



100 Jahre BBBank
**GEMEINSAM
VORAUSS**



**Exklusiv zum
Bezügekonto**



**Rund ums Geld
im öffentlichen Sektor**

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
wie z. B. das junge Girokonto¹ für
Berufsstarter, Zinsrabatte für
Finanzierungen und günstige
Versicherungstarife
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften
und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und
regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen
aus dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z.B. Exklusive Abende für
den öffentlichen Dienst oder
Fachvorträge
- ✓ **Seit 100 Jahren
Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst

¹ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i.H.v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:

in Ihrer Filiale vor Ort, per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de und auf www.bbbank.de

Folgen Sie uns



BB Bank
Better Banking

Rund ums Geld im öffentlichen Sektor

Exklusiv zum Bezügekonto

Ausgabe 2021

www.der-oeffentliche-sektor.de 

Zeichenerklärung für Themen und Bereiche



Tipp



Hinweis



Wortlaut



Zitat



Urteile



Checkliste



Telekom



Polizei



Post



Lehrer



Postbank



Bahn



Dieses wertige Nachschlagewerk ist eine kostenfreie Exklusiv-Leistung der BBBank und zählt zu den attraktiven Vorteilen für öffentlichen Dienst. Der Ratgeber informiert über die wichtigsten Themen zum öffentlichen Dienst bzw. privatisierten Dienstleistungssektor. Die vorliegende Fassung hat einen Rechtsstand von Januar 2021.

Wichtige Informationen, beispielsweise Entgelt- und Besoldungstabellen aktualisieren wir im Bedarfsfall auch unterjährig. Die jeweils aktuelle Fassung finden Sie als Download unter www.bbbank.de/ratgeber  Fachliche Auskünfte holen Sie ggf. bei Ihrer Dienststelle, Gewerkschaft oder dem zuständigen Betriebs- bzw. Personalrat ein.

Herausgeber: INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Carl-Ludwig-Seeger-Str. 24, 55232 Alzey – E-Mail: kontakt@der-oeffentliche-sektor.de – Internet: www.der-oeffentliche-sektor.de  – **Mitherausgeber:** BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe, Telefon: 0721 141-0, Telefax: 0721 141-497, E-Mail: info@bbbank.de – **Urheber & Autor sowie Konzeption & Redaktion:** Dipl. Verw. Uwe Tillmann – **Fachliche Mitarbeit:** Nisha Walter, Sandra Krismeyer und Michael Lutz (Kapitel „BBBank – Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst“ und „Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich“) – **Gestaltung:** Monika Rohmann, Dormagen – **Druck:** B&W Druck und Marketing GmbH, Bochum

Bildnachweis:

Titelbild: © NDABCREATIVITY / Adobe Stock

S. 3, S. 16, S. 18, S. 19, S. 20: BBBank

S. 12: © Getty Images © Nachsorgeklinik Tannheim gGmbH, BBBank Stiftung

S. 21: Christian Hüller (3), Alexander Scheuber (2), Rainer Holz

S. 23, S. 398: DBW

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

ich freue mich, Ihnen die aktuelle BBBank-Ausgabe des Ratgebers „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“ überreichen zu können. Erfahren Sie auf den kommenden Seiten alles zum Thema „Finanzen“ und erhalten Sie wertvolle Tipps und Informationen zu gesetzlichen und tariflichen Neuerungen im öffentlichen Dienst.

Die BBBank ist die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst in Deutschland. In diesem Jahr feiern wir unser 100-jähriges Jubiläum. 1921 gegründet, ist die BBBank seit nunmehr 100 Jahren Bankpartner und Hausbank für den öffentlichen Dienst in Deutschland. Wir bieten mit unseren Leistungen eine besondere Banking-Plattform für alle Belange des öffentlichen Dienstes. Mit rund 500.000 Mitgliedern sind wir eine der größten Genossenschaftsbanken für Privatkunden. Ob mobil oder vor Ort, mit unserer modernen Banking-App, dem umfassenden Direktbank- und Internetbankingangebot oder in unseren bundesweiten Filialen sind wir auf allen Wegen für Sie erreichbar.

Die Idee zur Selbsthilfe ist im öffentlichen Dienst fest verwurzelt und bis heute unverkennbar. Als große Mitgliederbank sind auch wir dem Selbsthilfegedanken verpflichtet geblieben. Mit unserer langjährigen Erfahrung sind wir mit den speziellen Anforderungen im öffentlichen Dienst bestens vertraut. Machen Sie sich unser Wissen zu Nutzen.

Neben den allgemeinen Bankleistungen bieten wir eine besondere Mehrwertwelt in Form von Sonderkonditionen und Vorteilsangeboten. Dazu gehören unter anderem der Service rund um unser attraktives Girokonto, erweiterte Baufinanzierungsvarianten und vergünstigte Versicherungslösungen.

In unserem Jubiläumsjahr warten ganz besondere Angebote auf Sie. Erfahren Sie mehr dazu auf unserer BBBank-Homepage unter www.bbbank.de/100jahre.

Wir sind gerne für Sie da.

Freundliche Grüße



Prof. Dr. Wolfgang Müller
Vorsitzender des Vorstands



7 BBBank – Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

- 8 Die BBBank - Ganz einfach „Better Banking“
- 9 Digitalisierung
- 11 Vertrauen – Sicherheit – Kompetenz
- 12 BBBank Stiftung
- 13 Auszeichnungen
- 14 Für den öffentlichen Dienst
- 21 Exklusive Abende
- 22 Publikationen für den öffentlichen Dienst
- 23 BBBank: Gründungsmitglied des DBW e.V.
- 24 BBBank: Partnerschaft mit dem dbb vorsorgewerk
- 25 BBBank: Partner der Bildungsgewerkschaft GEW
- 25 BBBank: Partner der Bildungsgewerkschaft GdP
- 25 BBBank: Partner des Schöneberger Forums
- 26 BBBank: Partner des BDK
- 26 BBBank: Zusammenarbeit mit der VBL.
- 27 Die Debeka-Gruppe

31 Der öffentliche Sektor in Deutschland

- 32 Der öffentliche Sektor in Deutschland
- 33 Grundlagen für das Beamtenverhältnis und den Arbeitnehmerstatus
- 34 Pflichten und Rechte der Beamten und Tarifbeschäftigte

37 Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

- 38 Tarifrecht für den öffentlichen Dienst
- 39 Auch im öffentlichen Dienst gibt es Tarifverhandlungen
- 41 Ausgewählte Regelungen des TVöD
- 43 Regelungen zur Arbeitszeit (TVöD)
- 47 Eingruppierung und Entgelt im TVöD
- 48 Entgeltordnung rückwirkend in Kraft getreten
- 53 Urlaub und Arbeitsbefreiung im TVöD
- 54 Jahressonderzahlung für Tarifkräfte (TVöD)
- 55 Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte (TVöD)
- 57 TVöD: Entgelttabellen bei Bund und Kommunen
- 64 Auszubildende, Praktikanten, Studierende (TVöD-Bund/Kommunen)
- 65 Tarifrecht für die Beschäftigten der Länder
- 70 Jahressonderzahlung TV-Länder (mit Ausnahme Hessen)
- 71 TV-L: Entgelttabellen der Länder (ohne Hessen)
- 76 Ausbildungsvergütungen bei den Ländern (TVA-L)

77 Besoldungsrecht in Bund und Ländern

- 78 Grundlagen der Beamtenbesoldung
- 80 Föderalismusreform I: Neuordnung Beamtengesetzgebung
- 82 Wesentliche Festlegungen durch das Beamtenstatusgesetz
- 83 Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Bundesbeamte
- 91 Anpassung der Beamtenbesoldung
- 92 Leistungsorientierte Besoldung
- 95 Allgemeines zu Bezügen und Einkommen
- 96 Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

96	Erschwerniszulagen
98	Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte
98	Jubiläumszuwendung
99	Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes
100	Sonderzahlungen für Beamte
102	Stellenzulagen und Amtszulagen
103	Sonstige Bezüge
105	Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder

143 Arbeitszeit und Teilzeit

144	Arbeitszeitregelungen und Teilzeit
147	Teilzeit: Der öffentlichen Dienst als Vorbild
149	Altersteilzeit im öffentlichen Dienst
152	Sabbatregelungen
152	Telearbeit

153 Urlaub und Freistellungen

154	Erholungsurlaub und Freistellungsregelungen für Tarifbeschäftigte und Beamte
157	Zusatzurlaub bei Schichtdienst
158	Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub aus persönlichen Gründen
160	Gehaltsfortzahlung bei Krankheit
160	Elternzeit
162	Einstiegsteilzeit im Beamtenverhältnis

163 Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld

164	Reisekosten im öffentlichen Dienst
167	Umzugskostenrecht des Bundes
168	Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

169 Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Arbeitnehmer

170	Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst
170	Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten
171	Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten
173	Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
174	Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn
175	Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten
176	Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern
176	Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte
176	Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten
177	Minijobs als Nebentätigkeit

179 Rente, Zusatzrente, Beamtenversorgung und Vorsorge

180	Rente und Versorgung im öffentlichen Dienst
182	Altersrenten
184	Teilrenten
184	Erwerbsminderungsrente
186	Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher
187	Renten wegen Todes

187	Rentenberechnung
196	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
200	Allgemeines zur Beamtenversorgung
201	Die Beamtenversorgung und der Geltungsbereich des BeamtVG
209	Versorgungsberichte des Bundes und der Länder
209	Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds
212	Nachversicherung und freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst
214	Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt
215	Reformen und Kürzungen bei der Beamtenversorgung
216	Versorgung der Beamten
220	Zentrale Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt
224	Höhe des Ruhegehaltssatzes
226	Mindestversorgung
230	Hinterbliebenenversorgung
232	Unfallfürsorge
236	Aktuelles zur Versorgung aus Bund und Ländern
257	Zusätzliche, freiwillige Altersvorsorge für Beamtinnen und Beamte
260	Der Eigenbeitrag
260	Altersvorsorgezulage

263 Gesundheit, Pflege und Beihilfe

264	Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
276	Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung
283	Die private Krankenversicherung (PKV)
289	Das Beihilferecht des Bundes
323	Rehabilitation gemäß Heilbäder- und Kurortverzeichnis
330	Allgemeine Informationen zur medizinischen Rehabilitation und Anschlussheilbehandlung
333	Beihilferegelungen in den Ländern

373 Bausparen und Baufinanzierung

379 Soziales, Elterngeld und Familie

380	Das Elterngeld
385	Betreuungsgeld – Wahlfreiheit für junge Familien

389 Erben und Vererben

399 Zahlen – Daten – Fakten

403 Das Steuer-ABC

419 Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich

425 Stichwortverzeichnis

**BBBank –
Die bessere Bank
für Beamte und
den öffentlichen
Dienst**

Die BBBank

Ganz einfach „Better Banking“

Die BBBank ist eine bundesweit tätige Privatkundenbank. Wir sind ein modernes Unternehmen, das von Beamten gegründet wurde und über die Zeit in allen Bereichen gewachsen ist. Heute sind wir die Bank für alle Privatkunden und den öffentlichen Dienst in Deutschland.

Seit 100 Jahren sind unsere Kunden über alle Generationen hinweg mehr als nur Kunden. Sie sind Mitglieder und damit ein Teil der BBBank-Gemeinschaft. Wir machen Better Banking und stellen unsere Mitglieder in den Mittelpunkt unseres Handelns. Banking ist das, was wir machen. Better ist das, wie wir es machen. Rund 500.000 Kunden bestätigen uns darin.

Als eine der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland vereinen wir Tradition mit Fortschritt, Kundennähe mit Unabhängigkeit. Mit unserer individuellen Beratung in allen Finanzangelegenheiten und unserem mobilen Banking machen wir unseren Kunden das Leben einfacher. Wir stellen alle Zugangswege bereit, über die unsere Kunden uns von überall erreichen können.

Digitalisierung

In der BBBank verbinden wir moderne Mobile-Banking-Angebote mit einem bundesweiten Filialnetz und einer integrierten Direktbank zu einer kundenfokussierten Omnikanalbank. Persönliche Nähe und Digitalisierung gehen bei uns Hand in Hand. Unsere Kunden wählen selbst, ob sie sich persönlich in den Filialen beraten lassen oder ihre Bankgeschäfte bequem von zu Hause aus oder von unterwegs erledigen.

Die **BBBank-App** erleichtert den Kunden das Leben. Ob Überweisungen tätigen oder Wertpapiergeschäfte ausführen, viele Bankgeschäfte können bequem und sicher damit erledigt werden. Ebenso Geld abheben ohne Karte sowie digitales Bezahlen, auch mit Apple Pay, sind damit möglich. In der BBBank-App können auch Konten von anderen Banken hinterlegt werden, sodass die Kunden stets den Überblick über die finanziellen Verhältnisse haben.

Kommunikation leichtgemacht: Ob bei Serviceanfragen über das Telefon (montags bis freitags von 8 – 19 Uhr) oder die Interaktion über die **sozialen Medien** wie Facebook und Twitter. Die BBBank bietet ihren Kunden viele Wege, um ortsunabhängig mit ihr direkt in Kontakt zu treten.

Begegnung leichtgemacht: Für den persönlichen Beratungsbedarf steht den Kunden die **Online-Terminvereinbarung** für Treffen in der Filiale oder die persönliche **Videoberatung per Webcam** am Bildschirm zur Verfügung.

Kontoeröffnung leichtgemacht: Eine komfortable und sichere Anwendung für die **Online-Kontoeröffnung** finden BBBank-Kunden und Interessierte auf der BBBank-Homepage. Die Kunden erhalten einen Online-Banking-Zugang, unser kostenfreies TAN-Verfahren SecureGo sowie Konto- und Kreditkartenauszüge in ihr elektronisches Postfach.

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

Wünsche erfüllen leichtgemacht: Ob kurzfristiger Geldbedarf oder eine schon lange geplante Anschaffung: Die Kunden können den **Online-Wunschkredit** direkt über das Smartphone oder Tablet ihren individuellen Wünschen entsprechend berechnen und binnen weniger Minuten online abschließen. Von Kreditantrag bis Vertragsabschluss: Alle Schritte verlaufen digital.

Geld anlegen leichtgemacht: Mit der professionellen Vermögensverwaltung MeinInvest können Kunden ihr Geld in nur drei Schritten online anlegen und verwalten. Passend zu den Zielen und Wünschen der Kunden empfiehlt der **digitale Assistent** Anlagelösungen, die bequem online abgeschlossen werden können.

Finanzieren leichtgemacht: Die BBBank begleitet ihre Kunden auf dem Weg zu ihrer Traumimmobilie. Über das **BBBank-Immobilienportal** und den **digitalen Kreditantrag** unterstützt die Bank bei der Objektsuche und der Finanzierung des zukünftigen Eigenheims.

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
wie z. B. das junge Girokonto¹ für Berufsstarter, Zinsrabatte für Finanzierungen und günstige Versicherungstarife
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen aus dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z. B. Exklusive Abende für den öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- ✓ **Seit 100 Jahren Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

¹ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
und auf www.bbbank.de

Folgen Sie uns



BB
Bank
Better Banking

Vertrauen – Sicherheit – Kompetenz

Das höchste Gut für eine Bank ist Vertrauen. Nur so ist ein erfolgreiches Betreiben von Bankgeschäften möglich. Die Kunden, darunter viele Sparer und Anleger, vertrauen der Bank ihr Geld an, die dieses als Treuhänder verwaltet und als Kredite an andere Kunden vergibt. Dieses „klassische“ Geschäftsmodell betreibt die BBBank erfolgreich seit 100 Jahren. Im risikoanfälligen Investmentbanking ist die BBBank nicht tätig. Spekulationsgeschäfte jedweder Art betreibt die BBBank nicht.

Dieser – manche sagen konservative – Ansatz bietet den Kunden Sicherheit. Darauf kommt es neben dem Vertrauen in besonderer Weise an. Einige Beispiele dazu:

- Die Sicherheit der Kundeneinlagen wird garantiert. Hierzu ist die BBBank der amtlich anerkannten BVR Institutssicherung GmbH und der zusätzlichen freiwilligen Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. angeschlossen. Die Kundeneinlagen (Spareinlagen, Festgelder und Sichteinlagen auf Girokonten) sind damit umfassend geschützt.
- Bei der Anlageberatung werden nur Produktlösungen angeboten, die einen umfassenden internen Qualitätscheck durchlaufen haben und höchste Anforderungen an Transparenz und Fairness erfüllen.
- Im Kreditgeschäft wird garantiert, dass Baufinanzierungen nicht an Finanzinvestoren verkauft werden.
- Für das Internetbanking gibt es eine Sicherheitsgarantie, die die vom TÜV zertifizierte Datensicherheit und den Datenschutz noch verstärkt. Ein modernes, mehrstufiges Sicherheitsverfahren sowie die BBBank-IT-Spezialisten sorgen dafür. Die Haftung der Kunden ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

2019 wurde die BBBank vom unabhängigen Institut für nachhaltiges Banking (INAB) für ihre nachhaltige Geschäftspolitik zertifiziert – als eine der ersten Banken in Deutschland. Denn es ist nicht der kurzfristige Geschäftserfolg, der zählt. Ziel ist die dauerhafte Kundenbeziehung auf Augenhöhe.

Die Beraterinnen und Berater der BBBank kennen die Bedürfnisse der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig durch Schulungen qualifiziert und zertifiziert. In einer durch Digitalisierung und Internet anonymer werdenden Welt ist es gut und beruhigend zu wissen, dass es bei der BBBank auch in Zukunft persönliche und kompetente Ansprechpartner gibt.

BBBank Stiftung

2021 ist die BBBank Stiftung zehn Jahre alt – ein Grund zu feiern! Denn in zehn Jahren hat sich aus der Idee, eine Mitgliederstiftung ins Leben zu rufen, etwas Großes entwickelt. Zehn Jahre, in denen wir gemeinsam mit vielen Menschen Gutes tun durften. Auch für die kommenden Jahre haben wir uns viel vorgenommen. Lassen Sie sich also von uns anstiften!



In 2020 konnten wir zusammen die folgenden Projekte realisieren:

Gemeinsam helfen wir den Corona-Helfern

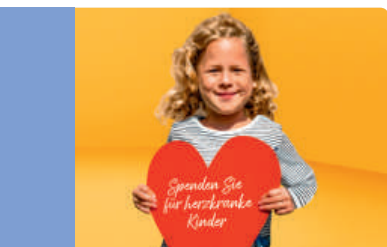


Mit unserer Spendenaktion bis 8. Juli 2020 konnten wir diese wichtigen Corona-Helfer finanziell unterstützen:

1. **Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger** – Verbesserung der Arbeitsbedingungen
2. **Ehrenamtliche Helfer in Tafelläden**
3. **Polizei und Justizvollzugsdienste** – Hilfe bei der Überwindung von besonderen Belastungen

Über 186.000 Euro haben in 23 Organisationen Positives bewirkt. Herzlichen Dank allen Spendern!

Hilfe für herzkranke Kinder



Etwa jedes 100. Kind in Deutschland wird mit einem Herzfehler geboren. Etwa 4.500 benötigen jährlich einen oder mehrere Eingriffe am offenen Herzen. Die Weihnachtsspenden-Aktion 2020 ruft zur Hilfe für diese Kinder und ihre Familien auf. Begleitend zu den medizinisch notwendigen Maßnahmen werden Hilfsprojekte wie z.B. medizinisch betreute Sportauszeiten unterstützt. Die Spendenbereitschaft der BBBank-Mitglieder war wieder sehr groß.

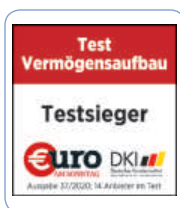
Auszeichnungen

Kundenorientierung, freundlicher Service und kompetente Beratung haben für die BBBank einen hohen Stellenwert.

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

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

Überdies wurde die BBBank für ihre nachhaltige Geschäftspolitik mit dem Zertifikat für „Nachhaltiges Banking“ gewürdigt.



Für den öffentlichen Dienst

Die BBBank ist die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst in Deutschland. Sie bietet eine attraktive Banking-Plattform mit besonderen und teils exklusiven Bank- und Versicherungsleistungen sowie Vorteilsangeboten. Deshalb hat die BBBank in jeder Filiale und in ihrer integrierten Direktbank BBDirekt spezielle Kundenberater für den öffentlichen Dienst. Eine Auflistung Ihrer Ansprechpartner finden Sie auf den ► Seiten 16 ff.

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

Bei Servicethemen rund um die BBBank und Fragen zum Girokonto steht das Kunden-Center per Telefon kostenfrei unter 0800 406040160 (montags bis freitags 8-19 Uhr) sowie die Chatfunktion auf der BBBank-Homepage zur Verfügung. Oder sichern Sie sich gleich online Ihren Termin: www.bbbank.de/termin

Zinsrabatt für den öffentlichen Dienst

Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst erhalten Sie als BBBank-Mitglied bei einer Vielzahl von Produkten.

Exklusiver Abend

Veranstaltungsreihe für Kunden und Interessenten aus dem öffentlichen Dienst.

Für Städte, Gemeinden und Kreise

Gemeinsam mit unseren Partnern bieten wir Kommunen attraktive Lösungen für vielfältige Bereiche.

Gewerkschaften und Verbände

Informationen zu Verbandskonto, dazugehörigen Online-Verwaltungslösungen sowie spezielle Vorteilsangebote

Ratgeber für den öffentlichen Dienst

Informationen und Tipps für den öffentlichen Dienst.

Weitere Informationen auf www.bbbank.de/oeffentlicher-dienst

Vorteile Kredit & Baufinanzierung

Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst erhalten Sie als BBBank-Mitglied bei einer Vielzahl von Produkten:

- Online-Wunschkredit¹
- Baufinanzierung¹ mit Zinsrabatt
- Modernisierungsdarlehen

Vorteile Vorsorge

Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst erhalten Sie als BBBank-Mitglied bei einer Vielzahl von Produkten:

- Riester-Rente mit mind. 20 % Rabatt
- Professionelle Versorgungsanalyse

Vorteile Versicherungen

Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst erhalten Sie als BBBank-Mitglied bei einer Vielzahl von Produkten:

- BBBank-BonusPolice: 20 % Rabatt
- Professionelle Versorgungsanalyse
- Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung
- Privat-/Diensthaftpflichtversicherung
- Krankenversicherung für Beamte und Beamtenanwärter
- Kfz-Versicherung
- Rechtsschutzversicherung
- Hausratversicherung

¹ bonitätsabhängig

Exklusiv für den Öffentlichen Dienst

Mit unserer Historie als Beamtenbank, jahrzehntelanger Tradition und viel Herzblut fühlen wir uns dem öffentlichen Dienst in besonderer Weise verbunden. Spezielle Angebote, Sonderkonditionen und eine exklusive Betreuung machen uns gestern, heute und morgen zu DER Hausbank für den öffentlichen Dienst in Deutschland.

Unsere Experten sind für Sie da

Neben unserem deutschlandweiten Filialnetz und einem umfassenden Direktbankangebot, sind zusätzlich bundesweit aus dem BBBank-Bereich „Öffentlicher Sektor“ unser Direktor und acht Landesdirektoren als Experten für den öffentlichen Dienst exklusiv für Sie da! Mit ihrem Know-how kennen sie die Belange des öffentlichen Dienstes genau und haben Ihre Wünsche und Bedürfnisse rund um Ihre Finanzen immer im Fokus.

Auf den ► Seiten 16 bis 20 finden Sie Ihre Ansprechpartner aus dem Bereich „Öffentlicher Sektor“.



Michael Lutz Direktor Öffentlicher Dienst

Herr Lutz ist zentraler Ansprechpartner auf Bundes-ebene für Verbände, Standesorgani-

sationen aus dem öffentlichen Dienst und der Politik.



Christian Jacoby, Referent

Herr Jacoby ist Spezialist für alle internen und externen Fachfragen rund um den öffentlichen Dienst und koordiniert intern die

Abstimmung mit anderen Fachbereichen. Darüber hinaus ist er Organisator der internen „ÖD Akademie“.



Sandra Berthel, Assistenz

Frau Berthel unterstützt den Fachbereich Öffentlicher Sektor in allen administrativen und organisatorischen Auf-

gaben und koordiniert u. a. Mitarbeiter-Schulungen rund um den öffentlichen Dienst.



Kerstin Beer, Assistenz

Frau Beer ist Redakteurin für den internen Mitarbeiter-Newsletter „ÖSignature“ und betreut u.a. die Schaltung von

Anzeigen und redaktionellen Beiträgen in Publikationen des öffentlichen Dienstes.

Wir sind verstärkt für Sie da!

Interview mit Michael Lutz,

Direktor Öffentlicher Dienst bei der BBBank

Hat die Corona-Pandemie 2020 Ihre Tätigkeit mit Ihren Ansprechpartnern und Mitgliedern im öffentlichen Dienst verändert?

Seit März 2020 hat das Corona-Virus die Welt buchstäblich verrückt. Das vermehrte Auftreten von Erkrankungen mit dem Corona-Virus stellt uns alle vor nie dagewesene Herausforderungen und die Auswirkungen sind in nahezu allen Bereichen des Lebens spürbar. Für die Gesundheit aller richten wir uns nach den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts und haben unsere sozialen Kontakte weitestgehend reduziert. Da uns aber gerade in Zeiten von Social Distancing der persönliche Kontakt zu unseren Kooperationspartnern und Mitgliedern wichtig ist, sind wir in diesem Jahr gemeinsam neue Wege gegangen und verstärkt auf digitale Lösungen ausgewichen.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Institutionen im öffentlichen Dienst?

Wir vom Bereich öffentlicher Sektor bieten unseren Kooperationspartnern vielfältige digitale Lösungen an, um auch weiterhin eng und persönlich mit ihnen zusammenarbeiten und sie wirkungsvoll unterstützen zu können:

- > Telefon- und Videomeetings
- > Online-Teilnahme an Ihren Gewerkschaftsveranstaltungen
- > Online-Vorträge zu Fachthemen
- > Clips zur Vorstellung der BBBank und speziellen Gewerkschaftsvorteile über YouTube/BBBank Kanal
- > Video-Botschaften für Gewerkschafts-Mitglieder

Fragen, Wünsche oder Anregungen? Sprechen Sie uns an!

Wie können Mitglieder der BBBank ihre Bankgeschäfte tätigen?

Wir sind weiterhin zuverlässig und flexibel für Sie da und möchten Ihnen den gewohnten Beratungsstandard zu all unseren Produkten und eine ganzheitliche Finanzbetreuung anbieten – **vor Ort und digital.**

In unseren bundesweiten BBBank-Filialen stehen Ihnen auch weiterhin unsere Berater persönlich vor Ort zur Verfügung. Dabei gelten hohe Hygienestandards. Wer seine Bankgeschäfte lieber von zu Hause erledigen möchte, erreicht unsere Experten für den öffentlichen Dienst in unserer hauseigenen Direktbank „BBDirekt“ auch ganz einfach per E-Mail, Telefon oder per Videoberatung. Zusätzlich können Sie bequem an jedem Ort und zu jeder Zeit unsere mobilen Banking Angebote mit **Sicherheitsgarantie** für Smartphone, Tablet und PC nutzen. Erfahren Sie mehr unter www.bbbank.de

Aber nicht immer geht alles digital. Daher gilt unser großer Dank, all jenen im öffentlichen Dienst, die zum Wohle der Gemeinschaft gerade nicht zu Hause bleiben und arbeiten können:

DANKE!

Passen Sie auf sich auf und bleiben Sie gesund.

Bundesweit sind acht Landesdirektoren für Sie als Experten da



(1) Landesdirektorin
Mecklenburg-Vorpommern,
Hamburg, Schleswig-Holstein,
Bremen und Niedersachsen

Antje Stets
0162 2730942
antje.stets@bbbank.de



(2) Landesdirektor
Nordrhein-Westfalen

Stephan Teschner
0172 6797471
stephan.teschner@bbbank.de



(2) Landesdirektorin
ÖD Hochschulen und
Bildungsinstitute,
Nordrhein-Westfalen

Marina Rekik
0171 9857235
marina.rekik@bbbank.de



(3) Landesdirektor
Hessen, Rheinland-Pfalz,
Saarland

Roland Hipke
0172 6797835
roland.hipke@bbbank.de





(7) Landesdirektorin
Berlin

Gabriele Homola
0172 6797491
gabriele.homola@bbbank.de



(6) Landesdirektor
Brandenburg, Sachsen-Anhalt,
Sachsen, Thüringen

René Plathe
0172 6797282
rene.plathe@bbbank.de



(5) Landesdirektor
Bayern

Matthias Blendel
0172 6797596
matthias.blendel@bbbank.de



(4) Landesdirektorin
Baden-Württemberg

Petra Hasebrink
0172 6797484
petra.hasebrink@bbbank.de



Ihre Ansprechpartner aus dem Bereich „Öffentlicher Sektor“

Auf den ► Seiten 16 bis 20 finden Sie die Ansprechpartner aus dem Bereich „Öffentlicher Sektor“.

Gemeinsam stark

Sie sind Vertreter von einer Gewerkschaft, Verband oder Behörde des öffentlichen Dienstes? Dann sind Sie bei uns richtig. Gemeinsam mit Ihnen und unserer außergewöhnlichen Mitglieder-Mehrwert-Politik® – insbesondere für unsere Verbands- und Kooperationspartner – unterstützen wir Sie bei Ihrer Mitgliedergewinnung und -betreuung. Ihre Mitglieder profitieren dabei nicht nur von Ihrem Netzwerk, sondern haben zusätzlich ausgewählte Vorteile bei unseren Bank-Produkten.

Ihre Ansprechpartner für das Verbandskonto

In unserem Kompetenz-Center Verbände und Gewerkschaften sind wir als speziell geschulte Fachberaterinnen für den öffentlichen Dienst mit besonderer Erfahrung und persönlichem Service Ihre Ansprechpartner rund um das Verbandskonto.

Ihre persönlichen Ansprechpartner bei der BBBank

Telefon 0721 141-3822

Fax 0721 141-2308

verbandskonto@bbbank.de

www.bbbank.de/verband



Bettina Winterer



Ricarda Hanß

Exklusive Abende BILDUNG IN DEUTSCHLAND Der öffentliche Dienst schafft Zukunft

Bildung gehört in einer modernen Gesellschaft zu den zentralen Stützpfeilern. Durch Bildungsangebote, moderne Bildungsinfrastruktur und ganz besonders durch motivierte, engagierte Lehrerinnen und Lehrer auf allen Bildungsebenen schafft der öffentliche Dienst Zukunft im wahrsten Sinne des Wortes.

Dieses Thema stand bei den Exklusiven Abenden 2019 im Mittelpunkt. Dorothee Bär, Christian Lindner, Malu Dreyer, Armin Laschet, Daniel Günther, Cem Özdemir, Alexander Graf Lambsdorff und Volker Kauder waren als prominente Gastredner an den verschiedenen Standorten geladen. Die Veranstaltungsreihe machte in Nürnberg, Karlsruhe, Mainz, Köln, Kiel, Berlin, Hannover, Dresden und Freiburg Halt. Über 2.000 Gäste waren begeistert und ließen die Abende bei Buffet, Live-Musik, Gesprächen und Networking ausklingen.



Cem Özdemir, Mitglied des Deutschen Bundestages



Christian Lindner, Mitglied des Deutschen Bundestages



Armin Laschet, Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen



Dorothee Bär, Staatsministerin für Digitalisierung

Publikationen für den öffentlichen Dienst

Die BBBank informiert ihre Mitglieder und Interessenten aus dem öffentlichen Dienst regelmäßig und setzt hierfür verschiedene Medien ein.

Newsletter „BBBank INFORM“¹

Der Newsletter erscheint monatlich und informiert über aktuelle Entwicklungen beim Tarif- und Beamtenrecht. Für den Bezug von BBBank-INFORM können sich Mitglieder online anmelden:

www.bbbank.de/bbbank-inform

Ratgeber „Rund ums Geld“¹



Der Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“ erscheint jeweils zum Jahresbeginn und informiert über alles Wissenswerte zum öffentlichen Dienst, z.B. Besoldungstabellen, Entgelttabellen, Regelungen zur Arbeitszeit und zum Urlaub, Fragen zum Nebentätigkeitsrecht, Grundlagen von Erben und Vererben sowie ein Steuer-ABC.

Für den Bezug des Ratgebers können sich Mitglieder online anmelden:

www.bbbank.de/ratgeber

¹ Voraussetzungen: Girokonto mit Gehalts-/Bezügeingang, monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a. ; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

BBBank: Gründungsmitglied des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

Der DBW ist der Zusammenschluss der wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst und wurde im Jahre 1951 gegründet. Der DBW wird getragen von den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften – Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und dbb beamtenbund und tarifunion –, die auch die gleichberechtigten Vorstandsvorsitzenden des DBW stellen.



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Zum 01.01.2021 gehören dem DBW 14 Selbsthilfeeinrichtungen an, die die Bereiche

- Autoclub, Einkaufsvorteile und Service
 - Bankdienstleistungen
 - Bausparen
 - und Versicherungen
- abdecken.

Zu den Gründungsmitgliedern gehören die BBBank und die Debeka. Die BBBank engagiert sich im DBW bei vielen Themen in besonderer Weise, beispielsweise fördert die BBBank seit mehr als 10 Jahren das Projekt „BEAMTENBERUFE“, mit dem über die attraktiven Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst informiert wird. Daneben ist die BBBank mit ihrem Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. Wolfgang Müller im DBW-Vorstand vertreten. Prof. Müller repräsentiert dort seit 2003 den Fachausschuss „Bankdienstleistungen“.



Uwe Tillmann, Geschäftsführer des DBW

„Als Gründungsmitglied des DBW zählt die BBBank zu den wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die BBBank und deren Mitarbeiter/innen sind gut geschult und kennen sich im öffentlichen Sektor besonders gut aus. Mit dem einzigartigen Mehr-wert-Girokonto¹ ist die BBBank für mich die „Hausbank für Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst“ in ganz Deutschland.

¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezügeingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

BBBank: mehr als 10 Jahre Partnerschaft mit dem dbb vorsorgewerk

Durch eine Kooperation mit dem dbb vorsorgewerk ist die BBBank exklusiver Bankpartner für die rund 1,3 Mio. Mitglieder des dbb beamtenbund und tarifunion sowie deren Familienangehörige. Mit über 920.000 Beamtinnen und Beamten ist der Beamtenbund der größte beamtenorganisierende Zusammenschluss in Deutschland. Der dbb vertritt die Interessen von Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor. Der dbb versteht sich als konstruktiver Reformpartner von Politik, Verwaltung und Gesellschaft.

Der dbb beamtenbund und tarifunion ist eine Spitzenorganisation von Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors. Unter seinem Dach haben sich zusammengeschlossen:

- Landesbünde in allen 16 Bundesländern
- 40 Mitgliedsgewerkschaften (12 Gewerkschaften der im Bundesdienst oder im privaten Dienstleistungssektor Beschäftigten sowie 28 Fachgewerkschaften, in denen Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und auf kommunaler und Länderebene in Bundesorganisationen organisiert sind.)

Die Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion wird in den entsprechenden Gremien gestaltet. Zu deren Unterstützung und zur Umsetzung der dort gefassten Beschlüsse greifen die Gremien auf die Bundesgeschäftsstelle zurück.



dbb
beamtenbund
und tarifunion



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

Als Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion genießen Sie und Ihre Angehörigen attraktive Vorteile:

- Mehr-wert-Girokonto¹ mit 50,– Euro Startguthaben
- Günstiger Online-Wunschkredit²
- BBBank Vermögensmanagement³ mit speziellem Rabatt
- Das junge Girokonto⁴ für Berufsstarter
- Riester-Rente zum dbb-Mitgliedertarif

Mehr Infos unter www.bbbank.de/dbb

¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezügeeingang, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

² bonitätsabhängig

³ Insgesamt 75 % des Fondsvermögens können in Drittfonds investiert werden.

⁴ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

BBBank: Partner der Bildungsgewerkschaft GEW

Die BBBank kooperiert mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der größten Bildungsgewerkschaft in Deutschland. Mitglieder der GEW sowie deren Ehe- und Lebenspartner und Kinder profitieren damit von den attraktiven Bankleistungen der BBBank.



Als Mitglied der GEW genießen Sie attraktive Vorteile

- Mehr-wert-Girokonto¹ mit 50,— Euro Startguthaben
- 0,— Euro VisaClassicCard²⁺³
- Das junge Girokonto⁴ für Berufsstarter
- Günstiger Online-Wunschkredit⁵

Mehr Infos unter www.bbbank.de/GEW

BBBank: Partner der Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Die BBBank hat auch mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP) eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Mitglieder der GdP sowie deren Ehe- und Lebenspartner und Kinder profitieren damit von den attraktiven Bankleistungen der BBBank.



Als Mitglied der GdP genießen Sie attraktive Vorteile

- Mehr-wert-Girokonto¹ mit 50,— Euro Startguthaben für GdP-Mitglieder
- FinanzierungenPlus mit 100,— Euro Bonus⁶
- Das junge Girokonto⁴ für Berufsstarter
- Günstiger Online-WunschkreditPlus⁷ mit 100,— Euro Bonus⁶

Mehr Infos unter www.bbbank.de/GdP

BBBank: Partner des Schöneberger Forums

Die BBBank begleitet die große Behördentagung des DGB-Bildungswerks schon seit vielen Jahren als Partner und Aussteller. Am Schöneberger Forum nehmen in der Regel rund 500 Personen aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung teil. Insbesondere Personalräte sind an der Tagung traditionell stark vertreten. Aber auch Vertreter der Wissenschaft und Politik nehmen regelmäßig teil. Traditionell wird beim Schöneberger Forum auch die Verleihung des Deutschen Personalräte-Preis vorgenommen. Hier bewerben sich bundesweit Personal- und Jugendvertretungen mit ihren Ideen und Aktivitäten für Beschäftigte in den verschiedenen Behörden. Die Debeka ist Partner vom Deutschen Personalräte-Preis.

¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezügeeingang, Genossenschaftsanteil von 15,— Euro/Mitglied.

² Voraussetzungen: Girokonto mit Gehalts-/Bezügeeingang, monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Genossenschaftsanteil von 15,— Euro/Mitglied; Ausgabe ab 18 Jahre möglich; bonitätsabhängig.

³ Nur Hauptkarte, Voraussetzung: GEW-Mitgliedschaft

⁴ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,— Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufstart. Stand: 01.07.2020

⁵ bonitätsabhängig

⁶ bei erstmaligem Abschluss einer FinanzierungPlus; bonitätsabhängig; Mitgliedschaft in der GdP; Gutschrift auf Ihr Girokonto.

⁷ bonitätsabhängig; Voraussetzung: Mitgliedschaft in der GdP

BBBank: Partner des BDK Bund Deutscher Kriminalbeamter



Der BDK setzt sich für die Belange der Kriminalpolizei und für eine professionelle und zukunftsorientierte Kriminalitätsbekämpfung ein.

Die Durchsetzung der beruflichen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder ist der Anspruch des BDK. Seit 50 Jahren steht der BDK mit seiner Arbeit als Berufs- und Interessenvertretung für hohe fachliche Kompetenz. Politische Neutralität, Unabhängigkeit und Seriosität zeichnen den BDK aus.

Mitglieder im BDK genießen bei der BBBank attraktive Vorteile:

- Mehr-wert-Girokonto¹ und 50,- Euro Amazon Gutschein²
- Kostenfreie Kreditkarte Visa ClassicCard³ zum Girokonto
- Optional Kreditkarte Visa GoldCard³ mit attraktiven Versicherungsleistungen für 29,90 Euro pro Jahr
- 0,- Euro Depotgebühr⁴
- Günstiger Online-Wunschkredit⁵
- Informationen zu weiteren Sondervereinbarungen erhalten Sie über die BDK Bundesgeschäftsstelle.

Mehr Infos unter www.bbbank.de/bdk

BBBank: Zusammenarbeit mit der VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

Die VBL ist in Deutschland die größte von 30 bestehenden Zusatzversorgungseinrichtungen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Die VBL hat 4,8 Mio. Versicherte (Arbeitnehmer) und hat 1,4 Mio. Rentner als Leistungsempfänger. Die VBL hat 841 Beschäftigte und ihren Hauptsitz in Karlsruhe.

Die VBL bietet sowohl in den eigenen Räumlichkeiten als auch in den Räumen der BBBank persönliche Beratungsgespräche an. Somit erhalten die Versicherten und Rentner der VBL auch außerhalb des Stammsitzes in Karlsruhe eine persönliche Beratung rund um ihre Altersversorgung. Das Beratungsangebot umfasst neben der Pflichtversicherung VBLklassik und deren Prognoseberechnungen alle Fragen rund um die freiwillige zusätzliche Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (Entgeltumwandlung oder Riester).

Mehr Informationen unter
www.vbl.de



¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezügeingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

² Voraussetzung: Neueröffnung eines BBBank-Kontos

³ Voraussetzungen: Girokonto mit Gehalts-/Bezügeingang, monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied; Ausgabe ab 18 Jahre möglich; bonitätsabhängig.

⁴ Voraussetzung: Kostenloses Tagesgeldkonto oder Girokonto mit Gehalts-/Bezügeingang als Verrechnungskonto zum Depot. Beim Girokonto ist der Erwerb eines Genossenschaftsanteils von 15,- Euro/Mitglied erforderlich.

⁵ bonitätsabhängig

Die Debeka-Gruppe – traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Lebensversicherungsverein a. G.

Allgemeine Versicherung AG

Pensionskasse AG

Bausparkasse AG

56058 Koblenz

Info (08 00) 8 88 00 82 00

www.debeka.de

Debeka – der Spezialist für den öffentlichen Dienst

Die Debeka-Gruppe geht aus der 1905 gegründeten „Krankenunterstützungskasse für die Gemeindebeamten der Rheinprovinz“ hervor und gehört mit ihrem vielfältigen Versicherungs- und Finanzdienstleistungsangebot zu den führenden Unternehmen der Versicherungs- und Bausparbranche.

Der Debeka Krankenversicherungsverein a. G. bspw. hat sich in über 115 Jahren zum Marktführer in der privaten Krankenversicherung entwickelt und ist der traditionelle Partner des öffentlichen Dienstes. Über zwei Millionen krankenversicherte Beamtinnen und Beamte einschließlich deren Familienangehörigen belegen dies eindeutig.

Unternehmensphilosophie

Die beiden größten Unternehmen der Gruppe, die Kranken- und Lebensversicherung, werden in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit geführt.

Worin liegen die Besonderheiten und Vorteile des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit? Die Zugehörigkeit zu einem Verein kann nur durch Mitgliedschaft begründet werden – so auch beim Versicherungsverein. Die Mitgliedschaft erfolgt automatisch mit Beginn des Versicherungsverhältnisses. Das Unternehmensziel, ihren Mitgliedern für die eingezahlten Beiträge ein Höchstmaß an Leistungen zur Verfügung zu stellen, bildet die Grundlage für alle Entscheidungen der Debeka-Versicherungsvereine. Erzielte Überschüsse fließen grundsätzlich den Mitgliedern zu.

Vorteile auch bei den Aktiengesellschaften der Debeka-Gruppe?

Durchbrochen scheint dieses Prinzip durch die weiteren Unternehmen Debeka Bausparkasse, Debeka Allgemeine Versicherung und Debeka Pensionskasse, die als Aktiengesellschaften gegründet wurden. Doch auch diese Unternehmen werden nach dem Prinzip geführt, in erster Linie für die Versicherten und Kunden dauerhaft preisgünstige Leistungen zu bieten.

Guter Service kommt an

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



anders als andere

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

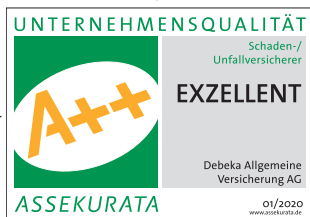
Überzeugende Testergebnisse

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



Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen, die Höhe der Verwaltungskosten, die Leistungsquote (in der Kranken-

ihren Versicherungsschutz geht. Woran kann der Interessent erkennen, welcher Versicherer ein besonders günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis bietet? Kennziffern wie beispielsweise die



versicherung), die Überschussbeteiligung (in der Lebensversicherung) und die Stornoquote sind dabei wichtige Entscheidungshilfen.

Sie sind auch oft Beurteilungskriterien für die von unabhängigen Wirtschafts-



magazinen und Verbraucherzeitschriften durchgeführten Vergleiche, in denen

die Unternehmen der Debeka-Gruppe immer wieder Spitzenplätze einnehmen.



Der öffentliche Sektor in Deutschland

Der öffentliche Sektor in Deutschland

Der Personalanstieg im öffentlichen Dienst und privatisierten Sektor geht unvermindert weiter. Im 7. Jahr in Folge verzeichnet der öffentliche Bereich wieder steigende Beschäftigtenzahlen. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten erneut mehr als 100.000 gestiegen.

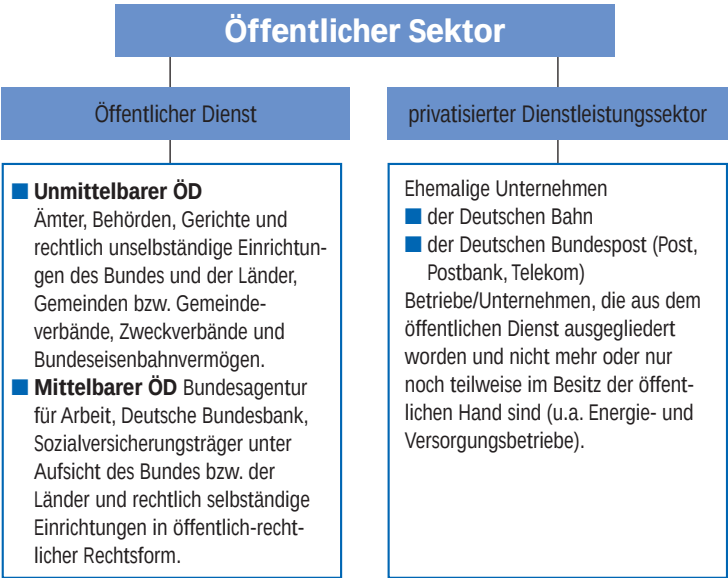
Den öffentlichen Sektor kann man unterteilen in den „klassischen öffentlichen Dienst“ (4.884 Mio. Beschäftigte) und den „privatisierten Bereich“ (1.331 Mio. Beschäftigte) ► siehe Schaubild. Zum privatisierten Bereich zählen auch rechtlich selbständige Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung, u.a. Energie- und Versorgungsbetriebe sowie ausgegliederte Kliniken und Verkehrsbetriebe.

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten mehr als 6,2 Mio. Menschen Hierzu gehören 1,7 Mio. Beamte, Richter und Anwärter sowie 4,5 Mio. Arbeitnehmer.

Neben den Beschäftigten im aktiven Dienst, kann man aber zur Zielgruppe des Öffentlichen Sektors auch noch die 1,313 Mio. Beamten im Ruhestand zählen. Denn anders als Rentner partizipieren die Ruhestandsbeamten an der allgemeinen Einkommenentwicklung der Beamten des aktiven Dienstes.

Demnach umfasst der öffentliche Sektor mehr als 7,5 Mio. Frauen und Männer. Ein neuer Höchststand seit zwanzig Jahren.

Mehr Informationen zu Zahlen, Daten und Fakten des öffentlichen Sektors finden Sie in einem eigenen Kapitel im hinteren Bereich des Ratgebers ► siehe Seiten 399 ff.



Grundlagen für das Beamtenverhältnis und den Arbeitnehmerstatus

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 38 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 65 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.



Der öffentliche Sektor

Der öffentliche Sektor in Deutschland

Wichtige Informationen in unserem Informationsportal für den Öffentlichen Sektor

Hier erfahren Sie alle wichtigen Fragen zum Tarifrecht und Beamtenrecht im öffentlichen Dienst sowie über Möglichkeiten des privatrechtlichen Dienstverhältnisses im öffentlichen Dienst. Das Informationsportal wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit für Beamte und den öffentlichen Dienst betrieben.

Themen

- Arbeitsrecht
- Beamtenrecht
- Personal
- Wahlrecht
- Gewerkschaften
- Entgelt
- Arbeitszeiten
- Arbeitsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Arbeitsunfall
- Arbeitszeugnis
- Arbeitszeugnis

Neuigkeiten

Verpflichtung für den Öffentlichen Dienst: Pflicht (Bund und Kommunen)

Erlassung am 25.11.2020

Verpflichtung für Beamte (Zustimmung)

Verpflichtung für Beamte (Zustimmung)

Das Bundesministerium des Innern, für Heimat (BMI) hat am 25.11.2020 ein Rundschreiben herausgegeben, das Dienstverhältnissen im öffentlichen Dienst die Ausübung des TV-L sowie die Ausübung des TV-L sowie die Ausübung des TV-L.

Verpflichtung für Beamte (Zustimmung)

Verpflichtung für Beamte (Zustimmung)

Verpflichtung für Beamte (Zustimmung)

Das Bundesministerium des Innern, für Heimat (BMI) hat am 25.11.2020 ein Rundschreiben herausgegeben, das Dienstverhältnissen im öffentlichen Dienst die Ausübung des TV-L sowie die Ausübung des TV-L sowie die Ausübung des TV-L.

Der öffentliche Sektor in Deutschland

www.der-oeffentliche-sektor.de

Beendigung des Beamten- und Arbeitsverhältnisses

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. Lebensjahres können Tarifbeschäftigte bei Bund, Ländern und Gemeinden nicht mehr „ordentlich“ gekündigt werden. Für alle anderen Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet werden. Bei einer solchen Maßnahme ist allerdings der zuständige Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen. Versäumt es der Arbeitgeber, die Personalvertretung bei einer Kündigung ordnungsgemäß zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam. Bei der Kündigung unterscheidet man zwischen der „ordentlichen Kündigung“ und „außerordentlichen (fristlosen) Kündigung“. Die Unterscheidungen beziehen sich auf die Kündigungsfrist und den Kündigungsgrund (► siehe nächste Seite).

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen auf Grund gesetzlicher Regelungen beispielsweise Freiwillig Wehrdienstleistende, Schwangere, Schwerbehinderte und Mitglieder von Personalvertretungen. Ein besonderer Kündigungsschutz kann aber auch in Tarifverträgen vereinbart werden. Dabei können durchaus auch Einzelfragen unter einen besonderen Schutz gestellt werden, beispielsweise für Betroffene von Rationalisierungsmaßnahmen. Im öffentlichen Dienst bestehen zahlreiche Tarifverträge, die für Beschäftigte einen gewissen Bestandsschutz bei der Übernahme einer anderen Tätigkeit vorsehen oder vor betriebsbedingten Kündigungen schützen (beispielsweise wegen Personalabbau).

Da die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt werden, sind für Rechtsstreitigkeiten die Arbeitsgerichte zuständig. Gegen eine Kündigung kann sich der Arbeitnehmer im Wege der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht wehren. Es können aber auch Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – beispielsweise auf eine höhere Entgeltgruppe wegen Erfüllung der tarifvertraglichen Eingruppierungsmerkmale – vor dem Arbeitsgericht verfolgt werden.

Banking-App

BBBank-Banking-App: Finanzen überall im Griff

Unterwegs mal eben den Kontostand abrufen, die letzten Umsätze der Kreditkarte prüfen oder noch schnell die dringende Überweisung erledigen? Kein Problem mit der **BBBank-Banking- App**.

Mit vielen weiteren Funktionen! **Fotoüberweisung (Scan2Bank)**, „**Geld senden und anfordern**“ (**Kwitt**), **mobileCash** und mehr.

Und die **TAN-App „Secure Go“** sorgt dafür, dass Sie Ihre Transaktionsnummern (TAN) jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet erhalten.

Weitere Informationen: www.bbbank.de/banking-app



Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses

■ 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. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf einer Begründung, die sie sozial rechtfertigt. Eine Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

■ Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Die außerordentliche Kündigung ist aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig. Es müssen Tatsachen vorliegen, auf Grund derer die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Auch an sich ordentlich nicht kündbaren Angestellten kann aus wichtigen Gründen personen- oder verhaltensbedingt 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. Lebensjahr (Aufsteigen bis 2029 auf das 67. Lebensjahr) vollendet hat. Bei Wunsch auf vorzeitiges Ausscheiden, weil Rente schon früher aus der Rentenversicherung und Zusatzversorgung bezogen werden kann, muss ein Auflösungsvertrag geschlossen werden.

■ Verminderte Erwerbsfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endet, wenn festgestellt ist, dass der Arbeitnehmer erwerbsunfähig ist. Bei teilweiser Erwerbsminderung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

■ Zeitablauf

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet zu dem im Arbeitsvertrag festgelegten Zeitpunkt. Jedoch ist eine Befristung nur zulässig, wenn es dafür einen hinreichenden sachlichen Grund gibt (durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses darf der gesetzliche Kündigungsschutz nicht umgangen werden). 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

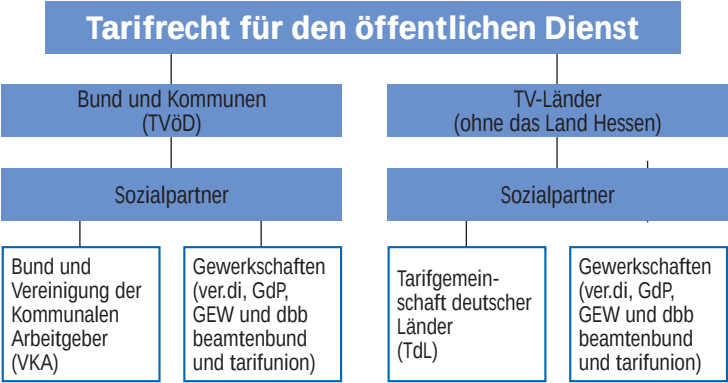
Während einer Probezeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei Angestellten sechs Monate, bei Arbeitern drei Monate) hat der Arbeitgeber erleichterte Kündigungsmöglichkeiten.

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffent- lichen Dienst

Tarifrecht 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 MTArb abgelöst. Am 13.09.2005 haben der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie die Gewerkschaften den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)“ und ergänzende Tarifverträge unterzeichnet. Die Neuregelungen sind zum 01.10.2005 in Kraft getreten und gelten für Tarifbeschäftigte des Bundes und der Kommunen. Die wichtigsten Regelungen hierzu erläutern wir auf den ► Seiten 38 ff.

Für Tarifbeschäftigte der Länder ist – mit einer Verzögerung von einem Jahr – ebenfalls ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die Gewerkschaften haben den TV-L unterzeichnet. Der TV-L gilt seit dem 01.11.2006. Wichtige Eckpunkte des TV-L erläutern wir auf den ► Seiten 65 ff.



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

Als Arbeitshilfe finden Sie unter www.der-oeffentliche-sektor.de eine tabellarische Übersicht der nach dem 01.08.2005 ergangenen Rundschreiben und Durchführungshinweise des Bundesinnenministeriums (BMI).

Auch im öffentlichen Dienst gibt es Tarifverhandlungen

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

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. Für die Länder gibt es eine eigene Verhandlungsgemeinschaft (Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL) ► siehe Text unten.

Tarifautonomie gilt auch für den 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 den 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 und TV-L

Für den TVöD und TV-L bestehen zwei Tarifgemeinschaften. Im Internet findet man hierzu weitergehende Informationen:

- TVöD www.bmi.bund.de und www.vka.de
- TV-L www.tdl-online.de

www.tdl-online.de

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 Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der dbb beamtenbund und tarifunion.



Wichtige Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

■ 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.tarifvertragsoed.de

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

Ausgewählte Regelungen des TVöD

Allgemeine Vorschriften

Der BAT, MTArb und BMT-G ist im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zusammengefasst worden. An vielen Stellen wurde das Mantelrecht modernisiert, andere Änderungen waren nur redaktioneller Art, vor allem durch die aufgehobene Unterscheidung von „Angestellten und Arbeitern“ und der damit verbundenen Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs „Beschäftigte“.

Der TVöD gilt für alle Tarifbeschäftigten des Bundes und für Tarifbeschäftigte, die bei einem Arbeitgeber arbeiten, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)“ ist. Der Geltungsbereich des TVöD sieht – wie auch der BAT und MTArb – eine ganze 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. Der TVöD ist zum 01.10.2005 in Kraft getreten. Die aktuelle Fassung finden Sie unter www.tarifvertragoed.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 zum Nebentätigkeitsrecht bietet der Ratgeber „Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“, den man unter www.nebentaetigkeitsrecht.de  online bestellen kann.

Ärztliche Untersuchung

Ein Anspruch des Arbeitgebers auf eine Einstellungsuntersuchung ist im TVöD nicht mehr vorgesehen. Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, 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 Protokollerklärung 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.

Nach dem TVöD ist unter Qualifizierungsmaßnahmen zu verstehen:

- die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, hat das Gespräch jährlich stattzufinden.

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden. Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Regelungen zur Arbeitszeit (TVöD)

Die Regelungen zur Arbeitszeit sind im 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. Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung wöchentliche Arbeitszeitkorridore von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden (§ 6 Absatz 6 TVöD). Sollten dadurch zusätzliche Arbeitsstunden anfallen, sind diese innerhalb eines Jahres auszugleichen. Ebenso können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung für die Zeit von 6 bis 20 Uhr tägliche Rahmenzeiten von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden (§ 6 Absatz 7 TVöD).

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gem. § 6 TVöD beträgt für den Bereich:

- des Bundes (West und Ost) 39 Stunden,
- 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),
- der VKA (Ost) 40 Stunden wöchentlich. Mit dem Tarifabschluss 2020–2022 wurde die Arbeitszeit auf 39,5 Stunden (ab 01.01.2022) und ab 01.01.2023 auf 39,5 Stunden abgesenkt.

Für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K (VKA Ost) wurde vereinbart: ab 01.01.2023 wöchentlich 39,5 Stunden, ab 01.01.2024 wöchentlich 39,0 Stunden und ab 01.01.2025 wöchentlich 38,5 Stunden.

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. Siehe auch die Übersichten zur Arbeitszeit auf den ► Seiten 144 ff.

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 faktorierten 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 Vollzeitbeschäftigten 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 Monatslohtabellen 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 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 bisher nicht besetzten §§ 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.



Tariffrecht für den öffentlichen Dienst:
TVöD, TV-L, BAT, MTArb

www.tarif-vertraegoed.de

Das junge Girokonto für Berufsstarter.¹

Extrem flexibel. Auch auf lange Sicht.

- ✓ 0,- Euro fürs Girokonto¹
Kostenfrei enthalten:
Kontoführung und girocard
(Ausgabe einer Debitkarte)¹
- ✓ Weltweit gebührenfrei³
Geld abheben
mit der Visa DirectCard²
(Ausgabe einer Debitkarte)



 **Jetzt informieren**
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 07 21/141-0
oder auf www.bbbank.de/berufstart

 www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns   

¹Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufstart. Stand: 01.07.2020 ²Voraussetzung: Girokonto; monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Gehalts-/Bezüge-eingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahre möglich; bonitätsabhängig. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- p. a. danach 18,- p. a. ³36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro.

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 Angestellten-tätigkeiten 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 Entgeltgruppe 7 eingefügt. Hierbei handelt es sich um das Merkmal der bisherigen Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1 a der Vergütungsordnung, das derzeit der Entgeltgruppe 6 zugeordnet ist (Beschäftigte, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern).
- In der Entgeltgruppe 5 wird ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit abgeschlossener mindestens dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit vereinbart.
- In der derzeitigen sog. „großen“ Entgeltgruppe 9 (neue Entgeltgruppe 9b) wird ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit Bachelor- oder Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit 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 Zugewinn. 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 Garantiebetrag 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 Tarifbeschäftigte 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.



Die Entgeltordnung TVöD Bund

Der Bund und die Gewerkschaften haben für die Tarifbeschäftigten des Bundes eine neue Entgeltordnung zum TVöD vereinbart, die rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist. Der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntGO Bund), die Änderungstarifverträge zum TVöD, TVöD BT-V und TVÜ-Bund sowie eine Präsentation, in der die neuen Regelungen erläutert werden, stehen unter www.bmi.bund.de zum Download bereit. Das Bundesministerium des Innern hat zur Entgeltordnung TVöD und den neuen Eingruppierungsvorschriften umfassende Durchführungshinweise veröffentlicht (die Fassung der dritten Ergänzung vom 21. November 2014 steht ebenfalls unter www.bmi.bund.de bereit).

Hier einige wichtige Änderungen im Überblick

- Das angesichts veränderter Berufsbilder und Anforderungsprofile im öffentlichen Dienst zum Teil stark veraltete Eingruppierungsrecht wurde umfassend modernisiert. Die bisherigen 3.000 Tätigkeitsmerkmale konnten auf ca. 1000 reduziert werden.
- Ganze Bereiche wie z. B. für die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung, die Straßen- und Mautkontrolleure oder den Fremdsprachendienst wurden völlig neu geregelt.
- Wertigkeiten werden in fachkräfterelevanten Bereichen und im Verhältnis zum Beamtenbereich neu justiert, z. B. für IT-Fachkräfte, Ingenieure, Meister/Techniker, Nautiker sowie den Bibliotheks- und Archivdienst.
- Es ist gelungen, für die früher getrennten Arbeiter- und Angestelltenbereiche ein einheitliches Eingruppierungsrecht zu schaffen.
- Der zunehmenden Bedeutung der Ausbildung qualifizierter Beschäftigter und ihrer Ausbildung wurde in der Entgeltordnung Rechnung getragen.
- Stufengleiche Höhergruppierung: Für Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, die ab dem 1. März 2014 erfolgen, wird die betragsmäßige Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen von einer stufengleichen Zuordnung abgelöst. Man kann bei Höhergruppierungen also nicht mehr um eine Stufe zurückfallen.
- Es ist auch eine Reform der Leistungsbezahlung vereinbart worden.

Urlaub und Arbeitsbefreiung im TVöD

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.

Urlaub und Arbeitsbefreiung nach dem TVöD	
Erholungsurlaub	§ 26 TVöD
Zusatzurlaub	§ 27 TVöD
Sonderurlaub	§ 28 TVöD
Arbeitsbefreiung	§ 29 TVöD

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 gibt es besondere Regelungen.

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 Seiten 154 ff.).

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 in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die derzeit geltenden Regelungen sind für das Tarifgebiet West bzw. Ost in § 20 TVöD geregelt (siehe www.tarifvertragoed.de .

Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nach Entgeltgruppen und dem Tarifgebiet West bzw. Ost und wird mit dem Tabellenentgelt für November ausbezahlt (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. Für jeden Kalendermonat, für den kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht, wird der Anspruch um ein Zwölftel vermindert.

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 unberücksichtigt. 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 werden ab 2020 für West und Ost die gleichen Beträge gezahlt. Es gilt folgende Staffel:

- in den Entgeltgruppen 1 – 8 = 90 Prozent
- in den Entgeltgruppen 9 – 12 = 80 Prozent
- in den Entgeltgruppen 13 – 15 = 60 Prozent

Im Geltungsbereich TVöD VKA (Kommunen) gibt es in West und Ost noch unterschiedliche Beträge. Es gilt für 2020 folgende Staffelung:

- in den Entgeltgruppen 1 – 8 = 79,51 Prozent (West) 69,97 Prozent (Ost)
- in den Entgeltgruppen 9 – 12 = 70,28 Prozent (West) 61,85 Prozent (Ost)
- in den Entgeltgruppen 13 – 15 = 51,78 Prozent (West) 45,57 Prozent (Ost)

Die Jahressonderzahlung wurde für 2016 bis 2018 „eingefroren“. Zusätzlich wurde sie ab 2017 um vier Prozentpunkte verringert. Damit sollten die Arbeitnehmer ihren solidarischen Anteil an den Mehrkosten für die neue Entgeltordnung tragen.



Erfolg durch Tarifabschluss vom 25.10.2020

Ab dem Jahr 2022 wird die Jahressonderzahlung für die kommunalen Beschäftigten in den EGr. 1 bis 8 angehoben:

- Tarifgebiet West: EG 1 – 8 ab dem Jahr 2022 auf 84,51 Prozent
- Tarifgebiet Ost EG 1 – 8 für das Jahr 2022 auf 81,51 Prozent

Ab dem Jahr 2023 steigt sie dann auf 84,51 Prozent.

Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte (TVöD)

Für Überstunden erhalten Tarifkräfte bestimmte Zeitzuschläge (siehe Kasten).



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.

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst

Der Newsletter BBBank Inform

Der kostenfreie Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist ein besonderes Angebot für BBBank-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst mit einem Girokonto.

Wir informieren Sie regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.

Kostenfreie Anmeldung auf www.bbbank.de/bbbank-inform



Tarifeinigung bei Bund und Kommunen (TVöD)

Der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich in der Tarifrunde 2020 mit den Gewerkschaften für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf ein Ergebnis verständigt. Der Verhandlungsführer des Bundes, Horst Seehofer fasst sein Statement wie folgt zusammen: „Wir haben hart und lange miteinander verhandelt, aber es hat sich gelohnt. Auf den öffentlichen Dienst ist Verlass. Das hat sich auch in der Vergangenheit häufig in historischen Situationen gezeigt. Mit dem Tarifabschluss erhalten unsere Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Wertschätzung, die sie verdienen.“

Das Tarifiergebnis ist in einem 10-seitigen Einigungspapier festgehalten und sieht folgendes Ergebnis vor:

■ zum 1. April 2021 werden die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro, ■ und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten und gilt rückwirkend vom 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022.

Auszubildende, Praktikanten und Studierende

Insgesamt 50 Euro monatlich mehr gibt es für Auszubildende und Praktikanten. Mehr Informationen auf ► Seite 65.

Ost-West-Angleichung bei der Arbeitszeit

Ab Januar 2022 wird die Wochenarbeitszeit in den Kommunen VKA-Ost reduziert. Für den KR-Bereich gibt es Sonderregelungen. Mehr Informationen auf ► Seite 144 f.

Verlängerung der Altersteilzeit

Die Gewerkschaften konnten die Verlängerung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells erreichen. Mehr Informationen auf ► Seite 150 f.

Jahressonderzahlung

Ab dem Jahr 2022 wird die Jahressonderzahlung für den VKA-Bereich erhöht. Mehr Informationen auf ► Seite 54.

Neuregelungen für Krankenhäuser sowie Pflegeeinrichtungen

Für Beschäftigte wurde eine Pflegezulage eingeführt und bestehende Zulagen erhöht. Mehr Informationen auf ► Seite 62.

Corona-Prämie

Alle Beschäftigten erhalten zur Abmilderung der besonderen Belastungen während der Corona-Pandemie eine nach EGr. gestaffelte Sonderzahlung. Die Prämie ist nach EGr gestaffelt:

■ Entgeltgruppen 1 bis 8 bei 600 Euro, ■ für die Entgeltgruppen 9a bis 12 bei 400 Euro ■ und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 bei 300 Euro.

Auch Auszubildende, Studierende und Praktikantin erhalten eine Prämie (der Bund zahlt 200 Euro, die Kommunen zahlen 225 Euro). Die Prämie ist steuer- und abgabenfrei, sofern nicht bereits Prämien ausbezahlt wurden und in der Summe 1.500 Euro nicht überschritten werden.

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat in einem Rundschreiben die Details zur Zahlung der Corona Prämie geregelt. Das Rundschreiben können Sie hier einsehen: www.der-oeffentliche-sektor.de  (BMI-Rundschreiben)

TVöD: Entgelttabellen bei Bund und Kommunen

Tarifbeschäftigte in Bund, Ländern und Gemeinden

TVöD/Bund ab 01.04.2021	S. 58
TVöD/VKA – Gemeinden ab 01.04.2021	S. 58
Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr – Bund	S. 59
Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr – VKA Gemeinden	S. 60

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Versorgungsbetriebe

TVöD/TV-V ab 01.04.2021.....	S. 61
-------------------------------------	-------

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Sozial- und Erziehungsdienst

TVöD-/Sozial- und Erziehungsdienst ab 01.04.2021	S. 61
Entgelttabelle für Ärztinnen/Ärzte ab 01.04.2021.....	S. 61

Entgelttabelle TVöD (VKA) BT-B/BT-K

Entgelttabelle für Beschäftigte im Pflegedienst gültig ab 01.04.2021	S. 62
--	-------

Pauschallöhne der Kraftfahrer (TVöD Kraftfahrer TV-Bund)

TV-Bund ab 01.04.2021.....	S. 63
– Kraftfahrer, die am 01.10.2005 vorhanden waren	
– Kraftfahrer, die am 01.10.2005 neu eingestellt worden sind	

Ausbildungsvergütungen und Praktikumsentgelte

TVAöD – BT BBiG (§ 1 Abs. 1 Buchst. a)	S. 64
TVAöD – BT Pflege (§ 1 Abs. 1 Buchst. b)	S. 64
TVAöD – BT Pflege (§ 1 Abs. 1 Buchst. c)	S. 64
Studienentgelte (§ 8 Abs. 2 TVSöD)	S. 64
Praktikumsentgelte (TVPöD) ab 01.04.2021)	S. 64

Tarifergebnis für TVöD (2020 bis 2022)

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben sich am 25.10.2020 für die Tarifkräfte von Bund und Kommunen (TVöD) darauf geeinigt, die Entgelte in zwei Schritten anzuheben:

- ab 01.04.2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50,00 Euro
 - ab 01.04.2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.
- Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten und gilt bis 31.12.2022.

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Bund

TVöD/Bund ab 01.04.2021 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	6.014,42	6.674,99	7.300,76	7.717,96	7.815,30	–
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
9c	3.044,70	3.540,82	3.839,03	4.163,95	4.516,23	4.629,31
9b	3.044,70	3.282,46	3.555,82	3.855,78	4.185,91	4.462,19
9a	3.044,70	3.248,34	3.304,35	3.493,66	3.840,53	3.977,78
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2 Ü	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.758,23
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1	–	1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Gemeinden

TVöD/VKA ab 01.04.2021 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	–	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47	7.891,78
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
9c	3.330,42	3.576,45	3.844,01	4.132,31	4.442,23	4.664,40
9b	3.124,70	3.355,30	3.500,00	3.928,24	4.181,99	4.475,93
9a	3.014,89	3.213,55	3.406,89	3.836,98	3.934,29	4.182,75
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2 Ü	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.810,98
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1	–	1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Bund (West und Ost)

Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr

Entgelt-gruppe	Zuordnung alte VGr bzw. alte LGr
15Ü	I (Stufe 2 nach 5 Jahren in Stufe 1, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 4)
15	Ia sowie Ia nach Aufstieg aus Ib sowie Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia sowie Ib nach Aufstieg aus IIa sowie IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib
13	IIa ohne Aufstieg nach Ib
12	IIa nach Aufstieg aus III sowie III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa
11	III ohne Aufstieg nach IIa sowie III nach Aufstieg aus IVa sowie IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III
10	IVa ohne Aufstieg nach III; IVa nach Aufstieg aus IVb; IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa; Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung Stufe 1)
9	IVb oh. Aufst. nach IVa; IVb nach Aufst. aus Va oh. weit. Aufst. nach IVa; IVb nach Aufst. aus Vb; Va mit aussteh. Aufst. nach IVb oh. weit. Aufst. nach IVa; Va oh. Aufst. nach IVb (Stufe 3 nach 5 J in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 J in der Stufe 3, keine Stufe 5); Vb mit ausst. Aufst. nach IVb sowie Vb oh. Aufst. nach IVb (Stufen wie vor); Vb nach Aufst. aus Vc (Stufen wie vor) Zuordnung alte LGr 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb sowie Vc ohne Aufstieg nach Vb sowie Vc nach Aufstieg aus Vlb Zuordnung alte LGr 8a sowie 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	Zuordnung alte LGr 7a sowie 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a sowie 7 nach Aufstieg aus 6 sowie 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc sowie Vlb ohne Aufstieg nach Vc sowie Vlb nach Aufstieg aus VII Zuordnung alte LGr 6a sowie 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a sowie 6 nach Aufstieg aus 5 sowie 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb sowie VII ohne Aufstieg nach Vlb sowie VII nach Aufstieg aus VIII Zuordnung alte LGr 5a sowie 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a sowie 5 nach Aufstieg aus 4 sowie 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Zuordnung alte LGr 4a sowie 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a sowie 4 nach Aufstieg aus 3 sowie 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6: VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII sowie VIII ohne Aufstieg nach VII sowie VIII nach Aufstieg aus IXb Zuordnung alte LGr 3a sowie 3 mit ausst. Aufst. nach 3a; 3 nach Aufst. aus 2 und 2a mit ausst. Aufst. nach 3a; 3 nach Aufst. aus 2a mit ausst. Aufst. nach 3a; 3 nach Aufst. aus 2 und 2a (keine Stufe 6); 2a nach Aufst. aus 2 mit ausst. Aufst. nach 3 und 3a; 2a mit ausst. Aufst. nach 3 und 3a; 2a nach Aufst. aus 2 (keine Stufe 6); 2 mit ausst. Aufst. nach 2a, 3 und 3a; 2 mit ausst. Aufst. nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2Ü	Zuordnung alte LGr 2a sowie 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a sowie 2 nach Aufstieg aus 1 sowie 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
	IXa sowie IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII sowie IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa sowie IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) sowie X (keine Stufe 6) Zuordnung alte LGr 1a (keine Stufe 6) sowie 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	–

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – VKA (West und Ost)

Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr

Entgeltgruppe	Zuordnung alte VGr bzw. alte LGr
15Ü	I (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5)
15	Ia sowie Ia nach Aufstieg aus Ib sowie Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia sowie Ib nach Aufstieg aus IIa sowie IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib
13	II ohne Aufstieg nach Ib
12	II nach Aufstieg aus III sowie III mit ausstehendem Aufstieg nach II
11	III ohne Aufstieg nach II sowie III nach Aufstieg aus IVa sowie IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III
10	IVa ohne Aufstieg nach III sowie IVa nach Aufstieg aus IVb sowie IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa sowie Vb in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung Stufe 1)
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa sowie IVb nach Aufstieg Vb sowie Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb sowie Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) sowie Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufen wie vor) Zuordnung alte LGr 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb sowie Vc ohne Aufstieg nach Vb sowie Vc nach Aufstieg aus Vlb Zuordnung alte LGr 8a sowie 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a sowie 8 nach Aufstieg aus 7 sowie 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
7	Zuordnung alte LGr 7a sowie 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a sowie 7 nach Aufstieg aus 6 sowie 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc sowie Vlb ohne Aufstieg nach Vc sowie Vlb nach Aufstieg aus VII Zuordnung alte LGr 6a sowie 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a sowie 6 nach Aufstieg aus 5 sowie 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb sowie VII ohne Aufstieg nach Vlb sowie VII nach Aufstieg aus VIII Zuordnung alte LGr 5a sowie 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a sowie 5 nach Aufstieg aus 4 sowie 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Zuordnung alte LGr 4a sowie 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a sowie 4 nach Aufstieg aus 3 sowie 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII nach Aufstieg aus IXa sowie VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII sowie VIII ohne Aufstieg nach VII Zuordnung alte LGr 3a sowie 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a sowie 3 nach Aufstieg aus 2 sowie 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	Zuordnung alte LGr 2a sowie 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a sowie 2 nach Aufstieg aus 1 sowie 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa sowie IX mit ausstehendem Aufstieg nach IXa oder VIII sowie IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) sowie X (keine Stufe 6) Zuordnung alte LGr 1a (keine Stufe 6) sowie 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	—

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Versorgungsbetriebe **TVöD/TV-V (§ 6, Absatz 1) ab 01.04.2021 – Tarifgebiet West und Ost**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.613,52	6.237,23	6.836,00	7.393,21	7.908,83	8.382,85
14	5.239,30	5.771,53	6.287,13	6.786,14	7.260,16	7.692,61
13	4.906,64	5.405,64	5.887,95	6.361,97	6.727,89	7.027,31
12	4.573,98	5.014,77	5.455,50	5.829,75	6.195,68	6.453,31
11	4.282,89	4.690,40	5.047,99	5.355,76	5.613,52	5.829,75
10	3.991,85	4.374,41	4.748,61	4.998,09	5.172,74	5.297,46
9	3.742,34	4.075,00	4.399,38	4.623,89	4.707,05	4.831,80
8	3.492,89	3.709,08	3.892,04	4.066,71	4.241,34	4.366,09
7	3.243,38	3.442,96	3.617,61	3.742,34	3.825,52	3.908,69
6	3.035,45	3.218,41	3.384,75	3.501,17	3.567,71	3.625,93
5	2.827,56	3.002,19	3.151,91	3.260,00	3.326,54	3.434,64
4	2.661,20	2.827,56	2.968,92	3.068,72	3.135,26	3.293,26
3	2.494,91	2.627,97	2.736,06	2.827,56	2.885,78	3.010,49
2	2.328,55	2.469,94	2.594,71	2.686,19	2.744,39	2.777,65
1	2.079,08					

Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst **TVöD/Sozial- und Erziehungsdienst ab 01.04.2021 – West und Ost**

Entgelt- gruppe S	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	5.926,84
17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	5.416,02
16 Ü	–	–	4.250,22	4.715,20	5.003,35	5.416,02
16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	5.082,02
15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	4.924,83
14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	4.773,76
13 Ü	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	4.617,03
12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	4.600,17
11b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	4.587,78
11a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	4.518,80
10	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
8b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
8a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

Ärztinnen und Ärzte gemäß § 46 (Bund) Nr. 21a Abs. 1 – BT-K **Entgelttabellen für Ärztinnen und Ärzte ab 01.04.2021**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	6.048,17	6.673,85	7.230,01	7.855,68	
I	4.796,82	5.172,24	5.422,51	5.631,08	5.770,11

Entgelttabelle fr Beschftigte im Pflegedienst
gemß § 46 (Bund) Nr. 22 Abs. 1 S. 1 zu § 52 TVöD – BT-K
gültig ab 01.04.2021

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	–	4.411,44	4.566,09	5.065,45	5.647,54	5.904,31
P 15	–	4.316,70	4.458,22	4.812,05	5.235,51	5.397,23
P 14	–	4.212,26	4.350,37	4.695,64	5.164,74	5.250,34
P 13	–	4.107,84	4.242,52	4.579,21	4.822,33	4.885,10
P 12	–	3.898,94	4.026,79	4.346,38	4.542,69	4.634,00
P 11	–	3.690,08	3.811,07	4.113,54	4.314,41	4.405,73
P 10	–	3.483,15	3.595,70	3.914,93	4.069,02	4.166,03
P 9	–	3.314,30	3.483,15	3.595,70	3.812,20	3.903,51
P 8	–	3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98
P 7	–	2.880,56	3.053,48	3.319,54	3.452,54	3.589,56
P 6	2.429,67	2.588,09	2.747,56	3.086,75	3.173,21	3.332,80
P 5	2.334,28	2.550,89	2.614,56	2.720,95	2.800,78	2.988,30

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		

Pflegebereich: P-Tabelle ersetzt Kr-Anwendungstabelle

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



Verbesserungen durch Tarifabschluss vom 25.10.2020

Die Tarifparteien einigen sich für Verbesserungen von Beschftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (BT-K und BT-B):

- Beschftigte mit Entgelt gemäß Anlage E erhalten ab 01.03.2021 eine monatliche Pflegezulage von 70 Euro, zum 01.03.2022 wird die Zulage auf 120 Euro erhöht. Die eingeführte Pflegezulage nimmt ab 01.01.2023 an allg. Entgelterhöhungen teil.
- Die monatliche Intensivzulage wird ab 01.03.2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben.
- Die Zulage für Beschftigte, die ständig Wechselschicht leisten, wird ab 01.03.2021 von 105 Euro auf 155 Euro monatlich erhöht. Bei nicht ständiger Wechselschicht wird ab 01.03.2021 pro Stunde 0,93 Euro gezahlt (statt 0,63 Euro).
- Der Samstagszuschlag wird für Beschftigte im Geltungsbereich BT-K und BT-B auf 20 v.H. erhöht.

