten im 2. Kalenderjahr vor Antragstellung 16.000 Euro nicht übersteigt (auch in Ausnahmefällen kann Beihilfe gewährt werden).

Eigenbehalte (u.a. Kostendämpfungspauschalen)

Stufe	Besoldungsgruppen	Betrag
1	A 7 und A 8	100,00 Euro
2	A 9 bis A 11	150,00 Euro
3	A 12 bis A 15, B 1, C 1 und C 2, H 1 bis H 3, R 1, W 1	300,00 Euro
4	A 16, B 2 und B 3, C 3, H 4 und H 5, R 2 und R 3, W 2	450,00 Euro
5	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7, W 3	600,00 Euro
6	Höhere Besoldungsgruppen	750,00 Euro

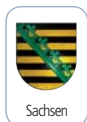


Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Saarland** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro

(zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Sachsen

Rechtsgrundlage:

Sächsische Beihilfeverordnung (SächsBhVO) aufgrund § 80 Sächsisches Beamtenengesetz

Aktuelles

Sachsen hat seine Beihilfeverordnung zuletzt zum 01.02.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilfe Regelungen können Sie unter

www.beihilfevorschriften.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.

Arzneimittel

Arzneimittel sind die nach dem Arzneimittelgesetz genannten Stoffe, Zubereitungen aus Stoffen, Gegenstände oder Erzeugnisse.

Aufwendungen für von einem Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker aus Anlass einer Krankheit schriftlich verordnete Arzneimittel sind beihilfefähig, wenn diese bestimmt sind, durch Einwirkung auf den menschlichen Körper der Heilung oder Linderung einer Erkrankung oder der Erkennung eines Krankheitsbildes zu dienen. Aufwendungen für Arzneimittel zur Vorbeugung gegen Rachitis und Karies sind bei Kindern bis zum vollendeten dritten Lebensjahr beihilfefähig. Die Beihilfefähigkeit für empfängnisverhütende Arzneimittel, die nicht aus Anlass einer Krankheit verordnet werden, richtet sich ausschließlich nach § 44 Abs. 3 Satz 2 SächsBhVO.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Arzneimittel, die

- > überwiegend zur Behandlung von sexuellen Dysfunktionen, der Anreizung oder Steigerung der sexuellen Potenz, zur Raucherentwöhnung, zur Abmagerung oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen oder
- > der allgemeinen Lebenshaltung zuzurechnen sind (also nach objektiver Zweckbestimmung üblicherweise auch von Gesunden benutzt wird).

Beihilfebemessungssätze ▶ Seite 258 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.

Berücksichtigungsfähige Personen

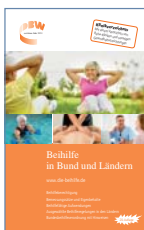
Die Aufwendungen des berücksichtigungsfähigen Ehegatten sind beihilfefähig, wenn ihr Gesamtbetrag der Einkünfte im Durchschnitt der letzten drei Jahre 18.000,00 Euro nicht übersteigt.

Eigenbehalte (u.a. Kostendämpfungspauschalen)

Die festgesetzte Beihilfe wird für jedes Kalenderjahr, in dem beihilfefähige Aufwendungen entstanden sind, um einen Selbstbehalt von 40,00 Euro gekürzt. Der Selbstbehalt entfällt bei bestimmten Maßnahmen (z.B. Schwangerschaftsüberwachung, Leistungen bei der Entbindung, Früherkennungsuntersuchungen, Vorsorgemaßnahmen, dauernde Pflegebedürftigkeit, Beihilfeberechtigte während der Elternzeit).

Die beihilfefähigen Aufwendungen bei verordneten Arzneimitteln vermindern sich um folgende Beträge:

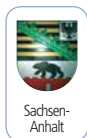
	bei einem Apothekenabgabepreis von...
4,00 Euro	bis zu 16,00 Euro (maximal bis zu den Kosten des Produkts)
4,50 Euro	von 16,01 Euro bis 26,00 Euro
5,00 Euro	mehr als 26,00 Euro



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Sachsen** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.




Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Sachsen-Anhalt

Rechtsgrundlage:

Artikel 2 Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (§ 3)

(Bis zum Inkrafttreten der eigenständigen Verordnung gelten die Vorschriften des Bundes weiter)

Aktuelles

Sachsen-Anhalt hat die beihilferechtliche Grundlage im Beamtengesetz normiert. Im Übrigen verweist das Land bei der Beihilfe auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung (► siehe auch www.beihilfavorschriften.de ). Im Zuge von Einsparungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2014 sind auch dienstrechtliche Änderungen beschlossen und eine sogenannte Kostendämpfungspauschale eingeführt worden (► siehe unten).

Antragsgrenzen & Fristen

► Seite 261 f.

Arzneimittel

► Seite 266 f.

Beihilfebemessungssätze

► Seite 258 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

► Seite 258

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

► Seite 268 f.

Kostendämpfungspauschale (ab 1.1.2014)

Nach Abzug der Eigenanteile – z. B. 5,00 Euro bis 10,00 Euro für jedes Arzneimittel – von den beantragten beihilfefähigen Aufwendungen und

nach der Anwendung des jeweiligen persönlichen Bemessungssatzes wird die so festgesetzte Beihilfe nochmals um die Kostendämpfungspauschale reduziert und nur der die Kostendämpfungspauschale überschießende Betrag zur Zahlung angewiesen. Eine Beihilfe wird also erstmals dann ausbezahlt, wenn die festgesetzte Beihilfe die Kostendämpfungspauschale im Kalenderjahr übersteigt.

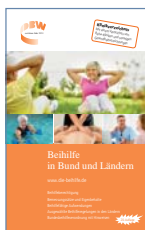
Die Erhebung der Kostendämpfungspauschale richtet sich nach den persönlichen Verhältnissen, die am 1. Januar des Jahres vorliegen, dem die Aufwendungen zugerechnet werden. Ersatzweise wird auf den ersten Tag der Beihilfeberechtigung abgestellt.

Die Kostendämpfungspauschale wird wie folgt erhoben:

Besoldungsgruppe	aktive Beamte	Versorgungsempfänger und bei begrenzter Dienstfähigkeit	Hinterbliebene
A 7 bis A 9	80,00 Euro	56,00 Euro	32,00 Euro
A10, A11	140,00 Euro	98,00 Euro	56,00 Euro
A 12 bis A 15	200,00 Euro	140,00 Euro	80,00 Euro
A16, B2, B3	320,00 Euro	224,00 Euro	128,00 Euro
B 4 bis B 7	440,00 Euro	308,00 Euro	176,00 Euro
höhere BesGr	560,00 Euro	392,00 Euro	224,00 Euro

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Beträge im Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert.

Die Kostendämpfungspauschale entfällt für bestimmte Maßnahmen (Früherkennungsuntersuchungen, Vorsorgemaßnahmen, in Fällen dauernder Pflegebedürftigkeit).



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Sachsen-Anhalt** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der

das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund § 80 Abs. 1 Landesbeamtenengesetz

Aktuelles

Schleswig-Holstein hat eine eigenständige Beihilfenverordnung (BVO), zuletzt geändert am 19.03.2018. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegulungen können Sie unter www.beihilfevorschriften.de einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder Ausstellung der Rechnung beantragt wird und wenn die Aufwendungen 100,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, wird auch hierfür eine Beihilfe gewährt, wenn diese Aufwendungen 15,00 Euro übersteigen. Für Aufwendungen über 2.600,00 Euro können Abschlagszahlungen erfolgen.

Arzneimittel

Die von einem Arzt, einem Zahnarzt, oder einem Heilpraktiker verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen sind beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- > Arzneimittel zur Anwendung bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten einschließlich der bei diesen Krankheiten anzuwendenden Schnupfenmittel, Schmerzmittel, hustendämpfenden und hustenlösenden Mittel für Personen, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben,
- > Mund- und Rachentherapeutika,
- > Abführmittel,
- > Arzneimittel gegen Reisekrankheit,
- > Mittel, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen.

Beihilfebemessungssätze

- ▶ Seite 258 ff.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. Lebenspartner: 18.000,00 Euro im Vorvorkalenderjahr

Eigenbehalte (u.a. Kostendämpfungspauschalen)

Die errechnete Beihilfe je Kalenderjahr, in welchem die Aufwendungen entstanden sind, wird um einen Selbstbehalt gekürzt (Beträge gelten auch für Versorgungsempfänger):

Stufe	Besoldungsgruppen	Betrag
1	A 2 bis A 6	20,00 Euro
2	A 7 bis A 9	80,00 Euro
3	A 10 und A 11	140,00 Euro
4	A 12 bis A 15, B 1, C 1 und C 2, W 1 und W 2, R 1, H 1, H 2 u. H 3	200,00 Euro
5	A 16, B 2 und B 3, C 3, W 3, R 2 und R 3, H 4	320,00 Euro
6	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7	440,00 Euro
7	Höhere Besoldungsgruppen	560,00 Euro

Die Selbstbehalte dürfen 1 Prozent des jeweiligen Grundgehalts, bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des jährlichen Ruhegehalts, nicht übersteigen.

Kein Selbstbehalt für: Anwärter, Elternzeit ohne Besoldung, Alleinerziehende in Beurlaubung ohne Besoldung zur Kinderbetreuung, Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit, Vorsorgemaßnahmen.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Schleswig-Holstein** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.




Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Thüringen

Rechtsgrundlage:

Thüringer Beihilfeverordnung (ThürBhV) aufgrund § 72
Thüringer Beamtengesetz (ThürBG)

Aktuelles

Thüringen hat die Beihilfeverordnung (BhVO) letztmals zum 17.07.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegeln können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung beantragt wird. Die Antragsgrenze beträgt 200,00 Euro; erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann bei Überschreiten von 15,00 Euro Beihilfe gewährt werden.

Die Vorlage der Originalbelege ist nicht mehr erforderlich.

Arzneimittel

Aus Anlass einer Krankheit sind die bei ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen oder Heilpraktikerleistungen verbrauchten oder schriftlich verordneten Arznei- und Verbandmittel, Medizinprodukte beihilfefähig.

Die Unterscheidung zwischen verschreibungspflichtigen und nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln ist entfallen.

Nicht beihilfefähig sind Mittel

- > zur Schwangerschaftsverhütung (ab vollendetem 20. Lebensjahr)
- > wenn die Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht (z.B. Regulierung des Körpergewichts oder Verbesserung des Haarwuchses),
- > die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen und
- > Vitaminpräparate, die keine Arzneimittel im Sinne des Arzneimittelgesetzes sind.

Beihilfebemessungssätze

- ▶ Seite 258 ff.

Zuordnung von Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder an Familienzuschlag geknüpft

Die Zuordnung von Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten wird an den Bezug des kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag geknüpft. In Ausnahmefällen können Eltern eine hiervon abweichende Zuordnung treffen.

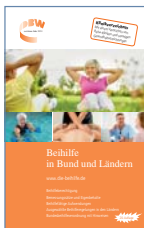
Zuschuss zur Krankenversicherung durch die Rentenversicherung für Pensionäre – Grenze von 41,00 Euro ist aufgehoben.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. berücksichtigungsfähige Ehegatten: 18.000 im 2. Kalenderjahr vor Stellung des Beihilfeantrags

Eigenbehalte (u.a. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungs-pauschalen)

Die festgesetzte Beihilfe verringert sich um 4,00 Euro je verordnetem Arznei-, Verbandmittel, Medizinprodukt und dergleichen, jedoch nicht um mehr als die tatsächliche Beihilfe.



Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Die Länder regeln das Beihilferecht zwar in eigener Zuständigkeit, dennoch sind die meisten der dort geltenden Beihilfevorschriften ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Auf diesen beiden Seiten erläutern wir einige Themen, die im Land **Thüringen** vom Bundesrecht abweichen. Für die „Beihilfe in Bund und Ländern“ geben wir einen speziellen Ratgeber heraus, der das jeweilige Landesrecht zur Beihilfe ausführlicher kommentiert.

Dieses Buch können Sie unter www.die-beihilfe.de für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand) bestellen.

Marketing Öffentlicher Dienst

Erfolgreiches Zielgruppenmarketing

Direkter Zugang zu mehr als 7 Mio. Beschäftigten im Öffentlichen Sektor

■ OnlineWerbung

Banner und **Textlinks** auf mehr als 120 eigenständigen Internetauftritten mit täglich mehr als 50.000 Besuchern. Kein anderer Anbieter in Deutschland vermarktet mehr Websites mit Themen zum Öffentlichen Dienst!

Newsletter in alle Bereiche des Öffentlichen Sektors.



■ PrintWerbung

Anzeigenplatzierung in Publikationen für den Öffentlichen Sektor wie z.B. in den Ratgebern des DBW „Rund ums Geld im öffentlichen Dienst“, „Die Beihilfe in Bund und Ländern“; im „BEAMTEN-MAGAZIN“ und im Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“.

PR-Werbung im hochinformativen, redaktionellen Umfeld der o.g. Publikationen und weiteren Veröffentlichungen.

Nutzen Sie unser Angebot
– für Ihren Vorteil

Marketing Öffentlicher Dienst

Tel. Gudrun Vieten 0211.72134572

Mail kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de



Mehr Informationen:
www.marketing-oeffentlicher-dienst.de



Bausparen und Baufinanzierung



Bausparen und Baufinanzierung

Der Staat unterstützt das Bausparen und den Erwerb von Wohneigentum auf vielfältige Weise. Vor allem die staatliche Förderung während der Sparphase sollten sich die Berufseinsteiger nicht entgehen lassen. Damit Sie aber kein Geld verschenken, sollte man die Förderungen im Einzelnen gut kennen. Hierbei helfen Ihnen die Selbsthilfeeinrichtungen im öffentlichen Dienst, denn sie kennen sich mit diesen Vorteilen bestens aus. Lassen Sie sich einfach von einem Mitarbeiter einer Mitgliedseinrichtung im DBW beraten. Dort erfahren Sie, wie die Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz genau aussieht. Schließlich zahlen die Arbeitgeber und Dienstherrn im öffentlichen Dienst – je nach Tarifvertrag bzw. Gesetzesregelung – bis zu 40 Euro monatlich dazu. Und der Staat legt noch etwas drauf. Nach dem Wohnungsbauprämienengesetz werden bei Bausparverträgen bis zu 1.024 Euro Einzahlungen pro Jahr bei Verheirateten und maximal 512 Euro bei Ledigen gefördert. Die Wohnungsbauprämie beträgt ab 01.01.2004 immerhin 8,8 Prozent. Voraussetzung für die Gewährung der staatlichen Förderungen ist, dass bestimmte Einkommensgrenzen im Jahr nicht überschritten werden. Keine Sorge, diese Grenzen liegen so hoch, dass sie während der gesamten Ausbildungszeit von Auszubildenden oder Beamtenanwärtern erreicht werden. Der Erwerb oder der Bau selbstgenutzter Wohnimmobilien im Rahmen der privaten Altersvorsorge gefördert. Das Eigenheimrentengesetz, besser be-

TIPP

> BAUSPAREN LOHNT SICH!

