



Rund ums Geld im öffentlichen Dienst

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

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

SELBSTHILFEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **IDBV**

Vorsorge macht Schule

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

Rund ums Geld im öffentlichen Dienst

Ausgabe 2014

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

Zeichenerklärung

Tipp



Hinweis



Wortlaut



Checkliste



Zitat



Urteil



Sonderregelung für die Bereiche

Telekom



Post



Postbank



Polizei



Lehrer



Bahn



Hinweis: Die DBW-Ratgeber sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Die vorliegende 17. Auflage beruht auf dem Stand von Januar 2014. Weitere Auskünfte holen Sie ggf. bei Ihrer Gewerkschaft, Dienststelle oder dem Betriebs- bzw. Personalrat ein.

Dieser Ratgeber wird in Kooperation zwischen dem DBW e.V. und der DBV herausgegeben.

Herausgeber: Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

Ratiborweg 1, 40231 Düsseldorf

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

Internet: www.d-b-w.de

Redaktion und Gesamtverantwortung: Uwe Tillmann

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

Gestaltung: Monika Rohmann, Dormagen

Druck: Druckerei und Verlag Peter Pomp GmbH, Bottrop



Liebe Angehörige des öffentlichen Dienstes,

seit mehr als 60 Jahren ist der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) der Zusammenschluss der wichtigsten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst. Der Selbsthilfegedanke war und ist im öffentlichen Dienst von jeher besonders ausgeprägt und hat bis heute an Bedeutung nicht verloren. Die **DBW Deutsche Beamtenversicherung** kommt aus der Mitte des öffentlichen Dienstes und ist Beamten und Tarifbeschäftigten von Bund, Ländern und Gemeinden von jeher in besonderer Weise verbunden.

Die Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden kennen und schätzen die Verbundenheit der Selbsthilfeeinrichtungen zum öffentlichen Dienst. Mit ihren vorteilhaften und preiswerten Angeboten schließen oder ergänzen sie viele der Lücken, die der Gesetzgeber ausdrücklich oder unbewusst offen gelassen hat. Die Vielzahl spezieller Regelungen erfordert bedarfsgerechte – und auf den öffentlichen Dienst zugeschnittene – Lösungen. Die **DBW Deutsche Beamtenversicherung** hat sich darauf eingestellt und bietet kompetente Beratung sowie günstige Konditionen. Profitieren auch Sie von der jahrzehntelangen Erfahrung.

Mit dem vorliegenden Ratgeber informieren wir Sie zum 17. Mal über Zahlen, Daten und Fakten im öffentlichen Dienst sowie der Bereiche Bahn, Post und Telekom. Für die rund 6,8 Millionen Menschen, die im öffentlichen Dienst bzw. privatisierten Dienstleistungssektor arbeiten oder gearbeitet haben, gelten zahlreiche Besonderheiten. Die Einkommens- und Arbeitsbedingungen sind im öffentlichen Dienst/Sektor in vielen Fällen anders geregelt als in der Privatwirtschaft.

In diesem Ratgeber erläutern wir die Grundzüge im Tarif- und Beamtenrecht. Gerade bei der Bezahlung haben die Länder die neuen Gestaltungsräume, die ihnen die Föderalismusreform bietet, schon jetzt deutlich genutzt. Es entstehen immer mehr differenzierte Regelungen. Uns ist es dennoch auch in diesem Jahr gelungen, die wesentlichen Bezahlungsgrundlagen in diesem Ratgeber zusammenzustellen. Vieles was wir in diesem Ratgeber erläutern, ändert sich oft schon kurz nach Redaktionsschluss. Damit Sie auf dem Laufenden bleiben, haben wir unter www.rund-ums-geld-im-oeffentlichen-dienst.de ein umfassendes Informationsangebot eingerichtet.

Mein besonderer Dank gilt den Autoren, die an diesem Ratgeber mitgewirkt haben. Trotz aller Sorgfalt, um die wir uns auch dieses Mal wieder bemüht haben, können sich aber Fehler eingeschlichen haben. Sollten Sie welche entdecken oder haben Sie uns Änderungen bzw. Ergänzungen vorzuschlagen: Bitte schreiben Sie uns. Ihre Mithilfe wird belohnt. Alle Einsender von Vorschlägen, die wir verwenden, erhalten kostenlos einen Ratgeber Ihrer Wahl.

Uwe Tillmann
Geschäftsführer des DBW

Der öffentliche Sektor in Deutschland

- 3 ---- Der öffentliche Sektor in Deutschland
- 4 ---- Zahlen, Daten, Fakten zum Personal der öffentlichen Arbeitgeber
- 4 ---- Personal im öffentlichen Dienst
- 8 ---- Grundlagen für den Arbeitnehmerstatus und das Beamtenverhältnis
- 9 ---- Pflichten und Rechte der Beamten und Arbeitnehmer
- 10 ---- Für „Tarifkräfte“ Verhandlungen – für „Beamte“
Besoldungsanpassungen

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

- 15 ---- Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst
- 15 ---- TVöD und TV-L haben BAT bzw. MTArb ersetzt
- 15 ---- Tarifrecht gilt in Ost und West
- 17 ---- Ausgewählte Regelungen des TVöD
- 19 ---- Regelungen zur Arbeitszeit
- 23 ---- Eingruppierung und Entgelt im TVöD
- 24 ---- Entgeltordnung tritt zum 01.01.2014 in Kraft
- 30 ---- Fortgeltende tarifliche Regelungen über Zulagen/Zuschläge
- 31 ---- Entfallende mantelrechtliche Zulagen/Zuschläge
- 32 ---- Durch den TVöD weggefallene sonstige geldwerte Regelungen
- 36 ---- Jahressonderzahlung TVöD
- 36 ---- Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte
- 38 ---- Tabellenentgelt (§ 15 TVöD)
- 39 ---- Wegweiser zu den Entgelttabellen für den TVöD
(Bund und Kommunen)
- 47 ---- Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst
(TVöD-Bund/Kommunen)
- 49 ---- Neues Tarifrecht für die Beschäftigten der Länder
- 54 ---- Jahressonderzahlung TV-L
- 58 ---- Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TV-L)

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

- 61 ---- Grundlagen der Beamtenbesoldung
- 64 ---- Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts durch die
Föderalismusreform I
- 68 ---- Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Beamtinnen und Beamte
des Bundes
- 77 ---- Anpassung der Beamtenbesoldung
- 78 ---- Leistungsorientierte Besoldung
- 82 ---- Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Inhaltsverzeichnis

- 83 ---- Allgemeines zu Bezügen und Einkommen im öffentlichen Dienst
- 83 ---- Ausgleichszulagen
- 84 ---- Erschwerniszulagen
- 86 ---- Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte
- 86 ---- Jubiläumswendung
- 87 ---- Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte
- 87 ---- Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte
- 89 ---- Stellenzulagen und Amtszulagen
- 93 ---- Wegweiser zu den Grundgehältern und Besoldungstabellen
Beamtinnen und Beamte des Bundes

135

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

- 137 ---- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- 137 ---- Regelungen zur Arbeitszeit von Tarifbeschäftigten und Beamten
- 139 ---- Teilzeit – der öffentlichen Dienst als Vorbild
- 141 ---- Altersteilzeit im öffentlichen Dienst
- 145 ---- Sabbatregelungen
- 145 ---- Telearbeit
- 145 ---- Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte und Beamte
- 149 ---- Zusatzurlaub bei Schichtdienst
- 150 ---- Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub aus persönlichen Gründen
- 152 ---- Gehaltsfortzahlung bei Krankheit
- 152 ---- Elternzeit

155

Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld

- 157 ---- Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst
- 157 ---- Reisekostenrecht des Bundes
- 160 ---- Umzugskostenrecht des Bundes
- 161 ---- Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

163

Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte

- 165 ---- Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst
- 165 ---- Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten
- 165 ---- Einteilung der Nebentätigkeiten
- 166 ---- Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten
- 168 ---- Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
- 169 ---- Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn
- 170 ---- Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten
Beamtinnen und Beamten
- 171 ---- Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und
Versorgungsempfängern
- 171 ---- Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte
- 171 ---- Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten
- 172 ---- Minijobs als Nebentätigkeit

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

- 177 ---- Rente und Versorgung im öffentlichen Dienst
- 177 ---- Reform der Altersversorgung
- 177 ---- Versicherungspflicht
- 178 ---- Beitragsbemessungsgrenzen
- 178 ---- Rehabilitation
- 178 ---- Rentenanspruch
- 179 ---- Altersrenten
- 181 ---- Teilrenten
- 181 ---- Renten bei verminderter Erwerbsfähigkeit
- 182 ---- Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher
- 185 ---- Renten wegen Todes
- 185 ---- Rentenberechnung

DBV-Spezial: Vorsorge macht Schule...

- 193 ---- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- 197 ---- Beamtenversorgung in Bund und Ländern
- 197 ---- Neuerungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz
- 198 ---- Neuerungen des Alterseinkünftegesetzes
- 199 ---- Eintritt in den Ruhestand
- 204 ---- Quotelung von Studien- Ausbildungs- und Zurechnungszeiten
- 213 ---- Hinterbliebenenversorgung
- 215 ---- Unfallfürsorge
- 219 ---- Aktuelles aus Bund und Ländern
- 239 ---- Die staatliche Riester-Förderung für Arbeitnehmer und Beamte

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

- 245 ---- Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
- 259 ---- Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung
- 265 ---- Die private Krankenversicherung (PKV)
- 271 ---- Das Beihilferecht des Bundes
- 315 ---- Beihilferegelungen in den Ländern

Soziales und Familie

- 353 ---- Bausparen
- 355 ---- Das Elterngeld
- 361 ---- Betreuungsgeld – Wahlfreiheit für junge Familien
- 363 ---- Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

Steuern von A bis Z

- 367 ---- Das Steuer-ABC
- 384 ---- Steuertabellen

Stichwortverzeichnis

Autorenübersicht



Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)

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



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

VERSICHERUNGEN · Privat- und Diensthaftpflichtversicherung · Hausrat- und Glasversicherung · Kfz-Versicherung · Unfallversicherung · Kapital- und Risikolebensversicherung · Private Rente · Altersvorsorge · Direktversicherung · Riester-Rente · Ausbildungsversicherung · Aussteuerversicherung · Sterbegeldversicherung · Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsicherung · Private Krankenversicherung · spezielle Beihilfetarife · Zusatzversicherung für gesetzlich Krankenversicherte · Pflegeversicherung · Rechtsschutzversicherung · Wohngebäudeversicherung ·

BAUSPAREN · Baufinanzierung · Vermögensbildung · Beratung über staatliche Förderung und Eigentumsbildung ·

BANKDIENSTLEISTUNGEN · Kreditkarten · Privat- und Beamendarlehen · Sparkonten · Girokonten · Bezügekonto für den öffentlichen Dienst · Homebanking · Sparbrief · ec-Cash · Investmentfonds · Wertpapiere · Reiseschecks · Anlagenberatung ·

SERVICE, AUTO UND EINKAUFSVORTEILE · Vorteile beim Einkaufen · Autoclubs · Service rund ums Auto · Schutzbriefversicherung · Reise und Erholung · Kulturelle Veranstaltungen

www.selbsthilfeeinrichtungen.de



Der öffentliche Sektor in Deutschland



Der öffentliche Sektor in Deutschland

- 3----Der öffentliche Sektor in Deutschland
- 4----Zahlen, Daten, Fakten zum Personal der öffentlichen Arbeitgeber
- 4----Personal im öffentlichen Dienst
- 8----Grundlagen für den Arbeitnehmerstatus und das Beamtenverhältnis
- 9----Pflichten und Rechte der Beamten und Arbeitnehmer
- 10----Für „Tarifkräfte“ Verhandlungen – für „Beamte“
Besoldungsanpassungen

Der öffentliche Sektor in Deutschland

Der öffentliche Sektor (☞ siehe Kasten unten) umfasst mehr als 6,8 Mio. Menschen, davon arbeiten 4,617 Mio. im „klassischen“ öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherung bzw. Bundesagentur der Arbeit).