Pauschalentgelt für Kraftfahrer*, die am 01.10.2005 vorhanden waren

Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.04.2021

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	1. – 4. Jahr	3.051,15	3.177,60
	5. – 8. Jahr	3.108,40	3.237,55
	9. – 12. Jahr	3.192,27	3.325,42
	ab 13. Jahr	3.278,82	3.415,99
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. – 4. Jahr	3.340,08	3.478,54
	5. – 8. Jahr	3.397,32	3.538,43
	9. – 12. Jahr	3.481,20	3.625,37
	ab 13. Jahr	3.567,74	3.719,92
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. – 4. Jahr	3.664,29	3.822,82
	5. – 8. Jahr	3.724,09	3.885,41
	9. – 12. Jahr	3.811,68	3.977,17
	ab 13. Jahr	3.902,11	4.070,35
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. – 4. Jahr	4.106,49	4.283,10
	5. – 8. Jahr	4.166,30	4.345,70
	9. – 12. Jahr	4.253,92	4.437,47
	ab 13. Jahr	4.344,29	4.532,03
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. – 4. Jahr	4.673,88	4.875,52
	5. – 8. Jahr	4.733,69	4.938,10
	9. – 12. Jahr	4.821,29	5.029,87
	ab 13. Jahr	4.911,69	5.124,44

* 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 01.04.2021

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	1. – 10. Jahr	2.989,89	3.109,72
	11. – 15. Jahr	3.192,27	3.325,42
	ab 16. Jahr	3.278,82	3.415,99
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. – 10. Jahr	3.269,49	3.389,34
	11. – 15. Jahr	3.481,20	3.625,37
	ab 16. Jahr	3.567,74	3.719,92
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. – 10. Jahr	3.575,74	3.712,95
	11. – 15. Jahr	3.811,68	3.977,17
	ab 16. Jahr	3.902,11	4.070,35
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. – 10. Jahr	4.005,00	4.157,96
	11. – 15. Jahr	4.253,92	4.437,47
	ab 16. Jahr	4.344,29	4.532,03
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. – 10. Jahr	4.547,32	4.742,03
	11. – 15. Jahr	4.821,29	5.029,87
	ab 16. Jahr	4.911,69	5.124,44

**Auszubildende, Praktikanten, Studierende (TVöD-Bund/
Kommunen)**

Die jeweiligen Entgelte fr Auszubildende, Praktikanten und Studierende von Bund und Kommunen sind in den jeweiligen Tarifvertrgen geregelt. Die Vergütungen werden in Verhandlungen zum TVöD zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und den Gewerkschaften ausgehandelt. Jahressonderzahlung (sog. Weihnachtsgeld): Auszubildende u. Praktikanten, die jeweils am 01. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, erhalten nach dem TVöD eine Jahressonderzahlung in Höhe von 90 Prozent der Ausbildungsvergütung (West und Ost sind angeglichen). Fr den Bereich VKA werden gezahlt 90 Prozent (West) und 79,2 Prozent (Ost).



Ergebnis der Tarifrunde 2020 bis 2022

Die Tarifeinigung vom 25.10.2020 sieht vor, die Auszubildendenvergütung und Praktikumsentgelte zwei Mal um je 25 Euro zu erhöhen (ab 01.04.2021 und ab 01.04.2022). Die Studienentgelte werden ab 01.04.2021 um 50,00 Euro und zum 01.04.2022 um weitere 25,00 Euro pro Monat erhöht. In den Tabellen unten finden Sie die aktuellen Werte ab 01.04.2021.

Corona-Sonderzahlung 2020

Im Rahmen der o.a. Tarifrunde haben sich die Tarifparteien auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung geeinigt. Demnach erhalten Auszubildende, Studierende und Praktikanten des Bundes 200 Euro. Im Bereich Kommunen (VKA) beträgt die Prämie 225 Euro. Die Sonderzahlung wird spätestens mit dem Entgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, aber nur wenn das Arbeitsverhältnis am 01.10.2020 bestand und mindestens an einem Tag zwischen dem 01.03.2020 und 31.10.2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Entgelte bei Bund und Kommunen

TVAöD – BT BBiG

(§ 1 Abs. 1 Buchst. a)

Ausbildungs- jahr	Entgelt ab 1.4.2021
1.	1.043,26
2.	1.093,20
3.	1.139,02
4.	1.202,59

TVAöD – BT Pflege

(§ 1 Abs. 1 Buchst. b)

Ausbildungs- jahr	Entgelt ab 1.4.2021
1.	1.165,69
2.	1.227,07
3.	1.328,38

TVAöD – BT Pflege

(§ 1 Abs. 1 Buchst. c)

Ausbildungs- jahr	Entgelt ab 1.4.2021
1.	1.040,24
2.	1.100,30
3.	1.197,03

Studienentgelte

(§ 8 Abs. 2 TVSöD)

Studierende	ab 01.04.2021
BBiG	1.300,00
Pflege	1.360,00
bs. Ges.	1.490,00

Praktikumsentgelte (TVPöD)

ab 01.04.2021

Praktikant/in fr den Beruf	
Kinderpfleger/in Masseur und med Bademeister, Rettungssanitäter	1.570,36 Euro
pharm.-techn. Assistent, Erzieher/in	1.627,02 Euro
Sozialarbeiter, Sozialpädagoge, Heilpädagoge	1.851,21 Euro

Tarifrecht für die Beschäftigten der Länder

Allgemeines

Mit Wirkung vom 01.11.2006 wurde der bisherige Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und der Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb) grundsätzlich 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 Universitätskliniken 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 Weitergeltung 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 40 oder im Internet unter www.tarifvertragoed.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 Vereinheitlichung haben die öffentlichen Arbeitgeber versucht, die jeweils kostengünstigeren 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 Arbeiter und Angestellte sowie für das Krankenpflegepersonal wurden zu einer Tabelle zusammengeführt (die aktuellen Werte findet man auf der ► Seite 72).

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 bleiben gesichert

Die Beschäftigten werden mit ihrem heutigen Einkommen in die neue Tabelle übergeleitet. Dazu wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage des im Oktober 2006 gezahlten Lohns bzw. der im Oktober 2006 gezahlten Vergütung gebildet. Bei den Angestellten setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 entsprechend dem Familienstand zusammen. In Fällen, in denen beide Partner dem BAT/BAT-O oder beamtenrechtlichen Vorschriften unterliegen und nur einer in den TV-L übergeleitet wird, fließt ausschließlich der Ortszuschlag Stufe 1 in das Vergleichsentgelt ein. Der volle Ortszuschlag muss dann bei dem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes beantragt werden, der nicht unter den TV-L fällt. Ist der Partner teilzeitbeschäftigt, wird zusätzlich der Teil in das Vergleichsentgelt eingerechnet, den er aufgrund der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält. Bei Arbeiterinnen/Arbeitern wird das Vergleichsentgelt auf Basis des Monatstabellenlohns 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 Tarifanpassung 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.

Aus diesen Daten wurden die folgenden Arbeitszeiten ab 01.11.2006 für die einzelnen Länder errechnet (► siehe Seiten 144 ff.).

Für die Beschäftigten, die nach der Kündigung unter die Nachwirkung der tariflichen Arbeitszeit gefallen sind, führt der neue Tarifvertrag zu einer längeren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Aber für Beschäftigte, die nach dem 30.04.2004 eingestellt wurden, gilt in vielen Ländern bislang eine längere Arbeitszeit. Für sie wird sich die Arbeitszeit verkürzen. Je nach Bundesland und der Dauer der neuen wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt sich ab 01.11.2006 die Wochenarbeitszeit um bis zu 3,5-Wochen-Stunden bei vollem Entgeltausgleich.

Auch im Jahr 2012 ist die Wochenarbeitszeit zwischen den Tarifgebieten West und Ost im TV-L noch unterschiedlich geregelt. Im Westen beträgt die Wochenarbeitszeit zwischen 38,42 Stunden (Schleswig-Holstein) und 40,06 Stunden (Bayern), während es im Osten einheitlich 40 Stunden sind.

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

**BBBank-
Banking-
App**

Mobile-Banking bei Ihrer BBBank

So haben Sie Ihre BBBank immer griffbereit in der Tasche:

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

Jetzt informieren:

Tel. 0800 4 06040160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de/banking-app

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 n 43 ff. 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 die Sonderzahlung des TV-L gelten als Bemessungssatz (West und Ost):

- in den EGr 1 – 4 = 88,91 Prozent (ab 2021: 87,43 Prozent)
- in den EGr 5 – 8 = 89,40 Prozent (ab 2021: 88,14 Prozent)
- in den EGr 9a – 11 = 75,31 Prozent (ab 2021: 74,35 Prozent)
- in den EGr 12 – 13 = 47,07 Prozent (ab 2021: 46,47 Prozent)
- in den EGr 13 Ü, 14, 15, 15Ü = 32,95 Prozent (ab 2021: 32,53 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.

TV-L: Entgelttabellen der Länder (ohne Hessen)

Tarifbeschäftigte in den Ländern

Tabelle TV-Länder ab 01.01.2021	S. 72
Entgelttabelle für Lehrer/innen (TV-Lehrer) ab 01.01.2021	S. 72
Entgelttabelle für Ärztinnen/Ärzte ab 01.01.2021	S. 73
ab 01.10.2021	S. 73
Entgelttabelle TV-L Krankenhaus ab 01.01.2021	S. 74
Entgelttabelle TV-L Sozial- und Erziehungsdienst ab 01.01.2021	S. 74

Pauschallöhne der Kraftfahrer (Länder: Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein sowie des Saarlandes) ab 01.01.2021 S. 75

Pauschallöhne der Kraftfahrer (Länder: Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) ab 01.01.2021 S. 75

Ausbildungsvergütungen bei den Ländern

– Auszubildende TVA-L BBiG ab 01.01.2021	S. 76
– Auszubildende TVA-L Pflege ab 01.01.2021	S. 76
– Auszubildende TVA-L Gesundheit ab 01.01.2021	S. 76
– Entgelte der Praktikanten ab 01.01.2021	S. 76

Tarifrunde in den Ländern (ohne Hessen)

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben sich am 02.03.2019 darauf geeinigt, die Tabellenentgelte in drei Schritten anzuheben:

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

In der Vereinbarung einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften darauf, dass die Entgelte bis zum 01.01.2021 insgesamt um mindestens 240 Euro steigen. Die Laufzeit der Vereinbarung beträgt 33 Monate.

Auszubildende/Praktikanten Die Ausbildungsvergütungen und Praktikantenentgelte werden in zwei Schritten um jeweils 50 Euro erhöht (zum 01.01.2019 und zum 01.01.2020). Deshalb ändern sich die Vergütungen im Jahr 2021 nicht.

Pflegetabelle Erhöhung der Pflegetabelle um zusätzlich 120 Euro.
Lehrkräfte Erhöhung der Angleichungszulage für Lehrkräfte um 75 auf 105 Euro (01.01.2019).

Die aktuellen Tabellen finden Sie auf den folgenden Seiten. Mehr Informationen finden Sie unter www.der-oeffentliche-sektor.de 

Entgelt TV-Länder**Entgelttabelle ab 01.01.2021**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45
14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
9b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
9a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
7	2.696,84	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67
6	2.651,42	2.864,88	2.983,94	3.105,46	3.185,24	3.271,18
5	2.547,60	2.757,73	2.876,79	2.989,89	3.080,89	3.142,28
4	2.432,59	2.644,64	2.793,45	2.876,79	2.960,14	3.013,70
3	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55
2	2.240,12	2.436,27	2.495,81	2.555,33	2.692,24	2.835,13
1	Je 4 Jahre	2.037,44	2.067,18	2.102,90	2.138,63	2.227,92

Entgelt nach dem TV-L Lehrerinnen und Lehrer**Entgelttabelle TV-Lehrer vom 01.01.2021**

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.955,87	6.610,80	7.232,37	7.640,03	7.740,31	–
15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45
14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
13Ü	–	4.385,28	4.619,20	5.026,88 5.441,24	6.076,14	6.258,43
13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
9b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
9a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
7	2.694,48	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67

Ärztinnen und Ärzte gemäß § 15 TV-L (42 Wochenstunden)

Entgelttabellen für Ärztinnen und Ärzte vom 01.10.2020 bis 30.09.2021

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ä 1	4.841,95 im 1. Jahr	5.116,40 im 2. Jahr	5.312,43 im 3. Jahr	5.652,24 im 4. Jahr	6.057,34 im 5. Jahr	6.215,35 ab dem 6. Jahr
Ä 2	6.390,60 ab dem 1. Jahr	6.926,42 ab dem 4. Jahr	7.396,90 ab dem 7. Jahr	7.661,27 ab dem 9. Jahr	7.805,40 ab dem 11. Jahr	8.004,59 ab dem 13. Jahr
Ä 3	8.004,59 ab dem 1. Jahr	8.475,07 ab dem 4. Jahr	9.148,09 ab dem 7. Jahr			
Ä 4	9.416,03 ab dem 1. Jahr	10.089,04 ab dem 4. Jahr	10.624,85 ab dem 7. Jahr			

Ärztinnen und Ärzte gemäß § 15 TV-L (42 Wochenstunden)

Entgelttabellen für Ärztinnen und Ärzte ab 01.10.2021

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ä 1	4.938,79 im 1. Jahr	5.218,73 im 2. Jahr	5.418,68 im 3. Jahr	5.765,28 im 4. Jahr	6.178,49 im 5. Jahr	6.339,66 ab dem 6. Jahr
Ä 2	6.518,41 ab dem 1. Jahr	7.064,95 ab dem 4. Jahr	7.544,84 ab dem 7. Jahr	7.814,50 ab dem 9. Jahr	7.961,51 ab dem 11. Jahr	8.164,68 ab dem 13. Jahr
Ä 3	8.164,68 ab dem 1. Jahr	8.644,57 ab dem 4. Jahr	9.331,05 ab dem 7. Jahr			
Ä 4	9.604,35 ab dem 1. Jahr	10.290,82 ab dem 4. Jahr	10.837,35 ab dem 7. Jahr			

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst

Der Newsletter BBBank Inform

Der kostenfreie Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist ein besonderes Angebot für BBBank-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst mit einem Girokonto.

Wir informieren Sie regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.

Kostenfreie Anmeldung auf www.bbbank.de/bbbank-inform

Entgelttabelle TV-L Krankenhaus**Tabelle TV-L KR vom 01.01.2021**

Entgelt- gruppe KR	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
17		4.591,01	4.751,70	5.268,06	5.813,43	6.151,86
16		4.484,84	4.642,05	5.149,73	5.741,49	6.002,53
15		4.388,51	4.532,39	4.892,10	5.322,60	5.487,01
14		4.282,34	4.422,75	4.773,77	5.250,66	5.337,68
13		4.176,18	4.313,10	4.655,39	4.902,55	4.966,37
12		3.963,80	4.093,78	4.418,67	4.618,26	4.711,08
11		3.751,47	3.874,46	4.181,97	4.386,19	4.479,01
10		3.539,13	3.655,15	3.980,06	4.136,71	4.235,34
9		3.365,07	3.539,13	3.655,15	3.875,62	3.968,45
8		3.096,20	3.247,06	3.440,49	3.596,72	3.813,38
7		2.917,93	3.096,20	3.370,47	3.507,57	3.648,82
6	2.445,81	2.616,34	2.780,83	3.130,49	3.219,61	3.384,14
5	2.343,20	2.576,33	2.643,73	2.753,41	2.835,69	3.029,01

Entgelttabelle der Länder (TV-L)**Vergütungstabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
der Länder ab 01.01.2021 – Tarifgebiet West und Ost**

Entgelt- gruppe S	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
18	4.017,29	4.139,43	4.673,58	5.074,15	5.675,05	6.042,24
17	3.649,09	3.972,52	4.406,48	4.673,58	5.207,67	5.521,48
16	3.562,72	3.885,75	4.179,49	4.540,02	4.940,62	5.180,97
15	3.429,85	3.738,83	4.005,93	4.313,04	4.807,09	5.020,72
14	3.411,83	3.700,49	3.997,29	4.299,20	4.633,05	4.866,71
13	3.354,04	3.607,46	3.939,14	4.206,18	4.540,02	4.706,93
12	3.307,98	3.597,24	3.915,26	4.195,67	4.542,87	4.689,76
11b	3.222,22	3.546,08	3.715,69	4.142,98	4.476,83	4.677,12
11a	3.156,01	3.477,83	3.646,35	4.072,68	4.406,48	4.606,79
9	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
8b	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
8a	2.889,05	3.139,39	3.360,31	3.569,61	3.773,07	3.985,28
7	2.819,68	3.056,50	3.263,94	3.471,33	3.626,92	3.859,03
4	2.669,59	2.920,36	3.101,88	3.225,03	3.341,72	3.523,48
3	2.497,32	2.747,95	2.922,31	3.082,42	3.155,67	3.243,18
2	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55

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

Pauschalentgelte nach Pkw-Fahrer-TV-L (gültig ab 01.01.2021)

	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	3.068,62	1. – 10. Jahr	3.013,70
	5. – 8. Jahr	3.123,87		
	9. – 12. Jahr	3.203,66	11. – 15. Jahr	3.203,66
	ab 13. Jahr	3.283,47	ab 16. Jahr	3.283,47
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 196 bis 221 Std.	1. – 4. Jahr	3.344,84	1. – 10. Jahr	3.277,32
	5. – 8. Jahr	3.400,09		
	9. – 12. Jahr	3.479,88	11. – 15. Jahr	3.479,88
	ab 13. Jahr	3.559,71	ab 16. Jahr	3.559,71
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 221 bis 244 Std.	1. – 4. Jahr	3.636,44	1. – 10. Jahr	3.565,85
	5. – 8. Jahr	3.694,48		
	9. – 12. Jahr	3.778,99	11. – 15. Jahr	3.778,99
	ab 13. Jahr	3.871,36	ab 16. Jahr	3.871,36
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 244 bis 268 Std.	1. – 4. Jahr	3.984,27	1. – 10. Jahr	3.884,56
	5. – 8. Jahr	4.044,41		
	9. – 12. Jahr	4.131,32	11. – 15. Jahr	4.131,32
	ab 13. Jahr	4.218,21	ab 16. Jahr	4.218,21
ständige persönliche Fahrerinnen / Fahrer nach § 5 Abs. 2 bis 288 Stunden	1. – 4. Jahr	4.351,88	1. – 10. Jahr	4.238,25
	5. – 8. Jahr	4.412,00		
	9. – 12. Jahr	4.498,92	11. – 15. Jahr	4.498,92
	ab 13. Jahr	4.585,77	ab 16. Jahr	4.585,77

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

Pauschalentgelte nach Pkw-Fahrer-TV-L (gültig ab 01.01.2021)

	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	3.068,62	1. – 10. Jahr	3.013,70
	5. – 8. Jahr	3.123,87		
	9. – 12. Jahr	3.203,66	11. – 15. Jahr	3.203,66
	ab 13. Jahr	3.283,47	ab 16. Jahr	3.283,47
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 199 bis 224 Std.	1. – 4. Jahr	3.344,84	1. – 10. Jahr	3.277,32
	5. – 8. Jahr	3.400,09		
	9. – 12. Jahr	3.479,88	11. – 15. Jahr	3.479,88
	ab 13. Jahr	3.559,71	ab 16. Jahr	3.559,71
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 224 bis 248 Std.	1. – 4. Jahr	3.636,44	1. – 10. Jahr	3.565,85
	5. – 8. Jahr	3.694,48		
	9. – 12. Jahr	3.778,99	11. – 15. Jahr	3.778,99
	ab 13. Jahr	3.871,36	ab 16. Jahr	3.871,36
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 248 bis 272 1/2 Std.	1. – 4. Jahr	3.984,27	1. – 10. Jahr	3.884,56
	5. – 8. Jahr	4.044,41		
	9. – 12. Jahr	4.131,32	11. – 15. Jahr	4.131,32
	ab 13. Jahr	4.218,21	ab 16. Jahr	4.218,21
ständige persönliche Fahrerinnen / Fahrer nach § 5 Abs. 2	1. – 4. Jahr	4.351,88	1. – 10. Jahr	4.238,25
	5. – 8. Jahr	4.412,00		
	9. – 12. Jahr	4.498,92	11. – 15. Jahr	4.498,92
	ab 13. Jahr	4.585,77	ab 16. Jahr	4.585,77

Ausbildungsvergütungen bei 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 in den Ländern zum 01.01.2019 und zum 01.01.2020 um jeweils 50,00 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 (auch Auszubildende im Osten erhalten ab 2019 die volle Angleichung an das Westniveau).

Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern

TVA-L BBiG		TVA-L Pflege		TVA-L Gesundheit	
Ausbildungs-jahr	Entgelt ab 1.1.2020	Ausbildungs-jahr	Entgelt ab 1.1.2020	Ausbildungs-jahr	Entgelt ab 1.1.2020
1.	1.036,82	1.	1.160,70	1.	1.060,74
2.	1.090,9	2.	1.226,70	2.	1.120,80
3.	1.140,61	3.	1.333,00	3.	1.120,80
4.	1.209,51				

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 83 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 Einstiegsstufen zugeordnet. Die Besoldungsgruppe A 1 ist seit 1997 aufgehoben. Im Länderbereich wurden vielfach auch

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

Bundesbesoldungsordnung C und W

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



W-Besoldung verfassungswidrig

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

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

Bundesbesoldungsordnung R

Die Ämter der 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
- Auslandsbesoldung

Ferner gehören zur Besoldung folgende sonstige Bezüge: Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen und die jährliche Sonderzahlung (soweit sie noch gewährt wird ► vgl. Seiten 100 f.).

Föderalismusreform I: Neuordnung Beamten-gesetzgebung

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 trat 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

schaft. Dies gilt ausschließlich für das Statusrecht, nicht jedoch für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht. Für diese Regelungsbereiche haben die Länder für ihre und die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden sowie der Bund für seine Beamtinnen und Beamten die jeweilige unbeschränkte Gesetzgebungskompetenz.

Beamtenstatusgesetz bildet den Rahmen für die Länder

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

Grundstrukturen sollen Einheitlichkeit des Dienstrechts gewährleisten

Dem BeamStG 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, statusprägende Pflichten und Rechte, Fürsorge, Erholungsurlaub, Personalvertretung und Beteiligung der Spitzenorganisationen und Verwaltungsweg.

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.

Kritisiert werden muss am BeamStG, welches am 01.04.2009 in Kraft trat – und gleichzeitig das Beamtenrechtsrahmengesetz mit Ausnahme von Kapitel II (Vorschriften, die

einheitlich und unmittelbar gelten) außer Kraft setzte –, dass wesentliche Strukturelemente aus Artikel 33 Absatz 4 und 5 Grundgesetz fehlen. Dazu gehören u. a. die Festlegungen, dass hoheitsrechtliche Aufgaben Beamten zu übertragen sind, dass Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger einen Anspruch auf Anpassung der Besoldung und Versorgung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse haben sowie die wechselseitige Anerkennung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst und der Laufbahnbefähigungen. Gleichzeitig wurden die Möglichkeiten der Zuweisung von Beamten an private Einrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes erweitert, um Erfahrungen aus anderen Bereichen in die staatliche Aufgabenerledigung verstärkt einfließen lassen zu können. Gerade der Austausch zwischen dem öffentlichen Dienst, internationalen Organisationen und der Privatwirtschaft fördert das gegenseitige Verständnis und stärkt die Leistungskraft einer modernen Verwaltung. Das Beamtenstatusgesetz schafft hier die nötige Rechtssicherheit mit dem Recht der Europäischen Union.

Wesentliche Festlegungen durch das Beamtenstatusgesetz:

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

Beamtenstatusgesetz

Einen umfassenden Überblick zum o.a. Gesetz erfahren Sie auf der namensgleichen Website www.beamtenstatusgesetz.de

www.beamtenstatusgesetz.de

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst **Der Newsletter BBBank Inform**

Der kostenfreie Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist ein besonderes Angebot für BBBank-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst mit einem Girokonto.

Wir informieren Sie regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.

Kostenfreie Anmeldung auf www.bbbank.de/bbbank-inform

Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Bundesbeamte

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

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

Bundesbeamtenengesetz erneuert

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

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

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

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

Änderungen beim Besoldungsrecht durch das DNeuG

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

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

Einführung der aufsteigenden Besoldungsordnung A nach dem DNeuG

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

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

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

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

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



Beispiel:

Ein Beamter lässt sich mit Wirkung vom 01.01.2010 für drei Jahre beurlauben, ohne dass die besonderen Voraussetzungen, wie etwa Elternzeiten, vorliegen. Zum Zeitpunkt des Beginns der Beurlaubung hatte er mit einer Erfahrungszeit von fünf Jahren und vier Monaten das Grundgehalt der Stufe 3 erreicht. Mit dem Ende der Beurlaubung am 01.01.2013 läuft die Erfahrungszeit der Stufe 3 weiter.

Aufstieg in den Stufen

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

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

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

Am 15. April werden für den Zeitraum vom 01.03.2013 bis 28.02.2015 Leistungen attestiert, die die Anforderungen erheblich übersteigen. Hierauf wird festgestellt, dass ihm diese 24 Monate auf seine Erfahrungszeit angerechnet werden. Mit der Feststellung steigt er mit Wirkung vom 01.04.2015 von Stufe 4 in Stufe 5 auf. Der Aufstieg in Stufe 6 erfolgt bei weiteren anforderungsgerechten Leistungen zum 01.11.2017, also so, als ob der frühere Verbleib in Stufe 3 für die Dauer von 24 Monaten nicht stattgefunden hätte. Mit dem Aufstieg in die nächste Stufe beginnt die Berechnung der zu erbringenden Erfahrungszeit neu. Sofern der Beamte befördert wird, nimmt er im Gegensatz zum Tarifrecht seine Stufe mit. Sofern die Beamtin/der Beamte dauerhaft herausragende Leistungen erbringt, kann



Beispiel 1:

Ein Beamter, dessen Stufenaufstieg in der Stufe 4 zum 01.02.2010 möglich wäre, wird aufgrund nicht anforderungsgerechter Leistungen in der Stufe 3 angehalten. Am 12.02.2011 wird festgestellt, dass er wieder anforderungsgerechte Leistungen erbracht hat. Somit steigt er ab 01.02.2011 in die Stufe 4 auf.

Beispiel 2:

Ein Beamter, dessen Stufenaufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 zum 01.11.2010 angestanden hätte, wird wegen nicht anforderungsgerechter Leistungen vom 01.11.2010 bis 31.10.2012 in der Stufe 3 angehalten. Zum 01.11.2012 stieg er in die Stufe 4 auf, nachdem ihm in einer erneuten Leistungseinschätzung seine anforderungsgerechte Leistung wieder bestätigt wurde. Der Aufstieg in die Stufe 5 würde zum 01.11.2015 und in die Stufe 6 zum 01.11.2019 erfolgen.

ihm für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt aus der nächsten

Stufe gezahlt werden. Somit verbleibt er – im Gegensatz zum alten Recht – in der Stufe, erhält jedoch das höhere Grundgehalt. Die neue Leistungsstufe entfaltet damit keine Dauerwirkung, da mangels vorzeitigen Aufstiegs in der Erfahrungsstufe auch eine entsprechende Verkürzung nicht erfolgen kann.

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



Beispiel:

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

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

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

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



Beispiel:

Ein Beamter der Besoldungsgruppe A 12 wird vom Land zum Bund versetzt. Beim Land hatte er den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolviert. Dienstzeiten, die er in Ämtern der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (BesGr. A 9 bis A 13) erbracht hat, sind als gleichwertige Zeiten i.S.d. § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG anzurechnen.

Die in der niedrigen Laufbahngruppe erbrachten Dienstzeiten werden nicht automatisch als Erfahrungszeiten berücksichtigt, können jedoch als förderliche Zeiten anerkannt werden.

Beispiel: Die mit der BAT II a bzw. E 13 vergütete Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Universitätslehrstuhl ist einer Tätigkeit in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes gleichwertig.

Durch das Fachkräftegewinnungsgesetz des Bundes vom 15.03.2012 wurde zudem die Anerkennung von Zeiten einer Kinderbetreuung

- von bis zu drei Jahren für jedes Kind sowie

- von Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen von bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen als Erfahrungszeiten eingeführt. Dies macht den Dienstherren Bundesrepublik Deutschland deutlich attraktiver für lebensjüngere Beamte, die bereits vor der Ernennung ein Kind erzogen oder nahe Angehörige gepflegt haben und diese Zeiten als Erfahrungszeit bei der beruflichen Tätigkeit im oben genannten Zeitraum berücksichtigt werden. Die gesamtgesellschaftlich gewollte Anerkennung von Kindererziehung und Pflege spiegelt sich somit in der Höhe der Besoldung wieder.

Weiterhin werden Zeiten des Zivil- und Wehrdienstes grundsätzlich anerkannt, sofern sie in einem zeitlichen Zusammenhang zum Eintritt in das Beamtenverhältnis stehen.

Andere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden. Eine Anerkennung ist möglich, sofern die Zeiten für die Verwendung förderlich sind. Dazu zählen besonders solche, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgabe von konkretem Interesse sind.

Bei Soldaten werden alle Dienstzeiten nach der Soldatenlaufbahnverordnung anerkannt. Zeiten, die Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, werden demgegenüber nicht anerkannt. Dadurch soll eine Gleichbehandlung von Regellaufbahnbewerbern und Fachrichtungslaufbahnbewerbern erzeugt werden.

**Beispiel:**

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

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

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

Insgesamt werden Anwärterzeiten nicht berücksichtigt.

Bestandteile der Grundgehaltstabelle

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

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

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

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

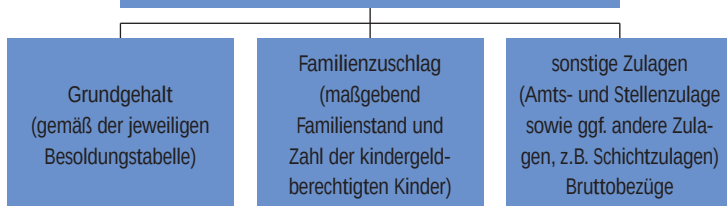
Diese Verlängerung wurde durch das Gesetz zur Wiedergewährung der Sonderzahlung von Dezember 2011 wieder auf den 01.01.2012 verkürzt. Zum 01.01.2012 erfolgte damit der o. g. Einbau der restlichen Sonderzahlung in Höhe von 2,44 Prozent in die Grundgehaltstabellen in einem zweiten Schritt. Das Vertrauen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

Für Beamtinnen und Beamte gelten besondere Einkommensregelungen

Auf dieser Seite wollen wir eine Übersicht zu den „Dienstbezügen der Beamten“ geben und haben hierzu einige Schaubilder eingefügt. Neben den Grundlagen der Dienstbezüge finden Sie einen Ausschnitt der Besoldungstabelle A Bundesbeamte. In der Horizontalen sehen Sie die Stufen, in der Vertikalen die Besoldungsgruppen A 2 bis A 16.

In unserem Musterbeispiel können Sie die Systematik erkennen und die Höhe der Bezüge eines Beamten A 11 ablesen. Ein Familienzuschlag kommt nur zur Anwendung, wenn der Beamte „verheiratet“ ist und/oder kindergeldberechtigte Kinder hat.

Zu den Dienstbezügen eines Beamten zählen:



Grundgehalt am Beispiel Bundesbeamter A 11

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	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	2.671,12	2.720,53
A 5	2.367,07	2.444,34	2.506,40	2.567,24	2.628,06	2.688,89	2.749,72	2.810,55
A 6	2.417,74	2.507,71	2.598,89	2.668,57	2.740,79	2.812,99	2.885,19	2.957,39
A 7	2.538,10	2.617,92	2.723,09	2.830,73	2.935,88	3.040,99	3.146,10	3.251,21
A 8	2.685,05	2.781,34	2.916,87	3.053,72	3.190,51	3.327,30	3.464,09	3.600,88
A 9	2.897,87	2.992,89	3.142,39	3.294,40	3.446,41	3.598,42	3.750,43	3.902,44
A 10	3.101,83	3.232,31	3.421,09	3.610,70	3.803,84	3.996,98	4.190,12	4.383,26
A 11	3.545,40	3.745,12	3.943,47	4.143,32	4.280,13	4.478,94	4.677,75	4.876,56
A 12	3.801,25	4.037,44	4.274,93	4.511,11	4.675,53	4.840,00	5.004,47	5.168,94
A 13	4.457,62	4.679,45	4.899,96	5.121,81	5.274,49	5.427,17	5.579,85	5.732,53
A 14	4.584,18	4.869,95	5.157,05	5.442,81	5.639,84	5.836,87	6.033,90	6.230,93
A 15	5.603,31	5.861,70	6.058,73	6.255,79	6.452,84	6.649,89	6.846,94	7.043,99
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

Beamter 13 Jahre,
Berufserfahrung
verh., 2 Kinder
Grundgehalt:
4.280,13 Euro
Familienzuschlag:
404,68 Euro
Bruttobezüge:
4.684,81 Euro

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.

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

Zuordnung zu einer Stufe oder Überleitungsstufe

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

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

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

Leistungsbezahlung

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

Auslandsbesoldung

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

Neben der Inlandsbesoldung erhält die Beamtin/der Beamte differenziert nach Besoldungsgruppen, Familienstand und Einsatzort einen Auslandszuschlag. Dieser soll die materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen ausgleichen, die durch einen Auslandseinsatz entstehen. Der Zuschlag bemisst sich nach der im Bundesbesoldungsgesetz festgelegt und in der Anlage VI.1 zum BBesG enthaltenen Auslandszuschlagentabelle, nach 15 Stufen nach Grundgehaltsspannen sowie Zonen stufen differenziert ist. Die Neuregelung des Auslandszuschlags erfolgte ab 01.07.2010 dergestalt, dass die materiellen Mehraufwendungen durch eine besser nachvollziehbare Zuteilung ausländischer Dienstorte zu Dienstortstufen erstattet werden. Die immateriellen Belastungen werden in einem einheitlichen Kriterienkatalog festgelegt, um die Abweichungen zu einem Einsatz im Inneren festzulegen. Gezahlt werden zum Einen ein Grundbetrag zur Abdeckung der finanziellen Mehrbelastungen und zum Anderen ein Auslandsverwendungszuschlag für die besonderen Verwendungen im Ausland wie z. B. humanitäre und unterstützende Ein-

sätze. 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 ursprünglich 400 Euro erhöht. Zwischenzeitlich ist der Betrag in Bund und Ländern unterschiedlich ausgestaltet und beträgt beim Bund aktuell 525 Euro monatlich, wobei eine zweimalige jährliche Überschreitungsmöglichkeit in Höhe dieses Betrages möglich ist. Zudem wurde ein Anspruch auf eine Versorgungsauskunft auf schriftlichen Antrag begründet.

Anpassung der Beamtenbesoldung

Mit der ständigen und im Jahr 2020 aktualisierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG das Alimentationsprinzip. Dieses verpflichtet den Dienstherrn, Richtern und Staatsanwälten nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung der rechtsprechenden Gewalt und des

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

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

Leistungsorientierte Besoldung

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

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

Stufen

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

Dementsprechend haben der Bund und alle Länder den Aufstieg in den Stufen der Besoldungsordnung A nach Lebensalter zugunsten der Anerkennung von dienstlicher Erfahrungszeiten abgeschafft. Dabei erfolgt der Aufstieg in der Besoldungsordnung A in Bund und Ländern nach unterschiedlichen Intervallen. So erfolgt der Stufenaufstieg im Bund und in den Ländern Berlin, Hamburg, Hessen Sachsen-Anhalt innerhalb einer achtsstufigen 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

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

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

Das Gesetz hat folgende Verbesserungen vorgenommen:

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

Mehr Informationen zum BesStMG finden Sie unter

www.besoldungstabelle.de .

Allgemeines zu Bezügen und Einkommen

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

Ausgleichszulagen

Bund

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

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

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

Länder

Im Länderbereich gilt im Wesentlichen die bis zum 31.08.2006 bundeseinheitliche Regelung nach § 13 BBesG – alt – weiter, da sie von den Landesgesetzen überwiegend in Landesrecht überführt bzw. ähnliche Regelungen getroffen wurden. Danach erhält der Beamte, sofern sich seine Dienstbezüge aus dienstlichen Gründen – z. B. wegen einer Versetzung aus dienstlichen Gründen – vermindern, eine 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.

Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Beamte im Vorbereitungsdienst sind „Beamtenanwärter“ und erhalten Anwärterbezüge. Die Höhe der Anwärtergrundbeträge ist in Bund und Ländern unterschiedlich. Die aktuellen Werte finden Sie auf den (► Seiten 105 ff. (dort gibt ein Wegweiser die Übersicht der zu den Grundgehältern und Besoldungstabellen in Bund und Ländern). Soweit bei Beamtenanwärtern die persönlichen Voraussetzungen (z.B. verheiratet, Kinder) vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt.

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

Erschwerniszulagen

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

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

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 2018-2019-2020 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 für Beamte und Anwärter

An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12 Uhr sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12 Uhr, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen: 5,50 Euro ab 01.03.2020 bzw. je Stunde. 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 je Stunde, in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr werden 2,59 Euro je Stunde gewährt.

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 EZuLV a. F.) in den §§ 17a bis 17d EZuLV 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 Anfangsuhzeiten zweier Dienste mindestens 7 und höchstens 17 Stunden beträgt – bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Mindeststundengrenze von 5 Nachtdienststunden entsprechend des Beschäftigungsumfangs.

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

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

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst

Der Newsletter BBBank Inform

Der kostenfreie Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist ein besonderes Angebot für BBBank-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst mit einem Girokonto.

Wir informieren Sie regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.

Kostenfreie Anmeldung auf www.bbbank.de/bbbank-inform

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte

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

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

In den Ländern gelten abweichende Regelungen. Die geltenden Beträge finden Sie auf den Doppelseiten zur Besoldung der Länder in diesem Kapitel.

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

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

Die aktuellen Beträge beim Familienzuschlag in Bund und Ländern finden Sie auf den Seiten ► Seiten 105 ff. (Wegweiser mit der Übersicht zu den Besoldungstabellen).

Jubiläumszuwendung

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

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

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

Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes

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

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

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

Vergütungssätze nach der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung (§ 4 Abs. 1 MVergV) – ab 01.03.2020

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

Für Beamte wurde bereits vor der Föderalismusreform 2006 mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 sogenannte „Öffnungsklauseln“ für die Zahlung von Sonderzahlungen beschlossen. Damit konnten Bund und Länder abweichend von der bis dahin einheitlichen Regelung eines gleich hohen Weihnachtsgeldes selbstständig regeln, ob und in welcher Höhe sie solche „Sonderzahlungen“ gewähren wollen. Die überwiegende Zahl der Länder hat den gesetzlichen Spielraum genutzt und entsprechende Kürzungen bzw. Streichungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld vorgenommen. Diese Übersicht aktualisieren wir unter www.besoldungstabelle.de .

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bund/Länder	Sonderzahlung
Bund	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt
Baden-Württemberg	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt
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) zzgl. 2,13 Euro mtl. pro Kind
Berlin	Beamte A 4 bis A 9: 1.550 Euro, übrige: 900 Euro Versorgungsempfänger A 4 bis A 9: 775 Euro, übrige: 450 Euro Anwärter: 400Euro; Sonderbetrag von 25,56 Euro pro berücksichtigungsfähiges Kind
Brandenburg	Integration eines Sonderzahlungsbetrages von 21 Euro für Beamte sowie 10 Euro für Anwärter in das Grundgehalt
Bremen	Bis A 8: 840 Euro und A 9 bis A 11: 710 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger: keine
	Sonderbetrag von 25,56 Euro pro Kind
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
	Sonderbetrag von 300 Euro pro Kind

Bund/Länder	Sonderzahlung
Hessen	Beamte, Anwärter: 5 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung)
	Versorgungsempfänger: 2,66 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung)
	Urlaubsgeld bis A 8: 166,17 Euro im Juli
	Sonderbetrag von 2,13 Euro mtl. pro Kind
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)
	Versorgungsempfänger: entsprechend; Sonderbetrag von 25,56 Euro pro Kind
Niedersachsen	Beamte A 5 bis A 8: 920 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger: keine; Sonderbetrag von 170 Euro für das erste und zweite Kind sowie 450 für das dritte und jedes weitere Kind
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	Streichung der jährlichen Sonderzahlung
	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; Beamte im Vorbereitungsdienst (Anwärter) erhalten 330 Euro. Die Auszahlung erfolgt 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. Gesetzestechisch sind sie in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt. Aufgrund ihres Funktionsbezuges sind sie bei veränderter Tätigkeit widerruflich und mit Ausnahme der allgemeinen Stellenzulage (und der Polizeizulage in Bayern und Nordrhein-Westfalen) inzwischen nicht mehr ruhegehaltfähig. Sie nehmen nur dann an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil, wenn dies ausdrücklich gesetzlich normiert ist. Anders als Amtszulagen sind sie nicht Bestandteil des Grundgehalts und daher nicht vom Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation geschützt, so dass der Dienstherr auf diese „jederzeit“ gesetzlich zugreifen und diese ändern kann.

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

Amtszulagen (Bund)

Laufbahngruppe	in Euro
Mittlerer Dienst A 9 Z	319,40
Gehobener technischer Dienst A 13 Z	324,68

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	95,00
von zwei Jahren	190,00
Feuerwehruzulage	40,27
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	95,00
von zwei Jahren	190,00
Außenprüferzulage	
Die Zulage beträgt für Beamte	
des mittleren Dienstes	110,00
des gehobenen Dienstes	160,00

Sonstige Bezüge

Vermögenswirksame Leistungen

Schließen Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes Verträge nach dem Vermögensbildungsgesetz ab (z. B. Bausparvertrag, Lebensversicherung etc.), werden auf Antrag vermögenswirksame Leistungen von 6,65 Euro monatlich gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag anteilig (gemäß ihrer regelmäßigen Arbeitszeit). 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.



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 (Beförderungssreife) Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Differenz der Grundgehälter zwischen der Besoldungsgruppe des bisherigen und des übertragenen Amtes. In der Praxis läuft diese Regelung im Beamtenbereich zumeist ins Leere, da die geforderten Voraussetzungen kumulativ in den seltensten Fällen gegeben sind.

Zulagen für Arbeitnehmer und Beamte

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



Einmalige Sonderzahlung „Corona“ an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger (Drucksache 675/20)

Der Deutsche Bundestag hat ein Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger beschlossen.

Im Nachgang zur Tarifeinigung vom 25.10.2020 zur CoronaSonderzahlung an Tarifbeschäftigte hat die Bundesregierung eine solche Sonderzahlung auch für Empfänger von Dienstbezügen in den BesGr. A 3 bis A 15 sowie für Anwärter zum selben Zeitpunkt – wie im Tarifvertrag vorgesehen – zu übertragen. Auch Empfänger von Leistungen nach dem Wehrsoldgesetz sollen für die Sonderzahlung berücksichtigt werden.

Die Sonderzahlung soll steuerfrei sein und beträgt

- 600 Euro für die BesGr. A 3 bis A 8,
- 400 Euro für die BesGr. A 9 bis A 12 und
- 300 Euro für die BesGr. A 13 bis A 15.
- 200 Euro für Anwärter.

Bei Teilzeitbeschäftigung oder begrenzter Dienstfähigkeit wird die Sonderzahlung anteilig gewährt.

Maßgebend für die Höhe der Sonderzahlung sowie für die Berechnung einer anteiligen Sonderzahlung sind die am 01.10.2020 vorliegenden Verhältnisse.

Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder

Bund



Besoldung Bund Seite 106
 Postnachfolge-
 unternehmen Seite 108



Mecklenburg-
 Vorpommern Seite 124



Niedersachsen Seite 126

Länder



Baden-Württemberg ... Seite 110



Nordrhein-Westfalen ... Seite 128



Bayern Seite 112



Rheinland-Pfalz Seite 130



Berlin Seite 114



Saarland Seite 132



Brandenburg Seite 116



Sachsen Seite 144



Bremen Seite 118



Sachsen-Anhalt Seite 136



Hamburg Seite 120



Schleswig-Holstein Seite 138



Hessen Seite 122



Thüringen Seite 140

Besoldungsanpassungen in Bund und Ländern

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Besoldungstabellen von Bund, den Postnachfolgeunternehmen (PNU) sowie den Ländern.

Bund und PNU:

Für Bundesbeamte wurde im Wesentlichen das Tarifergebnis TVöD 2018 – 2020 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).

Der aktuelle Tarifaabschluss zwischen Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020 sieht eine Anpassung der Bezüge ab 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro sowie ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent vor.

Nach diesem Tarifaabschluss hat der Bundesinnenminister zugesagt, das Volumen der Tarifierhöhungen zeit- und systemgerecht auch auf die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte zu übertragen.

Zum Redaktionsschluss lag ein entsprechendes Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz und damit die ab 01.04.2021 geltenden neuen Tabellen noch nicht vor.

Wir informieren unter www.besoldungstabelle.de





Bund – Besoldungstabellen

Der Bund hat zum 01.07.2009 seine Besoldung reformiert und für die A-Besoldung eine neue Tabelle eingeführt (Einzelheiten zur Reform finden Sie auf den ► Seiten 83 ff). Der Stufenaufstieg vollzieht sich in der A-Besoldung in einem 2-3-3-3-4-4-4-Jahresrhythmus.

Durch den Tarifabschluss Bund/Kommunen werden sich auch die Bezüge der Bundesbeamten erhöhen (wahrscheinlich ab 01.04.2021). Neue Besoldungstabellen werden erst Ende Februar 2021 vorliegen). Gerne informieren wir Sie unter www.besoldungstabelle.de

Nach dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2018-2019-2020 wurde das Tarifiergebnis TVöD vom Frühjahr 2018 wirkungsgleich auf Bundesbeamte übertragen. Damit wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge bis zum Jahr 2020 in drei Schritten angepasst. Mit dem dritten Schritt wurde Besoldung zum 01.03.2020 um 1,06 Prozent angehoben. Auf diesen beiden Seiten finden Sie die aktuellen Tabellenwerte für den Bund.

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 2	8.176,63	B 4	9.161,83	B 6	10.289,32	B 8	11.373,67	B 10	14.197,53
B 11	14.808,25								

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

**Besoldung für junge Professoren verfassungswidrig**

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

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

Die Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger für die Postnachfolgeunternehmen (PNU) wurden – wie bei den übrigen Beamten des Bundes auch – in drei Schritten angepasst (01.03.2018, 01.04.2019 und 01.03.2020) Die Bezüge ab 01.03.2020 finden Sie in den u.a. Tabellen.

Durch den Tarifabschluss Bund/Kommunen werden sich auch die Bezüge der Beamten der Postnachfolgeunternehmen erhöhen (wahrscheinlich ab 01.04.2021). Neue Besoldungstabellen werden erst Ende Februar 2021 vorliegen). Gerne informieren wir Sie unter www.besoldungstabelle.de



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. Es 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.

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



Gleich
unverbindlich
ausprobieren:
[www.bbbank.
meininvest.de](http://www.bbbank.meininvest.de)

Jetzt haben Sie es in der Hand, zeitgemäß zu sparen

Mit der digitalen Vermögensverwaltung MeinInvest bequem, professionell und online Geld anlegen.

MeinInvest ermittelt für Sie in Minutenschnelle eine persönliche Anlageempfehlung, verbunden mit der Leistung einer professionellen Vermögensverwaltung. Und das schon ab einem Anlagebetrag von 25,- Euro monatlich.

Entdecken Sie den neuen Service Ihrer BBBank.



Allein maßgebliche Rechtsgrundlage für die Vermögensverwaltung in MeinInvest ist die Rahmenvereinbarung MeinInvest unserer Bank, welche Sie jederzeit kostenlos in deutscher Sprache auf der Webseite unserer Bank einsehen können. Dieser können Sie auch dienstleistungsspezifische Informationen entnehmen. Die Eröffnung eines UnionDepots ist erforderlich. Allein maßgebliche Rechtsgrundlage hierfür sind die jeweils aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Zusatzvereinbarungen und Sonderbedingungen der Union Investment Service Bank AG, die Sie kostenlos in deutscher Sprache über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG erhalten. Diese Information stellt weder eine Handlungsempfehlung noch eine Anlageberatung durch die BBBank dar. Stand aller Informationen, Darstellungen und Erläuterungen: 1. Juli 2017, soweit nicht anders angegeben.



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 Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Das Land Baden-Württemberg hat sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner 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 Bezüge der Anwärter wurden jeweils um 50 Euro ab 1. Januar 2019 sowie ab 1. Januar 2020 angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

**Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021
(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	2.401,51	2.479,56	2.540,23	2.600,87	2.661,56	2.722,17	2.782,87	2.843,52	2.904,20	2.964,84		
A 6	2.452,75	2.519,35	2.585,97	2.652,56	2.719,14	2.785,77	2.852,37	2.918,96	2.985,56	3.052,12		
A 7	2.550,09	2.609,97	2.693,77	2.777,60	2.861,38	2.945,17	3.029,02	3.088,85	3.148,71	3.208,60		
A 8		2.695,03	2.766,60	2.874,02	2.981,39	3.088,79	3.196,23	3.267,81	3.339,40	3.411,03	3.482,59	
A 9		2.855,78	2.926,24	3.040,87	3.155,47	3.270,10	3.384,69	3.463,52	3.542,33	3.621,12	3.699,92	
A 10		3.058,71	3.156,64	3.303,48	3.450,34	3.597,21	3.744,07	3.843,70	3.943,84	4.044,00	4.144,16	
A 11			3.489,65	3.640,15	3.791,16	3.945,10	4.099,05	4.201,70	4.305,73	4.410,46	4.515,17	4.619,83
A 12				3.917,89	4.101,42	4.286,02	4.473,21	4.598,04	4.722,83	4.847,66	4.972,48	5.097,30
A 13					4.587,09	4.789,25	4.991,43	5.126,22	5.260,98	5.395,77	5.530,58	5.665,33
A 14					4.874,59	5.136,76	5.398,93	5.573,69	5.748,50	5.923,24	6.098,03	6.272,83
A 15						5.641,39	5.929,61	6.160,21	6.390,79	6.621,40	6.851,97	7.082,60
A 16						6.222,97	6.556,31	6.823,04	7.089,75	7.356,41	7.623,09	7.889,79

**Familienzuschlag – ab 01.01.2021
(Monatsbeträge in Euro)**

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	154,47
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	135,06
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	407,78
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	70,55

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.082,60	B 3	8.711,77	B 5	9.801,56	B 7	10.886,29	B 9	12.135,89	B 11	14.839,37
B 2	8.227,19	B 4	9.219,28	B 6	10.351,41	B 8	11.443,72	B 10	14.285,39		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.919,46	4.051,62	4.183,74	4.317,52	4.452,33	4.587,09	4.721,86	4.856,64
C 2	3.927,68	4.138,28	4.351,20	4.566,00	4.780,79	4.995,58	5.210,40	5.425,18
C 3	4.310,81	4.554,02	4.797,23	5.040,48	5.283,67	5.526,89	5.770,08	6.013,29
C 4	5.455,83	5.700,30	5.944,79	6.189,28	6.433,80	6.678,29	6.922,77	7.167,21
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.991,43	5.126,22	5.260,98	5.395,77	5.530,58	5.665,33		
C 2	5.639,97	5.854,78	6.069,57	6.284,34	6.499,15	6.713,95	6.928,75	
C 3	6.256,50	6.499,74	6.742,94	6.986,14	7.229,36	7.472,55	7.715,78	
C 4	7.411,72	7.656,18	7.900,71	8.145,17	8.389,64	8.634,14	8.878,63	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W									
W 1	5.301,45	W 2	6.675,70	W 3	7.578,18				

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.688,64	4.795,08	5.069,65	5.344,19	5.618,72	5.893,29	6.167,86	6.442,39	6.716,94	6.991,51	7.266,04
R 2			5.726,87	6.001,37	6.275,97	6.550,50	6.825,06	7.099,62	7.374,12	7.648,68	7.923,22
R 3			8.711,77	R 5			9.801,56	R 7			10.886,29
R 4			9.219,28	R 6			10.351,41	R 8			11.443,72

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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					

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A	Euro
Beamte des mittleren Dienstes in den BesGr. A 5 bis A 8	23,35
Beamten des mittleren Dienstes in den BesGr. A 9 bis A 11	91,38
Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	101,53
Beamte des höheren Dienstes in der BesGr. A 13 und der BesGr. C 1 kw	101,53

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

www.besoldungstabelle.de/baden_wuerttemberg 

Baden-Württemberg



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 wurde zugunsten des Aufstiegs nach Erfahrungsstufen abgelöst.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Der Freistaat Bayern hat sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner 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 Bezüge der Anwärter wurden zum 01.01. 2019 um 50 Euro sowie zum 01.01.2020 um 100 Euro erhöht. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.372,43	2.422,63	2.472,81	2.522,99	2.573,20	2.623,37	2.673,56	2.723,74		
A 4	2.436,42	2.495,55	2.554,62	2.613,71	2.672,78	2.731,85	2.790,90	2.849,97		
A 5	2.469,54	2.528,29	2.587,09	2.645,85	2.704,63	2.763,42	2.822,22	2.881,00		
A 6	2.535,56	2.600,06	2.664,59	2.729,16	2.793,71	2.858,25	2.922,77	2.987,29		
A 7	2.640,02	2.721,24	2.802,44	2.883,67	2.964,91	3.022,87	3.080,87	3.138,90		
A 8	2.710,60	2.814,66	2.918,76	3.022,82	3.126,93	3.196,30	3.265,66	3.335,06	3.404,44	
A 9	2.843,59	2.954,66	3.065,72	3.176,82	3.287,88	3.364,25	3.440,62	3.516,97	3.593,34	
A 10	3.066,85	3.209,14	3.351,51	3.493,81	3.636,12	3.730,99	3.827,15	3.924,19	4.021,27	
A 11		3.535,41	3.681,23	3.828,39	3.977,58	4.077,00	4.176,49	4.276,91	4.378,36	4.479,77
A 12			3.979,84	4.157,71	4.337,72	4.458,68	4.579,60	4.700,55	4.821,50	4.942,44
A 13				4.643,98	4.839,85	4.970,45	5.101,05	5.231,67	5.362,27	5.492,88
A 14				4.980,67	5.234,68	5.404,07	5.573,43	5.742,77	5.912,15	6.081,51
A 15					5.748,93	5.972,40	6.195,82	6.419,27	6.642,72	6.866,14
A 16					6.356,19	6.614,64	6.873,08	7.131,49	7.389,90	7.648,32

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	138,64	263,10
übrige Besoldungsgruppen	145,56	270,02

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 124,46 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 385,71 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 6,02 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 3 um je 30,10 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 24,08 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 18,06 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach Art. 35 Abs. 2 BayBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8: 128,78 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 136,72 Euro

Die Besoldungstabellen für Bayern aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/bayern



Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.975,28	B 4	8.936,57	B 6	10.033,58	B 8	11.092,05	B 10	13.845,59
B 3	8.444,79	B 5	9.500,80	B 7	10.551,89	B 9	11.762,79	B 11	14.382,41

Besoldungstabelle C kw – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.803,52	3.931,60	4.059,61	4.187,65	4.317,48	4.448,05	4.578,64	4.709,24
C 2 kw	3.811,50	4.015,59	4.219,63	4.427,64	4.635,76	4.843,89	5.052,04	5.260,16
C 3 kw	4.181,27	4.416,02	4.651,71	4.887,38	5.123,03	5.358,73	5.594,37	5.830,03
C 4 kw	5.289,87	5.526,75	5.763,69	6.000,58	6.237,51	6.474,39	6.711,30	6.948,15
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	4.839,85	4.970,45	5.101,05	5.231,67	5.362,27	5.492,88		
C 2 kw	5.468,30	5.676,43	5.884,53	6.092,67	6.300,79	6.508,99	6.717,11	
C 3 kw	6.065,70	6.301,38	6.537,03	6.772,72	7.008,37	7.244,05	7.479,72	
C 4 kw	7.185,08	7.421,98	7.658,89	7.895,78	8.132,71	8.369,60	8.606,50	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 – 5 Jahre	Stufe 2 – 7 Jahre	Stufe 3
W 1	Festbetrag		4.912,45
W 2	6.097,72	6.346,63	6.719,94
W 3	7.217,73	7.466,61	7.777,70

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.649,61	4.915,66	5.181,67	5.447,69	5.713,73	5.979,79	6.245,77	6.511,87	6.777,86	7.043,94
R 2			5.818,51	6.084,55	6.350,59	6.616,63	6.882,65	7.148,64	7.414,70	7.680,70
R 3	8.444,79		R 5	9.500,80	R 7	10.551,89	R 9	11.762,79		
R 4	8.936,57		R 6	10.033,58	R 8	11.092,05				

***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

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Amtszulagen (Art. 27 und 34 BayBesG) – ab 01.01.2021

Zulagen			Euro
Art. 27 Abs. 2 Art. 34	Amtszulage Verfassungsschutz	A 3 bis A 5 A 6 bis A 9 A 10 und höher	245,24 148,07 197,42 246,77
	Polizeivollzug, Feuerwehr, Steuerfahndung	nach einer Dienstzeit von einem Jahr nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	81,96 163,95
	Justizvollzug Hubschrauberführer/in Flugtechniker/in		163,95 236,93 189,54



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 hat dazu geführt, dass die gewährte Besoldung mindestens bis ins Jahr 2015 verfassungswidrig zu niedrig war, wie das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2020 ausdrücklich festgestellt hat. Ob durch die Erhöhung zum 01.04.2019 um 4,3 Prozent sowie um 4,3 Prozent zum 01. Februar diese Unteralimentation beseitigt wurde, ist noch offen. Ebenfalls wurde noch kein Gesetzentwurf für die ab 01.01.2021 beabsichtigte Anpassung in Höhe von 2,5 Prozent vorgelegt, so dass nachstehend die ab 01.02.2020 noch gültigen Tabellen abgebildet sind.

Das Land Berlin hat die Bezüge der Beamten zuletzt zum 01.02.2020 erhöht. Eine weitere Anpassung ist im Frühjahr 2021 vorgesehen, aber es lagen zum Redaktionsschluss noch keine Besoldungstabellen vor. Gerne informieren wir Sie unter www.besoldungstabelle.de/berlin

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	2.236,35	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	8.121,78	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)

Eingangssamt, 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 Eingangssamt 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 

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 Tarifergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Das Land Brandenburg hat sich am Ergebnis des TV-L orientiert, dieses jedoch in den Jahren 2019 und 2020 um jeweils 0,5 Prozentpunkte erhöht. Somit wurde die Besoldung der Beamten in drei Schritten angehoben: 3,7 Prozent (1.1.2019), 3,7 Prozent (1.1.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Die Bezüge der Anwärter wurde jeweils zum 01.01.2019 sowie zum 01.01.2020 um 50 Euro erhöht.

Die Besoldungstabellen für Brandenburg aktualisieren wir unter

www.besoldungstabelle.de/brandenburg

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.340,24	2.416,41	2.475,61	2.534,78	2.594,00	2.653,16	2.712,37	2.771,55	2.830,74	2.889,94		
A 6	2.390,25	2.455,22	2.520,23	2.585,22	2.650,19	2.715,18	2.780,20	2.845,16	2.910,16	2.975,17		
A 7	2.485,25	2.543,66	2.625,45	2.707,22	2.789,00	2.870,77	2.952,57	3.010,97	3.069,36	3.127,77		
A 8		2.626,65	2.696,54	2.801,29	2.906,10	3.010,92	3.115,72	3.185,59	3.255,45	3.325,33	3.395,19	
A 9		2.783,51	2.852,27	2.964,12	3.075,96	3.187,80	3.299,67	3.376,55	3.453,46	3.530,33	3.607,23	
A 10		2.981,58	3.077,08	3.220,39	3.363,69	3.507,00	3.650,32	3.745,86	3.841,75	3.939,48	4.037,20	
A 11			3.402,06	3.548,92	3.695,72	3.842,97	3.993,22	4.093,38	4.193,50	4.293,68	4.393,82	4.493,99
A 12				3.816,61	3.995,50	4.174,62	4.353,75	4.473,10	4.592,52	4.711,90	4.831,34	4.950,72
A 13				4.269,23	4.462,67	4.656,04	4.849,44	4.978,41	5.107,34	5.236,28	5.365,21	5.494,14
A 14				4.486,89	4.737,68	4.988,47	5.239,28	5.406,45	5.573,66	5.740,87	5.908,09	6.075,26
A 15						5.471,21	5.746,94	5.967,57	6.188,14	6.408,73	6.629,35	6.849,91
A 16						6.027,57	6.346,47	6.601,65	6.856,75	7.111,87	7.366,98	7.622,14

Familienzuschlag – ab 01.01.2021
(Monatsbeträge in Euro)

Der Familienzuschlag beträgt	
für das erste zu berücksichtigende Kind	167,36
für das zweite zu berücksichtigende Kind	167,36
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	382,76

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.849,91	B 3	8.408,44	B 5	9.450,98	B 7	10.488,65	B 9	11.684,11	B 11	14.270,37
B 2	7.944,88	B 4	8.893,97	B 6	9.977,00	B 8	11.021,99	B 10	13.740,40		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.818,13	3.946,91	4.075,83	4.204,75	4.333,72	4.462,67	4.591,57	4.720,51
C 2	3.826,00	4.031,50	4.236,99	4.442,50	4.647,94	4.853,43	5.058,93	5.264,38
C 3	4.198,38	4.431,03	4.663,72	4.896,38	5.129,01	5.361,68	5.594,36	5.827,00
C 4	5.293,72	5.527,61	5.761,48	5.995,36	6.229,27	6.463,15	6.697,01	6.930,90
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.849,44	4.978,41	5.107,34	5.236,28	5.365,21	5.494,14		
C 2	5.469,88	5.675,38	5.880,81	6.086,31	6.291,77	6.497,28	6.702,78	
C 3	6.059,67	6.292,35	6.524,97	6.757,66	6.990,36	7.223,00	7.455,66	
C 4	7.164,79	7.398,69	7.632,57	7.866,42	8.100,33	8.334,21	8.568,10	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.791,22	W 2	5.452,46	W 3	6.589,67

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 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.559,81	4.661,63	4.924,25	5.186,90	5.449,54	5.712,23	5.974,83	6.237,48	6.500,13	6.762,77	7.025,45
R 2			5.552,99	5.815,62	6.078,27	6.340,92	6.603,56	6.866,21	7.128,82	7.391,50	7.654,11
R 3			8.408,44	R 5			9.450,98	R 7			10.488,65
R 4			8.893,97	R 6			9.977,00	R 8			11.021,99

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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	1.574,42
A 12	1.508,84		

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2021 (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 ist das im Dezember 2016 verabschiedete Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts in der Freien und Hansestadt Bremen. Zudem hat die Freie und Hansestadt Bremen die Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform bereits ab dem 01.01.2014 dazu genutzt, die Besoldung entsprechend der finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen das System des Aufstiegs nach Dienstaltersstufen zugunsten von Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des bisherigen Stufensystems aufzugeben.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Die Freie und Hansestadt Bremen hat 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 Bezüge der Anwärter wurden in der Freien und Hansestadt Bremen jeweils zum 01.01.2019 sowie zum 01.01.2020 um 50 Euro erhöht.

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

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.244,08	2.294,23	2.344,35	2.394,47	2.444,64	2.494,77	2.544,91					
A 4	2.290,23	2.349,29	2.408,27	2.467,34	2.526,36	2.585,38	2.644,36					
A 5	2.307,03	2.382,62	2.441,35	2.500,05	2.558,78	2.617,49	2.676,22	2.734,96				
A 6	2.356,66	2.421,14	2.485,61	2.550,09	2.614,56	2.679,05	2.743,53	2.808,02	2.872,48			
A 7	2.450,91	2.508,86	2.590,00	2.671,12	2.752,26	2.833,38	2.914,55	2.972,46	3.030,43	3.088,38		
A 8		2.591,19	2.660,49	2.764,48	2.868,46	2.972,42	3.076,44	3.145,73	3.215,02	3.284,37	3.353,66	
A 9		2.746,84	2.815,04	2.926,01	3.036,98	3.147,94	3.258,94	3.335,19	3.411,51	3.487,79	3.564,09	
A 10		2.943,31	3.038,09	3.180,23	3.322,45	3.464,64	3.606,80	3.701,60	3.796,99	3.893,94	3.990,90	
A 11			3.359,73	3.501,75	3.643,79	3.786,17	3.931,47	4.028,31	4.125,18	4.222,05	4.320,74	4.419,54
A 12				3.760,67	3.933,69	4.106,91	4.281,18	4.398,97	4.516,75	4.634,54	4.752,32	4.870,11
A 12a				3.817,46	4.015,12	4.212,76	4.414,10	4.548,53	4.682,90	4.817,31	4.951,71	5.086,12
A 13					4.388,64	4.579,44	4.770,20	4.897,41	5.024,60	5.151,78	5.279,01	5.406,20
A 14					4.659,96	4.907,36	5.154,76	5.319,69	5.484,66	5.649,59	5.814,53	5.979,48
A 15						5.383,58	5.655,60	5.873,21	6.090,82	6.308,45	6.526,08	6.743,70
A 16						5.932,45	6.247,02	6.498,75	6.750,42	7.002,06	7.253,77	7.505,44

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	138,48	262,81
übrige Besoldungsgruppen	145,44	269,77

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 124,33 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 387,38 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

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

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.743,70	B 3	8.281,19	B 5	9.309,60	B 7	10.333,31	B 9	11.512,61	B 11	14.063,93
B 2	7.823,86	B 4	8.760,13	B 6	9.828,53	B 8	10.859,38	B 10	13.541,12		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.762,13	3.886,68	4.011,38	4.136,07	4.261,45	4.388,64	4.515,82	4.643,02
C 2	3.769,75	3.968,48	4.167,21	4.368,73	4.571,43	4.774,12	4.976,85	5.179,55
C 3	4.129,85	4.357,43	4.586,96	4.816,50	5.046,03	5.275,54	5.505,06	5.734,58
C 4	5.208,46	5.439,21	5.669,92	5.900,65	6.131,39	6.362,10	6.592,88	6.823,55
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.770,20	4.897,41	5.024,60	5.151,78	5.279,01	5.406,20		
C 2	5.382,24	5.584,99	5.787,66	5.990,37	6.193,07	6.395,79	6.598,50	
C 3	5.964,11	6.193,61	6.423,14	6.652,69	6.882,17	7.111,72	7.341,22	
C 4	7.054,30	7.285,02	7.515,76	7.746,47	7.977,20	8.207,92	8.438,64	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.712,75	W 2	5.365,09	W 3	6.486,94

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.484,47	4.584,92	4.844,02	5.103,14	5.362,19	5.621,31	5.880,44	6.139,51	6.398,61	6.657,70	6.916,83
R 2			5.205,16	5.464,24	5.723,33	5.982,46	6.241,57	6.500,64	6.759,74	7.018,83	7.277,96	7.536,98
R 3		8.281,19			9.309,60			10.333,31			11.512,61	
R 4		8.760,13			9.828,53			10.859,38			14.119,42	

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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		

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Allg. Stellenzulage (§ 42 Abs. 1) – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

§ 42 Absatz 1	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	22,61
Nummer 1 Buchstabe b	88,47
Nummer 2	98,32

Die Besoldungstabellen für Bremen aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/bremen 

Bremen



Hamburg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlage ist eine Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (HambBesG), welches unter anderem die Gewährung des Grundgehalts neu regelt. Das Grundgehalt steigt nunmehr in 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 Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat 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 Anwärterbezüge wurden jeweils am 01.01.2019 sowie am 01.01.2020 um 50 Euro angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/hamburg

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.448,37	2.506,29	2.564,14	2.622,16	2.673,75	2.705,73	2.728,06	2.731,58
A 5	2.476,72	2.538,41	2.599,79	2.661,56	2.722,98	2.784,56	2.809,13	2.820,09
A 6	2.514,96	2.588,84	2.661,56	2.728,06	2.794,44	2.861,00	2.927,47	2.954,43
A 7	2.610,97	2.694,56	2.778,51	2.862,00	2.945,90	3.029,70	3.108,26	3.165,22
A 8	2.752,66	2.852,41	2.951,96	3.052,82	3.153,84	3.247,39	3.341,10	3.424,56
A 9	2.869,02	2.973,62	3.078,25	3.185,52	3.292,60	3.397,29	3.501,81	3.590,00
A 10	3.067,16	3.208,90	3.350,29	3.493,32	3.620,91	3.757,12	3.895,90	4.004,12
A 11	3.485,76	3.609,61	3.748,10	3.889,44	4.030,78	4.172,10	4.313,43	4.455,61
A 12	3.898,46	4.043,62	4.188,82	4.333,99	4.479,19	4.624,39	4.769,56	4.907,12
A 13	4.359,67	4.515,17	4.670,65	4.826,10	4.981,57	5.137,04	5.292,50	5.444,27
A 14	4.584,54	4.793,98	5.003,41	5.212,85	5.422,27	5.631,71	5.841,14	6.018,73
A 15	5.582,89	5.769,20	5.955,51	6.130,24	6.304,97	6.479,71	6.654,46	6.784,43
A 16	6.149,51	6.366,65	6.583,78	6.788,09	6.992,37	7.196,65	7.400,96	7.547,77

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 45 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 45 Abs. 2)
Alle Besoldungsgruppen	141,98	263,39

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 121,41 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 375,18 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 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.680,20	B 3	8.220,80	B 5	9.251,32	B 7	10.277,05	B 9	11.458,75	B 11	14.015,23
B 2	7.762,58	B 4	8.700,68	B 6	9.771,26	B 8	10.804,24	B 10	13.491,35		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.787,40	3.914,85	4.042,31	4.169,74	4.297,24	4.424,66	4.552,09	4.679,57
C 2	3.795,34	3.998,45	4.201,59	4.404,71	4.607,85	4.810,97	5.014,07	5.217,18
C 3	4.163,42	4.393,38	4.623,38	4.853,38	5.083,38	5.313,36	5.543,34	5.773,33
C 4	5.246,16	5.477,32	5.708,53	5.939,73	6.170,93	6.402,15	6.633,32	6.864,51
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.807,02	4.934,47	5.061,91	5.189,35	5.316,84	5.444,27		
C 2	5.420,30	5.623,41	5.826,50	6.029,63	6.232,75	6.435,87	6.638,95	
C 3	6.003,29	6.233,29	6.463,28	6.693,29	6.923,25	7.153,22	7.383,24	
C 4	7.095,69	7.326,88	7.558,09	7.789,23	8.020,46	8.251,64	8.482,84	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.749,43	W 2	5.403,08	W 3	6.527,20

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.725,88	5.045,80	5.365,74	5.685,68	6.005,61	6.325,51	6.645,46	6.957,94
R 2	5.347,74	5.667,70	5.987,62	6.307,56	6.627,48	6.947,41	7.267,35	7.579,36
R 3	8.325,04	R 5	9.355,57	R 7	10.381,32	R 9	11.563,02	
R 4	8.804,94	R 6	9.875,51	R 8	10.908,48	R 10	14.175,06	

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Allg. Stellenzulage (§ 48 Abs. 1) – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	22,11
Nummer 1 Buchstabe b	86,42
Nummer 2	96,04



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 durch die Schaffung eines eigenständigen Hessischen Besoldungsgesetzes durch das Zweite Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen im Jahr 2013 genutzt.

Tarifübertragung auf Landesbeamte in Hessen (2019-2020-2021)

Das Land Hessen ist aus der Tarifgemeinschaft der Länder ausgetreten und schließt eigenständige Tarifverträge für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. der zuletzt abgeschlossene Tarifvertrag wurde auf die Beamten durch Erlass eines entsprechenden Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz übertragen. Danach wird die Besoldung seiner Beamten in drei Schritten angehoben: 3,2 Prozent (1.3.2019), 3,2 Prozent (1.2.2020) und 1,4 Prozent (1.1.2021). Im Gegensatz zu den übrigen Länder werden die Anwärtergrundbeträge um die gleichen Linearanpassungen – und nicht um Festbeträge – erhöht. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2 Jahre	3 Jahre				4 Jahre			Endgrundgehalt (nach 23 Jahren)
	1	2	3	4	5	6	7	8	
A 5	2.241,23	2.285,41	2.311,43	2.369,20	2.425,81	2.483,58	2.541,32	2.599,07	
A 6	2.291,07	2.345,41	2.398,65	2.464,31	2.532,26	2.597,93	2.671,54	2.733,83	
A 7	2.386,19	2.429,21	2.494,90	2.596,81	2.696,46	2.796,11	2.870,85	2.946,72	
A 8	2.526,59	2.585,49	2.677,20	2.806,31	2.934,26	3.025,98	3.116,57	3.207,16	
A 9	2.678,34	2.739,49	2.841,40	2.985,22	3.114,31	3.221,88	3.319,26	3.413,27	
A 10	2.870,85	2.927,46	3.105,25	3.281,91	3.455,15	3.582,00	3.704,28	3.827,72	
A 11	3.290,97	3.396,28	3.577,46	3.760,91	3.880,94	4.011,42	4.138,39	4.266,20	
A 12	3.529,90	3.663,53	3.880,94	4.098,35	4.245,21	4.403,86	4.557,86	4.714,19	
A 13	4.108,66	4.254,54	4.463,36	4.672,17	4.816,82	4.961,50	5.106,14	5.247,32	
A 14	4.323,38	4.529,86	4.801,68	5.071,15	5.256,65	5.444,45	5.629,94	5.817,78	
A 15	5.303,30	5.467,79	5.653,28	5.839,94	6.025,43	6.209,74	6.394,08	6.577,22	
A 16	5.856,27	6.053,41	6.266,92	6.481,56	6.693,88	6.909,70	7.123,19	7.334,33	

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (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)
140,91	261,42	381,93	757,41

Der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag beträgt für die ersten beiden zu berücksichtigenden Kinder jeweils 120,51 Euro, das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind jeweils 375,48 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 6,83 Euro und für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 20,53 Euro.

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

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.576,57	B 3	8.105,40	B 5	9.128,06	B 7	10.145,93	B 9	11.318,61	B 11	13.855,53
B 2	7.650,69	B 4	8.581,63	B 6	9.644,01	B 8	10.669,06	B 10	13.335,63		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.618,24	3.741,02	3.863,81	3.986,58	4.110,58	4.234,85	4.361,31	4.487,81
C 2	3.625,91	3.821,56	4.017,56	4.215,18	4.416,61	4.618,18	4.819,75	5.021,30
C 3	3.980,45	4.204,17	4.432,07	4.660,27	4.888,51	5.116,77	5.344,97	5.573,20
C 4	5.050,04	5.279,45	5.508,91	5.738,35	5.967,78	6.197,19	6.426,60	6.656,01
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.614,27	4.740,73	4.867,22	4.993,73	5.120,17	5.246,66		
C 2	5.222,85	5.424,43	5.625,95	5.827,54	6.029,10	6.230,68	6.432,24	
C 3	5.801,42	6.029,65	6.257,87	6.486,07	6.714,30	6.942,55	7.170,77	
C 4	6.885,45	7.114,85	7.344,30	7.573,71	7.803,15	8.032,54	8.261,99	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

W 1	4.557,15				
Stufen mit jeweils fünfjährigen professoralen Erfahrungszeiten					
Stufe	1	2	3	4	5
W 2	5.721,26	5.936,71	6.152,16	6.367,61	6.583,06
W 3	6.343,67	6.583,06	6.834,40	7.085,75	7.334,72

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)
W L1	6.343,67
W L2	6.942,14
W L3	8.498,11

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.202,91	4.330,13	4.430,01	4.687,67	4.945,30	5.202,93	5.460,56	5.718,20	5.975,82	6.233,47	6.491,10	6.748,75
R 2			5.122,45	5.304,38	5.562,00	5.819,63	6.077,30	6.334,89	6.592,58	6.850,19	7.107,85	7.365,44
R 3			8.105,40		R 5			9.128,06	R 7			10.145,93
R 4			8.581,63		R 6			9.644,01	R 8			10.669,06

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangsamts, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	1.109,73	A 12	1.450,77
A 6 bis A 8	1.240,66	A 13	1.485,27
A 9 bis A 11	1.299,21	A 13 + Zulage (Nr. 13 Abs. 1 Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.523,13

* Anders wie bei anderen Ländern, hat Hessen die Anwärterbezüge zu Beginn des Jahres 2021 angepasst.