Wer ist berechtigt?

- > Jeder Bausparer ab 16 Jahre
- > Einkommensgrenzen: 25.600 / 51.200 Euro im Jahr (Ledige/Verheiratete)
- > Die Förderung im Überblick: 8,8 Prozent Wohnungsbauprämie pro Jahr auf maximal 512/1.024 Euro (ledig/verheiratet) jährliche Sparleistung.

Vermögenswirksame Leistungen (VL)

Laut Vermögensbildungsgesetz können Sie jährlich 470 Euro (monatlich rund 40 Euro) vermögenswirksame Leistungen auf Ihren Bausparvertrag anlegen. Ihr Arbeitgeber zahlt dann je nach Tarifvertrag seinen Betrag monatlich dazu. Zusätzlich erhalten Sie vom Staat auf Ihre VL von bis zu 470 Euro insgesamt 9 Prozent Arbeitnehmer-Sparzulage, wenn Sie die festgesetzten Einkommensgrenzen nicht überschreiten (zu versteuerndes Einkommen: Alleinstehende 17.900 Euro pro Jahr, Verheiratete oder eingetragene Lebenspartner 35.800 Euro pro Jahr).

Wohnungsbauprämie – Förderbeträge und Einkommensgrenzen

Höhe der Wohnungsbauprämie	8,8 Prozent (10 Prozent ab 2021)
Bemessungsgrundlage (max. geförderte Sparleistung)	512 Euro Alleinstehende/ 1.024 Euro Verheiratete (ab 2021: 700 Euro bzw. 1.400 Euro)
Einkommensgrenzen (max. zu versteuerndes Jahreseinkommen)	25.600 Euro Alleinstehende/ 51.200 Euro Verheiratete (ab 2021: 35.000 Euro bzw. 70.000 Euro)

kannt als „Wohn-Riester“ fördert die selbstgenutzte Wohnimmobilie als einen Teil der Altersvorsorge. Damit sind auch „die eigenen vier Wände eine Säule der Altersvorsorge“, denn wer keine Miete mehr zahlen muss, braucht im Alter auch weniger Geld für den Lebensunterhalt. Auch die Entschuldung einer Wohnung oder eines Hauses bei Rentenbeginn sowie der Erwerb von Anteilen an Wohngenossenschaften wird belohnt. Damit gehören Bauspar- und Darlehensverträge künftig zu den staatlich geförderten Produkten. Mehr Informationen zur Riesterförderung ► siehe auch Seiten 213 ff.

TIPP

> VORTEILE DURCH FÖRDERUNG VON WOHN-RIESTER

- > Jährliche Grundzulage 175 Euro (vor 2018 waren es 154 Euro) für Alleinstehende. Verheiratete/eingetr. Lebenspartner erhalten das Doppelte*
- > 300 Euro jährliche Kinderzulage für jedes ab 2008 geborene kindergeldberechtigende Kind, für vor 2008 geborene Kinder 185 Euro
- > 200 Euro einmaliger Berufseinsteigerbonus**
- > Steuerliche Abzugsfähigkeit der Riester-Beiträge

* Für die doppelte Grundzulage brauchen diese je einen Altersvorsorgevertrag.

** Wenn der Bausparer zu Beginn des ersten Beitragsjahres (Kalenderjahr), für das er eine Zulage beantragt, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Baufinanzierung

Die Finanzierung von Wohneigentum ist für viele Betroffene mit einer besonderen Herausforderung verbunden. Deshalb ist es ratsam, sich rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de  haben wir ein Informationsangebot eingerichtet, das Links und Tipps zur Baufinanzierung bietet:

- > Tilgungsrechner für Ihre Baufinanzierung
- > Finanzierungsrechner: Zinsrechner zur Baufinanzierung
- > Baufinanzierung zu attraktiven Konditionen (variable Zinsbindung)
- > KfW-Förderung zur Baufinanzierung

Baukindergeld

Familien mit kindergeldberechtigten Kindern im eigenen Haushalt können bei Bau/Kauf von Eigentum eine staatliche Förderung erhalten:

- > Bis zu 12.000 Euro Baukindergeld pro Kind in 10 Jahren vom Staat.1)
- > Gefördert wird der Neubau oder Erwerb von Wohneigentum für Familien mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren.

Wichtig: Das Zuhause muss die einzige eigene Wohnimmobilie sein.

- > Bezuschusst werden Vorhaben mit Starttermin 01.01.2018 – 31.12.2020.
- > Antragstellung innerhalb von 3 Monaten nach Einzug.1

So hoch ist das Baukindergeld pro Kind

Anzahl Kinder	Höhe Baukindergeld (12.000 Euro pro Kind) ¹⁾	Höhe des maximal zu versteuernden Einkommens (75.000 Euro + 15.000 Euro pro Kind)
Ein Kind	12.000 Euro	90.000 Euro
Zwei Kinder	24.000 Euro	105.000 Euro
Drei Kinder	36.000 Euro	120.000 Euro


1) Erhältlich von der KfW bei Berechtigung. Es gelten Einkommensgrenzen und weitere Voraussetzungen. In Bayern gibt es zusätzlich zum Baukindergeld das Baukindergeld Plus in Höhe von 300 Euro pro Jahr und Kind (insgesamt 3.000 Euro je Kind in 10 Jahren.)

Einkünfte und Nachweis

Für die entsprechenden Höchstgrenzen sind maßgeblich die durchschnittlichen Einkünfte des zweiten und dritten Jahres vor Antragsstellung. Der Nachweis erfolgt anhand der entsprechenden Einkommenssteuerbescheide des Finanzamtes. Wird ein weiteres Kind nach Antragseingang geboren, kann für dieses kein Baukindergeld mehr beantragt werden.

TIPP

> SONDERREGELUNG FÜR BAYERN

Die bayerische Staatsregierung fördert den Bau oder Kauf der ersten eigenen Immobilie durch zusätzliches „Baukindergeld Plus“. Das Baukindergeld des Bundes in Höhe von jährlich 1.200 Euro wird vom Freistaat Bayern mit zusätzlich 300 Euro pro Kind und Jahr über einen Zeitraum von 10 Jahren aufgestockt. Darüber hinaus wird für den Bau oder Erwerb von selbstgenutztem Wohneigentum eine einmalige Eigenheimzulage in Höhe von 10.000 Euro ausgezahlt (gilt auch für Alleinstehende und kinderlose Ehepaare). Voraussetzungen und weitere Informationen unter www.bayernlabo.de 



Soziales und Familie



Das Elterngeld


Das Elterngeld soll nach der Geburt eines Kindes den notwendigen Schonraum für einen guten Start in das gemeinsame Leben mit dem neuen Familienmitglied schaffen. Mit dem Elterngeld soll es Müttern und Vätern einfacher gemacht werden, vorübergehend ganz oder auch nur teilweise auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten und so mehr Zeit für die Betreuung ihres Kindes zu haben.

TIPP


> ELTERNGELDPLUS AB 01.01.2015

Ab 01.01.2015 ist es für Mütter und Väter einfacher, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Auch die Elternzeit wird deutlich flexibler und es soll mehr Zeit für Familie, und zwar für Mütter und Väter geben. Mit dem neuen ElterngeldPlus und einer flexibleren Elternzeit wird Eltern ermöglicht, Familie und Beruf gemeinsam zu managen – durch eine längere Förderung und bessere und individuellere Möglichkeiten, die Anforderungen partnerschaftlich aufzuteilen. Das bringt eine neue Qualität in die Familienpolitik – und dafür gibt es große Zustimmung in den Familien und in der Gesellschaft, betonte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

> LÄNGERER BEZUG VON ELTERNGELD BEI TEILZEITARBEIT

Das ElterngeldPlus unterstützt Väter und Mütter, die schon während des Elterngeldbezugs und danach in Teilzeit arbeiten wollen. Mit den ElterngeldPlus-Monaten können sie während der Teilzeittätigkeit doppelt so lange die Förderung durch das Elterngeld nutzen. Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Bislang können Eltern zwar Teilzeitarbeit und Elterngeld kombinieren, allerdings verlieren sie nach der bisherigen Regelung einen Teil ihres Elterngeldanspruches: Ihr Lohn mindert die ausgezahlten Beträge, ohne dass es bisher dafür zum Ausgleich einen längeren Bezug des Elterngeldes gibt. Neben dem ElterngeldPlus, das diese Lücke schließt, ist die Einführung eines Partnerschaftsbonus geplant: Wenn beide Eltern pro Woche 25 bis 30 Stunden parallel arbeiten, erhält jeder Elternteil das ElterngeldPlus nochmals für vier zusätzliche Monate. Mehr Informationen finden Sie unter www.bmfsfj.de 

Das Elterngeld bleibt eine wichtige Unterstützung für Familien nach der Geburt eines Kindes. Das Elterngeld fängt einen Einkommenswegfall nach der Geburt des Kindes auf. Für die Mehrheit der Elterngeldberechtigten ändert sich nichts. Das Elterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich der Partner an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen. In der Höhe orientiert sich das Elterngeld am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt erzielt hat. Es beträgt höchstens 1.800 Euro und mindestens 300 Euro.

Die gültige Rechtslage ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geregelt. Unter www.rund-ums-geld-im-öffentlichen-dienst.de  finden Sie einen Link, der Sie zum Wortlaut des Gesetzes führt.

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Lebensmonaten vorrangig selbst betreuen wollen und deshalb nicht voll erwerbstätig sind. Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden in der Woche ist möglich.

Elterngeld gibt es für alle Eltern, die vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige etc.). Aber auch Eltern, die vor der Geburt ihres Kindes kein Erwerbseinkommen hatten (etwa Hausfrauen, Arbeitslose, Studierende), die ihr Kind selbst betreuen und nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten, bekommen den einkommensunabhängigen Mindestbetrag des Elterngeldes von 300 Euro. Elterngeldberechtigt sind nicht nur die leiblichen Eltern, sondern auch Adoptiveltern und in Ausnahmefällen auch Verwandte bis zum dritten Grad, die Zeit für die Betreuung des neugeborenen Kindes investieren.

Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld orientiert sich an der Höhe des entfallenden Erwerbseinkommens. Das Elterngeld gleicht das entfallende Einkommen mit einer Ersatzrate aus, die nach der Höhe des Einkommens vor der Geburt des Kindes gestaffelt ist. Das entfallende Einkommen wird bei einem Nettoeinkommen

- > von 1.240 Euro und mehr zu 65 Prozent,
- > von 1.220 Euro zu 66 Prozent,
- > zwischen 1.000 Euro und 1.200 Euro zu 67 Prozent ersetzt.

Geringverdiener erhalten ein erhöhtes Elterngeld: Ist das Nettoeinkommen vor der Geburt geringer als 1.000 Euro monatlich, wird die Ersatzrate von 67 Prozent auf bis zu 100 Prozent angehoben. Für je 20 Euro, die das Einkommen unter 1.000 Euro liegt, steigt die Ersatzrate um 1 Prozent. Das Elterngeld beträgt absolut mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro.

Bei Teilzeittätigkeit von maximal 30 Wochenstunden ersetzt das Elterngeld das entfallende Teileinkommen, also die Differenz zwischen dem maßgeblichen Einkommen vor der Geburt und während des Elterngeldbezuges. Angewendet wird die Ersatzrate, die für das Einkommen vor der Geburt gilt. Als Einkommen vor der Geburt werden jedoch höchstens 2.700 Euro berücksichtigt.

Alle berechtigten Eltern erhalten einen Mindestbetrag von 300 Euro. Dieser wird für zwölf Lebensmonate des Kindes unabhängig davon gezahlt, ob die Eltern vor der Geburt erwerbstätig waren oder nicht, also auch an Hausfrauen und -männer, Arbeitslose und Kleinstverdiener, Studierende, Schülerinnen und Schüler.

Familien mit mehreren kleinen Kindern erhalten einen Geschwisterbonus in Höhe von 10 Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro im Monat.

Bei einer Mehrlingsgeburt erhöht sich das sonst zustehende Elterngeldes um 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

Das Elterngeld wird beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag grundsätzlich vollständig als Einkommen berücksichtigt. Eltern, die vor der Geburt Erwerbseinkünfte hatten, erhalten jedoch einen Elterngeldfreibetrag. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt und beträgt höchstens 300 Euro. Bis zu dieser Höhe ist das Elterngeld beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag anrechnungsfrei und steht den Familien also zusätzlich zu diesen Leistungen zur Verfügung.

Bei anderen Sozialleistungen, zum Beispiel beim BAFÖG und beim Wohngeld, wird das Elterngeld bis zur Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro nicht als Einkommen berücksichtigt.

Einkommengrenzen beim Elterngeld

Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro hatten, haben keinen Anspruch auf Elterngeld. Für Alleinerziehende entfällt der Elterngeldanspruch ab einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro im Kalenderjahr vor der Geburt.

Bezug von Elterngeld bei Teilzeit

Bei Teilzeittätigkeit von maximal 30 Wochenstunden ersetzt das Elterngeld das entfallende Teileinkommen, also die Differenz zwischen dem maßgeblichen Einkommen vor der Geburt und während des Elterngeldbezuges. Angewendet wird die Ersatzrate, die für das Einkommen vor der Geburt gilt. Als Einkommen vor der Geburt werden dabei höchstens 2.700 Euro berücksichtigt.

Bei Höchstverdienern, deren Einkommen auch bei Teilzeitarbeit nicht unter die 2.700-Euro-Grenze fällt, verbleibt es beim Mindestbetrag von 300 Euro. Denn ein Einkommensersatz ist dann ausgeschlossen. Liegt das Teilzeiteinkommen unterhalb dieser Grenze von 2.700 Euro, wird als Einkommensverlust nur die Differenz zwischen dem Teilzeiteinkommen und 2.700 Euro und nicht zum tatsächlichen Voreinkommen berücksichtigt.

Von dieser Begrenzung des Voreinkommens ist der ganz überwiegende Teil der Leistungsempfänger des Elterngeldes tatsächlich nicht betroffen, da ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen nicht mehr als 2.700 Euro vor der Geburt beträgt. Die Begrenzung des zu berücksichtigenden Einkommens vor der Geburt ist sozial ausgewogen und interessengerecht. Sie beeinträchtigt nicht die mit dem Elterngeld verbundenen Zielsetzungen.