Mehr als 2,735 Mio. Beschäftigte sind Tarifkräfte und rund 1,702 Mio. stehen in einem Beamtenverhältnis. Die tatsächliche Zahl der Beamten liegt deutlich höher, aber die mehr als 150.000 Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen werden vom Statistischen Bundesamt (Destatis) seit einigen Jahren nicht mehr in der Personalstatistik erfasst. Die Zahl der Ruhestandsbeamten hat im Jahr 2013 mit 1,132 Mio. einen neuen Höchststand erreicht. 179.500 sind Berufs- und Zeitsoldaten.

Zum öffentlichen Dienst zählen auch rechtlich selbständige Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung. Dort arbeiten mehr als 1,1 Mio. Frauen und Männer (u. a. Energie- und Versorgungsbetriebe sowie ausgegliederte Kliniken und Verkehrsbetriebe).

Gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern

Der Zugang zum öffentlichen Dienst ist durch das Grundgesetz geschützt. Kriterien für jede Einstellung – egal ob als Tarifkraft oder Beamter – sind Eignung, Befähigung und die fachliche Leistung. Der im Verfassungsrecht verankerte Leistungsgrundsatz gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Beamte. Während es bei Arbeitnehmerpositionen auf die funktionsspezifische Qualifikation ankommt, gelten für die Beamten laufbahnspezifische Qualifikationen als entscheidende Zugangsvoraussetzungen. Prinzipiell sind diese Bedingungen auch von Bewerbern aus anderen EU-Mitgliedstaaten zu erfüllen. Positionen im Kernbereich des staatlichen Handelns sind allerdings deutschen Staatsangehörigen vorbehalten.

Öffentlicher Dienst

■ Unmittelbarer öffentlicher Dienst

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

■ Mittelbarer öffentlicher Dienst

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

Privatisierter Dienstleistungssektor

Ehemalige Unternehmen

■ der Deutschen Bahn

■ der Deutschen Bundespost (Post, Postbank, Telekom)

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

Zahlen, Daten, Fakten zum Personal der öffentlichen Arbeitgeber

Personal im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Sektor umfasst mehr als 6,8 Mio. Menschen, davon arbeiten 4,617 Mio. im „klassischen“ öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherung bzw. Bundesagentur der Arbeit). Mehr als 2,735 Mio. Beschäftigte sind Tarifkräfte und rund 1,702 Mio. stehen in einem Beamtenverhältnis. Die tatsächliche Zahl der Beamten liegt deutlich höher, aber die mehr als 150.000 Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen werden vom Statistischen Bundesamt (Destatis) seit einigen Jahren nicht mehr in der Personalstatistik für den öffentlichen Dienst erfasst. Die Zahl der Ruhestandsbeamten hat im Jahr 2013 mit 1,132 Mio. einen neuen Höchststand erreicht. 179.500 sind Berufs- und Zeitsoldaten.

Zum öffentlichen Dienst zählen auch rechtlich selbständige Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung. Dort arbeiten mehr als 1,1 Mio. Frauen und Männer (u. a. Energie- und Versorgungsbetriebe sowie ausgegliederte Kliniken und Verkehrsbetriebe).

Altersstruktur (Demografie)

Insgesamt ist im öffentlichen Dienst über die vergangenen Jahre hinweg ein deutlicher Anstieg des Durchschnittsalters zu verzeichnen. Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten beträgt rund 46 Jahre und liegt damit höher als in den Jahren zuvor. Nur noch rund 21 Prozent der Beschäftigten sind jünger als 35 Jahre, während 57 Prozent zwischen 35 und 54 Jahren alt waren und 22 Prozent sind 55 Jahre und älter (das entspricht etwa 1 Mio. Beschäftigten). Unter dem Aspekt der Demografie steht der öffentliche Dienst vor einer der ganz großen Herausforderungen.

Frauenanteil

Die Frauenquote im öffentlichen Dienst ist in den letzten 20 Jahren von 47 Prozent auf 54,64 Prozent gestiegen. Dabei ist der Anteil weiblicher Beschäftigter von Aufgabenbereich zu Aufgabenbereich unterschiedlich hoch. 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.

Teilzeitbeschäftigung

Der öffentliche Dienst nimmt bei der Teilzeitbeschäftigung von jeher eine Vorreiterrolle ein. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist kontinuierlich gestiegen. Heute sind mehr als 1,792 Millionen Personen in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt. Die sind 31,27 Prozent, 1991 waren es noch 16 Prozent. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Inanspruchnahme der Altersteilzeit, von denen eine Reihe von Beschäftigten über 55 Jahre Gebrauch gemacht haben. Aber auch der gestiegene Frauenanteil hat zur Erhöhung der Teilzeitquote geführt.

Der öffentliche Sektor in Deutschland

Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber Öffentlicher Gesamthaushalt und sonstige öffentliche Einrichtungen, 30. Juni 2012

Ebenen	Öffentliche Arbeitgeber				
	Öffentlicher Gesamthaushalt ¹			sonstige öffentliche Einrichtungen	Insgesamt
	zusammen	Kernhaushalte	Extra- haushalte		
	1 000				
Bundesbereich	464,7	443,1	21,6	238,5	703,2
Landesbereich	2 109,9	1 767,9	342,0	386,1	2 496,0
Kommunaler Bereich	1 206,2	1 074,9	131,2	930,4	2 136,5
Sozialversicherung ²	378,2	363,6	14,6	19,1	397,3
Insgesamt	4 159,0	3 649,6	509,4	1 574,0	5 733,0

¹ Entspricht institutionell dem Staatssektor der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.

² Einschließlich Bundesagentur für Arbeit.

Personal im öffentlichen Dienst der Länder und des Kommunalbereichs

Länder	Insgesamt	Landesbereich ¹	Kommunaler Bereich
	1 000		
Baden-Württemberg	438,4	267,1	171,3
Bayern	505,5	291,2	214,3
Berlin	167,9	167,9	–
Brandenburg	94,8	54,0	40,8
Bremen	27,1	27,1	–
Hamburg	76,6	76,6	–
Hessen	235,4	144,8	90,6
Mecklenburg-Vorpommern	62,4	40,8	21,6
Niedersachsen	288,1	180,8	107,3
Nordrhein-Westfalen	661,9	388,1	273,8
Rheinland-Pfalz	157,3	98,5	58,8
Saarland	41,3	27,8	13,6
Sachsen	168,6	103,2	65,4
Sachsen-Anhalt	98,7	58,7	40,0
Schleswig-Holstein	99,8	63,4	36,3
Thüringen	89,9	56,4	33,5
Insgesamt	3 213,7	2 046,3	1 167,4

¹ Länderübergreifende Einrichtungen werden vollständig in einem Land nachgewiesen.

– = Nichts vorhanden.

Der öffentliche Sektor in Deutschland

Teilzeitbeschäftigung bei öffentlichen Arbeitgebern

Beschäftigte bei öffentlichen Arbeitgebern	Insgesamt	Davon in Teilzeit (absolute Zahlen)	Davon in Teilzeit (in Prozent)
Bundesbereich ¹⁾	703,2	80,5	11,45%
Landesbereich	2 496,0	803,6	32,20%
kommunaler Bereich	2 136,5	776,6	36,35%
Sozialversicherung ²⁾	397,3	131,7	33,15%
Insgesamt	5.733,0	1 792,5	31,27%

¹⁾ Freiwillig Wehrdienstleistende (2012: 15,1) sind nicht enthalten.

²⁾ Einschl. Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW); eigene Berechnungen aufgrund der letzten verfügbaren Daten von Destatis

Bei öffentlichen Arbeitgebern arbeiten mehr Frauen als Männer

Männer	2.094.217	45,36%
Frauen	2.523.136	54,64%
Gesamt	4.617.353	100%

Beamte/Beamtinnen nach ihrer BesGr

Besoldungsordnung B	10 912
Besoldungsordnung R	27 969
Besoldungsordnung C, W	35 817
A16	16 013
A15	62 529
A14	124 168
A13	324 243
A12	288 402
A11	168 263
A10	144 382
A9	220 832
A8	153 402
A7	110 025
A6	37 503
A5 – A2	49 577
in Ausbildung	107 457
„Beamte/Beamtinnen, Richter/-innen, Berufs- und Zeitsoldaten/-soldatinnen zusammen“	1 881

Tarifbeschäftigte und ihre Eingruppierung in Entgeltgruppen

Außertariflich, E15Ü	19 674
E15	25 921
E14	63 976
E13	208 486
E12, E12a	46 283
E11, E11a,b	149 159
E10, E10a	102 332
E9, E9a-d	438 642
E8, E8a	365 892
E7, E7a	103 966
E6	355 311
E5	327 544
E4, E4a	69 878
E3, E3a	110 268
E2, E2Ü	105 521
E1	18 830
Sonstige	124 694
in Ausbildung	99 482
Arbeitnehmer zusammen	2 735

Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes Versorgungsempfänger/-innen nach Beamten- und Soldatenversor- gungsrecht – Insgesamt –

Ebenen	1. Januar										
	1980	1990	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012
	in 1 000										
Bundesbereich	–	–	–	–	–	–	656	651	647	644	640
Bund zusammen	88	110	152	155	158	162	167	173	174	175	176
Beamte und Richter	52	59	73	75	76	78	80	83	85	85	86
Berufssoldaten	36	52	79	80	82	85	87	89	89	90	90
Bundeseisenbahn- vermögen ¹	287	254	245	243	233	224	212	199	193	186	181
Post ²	173	177	247	270	274	271	271	273	274	276	277
Rechtlich selbständige	287	254	245	243	233	224	212	199	193	186	181
Einrichtungen	–	–	–	–	–	–	6	6	6	7	6
Landesbereich	412	442	501	537	569	600	636	679	698	718	739
Kommunaler Bereich	106	103	103	105	106	107	108	109	110	111	113
Sozialversicherung ³	–	–	–	–	–	19	18	19	20	20	21
Insgesamt	1 076	1 098	1 267	1 330	1 361	1 387	1 418	1 459	1 475	1 493	1 512

¹ Bis 1990 Deutsche Bahn.

² Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG

³ Einschließlich Bundesagentur für Arbeit.

– = Nichts vorhanden.

Zahlen – Daten – Fakten



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

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

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de

Grundlagen für den Arbeitnehmerstatus und das Beamtenverhältnis

Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gelten hinsichtlich ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen viele besondere Regelungen. Einer der grundlegenden Unterschiede des Beamtenrechts gegenüber dem Recht von Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmerverhältnisses 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 eine Berücksichtigungspflicht der „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ bei der Regelung des öffentlichen Dienstes. Art. 33 Abs. 5 GG bildet damit die Ermächtigunggrundlage 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 6 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 17 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 49 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 Arbeitnehmer

Da Beamtinnen und Beamte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, wird ihnen durch diese Sonderstellung eine Reihe besonderer Pflichten auferlegt, beispielsweise Treuepflicht, Gehorsampflicht 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 Arbeitnehmern 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.

Beendigung des Beamten- und Arbeitsverhältnisses

Das Beamtenverhältnis kann aus mehreren Gründen enden, beispielsweise durch Tod. Der häufigste Beendigungsgrund ist der 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

Der öffentliche Sektor in Deutschland

zwischen der „ordentlichen Kündigung“ und „außerordentlichen (fristlosen) Kündigung“. Die Unterscheidungen beziehen sich auf die Kündigungsfrist und den Kündigungsgrund (☞ siehe Seite 12).

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.