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 125 a Grundgesetz, das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung wurde zwischenzeitlich dazu genutzt, den Entwurf eines Landesbesoldungsgesetzes zu erarbeiten, um das weiterhin geltenden das BBesG in ein Landesbesoldungsgesetz zu überführen. Im Übrigen wurden einzelne Änderungen in dem weiterhin geltenden Bundesbesoldungsgesetz alter Fassung vorgenommen. Dazu zählt u.a., dass die Grundbesoldung sich seit 01.08.2011 nicht mehr nach Dienstalter sondern nach Erfahrung vollzieht (statt Lebensalter).

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Ebenso wie die meisten Länder hat sich das Land Mecklenburg-Vorpommern am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner Beamten in drei Schritten angehoben: 3,0 Prozent (1.1.2019), 3,0 Prozent (1.1.2020) und 1,2 Prozent (1.1.2021), da jeweils die Versorgungsrücklage in Abzug gebracht wurde. Die Bezüge der Anwärter in Mecklenburg-Vorpommern wurden jeweils zum 01.01.2019 und zum 01.01.2020 um 50 Euro erhöht. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter

www.besoldungstabelle.de/mecklenburg_vorpommern

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.244,31	2.301,94	2.359,51	2.417,14	2.474,72	2.532,33	2.589,91					
A 5	2.260,70	2.334,45	2.391,76	2.449,06	2.506,36	2.563,69	2.620,98	2.678,32				
A 6	2.309,13	2.372,04	2.434,94	2.497,88	2.560,82	2.623,74	2.686,66	2.749,59	2.812,50			
A 7	2.401,10	2.457,65	2.536,83	2.615,99	2.695,20	2.774,36	2.853,57	2.910,08	2.966,64	3.023,21		
A 8		2.538,02	2.605,65	2.707,09	2.808,57	2.910,03	3.011,53	3.079,15	3.146,80	3.214,46	3.282,09	
A 9		2.689,89	2.756,45	2.864,74	2.973,03	3.081,33	3.189,63	3.264,05	3.338,55	3.412,97	3.487,42	
A 10		2.881,63	2.974,12	3.112,83	3.251,65	3.390,39	3.529,14	3.621,62	3.714,26	3.808,59	3.902,95	
A 11			3.288,78	3.430,94	3.573,11	3.715,46	3.860,49	3.957,14	4.053,82	4.150,61	4.248,98	4.347,36
A 12			3.520,65	3.690,14	3.862,69	4.035,58	4.209,60	4.326,86	4.444,14	4.561,42	4.678,70	4.795,96
A 13			3.940,22	4.126,93	4.316,57	4.506,54	4.696,49	4.823,14	4.949,78	5.076,42	5.203,08	5.329,72
A 14			4.094,89	4.340,40	4.586,71	4.833,06	5.079,38	5.243,61	5.407,83	5.572,06	5.736,29	5.900,52
A 15						5.307,21	5.578,03	5.794,71	6.011,37	6.228,07	6.444,72	6.661,41
A 16						5.853,68	6.166,90	6.417,50	6.668,10	6.918,68	7.169,28	7.419,86

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	134,30	254,98
übrige Besoldungsgruppen	141,07	261,75

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 120,68 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 308,98 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 4 und A 5 gelten besondere Erhöhungsbeträge

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.661,41	B 3	8.192,20	B 5	9.216,17	B 7	10.235,43	B 9	11.409,61	B 11	14.568,39
B 2	7.736,89	B 4	8.669,09	B 6	9.732,84	B 8	10.759,22	B 10	13.429,32		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.691,28	3.815,78	3.940,22	4.064,69	4.189,95	4.316,57	4.443,21	4.569,86
C 2	3.699,06	3.897,42	4.095,77	4.296,75	4.498,59	4.700,40	4.902,24	5.104,05
C 3	4.058,49	4.285,52	4.514,05	4.742,59	4.971,12	5.199,63	5.428,18	5.656,67
C 4	5.132,86	5.362,59	5.592,30	5.822,03	6.051,76	6.281,48	6.511,25	6.740,92
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.696,49	4.823,14	4.949,78	5.076,42	5.203,08	5.329,72		
C 2	5.305,88	5.507,73	5.709,54	5.911,36	6.113,19	6.315,01	6.516,84	
C 3	5.885,19	6.113,72	6.342,24	6.570,78	6.799,28	7.027,84	7.256,33	
C 4	6.970,66	7.200,39	7.430,14	7.659,83	7.889,56	8.119,29	8.349,00	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.639,30	W 2	6.013,53	W 3	7.009,73

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.222,03	4.411,99	4.512,02	4.769,97	5.027,98	5.285,92	5.543,88	5.801,91	6.059,86	6.317,82	6.575,77	6.833,79
R 2			5.129,53	5.387,53	5.645,47	5.903,48	6.161,46	6.419,43	6.677,38	6.935,33	7.193,36	7.451,25
R 3		8.192,20			9.216,17			10.235,43			11.409,61	
R 4		8.669,09			9.732,84			10.759,22			14.005,10	

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	21,95
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	85,88
Buchstabe b und c		95,45
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	63,94
Buchstabe b und c		95,45



Niedersachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen ist das im Jahr 2016 verabschiedete Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts, zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 sowie zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2016.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Das Land Niedersachsen hat sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner Beamten in drei Schritten angehoben: 1,6 Prozent mindestens 100 Euro (1.3.2019), 3,2 Prozent (1.3.2020) und 1,4 Prozent (1.3.2021). Die Bezüge der Anwärter wurden jeweils zum 01.03.2019 sowie zum 01.03.2020 um 50 Euro angepasst. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/niedersachsen

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2021 (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	2.304,07	2.378,89	2.437,01	2.495,13	2.553,26	2.611,39	2.669,52	2.727,65				
A 6	2.353,19	2.417,02	2.480,84	2.544,65	2.608,46	2.672,31	2.736,13	2.799,95	2.863,75			
A 7	2.446,48	2.503,83	2.584,15	2.664,45	2.744,77	2.825,06	2.905,40	2.962,74	3.020,09	3.077,48		
A 8		2.585,32	2.653,95	2.756,86	2.859,77	2.962,68	3.065,64	3.134,24	3.202,82	3.271,45	3.340,05	
A 9		2.739,39	2.806,89	2.916,73	3.026,58	3.136,42	3.246,27	3.321,75	3.397,57	3.476,78	3.556,63	
A 10		2.933,88	3.027,69	3.168,41	3.309,16	3.452,58	3.601,37	3.700,57	3.799,78	3.898,96	3.998,17	
A 11			3.346,85	3.496,08	3.648,54	3.801,04	3.953,50	4.055,20	4.156,81	4.258,49	4.360,13	4.461,76
A 12				3.774,08	3.955,82	4.137,64	4.319,43	4.440,62	4.561,78	4.682,99	4.804,17	4.925,38
A 13				4.233,67	4.429,99	4.626,28	4.822,55	4.953,45	5.084,33	5.215,19	5.346,07	5.476,94
A 14				4.454,58	4.709,12	4.963,67	5.218,24	5.387,95	5.557,66	5.727,33	5.897,06	6.066,79
A 15						5.453,68	5.733,52	5.957,45	6.181,33	6.405,25	6.629,16	6.853,05
A 16						6.018,38	6.342,04	6.601,02	6.859,98	7.118,94	7.377,86	7.636,80

Familienzuschlag – ab 01.03.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	138,90	263,57
übrige Besoldungsgruppen	145,86	270,53

Bei mehr als einem berücksichtigungsfähigem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 124,67 Euro für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 341,40 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 01.03.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	6.853,05	B 3	8.434,92	B 5	9.493,11	B 7	10.546,34	B 9	11.643,75
B 2	7.964,44	B 4	8.927,75	B 6	10.026,98	B 8	11.087,63	B 10	13.710,19

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.775,64	3.906,53	4.037,35	4.168,23	4.299,14	4.429,99	4.560,86	4.691,71
C 2	3.783,78	3.992,35	4.200,90	4.409,52	4.618,04	4.826,62	5.035,18	5.243,76
C 3	4.161,72	4.397,89	4.634,05	4.870,21	5.106,36	5.342,53	5.578,63	5.814,80
C 4	5.273,52	5.510,90	5.748,30	5.985,69	6.223,08	6.460,47	6.697,86	6.935,22
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.822,55	4.953,45	5.084,33	5.215,19	5.346,07	5.476,94		
C 2	5.452,30	5.660,88	5.869,40	6.077,98	6.286,54	6.495,12	6.703,68	
C 3	6.050,96	6.287,12	6.523,25	6.759,39	6.995,54	7.231,70	7.467,85	
C 4	7.172,62	7.409,99	7.647,42	7.884,78	8.122,20	8.359,56	8.596,97	

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
W 1	4.763,49	W 2	6.181,33
W 3	6.724,43		

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.528,59	4.631,93	4.898,51	5.165,08	5.431,69	5.698,26	5.964,87	6.231,42	6.498,04	6.764,60	7.031,19
R 2			5.270,10	5.536,66	5.803,26	6.069,82	6.336,43	6.602,98	6.869,59	7.136,13	7.402,74	7.669,28
R 3				8.434,92	R 5			9.493,11	R 7			10.546,34
R 4				8.927,75	R 6			10.026,98	R 8			11.087,63

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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		

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.03.2020 erhöht.

Allg. Stellenzulage – ab 01.03.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Dem Grunde nach geregelt in Anlage 10	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	22,66
Nummer 1 Buchstabe b	88,74
Nummer 2 bis 4	98,63



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, welches in Artikel 2 die Überleitung des ehemaligen Bundesbesoldungsgesetzes unter Einbau von landesspezifischen Regelungen zu einem eigenständigen Landesbesoldungsgesetz begründete. die Neuordnung des Grundgehaltes weg vom Aufstieg nach Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen war schon im Jahr 2013 vollzogen worden.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Das Land Nordrhein-Westfalen hat sich am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner 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 Bezüge der Anwärter waren, wie in vielen Ländern auch, zum 01.01.2019 und zum 01.01.2020 jeweils um 50 Euro angehoben worden. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/nordrhein_westfalen

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.409,36	2.488,39	2.549,80	2.611,22	2.672,63	2.734,05	2.795,46	2.856,88	2.918,32	2.979,75		
A 6	2.461,24	2.528,68	2.596,11	2.663,53	2.730,97	2.798,42	2.865,87	2.933,29	3.000,72	3.068,13		
A 7	2.530,34	2.590,22	2.674,05	2.757,92	2.841,77	2.925,57	3.009,45	3.069,30	3.129,20	3.189,11		
A 8		2.675,29	2.746,93	2.854,37	2.961,81	3.069,26	3.176,73	3.248,35	3.319,98	3.391,63	3.463,24	
A 9		2.802,97	2.872,60	2.985,90	3.099,18	3.212,49	3.325,79	3.403,63	3.481,58	3.559,45	3.637,32	
A 10			3.003,56	3.100,34	3.245,47	3.390,64	3.535,79	3.680,96	3.777,73	3.874,97	3.973,94	4.072,94
A 11				3.416,32	3.560,74	3.705,18	3.849,63	3.997,29	4.095,76	4.194,27	4.294,12	4.394,58
A 12					3.824,06	3.999,52	4.175,69	4.354,35	4.474,14	4.593,93	4.713,75	4.833,57
A 13						4.463,40	4.657,40	4.851,42	4.980,79	5.110,13	5.239,50	5.368,88
A 14							4.739,30	4.990,92	5.242,50	5.410,25	5.577,98	5.745,74
A 15								5.475,22	5.751,85	5.973,14	6.194,46	6.415,79
A 16									6.033,41	6.353,31	6.609,29	6.865,26

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 43 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 und A 6	144,88	277,30
Besoldungsgruppen A 7 und A 8	143,16	274,03
übrige Besoldungsgruppen	148,52	277,84

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

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 132,42 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 130,87 Euro
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 129,32 Euro

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

- in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 um 407,53 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 um 402,69 Euro
- in den übrigen Besoldungsgruppen um 397,89 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 7,39 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 5 um 22,16 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.858,41	B 3	8.421,98	B 5	9.467,89	B 7	10.508,92	B 9	11.708,26	B 11	14.302,88
B 2	7.956,91	B 4	8.909,07	B 6	9.995,61	B 8	11.043,97	B 10	13.771,22		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.825,33	3.951,52	4.078,30	4.205,11	4.334,04	4.463,40	4.592,73	4.722,09
C 2	3.833,07	4.034,68	4.236,96	4.443,16	4.649,27	4.855,42	5.061,57	5.267,73
C 3	4.198,81	4.431,65	4.665,07	4.898,50	5.131,91	5.365,35	5.598,77	5.832,17
C 4	5.297,13	5.531,78	5.766,43	6.001,08	6.235,71	6.470,35	6.705,05	6.939,63
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.851,42	4.980,79	5.110,13	5.239,50	5.368,88	5.498,22		
C 2	5.473,86	5.680,02	5.886,18	6.092,30	6.298,44	6.504,61	6.710,76	
C 3	6.065,59	6.298,99	6.532,41	6.765,85	6.999,25	7.232,68	7.466,10	
C 4	7.174,27	7.408,92	7.643,57	7.878,21	8.112,86	8.347,50	8.582,13	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.793,01	W 2	6.307,71	W 3	6.967,42

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.560,88	4.663,00	4.926,48	5.190,01	5.453,47	5.716,97	5.980,48	6.243,97	6.507,49	6.770,93	7.034,48
R 2			5.293,75	5.557,23	5.820,74	6.084,26	6.347,75	6.611,23	6.874,75	7.138,23	7.401,72	7.665,18
R 3		8.421,98			9.467,89		R 7	10.508,92		R 10		13.771,22
R 4		8.909,07		R 6	9.995,61		R 8	11.043,97				

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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		

* Die Anwärterbezüge wurden zuletzt ab 01.03.2020 erhöht.

Strukturzulage – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

§ 47 LBesG NRW			Euro
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	in der Besoldungsgruppe A 6	23,65
		in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8	23,65
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb		90,33
Buchstabe b und c			100,39



Rheinland-Pfalz – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Das Land Rheinland-Pfalz hat seine Gesetzgebungskompetenz genutzt und ein Gesetz zum „Finanziellen Dienstrecht“ beschlossen, das sich inhaltlich am Bundesbesoldungsrecht orientiert (u.a. Umstellung von Besoldungsdienstalter auf Erfahrungsstufen), jedoch 2013 ein eigenständiges Landesbesoldungsgesetz begründete.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Das Land Rheinland-Pfalz hat sich mit seinen Besoldungsanpassungen grundsätzlich an dem TVL orientiert, indem es die Bezüge zum 01.01.2019 und 01.01.2020 um jeweils 3,2 Prozent sowie zum 01.01.2021 um 1,4 Prozent erhöhte. zur Vermeidung einer Unteralimentation gewährte es jedoch zusätzlich zum 01.07.2019 und zum 01.07.2020 eine Linearanpassung von jeweils 2 Prozent. Die Anwärter erhielten jeweils zum 01.01.2019 und 01.01.2020 eine Erhöhung um 50 Euro. An den Linearanpassungen zum 01.07.2019 sowie 01.07.2020 nahmen sie ebenfalls teil.

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

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/rheinland_pfalz

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.442,32	2.504,15	2.565,97	2.627,78	2.689,59	2.751,45	2.813,24	2.875,51	2.937,76	3.000,00		
A 5	2.459,90	2.539,09	2.600,58	2.662,07	2.723,59	2.785,07	2.846,60	2.908,12	2.970,06	3.031,97		
A 6	2.511,86	2.579,41	2.646,95	2.714,49	2.781,98	2.849,53	2.917,09	2.984,62	3.052,13	3.142,96		
A 7	2.577,38	2.637,22	2.721,01	2.804,76	2.888,53	2.972,32	3.056,11	3.115,91	3.175,76	3.235,60		
A 8		2.722,21	2.793,77	2.901,14	3.008,54	3.115,84	3.223,23	3.294,82	3.366,36	3.437,99	3.509,51	
A 9		2.841,21	2.911,65	3.026,23	3.140,79	3.255,38	3.369,98	3.448,73	3.527,53	3.606,32	3.685,08	
A 10		3.003,85	3.100,33	3.245,00	3.389,73	3.534,43	3.679,18	3.775,64	3.872,11	3.969,61	4.068,30	
A 11			3.428,51	3.576,76	3.725,03	3.873,30	4.023,87	4.125,01	4.226,12	4.327,29	4.428,99	4.532,14
A 12			3.670,28	3.847,10	4.026,21	4.207,06	4.387,90	4.510,67	4.633,64	4.756,58	4.879,58	5.002,59
A 13			4.107,31	4.302,59	4.499,90	4.699,08	4.898,27	5.031,05	5.163,87	5.296,63	5.429,48	5.562,27
A 14			4.269,10	4.524,86	4.783,13	5.041,43	5.299,76	5.471,92	5.644,14	5.816,40	5.988,60	6.160,80
A 15						5.538,66	5.822,64	6.049,83	6.277,07	6.504,23	6.731,44	6.958,64
A 16						6.111,67	6.440,13	6.702,88	6.965,69	7.228,44	7.491,22	7.753,93

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.958,64	B 3	8.563,82	B 5	9.637,61	B 7	10.706,37	B 9	11.937,60		
B 2	8.086,41	B 4	9.063,88	B 6	10.179,34	B 8	11.255,61	B 10	14.055,45		

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	75,01
Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ab BesGr A 6:	
für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind	210,43*)
für das 3. und jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	413,00*)

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

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 5

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

- a) für das erste zu berücksichtigende Kind um je 5,32 Euro
b) für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind
in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,30 Euro
in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,98 Euro

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

Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5

- in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 125,70 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 133,44 Euro

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.848,62	3.977,11	4.107,31	4.237,50	4.367,73	4.499,90	4.632,68	4.765,43
C 2	3.856,58	4.062,51	4.270,05	4.479,09	4.690,72	4.902,38	5.114,00	5.325,61
C 3	4.231,03	4.467,32	4.706,95	4.946,58	5.186,22	5.425,85	5.665,46	5.905,09
C 4	5.355,82	5.596,69	5.837,62	6.078,50	6.319,41	6.560,28	6.801,17	7.042,04
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.898,27	5.031,05	5.163,87	5.296,63	5.429,48	5.562,27		
C 2	5.537,28	5.748,89	5.960,53	6.172,16	6.383,78	6.595,44	6.807,07	
C 3	6.144,75	6.384,38	6.623,99	6.863,62	7.103,27	7.342,86	7.582,50	
C 4	7.282,92	7.523,79	7.764,73	8.005,61	8.246,47	8.487,36	8.728,27	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W								
W 1	4.971,83	W 2	6.054,21	W 3	6.869,91			

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.400,73	4.599,93	4.704,81	4.975,31	5.245,84	5.516,32	5.786,85	6.057,34	6.327,88	6.598,38	6.868,87	7.139,44
R 2			5.352,36	5.622,85	5.893,37	6.163,87	6.434,38	6.704,92	6.975,42	7.245,88	7.516,43	7.786,91
R 3			8.563,82	R 5		9.637,61	R 7		10.706,37	R 9		11.937,60
R 4			9.063,88	R 6		10.179,34	R 8		11.255,61			

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.155,93	A 12	1.453,55
A 5 bis A 8	1.271,65	A 13	1.486,71
A 9 bis A 11	1.307,85	A 13 + Allgemeine Zulage (Nummer 12 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.523,13

* Die Anwärterbezüge wurden zuletzt ab 01.07.2020 erhöht.



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 Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

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). Das Saarland hat für seine Beamten abweichende Regelungen getroffen und erhöhte die Besoldungs- und Versorgungsbezüge 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 Tarifiergebnis jeweils zum 01.01. um 50,00 Euro. Darüber 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 01.04.2021 (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	2.309,55	2.367,91	2.426,23	2.484,58	2.542,92	2.601,26	2.659,58					
A 5	2.326,14	2.400,87	2.458,89	2.516,93	2.574,96	2.633,02	2.691,05	2.749,09				
A 6	2.375,18	2.438,93	2.502,64	2.566,39	2.630,08	2.693,83	2.757,58	2.821,31	2.885,00			
A 7	2.468,36	2.525,65	2.605,84	2.686,02	2.766,19	2.846,37	2.926,58	2.983,84	3.041,14	3.098,41		
A 8		2.607,02	2.675,53	2.778,27	2.881,05	2.983,79	3.086,58	3.155,09	3.223,56	3.292,13	3.360,61	
A 9		2.743,86	2.811,27	2.920,96	3.030,62	3.140,32	3.250,00	3.325,39	3.400,80	3.476,19	3.551,60	
A 10		2.938,05	3.031,74	3.172,24	3.312,77	3.453,29	3.593,83	3.687,51	3.781,62	3.877,45	3.973,31	
A 11			3.329,86	3.473,81	3.617,78	3.761,85	3.909,15	4.007,33	4.105,54	4.203,76	4.301,97	4.400,16
A 12			3.564,67	3.736,35	3.911,40	4.087,02	4.262,64	4.379,69	4.496,78	4.613,87	4.730,96	4.848,02
A 13				4.179,79	4.369,46	4.559,07	4.748,74	4.875,14	5.001,61	5.128,01	5.254,49	5.380,91
A 14				4.393,23	4.639,14	4.885,04	5.130,98	5.294,91	5.458,89	5.622,83	5.786,78	5.950,76
A 15						5.358,42	5.628,80	5.845,11	6.061,40	6.277,72	6.494,03	6.710,35
A 16						5.903,99	6.216,65	6.466,87	6.717,04	6.967,18	7.217,37	7.467,55

Familienzuschlag – ab 01.04.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	134,08	275,62
übrige Besoldungsgruppen	140,83	282,37

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 141,54 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 396,40 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 und A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen 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 01.04.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	6.710,35	B 3	8.238,61	B 5	9.260,87	B 7	10.278,37	B 9	11.450,61
B 2	7.784,04	B 4	8.714,67	B 6	9.776,65	B 8	10.801,31		

Besoldungstabelle C – ab 01.04.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.737,83	3.863,75	3.990,17	4.116,57	4.243,03	4.369,46	4.495,88	4.622,32
C 2	3.745,53	3.946,65	4.148,15	4.349,68	4.551,15	4.752,62	4.954,17	5.155,61
C 3	4.110,32	4.338,45	4.566,58	4.794,75	5.022,90	5.251,03	5.479,17	5.707,30
C 4	5.184,37	5.413,71	5.643,06	5.872,38	6.101,74	6.331,07	6.560,42	6.789,74
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.748,74	4.875,15	5.001,61	5.128,01	5.254,49	5.380,91		
C 2	5.357,12	5.558,60	5.760,07	5.961,59	6.163,03	6.364,54	6.566,07	
C 3	5.935,48	6.163,59	6.391,72	6.619,90	6.848,02	7.076,18	7.304,28	
C 4	7.019,08	7.248,42	7.477,78	7.707,09	7.936,43	8.165,79	8.395,13	

Besoldungstabelle W – ab 01.04.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
W 1	4.691,60	W 2	6.013,22
		W 3	7.005,93

Besoldungstabelle R – ab 01.04.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.275,05	4.464,75	4.561,57	4.822,10	5.079,64	5.337,18	5.594,72	5.852,29	6.109,80	6.367,36	6.624,88	6.882,43
R 2			5.181,07	5.438,60	5.696,14	5.953,69	6.211,24	6.468,77	6.726,32	6.983,84	7.241,41	7.498,91
R 3		8.238,61				9.260,87			10.278,37			11.450,61
R 4		8.714,67				9.776,65			10.801,31			14.041,74

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.04.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	21,93
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	85,73
Buchstabe b und c		95,29
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	63,84
Buchstabe b und c		95,29



Sachsen – Besoldungsrecht

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

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten
Wie die meisten Länder hat sich auch der Freistaat Sachsen am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner 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 Anwärtergrundbeträge erhöhten sich in den Jahren 2019 und 2020 jeweils um einen Festbetrag zum 01.01. um 50,00 Euro. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/sachsen

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.337,16	2.398,94	2.460,72	2.522,52	2.584,26	2.646,07	2.738,17					
A 5	2.354,73	2.433,84	2.495,31	2.556,74	2.618,23	2.679,68	2.741,14	2.834,03				
A 6	2.429,36	2.496,85	2.564,32	2.631,80	2.699,27	2.766,78	2.834,28	2.901,75	3.002,47			
A 7	2.528,03	2.588,68	2.673,60	2.758,50	2.843,41	2.928,35	3.013,25	3.073,89	3.134,54	3.231,01		
A 8		2.674,84	2.747,36	2.856,19	2.965,04	3.073,85	3.182,70	3.255,23	3.327,77	3.400,34	3.511,79	
A 9		2.913,68	2.985,05	3.101,18	3.217,32	3.333,51	3.449,64	3.529,47	3.609,34	3.689,18	3.811,23	
A 10		3.119,32	3.218,52	3.367,29	3.516,13	3.664,93	3.813,74	3.914,18	4.015,67	4.117,14	4.265,88	
A 11			3.555,97	3.708,45	3.860,96	4.016,96	4.172,94	4.276,92	4.380,90	4.484,92	4.588,92	4.745,45
A 12			3.804,65	3.989,37	4.175,34	4.361,32	4.547,25	4.671,22	4.795,22	4.919,18	5.043,19	5.225,01
A 13			4.258,76	4.459,55	4.660,35	4.861,17	5.062,00	5.195,88	5.329,77	5.463,61	5.597,53	5.795,61
A 14			4.324,20	4.584,65	4.845,05	5.105,44	5.365,88	5.539,45	5.713,08	5.886,70	6.060,32	6.303,75
A 15						5.606,67	5.893,00	6.122,07	6.351,13	6.580,17	6.809,23	7.117,11
A 16						6.184,41	6.515,50	6.780,45	7.045,34	7.310,23	7.575,18	7.927,91

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 42 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 42 Abs. 2)
	149,22	314,12

Stufe 3 ergibt sich durch Hinzurechnung von 164,90 Euro für das zweite zu berücksichtigende Kind. Die weiteren Stufen ergeben sich durch Hinzurechnung von 434,77 Euro für jedes weitere zu berücksichtigende Kind.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 und A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um je 20,45 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	7.117,11	B 3	8.753,52	B 5	9.848,14	B 7	10.937,68	B 9	12.192,84	B 11	14.908,34
B 2	8.266,80	B 4	9.263,28	B 6	10.400,43	B 8	11.497,59	B 10	14.351,86		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.890,09	4.023,97	4.157,86	4.291,72	4.425,62	4.559,47	4.693,34	4.827,24
C 2	3.898,40	4.111,77	4.325,16	4.538,52	4.751,89	4.965,25	5.178,60	5.391,95
C 3	4.285,05	4.526,63	4.768,24	5.009,82	5.251,41	5.492,97	5.734,55	5.976,12
C 4	5.422,39	5.665,26	5.908,10	6.150,93	6.393,81	6.636,64	6.879,52	7.122,35
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.961,11	5.094,97	5.228,87	5.362,71	5.496,64	5.693,58		
C 2	5.605,31	5.818,69	6.032,01	6.245,38	6.458,73	6.672,11	6.962,62	
C 3	6.217,75	6.459,31	6.700,89	6.942,50	7.184,07	7.425,66	7.753,09	
C 4	7.365,18	7.608,04	7.850,92	8.093,75	8.336,62	8.579,46	8.921,12	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
W 1	4.900,61	5.291,20		
W 2	6.007,54	6.312,95	6.618,35	7.001,33
W 3	6.768,03	7.169,52	7.571,04	8.061,83

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.459,51	4.660,34	4.766,10	5.038,78	5.311,49	5.584,21	5.856,92	6.129,65	6.402,37	6.675,08	6.947,77	7.301,37
R 2			5.418,90	5.691,62	5.964,30	6.237,04	6.509,77	6.782,47	7.055,20	7.327,90	7.600,63	7.961,45
R 3			8.753,52		R 5		9.848,14		R 7			10.937,68
R 4			9.263,28		R 6		10.400,43		R 8			11.497,59

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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		

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.



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.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Wie der überwiegende Teil der Länder hat sich auch das Land Sachsen-Anhalt am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner 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 Anwärtergrundbeträge erhöhten 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 – 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.315,95	2.374,98	2.434,01	2.481,49	2.529,19	2.576,94	2.624,66	2.670,12
A 5	2.332,74	2.408,31	2.467,04	2.525,75	2.584,49	2.643,21	2.701,93	2.760,68
A 6	2.382,35	2.467,31	2.553,71	2.622,09	2.690,43	2.758,82	2.833,72	2.898,19
A 7	2.476,62	2.551,38	2.653,29	2.755,21	2.857,11	2.959,02	3.035,14	3.114,12
A 8	2.616,90	2.707,48	2.839,04	2.970,62	3.102,13	3.193,79	3.285,39	3.379,41
A 9	2.772,54	2.861,63	3.006,09	3.150,57	3.295,06	3.393,09	3.491,12	3.589,79
A 10	2.969,01	3.092,53	3.273,12	3.453,70	3.632,52	3.759,44	3.887,19	4.017,22
A 11	3.386,23	3.569,39	3.755,15	3.944,81	4.072,90	4.206,12	4.338,90	4.475,21
A 12	3.623,84	3.844,53	4.070,21	4.297,20	4.454,07	4.614,89	4.773,70	4.937,37
A 13	4.247,79	4.460,08	4.675,43	4.890,79	5.040,21	5.189,62	5.338,84	5.487,31
A 14	4.468,02	4.744,15	5.022,76	5.301,42	5.493,89	5.686,35	5.878,85	6.075,35
A 15	5.464,07	5.710,59	5.901,73	6.092,86	6.283,98	6.475,14	6.666,27	6.859,25
A 16	6.027,09	6.313,60	6.534,37	6.755,11	6.975,82	7.196,59	7.417,36	7.640,67

Familienzuschlag – 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (§ 38 Abs. 3)
Besoldungsgruppen	145,34	124,33

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 124,33 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 399,01 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 5 um je 5,76 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 23,05 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 17,30 Euro.

Besoldungstabelle B – 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.967,28	B 4	8.927,65	B 6	10.023,61	B 8	11.081,03	B 10	13.831,89
B 3	8.436,38	B 5	9.491,34	B 7	10.541,40	B 9	11.751,09	B 11	14.368,20

Besoldungstabelle C – 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.799,69	3.927,61	4.055,53	4.183,44	4.313,05	4.443,50	4.573,96	4.704,45
C 2	3.807,65	4.011,51	4.215,38	4.423,08	4.631,00	4.838,94	5.046,87	5.254,80
C 3	4.177,06	4.411,49	4.646,96	4.882,38	5.117,83	5.353,25	5.588,68	5.824,12
C 4	5.284,46	5.521,14	5.757,82	5.994,49	6.231,18	6.467,83	6.704,53	6.941,17
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.834,91	4.965,39	5.095,87	5.226,31	5.356,83	5.487,31		
C 2	5.462,74	5.670,68	5.878,55	6.086,52	6.294,44	6.502,41	6.710,37	
C 3	6.059,57	6.295,01	6.530,44	6.765,90	7.001,35	7.236,80	7.472,20	
C 4	7.177,84	7.414,52	7.651,22	7.887,88	8.124,57	8.361,24	8.597,91	

Besoldungstabelle W – 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W			
W 1	4.775,96	W 2	6.283,98
W 3			6.975,82

Besoldungstabelle R – 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.346,12	5.052,75	5.759,41	6.014,91	6.270,37	6.525,89	6.781,36	7.036,85
R 2		5.839,78	6.395,55	6.651,05	6.906,54	7.162,00	7.417,50	7.673,02
R 3		8.436,38	R 5		9.491,34	R 7		10.541,40
R 4		8.927,65	R 6		10.023,61	R 8		11.081,03

***Anwärtergrundbetrag – 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Wesentliche Stellenzulagen – 01.01.2021

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 13		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	22,61
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	88,47
Buchstabe b und c		98,32



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 Tarifergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Wie die meisten Länder hat sich das Land Schleswig-Holstein am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner Beamten in drei Schritten angehoben: 3,01 Prozent (1.1.2019), 3,12 Prozent (1.1.2020) und 1,29 Prozent (1.1.2021). Die Anwärterbezüge wurden ab 01.01.2019 und ab 01.01.2020 um einen Festbetrag von jeweils 50 Euro erhöht. Des Weiteren hat es im September 2020 ein Gesetz zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes nach versorgungsrechtlichen Vorschriften erlassen, welches weitere Besoldungserhöhungen enthält. Dieses sieht u.a. für die Besoldungsordnungen A und R zum 01.01.2021 jeweils für die erste Stufe eine Anpassung um 3 Prozent, jeweils in der 2. Stufe um 2 Prozent und jeweils in der 3. Stufe um 1 Prozent vor. Zudem wurde bereits jetzt zusätzlich zu der 2021 stattfindenden Tarifrunde zum 1. Juni 2021 eine Linearanpassung von 0,4 Prozent und zum 1. Juni 2022 um weitere 0,6 Prozent gesetzlich normiert. Des Weiteren wurden u.a. die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 gestrichen und die Beträge des Familienzuschlags vereinheitlicht. Die aktuellen Tabellen haben wir auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten abgedruckt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/schleswig_holstein

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2021 (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	2.359,45	2.396,10	2.431,52	2.465,80	2.524,14	2.582,50	2.640,85					
A 5	2.376,57	2.429,69	2.464,52	2.498,15	2.556,22	2.614,26	2.672,31	2.730,37				
A 6	2.427,07	2.468,53	2.508,72	2.547,61	2.611,33	2.675,10	2.738,84	2.802,59	2.866,30			
A 7	2.523,06	2.557,01	2.612,95	2.667,26	2.747,48	2.827,67	2.907,90	2.965,15	3.022,44	3.079,75		
A 8		2.665,90	2.709,90	2.787,15	2.862,33	2.965,10	3.067,91	3.136,44	3.204,94	3.273,50	3.342,00	
A 9		2.824,36	2.865,73	2.948,43	3.028,94	3.138,62	3.248,34	3.323,72	3.399,17	3.474,57	3.549,98	
A 10		3.024,42	3.090,65	3.202,27	3.311,13	3.451,66	3.592,24	3.685,92	3.779,64	3.873,32	3.967,01	
A 11			3.449,22	3.562,63	3.673,14	3.780,82	3.924,85	4.020,82	4.117,23	4.215,26	4.313,31	4.411,33
A 12				3.868,01	4.005,55	4.139,73	4.274,05	4.390,91	4.507,78	4.624,65	4.742,80	4.861,76
A 13				4.317,11	4.468,28	4.615,67	4.760,86	4.889,35	5.017,81	5.146,25	5.274,77	5.403,24
A 14				4.536,53	4.742,86	4.948,38	5.149,26	5.315,86	5.482,50	5.649,09	5.815,69	5.982,31
A 15						5.541,79	5.768,24	5.933,69	6.094,75	6.314,56	6.534,38	6.754,18
A 16						6.112,83	6.377,57	6.571,81	6.760,96	7.015,17	7.269,39	7.523,61

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 44 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 44 Abs. 2)
übrige Besoldungsgruppen	143,10	265,52

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,42 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 379,50 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 bis A 5

Für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 5 gibt es abweichende Beträge beim Familienzuschlag für zu berücksichtigende Kinder, die wir hier nicht erläutern.

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.754,18	B 3	8.307,13	B 5	9.345,94	B 7	10.379,89	B 9	11.571,07	B 11	14.148,07
B 2	7.845,23	B 4	8.790,90	B 6	9.870,07	B 8	10.911,27	B 10	13.041,84		

Besoldungstabelle C kw – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.756,82	3.880,45	4.004,05	4.128,26	4.254,48	4.380,67	4.506,86	4.633,06
C 2 kw	3.764,51	3.961,51	4.159,76	4.360,91	4.562,04	4.764,84	4.969,60	5.174,29
C 3 kw	4.121,99	4.349,72	4.577,45	4.807,60	5.039,44	5.271,27	5.503,10	5.734,92
C 4 kw	5.203,53	5.436,58	5.669,64	5.902,68	6.135,73	6.368,76	6.601,84	6.834,85
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	4.760,86	4.889,35	5.017,81	5.146,25	5.274,77	5.403,24		
C 2 kw	5.379,07	5.583,81	5.788,54	5.993,30	6.198,04	6.402,79	6.607,54	
C 3 kw	5.966,75	6.198,61	6.430,40	6.662,25	6.894,09	7.125,92	7.357,73	
C 4 kw	7.067,89	7.300,93	7.534,01	7.767,04	8.000,10	8.233,13	8.466,19	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.702,81	W 2	6.165,97	W 3	6.981,97

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.610,01	4.666,95	4.883,76	5.097,10	5.358,81	5.620,52	5.882,24	6.143,92	6.405,65	6.667,32	6.929,07
R 2		5.356,18	5.571,13	5.780,80	5.985,26	6.246,99	6.508,70	6.770,41	7.032,09	7.293,81	7.555,46
R 3		8.307,13	R 5		9.345,94	R 7		10.379,89	R 9		11.571,07
R 4		8.790,90	R 6		9.870,07	R 8		10.911,27	R 10		14.204,10

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangsamtsamt, 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

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
§ 47 Allgemeine Stellenzulage		
Nr. 1	Doppelbuchstabe a	22,27
Nr. 1	Doppelbuchstabe b	87,13
Nr. 2		96,83



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 Tarifiergebnisses im TV-L 2019-2020-2021 auf die Landesbeamten

Wie die meisten Länder hat sich der Freistaat Thüringen am Ergebnis des TV-L orientiert und die Besoldung seiner 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 Anwärterbezüge wurden 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 01.01.2021 (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	2.404,44	2.471,99	2.539,57	2.607,14	2.674,72	2.742,27	2.809,86	2.877,44	2.944,98			
A 7	2.484,24	2.544,46	2.628,80	2.713,11	2.797,44	2.881,78	2.966,12	3.026,33	3.086,58	3.146,84		
A 8		2.630,03	2.702,08	2.810,15	2.918,22	3.026,28	3.134,39	3.206,43	3.278,44	3.350,54	3.422,57	
A 9		2.791,79	2.862,69	2.978,04	3.093,37	3.208,74	3.324,08	3.403,36	3.482,69	3.561,95	3.641,26	
A 10		2.957,13	3.054,28	3.200,04	3.345,80	3.491,57	3.637,32	3.734,51	3.833,65	3.933,03	4.032,45	
A 11			3.384,83	3.534,20	3.683,53	3.834,88	3.987,68	4.089,55	4.191,41	4.293,31	4.395,14	4.497,01
A 12			3.628,42	3.807,88	3.990,03	4.172,21	4.354,38	4.475,80	4.597,23	4.718,68	4.840,18	4.961,56
A 13				4.268,47	4.465,15	4.661,89	4.858,59	4.989,73	5.120,86	5.252,00	5.383,17	5.514,32
A 14				4.472,43	4.726,50	4.980,58	5.234,66	5.404,03	5.573,43	5.742,82	5.912,24	6.081,63
A 15						5.469,64	5.749,00	5.972,48	6.195,96	6.419,44	6.642,95	6.866,42
A 16						6.033,29	6.356,37	6.614,85	6.873,33	7.131,79	7.390,27	7.648,73

Familienzuschlag – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 1)
Besoldungsgruppen	156,01

Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 136,29 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 410,97 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 37 Abs. 2:

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8: 131,10 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 137,29 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.955,44	B 4	8.914,45	B 6	10.008,86	B 8	11.064,82	B 10	13.811,80
B 3	8.423,85	B 5	9.477,34	B 7	10.525,94	B 9	11.733,93		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.809,46	3.940,62	4.071,74	4.202,89	4.334,05	4.465,15	4.596,30	4.727,45
C 2	3.840,81	4.011,05	4.219,22	4.427,42	4.635,59	4.843,77	5.051,94	5.260,10
C 3	4.180,10	4.415,82	4.651,53	4.887,26	5.122,97	5.358,70	5.594,39	5.830,09
C 4	5.276,39	5.512,73	5.749,10	5.985,43	6.221,79	6.458,14	6.694,46	6.930,78
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.858,59	4.989,73	5.120,86	5.252,00	5.383,17	5.514,32		
C 2	5.468,30	5.676,46	5.884,63	6.092,80	6.300,98	6.509,15	6.717,33	
C 3	6.065,84	6.301,54	6.537,25	6.772,99	7.008,68	7.244,38	7.480,08	
C 4	7.167,12	7.403,47	7.639,81	7.876,14	8.112,50	8.348,82	8.585,17	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.799,36	W 2	6.161,64	W 3	6.585,98

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	4.350,34	4.546,30	4.649,45	4.915,54	5.181,60	5.447,72	5.713,81	5.979,88	6.245,96	6.512,06	6.778,13	7.044,25
R 2			5.286,41	5.552,48	5.818,56	6.084,67	6.350,73	6.616,84	6.882,95	7.148,98	7.415,10	7.681,15
R 3			8.423,85				9.477,34					10.525,94
R 4			8.914,45				10.008,86					11.064,82

***Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2020 (Monatsbeträge in Euro)**

Eingangssamt, 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		

* Wie bei den Auszubildendenvergütungen wurden auch die Anwärterbezüge zuletzt ab 01.01.2020 erhöht.

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2021 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 7		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	51,19
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	90,15
Buchstabe b		98,81

Finden. Finanzieren. Frei fühlen.



Die Baufinanzierung¹ der BBBank
mit Extra-Zinsrabatt
für den öffentlichen Dienst.



NEU: Jetzt auch
online abschließen!

**[www.bbbank.de/
baufinanzierung](http://www.bbbank.de/baufinanzierung)**



¹ bonitätsabhängig



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 07 21/141-0 oder
auf www.bbbank.de/baufinanzierung



www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns



Arbeitszeit und Teilzeit

Arbeitszeitregelungen und Teilzeit

Regelungen zur Arbeitszeit von Tarifbeschäftigten und Beamten

Ungeachtet der unterschiedlichen Regelungsverfahren – bei Beamten durch Gesetze und Verordnungen, bei Arbeitnehmern durch tarifvertragliche Vereinbarungen – bestehen zwischen den beiden Gruppen bei einer Reihe der Arbeitsbedingungen keine oder nur punktuelle Unterschiede, so dass wir sie in einem gemeinsamen Kapitel darstellen können. Zu den Arbeitszeitregelungen der Tarifbeschäftigten finden Sie auf der ► Seite 37 ff. weitergehende Informationen.

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit differiert sowohl bei Tarifbeschäftigten (Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst) als auch bei Beamtinnen und Beamten ganz erheblich. Hinzu kommen Unterschiede von alten gegenüber den neuen Bundesländern.

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

* Tarifvertrag vom 25.10.2020 zur Arbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit im Bereich der VKA (Ost) beträgt 40 Stunden. Mit dem Tarifabschluss 2020 – 2022 wurde die Arbeitszeit für das Tarifgebiet VKA (Ost) auf 39,5 Stunden (ab 01.01.2022) und ab 01.01.2023 auf 39,5 Stunden abgesenkt. Für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K (VKA Ost) wurde vereinbart: ab 01.01.2023 wöchentlich 39,5 Stunden, ab 01.01.2024 wöchentlich 39,0 Stunden und ab 01.01.2025 wöchentlich 38,5 Stunden.

Regelmäßige Arbeitszeit bei Beamten (in Stunden)

Bereich	West	Ost
Bundesdienst	41,0	41,0
Bahn AG	40,0	40,0
Post AG	38,5	38,5
Telekom AG	34,0	34,0
Postbank AG	38,5	38,5



Arbeitszeit / Home-Office / Sicherheit

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat aufgrund der Pandemie-Situation einige Informationen für Institutionen zusammengestellt, die ihren Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause ermöglichen. Herausforderungen bestehen nun in der schnellen Bereitstellung einer sicheren technischen Infrastruktur, die möglichst langfristig verwendet werden kann und situativ bedingte Verzögerungen in Arbeitsabläufen minimiert. Zudem muss auch im Home-Office ein effektiver Informationsfluss zwischen allen Mitarbeitern gewährleistet sein. Neben dem Begriff Home-Office gibt es auch noch andere gängige Bezeichnungen, z.B. „Telearbeit“ oder „mobiles Arbeiten“. Mehr Infos unter: https://www.der-oeffentliche-sektor.de/home_office ➡

Überstunden

Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind verpflichtet, bei Bedarf Überstunden bzw. Nacht- und Feiertagsarbeit oder Schichtarbeit zu leisten. Bei der zeitlichen Lage der Überstunden und der Verteilung auf die Mitarbeiter haben der Betriebsrat bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

Die Abgeltung von Überstunden ist für Beamte anders als bei Arbeitnehmern geregelt. Grundsätzlich sind aber alle Überstunden in erster Linie durch Freizeit auszugleichen; Beamte können diesen Ausgleich jedoch nur dann beanspruchen, wenn im Monat mehr als fünf Überstunden anfallen.

Tarifbeschäftigte erhalten neben Freizeitausgleich einen Zuschlag (je nach Gehaltsgruppe zwischen 15 und 30 Prozent des Stundengehalts pro ausgeglichener Überstunde).

Können Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, werden sie bei Arbeitnehmern bezahlt (Stundengehalt zuzüglich Zuschlag 15 bis 30 Prozent).



Bei Beamten ist die Bezahlung nur in bestimmten Bereichen zugelassen, die Bezahlung richtet sich nach einem pauschalierten Stundengehalt ohne Zuschlag (► siehe Mehrarbeitsvergütung, Seite 99).

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
- die Kernarbeitszeit wird montags bis freitags einheitlich auf fünfeinhalb Stunden festgelegt
- der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr (bzw. zwölf Kalendermonate)
- bis zu 40 Stunden dürfen in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragbar werden
- 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) eine Öffnungsklausel soll ermöglichen, dass bei Einführung von Funktions- und Servicezeiten eine abweichende Freistellungsregelung getroffen werden kann.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Der Bund und alle Länder haben für die Beamtenversorgung eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo eigenständige Gesetze zur Beamtenversorgung entstanden sind, sind die meisten Vorschriften zur Versorgung ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über das geltende Versorgungsrecht in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede.

Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEAMTENVERSORGUNGSRECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber



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	40,0
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: 01.01.2012

²⁾ Für Neueingestellte gibt es in einigen Bereichen abweichende Wochenarbeitszeiten



Die Wochenarbeitszeiten des Tarifvertrags Länder (TV-L)

Land	Arbeitszeit
Baden-Württemberg	39 Stunden, 30 Minuten
Bayern	40 Stunden, 06 Minuten
Bremen	39 Stunden, 12 Minuten
Hamburg	39 Stunden
Niedersachsen	39 Stunden, 48 Minuten
Nordrhein-Westfalen	39 Stunden, 50 Minuten
Rheinland-Pfalz	39 Stunden
Saarland	39 Stunden, 30 Minuten
Schleswig-Holstein	38 Stunden, 42 Minuten

Teilzeit: Der öffentlichen Dienst als Vorbild

Für Arbeitnehmerinnen und 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 in Deutschland seit jeher eine Vorbildfunktion eingenommen. 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. Bereits 1969 wurde für Beamtinnen und Beamte die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Elf Jahre später folgte die arbeitsmarktpolitische Teilzeit – zunächst nur für Lehrerinnen und Lehrer. Die Regelung wurde 1985 auf alle Beamtinnen und Beamten ausgedehnt. 1989 wurde schließlich die erste Form einer Altersteilzeit eingeführt. Die Grundlagen und Bedingungen der verschiedenen Teilzeitmöglichkeiten im Beamtenrecht

Broschüre und Website zur Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit wird im öffentlichen Dienst spezifisch gefördert und nimmt einen immer breiteren Raum ein. Ausführliche Informationen finden Sie auch im Internet unter www.bmi.bund.de und www.teilzeit-info.de.

Sehr empfehlenswert ist die Broschüre des Bundesinnenministeriums, die ebenfalls im Internet unter www.bmi.bund.de heruntergeladen werden kann.

www... 

haben sich seither durch mehrere gesetzliche Regelungen weiter verbessert. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten beträgt im öffentlichen Dienst 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.

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.

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 Vollzeitarbeitsverhältnis 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.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Arbeitnehmer können auch während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Die zulässige Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist bis zu 30 Stunden zulässig. Bei



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.

gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern insgesamt 60 Wochenstunden erwerbstätig sein (30+30). Unter bestimmten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen von 15 bis 30 Stunden; so in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Liegt die Zustimmung des Arbeitgebers vor, bei dem der Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird, kann die Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

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.



Vor Teilzeitantrag umfassend informieren

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 Personalräte in den Betrieben und öffentlichen Verwaltungen.

Teilzeitbeschäftigung von Beamten während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn mit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Richterinnen und Richter ist während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin bzw. Richter von mindestens der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig. Mit Genehmigung des Dienstvorsetzten können Beamtinnen und Beamte aber auch eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer oder Selbstständiger mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben. Der Anspruch auf Elterngeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage gestellt. Es gilt jedoch folgende Besonderheiten zu beachten:

- Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung ist in die Berechnung des Elterngeldes einzubeziehen und
- ein anrechnungsfreier Hinzuverdienst ist bei einkommensabhängigem Elterngeld nicht möglich.

Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

Das Altersteilzeitgesetz ermöglicht allen Erwerbstätigen – also auch Beamten und Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes – einen freiwilligen und gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeit, die 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz geschaffen wurde. Die entsprechenden Regelungen für Tarifbeschäftigte sind im Altersteilzeitgesetz und im Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) geregelt. Die Arbeitnehmer müssen das 55. Lj. vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Ab vollendetem 60. Lj. gibt es einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit, die in verschiedenen Modellen geleistet werden kann. Durchgehende Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, oder aber die zu erbringende Arbeitsleistung wird vollständig in der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums geleistet. Im Anschluss daran erfolgt dann die Freistellungsphase (Blockmodell).



Tarifrunde 2020: Verlängerung der Altersteilzeit

Mit dem Tarifergebnis für den TVÖD vom 25.10.2020 konnten die Gewerkschaften die Forderung der Verlängerung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells bis zum 31. Dezember 2022 durchsetzen.

Beamtinnen und Beamte

Parallel zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) wurde die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte eingeführt. Die Regelungen im Einzelnen können Bund und Länder eigenständig treffen. Altersteilzeit gibt älteren Beschäftigten die Möglichkeit, in Teilzeit zu gehen, gleitend oder auch im sogenannte Blockmodell früher aus dem aktiven Berufsleben auszusteigen. Wegen der finanziellen Ausgleichsmaßnahmen haben Bund und Länder dieses Instrument stark eingeschränkt und nutzen es vielfach nur noch in Personalüberhangbereichen. Auf Bundesebene regelt § 93 BBG die Voraussetzungen, unter denen Altersteilzeit beantragt werden kann.

Formen der Altersteilzeit

Altersteilzeit ist eine Art von mehreren Möglichkeiten teilzeitig zu arbeiten. Allerdings ist es bei der Altersteilzeit zwingend, dass der Umfang der Vollzeitbeschäftigung genau auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert wird und sich die Altersteilzeit bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit während der Inanspruchnahme der Altersteilzeit sind hingegen mehrere Modelle denkbar:

- Durchgehende Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (der Beamte arbeitet an fünf Tagen in der Woche nur noch „halbe“ Tage).
- Die zu erbringende Arbeitsleistung wird vollständig in der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums geleistet. Im Anschluss daran erfolgt die Freistellungsphase (Blockmodell).

Auswirkungen auf die Besoldung bei bewilligter Altersteilzeit

Der Bund hat in Form der „Altersteilzeitzuschlagsverordnung“ die Regelung getroffen, dass bei Altersteilzeit 83 Prozent der Nettobezüge gezahlt werden, die dem Beamten nach seiner bisherigen Arbeitszeit zustehen würden. Die Besoldung setzt sich zusammen aus:

- der Teilzeitbesoldung für die ermäßigte Arbeitszeit und
- einem steuerfreien Zuschlag, der diese Teilzeitbesoldung bis zur Höhe von 83 Prozent der Nettobesoldung, die bei bisheriger Arbeitszeit zustehen würde, ergänzt.

Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeitbeschäftigung – unabhängig vom Teilzeit- oder Blockmodell – gezahlt. Zu den Bruttobezügen gehören (§ 2 Abs. 2 ATZV) Grundgehalt, Familienzuschlag, Amtszulagen und Stellenzulagen, Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren, die Zulage bei der Deutschen Bundesbank, Überleitungs- und Ausgleichszulagen, Stellenzulagen (das sind u.a. nichtruhegehaltfähige Zulagen im Bereich der Polizei, des Justizvollzuges und der Feuerwehr). Steuerfreie Bezüge, Erschwerniszulagen und Vergütungen (z. B. für Mehrarbeit) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt.

Die Summe der Bruttobezüge wird fiktiv vermindert

- um die Lohnsteuer, die der Beamte nach seiner entsprechenden Steuerklasse zu zahlen hat (Freibeträge o. Ä. bleiben unberücksichtigt),
- dem Solidaritätszuschlag
- und einen Abzug in Höhe von acht Prozent als Pauschalbetrag.

Die nach diesem Schema ermittelten Nettobezüge werden dann auf den Höchstbetrag von 83 Prozent aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag ist nicht ruhegehaltfähig.

Dieser Betrag wird um 33 Prozent auf 83 Prozent aufgestockt, sodass im Ergebnis während der gesamten Dauer der Altersteilzeit 83 Prozent der Nettodienstbezüge erreicht werden, die bei fortdauernder Vollzeitbeschäftigung zugestanden hätten. Für die Berechnung der Nettodienstbezüge werden zunächst die Bruttobezüge festgelegt.

Dynamisierung der Besoldung

Beamte in Altersteilzeit nehmen an den Besoldungsentwicklungen teil. Bei Besoldungserhöhungen ist eine Neuberechnung erforderlich. Die Bruttozahlungsbeträge erhöhen sich, die Abzüge sind vorzunehmen, der Aufstockungsbetrag ist neu festzusetzen. Grundsätzlich ist es dem Beamten auch bei Altersteilzeit möglich

- am Aufstieg in den Stufen der Besoldung teilzunehmen,
- befördert zu werden und/oder
- Leistungszulagen/Leistungsprämie zu erhalten.

Auswirkungen auf die Versorgung bei Altersteilzeit

Die Höhe der Versorgung nach Altersteilzeit richtet sich nach den vollen Dienstbezügen (und nicht 83 Prozent), die bei unveränderter Vollzeittätigkeit zu zahlen gewesen wären (Paragraf 5 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG). Die Dauer der Altersteilzeit wird zu 9/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ein Versorgungsabschlag beim Ruhegehalt bzw. der Hinterbliebenenversorgung kommt nach der allgemeinen Regelung auch nach vorangegangener Alterszeit dann in Betracht, wenn der Beamte auf Antrag vor der gesetzlichen Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird oder verstirbt.

Gesetzliche Altersgrenze und Altersteilzeit

Soweit eine gesetzliche Altersgrenze mit Erreichen des 60. Lebensjahres vorgesehen ist, kann diese insoweit nach Altersteilzeit im unmittelbaren Anschluss daran ohne Abschläge in Anspruch genommen werden. Das gilt für Berufsfeuerwehren sowie die Vollzugsdienste bei Polizei und Justiz. Als Ausgleich für den gesetzlich vorgeschriebenen, vorzeitigen Ruhestand erhalten diese Berufsgruppen einen finanziellen Ausgleich in Höhe von maximal 4.090,00 Euro (§ 48 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG). Dieser Ausgleichsbetrag steht sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach unverändert dann zu, wenn der Eintritt in den Ruhestand aus der Altersteilzeit heraus erfolgte.

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.

Urlaub und Freistellungen

Erholungsurlaub und Freistellungsregelungen für Tarifbeschäftigte und Beamte

Der Erholungsurlaub beträgt für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bis zum 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage (ab Besoldungsgruppe A 15 aufwärts 30 Arbeitstage), nach dem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage (auf der Basis der 5-Tage-Woche, insgesamt also sechs Wochen). Wie bereits oben ausgeführt hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die unterschiedliche Gewährung von Erholungsurlaub allein aufgrund des Alters einen Verstoß gegen das AGG darstellt.

Für Beamte gibt es kurzfristige bezahlte Freistellungen von der Arbeit aus besonderen Anlässen, beispielsweise bei bestimmten familiären Ereignissen, bei dienstlich veranlasstem Umzug, zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder zur kurzfristigen Betreuung erkrankter Angehöriger. Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag im Jahr, ebenso wie die Beamten der meisten Länder und Kommunen. Langfristiger unbezahlter Urlaub kann auf Antrag bewilligt werden:

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

Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihrer Bezüge. Für Angestellte und Arbeiter sind die näheren Bestimmungen zum Erholungsurlaub tarifvertraglich geregelt. Für Beamte bestehen in Bund und Ländern entsprechende Verordnungen zum Erholungsurlaub.

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.

In diesem Nachschlagewerk können nicht alle Details zum Urlaubsrecht erläutert werden, deshalb beschränken wir uns auf die für Angestellte und Beamte geltenden Vorschriften. Für den Beamtenbereich orientieren wir uns dabei am Recht für Bundesbeamte, da die Länder zwar eigenständige Regelungskompetenzen haben, sie in diesem Rechtsbereich aber nicht in nennenswerter Weise abweichend vom Bund regeln.

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 S. 156).

Online schneller an die Mäuse kommen.

Der Online-Wunschkredit der BBBank¹ –
mit Immer-Gleich-Zinssatz bis zu 75.000 Euro.

Einfach online
abschließen!

**[www.bbbank.de/
wunschkredit](http://www.bbbank.de/wunschkredit)**

¹ bonitätsabhängig



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 0721 141-0
oder auf www.bbbank.de/wunschkredit



www.bbbank.de/termin



Für den Bereich der Aktiengesellschaften im privatisierten Dienstleistungssektor der Post, Postbank und Telekom gelten abweichende Tabellen.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird. Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungs-/Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Beschäftigte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat. Bei Einstellung während des Urlaubsjahres ist die Vergütungs-/Besoldungsgruppe maßgebend, in die er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. Ein Aufrücken in der Vergütungs-/Besoldungsgruppe während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt. 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 bei Bund, Ländern und Gemeinden^{*)}

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



Urlaubsanspruch sichern

Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. § 7 der Erholungsurlaubsverordnung für Bundesbeamte (Auszug). Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder durch Erreichung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, 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

Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte (vgl. für Beamte des Bundes § 12 EUrlV), die ständig nach einem Schichtplan arbeiten, der

- einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten
- bei ununterbrochenem Fortgang der Arbeit während der ganzen Woche, maximal eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende für maximal 48 Stunden vorsieht, und dabei
- nach dem Dienstplan im Jahresdurchschnitt in je 5 Wochen mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht leisten

erhalten einen Zusatzurlaub nachfolgender 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

Für Teilzeitkräfte gelten die gleichen Voraussetzungen. Die geforderten Arbeiten in der Nachtschicht oder die geforderten Nachtdienststunden werden allerdings im Verhältnis von ermäßigter zur regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt.

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub aus persönlichen Gründen

Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamte und Arbeitnehmer (TVöD bzw. TV-L) in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge bzw. des Entgelts 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 SGB 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 im Internet für Sie bereit halten www.der-oeffentliche-sektor.de

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. Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge ist beispielsweise zu gewähren zur

- Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind,
- Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (z. B. als Schöffe),
- Vorbereitung einer Wahl zum Abgeordneten des Deutschen Bundestages (innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag),
- Familienheimfahrt.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge außerdem in folgenden Fällen gewährt werden für (beispielhafte Aufzählung):

- die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung,
- gewerkschaftliche Zwecke,
- die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter dienen und von Jugendwohlfahrtsbehörden oder amtlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt werden,
- die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

Beurlaubung ohne Dienstbezüge/Vergütung/Lohn

Ähnlich wie bei der Teilzeit, gibt es auch bei den Urlaubsregelungen von Beamtinnen und Beamten unterschiedliche Möglichkeiten, sich ohne Fortzahlung der Bezüge beurlauben zu lassen. Neben familien- und arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung gibt es noch den Altersurlaub.

Anspruch auf einen familienpolitischen Urlaub haben Beamtinnen und Beamte, die

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

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.

Die Beurlaubung darf – auch zusammen mit Urlaub aus familienpolitischen Gründen oder unterhalbsschichtiger Teilzeitarbeit – 15 Jahre nicht überschreiten. Während der arbeitsmarktlichen Beurlaubung müssen Beamtinnen und Beamte auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten ganz verzichten. Lediglich nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten dürfen im gleichen Umfang wie bei Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden.

Zwischenzeitlich wurde im Bundesbereich und in einigen Ländern die Altersgrenze dahingehend „aufgeweitet“, als dass es Beamtinnen und Beamten auf eigenen Wunsch gestattet wird, über die Altersgrenze hinaus Dienst zu tun, um die durch die Teilzeit entstandenen Versorgungslücken zu verringern. Die Verlängerung der Altersgrenze ist bislang auf 2 Jahre beschränkt. Die Möglichkeit der Gewährung gilt jedoch nur, wenn zwei Jahre vor und zwei Jahre nach der eigentlichen Altersgrenze Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt wird.

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).

Elternzeit

Schon vor Jahren wurde der Begriff „Erziehungsurlaub“ durch die treffendere Bezeichnung „Elternzeit“ ersetzt. Die Elternzeit dient der unbezahlten Freistellung zur Betreuung eines Kindes. Das Dienstverhältnis bleibt in dieser Zeit bestehen. Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Das Bundeserziehungsgeldgesetz definiert wer Anspruch auf Elternzeit hat. Es müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- die Berechtigten müssen in einem Arbeitsverhältnis stehen,
- die Berechtigten müssen mit einem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen,
- den Berechtigten muss das Personensorgerecht für das Kind zustehen, oder es muss ein sonstiges, personenrechtlich enges Verhältnis zum Kind bestehen,
- der Anspruch auf Elternzeit muss rechtswirksam gegenüber dem Arbeitgeber erklärt worden sein.



Elternzeit in bestimmten Fällen auch für Großeltern

Auch Großeltern sollen künftig in bestimmten Fällen Elternzeit nehmen können, um die Enkel zu betreuen. Das sieht ein Gesetzentwurf zur Änderung des Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetzes vor, mit dem die Wahlfreiheit der Eltern gestärkt werden soll. Voraussetzung der Neuerung ist, dass das Enkelkind bei den Großeltern lebt und ein Elternteil minderjährig ist oder vor dem Abschluss einer Ausbildung steht, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde.

Laut Bundesregierung hat die Großeltern-Regelung ihren Sinn und Zweck darin, dass jungen Eltern beispielsweise geholfen wird, Schule oder Berufsausbildung abzuschließen. Auch soll die Mindestbezugsdauer für das Elterngeld von einem auf zwei Monate angehoben werden. Die Ersatzleistung für entfallendes Einkommen in der Zeit der Kindererziehung steht auch Beamtinnen und Beamten für bis zu 14 Monate zu.

Elternzeit kann nur genommen werden, wenn ein Arbeits- oder Dienstverhältnis besteht. Das Verlangen nach Elternzeit müssen Eltern schriftlich erklären. Es muss angegeben sein, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen wollen.

Wenn die Elternzeit der Mutter sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließt, dann wird die Zeit der Mutterschutzfrist ab Geburt bei der Zweijahresfrist berücksichtigt. Die Mutter muss sich in diesen Fällen bis zum 2. Geburtstag des Kindes festlegen. Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit beginnt die Frist mit Beginn der Elternzeit.

Diese Erklärung bedarf der besonderen Sorgfalt. Schließlich legen sich die Eltern für Umfang und Gestaltung der Elternzeit für die ersten beiden Jahre verbindlich fest. Ist die Erklärung für die ersten beiden Jahre dem Arbeitgeber erst einmal zugegangen, ist ein einseitiger Widerruf praktisch nicht mehr möglich. Beide Seiten sind an diese Erklärung gebunden. Sie ist nur noch in beiderseitigem Einvernehmen nachträglich änderbar.

Während der Elternzeit kann die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. Es sind drei Fallgruppen denkbar:

- als Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber,
- als Teilzeitarbeit bei einem anderen, neuen Arbeitgeber,
- im Teilzeiterwerb mit selbstständiger Tätigkeit.

Die Dauer der ausgeübten Tätigkeit darf während der Elternzeit 30 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Die Zustimmung des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit ist erforderlich, es sei denn, die bisherige Teilzeittätigkeit wird nur fortgesetzt.

Beschäftigungsgarantie

In der Regel kann man nach Beendigung der Elternzeit wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Ob dies tatsächlich der Fall ist, hängt vom Inhalt des Arbeitsvertrages und der dort festgelegten Tätigkeit ab. Eine Umsetzung darf nur auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen. Eine Umsetzung, die mit einer Schlechterstellung, insbesondere einem geringeren Entgelt, verbunden wäre, ist nicht zulässig. Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber grundsätzlich keine Kündigung (von wenigen Ausnahmen abgesehen, z. B. Betriebsauflösungen) aussprechen. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch den Arbeitnehmer, frühestens jedoch sechs Wochen vor dessen Beginn und endet mit Ablauf des Erziehungsurlaubs. Er gilt auch für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit ausüben sowie für Arbeitnehmer, die nach der Geburt des Kindes keine Elternzeit in Anspruch nehmen und bei ihrem Arbeitgeber eine bisherige Teilzeitarbeit im zulässigen Umfang von 19 Wochenstunden fortsetzen. Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet.

Vorzeitige Beendigung

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Dauer der Elternzeit sollte sorgfältig überdacht werden, bevor dem Arbeitgeber der Antrag vorgelegt wird.

Hat der Arbeitgeber für die Zeit der Elternzeit eine Ersatzkraft eingestellt, kann dieser unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Wochen, frühestens zum Zeitpunkt, an dem der Erziehungsurlaub endet, gekündigt werden.

Wurde bei der Festlegung der Elternzeit nicht die volle Dauer gewählt, ist eine Verlängerung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber muss der Verlängerung zustimmen, wenn sich die Ehepartner die Elternzeit geteilt haben, der vorgesehene Wechsel aber aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann.

Für jeden vollen Monat der Elternzeit wird der Erholungsurlaub um ein Zwölftel gekürzt, soweit während dieser Zeit nicht eine Teilzeitarbeit beim selben Arbeitgeber ausgeübt wird. Der restliche Erholungsurlaub wird nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt.

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 Landesbeamtengesetz übertragen. Dennoch haben eine Reihe von Bundesländern von den neuen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Teilzeit Gebrauch gemacht. Jedoch gelten die Teilzeitregelungen so lange weiter, bis neue Landesbeamtengesetze in Kraft treten.

**Reisekosten,
Umzugskosten,
Trennungsgeld**

Reisekosten im öffentlichen Dienst

Reisekostenrecht des Bundes

Das Reisekostenrecht ist in Bund und Ländern nicht einheitlich geregelt. Dieses Kapitel orientiert sich an den Regelungen des Bundes und des Bundesreisekostengesetzes (BRKG). Die Neufassung des BRKG von 2005 sollte vor allem der Verwaltungsvereinfachung dienen. Die Novellierung des BRKG sollte aber zugleich „Vorbild“ für die Länder sein. Die wichtigsten materiellen Regelungen finden Sie hier oder unter der Website www.reisekostenrecht.de .

■ Allgemeines (§ 2 BRKG)

Dienstreisen dienen der Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Der Begriff des Dienstganges ist weggefallen. Künftig ist auch die Erledigung von Dienstgeschäften am Dienstort oder Wohnort eine Dienstreise. Dienstreisen sind grundsätzlich vor Antritt schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn das Dienstgeschäft nicht auf andere, kostengünstigere Weise (schriftlich, telefonisch, Videokonferenz) erledigt werden kann. Bei der Planung und Durchführung der Dienstreise ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Gleichzeitig ist aber auch dem Grundsatz der Fürsorge (z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen) Rechnung zu tragen. Dies kann Auswirkungen auf Beginn und Ende der Dienstreise, aber auch auf die Festlegung des Beförderungsmittels haben.

■ Reisekostenvergütung (§ 3 BRKG)

Die Reisekostenvergütung wird nach Beendigung der Dienstreise auf Antrag gewährt (schriftlich oder elektronisch). Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten (bisher ein Jahr) zu stellen. Diese Ausschlussfrist beginnt am Tag nach Beendigung der Dienstreise.

Dienstreisen sollten grundsätzlich nicht vor 6:00 Uhr beginnen und nicht nach 24:00 Uhr enden. Dienstliche Gründe, z. B. die Nutzung zweckmäßigerer Verkehrsmittel, können einen früheren Beginn und/oder ein späteres Ende rechtfertigen.

Grundsätzlich wird künftig bei der Abrechnung auf die Vorlage von zahlungsbegründenden Unterlagen (Kostenbelegen) verzichtet. Allerdings müssen die Dienstreisenden diese Unterlagen mindestens sechs Monate ab Antragstellung aufbewahren. Die Abrechnungsstellen können die Vorlage der maßgeblichen Kostenbelege verlangen.

Weil die Reisestellen 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 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 Schadensfall 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 Schadensfall 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 6,00 Euro, ab vierzehn Stunden 12,00 Euro und bei vierundzwanzig Stunden 24,00 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.

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)
- das Mittagessen 40 Prozent (9,60 Euro)
- das Abendessen 40 Prozent (9,60 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 60,00 Euro nicht überschreiten, die Unterkunft von der Reisestelle oder vom Dienstreisenden aus einem von der Reisestelle herausgegebenem Hotelverzeichnis gebucht wurde.

■ **Auslagenerstattung bei längerem Aufenthalt (§ 8 BRKG)**

Der Gesetzgeber unterstellt bei längerem Aufenthalt am selben Geschäftsort durch eine bessere Kenntnis der örtlichen Situation geringere Auslagen für Verpflegung. Auch kann durch die Art der Unterbringung, z. B. Anmietung eines Appartements, von einer, wenn auch eingeschränkten, eigenen und damit preiswerten Zubereitung von Mahlzeiten ausgegangen werden. Das Tagegeld wird daher ab dem fünfzehnten Tag des Aufenthalts auf fünfzig vom Hundert der Regelabfindung, 12,00 Euro, ermäßigt. Diese Ermäßigung gilt nur für volle Kalendertage des Aufenthalts an demselben auswärtigen Geschäftsort.

■ **Erstattung sonstiger Kosten (§ 10 BRKG)**

Sonstige Kosten sind Auslagen, die mit der Erledigung des Dienstgeschäftes in unmittelbarem Zusammenhang stehen und die notwendig sind, um das Dienstgeschäft überhaupt auszuführen. Dies können z. B. Eintrittsgelder, Telekommunikationskosten oder bei Auslandsdienstreisen auch das Auslandseinsatzentgelt für den Kreditkarteneinsatz und Kosten erforderlicher Impfungen sein. Die Notwendigkeit der Ausgabe ist im Einzelnen zu begründen.

■ **Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen (§ 13 BRKG)**

Werden Dienstreisen mit privaten Reisen verbunden, bemisst sich die Reisekostenvergütung so, als ob nur die Dienstreise durchgeführt worden wäre. Beträgt der private Anteil an der Reise mehr als fünf Arbeitstage, werden nur die zusätzlich für die Erledigung des Dienstgeschäftes entstehenden Kosten berücksichtigt. Wenn das Dienstgeschäft während eines Urlaubs, oder auf der Hin-/Rückreise zum/vom Urlaub zu erledigen ist, werden ebenfalls nur die zusätzlich entstehenden Reisekosten erstattet.

■ **Reisekostenvergütung für Auslandsdienstreisen (§ 14 BRKG)**

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Gewährung von Reisekostenvergütung nach der Auslandsreisekostenverordnung, soweit dort nicht abweichende Regelungen aufgrund der besonderen Verhältnisse bei Auslandsdienstreisen getroffen sind.

Umzugskostenrecht des Bundes

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



Die Umzugskostenvergütung umfasst:

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

Beförderungsauslagen

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

Reisekosten

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

Mietentschädigung

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

Andere Auslagen

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

Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen

Verheirateten und ihnen Gleichgestellten (§ 10 Absatz 2 BUKG) wird eine Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen gewährt. Sie ist gestaffelt und beträgt

- B 3 und höher, C 4, R 3 bis 10..... 28,6 Prozent
 - B 1 und B 2, A 13 bis A 16, C 1 bis C 3 sowie R 1 und R 2..... 24,1 Prozent
 - A 9 bis A 12 21,4 Prozent
 - A 1 bis A 8 20,2 Prozent
- vom Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13. Ledige erhalten die Hälfte.

Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

Bundesbeamtinnen und -beamte, die an einen Ort außerhalb ihres Dienst- und Wohnortes abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis ein Trennungsgeld.

Auch in zahlreichen anderen Fällen gibt es Trennungsgeld: z. B. bei Versetzungen ohne Zusage der Umzugskostenvergütung oder wenn die Umzugskostenvergütung zugesagt wurde, die Betroffenen auch uneingeschränkt umzugswillig sind, aber wegen Wohnungsmangels nicht umziehen können.

Berechtigte, die nicht täglich an den Wohnort zurückkehren und denen die Rückkehr auch nicht zumutbar ist, erhalten:

- für die ersten 14 Tage nach der Dienstantrittsreise die gleiche Vergütung wie bei Dienstreisen (Trennungsreisegeld)
- anschließend Trennungstage- und -übernachtungsgeld.

Unzumutbar ist die tägliche Rückkehr, wenn die Pendelzeit bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel länger als drei Stunden beträgt.

Trennungstagegeld (§ 3 Absatz 3 TGV)

Als Trennungstagegeld wird ein Betrag in Höhe der Summe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Im Kalenderjahr 2021 werden gewährt:

- für ein Frühstück 1,83 Euro
- für ein Mittag- oder Abendessen je 3,47 Euro.

Der Berechtigte, der einen getrennten Haushalt führt, erhält als Trennungstagegeld 150 Prozent dieses Betrages. Erhält der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung, ist das Trennungstagegeld für jede bereitgestellte Mahlzeit um den maßgebenden Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu kürzen. Das gleiche gilt, wenn Verpflegung von dritter Seite bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- und Nebenkosten enthalten ist oder wenn der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt.

Trennungsübernachtungsgeld (§ 3 Absatz 4 TGV)

Als Trennungsübernachtungsgeld werden die nachgewiesenen notwendigen Kosten für eine angemessene Unterkunft gezahlt.

Nebentätigkeits- recht für Beamte und Arbeitnehmer

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 (Tarifbeschäftigte) in Bund, Länder und den Kommunen. Welche Rechtsvorschriften zum Tragen kommen, richtet sich nach dem Status des Beschäftigten (Tarifbeschäftigter 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 werden die wichtigsten Vorschriften im Nebentätigkeitsrecht für Beamte beschrieben. Die Grundprinzipien sind auch auf Landesbeamte übertragbar, da sich die Landesregelungen weitgehend an den Vorschriften des Bundes orientieren. Für die Tarifbeschäftigten werden die wichtigsten tariflichen Regelungen vorgestellt. Außerdem umfasst dieses Kapitel eine kurze Einführung in das Thema „Minijob“. Mehr Informationen zu allen Themen bietet der DBW in einem OnlineBuch „Das Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“. Dort sind die Aspekte vertieft dargestellt und die wichtigsten landesspezifische Abweichungen übersichtlich zusammengestellt. Darüber hinaus finden Sie auch eine Zusammenstellung der wichtigsten Rechtsvorschriften im Nebentätigkeitsrecht und einige Musterschreiben. Sie können den Ratgeber unter www.nebentaetigkeitsrecht.de  bestellen.

Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten

Auf der Grundlage der Vorschriften für Bundesbeamte werden nachfolgend die wichtigsten Regelungen zur Nebentätigkeit ausgeführt. Die Ausführungen sind grundsätzlich auch auf Landesbeamte übertragbar.

Die Voraussetzungen, unter denen Bundesbeamte eine Nebentätigkeit ausüben dürfen, sind gesetzlich festgelegt. Das Nebentätigkeitsrecht des Bundes ist in den §§ 97 bis 105 Bundesbeamtengesetz (BBG) geregelt. Weitere Ausführungsvorschriften zur Nebentätigkeit sind in der Bundesnebtätigkeitsverordnung (BNV) zu finden.

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 Pflegschaft ist keine Nebentätigkeit (§ 97 Abs. 4 BBG).

Einteilung der 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 bestimmten 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
genehmigungspflichtig gegen Entgelt oder für geldwerten Vorteil	genehmigungsfrei	dienstlich veranlasst	Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung und Pflegschaft
	anzeigepflichtig	anzeigefrei	

Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

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

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

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

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

Die Entscheidung über die Genehmigung oder Versagung einer Nebentätigkeit liegt nicht im Ermessen der Dienstbehörde. Sie ist an das Vorliegen von Voraussetzungen gebunden, die in § 99 Abs. 2 BBG eindeutig geregelt sind. Insofern handelt es sich um eine so

genannte gebundene Entscheidung. Denn soweit dienstliche Interessen durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden, muss der Dienstherr die Genehmigung versagen. Liegt jedoch kein gesetzlicher Versagungsgrund vor, besteht im Gegenzug ein Rechtsanspruch auf die Genehmigung.