Bezugsdauer beim Elterngeld

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Grundsätzlich kann ein Elternteil für mindestens zwei und höchstens zwölf Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) haben die Eltern, wenn beide Elterngeld in Anspruch nehmen und den Eltern für mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen ganz oder teilweise wegfällt. Alleinerziehende können diese zwei zusätzlichen Monate selbst nutzen, wenn sie das Elterngeld als Ausgleich für wegfallendes Erwerbseinkommen erhalten.

Mutterschaftsleistungen, die der Mutter für die Zeit nach der Geburt zustehen (insbesondere Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung, der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Dienstbezüge für Beamtinnen während der Mutterschutzfrist), werden auf das Elterngeld für die Mutter angerechnet. Lebensmonate des Kindes, in denen der Mutter diese Mutterschaftsleistungen zustehen, gelten als Monate, für die die Mutter Elterngeld bezieht, denn die Mutterschaftsleistungen dienen einem ähnlichen Zweck.

Das Elterngeld kann bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl der Monate gedehnt werden. Eine Person kann dann bis zu 24 Monate halbes Elterngeld beziehen, eine alleinerziehende Person bis zu 28 halbe Monatsbeträge. Besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss,

reduziert sich die Zahl der noch zustehenden Elterngeldbeträge entsprechend. Im Fall der Alleinerziehenden würden bei rund zwei Monaten mit Mutterschaftsleistungen noch 24 halbe Monate mit Elterngeld zur Verfügung stehen. Auch die Partnermonate können gedehnt werden, so dass ein Paar auf bis zu maximal 28 halbe Monatsbeträge kommen kann.

Wie können Partner die Monate verteilen?

Bis zum 14. Lebensmonat des Kindes gibt es für jeden Monat einen Monatsbetrag, insgesamt also maximal 14. Die Partner können die Monatsbeträge frei untereinander aufteilen, soweit beide die Mindestbezugszeit von zwei Monaten einhalten.

HINWEIS

> BEISPIEL:

- > erst einer der Partner die vollen zwölf Monatsbeträge, dann der andere die zwei weiteren Monatsbeträge nehmen,
- > beide Partner können die Monatsbeträge auch gleichzeitig ausgezahlt bekommen, dann reduziert sich aber die Zeit der Inanspruchnahme entsprechend. Wenn also beide Eltern zum Beispiel in den ersten sieben Monaten Elterngeld gleichzeitig beziehen, sind die Beträge für 14 Monate verbraucht.

Auch bei der Verteilung der einem Elternteil zustehenden Monatsbeträge innerhalb des Zeitraums bis zum 14. Lebensmonat des Kindes sind die Eltern mit einer Ausnahme frei: Monate, in denen Mutterschaftsgeld bezogen wird, gelten immer als Bezugsmonate der Mutter.

Was gilt für Alleinerziehende oder in anderen Ausnahmefällen?

Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können die vollen 14 Monate Elterngeld erhalten. Voraussetzung ist, dass das Kind nur bei dem einen Elternteil in der Wohnung lebt, dem die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht oder der eine einstweilige Anordnung erwirkt hat, mit der ihm zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht vorläufig zur alleinigen Ausübung übertragen worden ist. Auch hier gilt jedoch für die zwei zusätzlichen Monate, dass diese nur gewährt werden, wenn sich das Einkommen aus einer vorher ausgeübten Erwerbstätigkeit reduziert.

14 Monate Elterngeld gibt es darüber hinaus für Elternteile, bei denen dem anderen Elternteil die Übernahme der Betreuung objektiv unmöglich ist –

zum Beispiel bei schwerer Krankheit oder Schwerstbehinderung – oder wenn eine Gefährdung des Kindeswohls dagegen spricht.

Adoptiv Eltern und Elterngeld

Anspruch auf Elterngeld hat auch, wer mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das er mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen hat. Während das Elterngeld normalerweise nur in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden kann, gilt für angenommene Kinder und Kinder, die mit dem Ziel der Annahme im gleichen Haushalt leben, eine Ausnahme: Für sie kann Elterngeld ab Aufnahme bei der berechtigten Person für die Dauer von bis zu 14 Monaten und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bezogen werden.


Pflegeeltern und Elterngeld?

Nein. Für Kinder, die auf der Grundlage des SGB VIII in Pflegefamilien leben, übernimmt das Jugendamt den notwendigen Lebensunterhalt. Zu diesem Zweck erhalten die Pflegeeltern laufende monatliche Leistungen, deren Höhe vom örtlichen Jugendamt festgesetzt wird. Wie das Elterngeld dienen diese Leistungen nach dem SGB VIII der Sicherung der wirtschaftlichen Grundlage der (Pflege-)Eltern und des Kindes. Wie bei anderen gleichartigen Leistungen auch (zum Beispiel Mutterschaftsleistungen) werden diese Leistungen nicht kumulativ mit dem Elterngeld gewährt.

Muss Elternzeit genommen werden, um Elterngeld zu bekommen?

Elterngeld und Elternzeit sind rechtlich voneinander unabhängig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch regelmäßig ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um im Arbeitsverhältnis gegenüber ihrem Arbeitgeber ihren Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung geltend zu machen und das Elterngeld nutzen zu können. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem geplanten Beginn angemeldet werden. Mit der Elternzeitanmeldung wird auch der besondere Kündigungsschutz ausgelöst. Dieser beginnt jedoch frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Antrag auf Elterngeld

Der Antrag auf Elterngeld kann mit dem Tag der Geburt des Kindes gestellt werden. Eine solche Eile ist jedoch nicht erforderlich, denn Elterngeld wird rückwirkend für bis zu drei Monate vor dem Monat der Antragstellung gewährt. Zuständig für die Ausführung des Gesetzes sind die von den Landesregierungen bestimmten Stellen. Eine Auflistung der zuständigen Stellen finden Sie unter www.rund-ums-geld-im-öffentlichen-dienst.de .

Der Vollzug des Gesetzes erfolgt durch die Länder. Diese haben die Antragsformulare und die notwendigen Merkblätter für die bei Antragstellung einzureichenden Unterlagen vorliegen. Mit dem Antrag einzureichen sind abhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalls insbesondere folgende Unterlagen:

- > Geburtsbescheinigung
- > Nachweise zum Erwerbseinkommen (in der Regel Lohn- oder Gehaltsabrechnungen bei Nichtselbstständigen und Steuerbescheid für den letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum bei Selbstständigen)
- > Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum bzw. Erklärung über die Arbeitszeit bei selbständiger Arbeit
- > Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld
- > Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld
- > Da das Elterngeld mit Ausnahme des Mindestbetrags nur für das tatsächlich wegfallende Einkommen gezahlt wird und Elterngeld nur gewährt wird, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt nicht übersteigt, muss bei Antragstellung auch erklärt werden, ob und in welchem Umfang im Bezugszeitraum voraussichtlich Erwerbseinkommen erzielt wird. Nach dem Ende des Elterngeldbezugs ist dann das tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen.


Es müssen alle Änderungen mitgeteilt werden, die die für die Gewährung des Elterngelds maßgeblichen und im Antrag abgefragten Tatsachen betreffen. Soweit die Höhe des Elterngelds bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum von der Prognose des voraussichtlich erzielten Erwerbseinkommens abhängt, ist entscheidend, ob sich das für diesen Zeitraum erwartete durchschnittliche Erwerbseinkommen ändert.

Nach dem Ende des Elterngeldbezugs wird in jedem Fall anhand des tatsächlich erzielten Erwerbseinkommens über das bis dahin nur vorläufig bewilligte Elterngeld endgültig entschieden. Sind die erzielten Einnahmen

TIPP

> INFO-TIPP

Weitere Informationen für Eltern veröffentlicht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in vielen Broschüren, die man kostenlos anfordern kann: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Broschürenstelle –, 11018 Berlin.

Noch schneller geht es online unter www.bmfsfj.de 

höher als angenommen, muss gegebenenfalls Elterngeld zurückgezahlt werden, sind sie niedriger, wird Elterngeld nachgezahlt.

Betreuungsgeld – Wahlfreiheit für junge Familien

Mit dem sogenannten Betreuungsgeld wollte der Gesetzgeber den Familien mit kleinen Kindern mehr Freiräume eröffnen, damit sie ihr Familienleben nach ihren eigenen Wünschen gestalten können. Eltern sollten beispielsweise frei entscheiden können, ob sie ihr Kind privat betreuen oder in einem öffentlich bereit gestellten Angebot – beispielsweise in einer Einrichtung oder von einer Tagesmutter bzw. einem Tagesvater – betreuen lassen wollen.

Doch die Karlsruher Richter kassierten das „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)“ und erklärten es für verfassungswidrig (siehe Kasten). Die Verfassungsrichter haben keine Übergangsfrist genannt, so dass man davon ausgehen kann, dass bereits bewilligte Leistungen bis zum Ende weitergezahlt werden. Bereits eingereichte, aber noch nicht bewilligte Anträge, werden nicht mehr genehmigt.

URTEILE

> BETREUUNGSGELD NICHT MIT DEM GRUNDGESETZ VEREINBAR

Das Betreuungsgeld auf Bundesebene wurde vom Bundesverfassungsgericht mit Urteil 1 BvF 2/13 vom 21. Juli 2015 für mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland unvereinbar (verfassungswidrig) und daher nichtig erklärt. Die Karlsruher Verfassungsrichter haben erklärt, dass die Kompetenz zur Einführung eines Betreuungsgeldes nicht beim Bund liegt. Deshalb sind die §§ 4a – 4d BEEG nichtig.

Nahtloser Anschluss an das Elterngeld

Das Betreuungsgeld ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz verankert. Es steht im Anschluss an das Elterngeld bereit, also grundsätzlich vom 15. Lebensmonat des Kindes an, für bis zu 22 Monate, also längstens bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats. Zunächst beträgt das Betreuungsgeld pro Kind 100 Euro monatlich, ab 1. August 2014 werden pro Kind 150 Euro monatlich gewährt.

Das Betreuungsgeld kann grundsätzlich parallel zur dreijährigen Elternzeit beantragt werden. Es wird unabhängig davon gezahlt, ob und in welchem Umfang die Eltern erwerbstätig sind. Die Erwerbsbeteiligung der Eltern, insbesondere der Mütter, soll durch das Betreuungsgeld nicht beeinflusst werden.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

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

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

DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen

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



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Gewerkschaften sind Solidargemeinschaften

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

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



Steuern von A bis Z



Das Steuer-ABC

Abfindungen

Abfindungszahlungen aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind seit dem 01.01.2006 grundsätzlich in voller Höhe steuerpflichtig. Eine Steuerersparnis kann sich lediglich durch die Anwendung der sog. „Fünftelungs-Regelung“ ergeben, die im Einzelfall zu prüfen ist: Bei der Ermittlung der Einkommensteuer wird fiktiv unterstellt, die Abfindung würde über fünf Jahre lang mit jeweils einem Fünftel gezahlt, so dass sich ein niedrigerer Steuersatz ergibt, der dann auf die Gesamtsumme der Abfindung angewendet wird.

TIPP

> SCHMERZENGELD NACH DISKRIMINIERUNG

Sie wurden aufgrund Ihres Alters, Ihrer Nationalität oder aus anderen Gründen nachweislich diskriminiert und haben schließlich sogar die Kündigung erhalten? Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber die Zahlung eines Schmerzensgeldes, um Ihnen die Folgen zu erleichtern – steuer- und sozialversicherungsfrei.

Abgabefrist der Steuererklärung

Wenn Sie zur Abgabe verpflichtet sind, müssen Sie Ihre Steuererklärung bis zum 31. Mai des Folgejahres abgeben (also für 2017 bis zum 31.05.2018). Für Steuererklärungen ab 2018 verlängert sich diese Frist bis zum 31.07. des Folgejahres. Das Finanzamt kann Ihnen auf begründeten Antrag eine Fristverlängerung gewähren. Sofern die Steuererklärung von einem Steuerberater oder Lohnsteuerhilfeverein angefertigt wird, kann diese bis zum 31. Dezember des Folgejahres eingereicht werden (also für 2017 bis zum 31.12.2018). Steuererklärungen ab 2018 sind in diesen Fällen spätestens bis zum letzten Tag des Monats Februar des dem Folgejahr nachfolgenden Kalenderjahrs abzugeben. Dies gilt nicht, wenn die Steuererklärung ausdrücklich vorzeitig angefordert wird.

Wenn Sie die Veranlagung beantragen, können Sie Ihre Steuererklärung innerhalb der auf das Veranlagungsjahr folgenden 4 Jahre einreichen (also für 2017 bis zum 31.12.2021).

Abgeltungssteuer für Zinserträge

Zinserträge werden mit 25 Prozent besteuert. Die Banken müssen diese Abgeltungssteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer direkt an die Finanzämter abführen. Im Rahmen der Einkünfte aus Kapitalvermögen wird ein Sparerpauschbetrag i. H. von 801 Euro für Alleinstehende bzw. 1.602 Euro für Verheiratete gewährt. Mit diesem Pauschbetrag sind alle Werbungskosten abgegolten.

TIPP

> VORTEIL BEI DER ABGELTUNGSSTEUER

Bei der Bank einen Freistellungsauftrag einreichen in Höhe des Sparerpauschbetrages i. H. von 801 Euro für Ledige, 1602 Euro für Verheiratete) – die Zinsen unterliegen dann bis zu diesem Gesamtbetrag von vorneherein nicht der Abgeltungssteuer und werden in voller Höhe gutgeschrieben!

Alterseinkünfte

Senioren werden steuerlich nicht anders behandelt als alle anderen Bürger: Wer über eigene Einkünfte verfügt, ist mit diesen Einkünften einkommensteuerpflichtig. Dies galt seit jeher auch für Renten. Früher wurden Renten aber nur mit dem sogenannten Ertragsanteil zur Besteuerung herangezogen. Der Ertragsanteil stellt den Anteil der Rente dar, der sich aus den Zinserträgen des bis zum Rentenbeginn angesammelten Kapitals ergibt. Da die Beiträge in eine Rentenversicherung teilweise aus dem versteuerten Einkommen geleistet wurden, sollte nicht die gesamte Rente nochmals besteuert werden. Die Höhe des Ertragsanteils ist abhängig vom Alter des Rentenberechtigten bei Beginn der Rente und betrug 27% des Rentenbezugs (bei Rentenbeginn mit Vollendung des 65. Lebensjahres) und löste im Normalfall – wegen Unterschreitens des steuerlich freizustellenden Existenzminimums – keine Steuerzahlungspflicht aus. Pensionen wurden dagegen schon immer – unter Berücksichtigung eines steuerfreien Teils von höchstens 3.072 Euro Versorgungsfreibetrag – in voller Höhe besteuert. Durch ein Urteil des Bundesverfassungsgericht im Jahre 2002, wurde die steuerliche Besserstellung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber den Pensionen aufgehoben.