Für „Tarifkräfte“ Verhandlungen – für „Beamte“ Besoldungsanpassungen

Auch im öffentlichen Dienst gibt es keine „automatischen Gehaltsanpassungen“. Vielmehr muss über die Gehälter immer wieder neu entschieden werden. Für die Tarifkräfte geschieht das – wie in anderen Wirtschaftszweigen auch – in Verhandlungen der Gewerkschaften mit den öffentlichen Arbeitgebern mit dem Ergebnis eines neuen Entgelttarifvertrages. 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). Der TdL gehören ab 01.01.2013 mit Ausnahme von Hessen alle Länder an. Hessen beabsichtigt, der TdL zum 01.04.2013 wieder beizutreten.



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 heute zwischen den Arbeitgebern Bund, Länder und des Kommunen auf der einen Seite und den im öffentlichen Dienst vertretenen Gewerkschaften auf der anderen Seite ausgehandelt. Der Bundesdienst wird auf der Arbeitgeberseite durch den Bundesminister des Innern vertreten, die Länder durch ihren Arbeitgeberverband (Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL) repräsentiert. Auch für den Kommunaldienst besteht ein solcher Zusammenschluss auf Bundesebene (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände VKA). Die VKA repräsentiert die kommunalen Gebietskörperschaften (Gemeinde, Städte, Kreise usw.) sowie die kommunalen Unternehmen. Die Zusammenarbeit dieser gleichberechtigten Bereiche beruht auf freiwilliger Basis.



Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist die Arbeitgebervereinigung der Bundesländer

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. Im Einzelnen sind dies die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (ehemals ÖTV und DAG), der dbb beamtenbund und tarifunion (früher dbb tarifunion), die Ärztegewerkschaft Marburger Bund (MB) sowie im Forstbereich die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) werden von ver.di vertreten und sitzen bei Tarifverhandlungen mit am Verhandlungstisch.

Die Gewerkschaften können die Tarifkräfte zur Durchsetzung von Verhandlungszielen auch zum Streik aufrufen.

Zur Durchsetzung ihrer Forderungen im Rahmen von Tarifverhandlungen steht den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst wie denen in der Privatwirtschaft ein Streikrecht zu. Beamte dürfen sich nach höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht an Streiks beteiligen. Sie dürfen auch nicht auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer als „Streikbrecher“ eingesetzt werden. Arbeitsniederlegungen und Streiks müssen allerdings von den Gewerkschaften getragen sein und dürfen ausschließlich auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen gerichtet sein oder den Abschluss von Tarifverträgen zum Ziel haben. Der Streik ist das letzte Mittel zur Verständigung. Politische Streiks sind in Deutschland aber nicht zulässig. Wenn die Verhandlungen zunächst nicht zum Erfolg führen, kann ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden, in dem eine Kommission aus Vertretern der Tarifpartner unter einem unparteiischen Vorsitzenden eine Einigungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien ausarbeitet und beschließt. Die Empfehlung ist nicht bindend, verpflichtet aber die Tarifvertragsparteien, unverzüglich neue Verhandlungen aufzunehmen. Während des Schlichtungsverfahrens darf nicht gestreikt werden.

Entgelttarifverträge sind für die Dauer ihrer vereinbarten Laufzeit für die beteiligten Arbeitgeber und Gewerkschaftsmitglieder bindend. In aller Regel werden sie auf der Grundlage der Arbeitsverträge auch auf nichtorganisierte Arbeitnehmer angewendet.

Die Grundsätze der Bezahlung von Angestellten finden sich im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag der Länder (TV-L), die den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb) abgelöst haben. Die Gehälter selbst sind in besonderen Lohn- und Vergütungstarifverträgen geregelt, die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt und unter Einhaltung bestimmter Fristen gekündigt werden können. Für herausgehobene Funktionen oberhalb der höchsten tariflichen Gehaltsgruppe werden individuelle Abreden getroffen (außertarifliche Tarifbeschäftigte).



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 öffentlichen Dienst



Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

- 15-----Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst
- 15-----TVöD und TV-L haben BAT bzw. MTArb ersetzt
- 15-----Tarifrecht gilt in Ost und West
- 17-----Ausgewählte Regelungen des TVöD
- 19-----Regelungen zur Arbeitszeit
- 23-----Eingruppierung und Entgelt im TVöD
- 24-----Entgeltordnung tritt zum 01.01.2014 in Kraft
- 30-----Fortgeltende tarifliche Regelungen über Zulagen/Zuschläge
- 31-----Entfallende mantelrechtliche Zulagen/Zuschläge
- 32-----Durch den TVöD weggefallene sonstige geldwerte Regelungen
- 36-----Jahressonderzahlung TVöD
- 36-----Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte
- 38-----Tabellenentgelt (§ 15 TVöD)
- 39-----Wegweiser zu den Entgelttabellen für den TVöD
(Bund und Kommunen)
- 47-----Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst
(TVöD-Bund/Kommunen)
- 49-----Neues Tarifrecht für die Beschäftigten der Länder
- 54-----Jahressonderzahlung TV-L
- 58-----Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TV-L)

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst wurde in den Jahren 2005 und 2006 vollständig erneuert. Der TVöD und TV-L haben den BAT und 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 etwa 2,1 Mio. Tarifbeschäftigte des Bundes und der Kommunen. Die wichtigsten Regelungen hierzu erläutern wir auf den  Seiten 17 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 49 ff.

TVöD und TV-L haben BAT bzw. MTArb ersetzt

Mit dem BAT, MTArb und BMT-G wurden die Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen von Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst über vierzig Jahre lang flächendeckend geregelt. Trotz aller Neuregelungen, die mit dem „TVöD“ bzw. „TV-L“ in Kraft geblieben sind, haben sich die Vertragsparteien an vielen Prinzipien des BAT bzw. MTArb orientiert. Kernelemente der neuen Tarifwerke von TVöD und TV-L sind vor allem:

-  Bezahlungssystem mit neuen Entgelttabellen,
-  Einführung leistungsbezogener Zahlungselemente,
-  Flexibilisierung der Arbeitszeit
-  sowie Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung.

Der BAT, MTArb und BMT-G waren zwar gut funktionierende Flächentarife, doch ob sie den Herausforderungen der Zukunft hätten Stand halten können, darf bezweifelt werden. Ähnlich wie viele Unternehmen in der Privatwirtschaft, hätten sich möglicherweise auch öffentliche Arbeitgeber wie Kommunen, Krankenhäuser oder Entsorgungsbetriebe den tarifvertraglichen Regelungen sukzessive entzogen. Den Gewerkschaften war bewusst, dass sie mit bloßer Verweigerungshaltung die Interessen der Beschäftigten nicht hätten wahrnehmen können. Zum Blick nach „vorne“ gab es daher keine Alternative.

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.tarifvertragoed.de eine tabellarische Übersicht der nach dem 01.08.2005 ergangenen Rundschreiben und Durchführungshinweise des Bundesinnenministeriums (BMI).





Die wichtigsten Tarifverträge bei Bund, Ländern und Gemeinden auf einen Blick

■ Bund

TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ¹⁾
TVÜ-Bund	Tarifvertrag zur Überleitung
mit Entgelttabellen 2012 – 2013 zum TVöD und TV-V	
TVöD Bund 2012/2013	
TVöD BT-B 2012/2013	
TVöD BT-K 2012/2013	
TVöD Gemeinden 2012/2013	
TVöD Sozial- und Erziehungsdienst 2012/2013	
TV Versorgungsbetriebe 2012/2013	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.tarifvertragoed.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 berechnete 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.nebentaechtigkeitsrecht.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

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

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 TVöD)

Eine Übersicht über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 TVöD) finden Sie auf  Seiten 135 ff. Im Einzelnen beträgt sie für den

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

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

Sonderformen der Arbeit (§ 7 TVöD)

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

- Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD) leisten.
- Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Abweichend von dieser Regelung sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

- im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

Ausgleich für die Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 = 30 v. H.
 - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 = 15 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit – ohne Freizeitausgleich 135 v. H., – mit Freizeitausgleich 35 v. H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.

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

Rufbereitschaft

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

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

Zulage bei Wechselschicht

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

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

Bereitschaftszeiten (§ 9 TVöD)

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) 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 tritt zum 01.01.2014 in Kraft

Der Bund und die Gewerkschaften haben für die Tarifbeschäftigten des Bundes eine Vielzahl von Änderungen vereinbart, die zum 1. Januar 2014 in Kraft treten. 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 (siehe Kasten). Deswegen können bei Eingruppierungen weiterhin die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze herangezogen werden.



§ 22 BAT / BAT-O (Auszug aus dem BAT)

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen I a und I b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

- 1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
- 2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.*

§ 23 BAT „Eingruppierung in besonderen Fällen“

Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert.

Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Die für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2014 geltenden neuen Tätigkeitsmerkmale finden sich im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntG). 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 EntG 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 Garantiebetrug wird zugleich abgeschafft. Diese Änderungen gelten noch nicht für Höhergruppierungen, die sich durch

das Inkrafttreten der Entgeltordnung ergeben. Sie gelten erst für die Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, die ab dem 1. März 2014 erfolgen.

IV. Reform der Leistungsbezahlung

Die Leistungsbezahlung nach § 18 (Bund) TVöD und des Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) vom 25.8.2006 wird insoweit geändert, als dass die Fortführung der Leistungsbezahlung in einer Summe von bis zu 1% zukünftig von einer entsprechenden Entscheidung der Behördenleitung abhängt.

Der Bund wird übertariflich für 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.



Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung

1. Ablauf der bis zum 24. Oktober 2014 vereinbarten Erklärungsfrist

Der Bund und die Gewerkschaften haben in den Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung zum TVöD für die Tarifbeschäftigten des Bundes am 5. September 2013 eine Vielzahl von Änderungen vereinbart, die am 1. Januar 2014 in Kraft treten sollen (vgl. mein Rundschreiben vom 12. September 2013, D 5-31003/1#20). Geplant ist ferner, Höhergruppierungen ab dem 1. März 2014 nicht mehr betragsmäßig, sondern stufengleich vorzunehmen. Die Gewerkschaften haben am 23. Oktober 2013 der Tarifeinigung vom 5. September zugestimmt. Allerdings sind die Redaktionsverhandlungen, in denen die notwendigen Tarifvertragstexte erarbeitet werden, noch nicht abgeschlossen. Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass nach der neuen Entgeltordnung Bund erst nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen vorgehen werden kann und es keinen Vorgriff auf die geplanten Regelungen geben wird. Wenn die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen sind, werden die Tarifvertragstexte mit einem Einführungs Rundschreiben veröffentlicht, mit dem zugleich Erläuterungen der neuen Regelungen bekannt gegeben werden. Dies wird frühestens im Dezember erfolgen können.

2. Reform der Leistungsbezahlung

Hinsichtlich der vereinbarten Reform der Leistungsbezahlung können zum gegenwärtigen Zeitpunkt folgende erste Hinweise gegeben werden.

Die Reform beinhaltet ein tarifliches und ein übertarifliches Instrument, zwischen denen arbeitgeberseitig ausgewählt werden kann:

Zum einen wird die Neufassung von § 18 TVöD das tarifvertragliche Leistungsentgelt als eine Möglichkeit vorsehen, die Leistungsbezahlung auszugestalten. Die Entscheidung, ob dieses Instrument genutzt wird, trifft der Arbeitgeber. Falls die Entscheidung getroffen wird, dieses Instrument zu nutzen, kann vom Arbeitgeber ein Gesamtvolumen von bis zu 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres zur

Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung richtet sich dann nach dem unverändert fort-bestehenden LeistungsTV-Bund. Die Veränderungen betreffen also die Entscheidung durch den Arbeitgeber über das „Ob“ der Nutzung des Instruments und im positiven Fall über die Höhe des Volumens. Bei der Umsetzung auf Basis dieser Entscheidungen ergeben sich jedoch keine Änderungen. Für die Umsetzung ist deshalb tarifvertragsrechtlich nicht der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung erforderlich.