Versagungsgründe der Genehmigung

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

- Durch Art und Umfang der Nebentätigkeit wird die Arbeitskraft so stark in Anspruch genommen, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 1 BBG).
- 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 Gutachter-

tätigkeit von Lehrern an öffentlichen Hochschulen und Beamten an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten (§ 100 Abs. 1 Nr. 3 BBG),

- die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften 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
- selbständige 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.

Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern

§ 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.

Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte

Die beamtenrechtlichen Vorschriften der Länder zur Nebentätigkeit orientieren sich weitgehend an den Regelungen des Bundes. Daher gelten die vorherigen Ausführungen grundsätzlich auch für Landesbeamtinnen und -beamte. Allerdings gibt es einige Besonderheiten zu beachten.

Das OnlineBuch „Das Nebentätigkeitsrecht“, erläutert die wichtigsten landesspezifischen Abweichungen. Wenn Sie sich für den OnlineService anmelden, können Sie für 10 Euro im Jahr mehr als zehn Bücher herunterladen und lesen. Den Zugang erhalten Sie unter www.der-oeffentliche-sektor.de/onlineservice .

Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten

Für die Tarifbeschäftigten (Arbeiter und Angestellte) im öffentlichen Dienst ist die Ausübung von Nebentätigkeiten inzwischen weitgehend einheitlich, wenn auch in verschiedenen Tarifverträgen geregelt. Welcher Tarifvertrag Anwendung findet, richtet sich nach der Verbandszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitgebers (Bund, Länder, Kommunen). Für Tarifbeschäftigte im Bund und in den Kommunen gilt seit dem 01.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Für Tarifbeschäftigte der Länder (mit Ausnahme von Berlin und Hessen) gilt seit dem 01.11.2007 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Das Nebentätigkeitsrecht ist jeweils in § 3 des TVöD und TV-L geregelt. Der Inhalt der Nebentätigkeitsregelungen ist 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 Nebentätigkeit 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.

Nebentätigkeiten von Angestellten nach alten Tarifrecht im BAT

Einige Angestellte (in Berlin und Hessen) unterliegen noch der alten tariflichen Regelung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT bzw. BAT-O). Für sie gelten die jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften zur Nebentätigkeit, denn § 11 BAT (bzw. BAT-O) verweist auf die sinngemäße Anwendung der jeweils geltenden beamtenrechtlichen Regelungen. Rechtliche Besonderheiten bei der Ausgestaltung des Nebentätigkeitsrechts in den jeweiligen Ländern wirken sich auch bei der Übertragung auf Angestellte des entsprechenden Landes aus und sind somit mit zu beachten.

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. Neben der Erläuterung in diesem Kapitel kann man sich auch unter www.minijob-zentrale.de  informieren.

- 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.

Kennzeichen eines Minijobs

Minijobs sind geringfügige (Teilzeit-) Beschäftigungsverhältnisse, für die sozial- und steuerrechtliche Sonderregelungen gelten (§ 8 Abs. 1 SGB IV). Sie sind sowohl in der Wirtschaft als auch im Privathaushalt möglich. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Bereichen ist deshalb wichtig, weil für Minijobs im Privathaushalt weniger Abgaben entrichtet werden müssen.

Ein Minijob liegt vor,

- wenn entweder der regelmäßige Monatsverdienst die Höchstgrenze von 450 Euro nicht überschreitet (so genannte Entgeltgeringfügigkeit oder auch 450-Euro-Minijob)
- oder wenn in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis die Dauer der Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monate oder 50 Arbeitstage nicht überschreitet (so genannte Zeitgeringfügigkeit).

Sehr verbreitet sind die 450-Euro-Minijobs. Bei der Berechnung der 450-Euro-Grenze werden alle für ein Jahr zu erwartenden Einnahmen aus einem Minijob berücksichtigt. Hierzu zählen neben dem laufenden monatlichen Entgelt auch vertraglich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese fließen zu je einem Zwölftel in die Berechnung des regelmäßigen Monatseinkommens ein. Entscheidend ist, dass das regelmäßige Monatseinkommen die 450-Euro-Grenze nicht überschreitet.

Sozial- und steuerrechtliche Besonderheiten

Bei Minijobs übernimmt der Arbeitgeber eine Sozialversicherungspauschale, die in der Regel Beiträge für die Renten- und Krankenversicherung umfasst. Für den Beschäftigten bleibt der Minijob sozialversicherungsfrei.

Bei normalen Minijobs in der Wirtschaft zahlt der Arbeitgeber pauschal 28,1 Prozent des Arbeitsentgelts an die Sozialversicherung. In dieser Pauschale ist ein 15-prozentiger Anteil für die Rentenversicherung enthalten. Dieser Anteil des Arbeitgebers wird unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status des Beschäftigten erhoben und ist somit auch für nebenberufliche Minijobber zu entrichten, die eine versicherungsfreie Hauptbeschäftigung ausüben (also auch für Beamtinnen und Beamte). Aus dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers erwirbt der Minijobber anteilige Rentenansprüche.

Der Arbeitgeber zahlt bei einem Minijob in der Wirtschaft pauschale Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 13 Prozent. Anders als bei der Rentenversicherung kann der Minijobber hieraus jedoch keine eigenen Ansprüche ableiten. Die Pauschale zur Krankenversicherung ist vom Arbeitgeber nur abzuführen, wenn der Minijobber Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist. Besteht eine Versicherung in einer privaten Krankenversicherung (PKV), so entfällt die Krankenversicherungspauschale. Der finanzielle Vorteil liegt hier allein beim Arbeitgeber. Beschäftigte müssen keine eigenen Krankenkassenbeiträge auf ihr Einkommen aus dem Minijob zahlen. Das gilt auch für freiwillig versicherte Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen. Schließlich hat der Arbeitgeber noch 0,1 Prozent Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zu zahlen. In der Arbeitslosenversicherung sind Minijobs grundsätzlich versicherungsfrei.

Für Minijobs gibt es die Möglichkeit der einheitlichen Pauschalbesteuerung (2 Prozent des Arbeitsentgelts, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag sind enthalten (§ 40a Abs. 2 EStG)). Bei dieser Form der Besteuerung wird auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte verzichtet (keine Berücksichtigung beim Lohnsteuerjahresausgleich).

Rente, Zusatz- rente, Beamten- versorgung und Vorsorge

Rente und Versorgung im öffentlichen Dienst

Reform der Altersversorgung

Soziale Sicherheit ist untrennbar mit der Rentenversicherung verbunden. Die gesetzliche Rentenversicherung ist mit insgesamt 50 Millionen Versicherten, 11,8 Millionen Empfängern von Altersrenten sowie 4,2 Millionen Empfängern von Witwen- und Witwerrenten das mit Abstand größte Alterssicherungssystem. Sie wird im Umlageverfahren finanziert. Mit der Rentenreform 2001 sind der Anstieg des Beitragssatzes zur Rentenversicherung begrenzt und das Rentenniveau gesenkt worden. Außerdem sieht diese Reform vor, auf die demographische Entwicklung in der Weise zu reagieren, dass eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge bis zum Jahr 2008 schrittweise aufgebaut wird.

Die grundlegende Reform der Alterssicherung war unausweichlich. Die Alterssicherung ruht damit künftig auf drei Säulen. Neben der Rentenversicherung – die auch weiterhin die tragende Rolle bei der Altersvorsorge einnehmen wird – ist die Alterssicherung um eine freiwillige und staatlich geförderte Altersvorsorge ergänzt worden. Daneben gibt es weiterhin die betriebliche Altersvorsorge, deren Bedeutung durch die Reform ebenfalls erheblich gestärkt worden ist. Die Kernpunkte der Regelungen zur privaten Vorsorge und staatlichen Zulagenförderung erläutern wir auf ► Seite 257 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 Personengruppen 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.



Versicherungsfrei

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.

Wird neben einer Hauptbeschäftigung noch eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt, die keine kurzfristige Beschäftigung darstellt, ist auch das aus der Nebentätigkeit erzielte Einkommen rentenversicherungspflichtig. Für versicherungsfreie 400-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 Pflichten 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

Der Beitragssatz in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung bleibt auch in 2021 bei 18,6 Prozent (je 9,30 Prozent Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegt in den alten Bundesländern für das Jahr 2021 bei 7.100 Euro (2020: 6.900 Euro). In den neuen Ländern betragen die Werte in 2021 6.700 Euro monatlich (2020: 6.450 Euro).

Rehabilitation

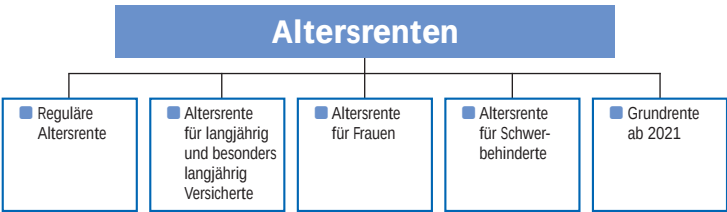
Im Rentenrecht gilt der Grundsatz „Rehabilitation geht vor Rente“. Der Träger der Rentenversicherung prüft jeden Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit darauf, ob mit Rehabilitationsmaßnahmen die Rentenleistung vermieden werden kann.

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



Reguläre Altersrente

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.

Altersrente für langjährig und besonders langjährig Versicherte

Seit 01.07.2014 kann man mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Aber nur, wenn man 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war. Zu der Versicherungszeit von 45 Jahren zählen nicht nur Pflichtbeiträge aus einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit. Wer Wehr- oder Zivildienst geleistet hat, Arbeitslosengeld bekommen oder einen Angehörigen gepflegt hat, kann auch diese Zeiten geltend machen. Außerdem zählt auch die Erziehung eines Kindes bis zum zehnten Lebensjahr. Wurden Sie nach 1952 geboren, steigt diese Altersgrenze schrittweise auf 65 an. Wer beispielsweise 1953 geboren wurde, kann mit 63 Jahren und zwei Monaten die abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen. Wurden Sie 1954 geboren, liegt die Grenze bei 63 Jahren und vier Monaten. Versicherte, die ab 1964 geboren wurden, können diese Rente erst ab 65 bekommen.

Bei der Altersrente für langjährig Versicherte muss eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Der zu einer abschlagfreien Rente führende Rentenbeginn ist in den Jahren 2000 und 2001 in mehreren Schritten von 63 auf 65 Jahre angehoben worden, so dass eine ab 2002 beginnende Altersrente für langjährig Versicherte mit Abschlägen verbunden ist (Abschlag des Rentenzahlungsbetrages in Höhe von 0,3 Prozent je Monat). Aus Gründen des Vertrauensschutzes gelten für bestimmte Versicherte aber auch hier abfedernde Übergangsregelungen. Dies gilt für Versicherte,

- die vor dem 01.01.1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben (Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld/-hilfe werden nicht mitgerechnet),
- die bis zum 14.02.1941 geboren sind und am 14.02.1996 Vorruhestandsgeld oder Überbrückungsgeld der Seekasse bezogen haben.

Einen Anspruch auf diese Altersrente haben Versicherte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet haben und entweder bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit ausgeübt haben. Voraussetzung ist ferner, dass in den letzten zehn Jahren vor dem Rentenbeginn für mindestens acht Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit geleistet worden sind und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt wurde. Als Zeit der Arbeitslosigkeit werden in den neuen Ländern auch Zeiten des Bezugs von Vorruhestandsgeld und Altersübergangsgeld anerkannt. Der abschlagfreie Rentenbeginn ist in mehreren Schritten vom 60. auf das 65. Lj. angehoben worden.



Altersrente für besonders 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 besondere Regelungen, die wir als Download im Internet bereithalten www.rund-ums-geld-im-oeffentlichen-dienst.de/rente .

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 bei Schwerbehinderung und Berufsunfähigkeit

Voraussetzungen:

- Vollendung mindestens des 60. Lebensjahres,
- Bei Beginn der Rente als Schwerbehinderte Anerkennung oder bei vor dem 01.01.1951 geborenen Versicherten berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem bis zum 31.12.2000 geltenden Recht sind und die die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Seit Januar 2001 wird in Monatsschritten die Altersgrenze auf das Alter von 63 Jahren angehoben. Für Versicherte ab dem Jahrgang 1944 liegt die Altersgrenze bei Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Rente kann jetzt vorzeitig mit Abschlag frühestens ab dem 60. Lebensjahr beansprucht werden. Der Abschlag beträgt für drei Jahre 10,8 Prozent. Schwerbehindert sind Menschen, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz in der BRD oder in einem Mitgliedstaat der EU haben; nachweislich Bescheid des Versorgungsamts auf Antrag.

Grundrente ab 01.01.2021

Die Grundrente wird für Bestands- und für Neurentner zum 01.01.2021 eingeführt. Damit soll sichergestellt werden, dass Menschen, die lange gearbeitet haben (mind. 33 Jahre), Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben auch im Alter eine auskömmliche Rente beziehen, die möglichst auch über der Grundsicherung liegt (► weitere Hinweise siehe Kasten).



Grundrente für Bestands- und Neurentner

Die Grundrente werden rund 1,3 Mio. Menschen erhalten, davon viele Frauen. Denn häufig haben Frauen der Familie wegen nur in Teilzeit gearbeitet – oder in Berufen, in denen viel verlangt, aber trotzdem wenig verdient wird. Auch viele Ostdeutsche werden profitieren, die besonders lange, aber zu niedrigen Löhnen gearbeitet haben. Die Verbesserungen werden auch den Rentner/innen und Rentnern zugutekommen, die bereits eine Rente beziehen. Ein Antrag ist nicht erforderlich; die Rentenversicherung prüft die Voraussetzungen von Amts wegen.

Konkret: Rentner, die mindestens 33 Jahre an Grundrentenzeiten vorweisen können – dies sind insbesondere Pflichtbeitragszeiten für versicherte Beschäftigung, aufgrund von Kindererziehung, Pflege und der Pflichtversicherung für Selbstständige erhalten in Zukunft mit der Grundrente einen Zuschlag zu ihrer Rente.

Weitere Informationen finden Sie unter

www.rund-ums-geld-im-oeffentliche-dienst.de/rente ➡

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 „Hinzuverdienstgrenzen“ auf Seite 186 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.

Erwerbsminderungsrente

Über 170.000 Arbeitnehmer müssen jedes Jahr aus gesundheitlichen Gründen vor Erreichen des Rentenalters aus dem Berufsleben ausscheiden. Die Gründe sind unterschiedlich: Probleme mit Gelenken und Wirbelsäule, innere Krankheiten oder psychische Beschwer-

den. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist oft mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden und ein harter Einschnitt in die persönliche Lebensplanung. Der Gesetzgeber versucht, für diese schwierige Situation einen Schutz zu bieten. Um das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben aus gesundheitlichen Gründen zu verhindern, bieten die Rentenversicherungsträger auch Leistungen zur Prävention und zur medizinischen Rehabilitation an, mit der die weitere Teilhabe am Berufsleben ermöglicht werden soll.

Beim Rentenanspruch wird unterschieden zwischen:

- Rente wegen voller Erwerbsminderung
- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit

Rente wegen voller Erwerbsminderung

Eine volle Erwerbsminderung liegt vor, wenn Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes auf nicht absehbare Zeit nur noch weniger als 3 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche erwerbstätig sein können. Als „voll erwerbsgemindert“ gelten auch Versicherte, die nicht erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten. Ebenso gilt dies für behinderte Menschen, die in besonderen Behinderteneinrichtungen versicherungspflichtig tätig sind. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit steht dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung grundsätzlich nicht entgegen (aber die Hinzuverdienstgrenzen sind zu beachten).

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Eine teilweise Erwerbsminderung liegt vor, wenn Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit nur noch 3 bis unter 6 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein können. Die Höhe der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der Rente wegen voller Erwerbsminderung. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit steht dem Rentenanspruch nicht entgegen (unter Beachtung der Hinzuverdienstgrenzen).

Bei Arbeitslosigkeit gilt der Arbeitsmarkt für die Vermittlung in eine dem verbliebenen Leistungsvermögen entsprechende Teilzeittätigkeit als verschlossen, so dass keine Möglichkeit besteht, Einkommen aus einer Beschäftigung zu erzielen. In diesem Ausnahmefall wird eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit aufgrund des verschlossenen Teilzeitarbeitsmarktes gewährt. Ob Arbeitslosigkeit vorliegt, wird im Einzelfall vom Rentenversicherungsträger festgestellt.

Der Rentenversicherungsträger prüft bei einem Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung gleichzeitig, ob Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und/oder Teilhabe am Berufsleben in Betracht kommen. Denn sie haben Vorrang gegenüber einer Erwerbsminderungsrente. Deshalb sollen vor der Bewilligung alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft werden.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ist eine Sonderregelung für vor dem 02.01.1961 geborene Versicherte, die aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation Berufsschutz genießen. Berufsunfähigkeit bedeutet, dass der bisherige versicherungspflichtige Beruf wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zu einem

ähnlich ausgebildeten Gesunden nur noch weniger als 6 Stunden täglich ausgeübt werden kann. Vor der Entscheidung über den Rentenanspruch wird allerdings noch geprüft, ob die gesundheitliche Leistungsfähigkeit sowie die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten ausreichen, um eine zumutbare andere Tätigkeit (sog. Verweisungstätigkeit) mind. 6 Stunden täglich zu verrichten. Zumutbar ist dabei eine Tätigkeit, die eine Stufe unter der Gruppe des bisherigen Berufs liegt. Eine Tätigkeit, für die im Rahmen einer Leistung zur Teilhabe am Berufsleben eine Ausbildung oder Umschulung absolviert wurde, ist stets zumutbar. Erst wenn weder der bisherige Beruf noch eine in diesem Sinne zumutbare andere Tätigkeit mind. 6 Stunden täglich ausgeübt werden können, liegt Berufsunfähigkeit vor. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit steht dem Rentenanspruch nicht entgegen (die Hinzuverdienstgrenzen sind zu beachten).

Grundlagen der Rentenberechnung

Wie hoch die volle oder halbe Erwerbsminderungsrente ausfällt, wird nach den gleichen Regeln errechnet wie bei der Altersrente. Grundlage sind die während des Berufslebens gezahlten Rentenversicherungsbeiträge. Daneben kommen auch Anrechnungszeiten (z.B. wegen Fachschulausbildung, Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit) und sonstige Zeiten hinzu, die berücksichtigt werden können (z.B. Kindererziehung).

■ Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten

Auch erwerbsgeminderte Arbeitnehmer müssen mit Abschlägen rechnen. Der Abschlag beträgt 0,3 Prozent für jeden Monat des Rentenbeginns vor dem Referenzalter. Der Höchstbetrag an Abschlägen liegt bei 10,8 Prozent.

■ Erwerbsminderung und Altersrente

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze wird auch die Erwerbsminderungsrente durch die Altersrente ersetzt. Bei Rentenempfängern, eine volle Erwerbsminderungsrente bezogen haben, ändert sich der Zahlbetrag in der Regel dadurch nicht. Es ist aber auf jeden Fall gewährleistet, dass die Altersrente nicht geringer ausfällt als die Erwerbsminderungsrente. Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz sieht eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr bis zum Jahr 2029 vor.

Mehr Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de 

Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher

Bis zum Erreichen Ihrer Regelaltersgrenze darf man maximal 6.300 Euro im Kalenderjahr hinzuverdienen, ohne dass sich die Rente verringert. Wenn das Entgelt den Freibetrag von 6.300 Euro übersteigt, wird nur der darüber hinausgehende Betrag berücksichtigt. Dieser Betrag wird dann durch 12 geteilt und zu 40 Prozent auf die Monatsrente angerechnet. Sie erhalten dann nur noch eine Teilrente.



Vorübergehende Erhöhung der Verdienstgrenze bei Altersrenten

Für das Jahr 2020 wurde die Verdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Rentner können daher im Jahr 2020 bis zu 44.590 Euro im Kalenderjahr zu ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass eine Kürzung erfolgt. Die Erhöhung der Verdienstgrenzen soll Personalengpässen entgegenwirken, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind.

Ab 2021 gelten dann wieder die bisherigen Grenzen (6.300 Euro). Die Erhöhung der Verdienstgrenzen gilt nicht für Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten.



Melden Sie ihren Hinzuverdienst

Wer einen Hinzuverdienst zu seiner Erwerbsminderungsrente oder Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente hat, ist verpflichtet diese Änderungen an den Rentenversicherungsträger zu melden (u.a. Höhe des Entgelts). Diese Meldepflicht ist im Rentenbescheid vermerkt.

Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrente

Hinzuverdienstgrenze bei Rente wegen voller Erwerbsminderung	West	Ost
volle Höhe	450,00	450,00
3/4	705,08	644,94
1/2	953,93	872,57
1/4	1.161,30	1.062,26
Hinzuverdienstgrenze bei Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	726,75	645,99
	958,13	849,99
volle Höhe	953,93	872,57
1/2	1.161,30	1.062,26

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.

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 190). Der Beitragsnachweis erfolgt durch die jährliche Bescheinigung des Arbeitgebers über Dauer der Beschäftigung und Höhe des Entgelts (Entgeltnachweise). Die Höhe einer späteren Rente, auch einer Hinterbliebenenrente, richtet sich vor allem nach der Höhe der während des Arbeitslebens versicherten Arbeitsverdienste. Das



Witwen-/Witwerrente

Männer und Frauen erhalten nach dem Tod des Ehepartners eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 55 Prozent (so genannte Alteen 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.

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.

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 hinzugerechnet. 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.



Kindererziehungszeiten

Für alle Kinder, die bis zum 31.12.1991 geboren wurden, wird ein Jahr der Kindererziehungszeit auf die Beitragszeit angerechnet. Für später geborene Kinder gelten sogar drei Jahre. Für ein Jahr gibt es einen Entgeltpunkt, dessen Höhe sich am Durchschnittswert eines Versicherten orientiert (im Januar 2002 waren dies 28.518,00 Euro). Seit dem 01.07.2000 wird jeder Monat der Kindererziehung mit 0,0833 Entgeltpunkten bewertet. Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten erfolgt additiv zu gegebenenfalls bereits vorhandenen Pflichtbeiträgen. Allerdings gilt auch hier die Beitragsbemessungsgrenze. Einen Anspruch auf Kindererziehungszeiten können neben der leiblichen Mutter auch der Vater und die Adoptivmutter, Stiefmutter oder Pflegemutter haben.

Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung sichern die Rentenanwartschaft, wenn Sie Kinder bis zum 10. Lebensjahr erziehen, ohne dafür Rentenversicherungsbeiträge gezahlt zu haben. Dies ist vor allem deshalb wichtig, weil dadurch ein erleichterter Zugang zu bestimmten anderen Rentenleistungen besteht (u.a. Erwerbsminderungsrente, vorzeitige Altersrente, Rente nach Mindesteinkommen). Für Renten, die nach dem 01.01.2002 beginnen, ist eine Aufwertung von Beitragszeiten in den ersten zehn Jahren nach der Geburt eines Kindes möglich. Dafür ist allerdings Voraussetzung, dass mindestens 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten vorhanden sind. Dies ist besonders für jene Mütter und Väter wichtig, die aufgrund von Teilzeitarbeit wenig verdienen.

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 1.07.2020 wurden die Renten um 3,45 Prozent (West) und 4,20 Prozent (Ost) erhöht. Für 2021 liegen noch keine Werte vor.

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 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 194 und 195 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.



Neuer Faktor in der Rentenformel ab 2011

Die steigende Lebenserwartung führt auch zu längeren Rentenzahlungen. Deshalb wurde ab dem Jahr 2011 ein neuer Faktor in die Rentenformel eingeführt, mit dem die Leistungsfähigkeit der umlagefinanzierten Rentenversicherung erhalten bleiben soll. Ziel ist es, dass der Beitragssatz im Jahr 2030 nicht über 22 Prozent steigt, zugleich aber ein Nettorentenniveau (Rente eines Durchschnittsverdieners mit 45 Beitragsjahren) von 67 Prozent nicht unterschritten wird.

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.

Girokonto

Das junge Konto für Berufsstarter¹⁾ im öffentlichen Dienst.

- Bundesweit kostenfrei Geld abheben mit Ihrer girocard²⁾ an mehr als 3.200 Geldautomaten der BBBank und der CashPool-Partner oder an den Kassen vieler Verbrauchermärkte³⁾
- Einfacher Kontowechsel in nur wenigen Minuten
- Ratgeber Berufseinstieg mit Tipps und Tricks rund um den Berufsstart im öffentlichen Dienst: www.bbbank.de/ratgeber
- BBBank-Banking-App mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr...

Jetzt informieren: www.bbbank.de/losgehts

¹⁾ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

²⁾ 11,95 Euro p.a. (Ausgabe einer Debitkarte); weitere Informationen unter: www.bbbank.de/bargeld

³⁾ Bitte beachten Sie, dass die Verbrauchermärkte den Einsatz der girocard (11,95 Euro p.a. Debitkarte) und einen Mindesteinkaufswert voraussetzen. Abhebungen sind bis zu einem Betrag von 200,– Euro möglich. Nähere Informationen erhalten Sie vor Ort.



**100 Jahre BBank
GEMEINSAM
VORAUS**

Wir sagen Danke!

Das ganze Jubiläumsjahr über gibt es vielfältige Sonderaktionen, von denen Sie persönlich profitieren.

Erfahren Sie mehr unter
www.bbbank.de/100jahre



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	2021*	41.541
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	38.301 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

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2021

Die aktuellen Werte finden Sie auf ► Seite 267.



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		2021	
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 34,19 Euro (West ab 01.07.2020) = _____
(Rente)

Aktueller Wert für einen Entgeltpunkt

Ergebnis x 33,23 Euro (Ost ab 01.07.2020) = _____
(Rente)

Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung (früher BfA)



Keinesfalls ersetzen diese Hinweise ein ausführliches Beratungsgespräch. In allen Detailfragen ist es deshalb sinnvoll, Kontakte mit einer Auskunft- oder Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung aufzunehmen. Diese gibt es fast in allen größeren Städten. Mehr Informationen gibt es auch im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de

An dieser Stelle möchten wir Sie auch darauf aufmerksam machen, dass der Gesetzgeber mit der neuen Rentenreform die Rentenversicherungsträger verpflichtet hat, die Versicherten ab 2004 regelmäßig über ihren jeweiligen Rentenkontostand zu informieren. Das gilt für alle, Männer und Frauen, die 27 Jahre alt sind.

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 rentennahen 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.der-oeffentliche-sektor.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 Seite 258) 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.

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.

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



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 Jahresentgelts 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.

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 Zusatzversorgungsrecht 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.

Summe der Versorgungspunkte	x	Messbetrag	=	Garantierte monatliche Regelaltersrente
-----------------------------	---	------------	---	---

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

Allgemeines zur Beamtenversorgung

Als Teil des Rechtes des öffentlichen Dienstes ist die Beamtenversorgung nach dem Grundgesetz „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamten-tums zu regeln und fortzuentwickeln“ (Artikel 33 Absatz 5 GG). Die Konkretisierung der hergebrachten Grundsätze und die Festlegung der Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten unterliegen dem Gesetzesvorbehalt und werden durch die Gesamtheit der gesetzlichen Regelungen des Beamtenrechts umgesetzt.



Beamtenversorgung ist ein eigenständiges System

Die Alterssicherung von Beamten, Richter und Berufssoldaten ist durch die Beamtenversorgung als eigenständiges System sozialer Sicherung gewährleistet.

Als Spezialgebiet dieses Beamtenrechts beinhalten die Gesetze der Beamtenversorgung alle Regelungen zur finanziellen und sozialen Absicherung des Beamten und seiner Familie bei Tod (Witwen/Witwer, eingetragene Lebenspartner, Waisen als Hinterbliebene), bei Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit oder Erreichen der jeweiligen Altersgrenze. Die Absicherung dieser Risiken wird damit für Beamtinnen und Beamte nicht vom Sozialrecht und den Sozialgesetzbüchern geregelt, sondern ausschließlich und umfassend durch das rechtlich und funktional eigenständig ausgestaltete Beamtenversorgungsrecht. Das Beamtenversorgungsrecht unterscheidet sich tatsächlich, in den Grundlagen und Strukturen sowie Berechnungsmethoden deutlich von der gesetzlichen Rentenversicherung – aber auch von dem Recht der berufsständischen Alterssicherungssysteme. Die Eigenständigkeit der Beamtenversorgung ist durch das Grundgesetz und der damit verbundenen Erfüllung hoheitlicher Aufgaben geschützt. Das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis und die besondere Rechte- und Pflichtenstellung zwischen Dienstherr und Beamten kennzeichnet dies.

Die Gesamtheit der spezifischen Regelungen über

- die Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten mit oder vor Erreichen der Altersgrenze, bzw. bei Dienstunfähigkeit
- die Versorgung der Hinterbliebenen im Todesfall
- die Gewährleistung der Fürsorge bei Dienstunfällen
- das Hinzutreten von Einkünften oder das Zusammentreffen mehrerer Bezüge
- das Verfahren, Mitteilungs- und Anzeigepflichten
- die Auswirkung der Ehescheidung auf die Alterssicherung
- die Besonderheiten bei politischen Beamten oder Wahlbeamten
- die Unterhaltsbeiträge für nicht versorgungsberechtigte Personen
- die Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen
- die Bezüge bei Verschollenheit etc.

werden im Bund und Ländern (inkl. Kommunen) im Bundes- bzw. den Landesbeamtenversorgungsgesetzen geregelt. Bundeseinheitlich war vor September 2006 die Beamtenversorgung im Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern – Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) – enthalten, welches als Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates erlassen worden war und überall in der Bundesrepublik Deutschland gleichmäßig zur Anwendung kam.

Die Beamtenversorgung und der Geltungsbereich des BeamtVG

In der Geburtsstunde des BeamtVG war die Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen einheitlich geregelt. In der Folge gab es 1971 eine Verfassungsänderung (BGBl. I S. 206), mit der die einheitliche Regelungskompetenz für die Versorgung durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates geschaffen worden ist, um einer Zersplitterung des Versorgungsrechts entgegenzuwirken und um ein insgesamt ausgewogenes, transparentes und nachvollziehbares System zu schaffen.

Geltungsbereich des BeamtVG nach der Föderalismusreform 2006

Bundestag und Bundesrat haben mit der Föderalismusreform die größte Grundgesetzänderung für das Beamtenrecht seit 1949 beschlossen. Die Neuregelung ist am 31.08.2006 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 2034 ff.) veröffentlicht worden und am 01.09.2006 in Kraft getreten. Durch diese Grundgesetzänderung hat der Bund nicht mehr das Recht, die Versorgung der Beamten bundeseinheitlich zu regeln. Somit haben der Bund und die Länder die jeweilige Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs-, Laufbahn- und Beamtenversorgungsrecht. Der Bund und jedes Land können damit die Versorgung „ihrer“ Beamten autonom regeln, soweit nicht die in Art. 33 GG geschützten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums – und hier im Besonderen der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation im Ruhestand – verletzt werden.

Das Grundgesetz bestimmt bei Verfassungsänderungen, die die Gesetzgebungskompetenz für das Bundesrecht betreffen, dass das als Bundesrecht erlassene Recht – also das BeamtVG (alt) – fortgilt, solange und soweit es nicht durch Neurecht – z.B. durch ein neues Versorgungsgesetz für Bundesbeamte oder Versorgungsgesetze der jeweiligen Länder für Landes- und Kommunalbeamte – ersetzt wird.

In der Praxis bedeutet dies, dass das bisherige BeamtVG in der Fassung von Ende August 2006 „eingefroren“ wurde – also in seinem Inhalt nicht mehr veränderlich ist. Diesen Gesetzestext halten wir unter www.beamtenversorgung-online.de  bereit.

Beamtenversorgungsrecht im Bund

Der Bund hatte – wie bereits erwähnt – im Januar 2007 ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vorgelegt, das eine teilweise Neuregelung des BeamtVG beinhaltete, beispielsweise zur Berücksichtigung des „Nachhaltigkeitsgedankens“ in der Bundesbeamtenversorgung.

Das DNeuG (Gesetz zur Neuregelung und Modernisierung des Bundesdienstrechts vom 5.2.2009, BGBl. I S. 160 ff.) trat für die Bundesbeamten zum 1. Juli 2009 mit einer Neubekanntmachung und Änderungen des BeamtVG – neu – in Kraft. Das BeamtVG des Bundes gilt auch für die Beamtinnen und Beamten der privatisierten Postnachfolgeunternehmen und die Beamten der Deutschen Bahn. Die derzeitige Fassung des „Beamtenversorgungsgesetzes für die Beamten und Richter des Bundes“ finden Sie unter www.beamtenversorgung-online.de .

Eigene Beamtenversorgungsgesetze der Länder

Bis zum Jahr 2019 haben mittlerweile nahezu alle Länder ihre neue Kompetenz umfas-

send genutzt und formell eigenständige – neue Landesbeamtenversorgungsgesetze – geschaffen. Vereinzelt wurde dabei das alte (eingefrorene) Beamtenversorgungsgesetz des Bundes lediglich inhaltsgleich oder in Gestalt einer Überleitungsfassung in Landesrecht überführt, um sodann landesspezifische Sonderheiten/Abweichungen oder Dynamisierungen vorzunehmen zu können.

So haben zuletzt die Länder Bremen, Rheinland-Pfalz, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt eigenständige Landes-Beamtenversorgungsgesetze eingeführt. Bereits zuvor hatte im Jahr 2009 der Bund im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes eine eigenständige Vollregelung eines Beamtenversorgungsgesetzes in Kraft gesetzt. Weitere umfassende Vollregelungen wurden bereits Anfang 2011 in den Ländern Bayern und Baden-Württemberg und schon zwischen 2009 und 2012 in Thüringen, im Saarland, Niedersachsen, Hessen, Berlin, Schleswig-Holstein und Hamburg in Kraft gesetzt; häufig erfolgte dabei inhaltlich eine im Wesentlichen identische Übernahme des bisherigen Bundesrechts in Landesrecht. Im Land Berlin steht die formelle Dienstrechtsnovelle dagegen noch aus und soll zunächst mit dem Besoldungsrecht beginnen.

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-online.de

www.beamtenversorgung-online.de

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Der Bund und alle Länder haben für die Beamtenversorgung eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo eigenständige Gesetze zur Beamtenversorgung entstanden sind, sind die meisten Vorschriften zur Versorgung ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über das geltende Versorgungsrecht in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede.

Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEAMTENVERSORGUNGSRECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber



Siebter Versorgungsbericht der Bundesregierung vom März 2020

■ Zusammenfassung der wichtigsten Eckdaten und Erkenntnisse

Die Vorausberechnungen des Siebten Versorgungsberichts belegen, dass die Beamten- und Soldatenversorgung des Bundes tragfähig finanziert ist. Bis zum Jahr 2050 wird mit einer Steigerung der Versorgungsausgaben des Bundes auf rund 25,6 Mrd. Euro gerechnet (2018: 17,1 Mrd. Euro). Für diese Hochrechnungen wurde von einer durchschnittlichen jährlichen Bezügesteigerung von 2,8 Prozent in den Jahren 2019 bis 2050 ausgegangen. Die Tragfähigkeit des Versorgungssystems wird jedoch nicht anhand der betragsmäßigen Höhe der Versorgungsausgaben bewertet. Maßgeblich sind zum einen die sog. Versorgungsquote, die das Verhältnis der Ausgaben zum BIP betrachtet, und zum anderen das Verhältnis zu den Steuereinnahmen des Bundes, die sog. Versorgungs-Steuer-Quote. Bis 2050 wird für den unmittelbaren Bundesbereich die Versorgungsquote stabil bei rund 0,19 Prozent liegen und die Versorgungs-Steuer-Quote auf nur 2,10 Prozent steigen (2018: 1,96 Prozent).

Eine besondere Bedeutung kommt den drei Sondervermögen zu, die der Bund zur (Mit-) Finanzierung der Beamten-, Richter- und Soldatenversorgung geschaffen hat. Der Versorgungsfonds der Bundesagentur für Arbeit finanziert seit 2008 bereits einen Teil dieser Versorgungsausgaben. Die beiden anderen Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Bundes“ und „Versorgungsfonds des Bundes“ befinden sich noch im Aufbau. Daher wurden die zukünftig zu erwartenden kostendämpfenden Wirkungen dieser drei Sondervermögen bei der Vorausberechnung der Versorgungsausgaben des Bundes und auch bei der Bewertung der Tragfähigkeit des Versorgungssystems nicht berücksichtigt. Ende 2019 hatten diese drei Sondervermögen zusammen einen Marktwert von 31,7 Mrd. Euro.

■ Versorgungsausgaben sollen bis 2050 sinken

Die Höhe der Versorgungsausgaben bestimmt sich durch die Anzahl der Versorgungsempfänger und die Höhe der Versorgungsbezüge. Diese werden beeinflusst durch die Entwicklung der Zugänge zum Versorgungssystem, das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter, die Gründe des Ruhestandseintritts sowie das durchschnittliche Versorgungsniveau.

Bis 2050 ist ein deutlicher Rückgang der Gesamtzahl der Versorgungsempfänger des Bundes zu verzeichnen. Zwischen 2019 und 2050 wird sie um rund 41 Prozent von 625.000 auf voraussichtlich 370.000 sinken. Die Reduzierung ist dabei auf den kontinuierlichen Rückgang beim Bundeseisenbahnvermögen (BEV) und der Post zurückzuführen. Trotz des deutlichen Rückgangs werden im Jahr 2050, rund 60 Jahre nach der Privatisierung, noch immer rund 38 Prozent aller Versorgungsempfänger diesen beiden Bereichen zuzuordnen sein. Im unmittelbaren Bundesbereich und den übrigen Bundesbereichen wird die Anzahl zunächst noch steigen und zwischen den Jahren 2035 und 2040 den Höchststand erreichen.

Ein Anspruch auf eine Beamten-, Richter- oder Soldatenversorgung des Bundes besteht nur bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand. Ein Eintritt in den Ruhestand erfolgt grundsätzlich mit dem Erreichen einer Altersgrenze. Eine Versetzung in den Ruhestand kann erfolgen, wenn Bundesbedienstete körperlich oder gesundheitlich nicht mehr in der Lage sind, die Dienstpflichten zu erfüllen und deswegen dauerhaft dienstunfähig sind (mit Abschlägen bis zu 10,8 Prozent).

■ 84 Prozent erreichen die jeweilige gesetzliche Altersgrenze

Der nach 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeit zu erreichende Höchstruhegehaltssatz beträgt 71,75 Prozent (maximal erreichbarer Ruhegehaltssatz). Der tatsächlich erreichte Ruhegehaltssatz liegt in der Regel darunter. Seit 2016 zeigen sich in den meisten Bereichen steigende Tendenzen in Bezug auf den durchschnittlich erdienten Ruhegehaltssatz. Diese Entwicklung ist neben der Anhebung der Altersgrenzen auch auf die seit 2017 geltende Anerkennung von vor dem 17. Lj. geleisteter ruhegehaltfähiger Dienstzeit zurückzuführen. Der jährliche Steigerungssatz für geleistete ruhegehaltfähige Dienstzeit beträgt pro Jahr in Vollzeit unverändert 1,79375 Prozentpunkte. Durch die sich ergebende längere Lebensarbeitszeit werden im Ergebnis mehr ruhegehaltfähige Dienstzeiten erbracht, so dass die Ruhegehaltssätze steigen. Bei den Neuzugängen des Jahres 2018 lag der durchschnittliche Ruhegehaltssatz bei Beamten und Richter des unmittelbaren Bundesbereiches bei 66,4 Prozent, für ehemalige Berufssoldaten bei 70,3 Prozent, für das BEV bei 70,4 Prozent, bei der Post 65,9 Prozent und für die übrigen Bundesbereiche bei 64,9 Prozent. Obwohl Berufssoldaten wegen der besonderen Altersgrenzen deutlich weniger ruhegehaltfähige Dienstzeiten leisten können, erreicht diese Beschäftigtengruppe einen vergleichsweise hohen durchschnittlichen Ruhegehaltssatz. Ursächlich dafür sind auch die Regelungen zur Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach § 26 SVG, die dem Ausgleich von Nachteilen aufgrund der besonderen Altersgrenzen dient. In allen Bereichen erreichten die weiblichen Bediensteten durchschnittlich niedrigere Werte als ihre männlichen Kollegen. Hintergrund sind bspw. Unterbrechungen der Erwerbsbiografien wegen Beurlaubungen, z. B. aufgrund von Kindererziehung und das Arbeiten in Teilzeit.

Im Jahr 2018 sind rund 60 Prozent der Neuzugänge aus dem Bereich der Beamten und Richter des unmittelbaren Bundesbereiches und rund 75,1 Prozent der Berufssoldaten mit dem Höchstruhegehaltssatz in den Ruhestand getreten. Das BEV hatte mit 87,1 Prozent den höchsten Anteil an Zurrhesetzungen mit Höchstruhegehaltssatz. Für den Bereich der Post und der übrigen Bundesbereiche liegt er vergleichsweise gering bei 46,6 Prozent und 50,5 Prozent. Wird das Ruhegehalt vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Anspruch genommen, wird das Ruhegehalt um 3,6 Prozent für jedes vor der gesetzlichen Altersgrenze liegende Jahr vermindert. Das erfolgt grundsätzlich in Fällen der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand auf Antrag oder wegen Dienstunfähigkeit. Der Versorgungsabschlag reduziert das Ruhegehalt und nicht den Ruhegehaltssatz. Im Jahr 2018 wurde für rund 26,7 Prozent der ehemaligen Beamten und Richter des unmittelbaren Bundesbereiches und rund 3,2 Prozent der Berufssoldaten die Versorgung aus diesem Grund reduziert. Beim Bundeseisenbahnvermögens lag der Anteil bei 20,6 Prozent, bei der Post bei 21,0 Prozent; in den übrigen Bundesbereichen liegt der Anteil mit 45,5 Prozent am höchsten.

■ Mindestversorgung: Anteil beim Bund unterschiedlich hoch

Bei der Mindestversorgung handelt es sich um eine versorgungsrechtliche Untergrenze, die ihre Rechtfertigung im Alimentationsprinzip findet. Sie soll dem Beamten und seiner Familie ein Existenzminimum für den Fall sichern, dass die nach den allgemeinen Versorgungsregelungen berechneten, sog. erdienten Versorgungsbezüge eine amtsangemessene Alimentation nicht gewährleisten. Rund 5,2 Prozent aller Ruhegehaltsempfängerinnen und Ruhegehaltsempfänger des unmittelbaren Bundesbereiches erhielten am 01.01.2019

eine Mindestversorgung. Ein Zusammenhang zu einer Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit ist nicht zwingend, da die erdiente Versorgung durch eine sog. Zurechnungszeit aufge bessert wird. Auffallend ist, dass unter den Neuzugängen zum Versorgungssystem deutlich mehr Frauen eine Mindestversorgung erhielten. Ihr Anteil lag im unmittelbaren Bundesbereich mit 31,8 Prozent deutlich höher als in der männlichen Vergleichsgruppe mit 3,8 Prozent. Für die Bereiche des BEV und der Post lag der Anteil der Mindestversorgung insgesamt bei 2,0 Prozent und 15,5 Prozent, wobei auch in diesen Bereichen 40,7 Prozent (BEV) und 47,8 Prozent (Post) der Neuzugänge zum Stichtag 01.01.2019 Frauen waren. Neben den genannten Hintergründen spielt hier auch eine Rolle, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger in niedrigeren Besoldungsgruppen beschäftigt waren.

Das Zusammenspiel der einzelnen Komponenten und die Auswirkungen auf die Versorgungshöhe des Einzelnen sind bei der Beamtenversorgung, vergleichbar den anderen Alterssicherungssystemen in Deutschland, sehr komplex. Daher soll im Rahmen der „Dienstekonsolidierung“ ein sog. Versorgungsrechner für die Bundesbediensteten geschaffen werden. Er soll es ermöglichen, Informationen über die individuellen Alterssicherungsleistungen aus der Beamtenversorgung anhand persönlicher Daten selbst zu ermitteln und so frühzeitig Handlungsbedarf mit Blick auf die eigene Alterssicherung erkennbar machen.

Girokonto

Das junge Konto für Berufsstarter¹⁾ im öffentlichen Dienst.

- Bundesweit kostenfrei Geld abheben mit Ihrer girocard²⁾ an mehr als 3.200 Geldautomaten der BBBank und der CashPool-Partner oder an den Kassen vieler Verbrauchermärkte³⁾
- Einfacher Kontowechsel in nur wenigen Minuten
- Ratgeber Berufseinstieg mit Tipps und Tricks rund um den Berufsstart im öffentlichen Dienst: www.bbbank.de/ratgeber
- BBBank-Banking-App mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr...

Jetzt informieren: www.bbbank.de/losgehts

¹⁾ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

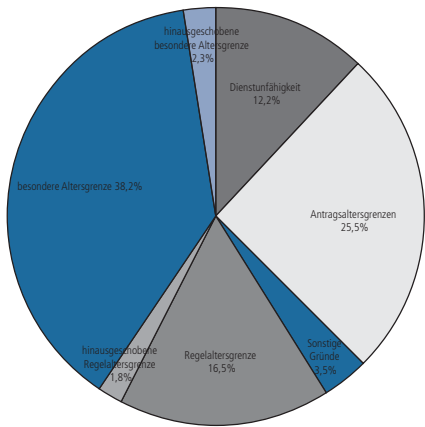
²⁾ 11,95 Euro p.a. (Ausgabe einer Debitkarte); weitere Informationen unter: www.bbbank.de/bargeld

³⁾ Bitte beachten Sie, dass die Verbrauchermärkte den Einsatz der girocard (11,95 Euro p.a. Debitkarte) und einen Mindesteinkaufswert voraussetzen. Abhebungen sind bis zu einem Betrag von 200,– Euro möglich. Nähere Informationen erhalten Sie vor Ort.

■ Gründe für den Ruhestandseintritt

Im Jahr 2018 sind rund 4 750 Bundesbedienstete des unmittelbaren Bundesbereiches in den Ruhestand getreten. Davon traten 170 Bundesbedienstete (rund 3,5 Prozent) aus sonstigen Gründen (dazu zählen Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand) und 580 Bundesbedienstete (rund 12,2 Prozent), die aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten sind. Die übrigen Bundesbediensteten (etwa 4 000 Personen, rund 84,2 Prozent) schieden wegen Erreichens einer Altersgrenze aus.

Anteile der Ruhestandsversetzungen im unmittelbaren Bundesbereich nach den Gründen des Ruhestandseintritts in 2018



■ Entwicklung der durchschnittlichen Ruhegehaltssätze

Das Ruhegehalt von Beamten wird aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen berechnet. Der Ruhegehaltssatz ermittelt sich auf der Grundlage der abgeleisteten Dienstzeit. Er erhöht sich für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit um 1,79375 Prozentpunkte. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten sind insbesondere Zeiten in einem Beamtenverhältnis sowie im berufsmäßigen oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst. Weitere Zeiten können als ruhegehaltfähig anerkannt werden, z. B. Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst sowie geforderte Ausbildungszeiten. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen nur entsprechend ihrem Anteil an der vollen Arbeitszeit. Elternzeiten⁴¹ oder Zeiten einer Kindererziehung gehören für Versorgungsfälle, bei denen der Ruhestand nach dem 31. August 2020 beginnt, grundsätzlich nicht mehr zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Statt dessen kann das Ruhegehalt um Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschläge erhöht werden. Wurde während der Kindererziehungszeit (für vor 1992 geborene Kinder in den ersten 30 Kalendermonaten nach Geburt des Kindes, für ab 1992 geborene Kinder in den ersten 36 Kalendermonaten nach Geburt des Kindes) Dienst geleistet und somit ein Ruhegehaltsanspruch erworben, erfolgt ggf. eine Anrechnung und Verringerung des Zuschlages. Zum Stichtag 1. Januar 2019 betrug der durchschnittliche Ruhegehaltssatz bei Beamten und Richtern des unmittelbaren Bundesbereiches für den Bestand 67,3 Prozent. Für die

Versorgungszugänge lag der durchschnittliche Ruhegehaltssatz bei 66,4 Prozent (im Bereich der Soldatenversorgung waren es 69,9 Prozent).

Entwicklung der durchschnittlichen Ruhegehaltssätze des Bestandes und der Zugänge im unmittelbaren Bundesbereich vom 1. Januar 2015 bis zum 1. Januar 2019

Entwicklung der durchschnittlichen Ruhegehaltssätze des Bestandes und der Zugänge im unmittelbaren Bundesbereich vom 1. Januar 2015 bis zum 1. Januar 2019				
1. Jan.	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter		Berufssoldatinnen und Berufssoldaten	
	Bestand*	Zugänge**	Bestand*	Zugänge**
	in %			
2015	68,1	66,1	70,1	69,8
2016	67,9	65,5	70,1	69,9
2017	67,7	65,7	70,0	70,0
2018	67,5	66,0	70,0	70,0
2019	67,3	66,4	69,9	70,2

* Stichtag: 1. Januar.

** im Vorjahr und Berichtsmonat Januar.

■ Entwicklung der durchschnittlichen monatlichen Versorgungsbezüge

Die Versorgungsbezüge berechnen sich aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind in der Regel das Grundgehalt, das vor Eintritt in den Ruhestand mindestens zwei Jahre lang bezogen worden ist (ggf. kommen Familienzuschlag und ruhegehaltfähige Zulagen hinzu).

Im Rahmen des DNeuG wurde mit dem Einbau der Sonderzahlung in das Grundgehalt der sog. Einbaufaktor eingeführt. Dieser Faktor beträgt 0,9901. Damit wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass Versorgungsempfänger prozentual geringere Sonderzahlung erhielten als Besoldungsempfänger/innen.

Rechnerisch werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um knapp ein Prozent reduziert. Darüber hinaus ist von den zu zahlenden Versorgungsbezügen ein Abzug für Pflegeleistungen nach § 50f BeamtenVG vorzunehmen; mit Stand 01.01.2019 beträgt dieser Abzug 1,525 Prozent. In der folgenden Übersicht wird jeweils das durchschnittliche monatliche Ruhegehalt der ehemaligen Bediensteten des unmittelbaren Bundesbereiches im Zahlmonat Januar eines jeden Jahres betrachtet. In den Jahren seit 2015 sind jährliche Steigerungen zwischen 1,68 Prozent (2016 zu 2017) und 2,27 Prozent (2018 zu 2019) zu verzeichnen. Diese Erhöhungen basieren im Wesentlichen auf den allgemeinen Bezügeanpassungen.

Entwicklung der durchschnittlichen monatlichen Ruhegehälter im unmittelbaren Bundesbereich im Januar der Jahre 2015 bis 2019

Entwicklung der durchschnittlichen monatlichen Ruhegehälter im unmittelbaren Bundesbereich im Januar der Jahre 2015 bis 2019					
Beschäftigungsbereich	Januar				
	2015	2016	2017	2018	2019
	in Euro*				
unmittelbarer Bundesbereich					
· Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	2 940	2 980	3 020	3 080	3 150
· Berufssoldatinnen und Berufssoldaten	2 910	2 970	3 030	3 090	3 170
zusammen	2 920	2 980	3 030	3 090	3 160
G 131	1 150	1 470	1 520	1 580	1 520
insgesamt	2 920	2 980	3 030	3 080	3 160

* gerundet.



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.

Versorgungsberichte des Bundes und der Länder

Gemäß Artikel 17 des Gesetzes zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 18.12.1989 verpflichtet die Bundesregierung bis heute den gesetzgebenden Körperschaften in jeder Wahlperiode des Deutschen Bundestages einen Versorgungsbericht vorzulegen. Der Dritte Versorgungsbericht (BT-Drs. 15/5821) aus dem Jahr 2005 war der letzte Bericht vor der Föderalismusreform mit Aussagen und Modellrechnungen für alle Gebietskörperschaften (also auch Länder und Kommunen). Er befasste sich nach den zuvor erstellten Berichten mit der Lage und Entwicklung der Alterssicherungssysteme des öffentlichen Dienstes und lieferte grundlegende Informationen zur langfristigen Tragfähigkeit der Beamtenversorgung. Seit 2013 legt der Bund nur noch Versorgungsberichte vor, die sich auf die Darstellung, Analyse und Prognose zur Entwicklung der Beamtenversorgung auf den Bundesbereich beschränkt. Zuletzt hat die Bundesregierung im März 2020 den Siebten Versorgungsbericht vorgelegt (► siehe Seiten 203 ff.). Mehr Infos zu den vorherigen Versorgungsberichten finden Sie im Taschenbuch „Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern“, das BBBank-Kunden zum Vorzugspreis bestellen können

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 

Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds

Die Beamten- und Soldatenversorgung beruht traditionell weder auf einem Umlage- noch auf einem Kapitaldeckungsverfahren, sondern wird grundsätzlich als Teil der Personalausgaben aus den laufenden Haushalten der öffentlichen Dienstherren gezahlt.

Das Problem der Finanzierung der künftigen Versorgungsausgaben resultiert nicht unwesentlich daraus, dass in der Vergangenheit keine ausreichende Vorsorge getroffen worden ist. So sind z. B. bei der Neustrukturierung der Bundesbeamtenbesoldung in den 50er Jahren die Brutto-bezüge der Beamten – entsprechend dem Sozialversicherungsanteil – abgesenkt festgesetzt worden. Wäre dieser Betrag zurückgelegt und angelegt worden, so gäbe es die gegenwärtig bereits bestehenden und – aufgrund der Personalausweitung in den 60er und 70er Jahren – in der Zukunft sich verschärfenden Finanzierungsprobleme in der Beamtenversorgung nicht.

Eine einfache und kurzfristige Lösung für die Versäumnisse der Vergangenheit gibt es in Anbetracht der Staatsfinanzen jedoch nicht. Ein Umsteuern auf eine zumindest partielle Kapitaldeckung ist jedoch der Weg, der von der überwiegenden Zahl der Experten und Fachpolitiker als entscheidend und notwendig für die langfristige Stabilisierung und Sicherung der Beamtenversorgung angesehen wird. Dies beinhaltet die Ergänzung der reinen laufenden Steuerfinanzierung durch bereits im Aufbau befindliche Versorgungsrücklagen und durch versicherungsmathematisch berechnete, laufende Einzahlungen in Versorgungsfonds.

Versorgungsrücklage

Um die Versorgungsleistungen angesichts der demographischen Veränderungen und des deutlichen Anstiegs der Versorgungsempfänger ab etwa 2018 sicherstellen zu können, wurde durch das 1998er Versorgungsreformgesetz ab dem Jahr 1999 über § 14 a BBesG die Bildung einer Versorgungsrücklage als Sondervermögen aus Minderanpassungen von Besoldung und Versorgung gesetzlich vorgeschrieben.

Vorgesehen war ursprünglich, die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen im Zeitraum vom 01.01.1999 bis zum 31.12.2013 in 15 Teilschritten um jeweils 0,2 v. H. zu vermindern und den Unterschiedsbetrag gegenüber den nicht verminderten Anpassungen dem Sondervermögen Versorgungsrücklage zuzuführen. Wegen der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 festgelegten Verminderung des Versorgungshöchstsatzes um 4,33 v. H. wurden die auf den 31.12.2002 folgenden acht Anpassungen nicht um 0,2 v. H. reduziert. Eine weitere Verminderung sollte erst im Anschluss daran wieder aufgenommen und in den verbleibenden Teilschritten fortgeführt werden. Bis dahin bleiben die aus den bisherigen Absenkungen der Bezügeanpassungen resultierenden Zuführungen an die Versorgungsrücklagen unberührt und werden in der bis jetzt erreichten Höhe weitergeführt. Zusätzlich sind 50 v. H. der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 (§ 69 e BeamtVG) der Versorgungsrücklage zuzuführen. Nach 2017 sollen die Versorgungsrücklagen zur Entlastung der öffentlichen Haushalte schrittweise wieder aufgelöst werden.

Die Versorgungsrücklagen in den Ländern sind nicht mehr einheitlich ausgestaltet und weisen gegenüber der Regelung der Versorgungsrücklage des Bundes wie auch untereinander Besonderheiten auf. Der für 2017 prognostizierte Stand der Versorgungsrücklagen in Bund und Ländern war noch im Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung enthalten. Der Stand der Kapitalwerte der Versorgungsrücklage des Bundes betrug beispielsweise zum Ende des Jahres 2016 etwa 11 Mrd. Euro, die ursprünglich dazu dienen sollten, ab 2018 den Bundeshaushalt für die folgenden 15 Jahre um ca. 500 Mio. Euro jährlich zu entlasten. Der Entnahmebeginn beim Bund wurde durch die jüngste Versorgungsrechtsnovelle auf das Jahr 2030 hinausgeschoben. Nach der Kompetenzverlagerung für das Beamtenversorgungsrecht sind die Bundesländer ermächtigt, eigene Vorschriften für die Zuführung und Verwendung der jeweiligen Versorgungsrücklagen zu erlassen. Zum Beispiel leistet das Land Niedersachsen – wenig vorausschauend – ab 2010 keine weiteren Zuführungen zur Versorgungsrücklage mehr und löst zugleich die bisher gebildete Rücklage in Höhe von ca. 550 Mio. Euro zur kurzfristigen Haushaltskonsolidierung vorzeitig auf. Auch haben u.a. die Länder, Bayern, Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen die separaten Zuführungen zur Versorgungsrücklage mittlerweile ausgesetzt und die Versorgungsrücklage mit dem ergänzenden Versorgungsfonds verschmolzen. Auch andere Länder leisten mittlerweile keine neuen Zuführungen mehr an die Versorgungsrücklage und zahlen zum Teil nur noch die aus der Vergangenheit resultierenden Verpflichtungen in das Sondervermögen ein.



Versorgungsrücklage

Rechtsgrundlage: § 14a BBesG n. F. bzw. entspr. Landesrecht oder § 14a BBesG a. F. i.V.m.d. jeweiligen Versorgungsrücklagengesetzen

Wesen: Bildung von Sondervermögen aus den Verminderungen von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um 0,2 Prozent ab 1998 bis 2017. Aussetzung nach Versorgungsänderungsgesetz 2001 und Absenkung des Versorgungsniveaus ab 2003. Bundeseinheitliche Verminderungen 1999, 2001 und 2002. Im Bund und einigen Ländern nach Durchlaufen der Absenkungsschritte des § 69e BeamtVG Wiederaufleben im Jahre 2011 bzw. 2012 ff.

Zielsetzung: Sicherstellung und Ergänzung der haushaltsfinanzierten Versorgungsleistungen in den Jahren 2018 ff. aus dem Sondervermögen.

Versorgungsfonds

Versorgungsfonds bestehen aus laufenden Einstellungen in ein Sondervermögen, welche sich nach der Höhe der Besoldung und der sich darauf beziehenden späteren Altersversorgung bemessen.

Um eine spätere Vollabdeckung der Versorgungsansprüche aus einem kapitalisierten Vermögen zu sichern, müssen nach Berechnungen von Versicherungsmathematikern für neu einzustellende Beamte – je nach Laufbahngruppe und Altersgrenze – ca. 28 bis 38 Prozent der jeweiligen Brutto-Jahresbezüge in einen Versorgungsfonds eingezahlt werden. In einer solchen Kalkulation wird die prognostizierte fallgruppenabhängige Lebenserwartung und damit die voraussichtliche Versorgungslaufzeit berücksichtigt.

Eine zumindest teilweise Kapitaldeckung künftiger Ausgaben wird dadurch erreicht, dass für neu berufene Beamtinnen und Beamte ein pauschaler monatlicher Betrag oder ein haushaltsmäßig festgelegter Etatanteil dem Versorgungsfonds zugeführt wird.

Im Bereich des Bundes wird seit dem 01.01.2007 für jeden neu berufenen Beamten nach versicherungsmathematischen Grundsätzen eine Zuführung an den Versorgungsfonds des Bundes geleistet. Der Gesamtbestand dieses Sondervermögens des Bundes zum Ende des Jahres 2018 beträgt ca. 4,7 Mrd. Euro.

Wesentliches zum Versorgungsfonds

Versorgungsfonds (vereinzelt auch als Vorsorgefonds, Pensionsfonds oder zusätzliche Versorgungsrücklage bezeichnet):

Rechtsgrundlage: Gesetz und/oder Verordnung im Bund bzw. entsprechenden Ländern

Wesen: Bereitstellung zusätzlicher Mittel entweder in festen Beträgen oder nach versicherungsmathematischen Grundsätzen an ein auf Dauer angelegtes Sondervermögen.

Zielsetzung: Teilweise oder vollständige Kapitaldeckung aller Leistungen nach dem BeamtVG für den in den Versorgungsfonds einbezogenen Personenkreis.

Die Finanzierung eines solchen Kapitalstocks erfolgt dabei aus dem laufenden Haushalt; selbst eine Finanzierung durch Kredite ist dann als sinnvoll zu erachten, wenn die erwarteten Erträge des Fondskapitals (Zinsen und Dividenden) die für die Aufnahme des Kapitals erforderlichen Zinsen übersteigt, was bei optimierter, professioneller Vermögensanlage selbst in Niedrigzinsphasen mit gewisser Wahrscheinlichkeit der Fall ist.

Die Personalkosten werden damit zunehmend jeweils von der Generation getragen werden, die auch die öffentlichen Dienstleistungen der Beamten in Anspruch genommen hat. Gleichzeitig werden die Versorgungsausgaben in die aktive Phase des Beamtenverhältnisses vorverlagert. Dadurch wird jedoch auch der bisherige bedeutende Vorteil für die öffentlichen Haushalte beseitigt, dass Beamte während ihrer aktiven Zeit deutlich kostengünstiger als vergleichbare Angestellte oder Arbeiter sind.

Nachdem Rheinland-Pfalz (der Versorgungsfonds wurde allerdings mittlerweile aufgelöst) bereits seit dem Jahr 1996 eine Vollabdeckung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte eingerichtet hatte, haben weitere Länder und mittlerweile auch der Bund das Konzept aufgegriffen; Deutsche Bun-

desbank, Bundesagentur für Arbeit und Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht haben in ihrer Zuständigkeit eigene Sondervermögen gebildet. So wurden Versorgungsfonds (mitunter auch Pensionsfonds, Finanzierungsfonds oder Vorsorgefonds genannt) in unterschiedlicher Ausgestaltung hinsichtlich Zuführung und Kapitalverwendung in Bayern, Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und beim Bund eingerichtet. Es bestehen im Bundesbereich darüber hinaus separate Versorgungsfonds für die personalrechtlich selbständige Bundesbank, die BaFin und die Bundesagentur für Arbeit.

Nicht etabliert wurden zusätzliche Versorgungsfonds dagegen zunächst in den Bundesländern Berlin, Schleswig-Holstein, Saarland, Thüringen und schließlich Niedersachsen, welches seinen unmittelbar vor der Einrichtung stehenden Versorgungsfonds gestoppt hat und in gleichem Atemzug die bereits bestehende Versorgungsrücklage (s.o.) aufgelöst hat. Der Freistaat Thüringen verpflichtet sich statt einer Kapitalbildung für jedes neu begründete Beamtenverhältnis zu einer gewissen Altschuldentilgung. Im kommunalen Bereich praktizieren viele Gemeinden, Gemeindeverbände und selbstständige Einrichtungen über kommunale Versorgungsverbände oder -kassen oder in eigener Zuständigkeit das Modell der Kapitaldeckung im Sinne einer vorausschauenden Zukunftssicherung zum Teil bereits seit geraumer Zeit; im Übrigen ist im kommunalen Bereich überwiegend das traditionelle Umlageverfahren zur Finanzierung der Beamtenversorgung verbreitet.

Nachversicherung und freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst

Beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis durch Entlassung, Nichtfortsetzung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder Aberkennung des Ruhegehalts entfällt der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Beamtinnen und Beamten werden dann in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert.

Die Nachversicherungszeit gilt dabei fiktiv als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, wobei rückwirkend eine Beitragsentrichtung gemäß den jeweiligen Bruttobezügen und den jeweils geltenden Beitragssätzen durchgeführt wird.

Eine Nachversicherung in der Arbeitslosenversicherung erfolgt jedoch nicht, was zur Folge hat, dass nach Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Ferner erstreckt sich die Nachversicherung nicht auf die Zusatzversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes. Ausnahmen zur obligatorischen Nachversicherung bestehen in den Ländern Baden-Württemberg, Niedersachsen, Hessen, Sachsen und Hamburg für den Fall des freiwilligen Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag: Hier kann anstatt der Nachversicherung alternativ ein Anspruch auf ein späteres sog. Altersgeld erworben werden (sog. Mitnahmefähigkeit der Beamtenversorgung).

Auch der Bund hat nach langem Vorlauf zwischenzeitlich ein Gesetz zur Gewährung eines Altersgeldes verabschiedet (Gesetz zur Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten vom 28. August 2013). Damit wird auch im Bund seit dem Jahr 2013 bei einem freiwilligen Ausscheiden eines Beamten, Richters oder Berufssoldaten aus dem Bundesdienst auf Antrag die Möglichkeit der Gewährung eines Altersgeldes anstatt einer Nachversicherung eröffnet.

Auf diese Weise wird es freiwillig aus dem Dienst scheidenden Beamtinnen und Beamten eröffnet eine modifizierte Form der im Beamtendienst erworbenen Alterssicherungsansprüche als Altersgeld portabel zu machen und damit zugleich der bislang missliche



Altersgeldgesetz für freiwillig ausscheidende Bundesbeamte

Das Gesetz zur Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten (AltGG) ist am 4. September 2013 in Kraft getreten. Der Gesetzgeber kam damit einer langjährigen Forderung nach, die Nachteile der Nachversicherung für ausgeschiedene Beamte abzumildern. Die Neuregelung kann von freiwillig aus dem Dienst ausscheidenden Beamten, Richtern und Soldaten in Anspruch genommen werden. Die Schaffung eines Altersgelds ist eine Alternative zur bislang obligatorischen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, die aber weiterhin als Regelfall bestehen bleibt.

Da die Nachversicherung ausschließlich die erste Säule der Alterssicherung in Deutschland (Regelsicherung) bedient, führt sie im Vergleich zur Beamtenversorgung, die zusätzlich zur ersten Säule der Regelsicherung die zweite Säule der Alterssicherung (betriebliche Altersvorsorge) abbildet, oftmals insgesamt zu geringeren Alterssicherungsleistungen.

Insbesondere der Verlust dieses „betrieblichen“ Teils der Alterssicherung wurde als Hemmnis für die Mobilität von Beschäftigten zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst wahrgenommen. Das Altersgeld soll die Unterschiede abbauen und so die Mobilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken.

Ein Anspruch auf Altersgeld besteht nur bei einer Entlassung auf Antrag des Beamten, Richter oder Soldaten, sofern kein dienstlicher Hinderungsgrund für das Ausscheiden besteht. Zusätzlich muss eine Dienstzeit von sieben Jahren, davon mindestens fünf beim Dienstherrn Bund, zurückgelegt worden sein.

Die Höhe des Altersgelds bestimmt sich in Anlehnung an die Beamtenversorgung nach den zuletzt erhaltenen Bezügen und nach der geleisteten Dienstzeit. Auf den Altersgeldanspruch wird ein pauschaler Abschlag von 15 Prozent erhoben. Dies soll verhindern, dass ein übermäßiger Anreiz entsteht, den öffentlichen Dienst vorzeitig zu verlassen, und die dem Dienstherrn durch die vorzeitige Entlassung entstehenden Kosten ausgleichen. Altersgeld wird grundsätzlich erst mit Vollendung der Regelaltersgrenze gewährt. Bei Vorliegen von Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung besteht die Möglichkeit, das Altersgeld vorzeitig und unter Hinnahme von Abschlägen in Anspruch nehmen zu können.

Renten, die auf vor Ausscheiden aus dem Dienst- und Treueverhältnis erworbenen Anwartschaften beruhen, Einkommen aus Beschäftigungen sowie anderweitige Versorgungsleistungen werden auf das Altersgeld angerechnet.

Hinterbliebene des Altersgeldberechtigten erhalten Hinterbliebenenleistungen:

- Witwen bzw. Witwern stehen 55 Prozent des Altersgelds als Witwenaltersgeld,
- Halbwaisen 12 Prozent und Vollwaisen 20 Prozent des Altersgelds als Waisenaltersgeld zu.

Zum „Altersgeldgesetz für Bundesbeamte“ hat das BMI ein umfassendes Rundschreiben „AZ D4-30301/73#1“ vom 09.12.2013 veröffentlicht (siehe www.beamtenversorgung-online.de .

Umstand beseitigt, dass ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Dienst in Bezug auf die spätere Altersversorgung der disziplinarischen Entfernung aus dem Dienst gleichgestellt wird. Aus dem Grund, dass das Altersgeld für ehemalige Beamte nicht den Anforderungen des Alimentationsprinzips unterliegt, ist die Höhe des Altersgeldes durch Einschränkungen bei der Berücksichtigung von Vordienstzeiten oder durch einen pauschalen Abschlag (nur Bund) gegenüber dem Ruhegehalt verringert.

Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt

Das Ruhegehalt eines Beamten bemisst sich nach den Bezügen, welche mit dem zuletzt – für zumindest zwei Jahre – innegehabten statusrechtlichen Amt verbunden sind. Dieses Prinzip der Versorgung aus dem letzten Amt ist ein von den Gesetzgebern zu beachtender Verfassungsgrundsatz (hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG). Er beinhaltet, dass das Ruhegehalt unter Einhaltung und Berücksichtigung des Leistungsprinzips und damit mit Anerkennung von Beförderungen aus dem letzten Amt zu berechnen ist. Die in einer Beförderung liegende Anerkennung ist auf diese Weise nicht allein auf die Zeit beschränkt, während der sich der Beamte im aktiven Dienst befindet, sondern muss sich auch auf sein späteres Ruhegehalt auswirken.



Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Versorgung aus dem letzten Amt

Das Bundesverfassungsgericht hat mit einem maßgeblichen Beschluss vom 20.03.2007 die Wartefrist von drei Jahren für Versorgungsbezüge aus dem Beförderungsamt für verfassungswidrig erklärt.

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts führt seinen Beschluss (2 BvL 11/04) aus, dass im Hinblick auf die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums das Ruhegehalt unter Wahrung des Leistungsprinzips und Anerkennung aller Beförderungen aus dem letzten Amt zu berechnen ist. Die in einer Beförderung liegende Anerkennung sei nicht nur auf den Beamten im Dienst bezogen, sondern müsse sich auch auf sein Ruhegehalt auswirken. Dieser Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt gelte jedoch nicht uneingeschränkt; Voraussetzung sei ein Mindestmaß an nachhaltiger, dem Amt entsprechender Dienstleistung.

Die damalige Ausdehnung der Wartefrist auf drei Jahre sieht das Bundesverfassungsgericht als mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums des Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar an. Eine Verlängerung der Wartefrist auf über zwei Jahre modifiziere den Grundsatz der amtsgemäßen Versorgung nicht mehr, sondern verändere ihn grundlegend. Das Anliegen, Gefälligkeitsbeförderungen zu verhindern und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass eine allzu kurze Dienstzeit dem in Reichweite des Ruhestands beförderten nicht mehr die Möglichkeit biete, eine hinreichende Leistung im Beförderungsamt zu erbringen, ließe eine Erstreckung der Frist auf zwei Jahre gerade noch zu. Eine weitere Ausdehnung könne im Hinblick darauf, dass dem Beamten aufgrund hergebrachter Strukturprinzipien die Versorgung aus dem letzten Amt verfassungsrechtlich gewährleistet sei, nicht mehr gerechtfertigt werden.

Der Beschluss erklärte die in § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG von zwei auf drei Jahre verlängerte Wartezeit für die Besoldung aus dem letzten Amt für nichtig.

Reformen und Kürzungen bei der Beamtenversorgung

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.



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 Amsangemessenheit 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.

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst

Der Newsletter BBBank Inform

Der kostenfreie Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist ein besonderes Angebot für BBBank-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst mit einem Girokonto.

Wir informieren Sie regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.

Kostenfreie Anmeldung auf www.bbbank.de/bbbank-inform

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

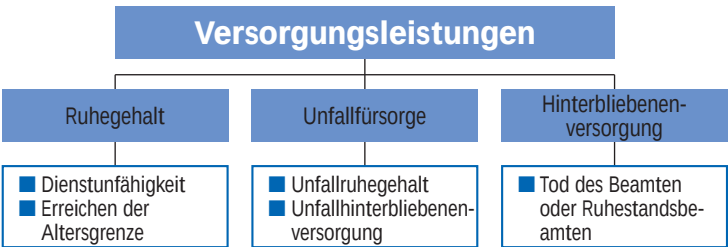
- der allgemeinen Altersgrenze von 65 (67) Jahren (Regelaltersgrenze)
- der besonderen Altersgrenze, überwiegend mit Vollendung des 60. (62.) Lebensjahres bei den Vollzugsdiensten der Polizei, der Justiz sowie bei der Feuerwehr.

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
- 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.

Grafik: Versorgungsleistungen



Anspruchsvoraussetzungen und Wartezeit

Ein Anspruch auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenenversorgung besteht grundsätzlich erst dann, wenn der Beamte eine fünfjährige „versorgungsrechtliche Wartezeit“ im Beamtenverhältnis erfüllt hat (§ 4 BeamtVG Bund und entsprechendes Landesrecht); diese Wartezeit muss dabei aus ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach den §§ 6 bis 10 BeamtVG bestehen. Bei einem Dienstunfall gilt die Wartezeit ohne weitere Voraussetzungen als erfüllt. Etwaige Teilzeitebeschäftigungen sind bei der Erfüllung dieser Wartezeit nicht mehr als anteilig vermindern zu berechnen (Bund und weitere Länder). Bei einer Entlassung eines Beamten auf Lebenszeit oder eines Beamten auf Probe vor Ableistung einer Dienstzeit von fünf Jahren liegt es im Ermessen des Dienstherrn, auf Antrag einen Unterhaltsbeitrag zu gewähren (§ 15 BeamtVG). Dieser darf jedoch – falls die besonderen fürsorgerechtlichen Voraussetzungen vorliegen – nur bis zur Höhe des Ruhegehalts festgesetzt werden. Grundsätzlich und vorrangig erfolgt bei Entlassung oder Tod vor Erfüllung der Wartezeit jedoch eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Altersgrenzen/Beginn des Ruhestands

Die allgemeine Altersgrenze wurde nach lange Zeit geltender Rechtslage in Bund und Ländern mit Ablauf des Monats erreicht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird (Regelaltersgrenze). Der Bund hat jedoch mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Jahres 2009 festgelegt, die Altersgrenze wie im Rentenrecht im Zeitraum zwischen 2012 und 2029 auf das 67. Lebensjahr anzuheben; somit gilt ab diesem Jahr (2019) bereits eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren und 8 Monaten. In den Ländern gab es hierzu kein durchgehend einheitliches Vorgehen, jedoch haben in den letzten Jahren alle Bundesländer mit Ausnahme Berlins – jüngst auch Sachsen-Anhalt – beschlossen, die nachfolgend dargestellte bundesgesetzliche Regelung (schrittweise zwischen 2012 und 2029 bzw. leicht zeitlich abgewandelt) nachzuzeichnen.

Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 (Beispiel Bund)

Geburtsjahr	Regelaltersgrenze
bis 1946	65 Jahre
1947	65 Jahre und 1 Monat
1948	65 Jahre und 2 Monate
1949	65 Jahre und 3 Monate
1950	65 Jahre und 4 Monate
1951	65 Jahre und 5 Monate
1952	65 Jahre und 6 Monate
1953	65 Jahre und 7 Monate
1954	65 Jahre und 8 Monate
1955	65 Jahre und 9 Monate
1956	65 Jahre und 10 Monate
1957	65 Jahre und 11 Monate
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre und 2 Monate
1960	66 Jahre und 4 Monate
1961	66 Jahre und 6 Monate
1962	66 Jahre und 8 Monate
1963	66 Jahre und 10 Monate
ab 1964	67 Jahre

Aufgrund der besonderen beruflichen Beanspruchung und Anforderungen gab und gibt es für den Polizei- und Justizvollzugsdienst (60. Lebensjahr), den Einsatzdienst der Feuerwehr (60. Lebensjahr) und den Flugverkehrskontrolldienst (55. Lebensjahr) im Einzelnen länderspezifisch ausgestaltet besondere Altersgrenzen. Eine etwaige Anhebung dieser besonderen Altersgrenzen auf das (zumeist) 62. Lebensjahr wird überwiegend, aber nicht durchgängig parallel zu den Regelungen der Erhöhung der Regelaltersgrenze durchgeführt. Auch für Lehrkräfte an Schulen und Lehrende an Hochschulen können abweichende Altersgrenzen vorgesehen sein, so z. B. – abhängig vom genauen Datum der Vollendung des 65. (künftig ggf. 67.) Lebensjahres – mit oder nach Beendigung oder vor Beendigung des Schuljahres entsprechend dem jeweiligen Landesrecht. Professoren (alten Rechts) treten dagegen regelmäßig nicht in den Ruhestand, sondern werden bei Erreichen der Altersgrenze emeritiert (entpflichtet).

Beamte auf Lebenszeit können unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen auf eigenen Antrag und ohne Gesundheitsprüfung in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr (in Bayern: 64. Lebensjahr) – sogenannte Antragsaltersgrenze – vollendet haben; in Thüringen und Hessen gilt dabei mittlerweile das 62. Lebensjahr, in Niedersachsen ist der Antragsruhestand sogar ab dem 60. Lebensjahr möglich, jedoch mit der Konsequenz entsprechend höherer Versorgungsabschläge.

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres (beim Bund und vielen Ländern künftig schrittweise ansteigend auf das 62. Lebensjahr) auf eigenen Antrag in den Ruhestand gehen; auch hier werden jedoch grundsätzlich Versorgungsabschläge fällig. Diese Abschläge entfallen bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres (auch hier erfolgt beim Bund und vielen Ländern eine Anhebung um zwei Jahre bis 2029). Zu beachten ist stets, dass der prozentuale Versorgungsabschlag auf das Ruhegehalt bezogen ist, nicht dagegen auf den Ruhegehaltsatz. Der Versorgungsabschlag gilt für die Gesamtdauer des Versorgungsbezugs. Sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben mit Entscheidungen aus 2005 und 2006 die Rechtmäßigkeit des Versorgungsabschlags – selbst bei mehr als 40 Ruhegehaltfähigen Dienstjahren – bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand bestätigt.