Arbeitnehmerpauschbetrag

Ohne weitere Nachweise wird von den Einkünften aus Arbeitnehmertätigkeit ein Arbeitnehmerpauschbetrag in Höhe von 1.000 Euro als Pauschale von Amts wegen abgezogen. Dies gilt auch, wenn die tatsächlichen Werbungskosten geringer sind.

TIPP

> KURSGEBÜHREN IM VORAUS BEZAHLEN

Jahr für Jahr bezahlen Sie für Ihren Sprach- oder Computerkurs Kursgebühren von rund 600 Euro jährlich. Trotzdem liegen Ihre Werbungskosten regelmäßig knapp unter dem Arbeitnehmerpauschbetrag in Höhe von derzeit 1.000 Euro, so dass sich die Weiterbildungskosten steuerlich nicht auswirken. Bezahlen Sie doch die Kursgebühren bereits ein Jahr im Voraus: Ihre Werbungskosten übersteigen dann den Arbeitnehmerpauschbetrag und mindern Ihre Steuerlast, und im Folgejahr würde trotz geringerer Werbungskosten (hier rund 500 Euro) der volle Arbeitnehmerpauschbetrag berücksichtigt!

Arbeitsmittel

Arbeitsmittel sind alle Gegenstände und Hilfsmittel, die dazu geeignet sind, die berufliche Tätigkeit zu unterstützen und zu fördern. Hierzu gehören ausschließlich beruflich nutzbare Arbeitsmittel wie die typische Berufskleidung, Bürobedarf, Werkzeuge und Fachzeitschriften, aber auch Computer oder Schreibtisch. Zu beachten ist, dass Kosten für Gegenstände, die sowohl beruflich als auch privat genutzt werden, nur mit dem Anteil der beruflichen Nutzung abzugsfähig sind, wenn diese mindestens 10 Prozent beträgt. Im umgekehrten Falle einer nur zu höchstens 10 Prozent privaten Nutzung sind die Kosten in vollem Umfang abzugsfähig. Das Finanzamt besteht auf einer verschärften Nachweispflicht, sobald eine private Mitnutzung zumindest möglich ist (insb. bei Computern und Software). Ist ein solches Arbeitsmittel nachweislich zweimal vorhanden, wird in der Regel ein Exemplar als beruflich anerkannt.

Stellt der Arbeitgeber den Mitarbeitern Arbeitsmittel (z. B. Werkzeuge, Arbeitsmittel) für die Dauer des Dienstverhältnisses zur Verfügung, ist dies grundsätzlich steuerfrei. Gehen die Gegenstände in das Eigentum des Arbeitnehmers über, unterliegt diese Zuwendung der Lohnsteuerpflicht.

TIPP

> NEUREGELUNG AB 01.01.2018

Bei Arbeitsmitteln, z.B. Laptop, Smartphone oder Büromöbel können Anschaffungen bis zu einem Preis von 952 Euro (inklusive Mehrwertsteuer) ab 01.01.2018 direkt und in einer Summe geltend gemacht werden. Bis 2017 ist dies nur bis zu einem Preis von 487,90 Euro möglich. Liegen die Anschaffungen für Arbeitsmittel aber höher als 952 Euro, müssen diese über mehrere Jahre abgeschrieben werden.

TIPP

> AUSSERGEWÖHNLICHE ABSCHREIBUNG NUTZEN

Ist ein Arbeitsmittel veraltet oder defekt, bevor die gesamten Anschaffungskosten steuerlich geltend gemacht werden konnten, kann der Restwert als Werbungskosten im Wege einer außergewöhnlichen Abschreibung angesetzt werden! (Zu beachten ist, dass bei Verkauf dieses Arbeitsmittels ein etwaiger Veräußerungserlös die Werbungskosten entsprechend mindert.)

Arbeitszimmer

LEHRER

Arbeitnehmer dürfen die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer bis zur Höhe von 1.250 Euro wieder absetzen, wenn dieses für den Job zwingend nötig ist. Der Arbeitgeber muss dem Finanzamt jedoch schriftlich bestätigen, dass er **keinen anderen Arbeitsplatz** zur Verfügung stellen kann (z. B. Lehrer, die in der Schule keinen Schreibtisch für die Unterrichtsvorbereitung zur Verfügung haben).

Die Streichung des Werbungskostenabzugs gilt ausdrücklich als verfassungsgemäß, sofern der Arbeitnehmer anderweitig einen Arbeitsplatz nutzen kann. Stellt das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit dar (z. B. Heimarbeiter), sind sämtliche Aufwendungen unverändert in voller Höhe abzugsfähig.

Zu den Aufwendungen für ein Arbeitszimmer gehören neben den Kosten für anteilige Miete und Nebenkosten z. B. auch Renovierungskosten oder bei Wohnungseigentum die Abschreibungsbeträge.

> STEUERVORTEILE – AUCH OHNE ARBEITSZIMMER

Die Kosten für Einrichtungsgegenstände und andere Arbeitsmittel, die auch ohne das Vorhandensein eines Arbeitszimmers als Werbungskosten angesetzt werden können, fallen nicht unter die Abzugsbeschränkung von Aufwendungen für ein Arbeitszimmer!

Aufwandsentschädigung (Honorare)

Aufwandsentschädigungen (Honorare) für Übungsleiter, Stundentrainer, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit im Dienst einer Vereinigung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (z. B. Amateursportverein, Volkshochschule, nicht aber für eine Gewerkschaft) werden steuerlich begünstigt. Bis 2012 wurde für diese Tätigkeiten ein Freibetrag in Höhe von 2.100 Euro gewährt. Ab 2013 bleibt ein Betrag von 2.400 Euro jährlich steuerfrei. Mit diesem Freibetrag sind sämtliche Werbungskosten abgegolten. Übersteigen die Ausgaben diesen Freibetrag, ist der übersteigende Betrag nur dann abzugsfähig, wenn auch die Einnahmen mindestens in gleicher Höhe den Betrag von 2.400 Euro überschreiten. Fazit: Das Ergebnis hieraus kann 0 Euro betragen, jedoch niemals negativ werden.

Aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes gilt der Übungsleiterfreibetrag auch für Tätigkeiten, die bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ausgeübt werden. Achtung: Bei der nebenberuflichen Tätigkeit als Lehrer oder Prüfer, in einem Institut, dass die o.g. Voraussetzungen nicht erfüllt, z. B. in einem gewerblichen Unternehmen, gibt es keinen Freibetrag! Es können jedoch pauschal 25 Prozent der Einnahmen, maximal 612 Euro, als Werbungskosten angesetzt werden (Nebentätigkeit).

> NEBENBERUFLICHE ÜBUNGSLEITER

Sie sind nebenberuflich als Übungsleiter tätig und erhalten hierfür eine Aufwandsentschädigung? Im Rahmen eines „Mini-Jobs“ erhalten Sie monatlich bis zu 450 Euro brutto für netto – und zusätzlich können Sie seit 2013 noch den steuerfreien Übungsleiterfreibetrag in Höhe von jährlich 2.400 Euro = monatlich 200 Euro kassieren!

Ausbildungsfreibetrag

Für volljährige Kinder, die sich in einer Berufsausbildung (z. B. auch Studium) befinden und dazu am Ausbildungsort eine eigene Unterkunft haben, gewährt der Fiskus einen Ausbildungsfreibetrag in Höhe von 924 Euro.

Dieser Freibetrag ist zu kürzen um den Betrag, um den die eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes 1.848 Euro übersteigen. In Grenzfällen ist also oftmals zu überlegen, ob es nicht sinnvoll ist, auf einen Teil der Einkünfte zu verzichten, um in den Genuss des vollen Ausbildungsfreibetrages zu gelangen. Von den Einkünften und Bezügen ist ohne Nachweis eine Aufwandspauschale in Höhe von 180 Euro abziehbar!

Ausbildungskosten

Ausbildungskosten sind Aufwendungen für die eigene Berufsausbildung des Steuerpflichtigen (z. B. Ausbildung für einen künftigen Beruf oder ein Erststudium) und als Sonderausgaben bis zu einem Betrag in Höhe von 6.000 Euro jährlich abzugsfähig. Anzusetzen sind z. B. Seminargebühren, Reisekosten oder auch benötigte Arbeitsmittel.

> AUSBILDUNG UND FORTBILDUNGSKOSTEN?

TIPP

Ist die „Ausbildung“ tatsächlich nicht doch eine Weiterbildung im bereits ausgeübten Beruf? In diesem Falle wären sämtliche Aufwendungen als Werbungskosten – nämlich als Fortbildungskosten – abzugsfähig!

Berufskleidung

Anfallende Kosten sind nur dann als Werbungskosten abzugsfähig, wenn es sich um typische Berufskleidung handelt. Typische Berufskleidung liegt vor, wenn eine private Verwendung schon von der Art her praktisch ausgeschlossen ist, z. B. Ärzte- und Schwesternkittel, Sicherheitsschuhe eines Bauhandwerkers, Arbeitsanzüge von Monteuren oder Kleidung eines Schornsteinfegers. Nicht abziehbar sind Aufwendungen für Kleidung, bei denen eine private Nutzung nicht ausgeschlossen ist (z. B. der Anzug für den Bankangestellten, selbst wenn der Nachweis erbracht wird, dass der Anzug ausschließlich auf der Arbeitsstelle getragen wird). Die Gestellung typischer Berufskleidung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ist grundsätzlich steuerfrei (z. B. Uniform von Bundeswehr-, Polizei- und Bahnbeschäftigten). Zu den Aufwendungen für typische Berufskleidung gehören auch Reinigungskosten durch eine Reinigung oder in der privaten Waschmaschine:

Kosten für Wasser, Energie, Waschmittel, Instandhaltung, Wartung und Abschreibung der Waschmaschine. Diese Kosten können ggf. geschätzt werden.

TIPP

> KAPUTTE KLEIDUNG STEUERLICH ABZUGSFÄHIG

Ihr Unternehmen zieht um, und beim Kistenpacken mit Ordnern und Büromaterial bleiben Sie an einem Regal hängen: Die Hose ist hin! Machen Sie die Anschaffungskosten des Kleidungsstücks unter Berücksichtigung eines Abschlags für die bisherige Nutzung als Werbungskosten in Ihrer Steuererklärung geltend!

Computer

Die berufsbedingte Anschaffung eines häuslichen Computers ist steuerlich als Werbungskosten abzugsfähig. Wer durch Arbeitgeberbescheinigung nachweisen kann, dass der Computer auch beruflich genutzt wird, kann auf jeden Fall den auf die berufliche Nutzung entfallenden Anteil an den Gesamtkosten als Werbungskosten geltend machen!

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer auch zusätzlich zu seinem Gehalt einen Computer „schenken“ – in diesem Fall zahlt der Arbeitgeber eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 Prozent; den Arbeitnehmer jedoch kostet der Computer keinen Cent! (Das Gleiche gilt für Computerzubehör, Internetzugang oder einen Zuschuss für die Internetnutzung.) Ist der Arbeitgeber nicht bereit, Ihnen einen Computer zu schenken und zusätzlich dann noch die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 Prozent zu tragen? – Soll er doch den Computer behalten: Er bleibt weiterhin Eigentümer und stellt Ihnen das Gerät lediglich kostenlos zur Verfügung – und das lohnsteuerfrei!

TIPP

> PRIVATE NUTZUNG VON SMARTPHONE UND TABLET

Auch die private Nutzung von Smartphone und Tablet, die der Arbeitgeber für betriebliche und private Zwecke zur Verfügung stellt, ist steuerfrei. Der Gesetzgeber spricht nämlich allgemein von „Datenverarbeitungsgeräten“ und „Telekommunikationsendgeräten“. Hierunter fallen auch anfallende Reparatur- und Servicekosten.

Doppelte Haushaltsführung

Beruflich bedingte Mehraufwendungen im Rahmen doppelter Haushaltsführung (z. B. Übernachtungskosten, Miete und Nebenkosten für die Zweitwohnung, Verpflegungsmehraufwendungen, Reisekosten) können in der Regel dann angesetzt werden, wenn aufgrund des Arbeitsverhältnisses ein zweiter Wohnsitz begründet werden muss und der bisherige Lebensmittelpunkt (Familie, Vereinsmitgliedschaft etc.) nachweislich beibehalten wird. Eine zeitliche Beschränkung ist vom Gesetzgeber seit 2003 nicht mehr vorgesehen, widerspräche sie doch dem geforderten Mobilitätsgebot.

Voraussetzung für die Anerkennung der Wohnungskosten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung ist ein eigener Hausstand. Dazu muss der Arbeitnehmer Mieter oder Eigentümer einer Wohnung sein. Ergänzend muss er sich jedoch auch angemessen an den Kosten der Lebensführung beteiligen.

Die Unterbringungskosten am Arbeitsort können hierbei bis zu 1.000 Euro monatlich berücksichtigt werden. Zu den beruflich bedingten Mehraufwendungen im Rahmen doppelter Haushaltsführung gehören auch die Anschaffungskosten für das Mobiliar, das für den zweiten Wohnsitz angeschafft werden muss. Liegen die Kosten für den einzelnen Gegenstand unter 410 Euro, können diese – wie auch bei den Arbeitsmitteln – im Jahr der Ausgabe in voller Höhe geltend gemacht werden. Übersteigen die Anschaffungskosten diesen Betrag, sind sie gleichmäßig auf die gesamte Nutzungsdauer zu verteilen.

> STEUERENTLASTUNG FÜR DEN FAMILIENBESUCH

TIPP

Der Fiskus beteiligt sich an den regelmäßigen Heimfahrten: Für monatlich bis zu zwei Heimfahrten kann der Steuerpflichtige die Entfernungspauschale geltend machen, wenn die Voraussetzungen für die doppelte Haushaltsführung erfüllt sind.

Ehrenamt

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Möglichkeiten geboten, das Ehrenamt zu stärken. Rückwirkend zum 1. Januar 2013 sind Einnahmen für eine nebenberuflich ausgeübte ehrenamtliche Tätigkeit bis zur Höhe von 720 Euro jährlich steuerfrei. Dies gilt für Tätigkeiten bei einer öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Körperschaft, die der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen.

Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Übungsleiterpauschale oder der Steuerbefreiung für Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen für diese Tätigkeit ist nicht zulässig.