Zum anderen wird übertariflich die alternative Möglichkeit eingeräumt, Leistungsprämien und Leistungszulagen entsprechend der Regelungen für Beamtinnen und Beamte zu vergeben. Die Freigabe hierzu und Details zur Umsetzung der reformierten tariflichen und übertariflichen Leistungsbezahlungsoptionen werden durch ein separates Rundschreiben zusammen mit dem Bundesministerium der Finanzen schnellstmöglich nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen bekannt gegeben.

Auszug aus einem Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 28.10.2013

Über-/außertarifliche (üt/at) Eingruppierung

Zur über-/außertariflichen (üt/at) Eingruppierung – u.a auch zur übertariflichen Eingruppierungspraxis der in Vorzimmern Beschäftigten – wird auf Ziffer 2.1.2.2 des BMI-Rundschreibens vom 10.10.2005 – D II 2 – 220 210/643 verwiesen.

Einen Link zu den Rundschreiben des Bundesinnenministeriums finden Sie auf www.tarifvertragoed.de.

Infos zum Tarifrecht (TVöD und TV-L)



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

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

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de

Fortgeltende tarifliche Regelungen über Zulagen/Zuschläge

■ Regelungen in besonderen Tarifverträgen

Soweit die in Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C aufgelisteten Tarifverträge Regelungen über Zulagen und Zuschläge enthalten, gelten diese auch im Geltungsbereich des TVöD fort. Hervorzuheben sind insbesondere

- persönliche Zulagen nach dem TV UmBw, den Rationalisierungsschutztarifverträgen für Angestellte und Arbeiter und nach dem UmzugsTV,
- behördenpezifische Zulagen für Beschäftigte bei den Sicherheitsbehörden des Bundes und beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

Die Fortgeltung erfasst neben den vorhandenen Beschäftigten auch Neueinstellungen nach dem 01.10.2005, sie ist jedoch auf den jeweiligen bisherigen Geltungsbereich der Vorschriften (Angestellte/Arbeiterinnen und Arbeiter; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West usw.) beschränkt.

■ Zulagen für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen/Vorhandwerker und Lehrgesellen

Auch die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen/Vorhandwerker und Lehrgesellinnen/Lehrgesellen (§ 3 und 4 TV Lohngruppenverzeichnis/§ 1 TV-Lohngruppen-O-Bund) gelten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung im bisherigen persönlichen und räumlichen Geltungsbereich fort. Übergeleitete Arbeiterinnen und Arbeiter, die bisher eine Vorarbeiter- oder Vorhandwerkerzulage nach § 3 TV LohngrV oder die Lehrgesellenzulage nach § 4 TV LohngrV erhielten, erhalten diese Zulage – solange die Anspruchsvoraussetzungen nach dem insoweit fortgeltenden TV LohngrV erfüllt sind – auch weiterhin. Auch bei erstmaligen Übertragungen entsprechender Tätigkeiten nach dem 01.10.2005 stehen diese Zulagen nach den fortgeltenden Regelungen zu; dies gilt für vorhandene und nach dem 01.10.2005 neu eingestellte Beschäftigte gleichermaßen.

Die Höhen der Zulagen ergeben sich weiterhin aus den §§ 3 und 4 TV LohngrV und bleiben deshalb auch nach dem 01.10.2005 unverändert. Demnach beträgt die Vorarbeiterzulage 133,88 Euro, die Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulage 229,16Euro monatlich im Tarifgebiet West, für das Tarifgebiet Ost gelten 123,84 Euro bzw. 211,97Euro.

Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/innen, Vorhandwerker/innen oder Lehrgesell/innen besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von § 14 Abs. 3 anstelle der Zulage nach § 14 für die Dauer der Ausübung beider – also sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden – Tätigkeiten eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines individuellen Tabellenentgelts.

■ Besitzstandsregelung für Techniker-, Meister- und Programmierzulage

Der Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17.05.1982 für das Tarifgebiet West sowie der Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) vom 08.05.1991 für das Tarifgebiet Ost sind – mit geringen Ausnahmen – am 01.10.2005 außer Kraft getreten, so dass die dort aufgeführten Zulagen entfallen (Nrn. 17 und 18 Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B [Negativliste]). Nach der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

erhalten aber in den TVöD übergeleitete Angestellte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulage als persönliche Besitzstandszulage weiter, solange die im bisherigen Tarifrecht normierten Voraussetzungen für die Zahlung dieser Vorlage erfüllt sind. Neu eingestellte Beschäftigte und übergeleitete Angestellte, denen in der Zeit zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine nach bisherigem Tarifrecht anspruchsbegründende (Angestellten-) Tätigkeit übertragen wird, erhalten gemäß § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund eine persönliche Zulage in Höhe der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage. Dabei müssen die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sein.

Entfallende mantelrechtliche Zulagen/Zuschläge

Da Anlage 1 TVÜ-Bund Teil A die abzulösenden manteltariflichen Regelungen BAT/BAT-O sowie MTArb/MTArb-O enthält, entfallen alle in diesen Vorschriften enthaltenen Zulagen und Zuschläge, sofern sie nicht mehr im TVöD, im TVÜ-Bund oder deren Anlagen enthalten sind oder durch ein Rundschreiben zum TVöD oder TVÜ-Bund aufrecht erhalten werden. So sind die Wechselschichtzulagen gemäß § 33 a BAT/BAT-O nunmehr in § 8 Abs.5 und 6 TVöD geregelt, die Zeitzuschläge aus § 35 BAT/BAT-O finden sich in § 8 Abs.1. Zudem ist das BMI im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden, dass die Baustellenzulage gemäß § 33 Abs. 2 BAT-O bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den bisherigen Voraussetzungen im Tarifgebiet Ost übertariflich weiter angewendet wird.

Entfallende sonstige tarifliche Regelungen über Zulagen/Zuschläge

Auch die in der noch nicht abschließend verhandelten Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B (sog. Negativliste) aufgeführten Zulagen und Zuschläge entfallen, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. So wurde für einzelne Tarifverträge der Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B ein abweichender Zeitpunkt für das Außer-Kraft-Treten oder eine vorübergehende Fortgeltung vereinbart; diese beschränken sich auf deren bisherigen Geltungsbereich (Arbeiter/Angestellter, Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West [Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 TVÜ-Bund]).

Außer- und übertarifliche Zulagen und Zuschläge

Mit In-Kraft-Treten des TVöD entfallen alle außer- und übertarifliche Zulagen und Zuschläge, soweit nicht nach dem 01.10.2005 eine andere Regelung getroffen oder die Regelung nach dem 01.10.2005 bestätigt wird.

Angestellte im Schreibdienst

Hinsichtlich des außertariflich fortgeltenden Besitzstandes der Funktions- und Leistungszulage für Angestellte im Schreibdienst wird auf die Ziffern 2.2.1.1.3 sowie 2.1.2.2 des BMI-Rundschreibens vom 10.10.2005 – D II 2 – 220 210/643 – und hinsichtlich des außertariflich fortgeltenden Besitzstandes der Bewährungszulage für Schreibkräfte auf das BMI-Rundschreiben vom 24.10.2005 – D II 2 – 220 210 – 1/9 – verwiesen. Auf die in beiden Fällen bestehenden Hinweispflichten gemäß den o. a. Rundschreiben vom 24.10.2005 wird hingewiesen.



Durch den TVöD weggefallene sonstige geldwerte Regelungen

■ Familienbezogene Bezahlsbestandteile (Orts- und Sozialzuschlag)

Die bisherigen familienbezogenen Bezahlsbestandteile (Ortszuschlag Stufen 2 ff. für Angestellte) und Sozialzuschlag für Arbeiterinnen und Arbeiter entfallen durch den TVöD. An neu eingestellte Kräfte werden diese Zuschläge daher nicht mehr gezahlt.

Sofern Beschäftigte im September 2005 Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 hatten, ist dieser Betrag aber in das individuelle Vergleichsentgelt eingeflossen (§ 5 Abs. 2 TVÜ-Bund). Die Kinderanteile im Ortszuschlag (Stufe 3 ff.) und der Sozialzuschlag werden unter den Voraussetzungen des § 11 TVÜ-Bund als Besitzstandszulage fortgezahlt (☞ siehe auch BMI-Rundscheiben vom 10.10.2005 – D II 2 – 220 210/643).

Einen Link zu den Rundscheiben des Bundesinnenministeriums finden Sie auf www.tarifvertragoed.de.

■ Übergangsgeld

Regelungen zum Übergangsgeld wurden im TVöD nicht mehr vereinbart.

Sonderregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst und für Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern (TVöD)

Für Beschäftigte im Pflegedienst einschließlich Ärztinnen/Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern gelten gemäß § 46 (Bund) Nr. 18 TVöD-BT-V die Regelungen der §§ 41 bis 52 TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser – (BT-K) entsprechend, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist. § 46 (Bund) Nr. 22 TVöD-BT-V wiederum verweist für Beschäftigte im Pflegedienst zum Tabellenentgelt auf die Regelungen des TVÜ-VKA. Im TVÜ-VKA haben sich dessen Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten im Pflegedienst, die entsprechend der Anlage 1b zum BAT eingruppiert und übergeleitet worden sind oder bei Neueinstellung auf Grundlage der Anlage 1b zum BAT eingruppiert werden, auf eine sog. „Kr-Anwendungstabelle“ verständigt (Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA). Neben den Tabellenwerten weist diese Tabelle auch die Zuordnungen der Kr-Vergütungsgruppen zu den Kr-Entgeltgruppen bis zur Entgeltgruppe 12 aus. Durch die Verweisung sind diese Zuordnungen auch für Eingruppierungen von Beschäftigten im Pflegedienst des Bundes anzuwenden. Die „Kr-Anwendungstabelle“ für das Tarifgebiet West ist Anlage 4 zum TVÜ-VKA; da es sich um Beschäftigte des Bundes handelt, gelten für das Tarifgebiet Ost die Bemessungssätze des Bundes gemäß Protokollerklärung Nr. 1 zu § 15 Abs. 1 TVöD.

Für die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte gilt § 51 Abs. 1 TVöD – BT-K, die Absätze 2 bis 5 (Funktionszulagen) finden dagegen gemäß § 46 (Bund) Nr. 22 TVöD-BT-V keine Anwendung, weil die Verweisung für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile (mit Ausnahme der Bereitschaftsdienstentgelte) nur TVöD und TVÜ-VKA, nicht aber den BT-K erfasst.

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TVöD)

§ 14 des TVöD ersetzt § 24 BAT/BAT-O und soll zukünftig auch an die Stelle von § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O und § 2 Abs. 4 TVLohngrV/§ 1 TV Lohngruppen-O-Bund treten.

Allerdings gelten die bisherigen Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter für aus dem Geltungsbereich des MTArb/MTArb-O übergeleitete Beschäftigte bis zum Abschluss eines Tarifvertrages nach § 14 Abs. 2 zunächst in modifizierter Form fort (vgl. § 18 Abs. 2 TVÜ-Bund); Überleitungsfälle sind in § 10 TVÜ-Bund geregelt.

Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Abs. 1)

Anders als im bisherigen Recht wird in § 14 nicht mehr zwischen der vertretungsweisen und der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit aus anderen Gründen unterschieden. Ausweislich der Niederschriftserklärung Nr. 2 zu § 14 Abs. 1 stellt die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einen Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit aus anderen Gründen dar. Dementsprechend sind beide Fallgestaltungen einheitlich geregelt.

Wie bisher wird die vom Arbeitgeber kraft Direktionsrechts angeordnete vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit durch eine persönliche Zulage vergütet (§ 14 Abs. 1); Eingruppierung und Inhalt des Arbeitsvertrages bleiben unverändert. Der Anspruch auf die Zahlung der Zulage entsteht, wenn die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt hat (§ 14 Abs. 1). Anders als nach § 24 BAT/BAT-O, aber entsprechend den bislang für den Arbeiterbereich geltenden Regelungen wird die Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung für die gesamte Dauer der Ausübung gezahlt.