Dienstunfähigkeit

Darüber hinaus kann der Versorgungsfall durch eine Dienstunfähigkeit des Beamten ausgelöst werden. Als Dienstunfähigkeit wird die dauerhafte Unfähigkeit zur Erfüllung der dem Beamten obliegenden dienstlichen Pflichten angesehen. Ist eine Beamtin bzw. ein Beamter infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche der körperlichen und geistigen Kräfte zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd nicht in der Lage und liegt nach amtsärztlichem bzw. ärztlichem Gutachten eine dauerhafte Dienstunfähigkeit vor, ist die Beamtin bzw. der Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Darüber hinaus kann eine Dienstunfähigkeit unterstellt werden, wenn der Beamte innerhalb eines halben Jahres mehr als drei Monate wegen Krankheit dem Dienst ferngeblieben ist und zugleich im Wege einer Prognose keine Aussicht besteht, dass die volle Dienstfähigkeit innerhalb eines weiteren halben Jahres wiedererlangt wird (§ 44 des Bundesbeamtengesetzes).

Eine Versetzung in den Ruhestand soll unterbleiben, wenn dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Eine solche Maßnahme ist ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben 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 232 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 Stellungnahme enthalten, ob der Beamte anderweitig ohne Beschränkung verwendet werden kann. Es handelt sich bei der begrenzten Dienstfähigkeit aber nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da der Beamte die ihm individuell mögliche Dienstleistung vollständig erbringt. Entsprechend dem Umfang der reduzierten Arbeitszeit wird Besoldung gewährt, mindestens aber in Höhe des Ruhegehalts, das der Beamte bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erhalten würde. Bund und Länder können nicht ruhegehaltfähige Zuschläge zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit gewähren (wurde unterschiedlich umgesetzt). Der Bund hat die Zuschlagsverordnung bereits zum 01.01.2008 in Kraft gesetzt (BGBl 2008 I, 1751). Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltfähig,

der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 6 BeamtVG), mindestens jedoch in dem Umfang des § 13 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG (d. h. zu 2/3). Die begrenzte Dienstfähigkeit ist dienstrechtlich keine Freistellung oder Teilzeit und führte daher auch in der Vergangenheit nicht zu einer – mittlerweile rechtswidrigen – Quotelung der Ausbildungszeiten und der im Fall der Dienstunfähigkeit zu berücksichtigenden Zurechnungszeit.

Versorgung von Beamten auf Lebenszeit

Bei Dienstunfähigkeit werden „Beamte auf Lebenszeit“ nur dann in den Ruhestand versetzt, wenn sie eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren erfüllt haben. Die Berechnung der Wartezeit erfolgt vom Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis (§ 4 Abs. 1 BeamtVG und entsprechendes Landesrecht). Ist die Wartezeit nicht erfüllt, kann ggf. ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Ruhegehalts bewilligt werden. Grundsätzlich erfolgt jedoch ansonsten eine Entlassung. Die Wartezeit gilt dennoch als erfüllt, wenn die Dienstunfähigkeit durch Dienstbeschädigung eingetreten ist oder auf einem Dienstunfall beruht.

Versorgung von Beamten auf Probe

Beamtinnen und Beamte auf Probe verfügen bei Ausscheiden aus dem Dienst über keine Anwartschaft auf Versorgung (► vgl. Seite 229 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 Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (► siehe Grafik auf der nächsten Seite).



§ 14 Abs. 1 BeamtVG

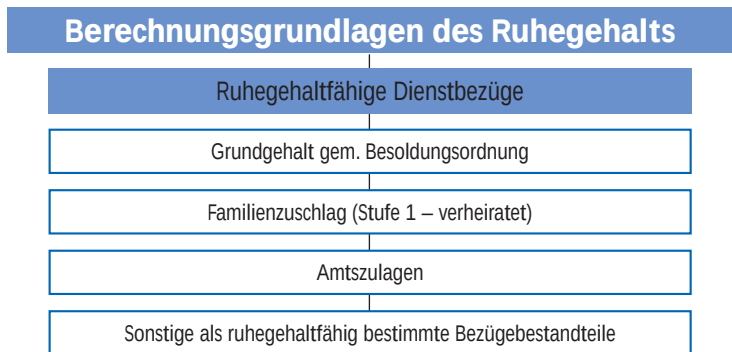
Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. Der Ruhegehaltssatz ist auf zwei Dezimalstellen auszurechnen. [...]

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ergeben sich vor allem aus den entsprechenden Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnungen, mithin aus den Aktivbezügen, welche dem jeweiligen Statusamt des Beamten zugeordnet sind.

Ruhegehaltfähig sind die Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, die bei Eintritt in den Ruhestand zugestanden haben oder zugestanden hätten, wenn eine Vollbeschäftigung ausgeübt worden wäre. Hinsichtlich der Erfahrungs- bzw. Leistungsstufe der Grundgehaltstabelle ist dabei die erreichte Stufe maßgeblich. Dies gilt nicht bei Eintritt des Ruhestandes infolge eines Dienstunfalls im Sinne des § 31 BeamtVG. In diesem Fall sind die Dienstbezüge ruhegehaltfähig, die bei Weiterbeschäftigung bis zur Regelaltersgrenze erreicht worden wären (§ 5 Abs. 2 BeamtVG). Allgemein zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 (sog. Verheiratetenzuschlag), die Amtszulagen sowie sonstige Dienstbezüge, die (meist im Besoldungsrecht) ausdrücklich als ruhegehaltfähig ausgewiesen sind. Hier ist vor allem die sogenannte allgemeine 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, Feuerwehrezulage, Außenprüferzulage im Steuervollzug etc.) gestrichen. Einen Bestandsschutz hatten Beamte in den Besoldungsgruppen bis A 9, die bis zum 31. Dezember 2010 in den

Ruhestand getreten sind. Für alle übrigen Beamten endete der Bestandsschutz bereits zum 31. Dezember 2007, sofern die betreffende Zulage erstmals vor dem 1. 1. 1999 gewährt worden war; lediglich in Bayern wurde die Ruhegehaltfähigkeit der besonderen 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 Ruhegehaltsberechnung sind grundsätzlich die Bezüge, welche als aktiver Beamter zuletzt zugestanden haben. Das verfassungsrechtlich gebotene Prinzip der sog. Versorgung aus dem letzten Amt gilt unter der Einschränkung, dass Dienstbezüge aus einem Beförderungsamt nur dann ruhegehaltfähig sind, wenn die Besoldung aus dem letzten Amt seit mindestens zwei Jahren bezogen worden ist (die vormals gesetzlich bestimmte Drei-Jahres-Frist wurde vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 20. März 2007 (2 BvL 11/04) für nichtig erklärt). Bei dieser Zwei-Jahres-Frist bleiben solche Zeiten unberücksichtigt, in denen der Beamte die höherwertigen Aufgaben seines letzten Amtes schon vor der letzten Beförderung wahrgenommen hat. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge werden in diese Zwei-Jahres-Frist nur dann eingerechnet, wenn sie als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen sind.

Für die Neuen Länder war bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge lange Zeit die Besoldungs-Übergangsverordnung zu berücksichtigen, diese ist jedoch bereits mit Ablauf des Jahres 2009 außer Kraft getreten.

Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Unter ruhegehaltfähiger Dienstzeit ist zunächst und vorrangig die im Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeit im Dienst des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände (Art. 140 GG) zu verstehen. Diese Beamtenstatuszeiten gelten ab der erstmaligen Berufung in das Beamtenverhältnis und sind als regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit definiert (§ 6 BeamtVG Bund und entsprechendes Landesrecht). Als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten bzw. können ebenfalls Zeiten berücksichtigt werden, welche noch vor dem Beginn des Beamtenverhältnisses liegen (sog. Vordienstzeiten):

- Berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten § 8 BeamtVG
- Nichtberufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten § 9 BeamtVG
- Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst § 10 BeamtVG
- Sonstige Zeiten § 11 BeamtVG
- Ausbildungszeiten § 12 BeamtVG
- Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet § 12b BeamtVG (grundsätzlich nur in Ausnahmefällen bis zu 5 Jahre)
- Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung § 13 BeamtVG
- Zeiten des einstweiligen Ruhestands (nur Bund – § 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG)

Zu den gemäß § 12a BeamtVG nicht zu berücksichtigenden Zeiten staatsnaher beruflicher Verwendung in der früheren DDR. Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird für jeden Einzelfall eine individuelle Berechnung vorgenommen. Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die nach vollendetem 17. Lebensjahr (beim Bund und in den meisten Ländern

mittlerweile auch davor liegende Zeiten) in einem Beamtenverhältnis verbracht worden ist. Als ruhegehaltfähig können aber auch Dienstzeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses berücksichtigt werden, die für die Laufbahn des Beamten förderlich sind und zur Ernennung geführt haben.

Nicht ruhegehaltfähig sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge, es sei denn, die Beurlaubung erfolgt aus öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen. Ebenso wenig zählen Zeiten, in denen Beamte ehrenamtliche Tätigkeiten wahrgenommen haben oder unentschuldigt vom Dienst ferngeblieben sind.

Grafik: Berechnungsgrundlage 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 gehobenen und höheren Dienstes (und den jeweiligen heutigen landesrechtlichen Entsprechungen) der Fall. Die höchstmögliche Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit beträgt zwischen 855 Tagen und 1.095 Tagen (3 Jahren). Siehe hierzu im Abschnitt „Aktuelles aus Bund und Ländern“. Ebenfalls anerkannt werden können (externe) Zeiten einer praktischen Ausbildung oder praktischen Tätigkeit, sofern sie gemäß dem Laufbahnrecht (z. B. bei der Feuerwehr oder im Justizvollzug) für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschrieben sind.

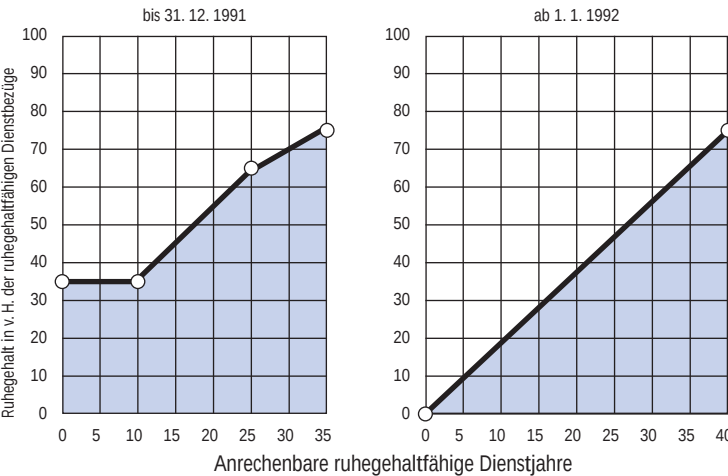
Weitere, außerhalb eines Beamtenverhältnisses liegende und berücksichtigungsfähige Zeiten können – nachrangig – als sog. sonstige Zeiten (Zeiten als Fraktionsmitarbeiter, Entwicklungshelfer, im ausländischen öffentlichen Dienst) die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch erhöhen. Diese Vorschriften sind in ihren besonderen Voraussetzungen und Begrenzungen in Bund und Ländern nicht mehr überall einheitlich und können unter www.beamtenversorgung-online.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 „erdienten“ ruhegehaltfähigen Dienstzeit als Zurechnungszeit hinzugerechnet wird (vgl. § 13 BeamtVG und entsprechendes Landesrecht).

Höhe des Ruhegehaltssatzes

Die Höhe des berechneten Ruhegehaltssatzes, welcher auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angewendet wird, richtet sich nach dem gesetzlich festgesetzten jährlichen Steigerungssatz pro ruhegehaltfähigem Dienstjahr und der Begrenzung des Höchstruhegehaltssatzes. Nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Versorgungsrecht galt folgende degressive Ruhegehaltsskala (► siehe Grafik links).

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 rechte Grafik auf Seite 224). Die damalige Höchstversorgung von 75 Prozent wurde seitdem erst nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht. Bruchteile ruhegehaltfähiger Dienstjahre führen zu einer auf die zweite Dezimalstelle genauen Berechnung des Ruhegehaltssatzes.

Durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde bundesgesetzlich festgelegt, die erreichbare Höchstversorgung schrittweise von 75 Prozent auf 71,75 Prozent abzusenken. Hierzu wurde der jährliche Steigerungssatz schrittweise von 1,875 auf 1,79375 abgesenkt. Die Überleitungsregelungen sind im Detail sehr kompliziert (§ 69 e Abs. 3 und 4 BeamtVG). Sie beinhalten acht Abflachungsschritte, die jeweils durch allgemeine Anpassungen der Versorgung ausgelöst werden. Für Versorgungsfälle, die nach der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31. Dezember 2002 eintreten, gilt sodann ein jährlicher Steigerungssatz von 1,79375 Prozent und ein Höchstversorgungssatz von 71,75 Prozent. Beim Bund ist mit der allgemeinen Anpassung zum 1. Januar 2009 der sechste Absenkungsschritt durchgeführt worden und in den Jahren 2010 und 2011 sind bereits Schritt 7 und der letzte Schritt 8 mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 erfolgt. Diese auf Übertragung von Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung in die Beamtenversorgung übertragenen Niveaueabsenkungen (Stichwort: „Riester-treppe“) wurden damit früher abschließend vollzogen als in der gesetzlichen Rente selbst. Seit August 2014 ist zuletzt in Berlin und damit in allen Bundesländern die achte und damit letzte Absenkungsstufe erreicht und der Versorgungshöchstsatz beträgt einheitlich nach Anwendung des Anpassungsfaktors in allen Rechtskreisen einheitlich 71,75 Prozent (siehe im Einzelnen die Informationen im Abschnitt Aktuelles aus Bund und Ländern).

Übergangsrecht

Für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamtinnen und Beamte gilt ein Übergangsrecht (§ 85 BeamtVG). Danach ist der zum 31. Dezember 1991 erreichte Ruhegehaltssatz – ohne Berücksichtigung von Versorgungsabschlägen – zu ermitteln. Hierbei werden die alte Ruhegehaltsskala und die Bestimmungen zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, wie sie bis zu diesem Stichtag anzuwenden waren, angewandt.

Dieser zum Stichtag – 31. Dezember 1991 – ermittelte Versorgungssatz gilt als sogenannter Besitzstandswert und steigert sich ab dem 1. Januar 1992 nur noch um jeweils ein Prozent für jedes weitere Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Allerdings gilt, dass die Anwendung des Übergangsrechts nicht zu einem günstigeren Ergebnis führen darf als die ununterbrochene Anwendung des alten – bis zum 31. Dezember 1991 geltenden – Rechts. Mittlerweile führt allerdings bei neuen Fällen die Übergangsregelung regelmäßig nicht mehr zu günstigeren Ergebnissen als das bestehende Recht nach § 14 BeamtVG (neu).

Mindestversorgung

Wegen des Alimentationscharakters der Beamtenversorgung gibt es dort – im Gegensatz zur Rentenversicherung, aber in Entsprechung der sog. Sozialen Grundsicherung im Alter – eine Mindestversorgung. Sie beträgt 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsbezogene Mindestversorgung) aus der jeweiligen Besoldungsgruppe oder – wenn es für den Beamten günstiger ist – 65 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4, zzgl. 30,68 Euro (amtsunabhängige Mindestversorgung). Die Grundlage der Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung weicht inzwischen in den Ländern von der Bundesregelung ab. Die speziellen Regelungen der Länder finden Sie auf den ► Seiten 240 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 wegen langer Freistellungszeiten (Teilzeit oder Beurlaubung) hinter der Mindestversorgung zurück, wurde mitunter nur das „erdiente“ Ruhegehalt gezahlt, sofern er nicht wegen Dienstunfähigkeit pensioniert wurde. Längere Freistellungszeiten (Teilzeit und Beurlaubungen) vor dem 01.07.1997 blieben dabei unberücksichtigt. Diese gesetzliche Einschränkung verstößt gegen europarechtliche Vorschriften und wurde aufgehoben. Darüber hinaus kann die Mindestversorgung insbesondere dann noch unterschritten werden, wenn zusätzliche Rentenansprüche bestehen (§ 14 Abs. 5 BeamtVG). In diesem Fall erfolgt eine Anrechnung der Rente auf den nicht erdienten Teil der Mindestversorgung. Auch im Falle eines Versorgungsausgleichs nach Scheidung der Ehe der Beamtin oder des Beamten kann der Zahlungsbetrag des Ruhegehalts unter der gesetzlich definierten Mindestversorgung liegen.



Mindestversorgung – Beispiel (Beamter des Landes Nordrhein-Westfalen):

■ Erdientes Ruhegehalt

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (unterstellt) 3.500,00 Euro

Ruhegehaltfähige Dienstzeit (unterstellt) 23 Jahre

Ruhegehaltssatz $23 \times 1,79375 \text{ v. H.} = 41,26 \text{ v. H.}$

Ruhegehalt $41,26 \text{ v. H. von } 3.500,00 \text{ Euro} = 1.444,10 \text{ Euro}$

■ Berechnung amtsabhängige Mindestversorgung

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge 3.500,00 Euro

Ruhegehaltssatz 35 v. H.

Ruhegehalt $35 \text{ v. H. aus } 3.500,00 \text{ Euro} = 1.225,00 \text{ Euro}$

■ Berechnung amtsunabhängige Mindestversorgung (Stand: 01.01.2019)

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.

Versorgungsabschläge

Der Eintritt in den Ruhestand vor dem Erreichen der individuell maßgeblichen Altersgrenze führt regelmäßig zu einem Abschlag von der Versorgung. Dieser Versorgungsabschlag mindert prozentual den Betrag des Ruhegehalts (und nicht den Ruhegehaltssatz) und wirkt lebenslang.

Die Mindestversorgung wird durch den Versorgungsabschlag aber nicht reduziert. Versorgungsabschläge von 3,6 Prozent pro Jahr (0,3 Prozent pro Monat) fallen an, wenn jemand

- von der allgemeinen oder einer für bestimmte Berufsgruppen geltenden besonderen Antragsaltersgrenze Gebrauch macht. Die allgemeine Antragsaltersgrenze liegt beim Bund trotz des allmählichen, jahrgangsbezogenen Anhebens der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre weiter bei der Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Berechnung des Abschlags erfolgt – von Ausnahme – und Übergangsregelungen abgesehen – vom Zeitpunkt des früheren, antragsgebundenen Ausscheidens aus dem aktiven Dienst bis zur individuellen, jahrgangsbezogenen, Regelaltersgrenze. Letztlich können beim Bund (künftig) bis zu 14,4 Prozent Versorgungsabschlag anfallen.
- von der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Gebrauch macht, die beim Bund und einigen Ländern allmählich und jahrgangsbezogen auf 62 Jahre angehoben wird. Analog erfolgt schrittweise die Anhebung der Berechnungsgrenze für den Versorgungsabschlag von bisher 63 Jahren auf 65 Jahre (§ 69 h Abs. 1 BeamtVG), mit deren Erreichen man abschlagsfrei auf Antrag gehen kann. Die Höhe des Versorgungsabschlags ist auf 10,8 Prozent begrenzt.
- dienstunfähig wird, ohne dass die Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall beruht. Auch hier wird die Berechnungsgrenze vom Eintritt der Dienstfähigkeit schrittweise und jahrgangsbezogen vom 63. Lebensjahr auf die Vollendung des 65. Lebensjahres angehoben (§ 69 h Abs. 3 BeamtVG). Die Minderung des Ruhegehalts darf jedoch 10,8 Prozent nicht übersteigen.

Der Versorgungsabschlag mindert das Ruhegehalt für die gesamte Dauer der Versorgungsbezüge. Das um den Versorgungsabschlag geminderte Ruhegehalt ist auch Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Witwen- bzw. Witwerversorgung sowie des Waisengeldes. Es gibt weitere alters- und zeitabhängige Übergangsregelungen beim Versorgungsabschlag, die Sie unter www.beamtenversorgung-online.de  finden.

Versorgungsrücklage

Die 1999 eingeführte Versorgungsrücklage soll durch eine verminderte Anpassung der Besoldung und Versorgung um jeweils 0,2 Prozentpunkte gegenüber der Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst aufgebaut werden. Die eingesparten Mittel wurden der Versorgungsrücklage zugeführt. Damit sollen die ansteigenden Versorgungsausgaben abgemildert werden. Im Zuge dessen sollte das Besoldungs- und Versorgungsniveau um insgesamt 3 Prozent abgesenkt werden.

Da mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auch eine Kürzung der Versorgung in acht Schritten ab dem 01.01.2003 beschlossen worden war, hat der Gesetzgeber die Minderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung um 0,2 Prozentpunkte zur Bildung der Versorgungsrücklage für die Dauer der Umsetzung der Versorgungskürzung ausgesetzt. Die Minderung setzte nach Umsetzung der Reduzierung des Höchstruhegehaltssatzes (nicht

überall und je nach Gebietskörperschaft ab 2011 ff.) wieder ein und zwar (zunächst) bis zum 31.12.2017. Damit die Versorgungsrücklage aber auch im Aussetzungszeitraum weiter aufgebaut werden kann, wird die Hälfte der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 eingesparten Mittel der Versorgungsrücklage zugeführt. Diese noch bundesgesetzlichen Regelungen sind in vielen Bundesländern mittlerweile abgeändert worden oder entfallen. Die Verwaltung und Verwendung der Versorgungsrücklage ist in Bund und Ländern gesetzlich geregelt. Kernpunkte des Gesetzes für den Bundesbereich sind:

- Das Gesetz gilt für den Bund und alle bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen; ferner bei Beteiligungen an der Zahlung von Versorgungsbezügen; des Weiteren für das Bundeseisenbahnvermögen, die Postnachfolgeunternehmen sowie Post-Unterstützungskassen; nicht dagegen für die Deutsche Bundesbank. Verwaltung des Sondervermögens durch das Bundesinnenministerium; Verwaltung der Mittel des Sondervermögens durch die Deutsche Bundesbank.
- Die zugeführten Mittel einschließlich der Erträge sind in handelbaren Schuldverschreibungen des Bundes und Aktien zu marktüblichen Bedingungen anzulegen. Anlage-richtlinien erlassen das Bundesinnen- und das Bundesfinanzministerium einvernehmlich.

Das Sondervermögen soll nach Ablauf der Aufbauphase über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden. Die aktuelle Entwicklung in Bund und Ländern ist hier jedoch äußerst unterschiedlich. So sind beim Bund, in Hamburg und in Mecklenburg-Vorpommern die Regelungen 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 BeamtVG). Bei den Bundesländern reicht die Spannweite der Gewährung einer Sonderzahlung für Versorgungsempfänger von Null (z. B. Sachsen-Anhalt) bis zu 60 Prozent eines Monatsbezugs (Bayern).

Versorgungsbezüge und weitere Einkommen

Neben den Versorgungsbezügen können Beamtinnen und Beamte – vor allem vor Vollendung der Regelaltersgrenze – nur in begrenztem Umfang hinzuverdienen oder über eigenes Einkommen verfügen, ohne dass die Versorgung gekürzt wird. Dasselbe gilt auch für Witwen, Witwer und Waisen. Die festgesetzten Höchstgrenzen gelten nach Vollendung des 65. (67) Lebensjahres u.a. beim Bund nur in den Fällen, in denen ein Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erzielt wird. Im Landesbereich

ist teilweise, so z. B. in Hessen, eine deutliche Lockerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten erfolgt. Schließlich sind für bestimmte Tätigkeiten bei der Bewältigung der Migrationskrise aktuell Ausnahmeregelungen in Bund und Ländern geschaffen worden.

Weitere umfangreiche Bestimmungen zu Höchstgrenzen beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten oder weiteren Versorgungsbezügen sind in allen Beamtenversorgungsgesetzen enthalten. Überschlüssig zusammengefasst bildet das beamtenrechtliche Höchstruhegehalt im Regelfall die Höchstgrenze der Gesamtversorgung im Ruhestand; ein übersteigender Betrag wird bei der Festsetzung der beamtenrechtlichen Versorgung „ruhend gestellt“, d. h. nicht ausbezahlt.

Altersgeld und Nachversicherung

Beim freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entfiel bisher der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Der Beamte wurde dann obligatorisch in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert. Die Nachversicherungszeit gilt dabei rückwirkend quasi als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Immer wieder wurde bei Dienstrechtsreformen die Möglichkeit diskutiert, bereits erworbene Versorgungsansprüche bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis mitzunehmen. Mit dieser Regelung sollte auch die Mobilität beim Wechsel des Beamten in die freie Wirtschaft erleichtert werden.

Zwischenzeitlich haben sowohl der Bund als auch verschiedene Länder wahlweise die Gewährung von Altersgeld eingeführt. Voraussetzung ist u.a., dass die Beamtin bzw. der Beamte freiwillig aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet und bestimmte altersgeldfähige Dienstzeiten aufweisen kann. In diesem Falle entsteht ein Anspruch auf Mitnahme der erworbenen Versorgungsanwartschaft, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.

Während der Bund hierfür neben dem Beamtenversorgungsgesetz ein eigenständiges Altersgeldgesetz erlassen hat (Gesetz vom 28.08.2013), integrierten beispielsweise die Länder Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hessen diese Neuregelungen in ihrem jeweiligen Landesbeamtenversorgungsgesetz.

Auch in dem eigenständigen Gesetz des Bundes wird vielfach zur Anwendung von hier getroffenen Regelungen auf einschlägige Vorschriften im Beamtenversorgungsgesetz verwiesen. So bestimmt sich die Höhe des Altersgelds in Anlehnung an die für die auch im Grundsatz für das Ruhegehalt geltenden Regelungen nach den zuletzt erhaltenden Bezügen und nach der geleisteten Dienstzeit. Völlige Deckungsgleichheit zwischen den Regelungen beim Altersgeld und beim Eintritt in den Ruhestand besteht jedoch nicht. So nimmt man – um nur einen Unterschied zu nennen – den versorgungsrechtlich erworbenen Anspruch auf Mindestversorgung bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis nicht mit, erhält also nicht etwa in dieser Höhe automatisch Altersgeld. Im Übrigen divergieren die Regelungen zur Gewährung von Altersgeld sowohl vom Bund im Vergleich zu den Ländern, aber auch zwischen den Ländern selbst.

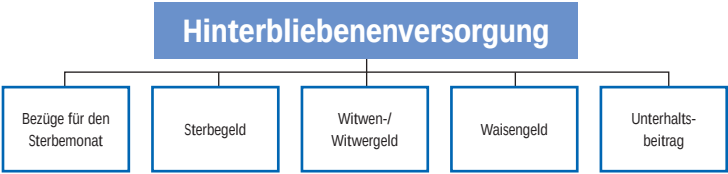
Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrnwechsel

Im Falle eines bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechsels sind Regelungen darüber zu treffen, wer wirtschaftlich für die vom letzten Dienstherrn insgesamt zu zahlende Pension eintreten muss. Eine verursachungsgerechte interne Verteilung der entstan-

denen Versorgungsansprüche unter den verschiedenen Dienstherrn ist sicherzustellen. Das vor der Föderalismusreform geltende Erstattungsmodell des § 107b BeamtVG ist zwischenzeitlich durch ein staatsvertraglich geregeltes pauschalisiertes Abfindungsmodell ersetzt worden. Der abgebende Dienstherr ist hiernach zu einer Abgeltung der bei ihm entstandenen Versorgungsanswartschaften durch eine Einmalzahlung an den aufnehmenden Dienstherrn verpflichtet. Die Modalitäten sind in dem Staatsvertrag festgelegt, der zum 01.01.2011 in Kraft getreten ist.

Hinterbliebenenversorgung

Die Beamtenversorgung erstreckt sich im Todesfall auch auf die Familienangehörigen. Hinterbliebene Ehegatten erhalten Witwen- oder Witwergeld, bei Waisen bzw. Halbwaisen wird Waisengeld gezahlt. Zur Hinterbliebenenversorgung gehören Regelungen über die Bezüge für den Sterbemonat, das Sterbegeld, das Witwen- und Witwergeld, die Witwenabfindung, das Waisengeld und die Unterhaltsbeiträge. Die Regelungen gelten grundsätzlich auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.



Bezüge für den Sterbemonat

Mit dem Tod eines Beamten erlöschen die Ansprüche auf Dienstbezüge bzw. Ruhegehalt. Die im Voraus bereits gezahlten Dienst- oder Versorgungsbezüge des Sterbemonats verbleiben jedoch den Erben. Eine anteilige Rückforderung bereits gezahlter Versorgungsbezüge findet nicht statt. Die Erbeneigenschaft ergibt sich aus gesetzlicher Regelung oder testamentarischer Verfügung. Sind dagegen Teile der Bezüge für den Sterbemonat ganz oder teilweise noch nicht ausgezahlt worden, können sie auch an den überlebenden Ehegatten oder die Kinder gezahlt werden.

Sterbegeld

Das im Todesfall nicht zum Nachlass zählende Sterbegeld bezweckt die Gewährleistung der Aufbringung eines nicht unwesentlichen Teils der mit dem Sterbefall verbundenen Kosten. Beim Tod von Beamten bzw. Ruhestandsbeamten erhalten der überlebende Ehegatte/Lebenspartner und die Kinder/Kindeskinder des Verstorbenen ein Sterbegeld in zweifacher Höhe der Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, der Anwärterbezüge, des Ruhegehaltes oder des Unterhaltsbeitrages; vorrangig ist dabei die Zahlung an den Ehegatten/Lebenspartner. Sind weder Ehegatte noch Kinder vorhanden, können unter Umständen nachrangig auch andere Angehörige aus häuslicher Gemeinschaft oder – falls ebenfalls nicht vorhanden – sonstige Personen, die Krankheits- oder Bestattungskosten des Verstorbenen getragen haben, auf Antrag Sterbegeld erhalten. Das Sterbegeld wird an den/die Berech-

tigten in einer Summe gezahlt. Diese Leistung entspricht – zusammen mit den verbleibenden Bezügen für den Sterbemonat – im Wesentlichen dem sogenannten Sterbevierteljahr in der gesetzlichen Rentenversicherung, das die Weiterzahlung der Rente des Verstorbenen für 3 Monate über den Tod hinaus gewährleistet.

Stirbt ein Empfänger von Witwen- bzw. Witwergeld, haben die Waisen nur bei Waisengeld- oder Unterhaltsberechtigung einen Anspruch auf Sterbegeld in Höhe des zweifachen Witwen- bzw. Witwergeldes.

Witwen- und Witwergeld

Ein Anspruch auf Witwen- bzw. Witwergeld, der wichtigsten Leistung der Hinterbliebenenversorgung, entsteht grundsätzlich erst dann, wenn die Ehe/Lebenspartnerschaft mindestens ein Jahr bestanden hat. Diese Regelung gilt für Ehen, die nach dem 31. Dezember 2001 geschlossen wurden. Für Ehen, die vor diesem Termin geschlossen worden sind, musste die Ehe 3 Monate bestanden haben. Diese Regelungen sollen ausschließen, dass Versorgung gezahlt wird, obgleich die Ehe zum überwiegenden Zwecke späterer Hinterbliebenenversorgung geschlossen worden ist. Die Annahme einer solchen sogenannten Versorgungsehe kann jedoch mit besonderen Umständen des Einzelfalles widerlegt werden, wenn die Schlussfolgerung eines Versorgungszweckes trotz kurzer Ehezeit vor dem Tod als nicht gerechtfertigt erscheint. Letzteres ist zum Beispiel bei einem plötzlichen Unfalltod der Fall.

Der Anspruch auf Witwen- bzw. Witwergeld ist ferner ausgeschlossen, wenn die kinderlose Ehe erst nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde und zu diesem Zeitpunkt bereits das 65. (67.) Lebensjahr des Beamten vollendet war (sog. Nachheirat). In diesen Fällen kann jedoch gemäß § 22 BeamtVG ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Witwengeldes gewährt werden, der sich im nach den Umständen des Einzelfalles, insbesondere der Dauer der Ehe und dem jeweiligen Alter der Eheleute richtet.

Das Witwengeld beträgt 55 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestage in den Ruhestand getreten wäre. Dies bedeutet, dass bei vorzeitigem Ableben auch Versorgungsabschläge in die fiktive Berechnung einbezogen werden. Der Bemessungssatz von 55 Prozent ist mit demjenigen der gesetzlichen Rentenversicherung identisch. Der Anspruch auf beamtenrechtliches Witwen- bzw. Witwergeld besteht bis zum Tod oder der erneuten Heirat der Witwe/des Witwers.



Übergangsregelung

Diese Reduzierung der Witwen-/Witwerversorgung auf 55 Prozent gilt nicht, wenn die Ehe vor dem 1. Januar 2002 geschlossen worden ist und zugleich mindestens ein Ehepartner vor dem 2. Januar 1962 geboren ist.

In diesen Fällen beträgt das Witwen- bzw. Witwergeld weiterhin 60 Prozent des Ruhegehalts, das der oder die Verstorbene bezogen hat oder aber bezogen hätte, wenn am Todestag der Ruhestand eingetreten wäre (§ 69 e Abs. 5 BeamtVG). Mit Wirkung vom 1. Januar 2014 ist diese Übergangsregelung im Land Brandenburg für die Zukunft abgeschafft worden. Das Witwengeld beträgt seitdem dort einheitlich 55 Prozent.

Schließlich gilt eine Besonderheit bei großem Altersunterschied: Sofern der/die Verstorbene mehr als 20 Jahre älter als der/die Witwe/-r war, wird die Witwen- bzw. Witwerversorgung prozentual gekürzt, was jedoch durch eine lange Dauer der Ehe kompensiert werden kann (§ 20 Abs. 2 BeamtVG).

Witwenabfindung

Im Falle der Wiederverheiratung besteht Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 24-fachen Betrages des im Monat der erneuten Heirat zustehenden Witwen- oder Witwergeldes. Durch die Zahlung einer solchen Witwenabfindung (§ 21 BeamtVG) erlischt der weitere Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld, tritt jedoch bei Auflösung der neuen Ehe – dann allerdings unter Anrechnung von Ansprüchen aus dieser Ehe – wieder in Kraft.

Waisengeld

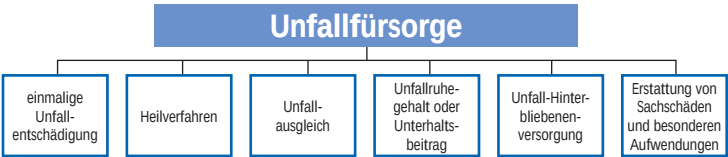
Halbwaisen erhalten 12, Vollwaisen 20 Prozent des Ruhegehalts bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Ist der überlebende Elternteil einer Halbwaise nicht witwen- oder witwergeldberechtigt, wird Vollwaisengeld gezahlt. Vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 27. Lebensjahr ist das Waisengeld von einem Antrag der Waisen und davon abhängig, dass nach dem Kindergeldrecht dem Grund nach ein Anspruch auf Kindergeld gegeben ist. Je nach Bundesland wird das Waisengeld allerdings nur noch höchstens bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gewährt.

Im Falle einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung kann das Waisengeld auch länger gezahlt werden. Kein Waisengeld erhalten Kinder, die der Verstorbene erst nach dem Beginn des Ruhestandes und nach der Vollendung der Regelaltersgrenze adoptiert oder angenommen hat. In diesen Fällen kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden.

Auch hier wurde wie beim Witwen- und Witwergeld mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 die Einschränkung eingeführt, dass nur dann Waisengeld beansprucht werden kann, wenn der Verstorbene Beamter auf Lebenszeit, Ruhestandsbeamter oder Beamter auf Probe war und eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hatte oder dienstunfähig aufgrund eines Dienstunfalls gewesen war.

Unfallfürsorge

Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihm und seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge gewährt. Die Unfallfürsorge umfasst den Ersatz von Sachschäden und besonderen Aufwendungen, Heilverfahren, Unfallausgleich, Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag, Unfall-Hinterbliebenenversorgung und einmalige Unfallentschädigung. Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde die Unfallfürsorgeleistung auch auf das Kind einer Beamtin ausgedehnt, das durch deren Dienstunfall während der Schwangerschaft unmittelbar geschädigt wurde. Damit entsteht für das geschädigte Kind ein eigener Anspruch



auf bestimmte Unfallfürsorgeleistungen, beispielsweise Heilverfahren oder Unfallausgleich. Die versorgungsrechtlichen 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 Hilflosigkeitzuschlag zum Unfallruhegehalt. Der Hilflosigkeitzuschlag 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 Besoldungsgruppe A 6,
- mittleren Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 9,
- gehobenen Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 12 und
- höheren Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 16 zu berechnen.

Erhöhtes Unfallruhegehalt kommt auch in Betracht, wenn der Beamte dienstunfähig geworden ist, weil er

- in Ausübung des Dienstes durch einen rechtswidrigen Angriff oder
- einen außerhalb des Dienstes erlittenen Körperschaden, den er im Hinblick auf ein pflichtgemäßes dienstliches Verhalten oder
- deswegen erlitten hat, weil er in seiner Eigenschaft als Beamter angegriffen wurde.

Einmalige Unfallentschädigung

Eine einmalige Unfallentschädigung, die 150.000 Euro beträgt, wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses neben dem Ruhegehalt an Beamte gezahlt, die bei Einsatz des Lebens im Dienst oder bei besonders gefährlicher Verwendung so schwer verletzt wurden, dass eine dauerhafte Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent eingetreten ist. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen eine einmalige Unfallentschädigung – die Witve und versorgungsberechtigte Kinder erhalten eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 100.000 Euro, die Eltern und nicht versorgungsberechtigten Kinder 40.000 Euro und die Großeltern und Enkel 20.000 Euro, vorausgesetzt näher verwandte Anspruchsberechtigte sind nicht vorhanden. Die angegebenen Beträge der einmaligen Unfallentschädigung beim Bund sind in den Bundesländern überwiegend abweichend (zumeist niedriger) geregelt.

Unfall-Hinterbliebenenversorgung

Stirbt ein Beamter, der Anspruch auf Unfallruhegehalt gehabt hätte, oder der Empfänger von Unfallruhegehalt an den Folgen eines Dienstunfalls, erhalten die Hinterbliebenen eine Unfall-Hinterbliebenenversorgung. Danach beträgt das Witwen- oder Witwergeld 60 Prozent, das Waisengeld für jedes waisengeldberechtigte Kind und für jedes elternlose Enkelkind, sofern deren Lebensunterhalt zur Zeit des Dienstunfalls ganz oder überwiegend durch den Verstorbenen bestritten wurde, 30 Prozent des Unfallruhegehalts, insgesamt jedoch höchstens den Betrag des Unfallruhegehalts. Ist der Tod nicht durch den Dienstunfall verursacht, erhalten die Hinterbliebenen allgemeine Hinterbliebenenversorgung.

Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen

Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten sowie sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes, die ihren Dienst im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung ausüben, sollen mit der Einsatzversorgung für Schäden, die ihnen aufgrund der vorgenannten Einsätze entstehen, abgesichert werden. Insbesondere fallen hierunter Einsätze aufgrund eines Übereinkommens, eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung oder mit einem auswärtigen Staat oder solche, die auf Beschluss der Bundesregierung im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen sowie im Ausland mit vergleichbar gesteigerter Gefährdungslage ausgeübt werden. Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte sowie die sonstigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes im Auslandseinsatz sind einer erheblich höheren Gefährdung für Leib und Leben ausgesetzt. Die von ihnen im Einsatz wahrzunehmenden Aufgaben sind nicht mit den normalen Tätigkeiten im Inlandsdienst oder mit den Tätigkeiten im Ausland gleichzusetzen, die nicht im Rahmen von internationalen, humanitären, friedensichernden und friedenschaffenden Einsätzen erfolgen.

Da die regulären Unfallversorgungsregelungen diese Risiken nicht voll umfassen, gilt für die verschiedenen Personengruppen im Auslandseinsatz diese Sonderregelung. Erleidet die Beamtin oder der Beamte bei einer besonderen Verwendung im Ausland eine gesundheitliche Schädigung, so wird dies Einsatzunfall genannt.

Die Einsatzversorgung umfasst grundsätzlich alle Leistungen der Dienstunfallfürsorge. Des weiteren greift ein erweiterter Schadensausgleichsanspruch.

Banking-App

BBBank-Banking-App: Finanzen überall im Griff

Unterwegs mal eben den Kontostand abrufen, die letzten Umsätze der Kreditkarte prüfen oder noch schnell die dringende Überweisung erledigen? Kein Problem mit der **BBBank-Banking-App**.

Mit vielen weiteren Funktionen! **Fotoüberweisung (Scan2Bank)**, **„Geld senden und anfordern“ (Kwitt)**, **mobileCash** und mehr.

Und die **TAN-App „Secure Go“** sorgt dafür, dass Sie Ihre Transaktionsnummern (TAN) jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet erhalten.

Weitere Informationen: www.bbbank.de/banking-app

Aktuelles zur Versorgung aus Bund und Ländern

Wesentliche Änderungen des Beamtenversorgungsrechts in Bund und Ländern seit der Föderalismusreform

Bis zum August 2006 war das Beamtenversorgungsgesetz als Bundesgesetz mit Wirkung für alle Beamten in Deutschland in Kraft. Das ehemals bundeseinheitliche Beamtenversorgungsgesetz ist in seinen zentralen gesetzlichen Regelungen auch heute noch Grundgerüst und Maßstab der neuen und eigenständigen beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften in Bund und Ländern.

Auf dieser Basis haben mittlerweile alle Länder entweder eigene Vollregelungen im Beamtenversorgungsrecht erlassen oder zumindest das bisherige Bundesrecht formell in Landesrecht überführt. Darüber hinaus besteht vereinzelt aber auch noch ein Nebeneinander von altem Bundesrecht und einzelnen Änderungen durch Landesrecht, welches noch nicht zu einem eigenständigen Landes-Beamtenversorgungsgesetz geführt hat, so dass mehrere Gesetze parallel zueinander Anwendung finden.

Auf den folgenden Seiten sind die wesentlichen Rechtsentwicklungen in Bund und Ländern seit dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz für das Beamtenversorgungsrecht im Jahr 2006 aufgeführt und skizziert.

Ein Anspruch auf Vollständigkeit kann aufgrund des mittlerweile erheblichen Umfangs der bestehenden Rechtsgrundlagen und auch wegen möglicher zeitlicher Überholung nach der Erstellung des Werkes nicht gewährleistet werden. Zu berücksichtigen ist, dass viele der Dienstrechtsreformen in den Ländern im Hinblick auf ihren Umfang zu den größten Gesetzgebungsverfahren der Landtage seit ihrem Bestehen gezählt haben.

Aufgezeigt sind für Bund und Länder separat zunächst die Fundstellen der grundlegenden gesetzlichen Grundlagen des föderalisierten Beamtenversorgungsrechts. Weiter werden die unterschiedlichen Festlegungen bezüglich der Anhebung der Regel- und besonderen Altersgrenzen, der Antrags-Altersgrenzen die Regelungen zu den Versorgungsabschlüssen und zur Höhe etwaiger Sonderzahlungen sowie zu den jüngsten Versorgungsanpassungen dargestellt. Bei den linearen Anpassungen der Versorgungsbezüge halten alle Gesetzgeber an dem Grundsatz der gleichmäßigen Anpassung von Besoldung und Versorgung fest. Allerdings kommt es teilweise zu deutlichen Unterschieden der Anpassungen zwischen den Gebietskörperschaften. Der Tarifabschluss für Bund und Kommunen für die Jahre 2018, 2019 und 2020 wurde zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten, Richter und Soldaten des Bundes übertragen. Damit ist es erstmalig zu einer gesetzlichen Anpassung der Beamtenbezüge gekommen, die einen Zeitraum von drei Jahren abdeckt.

Der ebenfalls drei Jahre umfassende Tarifabschluss für die Länder für 2019, 2020 und 2021 (+3,01 Prozent, mindestens 100 Euro, + 3,12 Prozent, mindestens 90 Euro und + 1,29 Prozent, mindestens 50 Euro) ist überwiegend volumengleich, allerdings mit gewissen zeitlichen Verschiebungen auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen worden. Eigenständige, vom konkreten Tarifiergebnis losgelöste Landesregelungen zur Bezügeanpassungen gibt es dagegen in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Hessen; darüber hinaus sind zusätzliche Anpassungen in Rheinland-Pfalz, geringfügig im Saarland und in Brandenburg zur Aufholung von Besoldungsrückständen festgeschrieben.

Für Versorgungsempfänger war lange Zeit hinsichtlich der Anpassungsgesetze beachtlich, dass jede lineare Anpassung gleichzeitig einen Absenkungsschritt bei der Bemessung der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gemäß § 69 e BeamtVG auslöst und daher eine 1:1-Übertragung der Besoldungsanpassungen in materieller Höhe nicht erfolgte. Diese Reform ist mittlerweile beim Bund und in allen Ländern abgeschlossen, so dass Bezügeerhöhungen für aktive Beamte und Versorgungsempfänger wieder materiell identisch sind. Dagegen sind die jeweiligen gesetzlichen Übertragungen des Tarifiergebnisses noch vereinzelt um 0,2 Prozentpunkte verringert, um den Unterschiedsbetrag den jeweiligen Versorgungsrücklagen zuzuführen.

Aktuell gültige Besoldungstabellen für den Bund und die jeweiligen Bundesländer finden Sie im Internet z. B. unter www.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 Dienstherrenwechseln“ (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag) geschlossen, welcher vom bisherigen System der anteiligen Kostenerstattung zu einem pauschalen Abfindungssystem wechselte (Inkrafttreten zum 1. Januar 2011).

Dieser Staatsvertrag findet auf alle Dienstherren im Bundesgebiet Anwendung, also für den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände und die sonstigen, unter der Aufsicht des Bundes und der Länder stehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrenfähigkeit.

Im Folgenden werden schließlich die wesentlichen seit der Föderalismusreform durchgeführten oder absehbaren materiellen Neuerungen im Beamtenversorgungsrecht von Bund und Ländern aufgezeigt.

The screenshot shows the homepage of the website www.besoldungstabelle.de. The header features the logo of the website and the title "Besoldung in Bund und Ländern". Below the header, there are several sections: "Besoldungstabellen für Beamte des Bundes und der Länder", "Besoldungstabellen für Beamte, Beamtenanwärter, Richter und Professoren", and "Besoldungstabellen für Beamte, Beamtenanwärter, Richter und Professoren". The website also includes a search bar and a list of links to various resources.

Mit den
Besoldungstabellen
für Beamte
des Bundes
und der Länder

www.besoldungstabelle.de



Bund

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in 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.

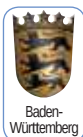
Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Der Bund und alle Länder haben für die Beamtenversorgung eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo eigenständige Gesetze zur Beamtenversorgung entstanden sind, sind die meisten Vorschriften zur Versorgung ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über das geltende Versorgungsrecht in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede.

Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEAMTENVERSORGUNGSRECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber





Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) vom 09.11.2010 (GBl. Nr. 19, S. 793). Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG).

Versorgungsabschluss

0,3 Prozent je Monat (3,6 Prozent pro Jahr) des vorzeitigen Ruhestandseintritts. Bei Dienstunfähigkeit ist der Versorgungsabschluss auf insgesamt 10,8 Prozent begrenzt.

Besonderheiten bei ruhegehaltfähigen Dienstzeiten

- Reduzierte Anerkennung von Hochschul-/FH-Zeiten von 3 J. auf 855 Tage.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.
- Begrenzung der Berücksichtigung von Vordienst- und Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten auf insgesamt max. 5 Jahre.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Ruhegehaltfähige Dienstbezüge werden aufgrund des Einbaus der Sonderzahlung mit einem Faktor (z. Zt. 0,984) multipliziert.
- Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschluss bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- 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 Erwerbsersatzeinkommen.
- 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.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Bayern

Rechtsgrundlage: Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) vom 05.08.2010 (GVBl. Nr. 15, S. 410). Neufassung im Rahmen des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht.

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

- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Die Ruhegehaltfähigkeit der Stellszulagen 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 bei Ausgleichsbetrag (besondere 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 nur noch nach Maßgabe der Relation zur Vollzeit ruhegehaltfähig.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.
- 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. DRÄndG. Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

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

Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben (zunächst) bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.

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 Landesgesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und des Beamtenversorgungsrechts.

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

- Reduzierte Anerkennung von Hochschul-/FH-Zeiten von 3 J. auf 855 Tage
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Beamtenversorgungsrechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und Ehe.
- 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.
- Neue Vorschriften zum Kindererziehungszuschlag durch Festbetragsregelung.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.
- Eingeschränkte Übernahme von Regelungen aus dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz des Bundes.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- In Höhe von 21 Euro in die monatlichen Grundgehälter integriert.

Kein Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Brandenburg



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Bremen

Rechtsgrundlage: Bremisches Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) vom 04.11.2014 (GBl. 2014, Nr. 113, S. 458).
Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

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.

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.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Reduzierung des versorgungsrechtlichen Sterbegelds (beabsichtigt).
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe.
- Anhebung der pauschalen Hinzuverdienstgrenze bei dienstunfähigkeitsbedingtem, vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Pauschalbeträge.
- Vermindernde Faktorisierung der Bezüge der Versorgungsempfänger im Mai/Okttober 2013 zur Fortführung der Versorgungsrücklage.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.

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). Entspricht mit einzelnen Änderungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006 (unter Berücksichtigung der Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsrechts).

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

- Reduzierte Anerkennung von Hochschul-/FH-Zeiten von 3 J. auf 855 Tage.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Versorgungsrecht.
- 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 Versorgungsregelung 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

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). Neufassung im Rahmen des Zweiten Gesetzes zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen.

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

- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

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.



Mecklenburg-Vorpommern

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage: Gesetz zur Überleitung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in Landesrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz – BeamtVÜG M-V) vom 04.07.2011.

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.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG durch Landesrecht.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- 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), neu bekannt gemacht am 02.04.2013 (GVBl. Nr. 5, S. 73). Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften. Größtenteils inhaltsgleiche Übernahme des bisherigen Beamtenversorgungsrechts mit landesrechtlichen Änderungen/Ergänzungen.

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

- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

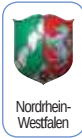
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Altersteilzeit ist künftig im Umfang von 8/10 ruhegehaltfähig.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 450 Euro pro Monat.
- Schaffung materiell eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- Nein

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Eingeführt im Rahmen einer modifizierten Trennung der Systeme mit Wirkung zum 1. Januar 2013. Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage: Beamtenversorgungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LBeamVG NRW) vom 14. Juni 2016. Neufassung im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für NRW.

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

- Reduzierte Anerkennung von Hochschul-/FH-Zeiten von 3 J. auf 855 Tage.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Beamtenversorgungsrechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und Ehe.
- 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. Lebensjahres (ab 2021 Mitteilung im 3-Jahres-Rhythmus beabsichtigt).
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag (versorgungsrechtlicher Festbetrag); Änderungen bei Ruhens- und Abschlagsregelungen.
- Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der besonderen Stellungzulagen mit Wirkung für die Zukunft.
- Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 61,6 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.
- Schaffung einer eigenständigen Verjährungsregelung von 3 Jahren.
- Einbeziehung erworbener Landwirtschaftsrenten in versorgungsrechtl. Ruhensregelungen.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- Integration der bisherigen separaten Zahlung in die Grundgehaltstabelle; Korrektur der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mittels eines Faktors für die BesGr A 7 und A 8 (0,99518) sowie ab BesGr A 9 (0,99349).

Keine Regelung zum Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden.



Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 18.06.2013 (GVBl. Nr. 10, S. 157). Neufassung im Rahmen des Landesgesetzes zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts.

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.

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 in Saarland

Rechtsgrundlage: Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) in der Bekanntmachung vom 14.05.2008 (entspricht mit einzelnen Änderungen bzw. Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006).

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

Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.

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.

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Keine Regelung vorhanden.



Sachsen

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Sachsen

Rechtsgrundlage: Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz (SächsBeamtVG) vom 18.12.2013 (GVBl. Nr. 18, S. 970). Neufassung im Rahmen des Gesetzes des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz).

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

- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Besondere Vorruhestandsregelungen für Beamte, die bis zum Jahr 2020 das 60. Lj. 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.
- Beamtenversorgungsrechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und 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.

Sonderzahlung für Versorgungsempfänger

- Nein

Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst

Regelung zunächst befristet bis Ende 2018 (Befristung inzwischen aufgehoben). Altersgeldfähige Dienstzeit von 5 Jahren erforderlich.



Sachsen-Anhalt

Landesrechtliche Inhalte zur Beamtenversorgung in Sachsen-Anhalt

Rechtsgrundlage: Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt (LBeamtVG LSA) vom 13. Juni 2018 (GVBl. 2018, S. 72). Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften.

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

- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben (zunächst) bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Die Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres ist entfallen.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Besondere Vorruhestandsregelung für Polizeivollzugsbeamte in Kraft.
- Beamtenversorgungsrechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und Ehe.
- Altersteilzeit weiterhin zu 9/10 ruhegehaltfähig.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 450 Euro pro Monat.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA).
- Nachvollzug der Anhebung der Altersgrenzen beim 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 beim Witwengeld (Eheschließung nach 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 dem Anteilssatz.

Kein Altersgeldanspruch 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). Neufassung im Rahmen der Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts. Entspricht mit einzelnen Änderungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

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

- Reduzierte Anerkennung von Hochschul-/FH-Zeiten von 3 J. auf 855 Tage.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einzelne gesetzliche Klarstellungen sowie Anpassungen an die höchstrichterliche Rechtsprechung.
- Beamtenversorgungsrechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und Ehe.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 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 (Auszahlung mit Dezemberbezügen)

Kein Altersgeldanspruch 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). Neufassung im Rahmen eines Thüringer Gesetzes zur Regelung der Versorgung und der Altersgrenzen der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (ThürGVersA).

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

- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Abschaffung der Einschränkung auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.

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 Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 470 Euro pro Monat.
- 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 Altersgeldanspruch bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst.



Erfolgreiches Zielgruppenmarketing

Direkter Zugang zu mehr als 7,5 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. bei den Büchern „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“ und „BEIHLFERECHT in Bund und Ländern“. Aber auch das „BEAMTEN-MAGAZIN“ eignet sich für Ihre Werbung.

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 0179.4299228

Mail kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de



Mehr Informationen:
www.marketing-oeffentlicher-dienst.de

Zusätzliche, freiwillige Altersvorsorge für Beamtinnen und Beamte

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 Altersversorgung sowie die private Altersvorsorge. Die Beamtenversorgung deckt durch die „Bi-Funktionalität“ sowohl die Grundsicherung als auch den Teil einer betrieblichen Altersversorgung 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



Förderberechtigt für die Riester-Rente sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Bezieherinnen und Bezieher von Lohnersatzleistungen, einschließlich der Berechtigten zur Arbeitslosenhilfe, deren Leistung aufgrund der Anrechnung von Einkommen und Vermögen ruht,
- nichterwerbstätige Eltern in der Phase der Kindererziehung (sog. Kindererziehungszeiten),
- geringfügig Beschäftigte, die auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichtet haben,
- pflichtversicherte Selbstständige (z. B. Handwerker) in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Wehr- und Zivildienstleistende,
- Pflichtversicherte in der Altenversicherung der Landwirte sowie deren Ehegatten,
- Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten.

Mit dem Eigenheimrentengesetz werden ab 2008 auch Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte in die sog. „Riester-Rente“ einbezogen, sofern sie

- Versorgung wegen Dienstunfähigkeit beziehen,
- vor der Versetzung in den Ruhestand Empfänger von Besoldung/Amtsbezügen waren und
- das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wichtig:

- Wenn nur ein Ehepartner zum förderfähigen Personenkreis gehört, kann auch der nicht selbst nicht förderfähige Ehepartner die Zulagenförderung erhalten.
- Auch nichterwerbstätige Ehepartner werden gefördert. Ein Vorteil z. B. für Mütter! Ist eine Ehefrau (oder ein Ehemann) nicht erwerbstätig und nicht sozialversicherungspflichtig, kann sie/er trotzdem eigenständig für das Alter vorsorgen. Der Partner muss lediglich einen Vertrag zur Altersvorsorge auf eigenen Namen abschließen. Zahlt der förderfähige Ehepartner seine Eigenbeiträge, dann erhält auch er die Zulage. Die Ausnahme: Hat die Frau Kinder unter drei Jahren, erwirbt sie in dieser Zeit automatisch eigene Rentenansprüche. Um die volle Förderung zu erhalten, muss sie dann einen kleinen Mindesteigenbeitrag leisten. Ist die gesetzliche dreijährige Kindererziehungszeit vorbei, muss sie keinen Beitrag mehr leisten. Wenn nicht anders vereinbart, fließt die Kinderzulage automatisch auf das Konto der Ehefrau.

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).

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.



Zu niedrige oder keine Riester-Beiträge geleistet?

Für Personen, die von einer mittelbaren in eine unmittelbare Förderung geruscht sind, wurde eine Nachzahlungsmöglichkeit geschaffen. Diese gilt z.B. für Ehefrauen, die zunächst nicht selbst förderberechtigt waren, aber über den Ehepartner mittelbar förderberechtigt sind. Nach der Rückforderung der gewährten Zulage können Betroffene innerhalb von zwei Jahren die Altersvorsorgebeträge nachentrichten.

Altersvorsorgezulage

Die Altersvorsorgezulage setzt sich aus der Grundzulage und der Kinderzulage zusammen. Die Gewährung der vollen Zulage ist von einem Mindesteigenbetrag abhängig. Wird dieser nur teilweise erbracht erfolgt eine anteilige Kürzung.

Grundzulage

ab dem Jahr 2008 jährlich	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

Grundsätzlich gilt: Je früher man mit der Investition in die private Altersvorsorge beginnt, desto höher sind später die Erträge.



Wohn-Riester

Am 20.06.2008 hat der Bundestag mit dem Eigenheimrentengesetz zusätzlich den Weg für das sogenannte „Wohn-Riester“ freigemacht. Damit kann der Bau bzw. Kauf von Wohneigentum im Rahmen der staatlich geförderten Riester-Rente erfolgen.

Gefördert wird dabei die Tilgung eines Darlehens zum Bau oder Kauf einer selbstgenutzten Wohnung. Dabei muss der Kreditvertrag vorsehen, dass das Darlehen bis zum 68. Lebensjahr getilgt ist. Voraussetzung für Wohn-Riester ist, dass sich die Immobilie in Deutschland befindet und nach 2007 angeschafft bzw. fertiggestellt wurde. Zusätzlich muss der Eigentümer dort seinen Hauptwohnsitz und Lebensmittelpunkt haben. Nicht gefördert wird der Kauf von vermieteten Wohnungen oder auch Modernisierungsmaßnahmen.

Vorsicht besteht in den Fällen, wenn die geförderte Immobilie später verkauft oder vermietet wird. Dann droht ggf. eine Nachversteuerung, wobei es auch Ausnahmen gibt. Deshalb ist gerade bei dieser Form der Riester-Förderung eine gute Beratung zu empfehlen!

Berufseinsteiger-Bonus

Riester-Sparer erhalten im ersten Sparjahr automatisch eine um 200 EUR erhöhte Grundzulage, wenn der Sparer zum 1. Januar des Jahres, in dem er den Vertrag schließt, sein 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unmittelbar zulagenberechtigt ist und nach dem 31. Dezember 1982 geboren ist. Damit soll ein Anreiz für frühzeitige Altersvorsorge geschaffen werden.



Broschüre

Beim Bundesfinanzministerium (www.bundesfinanzministerium.de) ist unter der Rubrik Service/Publikationen/Unsere Broschüren zusätzlich die Broschüre „Besteuerung von Alterseinkünften“ erhältlich.



Absenkung des Garantie-Zinssatzes

Die klassischen Altersvorsorgeprodukte wie Riester-Rente, Rürup-Rente oder 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.

Entwicklung des Garantie-Zinses:

01.01.1980	3 Prozent,	01.01.2007	2,25 Prozent,
01.07.1986	3,50 Prozent,	01.01.2012	1,75 Prozent,
01.07.1994	4 Prozent,	01.01.2015	1,25 Prozent,
01.07.2000	3,25 Prozent,	01.01.2017	0,90 Prozent.
01.01.2004	2,75 Prozent,		

Überblick zur grundsätzlichen steuerlichen Behandlung der verschiedenen Schichten

	Erwerbsphase	Renten-/Leistungsphase
1. Schicht (z. B. gesetzliche Rentenversicherung, „Rürup-Rente“)	Beitragsaufwand bis zur jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Knappschaftlichen RV x deren Beitragssatz Für Beamte: Fiktiver Abzug von RV-Beiträgen!	Nachgelagerte Besteuerung
2. Schicht (z. B. „Riester-Rente“)	Beitragsaufwand steuerfrei gestellt oder Sonderausgabenabzug	Nachgelagerte Besteuerung
3. Schicht (z. B. Lebensversicherung)	Beitragsaufwand aus Nettoeinkommen, keine steuerliche Förderung	Besteuerung des Ertrags, z. B. durch Ertragsanteilsbesteuerung oder Ertrag bei Lebensversicherungen

Gesundheit, Pflege und Beihilfe

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist der älteste Zweig der Sozialversicherung. Die Grundlagen sind im Wesentlichen im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Daneben bestehen Sondersicherungssysteme, wie z. B. die Landwirtschaftlichen Krankenkassen. Die GKV sichert Versicherte und deren Familien im Krankheitsfall ab und kommt für die notwendige medizinische Hilfe auf. Sie zahlt ein Krankengeld, wenn der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt während einer Arbeitsunfähigkeit nicht weiterbezahlt (für Selbständige zum 1. Januar 2009 als Zusatzleistung wählbar). Ausgenommen sind Leistungen nach einem Arbeitsunfall oder als Folge einer Berufskrankheit. Diese Fälle sind über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Grundsätzlich gilt, dass Versicherte ihre Krankenkasse frei wählen können.



Gesetzlich oder privat versichert?

Bei der Entscheidung für oder gegen eine freiwillige Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung bzw. für oder gegen eine Versicherung in den privaten Kassen sollte die eigene Lebensplanung und Einkommenssituation berücksichtigt werden. Zu Beginn des Beamtenverhältnisses meist als junge Beamtin oder junger Beamter oder bei Verbeamtung nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist die Versicherung in der privaten Kasse relativ günstig zu haben, mit zunehmendem Alter, bei Familienzuwachs und geringeren (Familien-)Einkommen sollte gerechnet werden. In der privaten Versicherung ist für jedes Mitglied ein eigener Beitrag zu entrichten – für Kinder genauso wie für Ehegatten und Lebenspartner. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind für die Familienversicherung für Kinder und für nicht oder nur gering verdienende Ehegatten/Lebenspartner keine zusätzlichen Beiträge zu entrichten. Im Alter kommt es wieder auf das Einkommen an. Vor- und Nachteile haben im Übrigen beide Systeme.

TIPP!

Das Bundesministerium des Innern hat im März 2016 eine Information über die Tragweite krankenversicherungsrechtlicher Grundsatzentscheidungen für Beamte (Az: D6-30111) herausgegeben.

Die Familienversicherung von Kindern ist ausgeschlossen, wenn alle folgenden drei Bedingungen insgesamt erfüllt sind:

- Ein Ehepartner ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse und
- der andere Ehepartner gehört keiner gesetzlichen Krankenkasse an, weil er/sie entweder privat oder gar nicht krankenversichert ist und
- dieser andere Ehepartner erzielt ein Einkommen, das regelmäßig einen bestimmten monatlichen Grenzbetrag überschreitet und
- dieses Einkommen ist auch regelmäßig höher als das des Mitglieds.

Die Familienversicherung für den Ehegatten während der gesetzlichen Mutterschutzfristen sowie während der Elternzeit besteht nur, wenn dieser zuvor auch gesetzlich krankenversichert war.

Zuordnung zur gesetzlichen Krankenversicherung

Grundsätzlich sind nach § 5 SGB V u. a. folgende Personen in der GKV versicherungspflichtig:

- Arbeiter und Angestellte,
 - Landwirte über die Krankenversicherung der Landwirte,
 - Künstler und Publizisten nach Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
- Versicherungsfrei sind dagegen z.B.
- Arbeiter und Angestellte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überstiegen hat,



Erleichterte Wechsellmöglichkeit in die PKV

Zum 1. Januar 2011 wurde die dreijährige Wartefrist für abhängig beschäftigte Pflichtversicherte wieder auf ein Jahr verkürzt.

- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten der Bundeswehr und sonstige Beschäftigte von Körperschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben,

Beamte haben unabhängig davon jedoch die Möglichkeit, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied zu versichern. Dies gilt aber nur innerhalb bestimmter Vorversicherungszeiten und Fristen – in der Regel wird hierzu die Entscheidung mit Eintritt in den öffentlichen Dienst getroffen. Dabei ist zu beachten, dass es keinen Beitragszuschuss des Dienstherrn gibt.

Mit der in Hamburg zum 1. August 2018 in Kraft getretenen ergänzenden Möglichkeit einer pauschalen Beihilfegewährung gibt es dort zum ersten Mal faktisch einen solchen Zuschuss (vgl. dazu im Länderteil die Regelungen zu Hamburg).



Ausschluss der Mitversicherung von Kindern bei Verheirateten

§ 10 Abs. 3 SGB V schließt Kinder miteinander verheirateter Eltern von der beitragsfreien Familienversicherung aus, wenn das Gesamteinkommen des Elternteils, der nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, höher ist als das des Mitglieds und bestimmte, im Gesetz festgelegte Einkommensgrenzen übersteigt. Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass § 10 Abs. 3 SGB V mit dem grundrechtlichen Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG) und dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar ist. Zum einen kann der Gesetzgeber bei der Bestimmung des von der beitragsfreien Mitversicherung begünstigten Personenkreises auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Eltern abstellen, zum anderen ist eine punktuelle gesetzliche Benachteiligung Verheirateter gegenüber Nichtverheirateten hinzunehmen, wenn bei einer Gesamtbetrachtung der Regelungen über die Familienversicherung Eheleute nicht schlechter gestellt sind als Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Nach Ansicht des Gerichts bewirkt die Regelung im Ganzen betrachtet keine Schlechterstellung der Eheleute.

Auszug aus dem Urteil des BVerfG vom 12. Februar 2003 – Az. 1 BvR 624/01

Mit der Übersicht „Mitversicherung von Familienangehörigen“ geben wir eine Hilfestellung bei der gesetzlichen Versicherung von Angehörigen.

Mitversicherung von Familienangehörigen

Mann/Frau A ¹	Mann/Frau B ¹	Kind(er)	Anmerkungen
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Keine Einkünfte Beitragsfrei familienversichert bei A	Beitragsfrei familienversichert bei A	Höhe des Einkommens von A unbeachtlich, da GKV-Mitglied
Beamte/r PKV ² -versichert (+Beihilfe)	Keine Einkünfte Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag für PKV	Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag PKV	In der privaten Krankenversicherung gibt es keine Beitragsfreiheit für Familienmitglieder.
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen mehr als JAG ² und höher als B	Angestellte/r Mitglied in der GKV ⁴ Einkommen geringer als A (kann aber auch über der JAG liegen)	Keine Familienversicherung über B möglich Daher Beihilfe über A zzgl. extra Beitrag für PKV oder eigene freiwillige Mitgliedschaft in GKV mit eigenem Beitrag	Die gesetzlichen Kassen bieten für Kinder günstige Beiträge an; Bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist das Kind beitragsfrei bei B familienversichert, durch die Ehe ist dies ausgeschlossen (bestätigt durch BVerfGE vom 12. 2. 2003 und BSG-E v. 25. 1. 2001); bei Ehescheidung liegen die Voraussetzungen für eine Familienversicherung wieder vor
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen unter JAG	Wie voriges Beispiel (hier ist es gleichgültig, ob das Einkommen von B über oder unter dem Einkommen des A und über oder unter der JAG liegt)	Beitragsfrei familienversichert über B	Die Familienversicherung ist in diesem Fall möglich, da nicht alle der oben genannten Ausschlußkriterien vorliegen (s. o. Punkt 5)
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen über JAG aber weniger als B	Angestellte Freiwilliges Mitglied GKV Einkommen über JAG und mehr als A	Beitragsfrei familienversichert über B	Familienversicherung möglich, da das Einkommen von A niedriger ist als von B
Beamte/r Beihilfe+PKV	Beamte/r Beihilfe+PKV	Beihilfe + PKV	Die Familie zahlt für jedes Mitglied einen extra Versicherungsbeitrag
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Angestellte/r GKV-Mitglied (pflicht oder freiwillig)	Familienversicherung über A oder B (A und B können wählen)	
Beamte/r Elternzeit Beihilfe+PKV	Angestellte GKV-versichert	Art der Versicherung abhängig vom Einkommen A	Beamte in der Elternzeit sind nicht in der GKV familienversichert (s. o. Punkt 6)

¹A und B sind Ehegatten bzw. Lebenspartner

²JAG= Jahresarbeitsentgeltgrenze

³PKV= private Krankenversicherung

⁴GKV= gesetzliche Krankenversicherung

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2021 (in Euro)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.100	85.200	6.700	80.400
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.700	104.400	8.250	99.000
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.100	85.200	6.700	80.400
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung*	5.362,50	64.350	5.362,50	64.350
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung*	4.837,50	58.050	4.837,50	58.050
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.290*	39.480*	3.115	37.380
vorläufiges Durchschnittsentgelt/ Jahr in der Rentenversicherung	41.541			
Mindestbemessungsgrundlage für freiwillige KV-Mitglieder/ Rentenantragsteller	1.061,67			
Geringfügigkeitsgrenze für die Familienversicherung – allgemein – bei geringfügiger Beschäftigung	455 (1/7 der Bezugsgröße) 450			

* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

Beitragssätze im Sozialversicherungssystem (ab 1.1.2021)

		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

Alle bisher nicht versicherten Bürgerinnen und Bürger erhalten einen Anspruch auf Krankenversicherungsschutz.

Versicherungspflicht allgemein: seit dem 1.4.2007

Versicherungspflicht für Beamte: seit dem 1.1.2009

Einfache und transparente Finanzierung – So funktioniert der Gesundheitsfonds

Die Beiträge, die vom beitragspflichtigen Einkommen berechnet und von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlt werden, fließen gemeinsam mit Steuermitteln in den Gesundheitsfonds. Der Gesundheitsfonds soll die Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung transparenter machen und zu mehr Klarheit führen, wohin die Beitragszahlungen fließen.

Mit der beschlossenen Beitragsreform in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt zum 1. Januar 2015 eine Rückkehr zur Beitragsautonomie der Krankenkassen und damit zu kassenindividuellen Beitragssätzen. Kommt eine Krankenkasse mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht aus, kann sie einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben. Dieser wird prozentual direkt vom Einkommen eingezogen, deshalb kann das bürokratische Einzugsverfahren des bisherigen Zusatzbeitrags entfallen, genauso wie ein steuerfinanzierter Sozialausgleich.

Eine Ausnahme gilt für freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und Versorgungsempfänger: hier beteiligt sich der Dienstherr nicht an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Da für Beamte kein Anspruch auf Krankengeld besteht, wird der ermäßigte Beitragssatz zu Grunde gelegt. Für Einkommen aus Versorgungsbezügen wird der allgemeine Beitragssatz zu Grunde gelegt.

Kündigungsrecht bei Erhöhung des Zusatzbeitrags

Erhebt oder erhöht die Krankenkasse den Zusatzbeitrag, hat das Mitglied ein Sonderkündigungsrecht und kann die Krankenkasse wechseln. Es ist vorgesehen, dass in diesem Fall das Mitglied mit einem gesonderten Schreiben der Krankenkasse auf das Kündigungsrecht und das Informationsangebot des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen über die Zusatzbeiträge aller Krankenkassen hingewiesen wird.

Beim Sonderkündigungsrecht muss die Kündigung bis zum Ablauf des Monats erklärt werden, für den die Krankenkasse einen Zusatzbeitrag erhebt oder ihn erhöht. Die Kündigung wird zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats wirksam (das Mitglied zahlt den einkommensabhängigen Zusatzbeitrag und kann erst dann die Krankenkasse wechseln). Freiwillig gesetzlich versicherte Beamte sind aufgrund der Nachrangigkeit der Beihilfe grundsätzlich auf die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung verwiesen; ein weitergehender Beihilfeanspruch kann dann bestehen, wenn diese nicht Teil des GKV-Leistungskatalogs sind.

Familienversicherung

Die GKV umfasst auch eine Familienversicherung. Daher sind Ehepartner und Kinder (bis zu bestimmten Altersgrenzen) mitversichert. Voraussetzung ist, dass das Einkommen der Ehepartner und Kinder die Einkommensgrenzen (► vgl. Tabelle S. 267) nicht übersteigt.

Privat Versicherte

Privat krankenversicherte Beschäftigte, die die übrigen Voraussetzungen für den Arbeitgeberzuschuss erfüllen, erhalten diesen gemäß § 257 Abs. 2 SGB V in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres, begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu leistenden Beitrages. Mehr Informationen zur PKV auf den ► Seiten 283 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 GKV (auch am Umfang des Leistungsanspruchs ändert sich nichts). Geändert hat sich die Art der Bezuschussung von Zahnersatzleistungen durch die Krankenkasse. Seit Januar 2005 zahlen die Krankenkassen für den Zahnersatz festgelegte Zuschüsse (sog. befundbezogene Festzuschüsse), deren Höhe sich ausschließlich nach dem zahnärztlichen Befund richtet und nicht mehr nach der Behandlungsmethode. Den befundbezogenen Festzuschuss zahlt die Krankenkasse in jedem Fall, unabhängig davon, ob eine einfache oder aufwändige Therapie gewählt wird.



Chronisch Kranke

Die im Januar 2004 vom Gemeinsamen Bundesausschuss beschlossene Richtlinie für chronisch Kranke, die sogenannte Chronikerrichtlinie, sieht unter anderem vor:

Eine Krankheit ist schwerwiegend chronisch, wenn sie wenigstens ein Jahr lang, mindestens einmal pro Quartal ärztlich behandelt wurde (Dauerbehandlung) und eines der folgenden Merkmale vorhanden ist:

- Es liegt eine Pflegebedürftigkeit nach Pflegegrades 3, 4 oder 5 vor.
- Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) oder ein Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von mindestens 60 oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 60 % vor, wobei der GdB nach den Maßstäben des § 152 in Verbindung mit § 153 Absatz 2 SGB IX, der GdS nach den Maßstäben des § 30 Absatz 1 Bundesversorgungsgesetz in Verbindung mit der Versorgungsmedizin-Verordnung und die Minderung der Erwerbsfähigkeit nach den Maßstäben des § 56 Absatz 2 SGB VII festgestellt und zumindest auch durch die Krankheit begründet sein müssen.
- Es ist eine kontinuierliche medizinische Versorgung (ärztliche oder psychotherapeutische Behandlung, Arzneimitteltherapie, Behandlungspflege, Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln) erforderlich, ohne die nach ärztlicher Einschätzung eine lebensbedrohliche Verschlimmerung, eine Verminderung der Lebenserwartung oder eine dauerhafte Beeinträchtigung der Lebensqualität durch die aufgrund der Krankheit verursachte Gesundheitsstörung zu erwarten ist.

Krankentransport-Richtlinie

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 (hilfflos) 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 Krankenkassen genehmigen verordnete Fahrten zur ambulanten Behandlung von Versicherten, die keinen Nachweis besitzen, wenn diese von einer der oben genannten Kriterien von vergleichbarer Beeinträchtigung der Mobilität betroffen sind und einer ambulanten Behandlung über einen längeren Zeitraum bedürfen.

Weitere Voraussetzungen für eine Verordnung

Der Patient leidet an einer Grunderkrankung, die eine bestimmte Therapie erfordert, die häufig und über einen längeren Zeitraum erfolgen muss. Die Behandlung oder der zu dieser Behandlung führende Krankheitsverlauf beeinträchtigt den Patienten in einer Weise, dass eine Beförderung zur Vermeidung von Schaden an Leib und Leben unerlässlich ist.

Fahrten zur ambulanten Dialyse, onkologischen Strahlentherapie oder onkologischen Chemotherapie können als Ausnahmefall weiterhin verordnet werden.

Die Krankenkassen genehmigen auf ärztliche Verordnung Fahrten zur ambulanten Behandlung von Versicherten in vergleichbaren Fällen auch ohne amtlichen Nachweis.

Befundbezogene Festzuschüsse

Angenommen, der zahnärztliche Befund lautet: Zahnücke mit einem fehlenden Zahn. In diesem Fall gibt es unterschiedliche Therapiemöglichkeiten, um das Problem zu lösen. In der Mehrzahl aller Fälle wird der fehlende Zahn durch eine Brückenkonstruktion ausgeglichen. Diese Lösung entspricht grundsätzlich der so genannten Regelversorgung, das bedeutet: Sie ist in solchen Behandlungsfällen üblich.

Als Patientin oder Patient haben Sie aber auch die Möglichkeit, sich für eine andere, aufwändigere zahnmedizinische Versorgung zu entscheiden. Das kann zum Beispiel ein implantatgetragener Zahnersatz sein, der den fehlenden Zahn ersetzt. Eine solche Lösung erfüllt den gleichen Zweck, ist aber deutlich teurer als die Brückenkonstruktion.

Für den Zuschuss der Krankenkasse ist unerheblich, welche zahnmedizinische Versorgung Sie wählen. Ganz gleich, ob Sie sich für die kostengünstigere oder die aufwändige Lösung entscheiden, der Zuschuss Ihrer Krankenkasse bleibt gleich. Entscheidend sind ausschließlich der Befund, also die Zahnücke, und die in der Regel übliche Versorgung, in diesem Fall also die Brückenkonstruktion. Wählen Sie einen von der Regelversorgung abweichenden Zahnersatz, sind die hieraus entstehenden Mehrkosten von Ihnen zu tragen.