Eigenheimrente

Die Regelungen der Riester-Förderung gelten auch für den Erwerb oder den Bau eines selbst genutzten Eigenheimes. Die Beiträge zur Riestervorsorge sind vom Gesetzgeber steuerfrei gestellt. Die Besteuerung erfolgt nachgelagert erst zum Zeitpunkt der Auszahlung. Hierbei kann der Sparer wählen, ob er seine Steuerschuld in einem Betrag begleichen möchte. In diesem Fall werden nur 70 Prozent des geförderten Kapitals mit dem individuellen Steuersatz besteuert. Dies führt faktisch zu einem Freibetrag in Höhe von 30 Prozent.

Er kann jedoch auch entsprechend dem Renteneintrittszeitpunkt eine Versteuerung über einen Zeitraum über die folgenden 17-25 Jahre wählen, so dass es bei geringen weiteren Einkünften ggf. zu keiner Besteuerung kommt.

TIPP

> ERWEITERTE VERWENDUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR RIESTERKAPITAL

Ab 1. Januar 2014 ist es jederzeit möglich, Kapital aus einem Riestervertrag zu entnehmen, um damit eine bereits bestehende Finanzierung einer selbstgenutzten Immobilie ganz oder teilweise abzulösen.

Entfernungspauschale (u.a. Job-Ticket)

Wer beruflich viel unterwegs ist, kann künftig fünf Cent mehr geltend machen. Ab 2021 soll die Entfernungspauschale erhöht werden: von bisher 30 Cent auf 35 Cent ab dem 21. Kilometer. Die Regelung gilt auch für Heimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung. Die Erhöhung soll zunächst bis 31. Dezember 2026 befristet werden.

Zum 01.01.2014 hat der Gesetzgeber den Begriff der Arbeitsstätte ersetzt durch „erste Tätigkeitsstätte“. Nur für diese Fahrten gilt die Entfernungspauschale, die sog. „Pendlerpauschale“. Für Fahrten, die nicht unter diesen Begriff fallen, können Reisekosten bzw. die tatsächlichen Fahrtkosten angesetzt werden. Die Entfernungspauschale beträgt 0,30 Euro je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und kann pro Arbeitstag nur einmal angesetzt werden. Der Höchstbetrag beträgt 4.500 Euro im Kalenderjahr. Bei Flugreisen kann die Pauschale nicht angesetzt werden. Erhalten Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber ein Job-Ticket oder Zuschüsse

für den ÖPNV, ist das ab 2019 wieder steuerfrei. Allerdings wird die Entfernungspauschale beim Arbeitnehmer entsprechend gekürzt.

> MEHR KM KÖNNEN VERKEHRSGÜNSTIGER SEIN

TIPP

Erkennt das Finanzamt weniger Entfernungskilometer an, als Sie tatsächlich täglich zur Tätigkeitsstätte fahren, weil eine kürzere Strecke möglich sei, legen Sie Einspruch ein: Grundsätzlich ist eine verkehrsgünstigere Strecke anzuerkennen, wenn sich dadurch die Fahrzeit deutlich verringert.

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende

Alleinerziehende, die mit ihren Kindern, für die sie einen Kinderfreibetrag erhalten, allein in einem Haushalt leben, erhalten einen Entlastungsbetrag in Höhe von 1.308 Euro jährlich, der von der Summe der steuerpflichtigen Einkünfte abgezogen wird. Als allein erziehend gilt, wer nicht mit einem Partner in einer ehelichen oder eheähnlichen Lebensgemeinschaft lebt.

> GEPLANTE HEIRAT?

TIPP

Wer beabsichtigt, im Laufe eines Kalenderjahres seinen Partner zu heiraten, sollte bei steuerlichen Überlegungen berücksichtigen, dass im Falle der Heirat rückwirkend der Entlastungsbetrag für das gesamte Kalenderjahr entfällt.

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Arbeitnehmer können die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte steuermindernd als Werbungskosten geltend machen. Sie können wählen zwischen dem Ansatz der Entfernungskilometer (siehe dort) und den tatsächlichen Kosten für Bus- und Bahntickets.

Bisher konnte der Arbeitnehmer tageweise entscheiden, ob der Ansatz der Pendlerpauschale oder aber die tatsächlich angefallenen Kosten günstiger waren. Ab 2012 muss er sich für die Jahressumme entscheiden entweder aus der Entfernungspauschale oder aus der Summe der belegten Kosten für Bahn- und Bustickets.

Freibetrag für die elektronische Lohnsteuerkarte

Seit 2013 wird die Lohnsteuerkarte in Papierform durch das elektronische Verfahren ELStAM (Elektronische LohnSteuer AbzugsMerkmale) ersetzt.

Der Arbeitnehmer muss auch weiterhin einen Antrag auf Lohnsteuerermäßigung beim zuständigen Finanzamt stellen, um persönliche Freibeträge in Anspruch nehmen zu können. Diese Daten werden künftig automatisch an den Arbeitgeber übermittelt.

Eingetragen werden können z. B. folgende Beträge:

- > Werbungskosten, soweit sie den Pauschbetrag von 1.000 Euro übersteigen,
- > Sonderausgaben, soweit sie den Pauschbetrag von 36 Euro (Ledige) bzw. 72 Euro (Verheiratete) übersteigen,
- > Ausbildungsfreibetrag u. a. außergewöhnliche Belastungen, jedoch nur, wenn die Gesamtsumme 600 Euro übersteigt. Ohne Mindestbetrag eingetragen werden der Pauschbetrag für Schwerbehinderte sowie der Freibetrag für die Beschäftigung in privaten Haushalten. Im nächsten Jahr kann der Freibetrag über den vereinfachten Antrag auf Lohnsteuerermäßigung ohne Überprüfung „wie im Vorjahr“ in die neue Lohnsteuerkarte übernommen werden!

> STEUERVORTEILE DURCH FREIBETRAG NUTZEN

TIPP

Der Antrag auf Berücksichtigung des Freibetrags kann bis zum 30.11. eines Jahres gestellt werden – der Freibetrag wird dann anteilig auf die noch verbleibenden Monate des Jahres verteilt!

> FEIER DES ARBEITGEBERS STEUERFREI

TIPP

Veranstaltet der Arbeitgeber anlässlich eines Mitarbeiter-Jubiläums eine Firmenfeier, so bleibt diese steuerfrei, wenn die Kosten je Teilnehmer 110 Euro nicht überschreiten!

Gewerkschaftsbeiträge

Gewerkschaftsbeiträge sind als Werbungskosten abzugsfähig. Das gilt ebenso für Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden.

Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag steigt für das Veranlagungsjahr 2019 für alle Steuerpflichtigen um 168 Euro von 9.000 Euro auf 9.168 Euro. Im Jahr 2020 steigt der Grundfreibetrag noch einmal, sodass alle Einkommen bis 9.408 Euro steuerfrei bleiben.

Handwerkerleistungen

Für Handwerkerleistungen gilt, dass 20 Prozent der Aufwendungen, die in einer Rechnung festgesetzt sind, bis zu einem Betrag in Höhe von 1.200 Euro von der festgesetzten Einkommensteuer abgezogen werden können. Dies gilt grundsätzlich für die Arbeits- und Fahrtkosten, nicht jedoch für die Materialkosten. Gleiches gilt auch für haushaltsnahe Dienstleistungen wie Gartenpflege- oder Angehörigenpflegeleistungen.

TIPP

> RECHNUNG DES HANDWERKERS

Achten Sie darauf, dass Ihr Handwerker seine Lohn-, Fahrt- und Materialkosten immer gesondert in seiner Rechnung ausweist! Es reicht die Angabe einer prozentualen Aufteilung der einzelnen Kostenpositionen.

Heirats- und Geburtsbeihilfen

Mit Wirkung ab 01.01.2006 ist die bisherige Steuerfreiheit für Beihilfen anlässlich der Geburt eines Kindes oder der Heirat in Höhe von jeweils 315 Euro weggefallen.

Jubiläumswendungen

Jubiläumswendungen werden ab 1999 in voller Höhe besteuert.

Kinderbetreuungskosten

Eltern können die Kosten für die Kinderbetreuung unabhängig von beruflicher oder privater Veranlassung als Sonderausgaben ansetzen. Voraussetzung ist lediglich, dass das Kind zwischen 0 und 14 Jahren alt ist. Einkommenshöhe oder Erwerbsstatus spielen keine Rolle. Als Nachweis für die Zahlung der Kinderbetreuungskosten gilt die ausgewiesene Abbuchung an den Leistungserbringer auf dem Kontoauszug. Steuerlich mindernd können zwei Drittel der entstandenen Kosten berücksichtigt werden. Der Höchstbetrag beträgt 4.000 Euro je Kind und Kalenderjahr.

Kinderfreibetrag und Kindergeld

Das Kindergeld erreicht die Familien direkt und wird einkommensunabhängig gezahlt. Es ist nach der Zahl der Kinder gestaffelt. Kinderfreibetrag und Kindergeld werden nicht mehr nebeneinander gewährt. Stattdessen prüft das Finanzamt von Amts wegen im Rahmen der Einkommensteueranmeldung, ob entweder das Kindergeld oder die Gewährung des Kinderfreibetrages für den Steuerpflichtigen günstiger ist. Beendet das Kind seine Ausbildung während des laufenden Kalenderjahres und nimmt eine Beschäftigung auf, werden Kindergeld und -freibetrag zeitanteilig berücksichtigt! Mit dem Kinderfreibetrag bleibt für Eltern ein Teil des Einkommens steuerfrei (Absicherung des Existenzminimums ihrer Kinder). Der Kinderfreibetrag für das Jahr 2020 steigt auf 7.620 Euro pro Kind und Elternteil. Das Kindergeld bleibt gleich und beträgt ab 01.01.2020 für die ersten beiden Kinder monatlich 204 Euro, für das dritte Kind monatlich 210 Euro und ab dem vierten Kind monatlich 235 Euro. Zum 01.01.2021 folgt dann eine Erhöhung um jeweils 15 Euro. Kindergeld gibt es grundsätzlich für alle Kinder bis zum 18. Lj.. Für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lj. und für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lj..

TIPP

> KINDERFREIBETRAG BEIM LOHNSTEUERABZUG

Der Kinderfreibetrag muss von den Eltern jährlich neu beantragt werden, damit er bei der Berechnung des Solidaritätszuschlags und auch der Kirchensteuer bereits mindernd berücksichtigt werden kann.

Kirchensteuer

Die regulären Kirchensteuersätze bei der Lohnsteuer betragen

- > in Baden-Württemberg und Bayern einheitlich 8 Prozent,
- > in den übrigen Bundesländern für den überwiegenden Teil der Kirchen und Glaubensgemeinschaften 9 Prozent.

Die gezahlte Kirchensteuer ist als Sonderausgabe abzugsfähig.

Mit Ausnahme in den Bundesländern Bayern, Bremen und Niedersachsen wird die Kirchensteuer bei konfessionsverschiedenen Ehegatten auf beide Religionsgemeinschaften je zur Hälfte aufgeteilt. Ist nur der Arbeitnehmer Kirchenmitglied, nicht jedoch sein Ehegatte, wird die volle Kirchensteuer für seine Glaubensgemeinschaft einbehalten. Im umgekehrten Fall wird regelmäßig keine Kirchensteuer erhoben.

TIPP


> KONFESSIONSUNTERSCHIEDLICHE ELTERN

Ist nur ein Ehegatte kirchensteuerpflichtig, so darf Kirchensteuer nur festgesetzt werden in Höhe der anteiligen Einkommensteuer, die auf seine eigenen steuerpflichtigen Einkünfte entfällt. Betragen die Einkünfte 0 Euro, so beträgt auch die Kirchensteuer 0 Euro. Für den konfessionslosen Ehegatten entsteht somit grundsätzlich keine Kirchensteuer!

450-Euro-Minijobs

450-Euro-Minijobs gibt es mit regelmäßigen und flexiblen Arbeitszeiten, mit monatlich gleichem oder unterschiedlich hohem Verdienst. Minijobber können sogar mehrere Beschäftigungen gleichzeitig als Minijob ausüben. Der Minijobber kann regelmäßig monatlich bis zu 450 Euro verdienen. Arbeitet er ein Jahr lang durchgehend, sind das höchstens 5.400 Euro – die jährliche Verdienstgrenze. Überschreitet Ihr Arbeitnehmer diese Verdienstgrenze, hat er keinen Minijob, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Achtung: Sonderzahlungen zählen mit! Arbeitgeber und Minijobber müssen Beiträge zur Rentenversicherung zahlen:

- > Beiträge zur Rentenversicherung von 450-Euro-Minijobs
- > Mindestbeitrag zur Rentenversicherung
- > Grundsätzlich fallen für 450-Euro-Minijobs Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung an. Während Sie als Arbeitgeber immer Beiträge zur Rentenversicherung entrichten, können sich Minijobber auf Antrag von der Zahlung ihres Beitrags befreien lassen
- > Rentenversicherungspflicht für Minijobs

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Minijobber. Ab dem 01.01.2020 beträgt der Mindestlohn 9,35 Euro pro Stunde. Eventuell muss durch die Erhöhung des Mindestlohns die Arbeitszeit angepasst werden, damit die 450-Euro-Verdienstgrenze der Minijobber nicht überschritten wird. Mehr Informationen unter www.minijob-zentrale.de 

TIPP

> STEUERFREIE BETRÄGE NUTZEN

Neben den 450 Euro kann der „Mini-Jobber“ auch weitere Bezüge steuerfrei erhalten, neben der Gestellung eines Computers z. B. je tatsächlichem Arbeitstag ein Menücheck mit einem Wert bis zu 6,27 Euro (ab 01.01.2017)!

Nebentätigkeit

Eine Tätigkeit gilt dann als Nebentätigkeit, wenn sie höchstens ein Drittel der Arbeitszeit einnimmt, die einer Vollzeitstelle entspricht.

Die Nebentätigkeit wird selbständig schriftstellerisch, künstlerisch, wissenschaftlich oder journalistisch ausgeübt oder stellt eine nebenberufliche Lehr-, Vortrags- oder Prüfungstätigkeit dar? – Regelmäßig können pauschal 25 Prozent der Einnahmen, maximal 612 Euro, als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, so dass nur der verbleibende Betrag der Einkommensteuer unterworfen wird.

Ohne Steuerabzüge ist eine Nebentätigkeit im Rahmen der sog. „Mini-Jobs“ möglich.

Besondere Regelungen gelten für Aufwandsentschädigungen (Honorare) an Kräfte, die an Volkshochschulen und ähnlichen Einrichtungen tätig werden.