Wird eine abgeschlossene höherwertige Tätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt erneut vorübergehend übertragen, muss die geforderte Mindestdauer von einem Monat wieder erfüllt werden, bevor der Anspruch auf die persönliche Zulage für den neuen Übertragungsfall entsteht.

Für die Feststellung, ob es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, ist gemäß § 18 Abs. 3 TVÜ-Bund zunächst eine Vergütungs- bzw. Lohngruppe nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter zu bestimmen. Im Anschluss daran ist anhand der Anlage 4 TVÜ-Bund zu ermitteln, ob es sich um eine einer höheren Entgeltgruppe zugewiesene und damit um eine höherwertige Tätigkeit im Sinne des neuen Rechts handelt (vgl. bereits oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen). Ob die übertragenen Tätigkeiten einer höheren Vergütungs- oder Lohngruppe entsprechen, ist dagegen auch in diesem Zusammenhang unerheblich.

Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Abs. 3 TVöD)

Die Höhe der persönlichen Zulage wird für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 einerseits und 9 bis 15 andererseits unterschiedlich bemessen (👉 siehe Tabellen für West und Ost auf der nächsten Seite).

Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die persönliche Zulage 4,5 v.H. ihres individuellen Tabellenentgelts; dies gilt unabhängig davon, welcher höheren Entgeltgruppe die höherwertige Tätigkeit zugewiesen ist.

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Höhe persönliche Zulage in Euro (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD)

Tarifgebiet West

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	86,67	96,30	100,80	104,85	109,35	112,19
7	81,00	90,00	95,85	100,35	103,73	106,88
6	79,38	88,20	92,70	96,98	99,90	102,83
5	75,96	84,38	88,65	92,93	96,08	98,33
4	72,09	80,10	85,50	88,65	91,80	93,65
3	70,88	78,75	81,00	84,60	87,30	89,78
2 Ü	67,64	75,15	77,85	81,45	83,93	85,77
2	65,21	72,45	74,70	76,95	81,90	87,08
1	–	57,87	58,95	60,30	61,56	64,80

Höhe persönliche Zulage in Euro (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD)

Tarifgebiet Ost

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	80,19	89,10	93,24	96,98	101,16	103,77
7	74,93	83,25	88,65	92,84	95,94	98,87
6	73,44	81,59	85,77	89,69	92,43	95,13
5	70,25	78,03	81,99	85,95	88,88	90,95
4	66,69	74,12	79,11	81,99	84,92	86,63
3	65,57	72,86	74,93	78,26	80,78	83,03
2 Ü	62,55	69,53	72,00	75,33	77,63	79,34
2	60,30	67,01	69,12	71,19	75,78	80,55
1	-	53,55	54,54	55,80	56,93	59,94

Besteht nur für Teile eines Kalendermonats Anspruch auf die persönliche Zulage, steht dieser Betrag entsprechend anteilig zu. Die Berechnung erfolgt in diesen Fällen entsprechend der allgemeinen Regelung in § 24 Abs. 3 Satz 1 auf kalendertäglicher Basis. Dazu wird der Monatsbetrag der nach § 14 Abs. 3 Satz 2 zustehenden persönlichen Zulage durch die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Kalendermonats geteilt und dann mit den Anspruchstagen multipliziert. Die Zwischenrechnungen sind dabei gemäß § 24 Abs. 4 Satz 2 jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen.



Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, der dienstplanmäßig auch am Wochenende arbeitet, erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 6 Stufe 5 von 2.220,- Euro. Ihm werden von Donnerstag, den 20.10.2005 bis einschließlich Samstag, den 05.02.2006 vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 7 zuzuordnen sind. Als persönliche Zulage erhält er für den Monat

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Oktober 2005 12/31 von 99,90 Euro (99,90 Euro: 31 Kalendertage = 3,222, gerundet 3,22 Euro; 3,22 Euro x 12 Kalendertage = 38,64 Euro), in den Monaten November 2005 bis Januar 2006 jeweils den vollen Monatsbetrag von 99,90 Euro und im Monat Februar 2006 5/28 von 99,90 Euro (99,90 Euro: 28 Kalendertage = 3,567, gerundet 3,57 Euro; 3,57 Euro x 5 Kalendertage = 17,85 Euro).

Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit beginnt und endet jeweils an einem Arbeitstag. Soweit betriebsüblich bzw. dienstplanmäßig an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet wird, werden daher die vor Beginn und nach Ende der Übertragung liegenden arbeitsfreien Tage nicht berücksichtigt.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die in der Fünftagewoche von Montag bis Freitag arbeitet, vertritt von Montag, dem 14.11.2005, bis einschließlich Freitag, dem 16.12.2005, einen Beschäftigten mit höherwertigen Tätigkeiten. Der zeitanteilige Anspruch beträgt somit im November 2005 17/30 und im Dezember 2005 16/31 des Monatsbetrages der persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 Satz 2. Bei der kalendertäglichen Berechnung werden nur die vom Zeitraum der Übertragung der Vertretung umfassten vier Wochenenden, nicht aber die vor und nach der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit liegenden Wochenenden vom 12./13.11.2005 und 17./18.12.2005 berücksichtigt.

Erreicht der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4), ist die persönliche Zulage auf der Grundlage des Tabellenentgelts der höheren Stufe neu zu berechnen.

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 5 Stufe 3 von 1.970,- Euro. Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VIb BAT entsprechend und damit Entgeltgruppe 6 zuzuordnen sind. Als persönliche Zulage erhält sie monatlich 88,65 Euro (4,5 v.H. von 1.970,- Euro). Nach Erreichen der nächsthöheren Stufe 4 in der Entgeltgruppe 5 beträgt ihr Tabellenentgelt 2.065,- Euro. Die persönliche Zulage ist neu zu bemessen und beträgt nun 92,93 Euro monatlich.

Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 14 Abs. 3 Satz 1 TVöD)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 entspricht die persönliche Zulage dem Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

2 ergeben hätte. Im Falle der Höhergruppierung werden Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Die Stufenzuordnung erfolgt also betragsmäßig und nicht stufengleich. Allerdings ist den Beschäftigten ein Höhergruppierungsgewinn von mindestens 50,- Euro (Tarifgebiet West) bzw. 46,25 Euro (Tarifgebiet Ost) garantiert.

Erreicht die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4), bemisst sich die persönliche Zulage nach dem höheren Tabellenentgelt. Besteht nur für Teile eines Kalendermonats Anspruch auf die persönliche Zulage, steht der Unterschiedsbetrag (ggf. einschließlich Garantiebetrag) entsprechend anteilig zu.

Jahressonderzahlung TVöD

Die Höhe Ihrer Sonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt und wird mit dem November-Gehalt gezahlt:

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 Prozent (Ost: 71,5 Prozent)
- in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 Prozent (Ost: 60 Prozent)
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 Prozent (Ost: 45 Prozent)

Auszubildende erhalten 90 Prozent des für November zustehenden Ausbildungsentgeltes.

Überstundenvergütung für Tarifbeschäftigte

Für Überstunden erhalten Tarifkräfte bestimmte Zeitzuschläge (siehe Kasten).



Zeitzuschläge

Basis der Zeitzuschläge ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe der Beschäftigten (bei Überstunden der Anteil der jeweiligen Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4). Ausgehend von dieser Basis werden folgende Zeitzuschläge bezahlt (TVöD/TV-L/TV-Hessen):

- Für Sonntagsarbeit: 25 %
- Für die Arbeit an Samstagen in der Zeit zwischen 13 und 21 Uhr, soweit nicht im Rahmen von Schicht- und Wechselschicht anfallend: 20 % Pauschalierung für Beschäftigte in Krankenhäusern: 0,64 Euro/Stunde
- Für Nachtarbeit zwischen 21 und 6 Uhr: 20 % Pauschalierung für Beschäftigte in Krankenhäusern im Bereich des TV-L und TV-H: 1,28 Euro/Stunde; für Beschäftigte in Krankenhäusern im Bereich des TVöD: 15 % Pauschalierung
- Für Arbeit am 24. und 31. Dezember: 35 % (ab 6.00 Uhr)
- Für Feiertagsarbeit (ohne Freizeitausgleich) 135 %
- Für Feiertagsarbeit (mit Freizeitausgleich) 35 %
- Überstundenzuschläge 30 % (Entgeltgruppe 1–9)
15 % (Entgeltgruppe 10–15)



Erschwerniszuschläge

Grundlage ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. Die Höhe der Erschwerniszuschläge beträgt zwischen 5 und 15 %. Im Bereich der VKA können mit dem jeweiligen Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) die Voraussetzungen und die Höhe der Zuschläge durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden. Wo dies nicht geschieht, gelten die bisherigen Regelungen teilweise dynamisiert bis zur Vereinbarung einer Entgeltordnung zum TVöD fort. Für den Bereich des Bundes und der Länder sollen jeweils entsprechende Tarifverträge (für den Bund auf Bundesebene) abgeschlossen werden. Bis zur Vereinbarung einer Entgeltordnung zum TVöD beziehungsweise zum TV-L/TV-Hessen gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen jeweils fort.



Vermögenswirksame Leistungen

Für jeden vollen Kalendermonat werden vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro gezahlt. Auszubildende im Tarifgebiet West erhalten 13,29 Euro/Monat, im Tarifgebiet Ost 6,65 Euro.



Jubiläumsgeld

Folgende Jubiläumsgelder werden gezahlt:

- Nach Beschäftigungszeit von 25 Jahren: 350 Euro
- Nach Beschäftigungszeit von 40 Jahren: 500 Euro

Treffen mehrere Zeitzuschläge zusammen, wird grundsätzlich nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Daneben wird der Zeitzuschlag für Nacharbeit und für Samstags (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.

Tabellentgelt (§ 15 TVöD)

Höhe des Tabellenentgelts und der Stundenentgelte

Die Anpassung für das Tarifgebiet Ost an das Westniveau ist für den Bereich des Bundes zum 01.01.2008 für die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 8 und zum 01.04.2008 für die Entgeltgruppen EG 9 bis EG 15 erfolgt. Bei der VKA erfolgte zum 01.01.2008 für die Entgeltgruppen Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 8 und ab der Entgeltgruppe 9 bis zur Entgeltgruppe 15 zum 01.01.2010 die Gleichstellung. Für den Bereich der Länder erfolgte die Anpassung einheitlich zum 01.03.2010.

Der Wegweiser auf der nächsten Seite führt zu den aktuellen Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst (TVöD, Bereich Bund/Kommunen).

Die nicht tarifierten Tabellen der Stundenentgelte für Beschäftigte, die einer regulären Stufe der Entgelttabelle zugeordnet sind, sind auf der nächsten Seite abgebildet. Sofern und solange Beschäftigte einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet sind, ist das Stundenentgelt individuell zu bestimmen. Der dafür erforderliche Rechenweg bestimmt sich nach § 24 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4.



Beispiel:

Eine Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe 8 übergeleitet und mit einem Vergleichsentgelt von 2.300,- Euro der individuellen Zwischenstufe zwischen der Stufe 3 = 2.240,- Euro und der Stufe 4 = 2.330,- Euro zugeordnet worden.

Das individuelle Stundenentgelt errechnet sich wie folgt: 2.300,- Euro dividiert durch 4,348 = 528,978 gerundet auf 528,98 Euro; 528,98 Euro dividiert durch 39 Stunden = 13,563 gerundet auf 13,56 Euro.