Mehr Gerechtigkeit

Für die Patientinnen und Patienten bedeutet das Zuschussystem mehr Gerechtigkeit und ein höheres Maß an Wahlfreiheit. Lassen Sie sich bei zahnärztlichen Behandlungen von Ihrer Krankenkasse bzw. zu ergänzenden Versicherungsmöglichkeiten beraten.



Bonusregelungen

Auch in Zukunft erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse einen finanziellen Bonus für den Zahnersatz, wenn Sie regelmäßig zu den zahnärztlichen Kontrolluntersuchungen gegangen sind. Der Bonus wird auf Grundlage der befundbezogenen Festzuschüsse berechnet. Konkret bedeutet das: Für diejenigen, die den Zahnarzt in den letzten fünf Jahren einmal jährlich für eine Kontrolluntersuchung aufgesucht haben, erhöht sich der Festzuschuss der Krankenkasse um 20 Prozent. Und wer diese Vorsorge für die letzten zehn Jahre nachweisen kann, erhält sogar einen um 30 Prozent höheren Festzuschuss. So erhöht sich zum Beispiel ein Festzuschuss in Höhe von 200,00 Euro auf 240,00 Euro (um 20 Prozent) oder auf 260,00 Euro (um 30 Prozent).

Vorsorge wird belohnt

Regelmäßige Vorsorge wird belohnt: Ihr Bonusheft zum Nachweis zahnärztlicher Kontrolluntersuchungen ist bares Geld wert.



Härtefallregelungen gelten weiter

Jeder Versicherte hat Anspruch auf medizinisch notwendigen Zahnersatz. Versicherte, die über ein geringes Einkommen verfügen – zum Beispiel Empfänger von Sozialhilfe, Arbeitslosengeld II oder Ausbildungsförderung – erhalten von der Krankenkasse einen Festzuschuss in Höhe der für die Regelversorgung anfallenden Kosten. Die Leistungen der Regelversorgung erhalten Sie also kostenfrei. Für die Eigenbeteiligung gilt generell eine gleitende Härtefallregelung. Bei Fragen, sollten Sie mit Ihrer Krankenkasse sprechen.

Versicherte werden beim Zahnersatz von den Eigenanteilen weitgehend befreit, wenn sie unzumutbar belastet werden. Eine unzumutbare Belastung liegt vor, wenn ihre monatlichen Bruttoeinnahmen 2020 die Grenze von 1.274,00 Euro (Alleinstehende), mit einem Angehörigen 1.751,75 Euro, mit zwei Angehörigen 2.070,25 Euro und mit drei Angehörigen 2.388,75 Euro) nicht übersteigen. Bei weiteren Angehörigen erhöht sich der Betrag um 318,50 Euro.

Eine unzumutbare Belastung liegt z.B. auch vor, wenn der Versicherte Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) erhalten.

Unabhängig davon wird die maximale Zuzahlung bei der Versorgung mit Zahnersatz auf das Dreifache des Betrages begrenzt, um den monatlich die Bruttoeinnahmen zum Lebensunterhalt die für die vollständige Befreiung geltende Einnahmegrenze überschreiten. Je nach Einkommenslage erhalten Versicherte maximal einen Betrag bis zur Grenze des doppelten Festzuschusses.

Reibungslose Übergänge in der Versorgung

Um einen reibungslosen Übergang zwischen Akutversorgung, Rehabilitation und Pflege zu gewährleisten, sind u. a. folgende gezielte Maßnahmen vorgesehen:

- Entlassungsmanagement: Krankenhausärzte können Patienten, die aus dem Krankenhaus entlassen werden, für längstens drei Tage häusliche Krankenpflege verordnen und Arzneimittel mitgeben
- Stärkere Berücksichtigung von besonderen Lebensumständen bei der häuslichen Krankenpflege. Sie wird künftig auch in Wohngemeinschaften oder neuen Wohnformen sowie in besonderen Ausnahmefällen in Heimen als Leistung gewährt
- Mit integrierten Versorgungsangeboten für Volkskrankheiten wie zum Beispiel Diabetes oder Bandscheibenerkrankungen werden Patienten gezielt gefördert. Unter Integrierter Versorgung versteht man eine abgestimmte Versorgung, bei der Haus- und Fachärzte, ärztliche und nichtärztliche Leistungserbringer, ambulanter und stationärer Bereich sowie gegebenenfalls Apotheken koordiniert zusammenwirken.

Wahlfreiheit für die Versicherten

Die Versicherten können von einem umfassenden Qualitätswettbewerb im Gesundheitswesen profitieren. Denn Versicherte haben die Wahl zwischen vielen unterschiedlichen Tarifangeboten ihrer Krankenkasse:

- Jede Krankenkasse muss ihren Versicherten einen speziellen Hausarzttarif anbieten. Wer diesen Tarif wählt, verpflichtet sich, im Krankheitsfall immer zuerst zum Hausarzt zu gehen. Die Teilnahme am Hausarzttarif bleibt für Ärzte und für Versicherte freiwillig.

**Wir machen uns stark
für Ihre Gesundheit –
gesetzlich und privat**



Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Debeka

BKK

56058 Koblenz

Telefon (08 00) 8 88 00 82 00

www.debeka-bkk.de

Debeka-Hauptverwaltung

56058 Koblenz

Telefon (08 00) 8 88 00 82 00

www.debeka.de



Mehr Wahlfreiheit

Jeder kann sich die Kasse mit den besten Angeboten und den günstigsten Tarifen aussuchen. Oder einfach die Kasse, die am besten zu ihm passt. Das bedeutet: mehr Wahlfreiheit.

- Jeder Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung kann einen Selbstbehalt wählen, das heißt er zahlt die Behandlungskosten bis zu einem gewissen Betrag selbst. Im Gegenzug vereinbart er einen günstigeren Tarif mit seiner Krankenkasse. Diesen Tarif können künftig alle gesetzlich Krankenversicherte wählen.
- Versicherte können sich für die Kostenerstattung entscheiden. Gesetzlich Krankenversicherten ist dabei freigestellt, ob sie Leistungen wie Privatversicherte in Anspruch nehmen – mit dem entsprechend höheren Gebührensatz für den behandelnden Arzt.

Hierfür erhebt die Krankenkasse dann eine zusätzliche Prämie. Wer sich für einen Kosten-erstattungstarif 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 Zuzahlun-gen. Es können Abschläge vom Erstattungsbetrag für Verwaltungskosten in Höhe von fünf Prozent in Abzug gebracht werden. Pauschaliert können auch entgangene Rabatte bei Arzneimittel-erstattungen berücksichtigt werden.



Mit Infos zur
PKV und GKV
sowie
zur Pflege

www.beihilfe-online.de



Zuzahlungs- und Finanzierungsregeln – Das Wichtigste auf einen Blick

Vereinfachte Zuzahlungsregeln

Grundsätzlich wird bei allen Leistungen eine Zuzahlung von 10 Prozent der Kosten erhoben. Höchstens allerdings 10,00 Euro, mindestens 5,00 Euro. 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.

Berechnung für das Jahr 2020

Summe der jährlichen Bruttoeinnahmen (z.B. Gehalt, Renten oder Zinsen) aller im Haushalt lebenden Personen sowie berücksichtigungsfähigen Kinder. Bei der Ermittlung der Belastungsgrenze werden für Angehörige Familienabschläge vom Haushaltseinkommen abgezogen. Für 2020 gelten dabei folgende Werte:

- 5.733 Euro für den ersten Angehörigen
- 3.822 Euro für weitere Angehörige
- 7.812 Euro für jedes zu berücksichtigende Kind.

Die persönliche Belastungsgrenze wird jedes Jahr neu ermittelt. D. h. Befreiungsausweise für 2019 gelten 2020 nicht mehr. Zusammen mit ihrem Befreiungsantrag sollten Versicherte alle Originalquittungen über bereits geleistete Zuzahlungen und Kopien von Einkommensnachweisen (z.B. Gehaltsbescheinigung) einreichen.

Befreiung für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind grundsätzlich von Zuzahlungen befreit. Einzige Ausnahme ist die Zuzahlung bei Fahrkosten, die auch von nicht volljährigen Versicherten zu entrichten ist.

Bonusregelung

Wer aktiv Vorsorge betreibt und an qualitätsgesicherten Präventionsmaßnahmen teilnimmt, kann von seiner Krankenkasse einen finanziellen Bonus bekommen. Das kann eine teilweise Befreiung von den Zuzahlungen oder auch eine Ermäßigung des Beitrags sein. Das gilt auch für Versicherte, die an einem Hausarztssystem, an einem Chronikerprogramm oder an einer integrierten Versorgung teilnehmen.

Versorgungsbezüge

Rentnerinnen und Rentner müssen bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze auf ihre Versorgungsbezüge sowie Betriebsrenten und auf Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit den vollen Krankenversicherungsbeitrag zahlen. Dies gilt auch für versicherungspflichtige Beschäftigte, die über solche Einnahmen verfügen.

Zuzahlungsbefreiungen

Wenn man seine Belastungsgrenze erreicht hat, stellt auf Antrag die jeweilige Kasse für das Kalenderjahr eine Befreiung aus.

Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung

Zum 01.01.1995 wurde die Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingeführt. Für den damaligen Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe war dies „ein Meilenstein für die Pflegebedürftigen“.

Die Leistungsarten der Pflegeversicherung sind in § 28 SGB XI geregelt. Es gilt der Grundsatz: Wer in der GKV versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Privat Versicherte sind auch „privat pflegeversichert“. Die Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen (► siehe Beitragssätze bzw. Beitragsbemessungsgrenzen auf Seite 267).

Wer als Beschäftigter freiwillig in der GKV versichert ist, erhält von seinem Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrages, den er aus dem Arbeitsentgelt zur sozialen Pflegeversicherung zahlt. Einen Beitragszuschuss in gleicher Höhe erhalten auch Beschäftigte, die in der privaten Pflegeversicherung versichert sind. Beamte, die im Pflegefall auch Anspruch auf Beihilfeleistungen haben, zahlen nicht mehr als die Hälfte dieser Höchstbeiträge. Bei der Versicherungspflicht der Pflegeversicherung gelten die für die Krankenversicherung geregelten Voraussetzungen.

Freiwillige Mitglieder der GKV können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen (ein Nachweis eines gleichwertigen Vertrages bei einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen muss beigelegt werden). Auch Beamte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschließen – es sei denn, sie gehören der GKV an. Dann handelt es sich um eine Restkostenversicherung, die die Beihilfe ergänzt.

Mitnahmemöglichkeit der Altersrückstellungen

Wie bei der PKV gibt es auch bei der privaten Pflege-Pflichtversicherung die Möglichkeit, seine Altersrückstellungen in eine andere Kasse mitzunehmen.



Staatlich geförderte Pflegezusatzversicherung

Mit einer staatlich geförderten Pflegezusatzversicherung (sogenannter „Pflege-Bahr“) sorgen Sie schon heute für morgen vor. Mit dieser Absicherung legen Sie einen wichtigen Grundstein und können so die Versorgungslücke in einem möglichen Pflegefall kleiner machen oder gar ganz schließen. Die Vorteile im Überblick:

- Staatliche Förderung – Sie erhalten 5 Euro Beitragszuschuss im Monat, wenn Sie monatlich mindestens 10 Euro in Ihre Pflegevorsorge investieren. Die Zulage von 60 Euro im Jahr können alle Bürger erhalten, die mind. 18 Jahre alt sind und die Pflegezusatzversicherung „Pflege-Bahr“ abschließen.
 - Keine Gesundheitsprüfung.
 - Die meisten Versicherten wählen einen Tarif mit dynamischer Anpassung.
- Nutzen Sie die Kompetenz der BBBank und ihrem Partner Debeka und sichern die Risiken der Pflege ab. Es stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung:

- Pflegerente ■ Pflegeetagegeld ■ Pflegekonto

Mehr Informationen unter

www.bbbank.de/produkte/versicherung/pflegeversicherung.html 

Pflegebedürftigkeit

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz vom 21. Dezember 2015 wurde der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsverfahren zum 1. Januar 2017 eingeführt.

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 Pflegegrad 1 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 überleitet.

ÜBERLEITUNG

Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen wurden automatisch von ihrer Pflegestufe in den nächst höheren Pflegegrad überleitet. Menschen, bei denen eine dauerhafte erhebliche Einschränkung der Alltagskompetenz festgestellt wurde, werden in den übernächsten Pflegegrad überführt. Alle, die bereits Pflegeleistungen erhalten, erhalten diese mindestens in gleichem Umfang weiter.

Regel zur Überleitung in den neuen Pflegegrad:

alte Pflegestufe	plus 1
alte Pflegestufe mit festgestellter beeinträchtigter Alltagskompetenz	plus 2

Für alle Menschen, die 2017 pflegebedürftig werden und erstmals einen Antrag auf die Leistungen der Pflegeversicherung stellen, gilt das neue Begutachtungsverfahren.

Neues Begutachtungsverfahren

Das neue Begutachtungsassessment (NBA) besteht aus 6 Modulen, aus denen der jeweilige Pflegegrad durch eine Begutachtung durch den medizinischen Dienst der gesetzlichen Pflegeversicherung oder durch 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

Aus dem somit ermittelten Gesamtpunktwert ergibt sich dann der jeweilige Pflegegrad.

Summe der Punkte nach Gewichtung

12,5	27	47,5	70	90
bis	bis	bis	bis	bis
< 27	<47,5	<70	<90	100

ergibt Pflegegrad

I	II	III	IV	V
---	----	-----	----	---

Pflegegrad 1 – geringe Beeinträchtigung der Selbstständigkeit

Der Pflegegrad 1 ist die niedrigste Stufe der Pflegebedürftigkeit. Dadurch wird ein neuer Zugang für Menschen geschaffen, die Pflegestufe 0 bislang nicht erfüllt hatten.

Voraussetzungen:

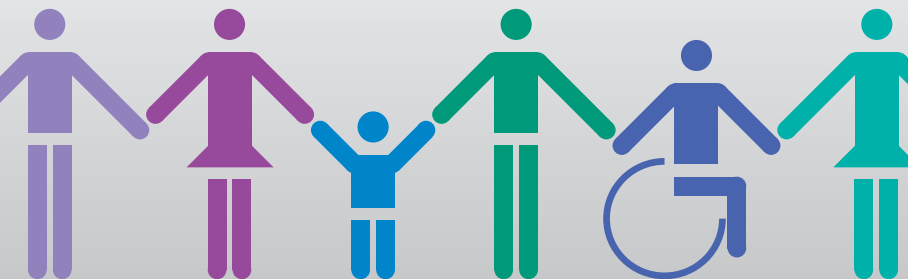
- Grundpflege: 27-60 Minuten
- Psychosoziale Unterstützung: bis zu 1x täglich
- Nächtliche Hilfen: nein
- Präsenz tagsüber: nein

Leistungen:

Geldleistung ambulant	nein
Sachleistung ambulant	nein
Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)	125,00 Euro
Leistungsbetrag stationär	125,00 Euro
Bundesdurchschnittlicher pflegebedingter Eigenbetrag	nein

Keine Lücken lassen

Unser Tipp Pflegevorsorge
kombiniert mit dem Pflegekonto
– ein Angebot unseres
Kooperations- **BB** Bank
partners



Pflegevorsorge? Aber ja!



Debeka

Ihre Pflegeversicherung

Die staatliche Förderung der persönlichen Pflegevorsorge verbindet die gesellschaftliche Verantwortung mit der notwendigen Eigenvorsorge. Der Staat hilft mit 60 Euro im Jahr – um die Vorsorge muss sich aber jeder selbst kümmern. Denn: Pflege geht uns alle an! Wir informieren Sie gerne.

Debeka-Hauptverwaltung
56058 Koblenz
Telefon (08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de

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



Zu versichernde Pflegeperson

Als in der Rentenversicherung zu versichernde Pflegeperson gilt jeder, der einen pflegebedürftigen Menschen nicht erwerbsmäßig mindestens 14 Stunden in der Woche in seiner häuslichen Umgebung pflegt.

Soziale Sicherung von Pflegepersonen

Wer einen Menschen zu Hause pflegt, nimmt große Belastungen auf sich. Häufig müssen die Pflegenden auf eine eigene Berufstätigkeit ganz oder teilweise verzichten. Deshalb gelten auch für Pflegenden besondere Regelungen, um zumindest eine Freistellung bzw. rentenrechtliche Berücksichtigung zu ermöglichen. Näheres hierzu ist im Pflegezeitgesetz geregelt.

Wer einen anderen Menschen pflegt und deshalb nicht oder nur bis zu 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sein kann, ist künftig in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Antrag versicherungspflichtig. Die Beiträge übernimmt die Pflegeversicherung. Die Höhe der Beiträge richtet sich danach, wie schwer die Pflegebedürftigkeit ist und wie viel Zeit die Pflegeperson deshalb für die notwendige Betreuung aufwenden muss. Die Pflegenden genießen darüber hinaus während ihrer Pflege Tätigkeit auch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Stationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, greifen die stationären Pflegeleistungen. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung muss der Versicherte – wie bei der häuslichen Pflege auch – selbst tragen.

Gesetzlich versicherte Beamte

Bei gesetzlich pflegeversicherten Versorgungsempfängern erfolgt die Verteilung der Leistungen zwischen Beihilfe und Pflegekasse nicht entsprechend dem Beihilfesatz von 70 Prozent und dem ergänzenden Satz von 30 Prozent – zu beachten ist hier § 28 Abs. 2 SGB XI, wonach Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, die jeweils zustehenden Leistungen bzw. den Wert der Sachleistungen zur Hälfte erhalten.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelnungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber



Die private Krankenversicherung (PKV)

Die private Krankenversicherung (PKV) bietet im Unterschied zu der gesetzlichen Krankenversicherung eine individuelle Absicherung bei einem privatrechtlich organisierten Versicherungsunternehmen gegen Krankheitskosten. Ein Vertragsabschluss ist dabei z.B. vom Alter, Gesundheitszustand und den zu versichernden Leistungen abhängig.

In der PKV können sich Personen versichern, für die keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Dies gilt für Beamte, Selbständige oder Freiberufler bzw. für Angestellte, deren Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (► vgl. Rechengrößen und Beitragssätze der Sozialversicherung Seite 267) liegt.

Die Beiträge sind dabei nicht vom Einkommen abhängig, dafür spielt das Eintrittsalter, ggf. die Berufsgruppe und der Gesundheitszustand eine Rolle. Der Gesundheitszustand kann dabei zu Risikozuschlägen bzw. zu Ausschlüssen oder der Ablehnung der Versicherung führen. Kontrahierungszwang besteht jedoch im Bereich des Basistarifs, den jede private Krankenversicherung anbieten muss oder im Rahmen von Öffnungsaktionen der privaten Krankenversicherung.

Unterschiede bei der Vertragsgestaltung privaten Krankenversicherung

Eine Beitragsrückerstattung durch die private Krankenversicherung kann gewährt werden, wenn der Versicherte, je nach Versicherungsanbieter unterschiedlich, einen gewissen Zeitraum keine Leistungen gegenüber dem Versicherer geltend gemacht hat. Dies ist unabhängig von der Beihilfegewährung durch den Dienstherrn.

Der Versicherungsnehmer kann je nach seinen Bedürfnissen verschiedene Tarife individuell kombinieren, um für sich eine geeignete Absicherung zu gestalten. Dabei können verschiedene ambulante, zahnärztliche und stationäre Tarife kombiniert werden bzw. als Pakete angeboten werden. Dabei können auch Selbstbeteiligungen gewählt werden.

Die Leistungen der PKV unterscheiden sich darüber hinaus nach Gesellschaft und Tarif.

Versicherbar sind z.B.

- Ein- oder Zweibett-Zimmer bei stationärer Behandlung,
- Krankenhaustagegelder
- freie Wahl der Klinik,
- Behandlung durch den Chefarzt,
- Zahnersatz (Hochwertige Kronen, Füllungen und Prothesen),
- kieferorthopädische Behandlungen,
- Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen),
- alternative Behandlungsmethoden und Medikamente,
- zuzahlungsfreie Massagen und Physiotherapie oder
- Psychotherapie.

In der privaten Krankenversicherung gibt es keine kostenlose Familienversicherung wie in der gesetzlichen Krankenkasse. Deshalb ist für jedes Kind ein eigener Beitrag zu zahlen. Eltern, die unterschiedlich versichert sind, haben die Wahl zwischen den beiden Systemen. Ist der Elternteil mit dem höheren Einkommen in der PKV versichert, ist jedoch keine kostenlose Familienversicherung in der GKV möglich, vielmehr muss der Mindestbeitrag entrichtet werden. Wird ein Kind privat krankenversichert, muss dies nicht zwangsläufig beim Versicherer der Eltern geschehen.

Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung

Begriffsbestimmungen

Wartezeiten können die Leistungen in den ersten Monaten nach Versicherungsbeginn einschränken. In dieser Zeit werden nur Leistungen bei Unfall übernommen. Die allgemeine Wartezeit beträgt drei Monate. Sie gilt für alle ambulanten Leistungen, ob Arzt, Heilpraktiker, Medikamente, Brille, Massagen etc. und auch für Behandlungen im Krankenhaus. Nach den Musterbedingungen des PKV-Verbands betragen die besonderen Wartezeiten acht Monate. Diese gelten insbesondere für Zahnbehandlungen, Zahnersatz oder kieferorthopädische Leistungen. Bei manchen Versicherern werden sie auch verkürzt, z.B. bei Schwangerschaft und Psychotherapie.

Wechsel aus der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

Die Wartezeiten werden erlassen, wenn man lückenlos aus der bestehenden Krankenversicherung übergeht und dabei mindestens die drei bzw. acht Monate versichert war. In den allermeisten Fällen sind sie daher ohne Bedeutung. Der Nachweis der entsprechenden Vorversicherung muss erbracht werden. Er kann sich ggf. auch auf mehrere Versicherer erstrecken, falls man kürzlich die Kasse gewechselt hat.

Wartezeit-Attest

Dies erfordert eine ausführliche ärztliche Untersuchung (nach einem Vordruck der jeweiligen Gesellschaft). Dies geht auf eigene Kosten und wird vom Arzt eigener Wahl gemacht. Vorzugsweise sollte dieser den Patienten bereits kennen. Ist man hiernach gesund, entfallen die Wartezeiten. Ein eventuell nötiger Risikozuschlag gefährdet den Wartezeit-Erlass nicht. Oft wird ein separates Attest vom Zahnarzt verlangt; daraufhin werden auch die acht Monate für die Zähne erlassen (bei manchen Versicherern gilt das nicht für Zahnersatz oder Kieferorthopädie).

Das ärztliche Attest kann je nach Versicherer einen unterschiedlichen Umfang verlangen. Einige Versicherer sind damit zufrieden, dass der Hausarzt die Zähne beurteilt. Dieses Attest muss zeitnah zum Antrag besorgt werden; idealerweise zusammen mit dem Antrag, jedoch nicht später als zwei Wochen danach.

Banking-App

BBBank-Banking-App: Finanzen überall im Griff

Unterwegs mal eben den Kontostand abrufen, die letzten Umsätze der Kreditkarte prüfen oder noch schnell die dringende Überweisung erledigen? Kein Problem mit der **BBBank-Banking- App**.

Mit vielen weiteren Funktionen! **Fotoüberweisung (Scan2Bank)**, **„Geld senden und anfordern“ (Kwitt)**, **mobileCash** und mehr.

Und die **TAN-App „Secure Go“** sorgt dafür, dass Sie Ihre Transaktionsnummern (TAN) jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet erhalten.

Weitere Informationen: www.bbbank.de/banking-app



Einige praktische Empfehlungen und Hinweise zur privaten Krankenversicherung:

■ Rücktrittsrecht/Widerrufsrecht

Eine Rücktrittserklärung von einem Versicherungsvertrag kann innerhalb von 14 Tagen nach Unterzeichnung des Vertrages erfolgen.

■ Wartezeit

In der Regel liegt zwischen Versicherungsabschluss und Eintritt des Versicherungsschutzes nach den jeweiligen Vertragsbedingungen (bei gewissen Zusatzleistungen) eine Wartezeit von drei Monaten. Vorversicherungszeiten werden jedoch in der Regel angerechnet. Für einzelne Leistungen können aber längere Wartezeiten gelten.

■ Vorerkrankungen

Der Versicherungsschutz wird gefährdet, wenn es der Versicherungsnehmer unterlässt, wesentliche Krankheiten anzugeben (Risikozuschlag).

■ Kündigung

Private Krankenversicherungsverträge sind in der Regel jederzeit – unter Beachtung einer Kündigungsfrist – durch den Versicherungsnehmer kündbar, frühestens jedoch zum Ende des ersten Versicherungsjahres (in bestimmten Zweigen auch zum Ende des zweiten Versicherungsjahres). Gebildete Altersrückstellungen können inzwischen zu anderen Anbietern in gewissem Umfang mitgenommen werden! Aufgrund der Versicherungspflicht sollte die Anschlussversicherung geklärt sein.

■ Kontrahierungszwang

Darunter ist die Verpflichtung des Versicherers zur Annahme von Versicherten auch mit Risiken zu verstehen (siehe oben), der sich die meisten Versicherungsunternehmen angeschlossen haben. Fragen Sie bei Ihrer Versicherung nach, ob sie diese Verpflichtung eingegangen ist.

■ Doppelversicherung

Der Versicherungsnehmer hat dem Versicherer bereits bestehende Krankenversicherungen anzuzeigen (Begrenzung des Versicherungsschutzes auf insgesamt 100 Prozent).

■ Altersrückstellung

Private Krankenversicherer müssen 90 Prozent der über dem gesetzlichen Rechnungszins hinausgehenden Zinserträge der Altersrückstellung zuführen. Außerdem muss bei Neuabschluss seit dem 1. Januar 2000 ein Zuschlag von zehn Prozent auf alle Vertragsbestandteile bis zum vollendeten 61. Lebensjahr zum Aufbau der Altersrückstellung erhoben werden.

■ Beitragsanpassung

Ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung sind auch in der privaten Krankenversicherung Beitragsanpassungen möglich. Die privaten Krankenversicherungsunternehmen lassen ihre Tarife einmal jährlich von unabhängigen Treuhändern kalkulieren. Bei Veränderungen von mehr als fünf Prozent nach oben oder unten wird der Tarif angepasst.

Erhöhung des Versicherungsschutzes

Wartezeiten entstehen meist auch bei späterer Erhöhung des Versicherungsschutzes. Dann gelten die drei bzw. acht Monate nur für die Mehrleistungen und so lange gilt noch der alte Schutz. Mitunter wird auch für diesen Fall ein Wartezeit-Attest zugelassen. Mehr Informationen unter www.pkv.de 



94 Prozent der Beamten versichern sich privat

Nach dem Land Hamburg haben auch Berlin, Brandenburg, Bremen und Thüringen die sog. Pauschale Beihilfe eingeführt und den dortigen Beamten einen neu geregelten Zugang zur Gesetzlichen Krankenversicherung ermöglicht. In Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein bestehen Überlegungen und Initiativen ähnliche Vorhaben zur Einführung der Pauschalen Beihilfe.

Der Bund sowie Baden-Württemberg und Bayern haben sich gegen solche Absichten positioniert. Hamburg hat mit dem „Gesetz über die Einführung einer Pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“ den Maßstab gesetzt und anderen Bundesländern offenbar die Orientierung gegeben.

Das Hamburgische Beamten-gesetz wurde zum 01.08.2018 um eine Form der pauschalen Beihilfegewährung für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenvollversicherung versicherte Beihilfeberechtigte ergänzt. Die bisherige „individuelle“ Beihilfe bleibt bestehen. Die Entscheidung für das neue Modell erfolgt freiwillig und bedarf eines schriftlichen Antrags. Dieser ist unwiderrufbar ausgestaltet. Pflegeleistungen sind nicht Teil der Pauschalen Beihilfe. Nach dem Hamburger Modell beträgt die Pauschale Beihilfe grundsätzlich die Hälfte der anfallenden Kosten einer Krankenvollversicherung, unabhängig davon, ob eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen oder der privaten Krankenversicherung besteht. Ergänzende „individuelle“ Beihilfen werden neben der Pauschalen Beihilfe nicht gewährt.

Bei einem Anspruch auf Heilfürsorge (Polizeivollzug, Feuerwehr) wird die Beihilfe darüber hinaus bzw. daneben nur gewährt, wenn die Gewährung der Heilfürsorge abgelehnt wird.

Basistarif in der privaten Krankenversicherung

Die privaten Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, ab 01.01.2009 einen Basistarif anzubieten. Dieser soll eine soziale Schutzfunktion in der privaten Krankenversicherung ermöglichen. Die Leistungen entsprechen dabei grundsätzlich denen in der gesetzlichen Krankenversicherung; die Abrechnung erfolgt „privat“ zu vertraglich festgelegten Sätzen – in der Regel nach den Gebührenordnungen für Ärzte bzw. Zahnärzte. Dabei wurden zwischen den Kassenärztlichen Vereinigungen, der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und dem PKV-Verband folgende Sätze vereinbart:

- Persönlich-ärztliche Leistungen: max. der 1,2-fache Steigerungssatz,
- Medizinisch-technische Leistungen: max. der 1,0-fache Steigerungssatz,
- Laborleistungen: max. der 0,9-fache Steigerungssatz.

Für Leistungspositionen der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) gilt maximal der 2,0-fache Steigerungssatz.

Die Beiträge richten sich nach dem Eintrittsalter und dem Geschlecht des Versicherungsnehmers – nicht nach seinem Gesundheitsstatus; Risikoausschlüsse oder -zuschläge erfolgen nicht. Die Beiträge sind für Einzelpersonen auf den durchschnittlichen Höchstbeitrag in der GKV (zuzüglich dem kassendurchschnittlichen Zusatzbeitrag) beschränkt und beträgt 2020: 735,94 Euro (Beamte/Versorgungsempfänger jeweils entsprechend dem Beihilfebemessungssatz).

Der Arbeitgeberzuschuss der PKV darf nicht höher sein als 50 Prozent des gesamten PKV-Beitrags des Versicherten und ist für 2020 auf maximal 367,97 Euro begrenzt.

Es ist davon auszugehen, dass der Basistarif insbesondere für bislang Nichtversicherte und ältere Menschen oder kranke Menschen interessant ist. Da sich die Beiträge am Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung orientieren, wird sich der Basistarif nicht zum alternativen Billig-Tarif entwickeln.

Portabilität von Altersrückstellungen

Bisher konnten Versicherte bei einem Wechsel der Versicherung ihre Alterungsrückstellungen nicht übertragen, sondern mussten sie neu aufbauen. Dies wird mit zunehmendem Alter problematisch.

Mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz (GKV-WSG) können die auf den Basistarif bezogenen Alterungsrückstellungen für ab dem 1. Januar 2009 abgeschlossene Verträge zum nächsten Krankenversicherer mitgenommen werden. Für Privatversicherte mit Abschluss vor dem 1.1.2009 gehen bei einem Wechsel des Versicherers die Altersrückstellungen komplett verloren.

Alle Privatversicherten können sich die vollen Rückstellungswerte anrechnen lassen, wenn sie einen Tarifwechsel innerhalb des eigenen Versicherungsunternehmens vornehmen.

Öffnungsaktion der PKV

Mit der Öffnungsaktion bietet die private Krankenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen für Beamte, Beamtenanfänger und ihren Angehörigen einen erleichterten Zugang. Dieser Zugang ist insbesondere für Personen mit solchen Vorerkrankungen interessant, die üblicherweise hohe Risikozuschläge erfordern oder einen privaten Krankenversicherungsschutz ausschließen können.

Antragsteller, die zum teilnahmeberechtigten Personenkreis gehören werden zu erleichterten Bedingungen in eine beihilfekonforme Krankheitsvollversicherung aufgenommen. Dabei wird kein Antragsteller aus Risikogründen abgelehnt und Leistungsausschlüsse werden nicht vorgenommen. Risikozuschläge sind hier auf maximal 30 Prozent des tariflichen Beitrages begrenzt.

Teilnahmeberechtigt sind Beamte auf Widerruf (Referendare und Beamtenanwärter mit Beihilfeanspruch gemäß der Bundes- bzw. Landesregelung, Beamte auf Probe, Beamte auf Zeit oder Lebenszeit (wenn kein Dienstverhältnis auf Probe vorangegangen ist) und Richter mit Beihilfeanspruch und der gewählte Versicherer im Rahmen des vorhandenen Tarifangebots eine bedarfsgerechte beihilfekonforme Absicherung ermöglichen kann.

Für die Öffnungsaktion sind Fristen zu beachten:

- Für Beamten auf Widerruf und Beamtenanfänger innerhalb von 6 Monaten nach ihrer erstmaligen Verbeamtung!
- 3) Freiwillig gesetzlich versicherte Beamte, die bereits am 31. Dezember 2004 als Beamte auf Probe bzw. auf Zeit oder Lebenszeit, Richter oder Versorgungsempfänger mit Anspruch auf Beihilfe (ohne Soldaten), auch soweit sie Ruhegehalt beziehen vorhanden waren und zum Zeitpunkt der Antragstellung freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Für diese Gruppe kann die Öffnungsaktion ohne Fristen in Anspruch genommen werden.
- 4) Erstmals bei der Beihilfe berücksichtigungsfähige Angehörige können im Rahmen der Öffnungsaktionen in die Private Krankenversicherung aufgenommen werden. Zu den Angehörigen zählen Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Adoptivkinder. Hierzu muss der Beihilfeberechtigte, dessen Angehöriger die Öffnungsaktionen in Anspruch nehmen will, selbst privat krankenversichert sein oder über eine Anwartschaft für die Private Krankenversicherung verfügen. Er muss aber nicht selbst die Bedingungen der Öffnungsaktionen in Anspruch nehmen. Der Angehörige muss grundsätzlich bei der Beihilfe berücksichtigungsfähig sein sowie darf nicht pflichtversichert in der Gesetzlichen Krankenversicherung sein.

Bei der Beihilfe berücksichtigungsfähige, in der Gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Kinder werden dann zu den erleichterten Bedingungen aufgenommen, wenn sie zum Zeitpunkt der Antragstellung über einen gesetzlich pflichtversicherten Elternteil oder über einen freiwillig gesetzlich versicherten Elternteil versichert sind und dieser Elternteil ebenfalls gleichzeitig in die Private Krankenversicherung wechselt.

Neugeborene Kinder können über die Kindernachversicherung in der PKV versichert werden. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, werden die neugeborenen Kinder im Rahmen der Öffnungsaktionen aufgenommen, wenn ein Elternteil privat versichert ist.

Das vollständige Angebot der Öffnungsaktion finden Sie unter

<https://www.pkv.de/service/broschueren/verbraucher/oeffnungsaktion-der-pkv-fuer-beamte-und-angehoerige/> 



Keine 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 9. Änderungsverordnung im Dezember 2020 geändert (► siehe Kasten auf dieser und der nächsten Seite). Den kompletten Wortlaut der BBhV finden Sie unter www.beihilfavorschriften.de .

Neunte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) mit Inkrafttreten zum 1. Januar 2021

Mit der Achten Verordnung zur Änderung der BBhV, die im Juli 2018 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, waren zuletzt Weiterentwicklungen und Verbesserungen in der Bundesbeihilfe vorgenommen worden. Am 09.12.2020 wurde die Neunte Verordnung zur Änderung der BBhV im Bundesgesetzblatt verkündet (Teil I Nummer 59 Seite 2713 vom 09.12.2020). Die Änderungen treten am 1. Januar 2021 in Kraft.

Die Bundesbeihilfeverordnung wird dabei erneut mit dem Ziel novelliert, die soziale Symmetrie zwischen den beihilfeberechtigten Personen und den Mitgliedern der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu sichern, die Bundesbeihilfe zu stärken und an die eingetretenen Veränderungen anzupassen.

So werden die Leistungsveränderungen der gesetzlichen Krankenversicherung, die seit der letzten Änderung der BBhV in Kraft getreten sind, wirkungsgleich in das Beihilferecht des Bundes übertragen. Zentral sind dabei die wirkungsgleichen Übertragungen der durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz vom 6. Mai 2019, BGBl. I S. 646, dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vom 11. Dezember 2019, BGBl. I S. 2402 und dem Gesetz zur Verbesserung der Information über einen Schwangerschaftsabbruch vom 23. März 2019, BGBl. I S. 350 erfolgten Änderungen sowie die Änderungen der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Durchführung der Psychotherapie (Psychotherapie-Richtlinie) vom 22. November 2019 (BAnz AT 23.01.2020 B4). Gleichzeitig werden Änderungen vorgenommen, die sich durch die praktische Anwendung der BBhV ergeben haben.





Hier die wesentlichen Neuregelungen:

- Erhöhung der Einkommensgrenze für Ehegattinnen usw. (§ 6 Abs. 2 BBhV). Der zuvor in § 4 Abs. 1 BBhV geregelte Gesamtbetrag der Einkünfte für berücksichtigungsfähige Personen wird ab 01.01.2021 von 17.000 Euro auf 20.000 Euro angehoben. Maßgeblich sind die Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe. Ab 2024 soll eine dynamische Erhöhung der Einkommensgrenze erfolgen.
- Untersuchungen und Behandlungen durch Angehörige nicht mehr ausgeschlossen (§ 8 Absatz 1 BBhV). Der bisherige Ausschluss der Beihilfefähigkeit entfällt.
- Kieferorthopädische Behandlung Erwachsener (§ 15a Absatz 2 BBhV). Die Voraussetzung der erst im Erwachsenenalter erworbenen sekundären Anomalie bei kieferorthopädischer Behandlung Erwachsener entfällt.
- Auslagen, Material- und Laborkosten bei zahnärztlicher Behandlung (§ 16 Absatz 1 BBhV) sind bei zahnärztlicher Behandlung sind zu 60 Prozent beihilfefähig.
- Aufwendungen für eine psychotherapeutische Akutbehandlung (§ 18 Absatz 2 BBhV). Mit 51 Euro wird ein Betrag für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für eine psychotherapeutische Akutbehandlung festgelegt.
- Aufnahme der Kurzzeittherapie als Behandlungsform (§ 18a Absatz 6 BBhV)
- Systemische Therapie als neues Verfahren für Erwachsene (§ 20a BBhV)
- Sozialmedizinische Nachsorgemaßnahmen nach stationären Behandlungen (§ 24 Absatz 5 BBhV). Aufwendungen für chronisch kranke oder schwerstkranke Personen, die das 14., in besonders schwerwiegenden Fällen das 18. Lebensjahr, noch nicht vollendet haben, sind beihilfefähig.
- Aufwendungen für Begleitpersonen bei stationärer Krankenhausbehandlung (§ 26 Absatz 2 BBhV und § 26a Absatz 2 BBhV)
- Behandlung in nicht zugelassenen Krankenhäusern/Privatkliniken (§ 26a BBhV)
- Ärztliche Verordnung von Fahrten (§ 31 Abs. 2 BBhV). Bei notwendigen Fahrten zur ambulanten Dialyse, zur Strahlentherapie oder Chemotherapie bei Krebsbehandlungen sind Aufwendungen nun auch ohne ärztliche Verordnung beihilfefähig.
- Verbesserte Regelungen zu Fahrtkosten bei Rehabilitationsmaßnahmen und Aufwendungen für Begleitpersonen (§ 35 Absatz 2 BBhV)
- Gesundheitliche Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase (§ 40a BBhV)
- HIV-Präexpositionsprophylaxe (§ 41 Absatz 5 BBhV). Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Personen ab dem 16. Lebensjahr.
- Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit (§ 46 Absatz 3 BBhV) wird auf 70 Prozent angehoben.
- Verbesserungen beim Bemessungssatz für freiwillig in der GKV-Versicherte (§ 47 Absatz 5 BBhV)
- Visusverbessernden Operationen und Implantationen (Anl. 1 zu § 6 Absatz 2 BBhV)
- Verbesserungen bei der Beihilfefähigkeit von Perücken (Anlage 11 zu § 25 Absatz 1 und 4 BBhV)
- Bestimmte Einschränkungen bei der Beihilfefähigkeit von Sehhilfen (Anlage 11 zu § 25 Absatz 1 und 4 BBhV) entfallen.



Achte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung – 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.

Rund um die Beihilfe

Einen umfassenden Überblick zur Beihilfe in Bund und Ländern finden Sie unter www.beihilfe-online.de

Pflicht zur Versicherung

Ab 1.1.2009 sind auch Beamte mit Wohnsitz in Deutschland von der Krankenversicherungspflicht erfasst und müssen über den von der Beihilfe nicht gedeckten Teil („Restkostenversicherung“) eine ergänzende Versicherung abschließen. Der Nachweis des ergänzenden Krankenversicherungsschutzes wird nur für die Beihilfefestsetzung benötigt.



§ 193 Versicherungsvertragsgesetz

Versicherte Person; Versicherungspflicht

(3) Jede Person mit Wohnsitz im Inland ist verpflichtet, bei einem in Deutschland zum Geschäftsbetrieb zugelassenen Versicherungsunternehmen für sich selbst und für die von ihr gesetzlich vertretenen Personen, soweit diese nicht selbst Verträge abschließen können, eine Krankheitskostenversicherung, die mindestens eine Kostenerstattung für ambulante und stationäre Heilbehandlung umfasst und bei der die für tariflich vorgesehene Leistungen vereinbarten absoluten und prozentualen Selbstbehalte für ambulante und stationäre Heilbehandlung für jede zu versichernde Person auf eine betragsmäßige Auswirkung von kalenderjährlich 5.000 Euro begrenzt ist, abzuschließen und aufrechtzuerhalten; für Beihilfeberechtigte ergeben sich die möglichen Selbstbehalte durch eine sinngemäße Anwendung des durch den Beihilfesatz nicht gedeckten Vom-Hundert-Anteils auf den Höchstbetrag von 5.000 Euro. Die Pflicht nach Satz 1 besteht nicht für Personen, die

1. in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert oder versicherungspflichtig sind oder
2. Anspruch auf freie Heilfürsorge haben, beihilfeberechtigt sind oder vergleichbare Ansprüche haben im Umfang der jeweiligen Berechtigung oder [...]. Ein vor dem 1. April 2007 vereinbarter Krankheitskostenversicherungsvertrag genügt den Anforderungen des Satzes 1.



Verzicht der Vorlage von Belegen bei Abschlägen für Arzneimittel

Durch die Geltendmachung von Abschlägen für Arzneimittel wird darauf verzichtet, die von den Beihilfeberechtigten vorgelegten Belege zurück zu senden, weil diese für Prüfzwecke bereitzuhalten sind. Hintergrund dafür ist, dass nach dem Gesetz über Rabatte für Arzneimittel alle Beihilfestellen sowie die privaten Krankenkassen – ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung praktiziert – Rabatte für Arzneimittel geltend machen können. So können z.B. für verschreibungspflichtige Arzneimittel 6 Prozent des Abgabepreises des pharmazeutischen Unternehmers (ohne Mehrwertsteuer) oder 10 Prozent für patentfreie, wirkungsgleiche Arzneimittel geltend gemacht werden; keine Rabatte gibt es auf Festbetragsarzneimittel. Diese Rabatte dienen u.a. dazu, die Beihilfeausgaben einzudämmen und einer Verbesserung der Prämienentwicklung in der ergänzenden privaten Krankenversicherung.

Beihilfeberechtigung (§ 2 BBhV)

Beihilfeberechtigt sind:

- Beamte und Richter, es sei denn, das Dienstverhältnis ist auf weniger als ein Jahr befristet und sie sind nicht mindestens ein Jahr ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt,
- Ruhestandsbeamte und Richter im Ruhestand sowie frühere Beamte und Richter, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze entlassen worden oder wegen Ablaufs der Dienstzeit ausgeschieden sind,
- Witwen, Witwer sowie Kinder (Waisen und Halbwaisen) eines verstorbenen Beamten auf Lebenszeit, verstorbenen Ruhestandsbeamten oder verstorbenen Beamten auf Probe, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung gestorben ist.

Die Beihilfeberechtigung besteht, wenn die genannten Personen Dienstbezüge, Amtsbezüge, Anwärterbezüge, Ruhegehalt, Übergangsgebühren auf Grund gesetzlichen Anspruchs, Witwen-/Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag erhalten oder wenn wegen anzuwendender Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften Bezüge nicht bezahlt werden. Bei Urlaub bis zu einem Monat unter Wegfall der Besoldung nach der Sonderurlaubsverordnung bleibt die Beihilfeberechtigung bestehen. Ehrenbeamte und ehrenamtliche Richter sind nicht beihilfeberechtigt.



Beihilfe bei familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung

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 Beihilfe Regelungen. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist.
- Beamtinnen und Beamte, die die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllen, erhalten für die Dauer der Pflegezeit Leistungen entsprechend § 44a Abs. 1 SGB XI.

BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst

Der Newsletter BBBank Inform

Der kostenfreie Informationsservice der BBBank in Zusammenarbeit mit dem INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist ein besonderes Angebot für BBBank-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst mit einem Girokonto.

Wir informieren Sie regelmäßig zu aktuellen beamten-, tarif- und arbeitsrechtlichen Themen. Zudem erfahren Sie mehr über besondere Vorteile und Publikationen im öffentlichen Dienst.

Kostenfreie Anmeldung auf www.bbbank.de/bbbank-inform

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.

Girokonto

Das junge Konto für Berufsstarter¹⁾ im öffentlichen Dienst.

- Bundesweit kostenfrei Geld abheben mit Ihrer girocard²⁾ an mehr als 3.200 Geldautomaten der BBBank und der CashPool-Partner oder an den Kassen vieler Verbrauchermärkte³⁾
- Einfacher Kontowechsel in nur wenigen Minuten
- Ratgeber Berufseinstieg mit Tipps und Tricks rund um den Berufsstart im öffentlichen Dienst: www.bbbank.de/ratgeber
- BBBank-Banking-App mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr...

Jetzt informieren: www.bbbank.de/losgehts

¹⁾ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

²⁾ 11,95 Euro p.a. (Ausgabe einer Debitkarte); weitere Informationen unter: www.bbbank.de/bargeld

³⁾ Bitte beachten Sie, dass die Verbrauchermärkte den Einsatz der girocard (11,95 Euro p.a. Debitkarte) und einen Mindesteinkaufswert voraussetzen. Abhebungen sind bis zu einem Betrag von 200,– Euro möglich. Nähere Informationen erhalten Sie vor Ort.

Bemessungssätze in der Beihilfe (§ 46 BBhV)

Die Beihilfe bemisst sich nach einem Vornhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). Maßgebend für die Höhe des Bemessungssatzes ist der Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen. Der Bemessungssatz beträgt für beihilfefähige Aufwendungen

- des Beihilfeberechtigten 50 Prozent
- des Beihilfeberechtigten mit zwei oder mehr Kindern 70 Prozent
- des beihilfeberechtigten Versorgungsempfängers 70 Prozent
- des berücksichtigungsfähigen Ehegatten 70 Prozent
- eines berücksichtigungsfähigen Kindes 80 Prozent
- einer Waise, die als solche beihilfeberechtigt ist 80 Prozent

Wenn beide Ehegatten jeweils selbst beihilfeberechtigt sind und zwei oder mehr berücksichtigungsfähige Kinder haben, erhält nur ein Ehegatte 70 Prozent.

Bestimmungen zum Bemessungssatz für freiwillige Mitglieder der GKV

- Für am 20. September 2012 vorhandene freiwillige Mitglieder der GKV

Wenn ein Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung unter 21,00 Euro gewährt wurde, erhöht sich der Beihilfebemessungssatz auf 100 Prozent der sich nach Anrechnung der Kassenleistung ergebenden beihilfefähigen Aufwendungen. Für Aufwendungen, zu denen die gesetzliche Kasse keine Kostenerstattung geleistet hat (z.B. bei Heilpraktikerleistungen) gilt der allgemeine Beihilfebemessungssatz.

- Für ab 21. September 2012 vorhandene freiwillige Mitglieder der GKV

Hier gelten die allgemeinen Regelungen zum Beihilfebemessungssatz nach Abzug der Kassenleistungen.

Weiterhin sieht eine Änderung zu § 9 Abs. 1 BBhV vor, dass die Bundesbeihilfeverordnung grundsätzlich alle Beihilfeberechtigten gleichbehandelt, unabhängig von ihrem ergänzenden Versicherungsstatus. Mit der Änderung werden nunmehr auch Rechnungen gesetz-



Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung – 41,00-Euro-Regelung abgeschafft

Nach bisherigem Recht vermindert sich der Beihilfebemessungssatz um 20 Prozentpunkte für beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen, wenn für die Beiträge zur privaten Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41,00 Euro bezogen wurde. Diese Regelung in § 47 Abs. 7 BBhV wurde mit der Fünften Änderungsverordnung zum 26. Juli 2014 gestrichen.

Hintergrund der Abschaffung ist der mit der Durchführung dieser Regelung verbundene Verwaltungsaufwand. Zudem ist für den Wegfall dieser Regelung ausschlaggebend, dass im Wesentlichen Versorgungsempfänger betroffen sind, die neben dem Ruhegehalt noch Renten von gesetzlichen Rentenversicherungsträgern erhalten. Dieser Personenkreis konnte jedoch zulässigerweise auf den 40,99 Euro übersteigenden Betrag des Zuschusses verzichten, um der Minderung des Bemessungssatzes zu entgehen. Deshalb kann dieser Personenkreis nun prüfen, ob dieser Verzicht bzw. Teilverzicht zurückgenommen werden kann.

lich versicherten Beamten entsprechend des jeweils individuellen Beihilfebemessungssatzes erstattet, ohne vorherigen Abzug etwa gewährter GKV-Leistungen. Abschließend erfolgt eine Prüfung, damit insgesamt nicht mehr als 100 Prozent erstattet werden.

■ **Abschaffung der 21,00 Euro-Regelung (§ 8 Abs. 4 BBhV)**

Nach bisheriger Rechtslage werden freiwillige Mitglieder der GKV mit einem Beitragszuschuss von weniger als 21,00 Euro nicht von den Einschränkungen des § 8 Abs. 4 Satz 3 BBhV erfasst. In diesen Fällen gelten als Sach- und Dienstleistungen auch über Festbeträge hinausgehende Beträge für Arznei-, Verbands- und Heilmittel oder Aufwendungen, die darauf beruhen, dass zustehende Sach- und Dienstleistungen nicht in Anspruch genommen wurden. Diese Einschränkung ist mit der 6. Änderungsverordnung für freiwillig gesetzlich Versicherte Beamte entfallen.

Beihilfen für ein Kind, das bei zwei Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist

Ein Kind das bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist, wird bei dem Beihilfeberechtigten berücksichtigt, der den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags für das Kind erhält. Da der Familienzuschlag an das Kindergeld gekoppelt ist, wird so jedes Kind einem Beihilfeberechtigten fest zugeordnet. Diese feste Zuordnung wird von der Beihilfe übernommen: Bei zwei Beihilfeberechtigten kann immer nur einer der beiden Beihilfen für ein Kind geltend machen; ein Wahlrecht gibt es nicht. Mit der Entscheidung, wer das Kindergeld – und damit den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag – für ein Kind bekommt, fällt zugleich die Entscheidung, wer Beihilfen für ein Kind beantragen kann. Die Regelung, dass ein Kind, das bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist, bei dem Beihilfeberechtigten berücksichtigt wird, der den Familienzuschlag für das Kind erhält, gilt ausnahmsweise nicht für Personen, die Anspruch auf truppenärztliche Versorgung haben oder heilfürsorgeberechtigt sind.

Zuordnung zum erhöhten Bemessungssatz von 70 Prozent aufgrund von mindestens zwei Kindern im Familienzuschlag

Den Bemessungssatz von 70 Prozent bei zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern erhalten nur diejenigen, die den Familienzuschlag beziehen.



Beispiel

Ein beihilfeberechtigtes Ehepaar hat zwei Kinder im Familienzuschlag, wobei jeder Ehepartner für ein Kind Kindergeld bekommt. Für den Bemessungssatz der beiden Beihilfeberechtigten bedeutet dies, dass jeder der beiden Beihilfen für sich selbst nur zu 50 Prozent erhält.

Bei einem Wechsel, wonach nur noch einer der beiden beihilfeberechtigten Ehepartner das Kindergeld für beide Kinder erhält, beträgt der Bemessungssatz für diesen Ehepartner 70 Prozent, für den anderen beihilfeberechtigten Ehepartner weiterhin 50 Prozent.



Gesetzlich versicherte Beamte

Für gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte bzw. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger steht die Öffnungsaktion der privaten Krankenversicherung für Beamte und ihre Angehörigen zur Verfügung. Dadurch wurde die Möglichkeit eröffnet, Beamtenanfänger, freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und ihre Familienangehörigen zu erleichterten Bedingungen in der PKV zu versichern. Dazu ist jedoch die Beachtung bestimmter Fristen notwendig. Näheres zu dieser Öffnungsaktion unter www.pkv.de 

Beihilfeantrag (§ 51 BBhV)

Beihilfen werden nur auf schriftlichen Antrag des Beihilfeberechtigten gewährt. Die Beihilfestelle hält hierfür entsprechende Formblätter bereit. Der Beihilfeantrag ist mit einer Zusammenstellung der Aufwendungen an die zuständige Festsetzungsstelle zu richten. Die Aufwendungen sind durch Belege nachzuweisen; 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).



Beihilfe – App des Bundes

Die App „Beihilfe Bund“ des Bundesverwaltungsamts können die Belege fotografiert und einfach an die Beihilfestelle übermittelt werden.



Achtung Fristen!

Aufwendungen, die nicht innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt ihrer Entstehung (Inanspruchnahme des Arztes, Tag der Krankenhausbehandlung, des Einkaufs von Arzneien oder Hilfsmitteln, der Heilbehandlung) oder spätestens ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung geltend gemacht werden, verfallen.

Daneben gibt es weitere Voraussetzungen, die bei der Verjährungsfrist zu beachten sind:

- bei Pflegeleistungen ist der letzte Tag des Monats maßgebend, in dem die Pflege erbracht wurde (also am Ende jedes Monats der häuslichen Pflege),
- hat ein Sozialhilfeträger vorgeleistet, beginnt die Frist mit dem Ersten des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Sozialhilfeträger die Aufwendungen bezahlt.

Bei der Jahresfrist wird der Tag des Rechnungsdatums nicht mitgerechnet. Aufwendungen, für die zum Beispiel am 11.12. des Folgejahres eine Rechnung ausgestellt worden ist,

können berücksichtigt werden, wenn der Antrag am 11.12. des Folgejahres bei der Beihilfestelle vorliegt. Bei Versäumnis dieser Frist ist aber die „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“ möglich, wenn jemand ohne Verschulden verhindert war. Ein Antrag auf „Wiedereinsetzung“ ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen.

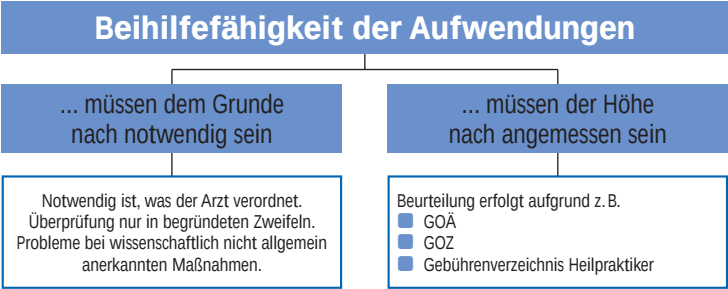


Antragsgrenze

Gewährt wird Beihilfe erst dann, wenn die geltend gemachten Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Bei drohender Verjährung bzw. bei Härten kann die Festsetzungsstelle Ausnahmen zulassen.
Keinen Anspruch auf Beihilfe haben Beihilfeberechtigte, wenn die vorherige Anerkennung der Beihilfefähigkeit versäumt wurde – es sei denn, dass das Versäumnis entschuldbar ist und die sachlichen Voraussetzungen für die Beihilfefähigkeit vorlagen.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Beihilfe wird gewährt, wenn die Aufwendungen beihilfefähig sind und im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen Beihilfeberechtigung besteht bzw. bei Angehörigen diese/er 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).



§ 5 GOÄ – Bemessung der Gebühren für Leistungen des Gebührenverzeichnisses

- (1) Die Höhe der einzelnen Gebühr bemisst sich, soweit in den Absätzen 3 bis 5 nichts anderes bestimmt ist, nach dem Einfachen bis Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes. Gebührensatz ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Punktzahl der einzelnen Leistung des Gebührenverzeichnisses mit dem Punktwert vervielfacht wird. Der Punktwert beträgt 5,82873 Cent. Bei der Bemessung von Gebühren sind sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.
- (2) Innerhalb des Gebührenrahmens sind die Gebühren unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Zeitaufwandes der einzelnen Leistung sowie der Umstände bei der Ausführung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die Schwierigkeit der einzelnen Leistung kann auch durch die Schwierigkeit des Krankheitsfalles begründet sein; dies gilt nicht für die in Absatz 3 genannten Leistungen. Bemessungskriterien, die bereits in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt worden sind, haben hierbei außer Betracht zu bleiben. In der Regel darf eine Gebühr nur zwischen dem Einfachen und dem 2,3fachen des Gebührensatzes bemessen werden; ein Überschreiten des 2,3fachen des Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der in Satz 1 genannten Bemessungskriterien dies rechtfertigen.
- (3) Gebühren für die in den Abschnitten A, E und O des Gebührenverzeichnisses genannten Leistungen bemessen sich nach dem Einfachen bis Zweieinhalbfachen des Gebührensatzes. Absatz 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 2,3fachen des Gebührensatzes das 1,15fache des Gebührensatzes tritt.
- (4) Gebühren für die Leistung nach Nummer 437 des Gebührenverzeichnisses sowie für die in Abschnitt M des Gebührenverzeichnisses genannten Leistungen bemessen sich nach dem Einfachen bis 1,3fachen des Gebührensatzes. Absatz 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 2,3fachen des Gebührensatzes das 1,15fache des Gebührensatzes tritt.
- (5) Bei wahlärztlichen Leistungen, die weder von dem Wahlarzt noch von dessen vor Abschluss des Wahlarztvertrages dem Patienten benannten ständigen ärztlichen Vertreter persönlich erbracht werden, tritt an die Stelle des Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes nach § 5 Abs. 1 Satz 1 das 2,3fache des Gebührensatzes und an die Stelle des Zweieinhalbfachen des Gebührensatzes nach § 5 Abs. 3 Satz 1 das 1,8fache des Gebührensatzes.

Eine von der GOÄ abweichende Höhe der Vergütung kann zwischen Arzt und Zahlungspflichtigem vereinbart werden. Solche „Abdingungen“ sind nur im Einzelfall und nur dann zulässig, wenn sie vor dem Erbringen der Leistung in einem Schriftstück (einer schriftlichen Vereinbarung) festgelegt werden. Das Schriftstück muss die Nummer und die Bezeichnung der Leistung, den Steigerungssatz und den vereinbarten Betrag sowie die Feststellung enthalten, dass möglicherweise eine Erstattung der vereinbarten Vergütung durch die Erstattungsstellen (Krankenversicherung, Beihilfe) nicht in vollem Umfang gewährleistet ist. Eine Arztrechnung muss insbesondere enthalten

- das Datum der Erbringung der Leistung sowie die Diagnose,
- bei Gebühren die Nummer und die Bezeichnung der einzelnen berechneten Leistung sowie den jeweiligen Betrag und den Steigerungssatz,
- bei Gebühren für vollstationäre und teilstationäre privatärztliche Leistungen den Minderungsbetrag (15 bzw. 25 Prozent der Vergütung),
- bei Wegegeld und Reiseentschädigung den Betrag, die Art der Entschädigung und die Berechnung,
- bei Ersatz von Auslagen den Betrag und die Art der Auslage; bei Beträgen über 26,00 Euro ist der Beleg oder ein sonstiger Nachweis beizufügen,
- bei Überschreitung der Regelspanne: Angabe der konkreten Gründe für das Überschreiten.

Die von einem Heilpraktiker während einer Behandlung verbrauchten Arznei- und Verbandmittel, Teststreifen und Medizinprodukte sind nach den oben genannten Grundsätzen ebenfalls beihilfefähig.

Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebÜH)

Die Leistungsübersicht, die für den Bund und einige Länder für Leistungen von Heilpraktikern zwischen dem Bundesministerium des Innern (BMI), einigen Ländern mit den Heilpraktikerverbänden vereinbart wurde, finden Sie unter www.beihilfe-online.de/service .



Abrechnung von Heilpraktikerleistungen

Aufwendungen für Leistungen von Heilpraktikern sind in vielen Ländern ohne Begrenzung auf den Mindestsatz des im April 1985 geltenden Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker als beihilfefähig anzuerkennen. Dies betrifft nicht die übrigen Regelungen für die Beurteilung der Beihilfefähigkeit, insbesondere die Begrenzung durch den Schwellenwert des Gebührenrahmens der GOÄ bei vergleichbaren Leistungen. Dieses Gebührenverzeichnis halten wir für Sie im Internet bereit ► Download unter www.beihilfe-online.de/service .

Wie die jeweiligen Länder die Heilpraktikerleistungen beihilferechtliche bewerten, ist dem Länderteil zu entnehmen.

Kostenübernahme von Arbeitsunfähigkeits-/Bescheinigungen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind für den Beihilfeberechtigten selbst mit einem Bemessungssatz von 100 Prozent beihilfefähig, da der Dienstherr spätestens ab dem dritten Tag der Dienstunfähigkeit eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes fordert und die private Krankenversicherung hierzu in der Regel nicht leistet. Bescheinigungen für berücksichtigungsfähige Angehörige sind zum persönlichen Bemessungssatz beihilfefähig, wenn diese aus medizinischen Gründen erforderlich sind (z. B. Sportbefreiungen für Kinder). Bescheinigungen von Heilpraktikern werden hierzu nicht akzeptiert.

Anrechnung von Leistungen

Stehen dem Beihilfeberechtigten oder seinen berücksichtigungsfähigen Angehörigen Ansprüche auf Heilfürsorge, Krankenhilfe, Geldleistung oder anderweitige Kostenerstattung aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglicher Regelungen zu, werden in der Regel diese Ansprüche vor Berechnung der Beihilfe von den beihilfefähigen Aufwendungen abgezogen. Dies gilt unabhängig davon, ob die anderweitig zustehenden Leistungen auch tatsächlich in Anspruch genommen wurden.

Nicht beihilfefähige Aufwendungen (§ 8 BBhV)

- Sach- und Dienstleistungen
- nicht von der Festsetzungsstelle veranlasste Gutachten
- Behandlungen als Folge medizinisch nicht indizierter Maßnahmen, insbesondere bei ästhetischen Operationen, einer Tätowierung oder eines Piercings,
- gesetzlich vorgesehene Zuzahlungen und Kostenanteile sowie Aufwendungen für von der Krankenversorgung ausgeschlossene Arznei-, Hilfs- und Heilmittel sowie Abschläge für Verwaltungskosten und fehlende Wirtschaftlichkeitsprüfungen bei der Kostenerstattung nach § 13 Abs. 2 SGB V. Werden letztere nicht nachgewiesen, gelten 15 Prozent der gewährten Leistungen als Abzugsbetrag.
- Aufwendungen, für die Schadensersatz von einem Dritten erlangt werden kann oder hätte erlangt werden können, es sei denn, der Schadensersatzanspruch ist aufgrund gesetzlicher Regelungen auf den Dienstherrn übergegangen.
- Aufwendungen für Beamte, denen Heilfürsorge zusteht
- Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit des Ehegatten, der Eltern und der Kinder der behandelten Person bei der Heilbehandlung mit Ausnahme des Ersatzes der diesen Angehörigen nachweisbar entstandenen Sachkosten.

Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln (§ 22 BBhV)

Aufwendungen für Arznei- und Verbandmittel sind beihilfefähig, wenn sie

- aus Anlass einer Krankheit entstanden sind,
- vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker bei Erbringung einer ärztlichen Leistung verbraucht wurden,
- nach Art und Umfang schriftlich verordnet wurden und
- verschreibungspflichtig sind.

Arzneimittel sind grundsätzlich bis zur Höhe des Apothekenabgabepreises beihilfefähig. Aufwendungen für ärztlich verordnete Arzneimittel, für die ein Festbetrag festgesetzt

wurde, sind nur bis zur Höhe des Festbetrages beihilfefähig (vgl. hierzu die Arzneimittelgruppen nach Anlage 7).

Es wird kein Eigenbehalt bei Arzneimitteln abgezogen, wenn der Apothekeneinkaufspreis einschließlich Mehrwertsteuer 30 Prozent niedriger als der jeweils gültige Festbetrag ist.

Nicht beihilfefähig sind

a) nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel

Hierzu gibt es folgende Ausnahmen:

- Für Minderjährige mit Entwicklungsstörungen und für Kinder unter 12 Jahren,
- für diagnostische Zwecke, Untersuchungen und ambulante Behandlungen,
- bei Behandlung einer schwerwiegenden Erkrankung, wenn dies als Therapiestandard anerkannt ist (Begründung erforderlich; vgl. Anlage 6).
- Wenn die Arzneimittel in der Fachinformation zum Hauptarzneimittel eines beihilfefähigen Arzneimittels als Begleitmedikation zwingend vorgeschrieben sind.
- Zur Behandlung unerwünschter Nebenwirkungen, die beim bestimmungsgemäßen Gebrauch eines beihilfefähigen Arzneimittels auftreten können. Dabei muss die unerwünschte Nebenwirkung lebensbedrohlich sein oder die Lebensqualität auf Dauer nachhaltig beeinträchtigen.

Auf schriftlichen Antrag können bestimmt Teile für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel als beihilfefähig anerkannt werden.



Berücksichtigung nicht verschreibungspflichtiger Arzneimittel als allgemeine Härtefallregelung in die Belastungsgrenze

Mit der Regelung können Teile der Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel berücksichtigt werden, wenn die allgemeine Belastungsgrenze überschritten ist. Damit wird das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. Juni 2008 (2 C 2/07) umgesetzt.

Die Härtefallregelung erfolgt gestaffelt nach sozialen Gesichtspunkten. Danach sind nach Überschreiten der Belastungsgrenze Aufwendungen für ärztlich oder zahnärztlich verordnete nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nicht den Ausnahmeregelungen unterliegen, als beihilfefähig anzuerkennen, wenn die Aufwendungen pro verordnetem Arzneimittel über folgenden Beträgen liegen:

Beihilfeberechtigte bis A 8 (und berücksichtigungsfähigen Angehörige) 8,00 Euro
Beihilfeberechtigte der Besoldungsgruppen A 9 bis A 12
(und berücksichtigungsfähigen Angehörige) 12,00 Euro
Beihilfeberechtigte höherer Besoldungsgruppen
(und berücksichtigungsfähigen Angehörige) 16,00 Euro
Anwärter/innen werden dabei grundsätzlich der Personengruppe
der Besoldungsgruppe A 2 bis A 8 zugeordnet (8,00 Euro).

b) Verschreibungspflichtige Arzneimittel zur Behandlung von (soweit nicht für Minderjährige bestimmt)

- Erkältungskrankheiten / grippalen Infekten
- Mund- und Rachenerkrankungen,

- Verstopfung, ausgenommen zur Behandlung von Erkrankungen im Zusammenhang mit Tumorleiden,
- Reisekrankheiten
- c) Arzneimittel, die überwiegend der Erhöhung der Lebensqualität dienen: („Lifestyle-Präparate“; vgl. Anlage 5).

Arzneimittel, die überwiegend

- zur Behandlung der erektilen Dysfunktion,
- zur Raucherentwöhnung,
- zur Abmagerung oder
- zur Verbesserung des Haarwuchses dienen.

Im Einzelfall sind diese Mittel beihilfefähig, wenn nicht der in der Anlage genannte Zweck, sondern eine andere Krankheit im Vordergrund steht. Daneben darf keine Alternative bzw. Unverträglichkeit vorliegen.

- d) Traditionell angewendete Arzneimittel nach § 109 Abs. 3 und § 109a Arzneimittelgesetz mit einem oder mehreren Hinweisen auf der äußeren Umhüllung oder der Packungsbeilage auf zur Stärkung oder Kräftigung, zur Besserung des Befindens, zur Unterstützung der Organfunktion, zur Vorbeugung oder als mild wirkendes Arzneimittel.
- e) Traditionelle pflanzliche Arzneimittel nach § 39a des Arzneimittelgesetzes.
- f) Hormonelle Mittel zur Empfängnisverhütung.

Ausnahmen:

- für Mittel zur Empfängnisverhütung für Personen unter 20 Jahren und
- wenn arzneimittelrechtlich zur Behandlung einer anderen Krankheit zugelassen.

g) Gesondert ausgewiesene Versandkosten.

Eigenbehalte und Belastungsgrenzen (§§ 49 und 50 BBhV)

Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich in folgendem Umfang:

- um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5,00 Euro, höchstens um 10,00 Euro, jeweils nicht mehr als die tatsächlichen Kosten bei
 - a) Arznei- und Verbandmitteln
 - b) Hilfsmitteln (bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln höchstens 10,00 Euro für den Monatsbedarf je Indikation)
 - c) Fahrtkosten



Festbetragsarzneimittel

Insbesondere zum Bereich der Festbetragsarzneimittel wird darauf hingewiesen, sich vom Arzt oder Apotheke eingehend beraten zu lassen, um nicht notwendige Zuzahlungen zu vermeiden.



Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln

Liegt der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als ein festgesetzter Festbetrag, entfallen die Eigenbehalte bei diesen Arzneimitteln!

- 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!

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 Arzneimittel, 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:

	Alte Länder Monatlich/Jahr	Neue Länder Monatlich/Jahr
Bezugsgröße 2021	3.290 / 39.480	3.115 / 37.380
Bezugsgröße 2020	3.185 / 38.220	3.010 / 36.120

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.

Behandlung in Privatkliniken

Aufwendungen für Leistungen in Krankenhäusern, die nach dem Krankenhausentgeltgesetz bzw. der Bundespflegesatzverordnung abgerechnet werden, sind nach der BBhV immer beihilfefähig. § 26 Absatz 2 BBhV regelt ausschließlich die Aufwendungen für Leistungen in Krankenhäusern, die nach anderen Grundlagen abgerechnet werden, also in sogenannten Privatkliniken.

In diesen Fällen sind folgende Beträge – abgeleitet aus dem Bundesbasisfallwert – beihilfefähig:

Volljährige	Bei vollstationärer Behandlung	= 293,80 Euro
	Bei teilstationärer Behandlung	= 225,63 Euro
Minderjährige	Bei vollstationärer Behandlung	= 462,80 Euro
	Bei teilstationärer Behandlung	= 345,80 Euro

Damit wird die gleiche Berechnungsgrundlage zu Grunde gelegt, unabhängig davon, in welcher Stadt sich das Krankenhaus befindet; zudem kann auf eine Vergleichsberechnung mit dem nächstgelegenen Krankenhaus der Maximalversorgung verzichtet werden.



- **Fahrtkosten** – ausgenommen die Kosten einer Rückbeförderung wegen Erkrankung während einer Urlaubs- oder anderen privaten Reise (§31 BBhV) nach Anwendung des Bundesreisekostengesetzes (Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 BRKG: 20 ct/km),
- **Unterkunftskosten** bei notwendiger auswärtiger Leistungen, ggf. auch für medizinisch notwendige Begleitpersonen bis zu 30,00 Euro (§ 32 BBhV)



„Künstliche Befruchtung“ § 27a SGB V

- (1) Die Leistungen der Krankenbehandlung umfassen auch medizinische Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft, wenn
 1. diese Maßnahmen nach ärztlicher Feststellung erforderlich sind,
 2. nach ärztlicher Feststellung hinreichende Aussicht besteht, dass durch die Maßnahmen eine Schwangerschaft herbeigeführt wird; eine hinreichende Aussicht besteht nicht mehr, wenn die Maßnahme drei Mal ohne Erfolg durchgeführt worden ist,
 3. die Personen, die diese Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen, miteinander verheiratet sind,
 4. ausschließlich Ei- und Samenzellen der Ehegatten verwendet werden und
 5. sich die Ehegatten vor Durchführung der Maßnahmen von einem Arzt, der die Behandlung nicht selbst durchführt, über eine solche Behandlung unter Berücksichtigung ihrer medizinischen und psychosozialen Gesichtspunkte haben unterrichten lassen und der Arzt sie an einen der Ärzte oder eine der Einrichtungen überwiesen hat, denen eine Genehmigung nach § 121a erteilt worden ist.
- (2) ¹Absatz 1 gilt auch für Inseminationen, die nach Stimulationsverfahren durchgeführt werden und bei denen dadurch ein erhöhtes Risiko von Schwangerschaften mit drei oder mehr Embryonen besteht. ²Bei anderen Inseminationen ist Absatz 1 Nr. 2 zweiter Halbsatz und Nr. 5 nicht anzuwenden.
- (3) ¹Anspruch auf Sachleistungen nach Absatz 1 besteht nur für Versicherte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben; der Anspruch besteht nicht für weibliche Versicherte, die das 40. und für männliche Versicherte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. ²Vor Beginn der Behandlung ist der Krankenkasse ein Behandlungsplan zur Genehmigung vorzulegen. ³Die Krankenkasse übernimmt 50 vom Hundert der mit dem Behandlungsplan genehmigten Kosten der Maßnahmen, die bei ihrem Versicherten durchgeführt werden.
- (4) Der Gemeinsame Bundesausschuss bestimmt in den Richtlinien nach § 92 die medizinischen Einzelheiten zu Voraussetzungen, Art und Umfang der Maßnahmen nach Absatz 1.

Weitere Informationen bietet die Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur „künstlichen Befruchtung“, die Sie herunterladen können unter

www.die-beihilfe.de/richtlinie_kuenstliche_befruchtung 

- besondere Behandlungen bei lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlich verlaufenden Krankheiten, wenn eine nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf Heilung bzw. positive Einwirkung auf den Krankheitsverlauf besteht (§ 33 BBhV)
- Soziotherapie (§ 30 BBhV)
- verschiedenste Rehabilitationsmaßnahmen (§§ 34ff BBhV).
- Aufwendungen für künstliche Befruchtung nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenkasse (§43 BBhV),
- Sterilisation, die auf Grund einer Krankheit erforderlich ist sowie
- für einen nicht nichtrechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch.



„Viagra“ nicht beihilfefähig

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 28.05.2008 (BVerwG 2 C 24.07 und 2 C 108.07) entschieden, dass Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ u. ä. Präparate) nicht beihilfefähig sind.

Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ und ähnliche Präparate) sind im Geltungsbereich der BhV auch dann nicht beihilfefähig, wenn die Mittel dem Beamten zum Ausgleich der Folgen einer schweren Erkrankung wie etwa einer krebsbedingten Entfernung der Prostata ärztlich verschrieben worden sind.

Anders als das Berufungsgericht hat das Bundesverwaltungsgericht keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) darin gesehen, dass die Beihilfavorschriften des Bundes in Übereinstimmung mit entsprechenden Bestimmungen, die für die gesetzlich Krankenversicherten gelten, die Beihilfefähigkeit für diese Medikamentengruppe ausschließen. Der Ausschluss beruht auf der Erwägung, dass diese Mittel ungeachtet der krankheitsbedingten Ursache der behandelten Leiden nicht erforderlich sind, um einen vom Willen und vom Verhalten des Patienten unabhängigen Leidenszustand zu beseitigen oder zu lindern und deshalb zu den Arzneimitteln zu rechnen sind, die in ihrer Wirkung nicht von sog. Lifestyle-Produkten abzugrenzen sind, von denen auch Gesunde Gebrauch machen. Das Bundesverwaltungsgericht sieht es als gerechtfertigt an, diese Fallgruppe anders zu behandeln als die Fallgruppe behandlungsbedürftiger Leiden, die unbehandelt unzumutbare Beschwerden nach sich ziehen oder gar zu einer weiteren Gesundheitsverschlechterung führen. Mit seiner Entscheidung weicht das Bundesverwaltungsgericht von seiner früheren Entscheidung aus dem Jahr 2003 ab, in der es die Beihilfefähigkeit solcher Mittel noch bejaht hatte. Die jetzige Entscheidung beruht auf einer 2004 in Kraft getretenen Änderung der Beihilfavorschriften, mit der das Bundesinnenministerium auf die frühere Entscheidung reagiert hatte.



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.beihilfe-online.de



Mit Infos zur
PKV und GKV
sowie
zur Pflege

www.beihilfe-online.de

Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)

Aufwendungen für ambulante zahnärztliche und kieferorthopädische Untersuchungen und Behandlungen sind – im Rahmen der allgemeinen Beihilfegrundsätze der Angemessenheit und Notwendigkeit – beihilfefähig. Dabei erfolgt die Abrechnung nach den Grundsätzen der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ).

**§ 5 GOZ (Auszugsweise)****Bemessung der Gebühren für Leistungen des Gebührenverzeichnisses**

- (1) ¹Die Höhe der einzelnen Gebühr bemisst sich nach dem Einfachen bis Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes. ²Gebührensatz ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Punktzahl der einzelnen Leistung des Gebührenverzeichnisses mit dem Punktwert vervielfacht wird. ³Der Punktwert beträgt 5,62421 Cent. [...]
- (2) Innerhalb des Gebührenrahmens sind die Gebühren unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Zeitaufwandes der einzelnen Leistung sowie der Umstände bei der Ausführung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die Schwierigkeit der einzelnen Leistung kann auch durch die Schwierigkeit des Krankheitsfalles begründet sein. Bemessungskriterien, die bereits in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt worden sind, haben hierbei außer Betracht zu bleiben. Der 2,3fache Gebührensatz bildet die nach Schwierigkeit und Zeitaufwand durchschnittliche Leistung ab; ein Überschreiten dieses Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der in Satz 1 genannten Bemessungskriterien dies rechtfertigen; Leistungen mit unterdurchschnittlichem Schwierigkeitsgrad oder Zeitaufwand sind mit einem niedrigeren Gebührensatz zu berechnen.