TIPP

> NEBENJOB DARF NICHT DIE HAUPTTÄTIGKEIT SEIN

Sie üben neben Ihrer Nebentätigkeit als Übungsleiter keine Haupttätigkeit aus? – Maßgeblich ist lediglich der Stundenumfang: Beträgt er nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle, gelten trotzdem die Regelungen für die „Nebenbeschäftigung“!

Parteibeiträge und -spenden

Für Mitgliedsbeiträge und Spenden an politische Parteien oder Freie Wählergemeinschaften erhält der Steuerpflichtige eine Steuerermäßigung in Höhe von 50 Prozent der geleisteten Zahlungen. Sie beträgt höchstens 825 Euro für Ledige, 1.650 Euro für Verheiratete. Über diese Beträge hinaus gehende Beiträge und Spenden an politische Parteien sind bis zu 825 Euro für Ledige und bis zu 1.650 Euro für Verheiratete als Sonderausgaben abzugsfähig.

Pensionen

Im Zuge der künftigen Gleichbehandlung von Renten und Pensionen wird der früher gewährte Versorgungsfreibetrag für Pensionen schrittweise bis zum Jahr 2040 gesenkt: In 2005 betrug der Versorgungsfreibetrag 40 Prozent der Versorgungsbezüge, maximal 3.000 Euro. Dieser Freibetrag wurde einmalig für jeden Pensionär festgesetzt und gilt für die gesamte Restlaufzeit der Bezüge. In den Folgejahren wird der Versorgungsfreibetrag bis zum Jahre 2020 jährlich

URTEILE

um 1,6 Prozent reduziert; das entspricht einer Verminderung des Höchstbetrages um 120 Euro pro Jahr. Danach sinkt er jährlich um weitere 0,8 Prozent bzw. der Höchstbetrag um jeweils 60 Euro. Im Jahr 2040 beträgt er schließlich 0 Euro.

Das Alterseinkünftegesetz sieht seit 2005 eine Besteuerung der Renten zu 50 Prozent für alle vor, die vor 2005 in den Ruhestand gegangen sind oder 2005 erstmals Rente bezogen haben. Um das gesetzgeberische Ziel einer 100 prozentigen Besteuerung zu erreichen, wird bis zum Jahre 2020 für jeden neuen Rentenjahrgang der steuerbare Anteil um zwei Prozentpunkte bis 80 Prozent angehoben. Danach beträgt der Anstieg lediglich einen Prozentpunkt, bis dann im Jahr 2040 ein steuerbarer Anteil von 100 Prozent erreicht ist. Für Personen, die im Jahr 2040 oder später in Rente gehen, unterliegt die Rente unter Berücksichtigung der dann geltenden Freibeträge in voller Höhe der Besteuerung.

Der bisherige Arbeitnehmerpauschbetrag für Bezieher von Beamten- oder Werkspensionen ist ab dem Jahr 2005 entfallen. An dessen Stelle ist ein

2005	50%	2023	83%
2006	52%	2024	84%
2007	54%	2025	85%
2008	56%	2026	86%
2009	58%	2027	87%
2010	60%	2028	88%
2011	62%	2029	89%
2012	64%	2030	90%
2013	66%	2031	91%
2014	68%	2032	92%
2015	70%	2033	93%
2016	72%	2034	94%
2017	74%	2035	95%
2018	76%	2036	96%
2019	78%	2037	97%
2020	80%	2038	98%
2021	81%	2039	99%
2022	82%	2040	100%

Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in Höhe von 900 Euro für das Jahr 2005 getreten, der in den Folgejahren bis 2020 um jeweils 36 Euro und danach um jährlich 18 Euro vermindert wird, so dass er bis 2040 auf 0 Euro herabgesenkt wird. Auch dieser Zuschlag wird einmalig für jeden Pensionär für die Bezugszeit der Pensionen festgesetzt.

Reisekosten

Wird der Arbeitnehmer außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig, liegt eine beruflich bedingte Auswärtstätigkeit vor – eine Dienstreise, eine Fahrtätigkeit oder eine Einsatzwechseltätigkeit. Reisekosten im Sinne des Einkommensteuergesetzes, die im Rahmen der beruflich bedingten Auswärtstätigkeit entstehen, sind Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten. Als Faustregel gilt: Bei Arbeitnehmern, die häufig außerhalb des Betriebes tätig sind, kann der Betrieb ohne weitere Ermittlungen als erste Tätigkeitsstätte anerkannt werden, wenn sie arbeitstäglich, regelmäßig wöchentlich 30 Prozent ihrer vertraglichen Arbeitszeit oder durchschnittlich im Kalenderjahr an zwei Arbeitstagen je Woche im Betrieb tätig werden. Mit Wirkung ab 2014 kann der Arbeitnehmer schon aus dem Wortlaut heraus nur eine erste Tätigkeitsstätte haben. Das hat zur Folge, dass viele Fahrten, die bisher als Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte galten und lediglich mit 0,30 Euro Entfernungspauschale angesetzt werden konnten, nunmehr als Reisekosten abzugsfähig sind.

> AUSLANDSREISEN: PRIVATVERGNÜGEN ODER BERUFLICH VERANLASST?

TIPP

Gemischt veranlasste Auslandsreisen können steuerlich betrachtet heute sowohl berufliche wie auch private Kostenanteile haben; die beruflich veranlassten Kosten können als Reisekosten berücksichtigt werden. Die Aufteilung erfolgt nach zeitlichen Aspekten. Also: Veranstaltungsprogramm gut aufheben und alle Aktivitäten genau protokollieren!

Renten

Die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung werden ab 2040 in voller Höhe besteuert. Für in 2005 bereits bestehende Renten und solche, die erstmalig in 2005 gezahlt werden, beträgt der zu versteuernde Anteil zunächst 50 Prozent des zugeflossenen Rentenbetrags. Für jedes Jahr, das die Rente später beginnt, erhöht sich der steuerpflichtige Rentenbetrag bis zum Jahr 2020 um jeweils 2 Prozent; in den Jahren 2021 bis 2040 erhöht sich der steuerpflichtige Rentenbetrag nochmals um jeweils 1 Prozent, so dass letztendlich ab 2040 der Gesamtbetrag der Besteuerung unterliegt. Den Empfängern von Renten und Pensionen steht ein Werbungskosten-Pauschbetrag in Höhe von 102 Euro zu. Im Erstjahr des Rentenbezuges wird auf Basis des Jahresbetrages der Rente unter Anwendung des jeweiligen Prozentsatzes ein Rentenfreibetrag ermittelt, der einmalig für die gesamte Rentenbezugszeit festgesetzt wird. Besteuert wird somit ab 2005 der zugeflossene Rentenbetrag abzüglich des ermittelten individuellen Rentenfreibetrages.

Solidaritätszuschlag nur noch für Besserverdienende

Arbeitnehmer können sich freuen: Ab 1. Januar 2021 soll der Solidaritätszuschlag für rund 90 Prozent der Arbeitnehmer abgeschafft werden. Für 6,5 Prozent erfolgt eine teilweise Abschaffung. Nur Spitzenverdiener profitieren nicht. Wer ein hohes Einkommen bezieht muss weiterhin den vollen Satz zahlen.

Konkret bedeutet das:

- > Bis zu einem Jahreseinkommen von ca. 73.000 Euro (Alleinstehende) oder 151.000 Euro (Verheiratete) entfällt der Soli-Zuschlag ganz.
- > Anteilig entfällt der Soli-Zuschlag für Arbeitnehmer, deren Jahreseinkommen zwischen 73.000 Euro und 109.000 Euro (Alleinstehende) oder 151.000 Euro und 221.000 Euro (Verheiratete) liegt.
- > Wer mehr als 73.000 Euro (Alleinstehende) bzw. 109.000 Euro (Verheiratete) im Jahr verdient, muss weiterhin den vollen Beitrag entrichten.

Schwerbehinderte

Körperbehinderte können je nach Grad der Behinderung (GdB) unverändert die folgenden Pauschbeträge als außergewöhnliche Belastung steuerlich absetzen:

GdB	Jährlicher Pauschbetrag	GdB	Jährlicher Pauschbetrag
25 und 30 Prozent	310,00 Euro	65 und 70 Prozent	890,00 Euro
35 und 40 Prozent	430,00 Euro	75 und 80 Prozent	1.060,00 Euro
45 und 50 Prozent	570,00 Euro	85 und 90 Prozent	1.230,00 Euro
55 und 60 Prozent	720,00 Euro	95 und 100 Prozent	1.420,00 Euro

Die Pauschbeträge wurden trotz verschiedener Klageverfahren bisher nicht erhöht.

Für Blinde und Behinderte mit dem Merkmal „H“ wird ein erhöhter Pauschbetrag in Höhe von 3.700 Euro gewährt.

Statt der regulären Entfernungspauschale für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können

- > Behinderte mit einem GdB von mindestens 70 Prozent oder
- > Behinderte mit einem GdB von mindestens 50 Prozent bei gleichzeitiger erheblicher Gehbehinderung entweder für jeden gefahrenen Kilometer von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte und zurück 30 Cent pauschal oder aber die tatsächlichen Kfz-Kosten ansetzen.

TIPP

> STEUERBEFREIUNG ODER -ERMÄSSIGUNG BEI DER KRAFTFAHRZEUGSTEUER

Die Fahrzeuge von Schwerbehinderten, die durch amtlichen Ausweis mit den Merkzeichen „H“, „Bl“ oder „aG“ nachweisen, dass sie hilflos, blind oder außergewöhnlich gehbehindert sind, sind von der Kraftfahrzeugsteuer befreit. Auch ohne das Vorliegen der Merkzeichen ist bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen des § Abs. 1 Satz 1 SGB IX wahlweise eine Ermäßigung der Kraftfahrzeugsteuer um 50 Prozent oder aber die Inanspruchnahme der unentgeltlichen Beförderung im Personennahverkehr möglich.

Steuererklärung und Steuerberatungskosten

Die Abgabefristen für die Steuererklärungen ändern sich. Bislang mussten alle, die eine jährliche Steuererklärung ablegen müssen, diese bis zum 31.05. abgeben. Für das Jahr 2019 hat man zwei Monate länger Zeit. Die Erklärung muss dann erst am 31.07.2020 beim Finanzamt vorliegen. Auch die Frist für Steuerberater verlängern sich entsprechend bis zum 28.02.2021. Steuerberatungskosten sind abzugsfähig, soweit sie ganz oder teilweise bei den einzelnen Einkunftsarten als Werbungskosten oder Betriebsausgaben

abgezogen werden können, beispielsweise die Ermittlung der Lohneinkünfte, der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Die Kosten für die Erstellung des Mantelbogens und die Anlage Kind sind jedoch nicht mehr abzugsfähig. Zu den Steuerberatungskosten gehören auch die Anschaffungskosten für Steuerliteratur, das Einkommensteuerberechnungsprogramm oder die Fahrten zum Steuerberater oder Finanzamt.

> KOSTEN FÜR STEUERBERATER ABZUGSFÄHIG

TIPP

Achten Sie darauf, dass Ihr Steuerberater die Kosten für die Ermittlung der Vermietungs-, Kapital- oder anderen Einkünfte gesondert in seiner Rechnung ausweist. Aus Vereinfachungsgründen können 50 Prozent als Werbungskosten oder Betriebsausgaben berücksichtigt werden. Bei Beträgen bis zu 100 Euro erfolgt keine Aufteilung. Vergessen Sie nicht, auf den ausgewiesenen Rechnungsbetrag die Mehrwertsteuer hinzuzurechnen!

Umzugskosten

Zum 01.04.2019 hat der Gesetzgeber die Umzugspauschalen erhöht. Für einen beruflich bedingten Umzug wird eine Pauschale in Höhe von 1.622 Euro für Verheiratete (und Lebenspartner) gewährt. Bei Singles beträgt die Pauschale 811 Euro. Für Kinder, die mit umziehen, wird ein weiterer Pauschalbetrag von 357 Euro gewährt. Ab 01.03.2020 erfolgt eine weitere Erhöhung auf 1.639 Euro (Verheiratete/Lebenspartner) sowie 820 Euro für Singles / Kinder 361 Euro.

> NACHHILFEUNTERRICHT NACH UMZUG

TIPP

Benötigt der Nachwuchs aufgrund des umzugsbedingten Schulwechsels Nachhilfeunterricht, so kann dieser bis zu 1.752 Euro bei den Umzugskosten berücksichtigt werden.

So kann im Ausnahmefall auch der Umzug innerhalb einer Großstadt beruflich veranlasst sein, wenn sich die tägliche Fahrtzeit des Arbeitnehmers zur ersten Tätigkeitsstätte (Hin- und Rückfahrt) um mindestens eine Stunde verkürzt.

Verpflegungsmehraufwand

Ist der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses längere Zeit von seiner regelmäßigen Betriebsstätte oder seinem Lebensmittelpunkt (= Heimatwohnsitz) abwesend, so kann ihm der Arbeitgeber steuerfrei den entstehenden Verpflegungsmehraufwand in Höhe fester Pauschalen erstatten. Sofern keine Erstattung durch den Arbeitgeber erfolgt, können die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand im Rahmen der Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand werden angehoben. Ab 1. Januar 2020 sind folgende Erhöhungen vorgesehen:

- > für Abwesenheiten von 24 Stunden: von 24 Euro auf 28 Euro
- > für An- und Abreisetage: von 12 Euro auf 14 Euro
- > für Abwesenheiten von mehr als 8 Stunden (ohne Übernachtung): von 12 Euro auf 14 Euro

Sind die tatsächlich entstandenen Kosten höher als die Pauschalen, können sie anstelle der Pauschbeträge geltend gemacht werden.

Ab Januar 2020 können auch Berufskraftfahrer Auswärtstätigkeiten und Übernachtungen im Kraftfahrzeug des Arbeitgebers pauschal geltend machen. Der Pauschbetrag beträgt 8 Euro pro Abwesenheitstag. Überschreiten die tatsächlich entstandenen Kosten den Pauschbetrag, können sie anstelle der 8 Euro geltend gemacht werden.

Die Pauschalbeträge haben Abgeltungscharakter, d.h. ein Einzelnachweis höherer Verpflegungsmehraufwendungen ist nicht möglich. Zeitarbeiter, die kurzfristig in unterschiedlichen Unternehmen eingesetzt werden, haben keine regelmäßige Betriebsstätte, so dass sie grundsätzlich den Verpflegungsmehraufwand als Werbungskosten geltend machen können. Hat der Arbeitnehmer im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit unentgeltlich Frühstück, Mittag- oder Abendessen erhalten, so ist für das

TIPP

> HÖHERE VERPFLEGUNGS-AUFWENDUNGEN

Sind Ihre tatsächlichen Aufwendungen höher, kann der Arbeitgeber den für Sie steuerfreien Erstattungsbetrag für Verpflegungsmehraufwendungen verdoppeln: In Höhe der Pauschalen erfolgt die Auszahlung grundsätzlich steuerfrei; den gleichen Betrag kann der Arbeitgeber noch einmal pauschal mit 25 Prozent versteuert, jedoch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialversicherungsfrei auszahlen!