The screenshot shows a search result for 'Tarifrecht für den öffentlichen Dienst' on the website www.tarif-oed.de. The page features a navigation menu on the left, a main content area with search results, and a sidebar on the right. The search results include the title 'Tarifrecht für den öffentlichen Dienst: TVöD, TV-L, BAT, MTArb', a sub-header 'Rechtlich Willkommen', and a list of search results with titles like 'Name: Arbeitskreis / Kreis / Verband / Arbeitgeber / Publikationsort / Einheit / Dienstort / Dienst / ...'. The sidebar on the right features a red banner for 'ENTERTAIN KOMPLETT-PAKET' with a price of 34,95 €.

www.tarif-oed.de

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

Tarifbeschäftigte in Bund, Ländern und Gemeinden

TVöD/Bund ab 01.08.2013	S. 40
TVöD/VKA – Gemeinden ab 01.08.2013	S. 40
Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr – Bund	S. 41
Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr – VKA Gemeinden	S. 42

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Gesundheitswesen

TVöD-K – Krankenhäuser ab 01.08.2013	S. 43
Zusatz für Beschäftigte im Pflegedienst	S. 43

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Verwaltung

TVöD-V – Verwaltung ab 01.08.2013	S. 44
---	-------

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Sozial- und Erziehungsdienst

TVöD-V – Sozial- und Erziehungsdienst ab 01.08.2013	S. 44
---	-------

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) Kommunen

TVöD – Kommunen ab 01.08.2013	S. 45
TVöD – Kommunen – Lehrkräfte in den Entgeltg. 5–13 ab 01.08.2013 ..	S. 45

Pauschallöhne der Kraftfahrer (TVöD Kraftfahrer TV-Bund)

TV-Bund ab 01.08.2013	S. 46
– Kraftfahrer, die am 01.10.2005 vorhanden waren	
– Kraftfahrer, die ab 01.10.2005 neu eingestellt worden sind	

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst

Auszubildende, Entgelte im Praktikum

Tarifgebiete West und Ost ab 01.08.2013	S. 47
---	-------

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Bund

Tabelle TVöD/Bund ab 01.08.2013 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67
7	2.134,95	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Gemeinden

Tabelle TVöD/VKA ab 01.08.2013 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67
7	2.134,95	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

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

Erläuterungen zur Zuordnung alte VGr/alte LGr

Entgeltgruppe	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 Vb 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	–

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

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	la sowie la nach Aufstieg aus lb sowie lb mit ausstehendem Aufstieg nach la (keine Stufe 6)
14	lb ohne Aufstieg nach la sowie lb nach Aufstieg aus IIa sowie IIa mit ausstehendem Aufstieg nach lb
13	II ohne Aufstieg nach lb
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 VIb 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	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc sowie VIb ohne Aufstieg nach Vc sowie VIb 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 VIb sowie VII ohne Aufstieg nach VIb 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	–

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Krankenhäuser

Tabelle TVöD-K ab 01.08.2013 – Tarifgebiet West und Ost

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,673)
7	2.134,954)	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,645)
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,436)	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Für Beschäftigte im Pflegedienst

E 9b:	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.936,98	3.115,86	3.335,12	3.542,83

- 3) 2.980,84
- 4) 2.192,64
- 5) 2.758,09
- 6) 1.964,13

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Verwaltung

Tabelle TVöD-V von 01.08.2013 – Tarifgebiet West und Ost

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67
7	2.134,95	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Sozial- und Erziehungsdienst

Tabelle TVöD-V von 01.08.2013 – Tarifgebiet West und Ost

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.266,50	3.375,37	3.810,92	4.137,56	4.627,54	4.926,97
S 17	2.939,84	3.239,27	3.593,15	3.810,92	4.246,44	4.502,32
S 16	2.863,63	3.168,50	3.408,04	3.702,03	4.028,67	4.224,67
S 15	2.754,74	3.048,72	3.266,50	3.516,93	3.919,80	4.094,00
S 14	2.722,08	2.939,84	3.212,06	3.429,81	3.702,03	3.892,57
S 13	2.722,08	2.939,84	3.212,06	3.429,81	3.702,03	3.838,12
S 12	2.613,20	2.885,41	3.146,73	3.375,37	3.658,46	3.778,23
S 11	2.504,32	2.830,97	2.972,51	3.320,94	3.593,15	3.756,47
S 10	2.438,98	2.700,30	2.830,97	3.212,06	3.516,93	3.767,35
S 9	2.428,09	2.613,20	2.776,52	3.075,95	3.320,94	3.555,04
S 8	2.330,09	2.504,32	2.722,08	3.032,40	3.315,49	3.538,69
S 7	2.259,32	2.477,09	2.651,32	2.825,52	2.956,19	3.146,73
S 6	2.221,21	2.438,98	2.613,20	2.787,40	2.945,28	3.118,42
S 5	2.221,21	2.438,98	2.602,31	2.689,41	2.809,19	3.016,07
S 4	2.014,34	2.286,54	2.428,09	2.547,87	2.624,08	2.722,08
S 3	1.905,46	2.134,12	2.286,54	2.438,98	2.482,54	2.526,10
S 2	1.823,79	1.927,24	2.003,45	2.090,56	2.177,66	2.264,78

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Kommunen

Tabelle TVöD ab 01.08.2013 (erhöht um 1,4 Prozent)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67
7	2.134,95	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1	–	1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD) – Kommunen

Lehrkräfte* in den Entgeltgruppen 5 – 13

ab 01.08.2013 (erhöht um 1,4 Prozent)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	3.286,97	3.648,18	3.844,37	4.225,16	4.756,02	4.975,30
12	2.944,23	3.267,35	3.728,95	4.132,87	4.652,18	4.882,98
11	2.840,36	3.151,97	3.382,75	3.728,95	4.230,95	4.461,76
10	2.736,49	3.036,54	3.267,35	3.498,17	3.936,68	4.040,54
9	2.414,54	2.678,79	2.817,29	3.186,56	3.475,08	3.705,87
8	2.261,14	2.508,09	2.623,51	2.727,37	2.842,76	2.915,47
7	2.115,75	2.346,53	2.496,55	2.611,97	2.698,51	2.779,30
6	2.074,18	2.300,37	2.415,77	2.525,41	2.600,43	2.675,44
5	1.986,47	2.202,29	2.311,92	2.421,55	2.502,33	2.560,04

* Lehrkräfte, die auch die Voraussetzungen zur Ernennung zum Studienrat erfüllen oder im Arbeitsvertrag die allgemeine Zulage in Höhe von zuletzt (31.10.2006) 114,60 Euro vereinbart hatten, werden nach der Allgemeinen Entgelttabelle bezahlt, ebenso Lehrkräfte in den Entgeltgruppen 14 und 15.

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Pauschalentgelt für Kraftfahrer, die am 01.10.2005 vorhanden waren

Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.08.2013

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	1. – 4. Jahr	2.511,15	2.620,76
	5. – 8. Jahr	2.560,77	2.672,71
	9. – 12. Jahr	2.633,47	2.748,87
	ab 13. Jahr	2.708,48	2.827,36
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. – 4. Jahr	2.761,57	2.881,59
	5. – 8. Jahr	2.811,19	2.933,50
	9. – 12. Jahr	2.883,89	3.008,54
	ab 13. Jahr	2.958,90	3.087,00
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. – 4. Jahr	3.040,84	3.172,40
	5. – 8. Jahr	3.090,46	3.224,33
	9. – 12. Jahr	3.163,16	3.300,49
	ab 13. Jahr	3.238,18	3.377,82
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. – 4. Jahr	3.407,81	3.554,37
	5. – 8. Jahr	3.457,44	3.606,31
	9. – 12. Jahr	3.530,15	3.682,47
	ab 13. Jahr	3.605,14	3.760,94
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. – 4. Jahr	3.878,66	4.045,99
	5. – 8. Jahr	3.928,28	4.097,92
	9. – 12. Jahr	4.000,98	4.174,08
	ab 13. Jahr	4.076,00	4.252,55

Pauschalentgelt für Kraftfahrer, die ab 01.10.2005 neu eingestellt worden sind

Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.08.2013

	Stufen	E 4	E 5
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	1. – 10. Jahr	2.458,06	2.561,92
	11. – 15. Jahr	2.633,47	2.748,87
	ab 16. Jahr	2.708,48	2.827,36
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. – 10. Jahr	2.700,39	2.804,27
	11. – 15. Jahr	2.883,89	3.008,54
	ab 16. Jahr	2.958,90	3.087,00
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. – 10. Jahr	2.965,83	3.081,22
	11. – 15. Jahr	3.163,16	3.300,49
	ab 16. Jahr	3.238,18	3.377,82
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. – 10. Jahr	3.323,57	3.450,51
	11. – 15. Jahr	3.530,15	3.682,47
	ab 16. Jahr	3.605,14	3.760,94
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. – 10. Jahr	3.773,63	3.935,21
	11. – 15. Jahr	4.000,98	4.174,08
	ab 16. Jahr	4.076,00	4.252,55

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TVöD-Bund/Kommunen)

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



Gewerkschaften setzen Erhöhungen bei den Vergütungen von Auszubildenden durch

Bund/Kommunen (TVöD) ab 01.03.2012 bzw. 01.08.2013

Auszubildende nach dem TVAöD – Besonderer Teil BBiG – werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote „befriedigend“ im unmittelbaren Anschluss an das Auszubildendenverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

Monatliches Ausbildungsentgelt bei Bund und Kommunen

Tabelle TVAöD ab 01.08.2013

Ausbildungsjahr	BBiG	Pflege
1. Ausbildungsjahr	793,26 Euro	915,69 Euro
2. Ausbildungsjahr	843,20 Euro	977,07 Euro
3. Ausbildungsjahr	889,02 Euro	1.078,38 Euro
4. Ausbildungsjahr	952,59 Euro	–

Monatliches Entgelt für Praktikanten (Bund/Kommunen)

Tabelle Praktikanten (TVPöD)

Praktikantin bzw. Praktikant für den Beruf	vom 1.3.2012 bis 31.7.2013	ab 1.8.2013
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.547,05 Euro	1.587,05 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.333,13 Euro	1.373,13 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers, der Masseurin und med Bademeisterin, des Masseurs und med Bademeisters, der Rettungsanwiterin, des Rettungsanwitters	1.279,07 Euro	1.319,07 Euro

PROJEKT DES DBW: BEAMTENBERUFE

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

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

The screenshot shows the homepage of the website 'BEAMTENBERUFE'. At the top, there are logos for 'Tafelberg', 'Bundesarbeitsagentur', 'BfL', and 'Rund ums Geld'. The main header reads 'BEAMTENBERUFE'. Below the header is a large portrait of a woman with glasses. To the right of the portrait is a navigation menu with buttons for 'HOME', 'WIRTSCHAFTSBERUFE', 'LEHRSCHLÜSSEL', 'LEHRSCHLÜSSEL', 'LEHRSCHLÜSSEL', and 'LEHRSCHLÜSSEL'. Below the portrait is a section titled 'Beamtenberufe - Interessant - vielfältig - zukunftssicher'. The text in this section discusses the benefits of public service, the role of the Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit), and the importance of training. It mentions that there are over 100 professions in public service and that the Federal Employment Agency is the largest employer in Germany. The text also notes that the Federal Employment Agency is the largest employer in Germany. The sidebar on the right contains a 'Rund ums Geld' section with a list of items and their prices, including 'Kaffee', 'Brot', 'Milk', and 'Egg'. The sidebar also contains a 'Kontakt' section with a phone number and an email address.

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

Das Projekt des DBW „BEAMTENBERUFE“ wird in Kooperation mit zwei Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst durchgeführt und soll einen Beitrag leisten, die Vielfalt der „Behörden“ und die dort bestehenden Chancen für Berufe im Beamtenverhältnis aufzuzeigen. Die wenigsten Schulabgänger wissen, dass die Behörden attraktive Arbeitgeber mit modernen Arbeitsplätzen sind.

Mehr Informationen unter www.beamtenberufe.de

Neues 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 das neue Tarifrecht insbesondere

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

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 16 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

Ab 01.11.2006 gilt eine einheitliche Tabelle für die (Tarif)Beschäftigten der Länder. Die bisherigen Tabellen für Arbeiter und Angestellte sowie für das Krankenpflegepersonal wurden zu einer Tabelle zusammengeführt ( siehe Seiten 56).