Insbesondere Zahnersatz und implantologische Leistungen bergen dabei nicht unerhebliche Kostenrisiken – deshalb kann hierfür der Festsetzungsstelle vor Aufnahme der Behandlung ein Heil- und Kostenplan vorgelegt werden, der hierfür auch beihilfefähig ist.

Die bei einer zahnärztlichen Behandlung entstandenen Aufwendungen für zahntechnische Leistungen, Edelmetalle und Keramik – außer Glaskeramik – sind zu 40 Prozent beihilfefähig.

Erstattung von Implantaten

Ohne spezielle Indikationen sind allgemein zwei Implantate pro Kiefer beihilfefähig. Aufwendungen der Suprakonstruktion bei Implantatversorgung sind immer beihilfefähig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts dürfen bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten nur Implantate angerechnet werden, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Kassen bezahlt worden sind.

Aufwendungen für Leistungen zur Retention sind bis zu zwei Jahren nach Abschluss beihilfefähig, wenn die Beihilfefestsetzungsstelle die vorangegangene kieferorthopädische Behandlung genehmigt hat.

Ausschlüsse für Beamte auf Widerruf:

Zu beachten sind Ausschlüsse der Beihilfefähigkeit von zahnärztlichen Leistungen für Beamte auf Widerruf – sofern sie nicht auf einen Unfall beruhen bzw. der Beihilfeberechtigte zuvor schon mindestens drei Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt war – für

- prothetische Leistungen
- Inlays und Zahnkronen,
- funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sowie
- implantologische Leistungen.

Eingeschränkte Leistungen bei selbst verursachtem Abbruch einer kieferorthopädischen Behandlung oder dem Wechsel des Kieferorthopäden

Bei einem Wechsel des Kieferorthopäden, der allein durch die Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen zu vertreten ist, werden nur noch die Aufwendungen als beihilfefähig anerkannt, die nach dem Heil- und Kostenplan, dem die Festsetzungsstelle zugestimmt hatte, noch nicht abgerechnet sind. Medizinisch begründete oder durch beruflichen Umzug bedingte Wechsel der Kieferorthopäden fallen nicht unter diese Regelung.

Kieferorthopädische Leistungen für Erwachsene

Durch eine Ausnahmeregelung können Erwachsene in speziellen Fällen kieferorthopädische Leistungen in Anspruch nehmen. Durch ein Gutachten muss bestätigt werden, dass

- die Behandlung ausschließlich medizinisch indiziert ist und ästhetische Gründe vorliegen,
- keine Behandlungsalternative vorhanden ist,
- erhebliche Folgeprobleme bestehen, insbesondere bei einer craniomandibulären Dysfunktion, und
- eine sekundäre Anomalie vorliegt, die erst im Erwachsenenalter erworben wurde.

Individuelle Gesundheitsleistungen (sog. Igel-Leistungen; vgl. www.igel-monitor.de) sind nicht beihilfefähig!

- In der IGeL-Liste aufgeführte (Früherkennungs- und) Vorsorgemaßnahmen sind nicht beihilfefähig, da beihilferechtlich nur die Vorsorgemaßnahmen anerkannt werden können, die in den entsprechenden Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses genannt oder die Gegenstand eines Modellversuchs sind.
- Besteht ein konkreter Anhaltspunkt für eine Erkrankung oder bestehen einschlägige Vorerkrankungen bzw. ein besonderes Risiko, sind auch in der Liste aufgeführte Leistungen beihilfefähig sein.
- Andere Leistungen der IGeL-Liste (außerhalb von Vorsorgemaßnahmen) sind nicht beihilfefähig, sofern sie nicht ausdrücklich beihilferechtlich anerkannt sind. Dabei wird davon ausgegangen, dass es an der medizinischen Notwendigkeit fehlt.
- IGeL-Leistungen bedürfen der Zustimmung des Patienten bzw. müssen auf Wunsch des Patient erbracht werden. Die Verantwortung für die Leistung liegt beim Arzt.
- Ärztliche IGeL-Leistungen müssen einzeln nach den Grundsätzen der GOÄ berechnet werden (mit Erteilung einer Rechnung); eine pauschale Berechnung ist folglich nicht zulässig. Nicht in der GOÄ aufgeführte Leistungen oder deren besondere Ausführung können analog berechnet werden.

Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)

Bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres sind die Kosten zur Früherkennung von Krankheiten, die die körperliche und geistige Entwicklung des Kindes nicht nur

**Auszug aus den VwV zu § 41 BBhV****Früherkennungsuntersuchungen und Vorsorgemaßnahmen**

Folgende Aufwendungen für Maßnahmen zur ärztlichen Früherkennung von Krankheiten und zur Vorsorge sind beihilfefähig:

1. bei Minderjährigen bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres die Aufwendungen für Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, die eine normale körperliche oder geistige Entwicklung des Kindes nicht nur geringfügig gefährden (§ 26 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
2. bei Minderjährigen zwischen dem vollendeten 13. und dem vollendeten 14. Lebensjahr die Aufwendungen für eine Untersuchung zur Früherkennung von Erkrankungen, die die körperliche, geistige oder soziale Entwicklung nicht nur geringfügig gefährden, wobei die Untersuchung auch bis zu zwölf Monate vor und nach diesem Zeitintervall durchgeführt werden kann (Toleranzgrenze) (§ 26 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
3. bei Frauen und Männern vom vollendeten 18. Lebensjahr die Aufwendungen für die Früherkennung von Krebserkrankungen (§ 25 Absatz 2 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
4. bei Frauen und Männern vom vollendeten 35. Lebensjahr an die Aufwendungen für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie des Diabetes mellitus (§ 25 Absatz 1 SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2),
5. Schutzimpfungen (§ 20i SGB V in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2).

Inhalt, Zielgruppe, Altersgrenze, Häufigkeit, Art und Umfang der Maßnahmen nach Satz 1 richten sich nach den Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses

1. über die Früherkennung von Krankheiten bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres („Kinder-Richtlinien“),
2. zur Jugendgesundheitsuntersuchung („Jugendgesundheitsuntersuchungs-Richtlinie“),
3. über die Früherkennung von Krebserkrankungen („Krebsfrüherkennungs-Richtlinien“),
4. über die Gesundheitsuntersuchung zur Früherkennung von Krankheiten („Gesundheitsuntersuchungs-Richtlinien“),
5. über Schutzimpfungen nach § 20i Absatz 1 SGB V.

Die vorstehend genannten Richtlinien sind auf der Internetseite des Gemeinsamen Bundesausschusses (www.g-ba.de) veröffentlicht.

Aufwendungen für Leistungen, die im Rahmen von Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und von Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden und über den Leistungsumfang nach den Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses hinausgehen oder nicht in Anlage 13 zur BBhV aufgeführt sind, können nicht als beihilfefähige Aufwendungen der Früherkennungs- und Vorsorgemaßnahmen anerkannt werden. Es bleibt zu prüfen, ob es sich in diesen Fällen um eine medizinisch notwendige Behandlung handelt, die auf Grund einer Diagnosestellung erfolgte.

geringfügig gefährden, erstattungsfähig. Die Aufwendungen einer Jugendgesundheitsuntersuchung bei Kindern und Jugendlichen zwischen dem vollendeten 13. und 14. Lebensjahr bzw. innerhalb der Toleranzgrenze von zwölf Monaten vor oder nach diesem Zeitintervall sind ebenfalls beihilfefähig.

Bei Frauen vom Beginn des 20. Lebensjahres bzw. bei Männern vom Beginn des 45. Lebensjahres sind einmal jährlich die Kosten für eine Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen nach Maßgabe besonderer Richtlinien erstattungsfähig. Bei Personen ab vollendetem 35. Lebensjahr werden alle zwei Jahre die Kosten für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit erstattet. Aufwendungen für amtlich empfohlene Schutzimpfungen sind beihilfefähig, nicht jedoch, wenn der Anlass eine private Reise außerhalb der Europäischen Union ist. Beihilfefähig sind zudem Aufwendungen für bestimmte prophylaktische zahnärztliche Leistungen.

Aufwendungen bei Geburten

Neben den oben aufgeführten Aufwendungen sind beihilfefähig Kosten für

- Hebamme,
- Schwangerschaftsüberwachung,
- Entbindungspfleger,
- eine Haus- und Wochenpflegekraft bei einer Hausentbindung oder einer ambulanten Entbindung in einer Krankenanstalt (längstens für einen Zeitraum von 14 Tagen nach der Geburt),
- stationäre Krankenhausbehandlung für das Kind nach der Geburt. Diese Leistungen werden auch bei der Geburt eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten gewährt, wenn die Mutter des Kindes berücksichtigungsfähig ist.

Beihilfe im Ausland (§ 11 BBhV)

Grundsätzlich sind Aufwendungen für Leistungen innerhalb der Europäischen Union wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln. Außerhalb der Europäischen Union entstandene Aufwendungen dagegen sind lediglich bis zur Höhe von Vergleichskosten im Inland beihilfefähig – dabei sind Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen bis zu einer Höhe von 1.000 Euro ohne Beschränkung beihilfefähig.

Für Hemodialysepatienten, die sich vorübergehend aus privaten Gründen im außereuropäischen Ausland aufhalten, sind die Aufwendungen beihilfefähig, die im gleichen Zeitraum bei der Durchführung einer ambulanten Dialyseeinrichtung entstanden wären.



Auslandskrankenversicherung abschließen

Denken Sie vor Auslandsreisen an den Abschluss einer Auslandskrankenversicherung – insbesondere Krankenrücktransporte können hohe Kosten verursachen! Mehr Informationen unter www.debeka.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 Versorgungs- empfänger möglich!)	70 Prozent	Beihilfe (§ 46 Abs. 4 BBhV)	50 Prozent
Private Pflegeversicherung	30 Prozent	Gesetzliche Pflegeversicherung	50 Prozent

Es werden keine Bescheinigungen über die Höhe der abgeführten anteiligen Rentenversicherungsbeiträge für die Pflegeperson erstellt; dies ist Sache der privaten bzw. sozialen Pflegeversicherung.



Versicherungspflicht zum „Pflegeversicherungsvertrag“

Das Bundesverfassungsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob durch die gesetzliche Verpflichtung, einen Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) verletzt sind und es zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn gehört, Beamte beitragsfrei gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit abzusichern. Die Verpflichtung, einen privaten Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Beamtentalimentation dar. Der Gesetzgeber hat mit der Pflegeversicherung eine im Grundsatz alle Bürger erfassende Volksversicherung eingerichtet. Es ist nicht ersichtlich, dass die vom Beamten zu tragenden Versicherungsprämien für diese Pflichtversicherung einen solchen Umfang erreichen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet wäre. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist durch die Versicherungspflicht nicht verletzt.

Auszug aus dem BVerfG-Beschluss vom 25.09. 2001 – 2 BvR 2442/94

Anspruchsberechtigte bei Pflegeleistungen

Aufwendungen für Pflegeleistungen sind beihilfefähig bei beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Personen der Pflegegrade 2 bis 5 nach Maßgabe der §§ 38a bis 39a. Für beihilfeberechtigte, die zum Pflegegrades 1 zugewiesen sind, sind die Leistungen in § 39b geregelt. Die Pflegeberatung nach § 37 steht allen Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen zu.

Gliederung der Beihilfevorschriften zur Pflege:

- Pflegeberatung, Anspruch auf Beihilfe für Pflegeleistungen (§ 37)
- Häusliche Pflege (§ 38a)
- Kombinationsleistungen (§38b)
- Häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson (§38c)
- Teilstationäre Pflege (§38d)
- Kurzzeitpflege (§ 38e)
- Ambulant betreute Wohngruppen (§38f)
- Pflegehilfsmittel und Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes (§38g)
- Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson (§38h)
- Vollstationäre Pflege (§ 39)
- Einrichtungen der Behindertenpflege (§ 39a)
- Aufwendungen bei Pflegegrad 1 (§ 39b)
- Palliativversorgung (§40)



Hinweis zu Änderungen im Bereich der Pflege zum 1.1.2017

Mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz wurden im Bereich der pflegerischen Versorgung die Leistungen in der Pflegeversicherung ausgeweitet bzw. die Pflegesätze erhöht. Diese Beträge gelten auch für den Bereich der privaten Pflegeversicherung sowie durch Verweise auf das 11. Sozialgesetzbuch direkt in der Beihilfe.

Häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte (Leistungen entsprechend § 36 Abs. 3 SGB XI)

Der Anspruch auf häusliche Pflegehilfe umfasst je Kalendermonat

Pflegegrad	Ab 1.1.2017 (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 Pflegetagegeldversicherung. Häusliche Pflege durch geeignete Pflegekräfte und durch selbst beschaffte Pflegekräfte kann kombiniert werden; die Abrechnung erfolgt dann nach dem jeweiligen Prozentsatz der Aufteilung.

Kombinationsleistungen

Erfolgt die häusliche Pflegehilfe nur teilweise durch eine geeignete Pflegekraft, wird neben der Beihilfe anteilige Pauschalbeihilfe gewährt. Die Pauschalbeihilfe wird dann um den entsprechenden Prozentsatz vermindert. An die Entscheidung, in welchem Verhältnis er Geld- und Pauschalbeihilfe in Anspruch nehmen will, ist der Pflegebedürftige für die Dauer von sechs Monaten gebunden.

Die anteilige Pauschalbeihilfe wird fortgewährt während einer Verhinderungspflege für bis zu sechs Wochen je Kalenderjahr und während einer Kurzzeitpflege für bis zu acht Wochen je Kalenderjahr. Die Höhe der fortgewährten Pauschalbeihilfe beträgt die Hälfte der vor Beginn der Verhinderungs- oder Kurzzeitpflege geleisteten Pauschalbeihilfe.

Häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson

Ist eine Pflegeperson wegen Erholungsurlaubs, Krankheit oder aus anderen Gründen an der häuslichen Pflege gehindert, so sind Aufwendungen für eine notwendige Ersatzpflege

beihilfefähig. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson die pflegebedürftige beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Person vor der erstmaligen Verhinderung mindestens sechs Monate in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt hat.

Die Ersatzpflegekräfte dürfen nicht mit dem Pflegebedürftigen bis zum zweiten Grade verwandt oder verschwägert sein oder die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft leben. Ansonsten dürfen die Aufwendungen der Pflegekasse regelmäßig den Betrag des Pflegegeldes für bis zu sechs Wochen nicht überschreiten.

Dauer	Bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr
Höhe	Aufwendungen 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.

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-Wohngemeinschaften, 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 den Rückgriff auf das eigene Vermögen bzw. auf Sozialhilfe hat das Gericht als nicht gerechtfertigt angesehen.

Mit der Neuregelung wird sichergestellt, dass pflegebedürftige Beihilfeberechtigte in unteren Besoldungsgruppen nicht in eine wirtschaftliche Notlage geraten. Die Regelung sieht vor, dass ihnen von ihrem monatlichen Einkommen mindestens ein Betrag in Höhe der Summe der nachstehenden monatlichen Beträge verbleibt:

Betrag / Person	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		

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.



Palliativversorgung / Unterbringung in Hospizen – § 40 BBhV

Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, die keiner Krankenhausbehandlung bedürfen, haben Anspruch auf Beihilfe zu den Aufwendungen stationärer oder teilstationärer Versorgung in Hospizen, in denen palliativmedizinische Behandlung erbracht wird, wenn eine ambulante Versorgung im eigenen Haushalt oder in der Familie nicht erbracht werden kann. Die Aufwendungen sind nach Maßgabe einer ärztlichen Bescheinigung in angemessener Höhe beihilfefähig.



Ergänzende private Pflegeversicherung

Der Bereich der Pflegeversicherung ist grundsätzlich nicht auf eine Vollkostenerstattung ausgerichtet; zudem gibt es individuell unterschiedliche Ansprüche bei der tatsächlichen Ausgestaltung der Pflege. Um eine weitergehende Abdeckung für den Fall der Pflegebedürftigkeit zu erreichen, sind im Wesentlichen zwei unterschiedliche Arten von Versicherungen auf dem Versicherungsmarkt erhältlich:

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.

Girokonto

Das junge Konto für Berufsstarter¹⁾ im öffentlichen Dienst.

- Bundesweit kostenfrei Geld abheben mit Ihrer girocard²⁾ an mehr als 3.200 Geldautomaten der BBBank und der CashPool-Partner oder an den Kassen vieler Verbrauchermärkte³⁾
- Einfacher Kontowechsel in nur wenigen Minuten
- Ratgeber Berufseinstieg mit Tipps und Tricks rund um den Berufsstart im öffentlichen Dienst: www.bbbank.de/ratgeber
- BBBank-Banking-App mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr...

Jetzt informieren: www.bbbank.de/losgehts

¹⁾ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

²⁾ 11,95 Euro p.a. (Ausgabe einer Debitkarte); weitere Informationen unter: www.bbbank.de/bargeld

³⁾ Bitte beachten Sie, dass die Verbrauchermärkte den Einsatz der girocard (11,95 Euro p.a. Debitkarte) und einen Mindesteinkaufswert voraussetzen. Abhebungen sind bis zu einem Betrag von 200,– Euro möglich. Nähere Informationen erhalten Sie vor Ort.

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 Ver-

The screenshot shows the homepage of 'Heilkurorte.de'. The header is green with the title 'Heilkurorte' in white. Below the header is a navigation bar with links: Home, Kliniken, Gesundheit, Angebote, Kur, Kontakt. The main content area is titled 'Informationen zu Heilkurorten, Gesundheitseinrichtungen'. It contains text about the Federal Health Insurance Act (SGB V) and a list of links for further information. A sidebar on the left contains a search bar and a 'Suche' button.

Informationen zu Heilkurorten, Gesundheitseinrichtungen und Kliniken!

www.heilkurorte.de

sorgungsvertrag 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 Kilome-

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.

Anschlussheil- und Suchtbehandlungen (§ 34 BBhV)

Eine Anschlussheilbehandlung liegt vor, wenn sich die Rehabilitationsmaßnahme an einen Krankenhausaufenthalt zur Behandlung einer schwerwiegenden Erkrankung anschließt oder im Zusammenhang mit einer Krankenhausbehandlung steht. In Ausnahmefällen liegt eine Anschlussheilbehandlung auch vor, wenn die Rehabilitationsmaßnahme nach einer ambulanten Behandlung erfolgt, die im Zusammenhang mit einer vorangegangenen Krankenhausbehandlung stand. Aufwendungen für ärztlich verordnete Suchtbehandlungen, die als medizinische Rehabilitationsmaßnahmen oder Entwöhnungen durchgeführt werden, sind ebenfalls beihilfefähig.

Aufwendungen für Anschlussheil- und Suchtbehandlungen sind nur nach ärztlicher Verordnung beihilfefähig. Die ärztliche Verordnung muss Angaben zu Art, Dauer und Inhalt der Rehabilitationsmaßnahme enthalten. Diese Angaben sind erforderlich, weil Anschlussheil- und Suchtbehandlungen abweichend von anderen Rehabilitationsmaßnahmen in besonderem Maße von der individuellen Behandlungsbedürftigkeit abhängen und bei ihrer Ausgestaltung deshalb nicht, wie z. B. bei einer ambulanten Rehabilitation in einem anerkannten Heilkurort, eine grundsätzlich gleiche Dauer als notwendig angesehen werden kann. Dabei darf die Verordnung nicht von der die Maßnahme durchführenden Einrichtung stammen.

Für Anschlussheil- und Suchtbehandlungen gelten die Regelungen zu Krankenhausleistungen und Fahrtkosten entsprechend – damit sind sowohl Aufwendungen für Wahlleistungen als auch die aus medizinischen Gründen notwendige Unterbringung einer Begleitperson beihilfefähig.

Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Rehabilitation

Mutter-Kind- oder Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen sind für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) in Höhe der Entgelte, die die Einrichtung einem Sozialleistungsträger in Rechnung stellt, beihilfefähig.

Bei ambulanten Maßnahmen in Höhe von 16 Euro täglich für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) und der Begleitpersonen bei ambulanten Maßnahmen in Höhe von 13 Euro täglich für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise).

Ärztlich verordneter Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung

Aufwendungen für ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung sind bis zur Höhe von 6,20 Euro je Übungseinheit beihilfefähig.

Nicht beihilfefähige Aufwendungen einer Heilkur

Die Anerkennung von beihilfefähigen Aufwendungen einer Heilkur ist nicht zulässig,

- wenn der Beihilfeberechtigte in den dem Antragsmonat vorausgegangenen drei Jahren nicht ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen ist. Eine Beschäftigung gilt nicht als unterbrochen während einer Elternzeit und der Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren sowie während einer Zeit, in der der Beihilfeberechtigte ohne Dienstbezüge beurlaubt war und die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient,

- wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt und beendet worden ist. Von der Einhaltung der Frist darf nur abgesehen werden bei schwerem chronischen Leiden, wenn nach dem Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in einem kürzeren Zeitabstand notwendig ist,
- nach Stellung des Antrags auf Entlassung,
- wenn bekannt ist, dass das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Durchführung der Heilkur enden wird, es sei denn, dass die Heilkur wegen der Folgen einer Dienstbeschädigung durchgeführt wird,
- solange der Beihilfeberechtigte vorläufig des Dienstes enthoben ist.

Nicht jeder Kurort ist auch Heilkurort

Heilkur im Sinne dieser Vorschrift ist eine Kur, die unter ärztlicher Leitung nach einem Kurplan in einem im Kurortverzeichnis enthaltenen Kurort durchgeführt wird. Die Unterkunft muss sich im Kurort befinden und ortsgebunden sein. Das Heilbäder- und Kurortverzeichnis wird vom BMI herausgegeben und ist für unsere Leser/innen im Internet dokumentiert www.beihilfe-online.de/service 



Checkliste: Heilkuren

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen einer Heilkur bzw. ambulanter Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort wird anerkannt, wenn

- die Kur unter ärztlicher Leitung nach einem Kurplan an einem im amtlichen Heilkurortverzeichnis aufgeführten Ort durchgeführt wird,
- nicht im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt wurde, es sei denn, es liegt ein schweres chronisches Leiden vor und durch ein Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes wird nachgewiesen, dass aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in einem kürzeren Zeitabstand notwendig ist.

Aufwendungen für Heilkuren an einem im amtlichen Heilkurortverzeichnis aufgeführten Ort sind alle vier Jahre einmal beihilfefähig, wenn

- die Heilkur laut amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten nach einer schweren Erkrankung erforderlich ist oder ein erhebliches chronisches Leiden eine heilklimatherapeutische Behandlung zwingend notwendig macht und nicht durch andere Heilmaßnahmen mit gleicher Erfolgsaussicht ersetzt werden kann,
- die Behandlungsmöglichkeiten am Wohnort ausgeschöpft sind,
- die Beihilfefähigkeit vor Beginn der Heilkur von der Beihilfestelle anerkannt worden ist und mit der Behandlung innerhalb von vier Monaten nach Bekanntgabe des Bescheids begonnen wird,
- der Beihilfeberechtigte seit drei Jahren im öffentlichen Dienst arbeitet und nicht in absehbarer Zeit ausscheidet.

Fortsetzung auf der ► nächsten Seite



Beihilfefähige Aufwendungen sind:

- Arztkosten, gemindert um die Abzugsbeträge
- Heilmittel und -behandlung,
- Fahrtkosten für An- und Abreise
- Unterkunft und Verpflegung für höchstens 3 Wochen, 16,00 Euro (für Kosten, die 12,50 Euro täglich übersteigen); für Begleitpersonen von Schwerbehinderten, deren Notwendigkeit behördlich festgestellt ist, 13,00 Euro (für Kosten die 10,00 Euro täglich übersteigen), unter bestimmten Voraussetzungen eine Familien- und Haushaltshilfe bis zu 6,00 Euro stündlich höchstens 36,00 Euro täglich,
- Kurtaxe,
- Schlussbericht.

Beihilfen für Heilkuren werden nur aktiven Bediensteten zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit gewährt. Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Familienangehörige erhalten Beihilfen zu den beihilfefähigen Aufwendungen für Arzt, Arzneimittel und Heilbehandlungen. Dies gilt auch für aktive Bedienstete, die eine nicht anerkannte Heilkur antreten. Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Familienangehörige sollten aufgrund der Einschränkungen ihre Leiden am Wohnort ambulant oder stationär behandeln lassen oder eine Sanatoriumsbehandlung beantragen.

Vor der Heilkur sollte bei der Krankenversicherung ein Kostenzuschuss beantragt werden, da mit der Beihilfe in der Regel die Kosten einer Heilkur nicht bestritten werden können. Nicht beantragt werden darf die Beihilfe, wenn der Beihilfeberechtigte in den dem Antragsmonat vorausgegangenen drei Jahren nicht ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt war und auch dann nicht, wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt oder beendet worden ist. Ausnahmen:

- Ein schweres chronisches Leiden macht nach dem Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in kürzeren Zeitabständen notwendig.
- Nach Antrag auf Entlassung.
- Wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach der Heilkur endet, es sei denn, die Heilkur wird wegen der Folgen einer Dienstbeschädigung durchgeführt.
- Solange der Beihilfeberechtigte vorläufig des Dienstes enthoben ist.

Aufwendungen für Müttergenesungskuren, Mutter-Kind-Kuren oder Vater-Kind-Kuren in entsprechenden anerkannten Einrichtungen sind entsprechend der vorgenannten Voraussetzungen beihilfefähig.

Rund um die Beihilfe

Einen umfassenden Überblick zur Beihilfe in Bund und Ländern finden Sie unter www.beihilfe-online.de

Allgemeine Informationen zur medizinischen Rehabilitation und Anschlussheilbehandlung

Im Volksmund bezeichnet man Rehabilitationsmaßnahmen und Anschlussheilbehandlungen noch immer als Kur. Solche Kurmaßnahmen dienen der Stärkung einer (schwachen) Gesundheit und unterstützen die Genesung bei Krankheiten und Leiden vielerlei Art in dafür vorgesehenen Kurorten und Heilbädern.



Rechtliche Grundlagen

In den bundesdeutschen Gesetzen werden Kuren als „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“ bezeichnet (z.B. im Bundesurlaubsgesetz). Die gesetzlichen Grundlagen für Kuren sind im Sozialgesetzbuch V für „medizinische Vorsorgeleistungen“ in den Paragraphen § 23 und § 24 und für „Leistungen zur medizinischen Rehabilitation“ in den Paragraphen § 40 und § 41 geregelt. Im Kurortegesetz 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).

Medizinische Rehabilitation

Unter medizinischer Rehabilitation versteht man im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung die Wiederherstellung von körperlichen Funktionen, Organfunktionen und gesellschaftlicher Teilhabe mit physiotherapeutischen- und ergotherapeutischen Maßnahmen, Mitteln der klinischen Psychologie und Anleitungen zur Selbstaktivierung. Sie wird stationär und in zunehmenden Maße ambulant durchgeführt. Sind Sie beispielsweise Beamter, haben Sie keinen Anspruch auf medizinische Rehabilitationsleistungen durch die Rentenversicherung; es gelten die jeweiligen beamtenrechtlichen Regelungen, wie z.B. aus dem Bereich der Beihilfe.

Die medizinische Rehabilitation ist sozialmedizinisch von der früher sogenannten beruflichen Rehabilitation zu unterscheiden (heute: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben). Im deutschen Gesundheitswesen werden Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation von der medizinischen Akutbehandlung unterschieden. Gesetzliche Grundlage für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation ist insbesondere § 26 SGB IX. Zur medizinischen Rehabilitation gehört auch die sogenannte Anschlussheilbehandlung.

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation werden als sogenannte Leistungen zur Teilhabe je nach Zuständigkeit von den Rentenversicherungsträgern, gesetzlichen Krankenkassen, von der gesetzlichen Unfallversicherung, von der Versorgungsverwaltung, von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von den Sozialhilfeträgern erbracht (§ 6 SGB IX).

Indikationen

Indikationen für die Verordnung einer Rehabilitationsmaßnahme oder einer Anschlussheilbehandlung sind vielfältig. Viele Unfälle oder Erkrankungen können dazu führen, dass Patienten nach der Akutversorgung bzw. der Behandlung im Krankenhaus anschließend noch intensive medizinische bzw. physiotherapeutische Betreuung brauchen. Hier einige ausgewählte Beispiele:

- Herzinfarkt (kardiologische Reha)
- Schädel-Hirn-Trauma (neurologische Reha)
- Wirbelsäulenverletzungen (neurologische/sportmedizinische Reha)
- Polytraumata (komplexe Verletzungen mit der Beteiligung mehrerer Körperteile/Organsysteme)
- Krebserkrankungen (onkologische Reha)
- Psychiatrische Erkrankungen wie z.B. Magersucht (Anorexie), Depressionen u.a.
- Hörschädigung (Rehabilitation für Hörgeschädigte)
- Sprach- und Schluckstörungen
- Sucht (Psychosomatische Rehabilitation)
- Essstörungen, Übergewicht, Adipositas, Bulimie, Mangelernährung.

Anschlussheilbehandlung (AHB)

Die Anschlussheilbehandlung (auch Anschlussrehabilitation) ist eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, die im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt durchgeführt wird. Sie kann ambulant, stationär oder teilstationär durchgeführt werden. Geht der Anschlussheilbehandlung

Banking-App

BBBANK-Banking-App: Finanzen überall im Griff

Unterwegs mal eben den Kontostand abrufen, die letzten Umsätze der Kreditkarte prüfen oder noch schnell die dringende Überweisung erledigen? Kein Problem mit der **BBBANK-Banking-App**.

Mit vielen weiteren Funktionen! **Fotoüberweisung (Scan2Bank)**, „**Geld senden und anfordern**“ (**Kwitt**), **mobileCash** und mehr.

Und die **TAN-App „Secure Go“** sorgt dafür, dass Sie Ihre Transaktionsnummern (TAN) jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet erhalten.

Weitere Informationen: www.bbbank.de/banking-app

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.

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.

Beihilferegungen in den Ländern

Das Beihilferecht ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Ein Großteil der Länder hat eigenständige Beihilferegungen erlassen, jedoch zum Teil auf Bundesrecht bzw. altem Bundesrecht. Aufgrund vieler übereinstimmender Teile kann der vorliegende Ratgeber auch von Beihilfeberechtigten in den Ländern genutzt werden. Beispielsweise bestehen Abweichungen hinsichtlich der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Wahlleistungen



Kostendämpfungspauschale nicht rechtswidrig

Es ist mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar, Beamten eine pauschalierte Eigenbeteiligung an den Krankheitskosten („Kostendämpfungspauschale“) aufzuerlegen. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in einem Revisionsverfahren zur Wirksamkeit einer Regelung der nordrhein-westfälischen Beihilfeverordnung entschieden. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat das Bundesverwaltungsgericht die Klagen von Beamten abgewiesen, die auf Zahlung von Beihilfe für Krankheitskosten ohne Abzug der Kostendämpfungspauschale gerichtet waren. Zwar ist der Dienstherr verpflichtet, den angemessenen Lebensunterhalt seiner Beamten und deren Familien auch im Krankheitsfall sicherzustellen. Hierzu dient gegenwärtig ein Mischsystem aus Eigenvorsorge, d.h. dem Abschluss einer aus der Besoldung finanzierten Krankenversicherung, und ergänzender Kostendeckung aus staatlichen Mitteln (Beihilfen). Allerdings können die Beamten nicht darauf vertrauen, dass ihnen diejenigen Krankheitskosten, die nicht durch die Leistungen einer beihilfekonformen Krankenversicherung gedeckt werden, stets ohne Abstriche im Wege der Beihilfe erstattet werden. Aus der Fürsorgepflicht folgen keine Ansprüche auf vollständige Kostendeckung. Sie verlangt lediglich, dass Beamte im Krankheitsfall nicht mit erheblichen Aufwendungen belastet bleiben, die sie weder aus der Besoldung bestreiten noch durch zumutbare Eigenvorsorge absichern können.

Pauschalierte Eigenbeteiligungen an den Krankheitskosten wirken sich als Besoldungskürzungen aus. Daher können sie Anlass geben zu prüfen, ob das Nettoeinkommen der Beamten noch das Niveau aufweist, das der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gewährleistung eines angemessenen Lebensunterhaltes fordert. Nach diesem Grundsatz muss der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass die Beamtenbesoldung nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt wird, d.h. deutlich hinter dieser Entwicklung zurückbleibt. Genügt das Nettoeinkommen der Beamten eines Bundeslandes diesen verfassungsrechtlich vorgegebenen Anforderungen nicht mehr, so muss der Gesetzgeber diesen Zustand beenden. Dabei sind ihm keine bestimmten Maßnahmen vorgegeben. So kann er die Dienstbezüge erhöhen, aber auch die Kostendämpfungspauschale streichen oder die Absenkung der jährlichen Sonderzuwendung rückgängig machen. Aufgrund dieses Gestaltungsspielraums kann das Einkommensniveau der Beamten nicht im Rahmen von Klagen auf höhere Beihilfe überprüft werden. Vielmehr sind sie darauf verwiesen, Klagen auf Feststellung zu erheben, dass sich bei Anwendung der besoldungsrechtlich relevanten Gesetze in ihrer Gesamtheit ein verfassungswidrig zu niedriges Nettoeinkommen ergibt.

(BVerwG 2 C 49.07, 2 C 52.07, 2 C 63.07 – Urteile vom 20. März 2008)

bei Krankenhausbehandlung (z.B. Ausschluss in Berlin, Niedersachsen, Schleswig-Holstein bzw. in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Hessen als „kostenpflichtiges Wahlrecht“). In einigen Ländern ist eine sogenannte Kostendämpfungspauschale (Selbstbehalt) eingeführt worden, oftmals gestaffelt nach Besoldungsgruppen bzw. pauschal. Ebenso bestehen Unterschiede in der Gewährung von Beihilfe in Todesfällen oder bei anderen Einzelleistungen. Neues Unterscheidungsmerkmal ist zudem die Möglichkeit der pauschalen Beihilfegewährung nach dem sog. Hamburger Modell.

Wichtige – vom Bundesrecht abweichende – Beihilferegelungen fassen wir in diesem Kapitel zusammen.

Die Vorschriften zur Beihilfe in den einzelnen Ländern ändern sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Wir aktualisieren diese Texte daher in unserem Internetangebot unter www.beihilfevorschriften.de .

Die Neuregelungen im Bereich der Pflege durch das 2. und 3. Pflegestärkungsgesetz mit dem neuen Pflegebegriff und dem neuen Begutachtungsverfahren gilt auch für den Bereich der Länder. Jedoch haben noch nicht alle Länder diese Regelungen in ihre Beihilfevorschriften übernommen, weshalb ggf. noch Vorgriffsregelungen zum Tragen kommen. Der Länderteil stellt die wesentlichen Abweichungen im Bereich der Pflege, insbesondere bei der stationären Pflege dar.



Beihilfevorschriften
in Bund und in den
Ländern

www.beihilfevorschriften.de



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage:

Verordnung des Finanz- und Wirtschaftsministeriums über die Gewährung von Beihilfe in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen (Beihilfeverordnung – BVO) 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.

Möglichkeit der Direktabrechnung bei der Beihilfe

Ab dem 01.03.2016 kann die Beihilfestelle bei stationären Aufenthalten die Beihilfe direkt an den Rechnungssteller auszahlen. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechender Antrag auf Direktabrechnung und die Bereitschaft der Einrichtung, direkt mit der Beihilfestelle abzurechnen. Die direkte Abrechnung ist für stationäre Behandlungen in Krankenhäusern, Privatkliniken, Einrichtungen für Anschlussheilbehandlungen, Rehabilitations- und Suchteinrichtungen sowie für stationäre Pflegeleistungen in zugelassenen Pflegeeinrichtungen vorgesehen.

Arzneimittel

Aufwendungen für die von Ärzten, Zahnärzten oder Heilpraktikern schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und Teststreifen für Körperflüssigkeiten sind grundsätzlich beihilfefähig.

Keine Arzneimittel im Sinne der BVO und damit nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- Mittel, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
- Nahrungsergänzungsmittel, die als solche gekennzeichnet sind,
- diätetische Lebensmittel, die mit den Zusätzen „Diät“, „diätetisch“, „Kost“, „Nahrung“ oder „Lebensmittel“ gekennzeichnet sind,
- Medizinprodukte,

- nicht verschreibungspflichtige Vitamin- und Mineralstoffpräparate und
- Mittel, die zur Empfängnisregelung oder Potenzbeeinflussung verordnet werden.

Davon sind ausnahmsweise als Arzneimittel beihilfefähig:

- Nahrungsergänzungsmittel, Vitamin- und Mineralstoffpräparate, wenn nach begründetem medizinischem Gutachten (in der Regel des Gesundheitsamts) die medizinische Notwendigkeit nachgewiesen ist.
- Aufwendungen für Mittel zur Vorbeugung gegen Rachitis und Karies bei Kindern unter drei Jahren,
- Aminosäuremischungen, Eiweißhydrolysate, Elementardiäten und Sondennahrung zur enteralen Ernährung bei fehlender oder eingeschränkter Fähigkeit, sich auf natürliche Weise ausreichend zu ernähren nach ärztlicher Bescheinigung und soweit die Aufwendungen hierfür vierteljährlich 360 Euro übersteigen; Aufwendungen für chemisch definierte Formeldiäten sind ohne Abzug von vierteljährlich 360 Euro beihilfefähig, wenn die Kosten zusätzlich zu den für die übliche Diätahrung entstehen,
- Elementardiäten für Kinder unter drei Jahren mit Kuhmilcheiweiß-Allergie sowie bei
- Neurodermitis für einen Zeitraum von insgesamt einem halben Jahr, wenn sie für diagnostische Zwecke eingesetzt werden und
- Stoffe und Zubereitungen aus Stoffen, die als Medizinprodukt zur Anwendung am oder im menschlichen Körper bestimmt sind, in Anlage 4 zur Bundesbeihilfeverordnung aufgeführt sind und die dort genannten Maßgaben erfüllen. Das können beispielsweise Spülflüssigkeiten in Zusammenhang mit operativen Eingriffen oder Tränenflüssigkeit sein.

Beihilfebemessungssätze

50 Prozent für Beihilfeberechtigte

50 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten

50 Prozent für Versorgungsempfänger

80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder

Bei Pflegeleistungen beträgt der Beihilfebemessungssatz auch weiterhin 70 Prozent.

Übergangsregelung für am 31.12.2012 vorhandene Beamte:

Für berücksichtigungsfähige Ehegatten bzw. Versorgungsempfänger wurde der Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent auf 50 Prozent abgesenkt. Jedoch findet der Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent für am 31.12.2012 vorhandene Beamte weiter Anwendung; 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 Anwen-

derung. Gleiches gilt dann, wenn ein Härtefall durch die Neuregelung entstehen würde. Eingetragene Lebenspartner sind als berücksichtigungsfähig Angehörige in das Beihilferecht einbezogen.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

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.

Geburt

Für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird eine pauschale Beihilfe in Höhe von 250 Euro gewährt.

Heilpraktiker

Leistungen der Heilpraktiker sind beihilfefähig in Höhe der Beträge, die für vergleichbare Leistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte angemessen sind.

Pflege

- Ambulant
- Stationär

Abweichungen zum Bund bei stationärer Pflege:

Die pflegebedingten Aufwendungen zur stationären Pflege sind grundsätzlich in vollem Umfang (ggf. über die Stufenbeiträge hinaus) zum jeweiligen Bemessungssatz beihilfefähig. Neben den Aufwendungen für die vollstationäre Pflege sind auch die Aufwendungen für die Unterkunft (einschließlich Investitionskosten und Verpflegung) nach Abzug eines Eigenanteils beihilfefähig.



Der Eigenanteil beträgt bei Beihilfeberechtigten mit

■ einem Angehörigen	250,00 Euro,
■ zwei Angehörigen	220,00 Euro,
■ drei Angehörigen	190,00 Euro,
■ mehr als drei Angehörigen	pro Kalendermonat 160,00 Euro.

Die Beträge gelten für jede Person, wenn mehr als eine Person vollstationär pflegebedürftig ist. Bei Beihilfeberechtigten ohne Angehörige oder bei gleichzeitiger vollstationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller Angehörigen beträgt der Eigenanteil 70 Prozent der Bruttozüge sowie der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Renten aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Übersteigt der Eigenanteil die beihilfefähigen Aufwendungen für die Unterkunft einschließlich der Investitionskosten und Verpflegung, wird hierzu keine Beihilfe gewährt.

Privatkliniken

Die Beihilfefähigkeit der Kosten für eine stationäre Behandlung in einem für die Behandlung gesetzlich krankenversicherter Personen nicht zugelassenen Krankenhaus wird betragsmäßig begrenzt, es erfolgt in jedem Fall eine Vergleichsberechnung. Dabei sind die Vergleichskosten auf folgende Beträge begrenzt bzw. folgende Aufwendungen beihilfefähig:

In Kliniken, die Indikationen behandeln, die mit DRG-Fallpauschalen abgerechnet werden können, werden die Kosten auf den oberen Grenzwert des Bundesbasisfallwertkorridors begrenzt. Das entspricht in etwa auch dem Betrag, den die Gesetzliche Krankenversicherung bei vergleichbaren Behandlungen in den von ihnen zugelassenen Krankenhäusern übernimmt.

- In Kliniken, die Indikationen behandeln, die nicht mit DRG-Fallpauschalen abgerechnet werden können (z.B. Psychosomatische oder Psychotherapeutische Indikationen) erfolgt eine Begrenzung auf folgende Tagesgesamtkostenbeträge:
 - bei vollstationärer Behandlung Volljähriger: bis zu 293,80 Euro pro Abrechnungstag und
 - bei vollstationärer Behandlung Minderjähriger: bis zu 462,80 Euro pro Abrechnungstag.
 - Sonstige Entgelte und Zuschläge (z.B. Zusatzentgelte, Ausbildungszuschlag, DRG-Systemzuschlag) finden bei Vergleichsberechnungen keine Berücksichtigung.
- Neben den genannten Aufwendungen sind gesondert berechnete Wahlleistungen für Unterkunft in einem Zweitbettzimmer bis zu einem pauschalen Höchstbetrag (im Jahr 2016 = 50,92 Euro pro Tag), sowie gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen dem Grunde nach beihilfefähig, soweit hierfür der Beihilfebeitrag von 22 Euro je Monat geleistet wird.

Gesondert berechnete belegärztliche Leistungen:

- Fahrkosten nach Maßgabe des § 10a Nummer 4 bis zu 120 Euro für die einfache Entfernung.
- Für eine medizinisch notwendige Unterbringung einer Begleitperson derzeit bis zu 45 Euro pro Tag.
- Besondere Bestimmungen gelten für Aufwendungen, die im Rahmen einer Notfallbehandlung in einer Privatklinik entstehen, wenn eine notfallmäßige Aufnahme in ein zugelassenes Krankenhaus nicht möglich war.



Kostenvoranschlag einholen

Kostenvoranschläge können vor der Aufnahme bei einem geplanten stationären Aufenthalt dem Landesamt zur Prüfung der Beihilfefähigkeit vorgelegt werden!

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung

Behandlungen und Rehabilitation in nicht als Krankenhaus zugelassenen stationären Einrichtungen (Anschlussheilbehandlung, Suchtbehandlung sowie medizinische Rehabilitation) sind grundsätzlich beihilfefähig.

Für Rehabilitationsbehandlungen in sonstigen Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation ist statt eines amtsärztlichen Gutachtens die begründete Bescheinigung eines Arztes vorzulegen, der nicht mit der Einrichtung verbunden ist.

Stationäre Rehabilitation

Voraussetzung für die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen einer stationären Rehabilitationsbehandlung ist die begründete Bescheinigung eines Arztes, der nicht mit der Einrichtung verbunden ist. Diese muss darlegen, ob die Art und Schwere der Erkrankung eine stationäre Behandlung und die vorgesehene Dauer medizinisch notwendig macht und weshalb eine ambulante Behandlung oder eine Kur nicht ausreichend ist.

Beihilfefähige Aufwendungen bei Rehabilitationsbehandlungen:

Einzelentgelte, Pauschalpreise und Tagessätze von Rehabilitationseinrichtungen, die die Kostenanteile Pflege, Unterkunft und Verpflegung beinhalten, sind nur bis zur Höhe des niedrigsten Satzes der Einrichtung beihilfefähig, unabhängig davon welchen Tagessatz und aus welchen Gründen die Einrichtung einen anderen Tagessatz in Rechnung gestellt hat. Daneben sind weiterhin gesondert in Rechnung gestellte Arztleistungen, Arzneimittel, Heilbehandlungen sowie Fahrkosten bis zu 120,00 Euro für die einfache Entfernung dem Grunde nach beihilfefähig. Pauschale Abrechnungen von Rehabilitationseinrichtungen, deren Pauschalbetrag neben dem eigentlichen Satz für Unterkunft, Pflege und Verpflegung auch Arztleistungen, Arzneimittel, Heilbehandlungen, Kurtaxe und ärztlichen Schlussbericht beinhaltet, sind auf einen Betrag in Höhe von 200,00 Euro täglich beschränkt. Dieser Pauschalbetrag darf dabei aber keine Vergütungsanteile für nicht-medizinische Komfortleistungen enthalten. Dies sind insbesondere Gebühren für Internet, Telefon, Fernsehen, hotelähnliche Dienste wie Einkäufe, Fahrtservice usw. oder auch wenn die Kosten für eine Begleitperson damit abgegolten werden.

Kuren

Beihilfe wird gewährt zu

1. Kuren in Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation,
2. Mütter- bzw. Vätergenesungskuren und Mutter-Kind-Kuren,
3. ambulanten Heilkuren.

Zu Kuren, die weit überwiegend der Vorsorge dienen, wird Beihilfe nicht gewährt; Gleiches gilt für Maßnahmen, deren Zweck eine berufliche Rehabilitation ist, wenn medizinisch keine kur-mäßigen Maßnahmen mehr erforderlich sind.

Voraussetzung ist, dass eine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist und im laufenden und den beiden vorangegangenen Kalenderjahren keine Kur durchgeführt und beendet wurde

und eine ambulante ärztliche Behandlung oder Heilbehandlung außerhalb der Kurmaßnahme nicht ausreicht. Des Weiteren muss bei Kuren für aktive Beamte und Richter durch ein amtsärztliches Gutachten nachgewiesen werden, dass die Heilkur zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Dienstfähigkeit erforderlich ist. Ein Antrag kann über die jeweilige Dienststelle formlos gestellt werden; die Behandlung muss auf jeden Fall vor Beginn anerkannt worden sein. Bei berücksichtigungsfähigen Angehörigen und Versorgungsempfängern muss die medizinische Notwendigkeit durch eine begründete ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

Unterkunft und Verpflegung sind bis zu 26 EUR pro Tag, begrenzt auf 30 Tage beihilfefähig.

■ Bei Müttergenesungskuren oder Mutter-Kind-Kuren:

Rechnet die Einrichtung nach einem mit einem Sozialleistungsträger vereinbarten Pauschalpreis ab, so ist die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen auf diesen Pauschalpreis begrenzt. Ambulanten Heilkuren müssen nach einem von einem Kurarzt des Heilkurortes erstellten Kurplan durchgeführt werden. Außerdem muss sie in einem im Heilkurortverzeichnis aufgeführten Heilkurort durchgeführt werden. Aufwendungen für die Unterkunft in einer Ferienwohnung, in einem Appartement, im Wohnwagen, auf einem Campingplatz und dergleichen sind nicht erstattungsfähig.



Keine ambulanten Heilkuren für Versorgungsempfänger

Ambulante Heilkuren werden nur für Beamte und Richter gewährt, nicht mehr für Versorgungsempfänger sowie berücksichtigungsfähige Angehörige.

Sehhilfen

Brillen sind bei erstmaligen Anschaffung einer Fern- oder Nahbrille beihilfefähig oder wenn die letzte Anschaffung mindestens drei Jahre zurückliegt bzw. nicht mehr brauchbar ist (bis zu 20,50 Euro). Vom Optiker angepasste Brillengläser oder Kontaktlinsen sind bis zu 13,00 Euro je Sehhilfe beihilfefähig.

Todesfälle

Zu den Aufwendungen (Leichenschau, Einsargung, Überführung, Aufbahrung, Einäscherung, Beisetzung, Anlegung einer Grabstelle sowie Grundlage für einen Grabstein) wird eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 1.900,00 Euro gewährt. Daneben sind Aufwendungen für den Sarg, die Urne etc. beihilfefähig. Diese Leistungen sind eingeschränkt, falls Sterbegeld zusteht: Diese Ansprüche stehen vorrangig dem hinterbliebenen Ehegatten, dem hinterbliebenen Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, den leiblichen Kindern und Adoptivkindern eines verstorbenen Beihilfeberechtigten zu. Die Beihilfe wird demjenigen gewährt, der die Originalbelege zuerst vorlegt. Die Beihilfe bemisst sich nach den Verhältnissen am Tag vor dem Tod.

Sterbegelder	Beihilfe
Sterbegelder über 1.500 Euro	Kürzung der Pauschalbeihilfe auf 1.300 Euro
Sterbegelder über 2.700 Euro	Kürzung der Pauschalbeihilfe auf 700 Euro
Sterbegelder über 3.900 Euro	Keine Pauschalbeihilfe
Sterbegelder über 4.900 Euro	ebenfalls keine Beihilfe zu übrigen Aufwendungen

Vererblichkeit des Beihilfeanspruchs

Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz sowie die in § 37 des LBG BW genannten Kinder der Beamten und Versorgungsempfänger haben nach dem Tod des Beihilfeberechtigten bis zum Ende des Sterbemonats des Beihilfeberechtigten für sich und die bisher beim verstorbenen weiteren berücksichtigungsfähigen Angehörigen entstanden sind, eine Beihilfeberechtigung für die beihilfefähigen Aufwendungen. Eine wirksame Beihilfeantragstellung erfolgt in der Regel durch Vorlage eines Erbscheins.

Wahlleistungen

Wahlleistungen im Krankenhaus (Chefarztbehandlung, Zweibettzimmer) sind nur gegen Zahlung eines Betrags von 22,00 Euro monatlich je Beihilfeberechtigtem und berücksichtigungsfähigem Angehörigen beihilfefähig. Wird – bei bezahltem Eigenbetrag – auf die vom Krankenhaus angebotenen Wahlleistungen verzichtet – d.h. dass das jeweilige Krankenhaus diese anbieten muss –, steht ein Tagegeld in Höhe von 22 Euro (wahlärztliche Leistungen) bzw. 11 Euro (Wahlleistung Unterkunft) je Pflegesatztag zu. Der monatliche Betrag wird von den Dienstbezügen abgezogen, wenn der Beihilfeberechtigte innerhalb einer Ausschlussfrist von fünf Monaten verbindlich erklärt hat, dass er/sie und die berücksichtigungsfähigen Angehörigen beabsichtigen, Wahlleistungen in Anspruch zu nehmen.

Zahnärztliche Leistungen

Aufwendungen für **implantologische Leistungen** einschließlich aller damit verbundenen weiteren zahnärztlichen Leistungen sind nur bei Vorliegen einer der folgenden Indikationen beihilfefähig:

- a) Nicht angelegte Zähne im jugendlichen Erwachsenengebiss, wenn pro Kiefer weniger als acht Zähne angelegt sind, nach einem einzuholenden Gutachten,
- b) bei großen Kieferdefekten in Folge Kieferbruch oder Kieferresektion, wenn nach einem einzuholenden Gutachten auf andere Weise Kauffähigkeit nicht hergestellt werden kann.

In anderen Fällen sind Aufwendungen für mehr als zwei Implantate pro Kieferhälfte, einschließlich vorhandener Implantate und die damit verbundenen weiteren zahnärztlichen Leistungen von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen; dabei sind die gesamten Aufwendungen entsprechend dem Verhältnis der Zahl der nichtbeihilfefähigen zur Gesamtzahl der Implantate der jeweils geltend gemachten Aufwendungen zu kürzen.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Leistungen, die bei einer zahnärztlichen Behandlung nach den Abschnitten C, F und H des Gebührenverzeichnisses der GOZ entstandenen Aufwendungen für **Auslagen, Material- und Laborkosten** soweit sie 70 vom Hundert der ansonsten beihilfefähigen Aufwendungen übersteigen.

Beihilfe – App des kommunalen Versorgungsverbandes

Der kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg bietet für seine Beihilfeberechtigten eine App an, die eine moderne Beihilfeeinreichung ermöglicht! Näheres erfahren Sie unter www.kvbw.de/pb/,Lde,W-2/2165038.html 





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 Beamten-gesetz (BayBG)

Aktuelles

Bayern hat die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) letztmals zum 12. Oktober 2018 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilfe-regelungen 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. Rechnungskopien 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 Auf-wendungen 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, Medizin-produkte 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 Beihilferechtigte

70 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten

70 Prozent für Versorgungsempfänger

80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Bei-hilferechtigte 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.

Keine Eigenbeteiligung

- für Waisen, für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und für berücksichtigungsfähige Kinder,
- für Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung,
- bei Pflegemaßnahmen,
- bei ärztlich veranlassten Folgeuntersuchungen durch andere Fachärzte, die entsprechend dem jeweiligen Berufsbild selbst keine therapeutischen Leistungen erbringen,
- bei anerkannten Vorsorgeleistungen und
- soweit bei Überschreiten der Belastungsgrenze (zusammen für den Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Ehegatten / Lebenspartner).

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilfe Regelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLIFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Berlin

Rechtsgrundlage:

Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) aufgrund § 76 Landesbeamten-gesetz (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 Beihilfe Regelungen können Sie unter www.beihilfevorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (► Seite 297 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 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

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund (► Seite 294)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Eigenbehalte

Abzug von Eigenbehalten von den beihilfefähigen Aufwendungen:

- vollstationäre Krankenhausaufenthalte / Anschlussheil- und Suchtbehandlungen: **10,00 Euro** je Kalendertag (höchstens 28 Tage / Jahr).
- stationäre Rehabilitationsmaßnahmen: **10,00 Euro** je Kalendertag

Belastungsgrenzen

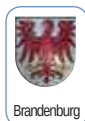
Eigenbehalte sind auf Antrag nicht abzuziehen, soweit sie für den Beihilfeberechtigten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen zusammen die Belastungsgrenze überschreiten. Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent der jährlichen Einnahmen (für Chroniker: 1 Prozent).

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelnungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLIFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





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 Seite 289 ff.).

Antragsgrenzen & Fristen Vgl. Bund (► Seite 297 f.)

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Berücksichtigungsfähige Personen Vgl. Bund (► Seite 294)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen) Vgl. Bund (► Seite 303 f.)

Geburt Vgl. Bund (► Seite 313)

Pflege ■ Ambulant ■ Stationär vgl. Bund (► Seite 314 f.)

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung
Vgl. Bund (► Seiten 330 ff.)

Todesfälle Vgl. Bund (► Seite 314)

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.



**100 Jahre BBBank
GEMEINSAM
VORAUSS**

Wir sagen Danke!

Das ganze Jubiläumsjahr über gibt es vielfältige Sonderaktionen, von denen Sie persönlich profitieren.

Erfahren Sie mehr unter
www.bbbank.de/100jahre



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 Beihilfe-regelungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Bremen bietet ab 01.01.2020 die Möglichkeit der Pauschalen Beihilfegewährung an. Mehr Informationen unter www.beihilfe-online.de/service .

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 Beihilferechtigte muss die von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege noch drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren und hat sie auf Anforderung vorzu-legen, 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, Verband-mittel und dergleichen.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- Verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nach den Arzneimittelrichtlinien des Gemein-samen Bundesausschusses von der Verordnung zu Lasten der gesetzlichen Krankenver-sicherung 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 beihilferechtigt 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 295 f. Bei Anwendung der Beihilfavorschriften 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.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Abzüge bei Arznei-/Verbandmitteln

6,00 Euro für jedes Arznei- und Verbandmittel, jedoch nicht mehr als die Kosten des Mittels. Eine Praxisgebühr wird nicht erhoben.

Sind Festbeträge für Arznei- oder Verbandmittel festgesetzt, werden darüber hinausgehende Aufwendungen nicht erstattet. Der Abzug von 6,00 Euro wird dann vom Festbetrag vorgenommen. Personen vor Vollendung des 18. Lebensjahres sowie Versorgungsempfänger mit Bezügen bis zur Höhe des Mindestruhegehaltes werden die Aufwendungen ohne Abzug des Betrages erstattet.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLIFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber ➡





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hamburg

Rechtsgrundlage:

Hamburgische Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) aufgrund von § 80 Hamburger Beamtengesetz

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 Beihilferegelungen 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 Beamtengesetz um eine Form der pauschalen Beihilfegewährung ab dem 1. August 2018 für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenvollversicherung versicherte Beihilfeberechtigte ergänzt. Die bisherige „individuelle“ Beihilfe bleibt bestehen.

Die Entscheidung für das neue Modell erfolgt freiwillig und bedarf eines schriftlichen Antrags. Dieser ist unwiderrufbar ausgestaltet. Pflegeleistungen sind nicht Teil der pauschalen Beihilfe!

Die Pauschale Beihilfe beträgt grundsätzlich die Hälfte der anfallenden Kosten einer Krankenvollversicherung, unabhängig davon, ob eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen- oder der privaten Krankenversicherung besteht. Ergänzende „individuelle“ Beihilfen werden neben der pauschalen Beihilfe nicht gewährt.

Bei einem Anspruch auf Heilfürsorge (Polizeivollzug, Feuerwehr) wird Beihilfe darüber hinaus beziehungsweise daneben nur gewährt, wenn die Gewährung der Heilfürsorge abgelehnt wird.

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. Lebensjahres ab einem bestimmten Grad der Sehbeeinträchtigung einen Anspruch auf Sehhilfen über einheitliche Festbeträge. Für die Höhe der beihilfefähigen Aufwendungen für Sehhilfen gelten – überwiegend unabhängig vom Alter – 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: Diese sind in der GKV nur in Ausnahmefällen erstattungsfähig. Beihilfefähig sind grundsätzlich zwei Implantate je Kieferhälfte.
- Pauschalen in Geburts- und Todesfällen: Bei Geburten wird zusätzlich eine Beihilfe in Höhe von 128,00 Euro gewährt. In Todesfällen wird eine Pauschale (665,00 Euro oder 435,00 Euro) gewährt, zudem sind die Kosten der Überführung beihilfefähig. In der GKV besteht kein Anspruch auf entsprechende Pauschalen.

Umfang des Anspruchs:

Grundsätzlich werden 50 Prozent der Kosten für eine Krankenvollversicherung und 50 Prozent der Kosten für eine Krankenvollversicherung für berücksichtigungsfähige Angehörige als pauschale Beihilfe erstattet. Der Zuschuss vermindert sich beispielsweise um Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung oder um Ansprüche auf Zuschüsse zum Krankenversicherungsbeitrag, insbesondere bei berücksichtigungsfähigen Angehörigen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Für privat Versicherte gilt: Bei der Berechnung der Pauschalen Beihilfe werden nur Beitragsanteile für Vertragsleistungen einer Krankenvollversicherung berücksichtigt, die in Art, Umfang und Höhe den Leistungen nach SGB V vergleichbar sind, maximal der Beitrag im Basistarif der privaten Krankenversicherung.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber ➡





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hessen

Rechtsgrundlage:

Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) aufgrund § 92 Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Aktuelles

Hessen hat die Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) letztmals zum 21.06.2018 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegeln können Sie unter www.beihilfevorschriften.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 Schnupfenmittel, 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:

1. 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 (2018: 9.000,00 Euro, 2019: 9.168,00 Euro; 2020: 9.408,00 Euro).
2. wenn berücksichtigungsfähige Angehörige, mit Ausnahme der beim Ehegatten familienversicherten Kinder, in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, Mitglied der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten sind, einen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten, Beitragszuschüsse der Rentenversicherungsträger zu einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung von mindestens 52,00 Euro monatlich oder von mindestens der Hälfte des zu entrichtenden Krankenversicherungsbeitrags erhalten oder Ansprüche auf Heil- oder Krankenbehandlung nach dem Bundesversorgungsgesetz, haben.

- Empfänger von Versorgungsbezügen: Erhöhung um 10 Prozent.
- Empfänger von Witwen- oder Witwergeld: Erhöhung um weitere 5 Prozent.

Bei einer stationären Krankenhausbehandlung und bei einer Anschlussheilbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz um 15 Prozent, höchstens jedoch auf 85 Prozent.

Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 Prozent der sich nach Anrechnung der Leistungen der Krankenversicherung ergebenden beihilfefähigen Aufwendungen, sofern der Höhe nach Leistungsansprüche wie bei einer Pflichtversicherung zustehen. Abweichend wird bei Pflegeaufwendungen auf die für Bundesbeamte geltenden Sätze verwiesen (i.d.R. 70 Prozent).

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilfe Regelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





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 Seite 289 ff.).

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (► Seite 297 f.)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund (► Seite 294)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Vgl. Bund (► Seite 303 ff.)

Geburt

Vgl. Bund (► Seite 313)

Pflege

■ Ambulant

■ Stationär

Vgl. Bund (► Seite 314 f.)

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung

Vgl. Bund (► Seite 330 ff.)

Todesfälle

Vgl. Bund (► Seite 314)

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 Beihilferecht 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 Beihilferecht angepassten Krankenversicherungsschutz unter Ausschluss stationärer Wahlleistungen erhalten können.

Zum Schluss ...

Vorsorge

Vgl. Bund (► Seite 312)

Behandlung in Privatkliniken

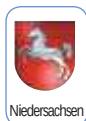
Vgl. Bund (► Seite 305)

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





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

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Der erhöhte Bemessungssatz bei zwei oder mehr Kindern erhält derjenige Beihilferecht-



Auswirkung von Zuschüssen auf den Bemessungssatz

Wird zu den Beiträgen für eine private Krankenversicherung aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglichen Regelungen ein monatlicher Zuschuss in Höhe von mindestens 41 Euro gewährt, ermäßigt sich der Bemessungssatz für die Aufwendungen des Zuschussempfängers um 20 vom Hundert.

tigte, 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.

Befreiung vom Abzug von Eigenbehalten und Beihilfe für Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel

Eigenbehalte sind für ein Kalenderjahr auf Antrag nicht mehr abzuziehen, soweit sie innerhalb des Kalenderjahres den Grenzbetrag überschreiten. Der Grenzbetrag beträgt zwei Prozent (Chroniker: ein Prozent) der Summe der jährlichen Einkünfte.

Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel:

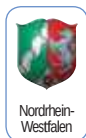
Auf Antrag wird für Aufwendungen für ärztlich / zahnärztlich oder von einem Heilpraktiker verordnete nicht verschreibungspflichtige, apothekenpflichtige Arzneimittel, die innerhalb eines Kalenderjahres entstanden sind, eine Beihilfe gewährt, soweit sie den Grenzbetrag überschreiten. Die Anträge müssen vor Ablauf des Jahres gestellt werden, das auf das Jahr folgt, in dem die Aufwendungen entstanden sind.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





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 Beihilferegeln 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 Beihilfearbeitung 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.

Dabei sind nicht beihilfefähig:

- a) Aufwendungen, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen (z.B. Nahrungsergänzungsmittel oder Kosmetika)
- b) Mittel, bei denen die Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht (z.B. zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, zur Steigerung der sexuellen Potenz, zur Rauchentwöhnung, zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses).

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.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

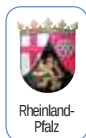
Die Regelung zur Minderung des Beihilfebemessungssatzes um 10 %-Punkte, wenn von Seiten des Rentenversicherungsträgers eine Beitragsentlastung von mindestens 90,00 Euro monatlich zusteht, ist entfallen.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLIFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage:

Beihilfenverordnung (BVO) aufgrund von § 66 Abs. 5 Landesbeamten-gesetz

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.beihilfevorschriften.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.

Für Versorgungsempfänger und deren berücksichtigungsfähige Ehegatten, bei denen bis zum 31.12.1997 zur Berechnung der Beihilfe die Sonderregelungen in der bis zum 31.12.1997 geltenden Fassung angewendet werden, beträgt der Bemessungssatz seit dem 01.01.1998 80 Prozent, wenn deren laufendes monatliches Familieneinkommen im Zeitpunkt der Antragstellung niedriger als 2.300,81 Euro ist.

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.

Girokonto

Das junge Konto für Berufsstarter¹⁾ im öffentlichen Dienst.

- Bundesweit kostenfrei Geld abheben mit Ihrer girocard²⁾ an mehr als 3.200 Geldautomaten der BBBank und der CashPool-Partner oder an den Kassen vieler Verbrauchermärkte³⁾
- Einfacher Kontowechsel in nur wenigen Minuten
- Ratgeber Berufseinstieg mit Tipps und Tricks rund um den Berufsstart im öffentlichen Dienst: www.bbbank.de/ratgeber
- BBBank-Banking-App mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr...

Jetzt informieren: **www.bbbank.de/losgehts**

¹⁾ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

²⁾ 11,95 Euro p.a. (Ausgabe einer Debitkarte); weitere Informationen unter: www.bbbank.de/bargeld

³⁾ Bitte beachten Sie, dass die Verbrauchermärkte den Einsatz der girocard (11,95 Euro p.a. Debitkarte) und einen Mindesteinkaufswert voraussetzen. Abhebungen sind bis zu einem Betrag von 200,– Euro möglich. Nähere Informationen erhalten Sie vor Ort.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Saarland

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund von § 67 Saarländisches Beamten-gesetz

Aktuelles

Saarland hat die Beihilfeverordnung (BhVO) letztmals im Jahr 2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegeln- gen können Sie unter www.beihilfevorschriften.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 Aus- stellung der Rechnung beantragt hat.

Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beihilfefähigen Aufwendungen 100,00 Euro über- steigen. 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 Beihilf- eberechtigte die ihm von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege für die beihilf- efähigen Aufwendungen noch drei Jahre nach dem Empfang der Beihilfe aufzubewah- ren 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 Rauchtentwöhnung
- 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

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegatten / Lebenspartner

Deren Aufwendungen sind beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte des Ehegatten im zweiten Kalenderjahr vor Antragstellung 16.000,00 Euro nicht übersteigt. In Ausnahmefällen kann Beihilfe gewährt werden.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Kostendämpfungspauschale

Die Höhe der Kostendämpfungspauschale richtet sich nach den bei der erstmaligen Antragstellung im Kalenderjahr maßgebenden Verhältnissen. Für die Zuordnung zu einem bestimmten Kalenderjahr ist auf das Rechnungsdatum abzustellen.

Die Kostendämpfungspauschale ist nach Besoldungsgruppen wie folgt gestaffelt:

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

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Sachsen

Rechtsgrundlage:

Sächsische Beihilfeverordnung (SächsBhVO) aufgrund § 80 Sächsisches Beamten-gesetz

Aktuelles

Sachsen hat seine Beihilfeverordnung zuletzt zum 01.02.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegulungen können Sie unter www.beihilfavorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Ein Antrag auf Beihilfegewährung kann bis zu zwei Jahre nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung gestellt werden. Es besteht keine Antragsgrenze.

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 (das Arzneimittel wird nach seiner objektiven Zweckbestimmung üblicherweise auch von Gesunden benutzt).

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

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.

Zuschuss zur privaten Krankenversicherung

Eine Absenkung des Beihilfebemessungssatzes um 20 Prozent bei Gewährung eines Zuschusses durch Dritte zur privaten Krankenversicherung ist entfallen. Damit hat die Höhe eines Zuschusses zu den Beiträgen einer privaten Krankenversicherung für ab dem 01.01.2012 entstandene bzw. entstehende Aufwendungen keine Auswirkungen mehr auf den Beihilfebemessungssatz des Zuschussempfängers. Sollte ein Verzicht auf einen Teil des Zuschusses zu den Beiträgen einer privaten Krankenversicherung (z. B. gegenüber dem Rentenversicherungsträger) vorliegen, kann dieser ohne Auswirkungen auf den Beihilfebemessungssatz widerrufen 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 (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Selbstbehalt (sogenannte Kostendämpfungspauschale)

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 (Schwangerschaftsüberwachung, Leistungen bei und nach der Entbindung, Früherkennungsuntersuchungen und Vorsorgemaßnahmen, in Fällen dauernder Pflegebedürftigkeit, Beihilferechtigte während der Elternzeit).

Die beihilfefähigen Aufwendungen bei verordneten Arzneimittel bzw. Medizinprodukten – mit Ausnahme von Hilfsmitteln, die keine Verbandmittel sind – vermindern sich um folgende Beträge:

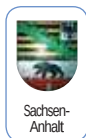
	bei einem Apothekenabgabepreis von...
4,00 Euro	bis zu 16,00 Euro (maximal bis zu den Kosten des Produkts)
4,50 Euro	von 16,01 Euro bis 26,00 Euro
5,00 Euro	mehr als 26,00 Euro

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHLIFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





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 Seite 289 ff.). Im Zuge von Einsparungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2014 sind auch dienstrechtliche Änderungen beschlossen und eine sogenannte Kostendämpfungspauschale eingeführt worden (► siehe unten).

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (► Seite 297 f.)

Arzneimittel

Vgl. Bund (► Seite 301)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund (► Seite 294)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Vgl. Bund (► Seite 303 ff.)

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 ermittelten Beträge vermindern sich um 25,00 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind. Folgende Personengruppen sind ausgenommen:

1. Beamte in Elternzeit,
2. Waisen,
3. GKV-versicherte Beihilfeberechtigte,
4. Hinterbliebene im Jahr des Todes der oder des verstorbenen Beihilfeberechtigten und
5. Versorgungsempfänger mit amtsunabhängigem Mindestruhegehalt und ihre Hinterbliebenen.
6. Beamte auf Widerruf.

Die Kostendämpfungspauschale entfällt für Früherkennungsuntersuchungen, Vorsorgemaßnahmen und für Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit. Soweit die Kostendämpfungspauschale, die Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel nach § 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBhV zum entsprechenden Bemessungssatz und die Eigenbehalte nach § 49 BBhV die Belastungsgrenze nach § 50 Abs. 1 Satz 5 BBhV übersteigen, entfällt die Kostendämpfungspauschale auf Antrag des Beihilfeberechtigten.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilfe Regelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund § 80 Abs. 1 Landesbeamten-gesetz

Aktuelles

Schleswig-Holstein hat eine eigenständige Beihilfenverordnung (BVO), zuletzt geändert am 19.03.2018. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtli- che Beihilferegeln können Sie unter www.beihilfevorschriften.de  einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Auf- wendungen 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 erfol- gen.

Arzneimittel

Die von einem Arzt, einem Zahnarzt, oder einem Heilpraktiker verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen sind bei- hilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- Arzneimittel zur Anwendung bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten ein- schließlich 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

Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. Lebenspartner: 18.000,00 Euro im Vorvorkalen- derjahr

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Kostendämpfungspauschale

Die errechnete Beihilfe je Kalenderjahr, in welchem die Aufwendungen entstanden sind, wird um einen Selbstbehalt gekürzt:

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 Beträge gelten auch für Versorgungsempfänger.

Die Selbstbehalte dürfen 1 Prozent des jeweiligen Grundgehalts, bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des jährlichen Ruhegehalts, nicht übersteigen.

Die Beträge reduzieren sich für jedes im Familienzuschlag berücksichtigte Kind um 25,00 Euro. Der Mindestselbstbehalt beträgt 50,00 Euro. Der Mindestselbstbehalt gilt nicht für die Stufe 1 (Besoldungsgruppen A 2 bis A 6) sowie für Waisen.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Beträge im gleichen Verhältnis wie die verminderte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vermindert.

Kein Selbstbehalt für

- Anwärter
- Elternzeit ohne Besoldung
- Alleinerziehende in Beurlaubung ohne Besoldung zur Kinderbetreuung
- Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit
- Vorsorgemaßnahmen.

Keine Zuzahlungen bei Arzneimitteln.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber 





Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Thüringen

Rechtsgrundlage:

Thüringer Beihilfeverordnung (ThürBhV) aufgrund § 72 Thüringer Beamtenengesetz (ThürBG)

Aktuelles

Thüringen hat die Beihilfeverordnung (BhVO) letztmals zum 17.07.2019 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilfe-regelungen können Sie unter www.beihilfevorschriften.de  einsehen. Thüringen bietet ab 01.01.2020 die Möglichkeit der Pauschalen Beihilfegewährung an. Mehr Informationen unter www.die-beihilfe.de/service .

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 Vgl. Bund (► Seite 295 f.)

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

Die Bestimmung, nach der sich der Bemessungssatz um 20 v.H. ermäßigt, wenn zu den Beiträgen einer privaten Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41,00 Euro monatlich gewährt wird, ist entfallen.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. berücksichtigungsfähige Ehegatten:
18.000 im zweiten Kalenderjahr vor Stellung des Beihilfeantrags

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Eigenbehalte

Die festgesetzte Beihilfe verringert sich um 4,00 Euro

- je verordnetem Arznei-, Verbandmittel, Medizinprodukt und dergleichen, jedoch nicht um mehr als die tatsächliche Beihilfe.

Dieser Abzug unterbleibt

1. bei Aufwendungen für Waisen, für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und für berücksichtigungsfähige Kinder,
2. für Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind,
3. bei Aufwendungen im Zusammenhang mit Schwangerschaftsbeschwerden oder der Entbindung,
4. für Arznei-, Verbandmittel, Medizinprodukte und dergleichen nach § 18, die bei der Behandlung verbraucht und in der Rechnung als Auslagen abgerechnet wurden,
5. für Harn- und Blutteststreifen,
6. soweit die Summe der Eigenbehalte für die Beihilfeberechtigten und ihre berücksichtigungsfähigen Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner zusammen die Belastungsgrenzen überschreiten.

Belastungsgrenze für o.g. Eigenbehalte

Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent.(Chroniker: 1 Prozent) der Jahresdienst- oder Jahresversorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen ohne kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag sowie der Jahresrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Beihilfeberechtigten.

Eigenbeteiligungen bei Wahlleistungen

- Eigenbeteiligung in Höhe von 25,00 Euro je Behandlungstag bei Inanspruchnahme von wahlärztlichen Leistungen im Krankenhaus Diese Eigenbeteiligung wird von der zu gewährenden Beihilfe abgezogen.
- Die Eigenbeteiligung bei der Inanspruchnahme der Wahlleistung Unterkunft (Zweibettzimmer) bei der Krankenhausbehandlung beträgt 7,50 Euro. Diese Eigenbeteiligung wird ebenfalls von der zu gewährenden Beihilfe abgezogen.

Geburt

Bei einer Schwangerschaft und aus Anlass einer Geburt sind neben den allgemeinen ärztlichen Leistungen die Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung, für die Hebamme oder den Entbindungspfleger, für eine Haus- und Wochenpflegekraft bei Hausentbindung oder ambulanter Entbindung in einer Krankenanstalt bis zu zwei Wochen nach der Geburt, wenn die Wöchnerin nicht bereits wegen Krankheit von einer Berufs- oder Ersatzpflegekraft gepflegt wird sowie die Krankenhausleitungen für das Kind beihilfefähig.

Heilpraktiker

Aufwendungen für Leistungen eines Heilpraktikers sind nach dem Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker entsprechend dem Bund beihilfefähig.

Pflege ■ Ambulant



Umstellung auf Pflegegrade

In Thüringer Beihilfeverordnung ist die Umstellung auf Pflegegrade noch nicht nachvollzogen!

Die Regelungen zur Pflege entsprechen im Wesentlichen den Regelungen des Bundes. Abweichend sind die Sätze bei häuslicher Pflege durch geeignete Pflegekräfte oder einer teilstationären Pflege in einer Tages- oder Nachtpflegeeinrichtung geregelt:

Stufe	
1	671,00 Euro
2	1.341,00 Euro
3	2.012,00 Euro (bei außergewöhnlichem Pflegeaufwand: 3.352,00 Euro)

■ Stationär

Bei stationärer Pflege in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung sind die nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit entstehenden pflegebedingten Aufwendungen beihilfefähig (je Kalendermonat sind beihilfefähig: die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie der medizinischen Behandlungspflege bis zu den allg. Pauschalbeträgen beihilfefähig.

Vorteilspreis für BBBank-Kunden:

Bund und Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Aber selbst dort, wo es schon immer eigenständige Vorschriften zur Beihilfe gibt, sind die meisten Beihilferegelungen ähnlich oder vergleichbar wie beim Bund ausgestaltet. Das Taschenbuch informiert umfassend über die geltende Beihilfe in Bund und Ländern. Dort wo es bei den Ländern bestimmte Abweichungen gegenüber dem Bund gibt, erläutert ein eigenes Kapitel „Aus den Ländern“ die Unterschiede. Kunden der BBBank können das Taschenbuch „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“, zum Vorzugspreis von 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Versand) bestellen:

www.der-oeffentliche-sektor.de/home/ratgeber



Bausparen und Baufinanzierung

Bausparen

Der Staat unterstützt das Bausparen und den Erwerb von Wohneigentum auf vielfältige Weise. Damit Sie aber kein Geld verschenken, sollte man die Förderungen im Einzelnen gut kennen. Hierbei gibt Ihnen dieser Ratgeber eine wichtige Orientierung. Daneben stehen Ihnen die Berater der BBBank zur Verfügung, die sich mit diesen Vorteilen bestens auskennen. 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.