Frühstück eine Kürzung in Höhe von 20 Prozent, für Mittag- und Abendessen in Höhe von jeweils 40 Prozent vorzunehmen.

Statt der prozentualen Kürzung der Verpflegungspauschale konnte bisher auch ein Abzug für nicht gesondert ausgewiesenes Frühstück, Mittag- oder Abendessen in Höhe der jeweils aktuellen Sachbezugswerte erfolgen. Dies ist ab dem 1. Januar 2014 nicht mehr zulässig. Die Pauschale muss prozentual um 20 bzw. 40 Prozent je Mahlzeit gekürzt werden.

Weiterbildungsmaßnahmen sind steuerfrei

Berufliche Fort- und Weiterbildungskosten werden rückwirkend ab 2019 steuerfrei. Die Steuerbefreiung gilt für Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die überwiegend im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers vorgenommen werden oder der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter dienen (z.B. Sprachkurse, Computerkurse). Hintergrund: Berufliche Weiterbildungskosten stellen keinen Arbeitslohn dar, wenn sie im Interesse des Arbeitgebers vorgenommen werden. Sie sind daher steuerfrei.

Werbungskosten

Unter Werbungskosten versteht man alle Aufwendungen, die der Arbeitnehmer machen muss, damit er überhaupt erst seinen Lohn oder sein Gehalt erhält. Am deutlichsten wird dies am Beispiel der Fahrtkosten zum Arbeitsplatz, die dem Arbeitnehmer üblicherweise zwangsläufig entstehen, da er seine Arbeit im jeweiligen Unternehmen auszuüben hat. Der Gesetzgeber hat diese Kosten mit dem „Werkstorprinzip“ jedoch dem privaten Bereich zugeordnet. Die Entfernungspauschale bleibt jedoch eingeschränkt „wie“ Werbungskosten abzugsfähig.

Zu den wichtigsten Werbungskosten gehören die Entfernungspauschale, Arbeitsmittel, Reisekosten und Fortbildungskosten. Der Gesetzgeber berücksichtigt bereits einen Pauschalbetrag von 1.000 Euro – für Werbungskosten, den Arbeitnehmerpauschbetrag, der bei der Ermittlung der steuerpflichtigen Arbeitseinkünfte automatisch abgezogen wird, sofern keine höheren Aufwendungen nachgewiesen werden. Der Pauschalbetrag ist bereits in die Lohnsteuertabellen für die Ermittlung der monatlichen Lohnsteuerbeträge in den Lohnsteuerklassen I bis V eingearbeitet. Werbungskosten können daher als Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte nur dann berücksichtigt werden, wenn sie diesen Betrag übersteigen.

Wohnungsbauprämie

Der Staat fördert Beiträge zu Bausparverträgen durch eine Wohnungsbauprämie. Mehr Informationen finden Sie auf ► Seite 380.

Zinsbesteuerung/Zinsabschlagsteuer

Regelungen zur Zinsabschlagsteuer sind zum 31. Dezember 2008 entfallen. An ihre Stelle sind die Vorschriften zur Abgeltungssteuer (siehe dort) getreten.

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sind steuerfrei, soweit sie die folgenden Prozentsätze des Grundlohnes nicht übersteigen:

- > zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr: grundsätzlich 25 Prozent;
- > zwischen 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr (40 Prozent wenn Dienstbeginn vor 0.00 Uhr)
- > für Sonntagsarbeit bis 4.00 Uhr des nächsten Tages grundsätzlich 50 Prozent;
- > für Dienst am 31.12. ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen (125 Prozent)
- > für Arbeit am 24.12. ab 14 Uhr, am 1./2. Weihnachtstag, 01.05. (150 Prozent)

Die Lohnsteuerfreiheit gilt nur, wenn der Grundlohn 50 Euro pro Arbeitsstunde nicht übersteigt („Bundesliga-Fall“). In der Sozialversicherung sind Beiträge bereits ab 25 Euro fällig!

TIPP

> ZUSCHLAGSREGELUNGEN GELTEN AUCH FÜR DIE „MINIJOBBER“

Die Zuschläge können auch im Rahmen eines sog. „Mini-Jobs“ steuerfrei gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer zu den zuschlagsfähigen Zeiten tatsächlich gearbeitet hat!

Steuertabellen

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





Stichwortverzeichnis



Stichwortverzeichnis

A

Abfindungen	350	Arbeitsbedingungen	13
Abgabefrist der Steuererklärung	350	Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen	25 f., 120 f.
Abgeltungssteuer für Zinserträge	351	Arbeitsmittel	352 f.
Abordnung	14	Arbeitsrecht	6
Allgemeines zu Bezügen und Einkommen	62 ff.	Arbeitsvertrag	13
Alterseinkünfte	351	Arbeitszeit	109 ff.
Altersgeld	169, 190 f.	Arbeitszeitflexibilisierung	112
Altersgrenzen	174	Arbeitszeitgestaltung und Zeitsouveränität	38
Altersrenten	144	Arbeitszeitkonto	19 f.
Altersrenten für Frauen	146	Arbeitszimmer	353 f.
Altersrenten für langjährig Versicherte	145	Arzneimittel	266
Altersrückstellungen	240	Ärztliche Untersuchung	14
Altersstruktur	3	Auflösungsvertrag	8
Altersteilzeit im öffentlichen Dienst	115	Aufwandsentschädigung (Honorare)	354
Altersvorsorge für Beamte	218 ff.	Aufwendungen bei Geburten	278
Altersvorsorgezulage	222 f.	Aufwendungen bei Krankheit	269 ff.
Anschlussheilbehandlung (AHB)	295 ff.	Ausbildungsfreibetrag	355
Anzeigespflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	136	Ausbildungskosten	355
Arbeitgeberwillkür	38	Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst	34, 44
Arbeitnehmer	5	Ausgleichszulagen	58, 62
Arbeitnehmerpauschbetrag	352	Auslagenerstattung	127
		Auslandsbesoldung	57 f.
		Auslandsdienstreisen	128
		Außerordentliche Kündigung	8

Auszubildende	34, 44	Beihilfefähige	
Autorenteam	382 f.	Aufwendungen	262 f.
B		Beihilferecht des Bundes	255 ff.
Baden-Württemberg	43, 47, 65, 67, 71, 76 f., 111, 170, 190, 202, 302 f., 362	Beihilferegelungen in den Ländern	301 ff.
Basistarif in der privaten Krankenversicherung	252	Beiträge in die Sozialversicherung	230
Baufinanzierung	335 ff.	Beitragsbemessungs- grenzen	143, 230
Baukindergeld	338	Beitragszeiten	150
Bausparen und Baufinanzierung	335 f.	Bemessungssatz (Beihilfe)	258
Bayern	43, 67, 69, 71, 78 f., 111, 166, 173, 175, 180, 183, 189, 203, 304 f., 338, 362	Benachteiligungsverbot	113
Beamtenanwärter/innen	48	Berechnung des Ruhegehalts	179
Beamtenstatusgesetz	49	Bereitschaftszeiten	18 f.
Beamtenverhältnis	5 f.	Berlin	11, 43, 60, 67, 71, 80 f., 111, 116, 128, 175, 185, 199, 204, 306 f.
Beamtenversorgung in Bund und Ländern	162 ff.	Berufsbeamtentum	5 f.
Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)	163 f.	Berufseinsteiger-Bonus	224
Beamter auf Lebenszeit	178	Berufskleidung	355 f.
Beamter auf Probe	178 f.	Besoldungsanpassungen	75
Beamter auf Widerruf	179, 275	Besoldungsrecht in Bund und Ländern	45 ff.
Beförderungsauslagen	128 f.	Betreuungsgeld	347
Befundbezogene Festzuschüsse	234 f.	Bezüge für den Sterbemonat	191
Begrenzte Dienstunfähigkeit	177 f.	Bonusregelungen	235, 238
Begutachtungsverfahren	242	Brandenburg	43, 67, 70, 71, 82 f., 111, 128, 193, 199, 205, 308 f.
Beihilfe im Ausland	279	Bremen	67, 71, 84 f., 111, 206, 310 f., 362
Beihilfeantrag	261	Bund	2, 4, 5, 71, 73 f.
Beihilfeberechtigung	257	Bundesangestellten- tarifvertrag (BAT)	6, 10, 13

Bundesbeamtengesetz (BBG)	6, 51, 176, 177, 251, 255, 257	Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG)	51 ff.
Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)	255 f.	Dienstreisen	124
Bundesinnenministerium (BMI)	10, 11, 21, 22, 113, 264, 299	Dienstunfähigkeit	176 f.
C		Dienstunfall	177
Chronisch Kranke	238	Doppelte Haushaltsführung	357
Computer	356	Doppelversicherung	250
D		Durchschnittseinkommen aller Versicherten	154
Dauernde Pflegebedürftigkeit	280 ff.	E	
dbb beamtenbund und tarifunion	10 f., 115, 348	Ehrenamt	357 f.
Demografie im öffentlichen Dienst	3	Eigenbehalte und Belastungs- grenzen	268
Der öffentliche Sektor	1 ff.	Eigenheimrente	358
Deutsche Bahn	2, 5, 110	Ein- und Zweibettzimmer	272 f.
Deutsche Post AG	2, 5, 73, 110, 117, 128	Eingruppierung und Entgelt	21 f.
Deutsche Renten- versicherung	144, 153, 155	Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen	197
Deutsche Telekom AG	2, 5, 110, 117, 128	Einstiegsteilzeit im Beamten- verhältnis	114 f.
Deutscher Beamten- wirtschaftsring e.V. (DBW)	108, 251, 334, 336, 348	Eintritt des Versorgungsfalls	173
Deutscher Gewerkschafts- bund (DGB)	383	Elterngeld	340 ff.
Dienstbeschädigung	177	Elternzeit	345
Dienstherrnwechsel	191	Entfernungspauschale	358 f.
		Entgelt im Krankheitsfall	39
		Entgeltordnung	21 f.
		Entgeltpunkte	155
		Entgelttabellen im öffentlichen Dienst	29 ff.
		Entlastungsbetrag für Alleinerziehende	359
		Erhöhtes Unfallruhegehalt	196
		Erholungsurlaub	117 ff.

Erreichen der Altersgrenze	8	Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	132 ff.
Erschwerniszulagen	63 f.	Gesetzlich versicherte Beamte	246
Erstattung von Sachschäden	194 f.	Gesetzliche Kranken- versicherung (GKV)	226 ff.
Erwerbsminderung	147	Gesundheit, Pflege, Beihilferecht	225 ff.
Erwerbsunfähigkeit	8	Gesundheitsfonds	231 f.
Erziehungsrente	152	Gewerkschaft der Polizei (GdP)	10 f.
F		Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	10 f.
Fahrt- und Flugkosten- erstattung	125	Gewerkschaften und Gewerkschaftsbeiträge	360
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	359	Grundfreibetrag	361
Familien- und kinderbezogene Zuschläge	19	H	
Familienversicherung	232	Haftung	14
Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte	65	Hamburg	60, 67, 71, 86 f., 111, 128, 170, 189, 207, 228, 312 f.
Feuerwehruzulage	69	Handwerkerleistungen	361
Föderalismusreform	49 ff.	Härtefallregelungen	235 f.
Frauenanteil	3	Heilkuren	298
Freibetrag für die elektronische Lohnsteuerkarte	360	Heilverfahren	195
Fristlose Kündigung	8	Heirats- und Geburtsbeihilfen	361
Fünftel-Vermutung	135	Hessen	11, 40, 44, 47, 60, 68, 71, 88 f., 111, 139, 170, 173, 176, 189, 190, 199, 208, 314 f.
G		Hinterbliebenenversorgung	191 f.
Gebührenverzeichnis (GebüH)	264	Hinzuverdienstgrenzen	147 ff.
Gehalts- und Besoldungs- tabellen (Wegweiser)	71	I	
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit	122	IGEL-Leistungen	276
Gemeinden (VKA)	11	Implantate	275
Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	136 ff.	Indikationen	297 f.

J		Mindestversorgung	186 f.
Jahressonderzahlung (TVöD, TV-L)	26 f., 40	Minijobs	140
Jubiläumswendung	65	Mittelbarer Öffentlicher Dienst	2
K		Mitversicherung von Familienangehörige	229
Kieferorthopädische Leistungen	275 f.	Modernisierung der Besoldung (BesStMG)	61
Kinderbetreuungskosten	361	N	
Kindererziehungszeiten	146, 150	Nachversicherung	168 ff.
Kindergeld, Kinderfreibetrag	361 f.	Nebenabreden	13
Kirchensteuer	362 f.	Nebentätigkeit (Steuer ABC)	364
Kontrahierungszwang	250	Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn	136 f.
Kostendämpfungspauschale	301	Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten	139 f.
Krankenhausaufenthalt	272 f.	Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst	131 ff.
Krankentransport-Richtlinie	233 f.	Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts	49 f.
Kündigung, ordentlich und fristlos	8	Niedersachsen	43, 65, 68, 71, 92 f., 111, 128, 166, 170, 173, 176, 190, 210, 318 f., 362
L		Nordrhein-Westfalen	43, 47, 68, 69, 71, 94 f., 111, 166, 181, 211, 297, 320 f.
Leistungsbezahlung	24	O	
Leistungsentgelt	37	Öffentlicher Dienst	1 ff.
Leistungsorientierte Besoldung	61	Öffentlicher Sektor	1 ff.
M		Öffnungsaktion der PKV	253 f.
Manteltarifvertrag (MTArb)	6, 10, 13	Ordentliche Kündigung	8
Mecklenburg-Vorpommern	43, 68, 71, 90 f., 111, 189, 199, 209, 316 f.	P	
Medizinische Rehabilitation	296	Palliativversorgung	286
Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte	66		
Mietentschädigung	129		