Bei Neueinstellungen beginnen die Beschäftigten ohne einschlägige Berufserfahrung in der Stufe 1. Verfügen Beschäftigte über eine mindestens einjährige Berufserfahrung aus

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

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 Seite 138).

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

Für die Dauer von sechs Wochen wird für alle Beschäftigten das Entgelt bei Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt. Daran schließt sich die Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld für künftig weitere 33 Wochen bis zum bisherigen Nettoentgelt an, ohne dass dabei die vom Krankengeld abgezogenen Beiträge zur Sozialversicherung ausgeglichen werden. Für alle Beschäftigte konnte durchgesetzt werden, dass nach den sechs Wochen Entgeltfortzahlung der Arbeitgeber grundsätzlich weitere 33 Wochen einen Krankengeldzuschuss zur Sicherung des Nettoeinkommens zahlen muss. Damit wurde die Entgeltfortzahlung insgesamt für 39 Wochen gesichert.

Für Angestellte im Tarifgebiet West, für die bis zum 31.10.2006 noch eine Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche nach § 71 BAT gegolten hat, verbleibt es grundsätzlich bei der bisherigen Regelung.

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Bei den vor 1994 beschäftigten Angestellten im Tarifrecht West gilt der § 71 BAT weiterhin, wenn die Beschäftigten in der privaten Krankenversicherung versichert sind. Sie erhalten auch künftig die Entgeltfortzahlung für 26 Wochen von ihrem Arbeitgeber. Auf Antrag gilt dies auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte, die am 19.05.2006 (Stichtag) einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche hatten.

Urlaub

Für die Gewährung von Zusatzurlaub gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes maßgebenden Bestimmungen sinngemäß.

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 Tarif-Verhandlungen 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.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2011 hinaus fortbestanden und die spätestens im Kalenderjahr 2012 das 40. Lebensjahr vollendeten, beträgt der Urlaubsanspruch weiterhin 30 Arbeitstage.

Auszubildende nach dem TVAöD – BBiG – erhalten bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einen Urlaubsanspruch von 27 Ausbildungstagen. Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V Anwendung findet, erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Auszubildenden geltenden Regelungen. Das gleiche gilt für Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer ein TV-N Anwendung findet.

Auszubildende nach dem TVAöD – Pflege – erhalten bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einen Urlaubsanspruch von 27 Ausbildungstagen. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst pauschal einen Tag Zusatzurlaub. Praktikantinnen und Praktikanten erhalten ebenfalls einen Urlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen.

Zur Urlaubsregelung im Bereich TV-L konnten die Tarifvertragsparteien in der Runde mit Bund/VKA keine Regelung treffen. Insoweit gelten die umfassenden Ausführungen zum BAG-Urteil des Rundschreibens Nr. 11/2012 im Länderbereich fort. Es ist jedoch bereits jetzt absehbar, dass die Urlaubsregelung Teil der Tarifverhandlungen mit den Ländern zu Beginn des Jahres 2013 sein wird. Für das Jahr 2012 wurde den lebensjüngeren Beschäftigten überwiegend ohne Anerkennung einer Rechtspflicht ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen zugesprochen.

bis zum vollendeten	Urlaubsanspruch
30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
nach dem vollendeten	Urlaubsanspruch
40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, erhalten bei Wechselschicht für je zwei zusammenhängende Monate, bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bei nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit gibt es für Beschäftigte einen Arbeitstag Zusatzurlaub für je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit und für je fünf Monate, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Unkündbarkeit

Beschäftigte im Tarifgebiet West, die 40 Jahre alt sind, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur noch aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Im Rahmen der Tarifverhandlungen ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, die Unkündbarkeitsregelung auf das Tarifgebiet Ost zu übertragen.

Jahressonderzahlung TV-L

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt des Monats November ausgezahlt. Sie ersetzt das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld und nimmt an zukünftigen Entgelt-erhöhungen teil.

Für Beschäftigte, die am 30.06.2003 im Landesdienst beschäftigt waren, beträgt die Jahressonderzahlung ab 2006:

Entgeltgruppe	West	Ost
E 1 bis E 8	95,0 Prozent	71,5 Prozent
E 9 bis E 11	80,0 Prozent	60,0 Prozent
E 12 bis E 13	50,0 Prozent	45,0 Prozent
E 14 bis E 15	35,0 Prozent	30,0 Prozent

Für alle Beschäftigten, die ab 01.06.2003 eingestellt wurden, erfolgt eine Angleichung an die Jahressonderzahlung in zwei Schritten. Im Jahr 2006 richtete sich der Anspruch auf Zuwendung und Urlaubsgeld nach den am 19.05.2006 geltenden Landesregelungen. Im Jahr 2007 wurde die zustehende Summe aus Zuwendung und Urlaubsgeld um 50 v.H. des Differenzbetrages zu der Jahressonderzahlung nach TV-L erhöht. Die Angleichung musste spätestens 2008 erreicht werden. Das bedeutet: Neueingestellte und befristet Beschäftigte, die nach einer Vertragsverlängerung nur noch ein abgesenktes oder gar kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr bekommen haben, erhalten nun auch eine Jahressonderzahlung.

Entgelttabelle nach dem Tarifvertrag der Länder

Tabelle TV-L vom 01.01.2014

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 1 5 Jahren
15	4.034,04	4.472,68	4.637,88	5.224,63	5.668,97	–
14	3.652,39	4.051,13	4.284,69	4.637,88	5.179,05	–
13	3.367,56	3.737,83	3.937,21	4.324,57	4.860,04	–
12	3.020,06	3.350,46	3.817,57	4.227,73	4.757,50	–
11	2.917,52	3.230,84	3.464,39	3.817,57	4.330,27	–
10	2.809,29	3.116,90	3.350,46	3.584,02	4.028,36	–
9	2.484,57	2.752,31	2.889,04	3.265,01	3.561,24	–
8	2.325,07	2.575,73	2.689,65	2.797,89	2.917,52	2.991,58
7	2.176,96	2.410,52	2.564,33	2.678,26	2.769,42	2.849,15
6	2.137,09	2.364,95	2.478,88	2.592,82	2.666,87	2.746,61
5	2.045,94	2.262,41	2.376,35	2.484,57	2.570,03	2.626,99
4	1.943,40	2.154,19	2.296,59	2.376,35	2.456,10	2.507,36
3	1.914,92	2.120,00	2.176,96	2.268,11	2.342,16	2.404,82
2	1.766,81	1.954,79	2.011,77	2.068,73	2.199,75	2.336,47
1	–	1.573,13	1.601,60	1.635,78	1.669,97	1.755,42

Entgelttabelle TV-L Lehrerinnen/Lehrer

Tabelle TV-L vom 01.01.2014

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13*	3.345,96	3.716,23	3.915,61	4.302,97	4.838,44	–
12	2.998,46	3.328,86	3.795,97	4.206,13	4.735,90	–
11	2.895,92	3.209,24	3.442,79	3.795,97	4.308,67	–
10	2.787,69	3.095,30	3.328,86	3.562,42	4.006,76	–
9	2.462,97	2.730,71	2.867,44	3.243,41	3.539,64	–
8	2.305,87	2.556,53	2.670,45	2.778,69	2.898,32	2.972,38
7	2.157,76	2.391,32	2.545,13	2.659,06	2.750,22	2.829,95
6	2.117,89	2.345,75	2.459,68	2.573,62	2.647,67	2.727,41
5	2.026,74	2.243,21	2.357,15	2.465,37	2.550,83	2.607,79
6	2.137,09	2.364,95	2.478,88	2.592,82	2.666,87	2.746,61
5	2.045,94	2.262,41	2.376,35	2.484,57	2.570,03	2.626,99
4	1.943,40	2.154,19	2.296,59	2.376,35	2.456,10	2.507,36
3	1.914,92	2.120,00	2.176,96	2.268,11	2.342,16	2.404,82
2	1.766,81	1.954,79	2.011,77	2.068,73	2.199,75	2.336,47
1	–	1.573,13	1.601,60	1.635,78	1.669,97	1.755,42

Entgelttabelle Pflegekräfte

Tabelle TV-L vom 01.01.2014

Entgeltgruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	–	–	3.708,18	4.106,59	4.621,18	–
11b	–	–	–	3.708,18	4.206,19	–
11a	–	–	3.365,12	3.708,18	4.206,19	–
10a	–	–	3.254,45	3.481,32	3.912,93	–
9d	–	–	3.171,45	3.459,19	3.686,05	–
9c	–	–	3.082,92	3.298,72	3.503,44	–
9b	–	–	2.806,26	3.171,45	3.298,72	–
9a	–	–	2.806,26	2.905,86	3.082,92	–
8a	2.341,45	2.490,85	2.612,58	2.717,72	2.905,86	3.082,92
7a	2.169,92	2.341,45	2.490,85	2.717,72	2.833,92	2.950,11
4a	1.943,06	2.092,46	2.230,78	2.518,52	2.590,45	2.728,79
3a	1.860,05	2.059,25	2.114,58	2.203,12	2.275,05	2.435,51

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 227,75 Euro.

TV-L Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Als Bemessungsgrundlage wird jedoch das durchschnittliche monatliche Entgelt der Monate Juli, August und September herangezogen. Bei Beschäftigten, die nach dem 31. August eingestellt werden, wird das erste volle Monatsentgelt zu Grund gelegt. Im Falle von fehlenden Beschäftigungszeiten während des laufenden Jahres (beispielsweise bei Neueinstellungen im Jahresverlauf) wird die Sonderzahlung um 1/12 für jeden Monat ohne Gehalt gekürzt.

E 1 bis E 8	95 Prozent
E 9 bis E 11	80 Prozent
E 12 und E 13	50 Prozent
E 14 und E 15(Ü)	35 Prozent

Tarifrecht und Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst

Pauschalentgelt für Fahrerinnen und Fahrer

Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.01.2014 – Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Saarland

	Übergeleitete Beschäftigte		Neueingestellte Beschäftigte	
	Stufen (§ 7 TVÜ-L)	E 4	Stufen (§ 16 TV-L)	E 4
Pauschalgruppe I bei einer Arbeitszeit ab 170 (Übergeleitete) bzw. 185 (Neueingestellte) bis 196 Std.	1. – 4. Jahr	2.558,64	1. – 10. Jahr	2.507,36
	5. – 8. Jahr	2.609,91		
	9. – 12. Jahr	2.683,96	11. – 15. Jahr	2.683,96
	ab 13. Jahr	2.758,02		
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 196 bis 221 Std.	1. – 4. Jahr	2.814,97	1. – 10. Jahr	2.752,31
	5. – 8. Jahr	2.866,24		
	9. – 12. Jahr	2.940,29	11. – 15. Jahr	2.940,29
	ab 13. Jahr	3.014,37		
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 221 bis 244 Std.	1. – 4. Jahr	3.094,12	1. – 10. Jahr	3.020,06
	5. – 8. Jahr	3.145,38		
	9. – 12. Jahr	3.219,44	11. – 15. Jahr	3.219,44
	ab 13. Jahr	3.299,19		
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 244 bis 268 Std.	1. – 4. Jahr	3.396,03	1. – 10. Jahr	3.310,58
	5. – 8. Jahr	3.447,29		
	9. – 12. Jahr	3.521,35	11. – 15. Jahr	3.521,35
	ab 13. Jahr	3.595,42		
ständige persönliche Fahrerinnen / Fahrer nach § 5 Abs. 2 bis 288 Stunden	1. – 4. Jahr	3.709,35	1. – 10. Jahr	3.612,51
	5. – 8. Jahr	3.760,60		
	9. – 12. Jahr	3.834,67	11. – 15. Jahr	3.834,67
	ab 13. Jahr	3.908,72		

Tabelle Kraftfahrer TV-Bund ab 01.01.2014 – Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