Bausparen lohnt sich ab 2021 noch mehr. Nach dem Wohnungsbauprämien-gesetz werden bei Bausparverträgen bis zu 1.024 Euro Einzahlungen pro Jahr bei Verheirateten und maximal 512 Euro bei Ledigen gefördert. Die Wohnungsbauprämie beträgt ab 01.01.2021 immerhin 10 Prozent. Voraussetzung für die Gewährung der staatlichen Förderungen ist, dass bestimmte Einkommensgrenzen im Jahr nicht überschritten werden. Keine Sorge. Auch diese Grenzen wurden ab 2021 angehoben und betragen dann bei einem Alleinstehenden 35.000 Euro (vorher 25.600 Euro) pro Jahr, bei Ehepaaren 70.000 Euro (vorher 51.200 Euro).

Wohnungsbauprämie – Förderbeträge und Einkommensgrenzen

Höhe der Wohnungsbauprämie	8,8 Prozent, ab 2021 sind es 10 Prozent
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



Bausparen lohnt sich!

Bausparen ist „in“. Gerade in Krisenzeiten, wie wir sie in den letzten Jahren erleben, lohnt es sich für die eigene Wohnung oder das eigene Haus zu sparen.

Wer ist berechtigt?

- Jeder Bausparer ab 16 Jahre
- Einkommensgrenzen ab 2021: 35.000 / 70.000 Euro im Jahr (Ledige/Verheiratete)
- Die Förderung im Überblick: 10 Prozent Wohnungsbauprämie pro Jahr auf maximal 700/1.400 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.

Aktuelle
Konditionen
unter
www.bbbank.de

Top-Zinsen für Ihre Baufinanzierung¹

Günstig. Fair. Schnell.

- Top-Zinskonditionen
- Individuelle Beratung
- Mit Vorteilen für den öffentlichen Dienst

¹ bonitätsabhängig

Wohn-Riester

Der Erwerb oder der Bau selbstgenutzter Wohnimmobilien im Rahmen der privaten Altersvorsorge gefördert. Das Eigenheimrentengesetz, besser bekannt 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 258.



Vorteile von Wohn-Riester

Förderung:

- 175 Euro seit 2018 (davor 154 Euro) Grundzulage jährlich für Alleinstehende – Verheiratete/eingetragene Lebenspartner können das Doppelte bekommen*
- 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

Gesamtbeitrag für die volle Zulagenförderung:

- 4 Prozent des Vorjahres-Bruttoeinkommens bis maximal 2.100 Euro abzüglich der zu erwartenden Zulagen
- Außerdem ist eine Unterstützung durch den Arbeitgeber per altersvorsorgewirksame Leistungen möglich

Geförderter Personenkreis:

Insbesondere Arbeitnehmer, Beamte, versicherungspflichtige Selbstständige und Ehepartner/eingetragene Lebenspartner

Beitragsbemessungsgrenze:

- Vorjahres-Bruttoeinkommen bis maximal 52.500 Euro Entnahme des Kapitals möglich für:
- Anschaffung oder Herstellung einer selbstgenutzten Immobilie
- Entschuldung einer selbstgenutzten Immobilie
- Umbau zur Reduzierung von Barrieren

* 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.

Clever planen – sicher sparen



Debeka

Ihr Baufinanzierer

Bausparen bei uns lohnt sich immer – für zukünftige Eigentümer genauso wie für alle, die eine sichere Sparform suchen. Informieren Sie sich jetzt.

Debeka-Hauptverwaltung
56058 Koblenz
Telefon (08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de

Baukindergeld

Familien mit kindergeldberechtigten Kindern im eigenen Haushalt können beim Bau oder Kauf von Wohneigentum folgende 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 J. (es muss die einzige eigene Wohnimmobilie sein).
- Bezuschusst werden Vorhaben mit Starttermin zwischen 01.01.2018 und 31.12.2020. Die Zeit, in der Anträge möglich sind, war zunächst bis Ende 2020 begrenzt. Wurde aber nun wegen der Corona-Krise um drei Monate bis zum 31.03.2021 verlängert.
- 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.

Vorab-Check im Internet

Unter www.kfw.de können Sie einen Vorab-Check machen, ob Sie zu den Anspruchsberechtigten für das Baukindergeld zählen.



Sonderregelung für Bayern

Die bayerische Staatsregierung hat beschlossen, für den Bau oder Kauf der ersten eigenen Immobilie ein zusätzliches „Baukindergeld Plus“ und eine Eigenheimzulage zu zahlen. 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, dies gilt auch für Alleinstehende und kinderlose Ehepaare. Die Beantragung des Baukindergeld Plus sowie der Eigenheimzulage erfolgt separat über die Bayerische Landesbodenkreditanstalt (BayernLabo). Alle Voraussetzungen und weitere Informationen finden Sie unter www.bayernlabo.de



Soziales, Eltern- geld 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.

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.der-oeffentliche-sektor.de  finden Sie einen Link, der Sie zum Wortlaut des Gesetzes führt.



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 .

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.

Einkommensgrenzen 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 Mutter-

schaftsgeld 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.

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.

Adoptiveltern 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.der-oeffentliche-sektor.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 höher als angenommen, muss gegebenenfalls Elterngeld zurückgezahlt werden, sind sie niedriger, wird Elterngeld nachgezahlt.

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



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.

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.

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

DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen

Der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) als Zusammenschluss der Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst wird seit 70 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.



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. Die BBBank und die Debeka gehören zu den Gründungsmitgliedern des DBW.“

Das junge Girokonto für Berufsstarter.¹

Extrem flexibel. Auch auf lange Sicht.

- ✓ 0,- Euro fürs Girokonto¹
Kostenfrei enthalten:
Kontoführung und girocard
(Ausgabe einer Debitkarte)¹
- ✓ Weltweit gebührenfrei³
Geld abheben
mit der Visa DirectCard²
(Ausgabe einer Debitkarte)



 **Jetzt informieren**
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 07 21/141-0
oder auf www.bbbank.de/berufsstart

 www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns   

¹Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020 ²Voraussetzung: Girokonto; monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Gehalts-/Bezüge-eingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahre möglich; bonitätsabhängig. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- p. a. danach 18,- p. a. ³36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro.

Erben und Vererben

393 Erben und Vererben

393 1. Gesamtrechtsnachfolge

393 2. Gesetzliche Erbfolge

393 2.1 Gesetzliches Erbrecht der Verwandten

394 2.2 Ehegattenerbrecht

394 2.3 Erbengemeinschaft

396 3. Verfügung von Todes wegen

396 3.1 Verschiedene Arten und Formerfordernisse

396 3.2 Inhalte eines Testaments

397 3.3 „Berliner Testament“ als Sonderform

397 3.4 Widerruf eines Testaments

398 4. Pflichtteilsrecht

399 5. Steuerrechtliche Aspekte

STIEHL & SCHMITT
Rechtsanwälte / Fachanwälte



Andreas Stiehl

Partner der Gesellschaft
Rechtsanwalt und Dipl.
Verwaltungswirt (FH)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Achim Schmitt

Partner der Gesellschaft
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Familienrecht

Maria Förster

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Erbrecht

Jochen Walter

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Miet- und
WEG-Recht

Franz Kunz LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tobias Reiß

Rechtsanwalt,
Fachanwalt für
Familienrecht

Matthias Frütel

Rechtsanwalt

Christian Berger

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht

Züleyha Çalışkan

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht

**Olivier Jérôme
Delacroix**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Verkehrsrecht, Fachanwalt
für Versicherungsrecht

Erben und Vererben

1. Gesamtrechtsnachfolge

Im deutschen Erbrecht erhalten die Erben den gesamten Nachlass des Erblassers¹. Es gehen damit alle Vermögensbestandteile auf die Erben über. Die Erben treten daher prinzipiell auch in die Verträge des Erblassers ein. Wichtig ist, dass der Erbe für Schulden des Erblassers grundsätzlich nicht nur mit dem ererbten Vermögen, sondern auch mit seinem Privatvermögen haftet. Insbesondere bei einer Überschuldung des Nachlasses kann die Erbenstellung daher nachteilhaft sein. Außerdem ist zu bedenken, dass den Erben noch weitere Verpflichtungen treffen: Er hat die Beerdigungskosten, die Kosten der Testamentseröffnung und der Erteilung des Erbscheins sowie die Erbschaftssteuer zu tragen.



Gesamtrechtsnachfolge

§ 1922 Abs. 1 BGB: Mit dem Tode einer Person (Erbfall) geht deren Vermögen (Erbschaft) als Ganzes auf eine oder mehrere andere Personen (Erben) über.

Wenn ein Nachlass mit Schulden belastet ist, stehen dem Erben neben besonderen Einreden auch amtliche Separationsverfahren (Nachlassverwaltung und Nachlassinsolvenz) zur Verfügung.

Um zu überlegen, ob ein Erbe angetreten wird oder nicht, gibt es wenig Zeit: nur innerhalb von 6 Wochen kann die Ausschlagung (§§ 1941 ff. BGB) erklärt werden. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Erbe von seiner Berufung erfahren hat, § 1944 Abs. 2 S. 1 BGB.

2. Gesetzliche Erbfolge

Für alle Fälle, in denen keine Verfügung von Todes wegen (Testament oder Erbvertrag) vorliegt, legt das Gesetz eine Erbfolge in den §§ 1924 ff. BGB fest.

2.1 Gesetzliches Erbrecht der Verwandten

Das Gesetz teilt im Erbrecht die Verwandten in bestimmte Ordnungen ein, von denen die jeweils nähere vorgeht. Innerhalb einer Ordnung existieren sog. Stämme. Stämme sind innerhalb einer Ordnung gleichberechtigt, so dass ihnen gleich große Erbteile zugewiesen werden (z. B. Sohn und Tochter des Erblassers). Der Stamm wird jedoch erbrechtlich von dem gesetzlichen Erben mit der niedrigsten Anzahl der vermittelnden Geburten repräsentiert (Repräsentationsprinzip).

Die Erben erster Ordnung sind gem. § 1924 Abs. 1 BGB die Abkömmlinge des Erblassers, also die Kinder, Enkel, Urenkel usw. Die näher verwandten Abkömmlinge des Erblassers schließen die entfernteren Abkömmlinge aus. Lebt ein Abkömmling des Erblassers zum Erbfall nicht mehr, treten an die Stelle dieses Abkömmlings dessen Abkömmlinge zu gleichen Teilen.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.



Beispiel

Erblasser E hat zwei Kinder, A und B. B hat seinerseits zwei Kinder, C und D. Leben zur Zeit des Erbfalls A und B noch, erben sie zu gleichen Teilen, also zu $\frac{1}{2}$. Wäre B zur Zeit des Erbfalls bereits verstorben, träten C und D an seine Stelle. Denn würde A mit einer Quote von $\frac{1}{2}$ und C und D jeweils zu $\frac{1}{4}$ erben.

Sofern keine Abkömmlinge vorhanden sind, erben die Erben zweiter Ordnung. Das sind gem. § 1925 Abs. 1 BGB die Eltern des Erblassers und deren Abkömmlinge.



Beispiel

Von den Eltern des kinderlos verstorbenen Erblassers E lebt nur noch die Mutter M. Aus der Ehe seiner Eltern sind außer dem Erblasser seine Brüder B1 und der vorverstorbene B2 hervorgegangen. B2 hat 3 Kinder N1, N2 und N3 hinterlassen. Zudem lebt noch ein Halbbruder H des Erblassers väterlicherseits. Wie wird E beerbt?

Mangels Erben erster Ordnung, erben die Erben der zweiten Ordnung. Dazu gehören die Eltern des Erblassers und deren Abkömmlinge. Die Hälfte des Nachlasses fällt an die Linie der Mutter, die andere an die väterliche Linie. Die Eltern schließen dabei zu ihren Lebzeiten ihre Abkömmlinge von der Erbfolge aus. M erbt also zu $\frac{1}{2}$. Da der Vater des Erblassers nicht mehr lebt, treten an seine Stelle seine Abkömmlinge. Abkömmlinge sind B1, B2 und H, die anstelle des Vaters dessen Anteil von $\frac{1}{2}$ zu gleichen Teilen, somit zu jeweils $\frac{1}{6}$ erben. Anstelle des vorverstorbenen B2 treten dessen Abkömmlinge N1, N2 und N3 zu je $\frac{1}{18}$.

Erben dritter Ordnung sind gem. § 1926 Abs. 1 BGB die Großeltern des Erblassers und deren Abkömmlinge.

2.2 Ehegattenerbrecht

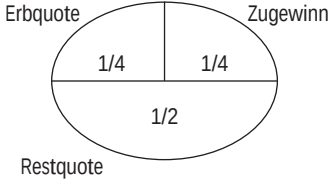
Neben den Verwandten des Erblassers erbt auch der Ehegatte des Erblassers gem. § 1931 BGB. Die Erbquote des Ehegatten hängt davon ab, zu welcher Ordnung die noch lebenden Verwandten des Erblassers gehören. Neben Verwandten der ersten Ordnung erbt der Ehegatte ein Viertel, neben Verwandten der zweiten Ordnung oder neben Großeltern die Hälfte. Sind weder Verwandte der ersten oder der zweiten Ordnung noch Großeltern vorhanden, erhält der Ehegatte die ganze Erbschaft.

Ehegattenerbrecht

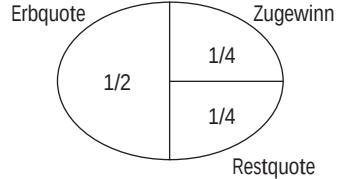
bestimmt sich danach,

- neben welchen Verwandten der Ehegatte erbt.
- in welchem Güterstand die Eheleute lebten.

Ehegatten neben Erben 1. Ordnung



Ehegatten neben Erben 2. Ordnung



Sofern zwischen dem Erblasser und dessen Ehegatten der gesetzliche Güterstand bestand, bekommt der Ehegatte zusätzlich zu dem oben beschriebenen erbrechtlichen Teil gem. § 1371 Abs. 1 BGB ein Viertel der Erbschaft als pauschalisierten Zugewinnausgleich.



Beispiel

Der Erblasser war verheiratet, das einzige Kind vorverstorben. Die Eltern sind ebenfalls vorverstorben, ebenso der Bruder des Erblassers. Dieser hat aber zwei Kinder, somit leben noch Neffen/Nichten des Erblassers.

Die Neffen/Nichten sind Verwandte zweiter Ordnung und erben zusammen $\frac{1}{4}$ des Nachlasses, der überlebende Ehegatte erhält $\frac{3}{4}$ des Vermögens des Erblassers ($\frac{1}{2}$ als gesetzliche Erbquote plus $\frac{1}{4}$ als Zugewinnquote).

2.3 Erbengemeinschaft

Eine Erbengemeinschaft entsteht, wenn mindestens zwei Personen Erbe werden. Der Nachlass geht ungeteilt als Ganzes auf die Miterben über. Die Miterben haben also eine Gesamtberechtigung am Nachlass, aber bis dahin keine unmittelbare Berechtigung an einem Nachlassgegenstand. Dies bedeutet, die Miterben werden etwa nicht Miteigentümer eines Grundstückes entsprechend ihren Erbquoten, sondern „besitzen“ zur „gesamten Hand“.

Grundsätzlich kann gem. § 2042 Abs. 1 BGB jeder Miterbe die Auseinandersetzung verlangen. Hierbei sind die Nachlassgegenstände oder ihr Erlös so unter den Miterben zu verteilen, dass jeder dem Wert nach so viel erhält, wie es seinem Anteil an der Erbengemeinschaft entspricht. Dabei sind neben der Quote auch Anordnungen des Erblassers oder eine nach den gesetzlichen Vorschriften (§§ 2050 ff. BGB) durchzuführende Ausgleichung von lebzeitigen Vermögenszuwendungen maßgeblich. Bis zur Auseinandersetzung besteht die Erbengemeinschaft fort, wobei die Verwaltung des Nachlass allen Miterben obliegt, was aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen der Miterben zu Konflikten führen kann.

3. Verfügung von Todes wegen

Ungewünschte gesetzliche Erbfolgen sowie die strukturellen Probleme einer Erbengemeinschaft können durch eine eigene Bestimmung des Erblassers vermieden werden.

3.1 Verschiedene Arten und Formerfordernisse

Hierbei kann der Erblasser ein Testament errichten oder einen Erbvertrag abschließen. Im Folgenden wird der Aspekt des Erbvertrags aufgrund seiner Komplexität und dem hier zur Verfügung stehenden Raum außen Vor gelassen.

Der Erblasser kann ein Testament eigenhändig errichten (§ 2247 BGB). Er muss es komplett selbst mit der Hand schreiben und zum Schluss unterschreiben, am sichersten mit Vor- und Familiennamen. Ein Verstoß hiergegen macht das gesamte Testament unwirksam. Ort und Datum der Errichtung sollten nicht fehlen, sind jedoch nicht Wirksamkeitsvoraussetzung.

Für Eheleute und Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gibt es die Möglichkeit, gemeinschaftlich ein Testament zu errichten (§ 2265 BGB bzw. § 10 Abs. 4 LPartG). In diesem Fall muss einer der Ehegatten den gemeinsamen Text handschriftlich niederschreiben und ihn unterschreiben. Auch Ort und Datum sollten angegeben werden. Der andere Ehegatte braucht nur noch (ebenfalls mit Ort und Datum) zu unterschreiben (§ 2267 BGB).

3.2 Inhalte eines Testaments

In erster Linie kann der Erblasser durch eine Verfügung von Todes wegen die Erbfolge festlegen, also sowohl die Erben als auch deren Erbquoten. Es empfiehlt sich ebenso, Ersatzerben zu bestimmen für den Fall, dass der oder die eingesetzte(n) Erbe(n) nicht mehr leben oder die Erbschaft ausschlagen (§ 2096 BGB).

Dem Erblasser steht es auch offen, eine Vor- und Nacherbschaft anzuordnen. Dabei wird beim Erbfall zunächst eine Person Vorerbe und erst bei Eintritt einer weiteren Bedingung (etwa dem Versterben des Vorerben) fällt die Erbschaft dem Nacherben zu. Dabei ist zu bedenken, dass der Grundfall einer Vorerbschaft erhebliche Beschränkungen für den Vorerben beinhaltet. Von diesen Beschränkungen kann der Vorerbe größtenteils – wenn auch nicht gänzlich – befreit werden (§ 2036 BGB). Das Gesetz sieht den Vorerben in der Grundform (also ohne angeordnete Befreiung) als Verwalter des Nachlasses, der den Nachlass für den Nacherben in seiner Substanz erhalten muss. Dies entspricht in den wenigsten Fällen dem tatsächlichen Wunsch des Testierenden und ist nur in bestimmten Konstellationen ratsam.

Zudem kann der Erblasser auch ein Vermächtnis (§§ 2147 ff. BGB) anordnen. Wird ein Vermächtnis angeordnet, hat der Vermächtnisnehmer gegen den/die Erben einen Anspruch auf die entsprechende Leistung. Inhalt eines Vermächtnisses können Vermögensvorteile jeglicher Art sein. Der Vermächtnisnehmer wird allerdings nicht Erbe, sondern dessen Recht beschränkt sich auf das ihm Zugewendete. Abzugrenzen ist ein Vermächtnis, das ein Erbe erhält (Vorausvermächtnis) von einer Teilungsanordnung (§ 2048 BGB). Durch ein Vorausvermächtnis erhält ein Erbe eine Zuwendung über seinen Erbteil hinaus, wohingegen eine Teilungsanordnung zu keiner wertmäßigen Veränderung über die Erbquoten führen soll, aber dennoch einzelne Vermögensbestandteile an bestimmte (Mit-)erben verteilt.

Erben oder Vermächtnisnehmern können auch Auflagen erteilt werden (§ 1940 BGB), wodurch der Erblasser die Begünstigten zu einer Leistung verpflichten kann.

Schließlich kann der Erblasser eine Testamentsvollstreckung anordnen. Im Regelfall der Abwicklungsvollstreckung hat der Testamentsvollstrecker die Verfügung des Erblassers zur Ausführung zu bringen.

Mithilfe dieser Gestaltungsmittel kann der Erblasser sowohl die Verteilung seines Vermögens nach seinen Wünschen ausgestalten als auch die aufgezeigten Probleme der Erben-gemeinschaft umgehen.

3.3 „Berliner Testament“ als Sonderform

Eine Sonderform des Testaments stellt das „Berliner Testament“ dar. Hierbei bestimmen sich Ehegatten gegenseitig in einem gemeinschaftlichen Testament zu alleinigen Erben des Erstversterbenden. Darüber hinaus wird ein Schlusserbe bestimmt, dem das gesamte übrige Vermögen nach dem Tod des Längerlebenden zufällt.

Beispiel

„Wir, die Eheleute Klaus Sorgsam und Marianne Sorgsam, geb. Gründlich, setzen uns gegenseitig als Alleinerben ein. Erben des Längerlebenden sollen unsere Kinder Achim und Andreas zu gleichen Teilen sein, ersatzweise deren Abkömmlinge.“



„Zu bedenken ist dabei, dass beim ersten Erbfall alle anderen gesetzlichen Erben (abgesehen vom Ehegatten) enterbt werden, was Pflichtteilsansprüche auslösen kann. Deren Geltendmachung kann durch Pflichtteilsstrafklauseln entgegengewirkt werden. Eine einfache Pflichtteilsstrafklausel könnte wie folgt aussehen:

Beispiel

„Für den Fall, dass einer der Schlusserben nach dem Tod des erstversterbenden Ehegatten entgegen dem Willen des überlebenden Ehegatten einen Pflichtteilsanspruch oder Pflichtteilsergänzungsanspruch geltend macht und diesen auch erhält, bestimmen wir, dass dieser nicht Erbe des Längerlebenden wird. Der Schlusserbe wird sowohl für den ersten als auch für den zweiten Todesfall mit seinem ganzen Stamm von der Erbfolge ausgeschlossen.“



Zum Teil werden auch verschiedene Formen von Wiederverheiratursklauseln aufgenommen für den Fall, dass der längerlebende Ehegatte ein weiteres Mal heiratet.

3.4 Widerruf eines Testaments

Ein Einzeltestament kann jederzeit widerrufen werden. Ein Widerruf kann zum Beispiel durch die Errichtung eines neuen Testaments erfolgen. Ebenso möglich ist es, das bisherige Testament durchzustreichen oder zu vernichten. Soweit ein notarielles Testament in amtlicher Verwahrung ist, wird es durch die Rücknahme aus dieser widerrufen.

In einem gemeinschaftlichen Testament können bestimmte Verfügungen nicht so leicht aufgehoben werden. Das sind Erbeinsetzungen, Vermächtnisse, Auflagen sowie die

Rechtswahl, sofern diese wechselbezüglich sind. Wechselbezüglich sind Verfügungen, die miteinander stehen und fallen, also solche, die nicht isoliert gelten sollen. Der Grund für die Bindung eines Ehegatten an eine sogenannte wechselbezügliche Verfügung liegt darin, dass sie dem anderen Ehegatten Anlass zu seiner Verfügung gegeben hat. Dieses Vertrauen würde missbraucht, wenn ein Ehegatte seine testamentarische Verfügung ohne Kenntnis des anderen bzw. nach dessen Tod widerrufen könnte. Der einseitige Widerruf einer wechselbezüglichen Verfügung kann nur durch eine von einem Notar beurkundete Erklärung gegenüber dem anderen Ehegatten erfolgen, wobei der Widerrufende die Unterschrift oder eine Ausfertigung der notariell beurkundeten Widerrufserklärung dem anderen Ehegatten zugehen oder zustellen lassen muss. Das Recht zum Widerruf erlischt mit dem Tod des anderen Ehegatten (§ 2271 Abs. 2 BGB), allerdings kann der Überlebende das Erbe ausschlagen und so seine Verfügung aufheben.

4. Pflichtteilsrecht

Ein gesetzlicher Erbe kann grundsätzlich nicht vollständig von der Beteiligung am Nachlass ausgeschlossen werden.



Pflichtteilsberechtigte; Höhe des Pflichtteils

§ 2303 Abs. 1 BGB: Ist ein Abkömmling des Erblassers durch Verfügung von Todes wegen von der Erbfolge ausgeschlossen, so kann er von dem Erben den Pflichtteil verlangen. Der Pflichtteil besteht in der Hälfte des Wertes des gesetzlichen Erbteils.

Neben den Abkömmlingen sind gem. § 2303 Abs. 2 BGB auch Ehegatten und – soweit keine Abkömmlinge vorhanden sind – auch die Eltern pflichtteilsberechtigt.

Soweit keine Enterbung vorliegt, kann grundsätzlich auch kein Pflichtteil verlangt werden. Nach § 2306 Abs. 1 BGB kann ausnahmsweise auch ein als Erbe berufener Pflichtteilsberechtigter, der durch bestimmte Belastungen (wie die Nacherbeneinsetzung, Testamentsvollstreckungs- oder Teilungsanordnung, ein Vermächtnis oder eine Auflage) beschwert ist, den Pflichtteil verlangen, wenn er das Erbe ausschlägt. Ein pflichtteilsberechtigter Vermächtnisnehmer kann bei Ausschlagung des Vermächtnisses ebenso den Pflichtteil verlangen.

Auch ohne Beschränkungen kann gem. § 2305 BGB ein pflichtteilsberechtigter Erbe einen sogenannten Zusatzpflichtteil verlangen, wenn der ihm zugewendete Erbteil geringer ist als die Hälfte seines gesetzlichen Erbteils.

Eine wichtige Rolle in der Praxis spielt auch das Pflichtteilsergänzungsrecht. Hierbei geht es um unentgeltliche lebzeitige Übertragungen des Erblassers, die zur Folge haben, dass sich der reale Nachlass und damit auch der Pflichtteil des Pflichtteilsberechtigten verringert. Mithilfe des Pflichtteilsergänzungsanspruchs kann der Pflichtteilsberechtigte als Ergänzung des Pflichtteils von dem oder den Erben den Betrag verlangen, um den sich der Nachlass erhöht, wenn der verschenkte Gegenstand dem Nachlass hinzugerechnet wird (§ 2325 BGB). In voller Höhe findet eine Ergänzung allerdings nur statt, wenn die

Schenkung innerhalb des ersten Jahres vor dem Erbfall stattfand. Davor verringert sich der Ergänzungsbetrag pro Jahr um jeweils 10 %, sodass Schenkungen, die über 10 Jahre vor dem Erbfall liegen, unberücksichtigt bleiben. Gegen den Beschenkten kann allenfalls vorgegangen werden, wenn ausnahmsweise keine Verpflichtung der Erben vorliegt (§ 2329 BGB), zum Beispiel weil kein Nachlass vorhanden ist.

Eine Entziehung des Pflichtteils ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen möglich, etwa bei schweren Verfehlungen des Pflichtteilsberechtigten gegen den Erblasser oder dessen Ehegatten.

5. Steuerrechtliche Aspekte

Ziel des Erbschaftssteuergesetzes ist die steuerliche Erfassung aller Vermögensübertragungen, die eine unentgeltliche Bereicherung des Empfängers darstellen. Als steuerliche Grundtatbestände nennt das Erbschaftssteuergesetz den Erwerb von Todes wegen, die Schenkung unter Lebenden, die Zweckzuwendung (Zuwendungen, die mit der Erfüllung einer Auflage verbunden sind) und das Vermögen einer Familienstiftung oder eines Familienvereins.

Tritt ein steuerpflichtiger Vorgang mit dem Erbfall ein, so ist der Erwerber verpflichtet, das für die Erbschaftsteuer zuständige Finanzamt innerhalb von drei Monaten von dem Vorgang in Kenntnis zu setzen – bei Schenkungen trifft die gleiche Verpflichtung auch den Schenker. Aufgrund dieser Erklärung des Erwerbers erlässt das Finanzamt einen Steuerbescheid. Der mit dem Bescheid angeforderte Steuerbetrag muss innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheides, soweit hiergegen kein Rechtsmittel eingelegt worden ist, gezahlt werden. Auf Antrag kann vom Finanzamt Stundung gewährt werden.

Als Grundlage der Besteuerung ist zuerst der steuerpflichtige Erwerb zu bestimmen. Hierzu gehört die Schenkung oder der Erbanfall und ebenso der Erwerb durch Vermächtnis, Erbersatzanspruch oder ein geltend gemachter Pflichtteilsanspruch. Bei der Bewertung werden alle Vermögensgegenstände – wie vom BVerfG gefordert – mit dem Verkehrswert erfasst. Bebaute Grundstücke und Teile von gemischt genutzten Grundstücken, die zu Wohnzwecken vermietet werden, werden nur mit 90 % ihres steuerlichen Wertes angesetzt.

Ehegatten/eingetragene Lebenspartner und Abkömmlinge können inzwischen das selbst genutzte Familienheim auch bei im Erbfall unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei erwerben. Dabei wird unterschieden, ob der überlebende Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder Abkömmlinge erben.

Der überlebende Ehegatte/eingetragene Lebenspartner erbt das Familienheim gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 4b ErbStG unabhängig vom Wert und der Größe der Immobilie steuerfrei. Voraussetzung hierfür ist, dass der Erblasser darin bis zum Erbfall eine Wohnung zu eigenen Wohnzwecken genutzt hat. Gleiches gilt, wenn der Erblasser aus zwingenden Gründen an einer Selbstnutzung zu eigenen Zwecken gehindert war. Der Erwerber erhält die Steuerbefreiung nur für den vom Erblasser zu eigenen Wohnzwecken genutzten Teil, soweit er ihn tatsächlich nutzen wird. Ist der überlebende Ehegatte/eingetragene Lebenspartner lediglich Miterbe, kommt ihm die Steuerbefreiung nur in der anteiligen Höhe zugute. Gibt der Erwerber diese Nutzung innerhalb von 10 Jahren auf, entfällt die Steuerbefreiung rückwirkend. Bei lebzeitigen Übertragungen gibt es dagegen keine Behaltefrist von 10 Jahren und kein Nachversteuerungsrisiko.

Erben Abkömmlinge und hat die Immobilie bei Selbstnutzung durch diese nicht mehr als 200m² Wohnfläche, so bleibt der Erwerb steuerfrei. Bei Überschreiten der Wohnfläche wird lediglich der anteilige überschießende Teil steuerrechtlich erfasst. Selbiges gilt, wenn nicht die gesamte Immobilie für eigene Wohnzwecke genutzt wurde. Im Gegensatz zu Übertragungen zwischen Ehegatten ist eine Übertragung zu Lebzeiten auf die Abkömmlinge nicht steuerlich begünstigt. Um Abkömmlingen die Steuerbefreiung des Familienheims zukommen zu lassen, ist die Übertragung von Todes wegen weiterhin erforderlich. Ist der Abkömmling nur Miterbe oder anteilig Begünstigter, kommt es auch nur zu einer anteiligen Steuerbefreiung in Bezug auf das Familienwohnheim.

Jedem Steuerpflichtigen stehen persönliche Freibeträge zu, unterhalb derer Schenkungen oder Erbfälle steuerfrei sind. Hierbei werden allerdings Schenkungen und Erbfälle innerhalb von 10 Jahren zusammengerechnet, wobei in diesem Zeitraum der Freibetrag nur einmalig zur Verfügung steht. Für Ehegatten und eingetragene Lebenspartner liegt der Freibetrag bei 500.000 Euro. Für Kinder, Stiefkinder und Enkel (deren Eltern verstorben sind) liegt der Freibetrag bei 400.000 Euro. Für Enkel, deren Eltern nicht verstorben sind, liegt der Freibetrag bei 200.000 Euro und für Eltern des Erblassers bei 100.000 Euro. Im Übrigen liegt der Freibetrag bei 20.000 Euro.

Soweit der Freibetrag überschritten wird, werden folgende Steuersätze zugrunde gelegt:

Vermögen bis Euro	75.000	300.000	600.000	6.000.000	13.000.000	26.000.000	Darüber hinaus
Klasse I	7 %	11 %	15 %	19 %	23 %	27 %	30 %
Klasse II	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	43 %
Klasse III	30 %	30 %	30 %	30 %	50 %	50 %	50 %



Dr. Achim Schmitt ist Fachanwalt für Erbrecht. Neben seiner vorstehenden Tätigkeit liegt ein Schwerpunkt seiner Arbeit in der erbrechtlichen Beratung und Gestaltung zu Lebzeiten. Dies unter besonderer Beachtung von erbschaft- und schenkungssteuerlichen Aspekten.

Mehr Informationen unter www.stiehl-schmitt.de

Zahlen – Daten – Fakten

Erneuter Personalanstieg im öffentlichen Dienst

Im sechsten Jahr in Folge steigert der Öffentliche Dienst sein Personal. Im klassischen Öffentlichen Dienst arbeiten bei Bund, Ländern und Gemeinden zum 30.06.2019 insgesamt 4.884 Mio. Beschäftigte, davon sind rund 60Prozent in einem Tarifvertragsverhältnis als Arbeitnehmer. Der Anteil bei Beamten im aktiven Dienst bleibt gleichbleibend hoch und liegt bei mehr als 1,7 Mio. Hinzu kommen 170.600 Berufs- und Zeitsoldaten. Gemeinsam mit Beschäftigten bei sonstigen öffentlichen Arbeitgebern ist das Personal nach Angaben des Statistischen Bundesamtes damit – gegenüber dem Vorjahr – um mehr als 108.000 gestiegen.

Personal im Öffentlichen Dienst zum 30.06.2019

Beschäftigungs- verhältnis	Insgesamt	Beamte/ Beamtinnen und Richter/ Richterinnen	Berufs- und Zeitsoldaten/ -soldatinnen	Arbeit- nehmer
	1 000			
Bundesbereich	501,9	185,2	170,6	146,2
Landesbereich	2 460,5	1 301,7	–	1 158,8
Kommunaler Bereich	1 556,4	187,8	–	1 368,7
Sozialversicherung ¹	366,0	28,6	–	337,4
Insgesamt	4 884,8	1 703,2	170,6	3 011,1

¹ Einschl. Bundesagentur für Arbeit.

– = Tabellenfach gesperrt, da Aussage nicht sinnvoll.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

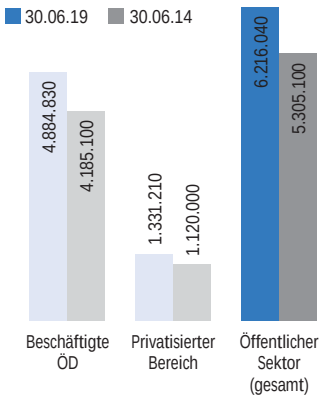
Zielgruppe „Beamte und öffentlicher Sektor“

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten mehr als 7,5 Mio. Menschen Hierzu gehören Beamte, Richter, Anwärter, Ruhestandsbeamte sowie Arbeitnehmer. Im Einzelnen gliedert sich die Zielgruppe des Öffentlichen Sektors wie folgt:

- > 4,884 Mio. Öffentlicher Dienst
- > 1,331 Mio. Öffentliche Einrichtungen
- > 1,313 Mio. Ruhestandsbeamten

7,528 Mio. Gesamt

Öffentlicher Bereich wächst

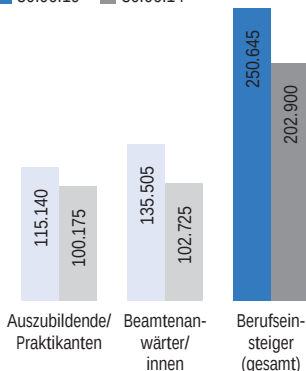


Mehr als 250.000 junge Menschen in Ausbildung

Im öffentlichen Dienst sind 250.645 junge Leute in Ausbildung. Davon absolvieren 135.505 eine Beamtenausbildung (zumeist im mittleren und gehobenen Dienst). In einem Ausbildungsverhältnis nach Berufen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) stehen 115.140 Auszubildende.

Mehr Beamtenanwärter als Azubis

■ 30.06.19 ■ 30.06.14



Fast 1,7 Mio. Versorgungsempfänger/innen

Derzeit beziehen 1,690 Mio. Ruhegehaltsempfänger/innen sogenannte Versorgungsbezüge, davon 1.313.250 Mio. Ruhestandsbeamte, 354.585 Witwen und 22.270 Waisen (Stand: Januar 2019).

Grafik: Zahl der Versorgungsempfänger

Versorgungsempfänger/-empfängerinnen am 1. Januar 2019 nach Beamten- und Soldatenversorgungsrecht				
Ebenen	Insgesamt	Empfänger/-innen von		
		Ruhegehalt	Witwen-/Witwergeld	Waisengeld
Bundesbereich	607 015	441 805	157 545	7 665
Bund	185 515	138 420	44 335	2 760
Beamte/Beamtinnen,	93 585	67 475	24 430	1 680
Richter/Richterinnen	91 930	70 945	19 905	1 080
Berufssoldaten/-soldatinnen	145 175	88 630	54 530	2 010
Bundeseisenbahnvermögen	268 605	208 540	57 265	2 805
Post ¹⁾	7 720	6 210	1 420	90
Rechtlich selbständige Einrichtungen	931 395	758 070	161 165	12 155
Landesbereich	500 340	432 520	62 810	5 010
Schuldienst	173 880	131 325	39 715	2 840
Vollzugsdienst	257 170	194 225	58 640	4 305
Übrige Bereiche	127 530	94 375	31 040	2 115
Kommunaler Bereich	24 175	19 000	4 840	340
Sozialversicherung	1 690 110	1 313 250	354 595	22 270
Insgesamt				

¹⁾ Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Postbank AG.

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten mehr Frauen als Männer

Männer	2.768.580	44,54 %
Frauen	3.447.460	55,46 %
Gesamt	6.216.040	100 ,00 %

Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst nimmt bei der Teilzeit schon immer eine Vorreiterrolle ein. Der Anteil von Teilzeitkräften ist kontinuierlich gestiegen. Heute arbeiten 1.615.965 Mio. Personen in Teilzeit. Das sind 33,08 Prozent – mehr als doppelt so viel als vor 30 Jahren. Im Jahr 1991 waren es nur 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.

Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber (Öffentlicher Sektor)

Bereiche Stand: 30.06.2019	Öffentliche Arbeitgeber				
	Öffentlicher Gesamthaushalt			sonstige öffentliche Einrichtungen	Insgesamt
	zusammen	Kern- haushalte	Extra- haushalte		
Bundesbereich ¹	485 300	446 625	38 670	248 755	734 050
Landesbereich	2 172 440	1 780 330	392 110	478 155	2 650 600
kommunaler Bereich	1 362 895	1 215 375	147 515	1 054 075	2 416 970
Sozialversicherung ²	379 400	356 280	23 120	35 025	414 425
Insgesamt	4 400 035	3 798 615	601 420	1 816 010	6 216 040

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

² Einschl. Bundesagentur für Arbeit.

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.

Das Steuer-ABC

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. „Fünftelung-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.



Schmerzensgeld 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.

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.



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!

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.



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.



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.



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

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, Stundentainer, 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. Ab 2013 wurde für diese Tätigkeiten ein Freibetrag in Höhe von 2.400 Euro gewährt. Ab 2021 sind nunmehr 3.000 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 3.000 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 damit ab 2021 noch den steuerfreien Übungsleiterfreibetrag in Höhe von jährlich 3.000 Euro = monatlich 250 Euro geltend machen!

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?

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



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!

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.

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 zusätz-

lich 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!



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 „Telekommunikationsgeräten“. 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, widerspricht 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

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.

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

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?

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

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

Veranstaltet der Arbeitgeber anlässlich eines Mitarbeiter-Jubiläums eine Firmenfeier, so bleibt diese steuerfrei, wenn die Kosten je Teilnehmer 110 Euro nicht überschreiten!

Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag steigt für das Jahr 2021 für alle Steuerpflichtigen auf 9.744 Euro, so dass alle Einkommen bis zu diesem Betrag steuerfrei bleiben. Für 2022 ist eine weitere Erhöhung auf 9.984 Euro geplant.

Gewerkschaftsbeiträge

Gewerkschaftsbeiträge sind als Werbungskosten abzugsfähig. Das gilt ebenso für Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden.

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.



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.

Jubiläumszuwendungen

Jubiläumszuwendungen 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 Einkommensteuerveranlagung, 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 steuerliche Kinderfreibetrag steigt ab 01.01.2021 von 5.172 Euro um 288 Euro auf 5.460 Euro. Der Freibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf eines Kindes wird um ebenfalls 288 Euro auf 2.928 Euro erhöht, so dass sich daraus eine Anhebung der zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Freibeträge von derzeit insgesamt 7.812 Euro um 576 Euro auf einen Betrag von insgesamt 8.388 Euro ergibt.

Das Kindergeld beträgt ab 01.01.2021 für die ersten beiden Kinder monatlich 219 Euro, für das dritte Kind monatlich 225 Euro und ab dem vierten Kind monatlich 250 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..

Kirchensteuer

Die Kirchensteuersätze bei der Lohnsteuer betragen in Baden-Württemberg und Bayern jeweils 8 Prozent, in den übrigen Bundesländern für den überwiegenden Teil der Kirchen und Glaubensgemeinschaften sind es 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.



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!

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 01.01.2021 von 9,34 auf 9,50 Euro angehoben. In drei weiteren Schritten soll der Mindestlohn wie folgt: 9,60 Euro (ab 01.07.2021), 9,82 Euro (ab 01.01.2022) und 10,45 Euro (ab 01.07.2022).

Minijob (450-Euro)

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

Mehr Informationen unter www.minijob-zentrale.de 



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 Menüscheck 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.



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 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.

Der bisherige Arbeitnehmerpauschbetrag für Bezieher von Beamten- oder Werkspensionen ist ab dem Jahr 2005 entfallen. An dessen Stelle ist ein 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?

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 zahlen nur noch wenige

Ab 01.01.2021 wird der Solidaritätszuschlag für rund 90 Prozent der Arbeitnehmer abgeschafft. Für rund 6,5 Prozent erfolgt eine teilweise Abschaffung, Spitzenverdiener werden nicht profitieren (wer ein hohes Einkommen bezieht muss weiterhin den vollen Satz zahlen). Bisher wird der Solidaritätszuschlag nur erhoben, wenn die tarifliche Einkommensteuer den Betrag von 972 Euro bei Einzelveranlagung und 1.944 Euro bei Zusammenveranlagung übersteigt (§ 3 SolzG 1995). Diese Freigrenze wird auf 16.956 Euro bzw. 33.912 Euro angehoben. Somit wird ab 2021 kein Solidaritätszuschlag mehr erhoben, wenn die zu zahlende Lohn- oder Einkommensteuer unter diesen Freigrenzen liegt. Oberhalb dieser Grenze setzt eine sog. Milderungszone ein, in der der Solidaritätszuschlag nicht in voller Höhe erhoben, sondern schrittweise an den vollen Satz in Höhe von 5,5 Prozent herangeführt wird.

Schwerbehinderte

Die Pauschbeträge für behinderte Menschen waren seit 1975 unverändert, der Pflege-Pauschbetrag wurde letztmals 1990 angepasst. Nun werden die Beträge ab 01.01.2021 erhöht und die Systematik aktualisiert. Bei einem Grad der Behinderung von 50 Prozent wird der Betrag verdoppelt (auf 1.140 Euro, bei 100 Prozent auf 2.840 Euro).

Des Weiteren soll ein behinderungsbedingter Fahrtkosten-Pauschbetrag eingeführt werden (§ 33 Abs. 2a EStG-E). Bei einem Grad der Behinderung kleiner als 50 Prozent wird künftig auf die zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung des Pauschbetrags verzichtet (§ 33b Abs. 2 EStG-E). Der Pflege-Pauschbetrag bei der Pflege von Personen mit den Pflegegraden 4 und 5 wird erhöht und für die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 2 und 3 neu eingeführt. Der Pflege-Pauschbetrag kann ab 2021 unabhängig vom Vorliegen des Kriteriums „hilflos“ bei der zu pflegenden Person geltend gemacht werden.

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.

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. 2019 hat man zwei Monate länger Zeit. Die Erklärung muss dann erst am 31.07.2019 beim Finanzamt vorliegen. Auch die Frist für Steuerberater verlängern sich entsprechend bis zum 28.02.2020. 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

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 erhöht der Gesetzgeber die Umzugspauschalen. 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

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. Zeitarbeitnehmer, 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 Frühstück eine Kürzung in Höhe von 20 Prozent, für Mittag- und Abendessen in Höhe von jeweils 40 Prozent vorzunehmen.



Höhere Verpflegungsaufwendungen

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!

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 374.

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!



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.



Glossar zu wichti- gen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich

Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich

Annuitäten-darlehen	Darlehen zur → Baufinanzierung, bei dem die jährliche Leistung (= Annuität), die für Zins und Tilgung aufzubringen ist, während der vereinbarten → Sollzinsbindung gleich bleibt.
BankCard ServiceNetz	Das BankCard ServiceNetz ist das Geldautomatennetz der genossenschaftlichen Bankengruppe und mit über 17.600 Geldautomaten eines der dichtesten Geldautomatennetze in Deutschland.
Banking-App	Mit der Banking-App können Sie auf einem Smartphone oder Tablet auch unterwegs Bankgeschäfte erledigen.
Basisrente	Die Basisrente (auch Rüruprente genannt) ist eine Rentenversicherung mit steuerlicher Förderung durch Sonderausgabenabzug.
Bau-finanzierung	Finanzielle Mittel, die für den Bau bzw. den Kauf einer Immobilie notwendig sind und die sich in der Regel aus → Eigenkapital sowie aus → Fremdkapital (z.B. Darlehen) zusammensetzen.
Bausparen	Ziel eines Bausparvertrags ist es, → Eigenkapital für den Erwerb einer Immobilie anzusparen, ein Polster für anfallende Modernisierungen aufzubauen oder bei einer laufenden → Baufinanzierung ein Zinsänderungsrisiko abzusichern. Der Vertragsinhaber spart zuerst einen Teil der Bausparsumme an; mit der Zuteilung hat er ein Anrecht auf das Bauspardarlehen. Die Höhe der Zinsen und die Bausparsumme sind vertraglich festgelegt.
Berufs-un-fähigkeits-/Dienstun-fähigkeits-versicherung	Berufsunfähigkeit bedeutet, dass ein Berufstätiger aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung seine Arbeit nicht mehr ausüben kann. Finanzielle Sicherheit in solch einem Fall bietet die sogenannte Berufsunfähigkeitsversicherung. Das Pendant zur Berufsunfähigkeitsversicherung ist bei Beamten die Dienstunfähigkeitsversicherung. Hierbei gelten besondere Regelungen.
CashPool	Verbund verschiedener Banken, deren Kunden mit ihrer girocard bundesweit an rund 3.200 Geldausgabeautomaten der Mitgliedsbanken kostenlos Bargeld abheben können.
Cost-Average-Effekt	Der Cost-Average-Effekt (auch Durchschnittskosten-Effekt) bezeichnet die Tatsache, dass ein Anleger für einen gleich bleibenden Betrag bei fallenden Kursen mehr Anteile und bei steigenden Kursen weniger Anteile kaufen kann. Im Vergleich zum Ausgabepreis einer Einmalanlage kann der Durchschnittspreis des Fondssparplans niedriger oder höher ausfallen.
Dauerauftrag	Bei einem Dauerauftrag überweist Ihre Bank regelmäßig einen festen Betrag an einen bestimmten Empfänger. Datum und Zeitspanne legen Sie fest.
Direktbank	Eine Direktbank ist eine Bank, die Bankgeschäfte ohne eigenes Filialnetz anbietet. In der Regel tritt sie mit ihren Kunden per Telefon, Internet oder auf dem Postweg in Kontakt. Alternativ dazu steht den Kunden bei einzelnen Banken auch die Möglichkeit einer Videoberatung oder eines Chats zur Verfügung.

Effektiver Jahreszins	Zinssatz, der die tatsächlich anfallenden Kosten z.B. für ein Bauspardarlehen angibt. Dabei werden z.B. Bearbeitungsgebühren berücksichtigt. Die Preisangabenverordnung schreibt die Angabe des effektiven Jahreszinses vor. Mit Hilfe des effektiven Jahreszinses können Darlehensangebote mit gleicher Zinsfestschreibung verglichen werden.
Eigenkapital	Sämtliche verfügbaren Geldmittel, die in eine → Baufinanzierung einfließen können. Im weiteren Sinne zählen dazu z. B. auch ein vorhandenes Grundstück und Eigenleistungen.
E-Postfach	Über das E-Postfach im Online-Banking oder der Banking-App können Sie Kontoauszüge und weitere wichtige Bankdokumente elektronisch beziehen und abspeichern.
Festgeld	Beim Festgeld legt ein Kunde einen bestimmten Betrag bei der Bank über einen festgelegten Zeitraum, beispielsweise für ein Jahr, an und erhält dafür einen festen Zinssatz.
Festzinsdarlehen	Darlehen, bei dem der Zinssatz für die gesamte → Sollzinsbindung festgeschrieben ist, unabhängig davon, wie sich die Zinsen am Kapitalmarkt entwickeln.
Fotoüberweisung	Mit der Funktion Fotoüberweisung (Scan2Bank) Ihrer Banking-App können Sie mit Ihrem iPhone, iPad oder Android-Gerät schnell und unkompliziert Rechnungen per Foto erfassen und bezahlen. Im Online-Banking können Sie das elektronische Rechnungs-PDF per „Drag and Drop“ in die Überweisungsmaske ziehen oder über die Schaltfläche „Scan2Bank“ hochladen. Das Abtippen der IBAN entfällt.
Forward-Darlehen	Besondere Form eines Darlehens, das zur Anschlussfinanzierung eines bestehenden Baudarlehens dient. Der Sollzinssatz wird beim Forward-Darlehen zum jetzigen Zeitpunkt schon gesichert, die Auszahlung erfolgt erst zum Ablauf des bestehenden Baudarlehens.
Fremdkapital	Geldmittel, die als Darlehen z.B. für eine → Baufinanzierung zur Verfügung gestellt werden.
Geldautomat	Am Geldautomaten kann ein Kunde mit seiner Bank- oder Kreditkarte und unter Verwendung einer persönlichen Identifikationsnummer (→ PIN) Bargeld abheben oder seinen Kontostand einsehen. Je nach Kreditinstitut werden weitere Services angeboten wie das Laden von Prepaidkarten oder die Änderung der PIN.
Genossenschaftsbank	Genossenschaftsbanken sind Kreditinstitute, die als Grundzweck die wirtschaftliche Förderung ihrer Mitglieder anstreben. Sie bilden neben den privaten Banken und den öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten (Sparkassen) eine der drei Universalbankengruppen im deutschen Bankensystem.
girocard	Mit einer girocard (ehemals ec- oder Scheckkarte) kann der Karteninhaber am Geldautomaten in Verbindung mit einer → PIN Bargeld abheben und im Handel in Verbindung mit PIN oder Unterschrift bargeldlos bezahlen. Mit einer girocard mit Kontaktlos-Funktion können Sie bei vielen Händlern kontaktlos bezahlen.

Girokonto	Das Girokonto ist ein von Kreditinstituten für Bankkunden geführtes Kontokorrentkonto zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Zahlungen wie Gehalt oder Bezüge, Miete oder Vereinsbeiträge werden zu Gunsten bzw. zu Lasten des Girokontos gebucht.
Grundschuld	Baudarlehen werden i. d. R. durch die Eintragung eines Grundpfandrechts im Grundbuch abgesichert, die sogenannte Grundschuld. Das Kreditinstitut, zu dessen Gunsten diese Grundschuld eingetragen ist, kann seine Ansprüche damit geltend machen.
Haftpflichtversicherung	Wer einen anderen verletzt oder das Eigentum eines anderen gemäß gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen beschädigt, muss Schadenersatz leisten. Die Haftpflichtversicherung übernimmt dabei die anfallenden Kosten.
IBAN und BIC	IBAN (International Bank Account Number) ist die internationale Kontonummer und der BIC (Bank Identifier Code) ist die internationale Bankadresse. Diese Angaben sind notwendig, um im internationalen Zahlungsverkehr eine voll automatisierte Abwicklung einer Überweisung zu ermöglichen.
Immobilie	Eine Immobilie ist ein sog. unbewegliches Sachgut, das heißt ein Grundstück inklusive des darauf stehenden Bauwerks (Gebäude, Wohnung).
Investmentfonds	In einem offenen Investmentfonds bündelt eine Kapitalverwaltungsgesellschaft die Gelder vieler Anleger. Sie legt diese Gelder nach einer festgelegten Anlagestrategie und dem Grundsatz der Risikomischung in verschiedenen Vermögenswerten (Wertpapieren, Geldmarktinstrumenten, Bankguthaben, derivativen Instrumenten, Immobilien) an.
Kredit	Bei einem Kredit leiht beispielsweise eine Bank Geld an einen Kunden. Dieser Geldbetrag wird entweder in monatlichen Raten innerhalb einer vereinbarten Laufzeit oder auf einmal zu einem fixen Termin zurückbezahlt. Für den Kredit muss der Kunde eine Art Nutzungsgebühr zahlen: die sogenannten → Sollzinsen.
Kreditkarte	Mit einer Kreditkarte können Sie weltweit bargeldlos bezahlen oder in Verbindung mit der → PIN (Persönliche Identifikationsnummer) am Geldautomaten Bargeld verfügen. Die Kartenumsätze werden i.d.R. einmal monatlich in einer Summe vom Girokonto abgebucht. Mit einer Kreditkarte mit Kontaktlos-Funktion können Sie bei vielen Händlern kontaktlos bezahlen.
Kwitt (Geld senden und anfordern)	ist eine Funktion in der Banking-App, mit der Sie ganz einfach und schnell mit Ihrem Smartphone Geld an ebenfalls registrierte Kontakte senden können.
Legitimation	Bei einer Kontoeröffnung müssen Sie sich ausweisen, die sog. Legitimation. Dies können Sie persönlich, per Post-Ident in einer Filiale der Deutschen Post AG oder von zu Hause aus per Video-Chat vornehmen.
Mobiles Bezahlen	Beim Mobilen Zahlen bezahlen Kunden mit ihrem Smartphone kontaktlos, unabhängig davon, ob sie ein Android oder Apple Gerät haben.
Online-Banking	Unter Online-Banking versteht man die Abwicklung von Bankgeschäften wie Zahlungsverkehr oder Produktabschlüsse mit Hilfe von PCs, Smart Phones und anderen elektronischen Endgeräten (z.B. per Banking-App).
Online-Kontowechselservice	Mit dem Online-Kontowechselservice lässt sich leicht eine neue Hauptbankverbindung einrichten – mit Funktionen wie Übernahme bestehender Daueraufträge, Information von Zahlungspartnern und mehr.

Paydirekt	Paydirekt ist das Online-Bezahlverfahren der Genossenschaftsbanken, Privatbanken und Sparkassen für das direkte, sichere und einfache Bezahlen Ihres Online-Einkaufs mit dem Girokonto.
PIN	Die PIN (Persönliche Identifikationsnummer) ist ein nur dem Kontoinhaber bekannter numerischer Code, mit dem dieser sich authentifizieren kann, z. B. an einem Geldautomaten oder beim bargeldlosen Bezahlen mit der girocard oder Kreditkarte sowie bei der Anmeldung im Online-Banking.
Riester-Rente	Die Riester-Rente ist eine vom Staat durch Zulagen und Sonderausgabenabzugsmöglichkeiten geförderte privat finanzierte Rente.
SEPA	SEPA ist die Abkürzung für Single Euro Payments Area: Einheitlicher Euro-Zahlungsverkehrsraum. Dieser besteht aus den 28 EU-Staaten, den weiteren EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen sowie der Schweiz, Monaco und San Marino. Im SEPA-Raum werden europaweit standardisierte Verfahren für den bargeldlosen Zahlungsverkehr (Überweisungen, Lastschriften) angeboten.
SEPA-Basislastschrift	Mit dem einheitlich europaweit funktionierenden SEPA-Lastschriftverfahren können fällige Rechnungsbeiträge in den EU-Staaten, den weiteren EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen sowie der Schweiz, Monaco und San Marino eingezogen werden. Wer regelmäßige Zahlungen im Euroraum entrichten muss, kann die fälligen Beträge von seinem Girokonto als SEPA-Lastschrift abbuchen lassen.
SEPA-Lastschriftmandat	Ein SEPA-Lastschriftmandat ermächtigt den Zahlungsempfänger, Beträge in Euro vom Girokonto des Zahlungspflichtigen mittels SEPA-Basislastschrift einzuziehen und autorisiert gleichzeitig die Bank des Zahlungspflichtigen, die SEPA-Basislastschrift einzulösen.
Sollzins	Sollzins ist der Preis, den ein Schuldner für die befristete Überlassung von Geld zahlen muss bzw. den ein Gläubiger für die Überlassung eines Geldbetrages erhält.
Sollzinsbindung	Im Darlehensvertrag wird ein gebundener → Sollzins für einen bestimmten Zeitraum vereinbart. Nach Ablauf dieser Zeit wird der Zins entsprechend der Marktlage neu verhandelt.
Sollzinssatz	Der Zinssatz, mit dem der Darlehensbetrag pro Jahr verzinst wird. Zusammen mit dem anfänglichen Tilgungssatz ergibt sich daraus die monatliche Rate oder Annuität.
Tagesgeldkonto	Bei einem Tagesgeldkonto ist der Zinssatz, den der Inhaber für seine Einlagen erhält, variabel bzw. unterliegt marktüblichen Schwankungen. Der Vorteil eines Tagesgeldkontos ist die tägliche Verfügbarkeit.
TAN	Eine Transaktionsnummer (TAN) ist ein Einmalpasswort, das vorwiegend in Verbindung mit einer → PIN im Online-Banking verwendet wird. Eine TAN kann auf verschiedene Weise generiert werden. Secure Go: Mit der TAN-App „SecureGo“ werden Transaktionsnummern (TAN) jederzeit sicher und bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet übermittelt. Sm@rt-TAN: Unter Verwendung der girocard wird über ein spezielles Kartenlesegerät eine TAN generiert.
Überweisung	Bargeldlose Übertragung eines Geldbetrags von einem Konto bei einer Bank auf ein anderes Konto bei der gleichen oder einer anderen Bank.

Überziehungsmöglichkeit	Eine Überziehungsmöglichkeit ist eine Kreditlinie, die Privatkunden von Kreditinstituten in einer vereinbarten Höhe (z.B. drei Monatsgehälter) eingeräumt wird. Diese dient zur kurzfristigen Überbrückung von finanziellen Engpässen. → Sollzinsen fallen nur bei Inanspruchnahme und für deren Dauer an. Rückzahlung/Ausgleich erfolgt durch Gutschrift auf dem Girokonto.
Versicherung	Eine Versicherung verteilt ein Risiko auf eine Gemeinschaft. Viele Köpfe zahlen in einen Topf ein, aus dem im Versicherungsfall ein Ausgleich bezahlt wird. Da nur wenige den Schaden erleiden, reichen die vorhandenen Mittel aus. Voraussetzung für eine funktionierende Versicherung ist, dass die Schadenswahrscheinlichkeit statistisch abschätzbar ist.
Versicherungspolice	Jeder, der eine → Versicherung abschließt, bekommt vom jeweiligen Versicherungsunternehmen eine Police ausgestellt. Diese Versicherungspolice ist der Vertrag zwischen Kunde (Versicherungsnehmer) und Versicherungsunternehmen.
Vermögensverwaltung	Eine Vermögensverwaltung (auch Finanzportfolioverwaltung oder Asset-Management genannt) ist eine Finanzdienstleistung, bei der ein Vermögensverwalter das Vermögen eines Kunden betreut. Das Ziel der Vermögensverwaltung ist die Optimierung der Kundengeldanlage auf Basis der Risikobereitschaft und des Anlageziels des Kunden. Der Kunde erteilt in diesem Zusammenhang dem Vermögensverwalter den Auftrag, innerhalb seiner Geldanlage gemäß den vertraglich festgelegten Rahmenbedingungen nach eigenem Ermessen Anlageentscheidungen zu treffen. Über die getätigten Transaktionen wird der Kunde regelmäßig informiert.
Vermögenswirksame Leistung	Die vermögenswirksame Leistung (vL) ist eine tarifvertraglich oder per Arbeitsvertrag vereinbarte Geldleistung durch den Arbeitgeber (nur innerhalb Deutschlands). Die vL wird direkt vom Arbeitgeber auf das vom Arbeitnehmer benannte Anlagekonto, z.B. auf einen Bausparvertrag oder Fondssparplan, überwiesen. Nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz wird die vL mit einer Arbeitnehmersparzulage vom Staat gefördert (wenn die Voraussetzungen für die Förderung vorliegen). Allerdings sind diese Sparformen vom Gesetzgeber vorgegeben. In der Regel beträgt die Laufzeit sieben Jahre, wobei das letzte Jahr beitragsfrei ist.
Videoberatung	Bei einer Videoberatung wird eine Webcam eingesetzt, so dass Berater und Kunde am Bildschirm miteinander sprechen können.
Wertpapier	Ein Wertpapier ist eine Urkunde, die bestimmte Rechte verbrieft – wie etwa die Miteigentümerschaft an einem Unternehmen. Zum Sammelbegriff Wertpapier zählen Aktien, Obligationen, Optionscheine, Anleihen und Wandelanleihen.
Zahlungsverkehr	Zahlungsverkehr bezeichnet alle Zahlungsvorgänge, also die bare oder bargeldlose Übertragung von Geld.

Stichwort- verzeichnis

Stichwortverzeichnis

A

Abfindungen	404
Abgeltungssteuer für Zinserträge	404
Abordnung	42
Achte Änderungsverordnung BBhV	291
Allgemeines zu Bezügen und Einkommen	95 ff.
Altersgeld	213, 229
Altersgrenzen	217
Altersrenten	182
Altersrückstellungen	285
Altersstruktur	402
Altersteilzeit im öffentlichen Dienst	149 f.
Altersversorgung	180
Annuitätendarlehen	420
Anschlussheilbehandlung (AHB)	330 f.
Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	174
Arbeitgeberwillkür	68
Arbeitnehmer	34
Arbeitnehmerpauschbetrag	404
Arbeitsbedingungen	41
Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen	158
Arbeitsmittel	405
Arbeitsrecht	33 f.
Arbeitsvertrag	41
Arbeitszeit	143 ff.
Arbeitszeitflexibilisierung	145
Arbeitszeitgestaltung und Zeitsouveränität	68
Arbeitszeitkonto	46 f.

Arbeitszimmer	405 f.
Arzneimittel	301 ff.
Ärztliche Untersuchung	42
Auflösungsvertrag	36
Aufstieg in den Stufen	85 f.
Aufwandsentschädigung (Honorare)	406
Aufwendungen bei Geburten	313
Aufwendungen bei Krankheit	304
Ausbildungsfreibetrag	406
Ausbildungskosten	407
Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst	64, 76
Ausgleichszulagen	95
Auslagenerstattung	166
Auslandsbesoldung	90
Außerordentliche Kündigung	36
Auszeichnungen	13
Auszubildende	64, 76

B

Baden-Württemberg	71, 75, 79, 98, 105, 110 f., 146, 202, 212, 229, 240, 334, 335 f., 412
Banking-App	420
Basisrente	420
Basistarif in der privaten Kranken- versicherung	286 f.
Baufinanzierung	373 f.
Baukindergeld	378
Bausparen und Baufinanzierung	373 ff.
Bayern	67, 71, 75, 100, 102, 105, 112 f., 146, 202, 210, 212, 216, 218, 222, 224, 228, 241, 342 f., 378, 412
BBBank-Stiftung	12

Beamtenanwärter/innen	96	Bremen	100, 105, 118 f., 146, 202, 212, 244, 348 f., 412
Beamtenstatusgesetz	81 f.	BU/DU-Versicherung	420
Beamtenverhältnis	33 f.	Bund	105, 106 f.
Beamtenversorgung in Bund und Ländern	200 ff.	Bund Deutscher Kriminalbeamter	26
Beamter auf Lebenszeit	220	Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)	34, 65
Beamter auf Probe	220	Bundesbeamtengesetz	83 ff.
Beamter auf Widerruf	220	Bundesbeihilfeverordnung	289 f.
Beförderungsauslagen	167	Bundesinnenministerium (BMI)	38 f., 47, 50, 52, 56, 147, 213, 300, 328
Befundbezogene Festzuschüsse	271	C	
Begrenzte Dienstunfähigkeit	219	CashPool	420
Beihilfe im Ausland	313	Chronisch Kranke	270
Beihilfeantrag	297	Computer	407 f.
Beihilfeberechtigung	293 f.	Corona – Sonderzahlung für Beamte	104
Beihilfefähige Aufwendungen	298	Cost-Average-Effekt	420
Beihilferecht des Bundes	289 ff.	D	
Beihilferegelungen in den Ländern	333 ff.	Dauernde Pflegebedürftigkeit	314 ff.
Beitragsbemessungsgrenzen	181	dbb beamtenbund und tarifunion	24
Beitragszeiten	190 f.	dbb vorsorgewerk	24
Bemessungssatz (Beihilfe)	295 f.	Debeka	27 ff.
Berechnung des Ruhegehalts	220 f.	Demografie	402
Bereitschaftszeiten	46	Deutsche Bahn	144
Berlin	21, 39, 79, 93, 100, 105, 114 f., 146, 152, 167, 176 f., 202, 212, 217, 225, 229, 236, 242, 334, 344 f.	Deutsche Post AG	144, 154, 401
Berufsbeamtentum	33	Deutsche Rentenversicherung	194
Berufseinsteiger-Bonus	262	Deutsche Telekom AG	144, 154, 401
Berufskleidung	407	Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)	23
Berufsunfähigkeit	186 f.	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	25
Beschäftigungsgarantie	162	Dienstbeschädigung	219
Besoldungsrecht in Bund und Ländern	77 ff.	Diensthermwechsel	229 f.
Besoldungsstrukturen- modernisierungsgesetz	94	Dienstrecht	81
Betreuungsgeld	385	Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG)	83 ff.
Better Banking – die BBBank	8	Dienstreisen	166
Bezüge für den Sterbemonat	230	Dienstunfähigkeit	218 f.
Bonusregelungen	271	Dienstunfall	219
Brandenburg	71, 75, 100, 103, 105, 116 f., 146, 167, 202, 212, 231, 236, 243, 346 f.	Dienstverhältnis	33

Digitalisierung	9	Familien- und kinderbezogene Zuschläge	47
Doppelte Haushaltsführung	408	Familienversicherung	269
Durchschnittseinkommen aller Versicherten	194	Familienzuschlag für Beamte	98
E		Feuerwehruzulage	102
Ehrenamt	408	Föderalismusreform I	80 ff.
Eigenbehalte und Belastungsgrenzen	303	Frauenanteil	402
Eigenheimrente	408	Freibetrag für die elektronische Lohnsteuerkarte	410
Ein- und Zweibettzimmer	308	Fristlose Kündigung	36
Eingruppierung und Entgelt	47 f.	Fünftel-Vermutung	172
Einstiegsteilzeit im Beamtenverhältnis	162	Für den öffentlichen Dienst	14
Eintritt des Versorgungsfalls	216	G	
Elterngeld	379 ff.	Gehalts- und Besoldungstabellen (Wegweiser)	105
Elternzeit	199	Gehaltsfortzahlung	160
Entfernungspauschale	409	Gemeinden (VKA)	38
Entgelt im Krankheitsfall	68 f.	Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	171 f.
Entgeltordnung	48 ff.	Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	173 f.
Entgeltpunkte	194	Gesamtrechtsnachfolge	391
Entgelttabellen im öffentlichen Dienst	57 ff.	Gesetzliche Erbfolge	391 f.
Entlastungsbetrag für Alleinerziehende	409 f.	Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)	264 ff.
Erben und Vererben	389 ff.	Gesundheitsfonds	268 f.
Erhöhtes Unfallruhegehalt	234	Gesundheits-Karte	269
Erholungsurlaub	154 ff.	Gewerkschaft der Polizei (GdP)	25
Erreichen der Altersgrenze	36	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	25
Erschwerungszulagen	96 f.	Gewerkschaftsbeiträge	411
Erstattung von Sachschäden	233	Girokonto (Bezügekonto)	192, 205, 294
Erwerbsfähigkeit	380	Glossar zu wichtigen Begriffen aus dem Bank- und Finanzbereich	418 ff.
Erwerbsminderung	184 f.	Grundlagen der Beamtenbesoldung	78 ff.
Erwerbsunfähigkeit	36	Grundrente	184
Erziehungsrente	189	H	
Exklusiv für den Öffentlichen Dienst	16	Haftung	42
Exklusive Abende für den öffentlichen Dienst	21	Hamburg	93, 100, 105, 120 f., 146, 167, 202, 212, 228, 245, 265, 334, 350 f.
F		Handwerkerleistungen	411
Fahrt- und Flugkostenerstattung	164 f.		
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	410		

Heilkuren	328 f.	Mindestversorgung	226
Heilverfahren	233	Minijobs	177 f.
Heirats- und Geburtsbeihilfen	411	Mitversicherung von Familienangehörige	266
Hessen 38 f., 70, 71, 76, 79, 93, 101, 105, 122 f., 146, 176 f., 202, 212, 216, 218, 229, 236, 246, 334, 352 f.		Mobile Banking bei Ihrer BBBank	69
Hinterbliebenenversorgung	230 ff.	N	
Hinzuverdienstgrenzen	186 ff.	Nachgelagerte Besteuerung	257, 262
Home-Office	144	Nachversicherung	229
I		Nebenabreden	41
Implantate	310	Nebenjob darf nicht Haupttätigkeit sein	413
Indikationen	331	Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn	174 f.
J		Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst	169 ff.
Jahressonderzahlung	54, 70	Neunte Änderungsverordnung BBhV	289 f.
Jubiläumszuwendung	98	Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts	80 ff.
K		Niedersachsen 71, 75, 79, 98, 101, 105, 126 f., 146, 167, 202, 210, 212, 216, 218, 229, 236, 248, 334, 356 f.	
Kinderbetreuungskosten	411	Nordrhein-Westfalen 71, 75, 79, 101 f., 105, 128 f., 146, 210, 212, 222, 226, 249, 330, 333, 358 f.	
Kindererziehungszeiten	190	O	
Kinderfreibetrag, Kindergeld	411	Öffentlicher Dienst	32
Kirchensteuer	412	Öffentlicher Sektor	31 ff.
Kontrahierungszwang	285	Ordentliche Kündigung	36
Kostendämpfungspauschale	333	P	
Krankenhausaufenthalt	308 f.	Palliativversorgung	319
Krankentransport-Richtlinie	270	Parteibeiträge	413
Kündigung, ordentlich und fristlos	36	Patienten-Quittung	269
Künstliche Befruchtung	306	Pauschale Beihilfe	286
L		Pauschvergütung	168
Leistungsbezahlung	90	Pensionen	413 f.
Leistungsentgelt	47, 67	Personal im öffentlichen Dienst	400
Leistungsorientierte Besoldung	92	Personalakten	42
M		Personalvertretung	82
Manteltarifvertrag (MTArb)	38, 41	Pflege-Bahr	276
Mecklenburg-Vorpommern 71, 75, 101, 105, 124 f., 146, 212, 228, 236, 247, 354 f.		Pflegebedürftigkeit	277 ff.
Medizinische Rehabilitation	330 f.		
Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte	99		
Mietentschädigung	167		

Pflegegrade	278 ff.	Ruhestandsbeamte	176
Pflegeversicherung	276 ff.	S	
Pflichten und Rechte der Beamten und Tarifkräfte	34	Saarland	71, 75, 101, 105, 132 f., 146, 202, 236, 251, 362 f.
Pflichtteilsrecht	396	Sabbatregelungen	152
Portabilität von Altersrückstellungen	287	Sachsen	71, 75, 98, 101, 105, 134 f., 146, 212, 236, 252, 267, 364 f.
Postnachfolgeunternehmen	108	Sachsen-Anhalt	71, 75, 93, 101, 105, 136 f., 146, 167, 212, 217, 228, 236, 253, 366 f.
Praktikanten (Entgelte)	64, 76	Schleswig-Holstein	67, 71, 75, 101, 105, 138 f., 146, 167, 202, 212, 254, 334, 368 f.
Private Krankenversicherung (PKV)	283 ff.	Schwerbehinderte	415
Privatisierter Dienstleistungssektor	32	Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst	23, 286, 387 f.
Privatkliniken	305	Sonderformen der Arbeit	44
Probezeit	36	Sonderurlaub aus persönlichen Gründen	158
Publikationen für den öffentlichen Dienst	22	Sonderzahlungen für Beamte	100 f.
Punktemodell in der Zusatzversorgung	198	Sozialversicherung	276
Q		Spitzenorganisationen	23, 81, 386
Qualifizierung	43	Stationäre Pflege	319
R		Stellenzulagen und Amtszulagen	102
Rechengrößen der Sozialversicherung	267	Sterbegeld	230
Rehabilitation	181, 323 ff.	Sterbemonat	230
Reisekosten, Reisekostenrecht	164 ff.	Steuer-ABC	403 ff.
Rente nach Altersteilzeit	199	Steuerberatungskosten	416
Rente und Versorgung	180 ff.	Steuerrechtliche Aspekte beim Erbrecht	397 f.
Renten wegen Todes	187	Steuertabellen	418
Renten Anpassung	191	Stufenzuordnung (Höhergruppierung)	51 f.
Rentenanspruch	181	T	
Rentenberechnung	186 f.	Tabellenentgelt	57
Rentenformel	191	Tagegeld	165 f.
Rheinland-Pfalz	71, 75, 101 f., 103, 105, 130 f., 146, 202, 211, 236, 250, 334, 360 f.	Tarifautonomie	39
Riesterförderung	258	Tariffbeschäftigte	34
Rufbereitschaft	45	Tarifeinigung bei Bund und Kommunen (TVöD)	56
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	221	Tarifgemeinschaft	
Ruhegehaltfähige Dienstzeit	222 f.		
Ruhegehaltssatz	204		
Ruhestand	206		

deutscher Länder (TdL)	39	Versorgungsrücklage	209 f.
Tarifrecht für den öffentlichen Dienst	37 ff.	Vertrauen – Sicherheit – Kompetenz	11
Tarifverhandlungen	39	Vertreterzulage	103
Tarifvertrag für die Länder (TV-L)	65 ff.	Viagra nicht beihilfefähig	307
Tarifverträge für den öffentlichen Dienst	40	Vorsorgemaßnahmen	312 ff.
Tarifverträge für den öffentlichen Dienst	40	Vorteile Kredit & Baufinanzierung	15
Teildienstfähigkeit	219	W	
Teilrenten	185	Wahlfreiheit für die Versicherten	272 ff.
Teilzeit	147 ff.	Waisengeld	232
Telearbeit	152	Waisenrente	188 f.
Thüringen 71, 75, 79, 101, 105, 140 f., 146, 202, 212, 216, 218, 255, 370 f.		Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung	284
Tod des Beihilfeberechtigten	314	W-Besoldung verfassungswidrig	79
Trennungsgeld	168	Wechselschichtzulage	45
Trennungstagegeld	168	Wegstreckenentschädigung	165
U		Witwen- und Witwergeld	231 f.
Übernachtungsgeld	166	Wochenarbeitszeit	146
Überstundenvergütung	55	Wohn-Riester	376
Umzugskostenrecht	167 ff.	Wohnungsbauprämie	418
Unfallausgleich	233	Z	
Unfallentschädigung, einmalig	234	Zahlen - Daten - Fakten	399 ff.
Unfallfürsorge	232 ff.	Zahnärztliche Leistungen	310 ff.
Unfall-Hinterbliebenenversorgung	235	Zeitablauf (Arbeitsverhältnis)	36
Unfallruhegehalt	234	Zeitsouveränität	68
Urlaub	153 ff.	Zeitzuschläge für Tarifbeschäftigte	55
V		Zinsbesteuerung	418
Verminderte Erwerbsfähigkeit	36	Zulage bei Wechselschicht	45 f.
Vermögenswirksame Leistungen	103	Zulagen für Beamte und Arbeitnehmer	103
Verpflegungsmehraufwand	416 f.	Zurechnungszeit	189
Versagungsgrund	172	Zusätzliche, freiwillige Altersvorsorge	257 ff.
Versetzung	42	Zusatzurlaub bei Schichtdienst	157
Versicherungspflicht	180	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	186 ff.
Versorgung	200 ff.	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	418
Versorgungsabschlag	227	Zuweisung	42
Versorgungsänderungsgesetz	215	Zweitberuf	172
Versorgungsempfänger	401		
Versorgungsfreibetrag	413		
Versorgungspunktesystem	197		

Finden. Finanzieren. Frei fühlen.



Die Baufinanzierung¹ der BBBank
mit Extra-Zinsrabatt
für den öffentlichen Dienst.



NEU: Jetzt auch
online abschließen!

**[www.bbbank.de/
baufinanzierung](http://www.bbbank.de/baufinanzierung)**



¹ bonitätsabhängig



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 07 21/141-0 oder
auf www.bbbank.de/baufinanzierung



www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns



BBBank-Ratgeber Rund ums Geld im öffentlichen Sektor

Für BBBank-Mitglieder mit einem Bezügekonto

Der BBBank-Ratgeber Rund ums Geld bietet Ihnen auf über 400 Seiten viele Informationen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst.

Ihre Wege zum Ratgeber:

- Als PDF **kostenfrei herunterladen**: www.bbbank.de/ratgeber
Tipp: Melden Sie sich gleich für den Newsletter BBBank Inform – Aktuelles aus dem öffentlichen Dienst an. Dort informieren wir Sie, sobald eine neue Ausgabe des Ratgebers eintrifft.
www.bbbank.de/bbbank-inform
- Abonnement der Druckausgabe über den INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst
Bestellen Sie die Druckausgabe online: www.bbbank.de/ratgeber

Ihr Abonnementpartner der Druckausgabe

Der INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst informiert seit mehr als 25 Jahren die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bzw. des privatisierten Bereichs.

Aktuelle
Konditionen
unter
www.bbbank.de

Top-Zinsen für Ihre Baufinanzierung¹

Günstig. Fair. Schnell.

- Top-Zinskonditionen
- Individuelle Beratung
- Mit Vorteilen für den öffentlichen Dienst

¹ bonitätsabhängig