Parteibeiträge	364	Rehabilitation	144
Patienten-Quittung	233	Reisekosten (Steuer ABC)	366
Pauschvergütung	129 f.	Reisekostenrecht	124 ff.
Pensionen	364 ff.	Rente nach Altersteilzeit	367
Personal im öffentlichen Dienst	4	Rente, Versorgung, Private Vorsorge	141 ff.
Personalakten	14	Renten wegen Todes	149
Pflege-Bahr	239	Renten Anpassung	153
Pflegebedürftigkeit	240 ff.	Rentenanspruch	144
Pflegegrade	243 ff.	Rentenberechnung	150 ff.
Pflegeversicherung	239 f.	Rentenformel	153
Pflichtbeitragszeiten	152 f.	Rheinland-Pfalz	43, 68, 70, 71, 96 f., 111, 199, 212, 322 f.
Pflichten und Rechte der Beamten und Tarifkräfte	5 f.	Riesterförderung	219 f.
Portabilität von Alters- rückstellungen	252	Rufbereitschaft	18
Postnachfolgeunternehmen	74	Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	179 ff.
Praktikanten (Entgelte)	34, 44	Ruhegehaltfähige Dienstzeit	181 ff.
Private Altersvorsorge	218 ff.	Ruhegehaltssatz	184 f.
Private Krankenversicherung (PKV)	247 ff.	Ruhestandsbeamte	138 f.
Privatisierter Dienstleistungssektor	2	Rürup-Rente	218 f.
Privatkliniken	271	S	
Probezeit	8	Saarland	43, 68, 71, 98 f., 111, 213, 324 f.
Punktemodell in der Zusatzversorgung	159	Sabbatregelungen	115 f.
Q		Sachsen	43, 65, 68, 71, 100 f., 111, 170, 214, 326 f.
Qualifizierung	15	Sachsen-Anhalt	43, 60, 68, 71, 102 f., 111, 128, 166, 175, 189, 215, 328 f.
R		Schleswig-Holstein	43, 68, 71, 104 f., 111, 128, 216, 330 f.
Rechengrößen der Sozialversicherung	230		

Schwerbehinderte	367 f.	Tarifrecht für den öffentlichen Dienst	10 ff.
Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst	136, 210, 251, 334, 336, 337, 348	Tarifverhandlungen	10 ff.
Solidaritätszuschlag	367	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	13 ff.
Sonderformen der Arbeit	17 f.	Tarifvertrag für die Länder (TV-L)	35 ff.
Sonderurlaub aus persönlichen Gründen	25 f.	Tarifverträge für den öffentlichen Dienst	12
Sonderzahlungen für Beamte	67 f.	Teildienstfähigkeit	177
Sozialversicherung	156	Teilrenten	146
Spitzenorganisationen	50, 348	Teilzeitbeschäftigung	20, 112 ff.
Stationäre Pflege	246	Telearbeit	116
Stellenzulagen und Amtszulagen	69 f.	Thüringen	43, 47, 68, 71, 106 f., 111, 173, 175, 217, 332 f.
Sterbegeld	192	Tod des Beihilfeberechtigten	279
Sterbemonat	191 f.	Trennungsgeld, -tagegeld	130
Steuer-ABC	349 ff.	U	
Steuerberatungskosten	368 f.	Übernachtungsgeld	127
Steuererklärung	368 f.	Überstundenvergütung	28, 110
Steuertabellen	372	Umzugskosten (Steuer-ABC)	369
Stufen und Aufstieg in den Stufen	60	Umzugskostenrecht	128 ff.
Stufenzuordnung (Höhergruppierung)	24 f.	Unfallausgleich	195
T		Unfallentschädigung, einmalig	196
Tabellenentgelt	19	Unfallfürsorge	194 f.
Tagegeld	126	Unfall-Hinterbliebenenversorgung	197
Tarifautonomie	10	Unfallruhegehalt	195 f.
Tarifbeschäftigte	7	Unmittelbarer Öffentlicher Dienst	2
Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	10		

Urlaub	117 ff.	Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung	248
Urlaub für Kinderbetreuung	118	W-Besoldung verfassungswidrig	73
V		Wechselschichtzulage	17 f.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	10 f.	Wegstreckenentschädigung	125 f.
Vermögenswirksame Leistungen	70	Weiterbildungsmaßnahmen (Steuer ABC)	371
Verpflegungsmehraufwand (Steuer ABC)	370	Werbungskosten	371
Versagungsgrund	134	Witwen- und Witwergeld	151, 192 f.
Versetzung	14	Wochenarbeitszeit	111
Versicherungspflicht	142 f.	Wohn-Riester	224
Versicherungsschutz	231	Wohnungsbauprämie	336 f.
Versorgung aus dem letzten Amt	170 f.	Wohnungsbauprämie (Steuer ABC)	371
Versorgungsabschlag	187 f.	Z	
Versorgungsänderungsgesetz	172	Zahnärztliche Leistungen	274
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	161	Zeitablauf (Arbeitsverhältnis)	8
Versorgungsbericht	164 f.	Zeitsouveränität	38
Versorgungsempfänger	5	Zeitzuschläge für Tarifbeschäftigte	28
Versorgungsfondes- und -rücklage	164 f., 188 f.	Zinsbesteuerung	372
Versorgungsfreibetrag	351, 364	Zulage bei Wechselschicht	18
Versorgungspunktesystem	160	Zurechnungszeit	152
Vertreterzulage	70	Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung	230
Vorsorgemaßnahmen (Früherkennung)	276 ff.	Zusatzurlaub bei Schichtdienst	119
W		Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	157 ff.
Wahlfreiheit für die Versicherten	236 f.	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	372
Waisengeld	193 f.	Zuweisung	14
Waisenrente	151	Zweitberuf	134

Zu den Autoren

Der vorliegende Ratgeber umfasst eine sehr breite Themenpalette, die den Sachverstand eines Einzelnen überfordern. Für Publikationen, die sich an aktive und ehemalige Beschäftigte im öffentlichen Dienst wenden, haben wir ein Netzwerk von Autoren gebildet. Gerade die Föderalismusreform mit der Übertragung gesetzgeberischer Kompetenzen in beamtenrechtlichen Kernfragen auf die Länder haben Besoldung und Versorgung der Beamten umfangreich geändert.

Es ist dem Herausgeber ein besonderes Anliegen, Ihnen die Autoren mit Bild und einem kurzen Portrait näher vorzustellen, die bei diesem Ratgeber mitgearbeitet haben.

Der Herausgeber



Petra Ackers-von Thenen Dipl.-Bw und Steuerberaterin, ist seit 1992 in Wirtschaftsprüfung und Industrie tätig, darunter als Prüfungsleiterin „Neues Kommunales Finanzmanagement“ und Personalleiterin im Bereich TVöD. Derzeit ist sie als Beraterin (Einführung neuer Entgeltabrechnungs- und ERP-Systeme) tätig.



Andreas Becker Jurist mit dem Schwerpunkt öffentliches Recht. Seit 1999 ist er mit dem Besoldungs- und Versorgungsrecht befasst und leitet den Geschäftsbereich „Besoldung und Versorgung“ in der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion.



Thilo Hommel (Dipl.-Verw. Wiss.) ist seit 2002 im Geschäftsbereich „Besoldung und Versorgung“ der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin tätig und laufend mit aktuellen Fragestellungen des Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilfe-rechts befasst.



Gabriela Schill Freie Journalistin. Sie konzipiert und realisiert Medienprodukte für verschiedene Auftraggeber. Für den DBW schreibt und gestaltet sie die Ratgeber „Gesundheit von A bis Z“ und „Frauen im öffentlichen Dienst“.



Matthias Schlenzka Jurist mit Schwerpunkt Arbeits- und Beamtenrecht. Seit 2002 ist er als Referent beim DGB-Bundesvorstand tätig und betreut die Arbeitsschwerpunkte Statusrecht, Nebentätigkeitsrecht, Disziplinarrecht, Beteiligungsrechte und Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Schlenzka ist Mitautor von beamtenrechtlichen Publikationen, beispielsweise zum Nebentätigkeitsrecht.



Walter Spieß ist Landesvorsitzender des dbb Hessen und befasst sich seit vielen Jahren mit allen Fragen des Beamten-, Besoldungs-, Beamtenversorgungs- und Beihilferechts. Spieß ist im Vorstand des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und Autor mehrerer Publikationen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.



Foto: Simone M. Neumann

Alexia Tepke Juristin und seit 2001 in der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion. Zuvor war sie in den Dienstleistungszentren des dbb tätig. Derzeit betreut Tepke schwerpunktmäßig den Bereich des Besoldungsrechts des Bundes und der Länder. Hierzu gehört auch die juristische Bewertung.



Uwe Tillmann Dipl. Verw. ist seit Mitte 1995 Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und hat den RatgeberService des DBW gegründet. Vor seiner Zeit beim DBW war Tillmann beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) als Referatsleiter für das allgemeine Beamtenrecht und das Recht der EU-Bediensteten tätig.



Matthias Warnking arbeitet als Jurist seit 2004 im Geschäftsbereich „Besoldung und Versorgung“ der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin. Dort bilden der Bereich der Alterssicherung der Beamten und die tatsächlichen und rechtlichen Fragen zum eigenständigen System der Beamtenversorgung den Schwerpunkt seiner Tätigkeit.



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService des DBW



Rund ums Geld (aktuelle Jahress Ausgabe)	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*
Beamtenversorgung in Bund und Ländern	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*
Beihilfe in Bund und Ländern	für 7,50 Euro
im AboService	für 5,00 Euro*
BerufsStart im öffentlichen Dienst	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*

* zzgl. 2,50 Euro Versandkosten

Bestellung

per E-Mail: info@d-b-w.de
 per Telefon: 0211 7300335
 per Telefax: 0211 7300275

Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
 Ratiborweg 1
 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.d-b-w.de



Unser Angebot – Herzlich Willkommen!

Home
Aktuelles
Ratgeber für Beamte und den öffentlichen Dienst
Informationen
Bestellung
Unser Angebot
Ihr Vorteil
DBW seit 1951
Kontakt

Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. - Zusammenschluss der wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

Aktuelle Meldungen Neben einer aktuellen Meldung finden Sie hier auch eine nach Begriffen sortierte Übersicht mit Pressemitteilungen und anderen Veröffentlichungen zum öffentlichen Dienst.	Unser Angebot - Ihr Vorteil Die Selbsthilfeeinrichtungen im DBW bieten Angehörigen des öffentlichen Dienstes und ihrer Familien verbundungsübergreifende Angebote zu preisgünstigen Tarifen. >>> Hier mehr Informationen und direkte Anfragen.	OnlineService Für nur 10 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten stellen Sie bei den wichtigsten Themen zum Öffentlichen Dienst auf dem Laufenden. Mit Onlinebüchern und anderen PCFA Informationen vor über das Beamten- und Tarifrecht. >>> Zum Login >>> Zur Neuanmeldung
Beamtenrecht - Beamtenversorgung in Bund und Ländern - Beihilfe in Bund und Ländern - Besetzung	RatgeberService Der DBW gibt acht Ratgeber für den öffentlichen Dienst heraus, vier Titel davon gibt es als eBook (PDF-Version zu je 7,50 Euro (zzgl. Versandkosten)).	Die anderen vier Ratgeber können Sie als OnlineBuch lesen, ausdrucken und herunterladen, wenn Sie sich für 10,00 Euro am OnlineService anmelden. Jedes Buch kostet nur 7,50 Euro >>> weiter
Einkommen und Bezüge - Wegweiser zu den Gehaltsstellen - Zulagen & Zuschläge	Mehr zum DBW - Der Vorstand - Geschäftsführer - Mitgliedsvereinigungen	AboService - Rund ums Geld - Beihilfe in Bund und Ländern - Beamtenversorgung in Bund und Ländern - BerufsStart im öffentlichen Dienst

Publikationen
für den
öffentlichen
Dienst

www.d-b-w.de

DBV – der Spezialist für den Öffentlichen Dienst

Die DBV ist der Spezialist für Beamte und Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes und deren Familienangehörige. Sie ist die eigene Zielgruppenmarke der AXA Gruppe und ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Konzern. Von den rund 7 Mio. Kunden von AXA sind über 1,6 Mio. bei der DBV versichert. Von den jährlich rund 120.000 Neueinstellungen im Öffentlichen Dienst versichern sich rund 20 Prozent bei der DBV – damit positioniert sich die DBV unter den Top-Marken für den Öffentlichen Dienst.

DBV – ein klares Bekenntnis zum Öffentlichen Dienst

1871 Die DBV wurde 1871 als Lebensversicherungsanstalt für die Armee und Marine gegründet. **1929** Nach zahlreichen Unternehmensübernahmen, unter anderem der preußischen Rentenversicherungsanstalt und der Kaiser-Wilhelm-Spende, erhielt die Versicherungsanstalt ihren neuen und noch heute gültigen Namen „Deutsche Beamten Versicherung“. Deutschlands älteste öffentlich-rechtliche Lebensversicherungsanstalt war nun auch die größte. **1993** Die Zusammenarbeit der zwischenzeitlich börsennotierten DBV Holding AG, zu diesem Zeitpunkt Partner der Commerzbank, mit der schweizerischen Winterthur begann. **2006** Kurz nach dem die AXA die Winterthur Gruppe und damit auch die deutsche Tochter DBV-Winterthur übernommen hatte, hat der deutsche AXA Konzern ein klares Bekenntnis zum Öffentlichen Dienst abgegeben: Die Marke DBV mit entsprechenden Rechtsträgern sollte erhalten und wieder auf ihr Kerngeschäft als Partner des Öffentlichen Dienstes ausgerichtet werden. **2016** Nach der Verschmelzung der DBV Deutsche Beamtenversicherung AG auf die AXA Versicherung AG sind jetzt alle Risikoträger der DBV in die AXA Konzern AG integriert. Die Marke DBV und ihre über 140-jährige Tradition werden damit weiter fortgeführt als Zweigniederlassungen von AXA.

DBV und AXA – zwei starke Partner für Sie

Die DBV ist die Marke für den Öffentlichen Dienst im AXA Konzern. Als Kunde der DBV profitieren Sie von unserer über 140-jährigen Erfahrung und unseren umfassenden Kenntnissen über die Versorgungssituation und den Versicherungsbedarf aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Darüber hinaus bieten wir Ihnen auch zahlreiche weitere Versicherungslösungen von AXA an.



The image shows a screenshot of the DBV website. At the top, there is a navigation menu with the DBV logo and several menu items. Below the menu is a search bar. The main content area features a large image of a smiling woman. Text on the page includes "Unsere Empfehlung: Krankenversicherung für Beamte und Beamtendarbeiter" and "Welche Versicherungen braucht man als Berufseinsteiger überhaupt?". At the bottom of the screenshot, there is an orange bar with the website address "www.dbv.de".

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Krankenversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Auch wenn Sie gerade erst im Job eingestiegen sind, ist es wichtig, dass Sie fit und gesund bleiben. Profitieren Sie von den Vorteilen der **DBV Krankenversicherung** zur Beihilfe speziell für **Berufseinsteiger**. Mit erstklassigen Leistungen von Anfang an. Zu besonders günstigen Ausbildungskonditionen.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter **www.DBV.de**.



Eine Marke der AXA Gruppe