	Übergeleitete Beschäftigte		Neueingestellte Beschäftigte	
	Stufen	E 4	Stufen	E 4
Pauschalgruppe I bei einer Arbeitszeit ab 174 (Übergeleitete) bzw. 189 (Neueingestellte) bis 199 Std.	1. – 4. Jahr	2.558,64	1. – 10. Jahr	2.507,36
	5. – 8. Jahr	2.609,91		
	9. – 12. Jahr	2.683,96	11. – 15. Jahr	2.683,96
	ab 13. Jahr	2.758,02		
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 199 bis 224 Std.	1. – 4. Jahr	2.814,97	1. – 10. Jahr	2.752,31
	5. – 8. Jahr	2.866,24		
	9. – 12. Jahr	2.940,29	11. – 15. Jahr	2.940,29
	ab 13. Jahr	3.014,37		
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 224 bis 248 Std.	1. – 4. Jahr	3.094,12	1. – 10. Jahr	3.020,06
	5. – 8. Jahr	3.145,38		
	9. – 12. Jahr	3.219,44	11. – 15. Jahr	3.219,44
	ab 13. Jahr	3.299,19		
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 248 bis 272,5 Std.	1. – 4. Jahr	3.396,03	1. – 10. Jahr	3.310,58
	5. – 8. Jahr	3.447,29		
	9. – 12. Jahr	3.521,35	11. – 15. Jahr	3.521,35
	ab 13. Jahr	3.595,42		
ständige persönliche Fahrerinnen / Fahrer nach § 5 Abs. 2	1. – 4. Jahr	3.709,35	1. – 10. Jahr	3.612,51
	5. – 8. Jahr	3.760,60		
	9. – 12. Jahr	3.834,67	11. – 15. Jahr	3.834,67
	ab 13. Jahr	3.908,72		

Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst (TV-L)

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



Gewerkschaften setzen Erhöhungen bei den Vergütungen von Auszubildenden durch

TV-Länder (2013 und 2014)

Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich zum 1. Januar 2013 um 50 Euro. Am 1. Januar 2014 folgt eine lineare Erhöhung um 2,95 Prozent. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrags endet am 31. Dezember 2014. Ausgehend von einer Vergütung von 700 Euro im Monat ist das insgesamt eine Steigerung von mehr als 9 Prozent und kann sich sehen lassen, meint Uwe Tillmann vom Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW).

Neben der Erhöhung bei der Bezahlung wurde auch der Urlaubsanspruch von bislang 26 auf 27 Tage erhöht.

Ein wichtiger Erfolg von ver.di ist die mit den öffentlichen Arbeitgebern der Länder vereinbarte Übernahmegarantie. Bei vorausgesetztem Bedarf werden alle Auszubildenden für zwölf Monaten übernommen (bei entsprechender Bewährung).

Monatliches Ausbildungsentgelt in den Ländern

TVA-L BBiG

Ausbildungsjahr	Entgelt ab 1.1.2013	Entgelt ab 1.1.2014
1. Ausbildungsjahr	783,70 Euro	806,82 Euro
2. Ausbildungsjahr	836,29 Euro	860,96 Euro
3. Ausbildungsjahr	884,52 Euro	910,61 Euro
4. Ausbildungsjahr	951,44 Euro	979,51 Euro

TVA-L Pflege

Ausbildungsjahr	Entgelt ab 1.1.2013	Entgelt ab 1.1.2014
1. Ausbildungsjahr	904,03 Euro	930,70 Euro
2. Ausbildungsjahr	968,14 Euro	996,70 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.071,39 Euro	1.103,00 Euro

Entgelte der Praktikanten (Länder)

Praktikantin/Praktikant für den Beruf	Entgelt ab 1.1.2013	Entgelt ab 1.1.2014
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.577,02 Euro	1.623,54 Euro
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten der Erzieherin, des Erziehers	1.358,19 Euro	1.398,26 Euro
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers der Masseurin und med Bademeisterin des Masseurs und med Bademeisters der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.302,88 Euro	1.341,31 Euro



Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

- 61 ---- Grundlagen der Beamtenbesoldung
- 64 ---- Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts durch die Föderalismusreform I
- 68 ---- Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Beamtinnen und Beamte des Bundes
- 77 ---- Anpassung der Beamtenbesoldung
- 78 ---- Leistungsorientierte Besoldung
- 82 ---- Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern
- 83 ---- Allgemeines zu Bezügen und Einkommen im öffentlichen Dienst
- 83 ---- Ausgleichszulagen
- 84 ---- Erschwerniszulagen
- 86 ---- Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte
- 86 ---- Jubiläumswendigung
- 87 ---- Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte
- 87 ---- Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte
- 89 ---- Stellenzulagen und Amtszulagen
- 93 ---- Wegweiser zu den Grundgehältern und Besoldungstabellen Beamtinnen und Beamte des Bundes

Grundlagen der Beamtenbesoldung

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, Soldatinnen und Soldaten wurde in den Jahren von 1974 bis 2006 bundeseinheitlich durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates geregelt. Mit der Änderung des Grundgesetzes vom 28.08.2006 erfolgte die Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung mit Wirkung ab September 2006 auf den Bund und die Ländern jeweils eigenständig. Der Bund hat mit dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG – neu – ab Juli 2009) seine Kompetenz für seine Beamten ausgeübt. Auch die ganz überwiegende Zahl der Länder hat zwischenzeitlich eigenständige Landesbesoldungsgesetze für die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten und der Beamtinnen und Beamten der Kommunen erlassen oder das ehemalige Bundesbesoldungsgesetz in eigenständiges Landesrecht überführt und nur in Teilbereichen eigenständige Regelungen getroffen.

In den Ländern, die bislang nicht vollständig von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht haben z.B. Bremen bzw. in denen eigenständige neue Landesbesoldungsgesetze noch nicht in Kraft getreten sind (z. B. tritt in Hessen das Neurecht zum 1. April 2014 in Kraft) gilt gemäß Artikel 125a Absatz 1 des Grundgesetzes das ehemalige Besoldungsrecht (BBesG – alt – in dem „eingefrorenen/versteinertem“ Stand vom 31.08.2006) in dem Umfang fort, in dem es nicht durch Neurecht abgelöst, überregelt oder außer Kraft gesetzt wurde.

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.

Wie bereits oben ausgeführt haben inzwischen fast alle Länder eigene Landesbesoldungsgesetze erlassen oder das Bundesbesoldungsgesetz und die Besoldungsordnungen A, B, C, W und R weitgehend durch Überleitungsgesetz in eigenes Recht überführt.

So haben die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen eigene neue Besoldungsrechte erlassen und die Länder Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen das Bundesbesoldungsgesetz in eigenes 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.

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 68).

Bundesbesoldungsordnungen A und B

Alle Ämter waren bundeseinheitlich nach bis zum 31.03.2009 fortgeltendem Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG – (das nach Wegfall des Artikels 75 Grundgesetz über Artikel 125 a Grundgesetz weitergalt) geregelt. Das BRRG ist durch das am 01.04.2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) abgelöst worden, in dessen Ausfüllung die Länder zwischenzeitlich Regelungen zum Dienst – und Laufbahnrecht getroffen haben. Heute sind nach den zwischenzeitlich 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 jeweils 2 Einstiegsebenen zugeordnet. Die Besoldungsgruppe A 1 ist seit 1997 aufgehoben. Im Länderbereich wurden auch vielfach die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 abgeschafft; in Baden-Württemberg beginnt heute die Besoldungsordnung A sogar erst bei der Besoldungsgruppe A 5. 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 war die Ablösung des sog. Senioritätsprinzips in der Besoldung der Professorinnen und Professoren und damit die Ersetzung von früher 15 Altersstufen im Zweijahresintervall durch Einführung dreier fester Grundgehaltssätze in den Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wurden neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable zusätzliche Leistungsbezüge eingeführt. Diese können u.a. für besondere Leistungen in Forschung und Lehre sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Die Vergabe der Leistungsbezüge oblag – bereits unter der Geltung der bundeseinheitlichen Besoldung – sowohl hinsichtlich der Höhe (Ausnahme: Festlegung einer maximalen Obergrenze), aber auch der Art und Weise dem Bund und den Ländern in eigener Verantwortung. Für bis spätestens zum 31.12.2004 vorhandene Professoren und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen galt ein Optionsmodell, nach dem sie im alten System der C-Besoldung verbleiben konnten (C 1 bis C 4). Seit dem 01.01.2005 wird auf alle „neuen“ Professorinnen und Professoren – einschließlich derjenigen, die die Hochschule wechseln, das neue Recht angewandt. Diejenigen Professorinnen und Professoren, die von dem Options-

recht 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.

Das Bundesverfassungsgericht hatte mit seiner Entscheidung vom 14. Februar 2012, Az.: 2 BvL 4/10 festgestellt, dass die W-Besoldung der Professoren – bezogen auf einen Universitätsprofessor der Besoldungsordnung W 2 in Hessen – verfassungswidrig ist. 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 Verdienstskaala weit unten angesiedelt und damit evident und offenkundig verfassungswidrig ausgestaltet ist. Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, mit Wirkung spätestens zum 1. Januar 2013, eine verfassungskonforme Regelung zu treffen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verpflichtet unmittelbar den Gesetzgeber des Landes Hessen. Mittelbar ergab sich jedoch die Notwendigkeit zur Neuregelung der Professorenbesoldung im Bund und allen Bundesländern, um eine amtsangemessene Professorenbesoldung zu gewährleisten.

Entsprechende Gesetze sind bislang vom Bund und den Ländern Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen in Kraft gesetzt worden. Die Länder, die noch keine verfassungskonforme gesetzliche Regelung getroffen haben, müssen noch Regelungen treffen, die eine Rückwirkung ab 1.1.2013 beinhalten.

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 zahlreichen 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. S. 87 ff.).

Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts durch die Föderalismusreform I

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

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

Mit dem Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – 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 Dienstherrnwechsel weiterhin erhalten bleiben. Das Gesetz trifft Regelungen über

- die Dienstherrnfähigkeit, 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 Verwaltungsrechtsweg.

Gleichzeitig bleibt dort, wo eigene statusrechtliche Regelungen der Länder bestanden, Raum für landesrechtliche Regelungen zur Berücksichtigung regionaler Besonderheiten. Dies gilt insbesondere für die Festlegung von Verfahrensfragen und Fristen. Unabhängig

Wesentliche Festlegungen durch das Beamtenstatusgesetz**1. Statusrechte und -pflichten**

Das Gesetz regelt die Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die bei den Ländern, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen. Regelungen werden nicht für die Bereiche Laufbahnen, Besoldung und Versorgung getroffen. Damit werden die Vorgaben der Föderalismusreform I beachtet, die in der Begründung zur Grundgesetzänderung aufgenommen worden sind. Danach umfasst das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen:

- Wesen, Voraussetzungen, Rechtsform der Begründung, Arten, Dauer sowie Nichtigkeit- und Rücknahmegründe des Beamtenverhältnisses,
- Abordnungen und Versetzungen zwischen den Ländern und zwischen Bund und Ländern,
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses wie z. B. Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst nach dem Disziplinarrecht,
- statusprägende Pflichten der Beamtinnen und Beamten und Folgen der Nichterfüllung,
- wesentliche Rechte der Beamtinnen und Beamten,
- Bestimmung der Dienstherrnfähigkeit,
- Spannungs- und Verteidigungsfall und
- Verwendungen im Ausland.

Diese Bereiche prägen wesentlich das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis, in dem Beamtinnen und Beamte nach Artikel 33 Absatz 4 Grundgesetz zu ihrem Dienstherrn stehen. Gleichzeitig werden Inhalt und Grenzen der unabhängigen Aufgabenwahrnehmung durch Beamte für ein funktionsfähiges Gemeinwesen sichergestellt.

Weitergeltung des Beamtenrechtsrahmengesetzes in Teilen für einen Übergangszeitraum

Recht, das als Bundesrecht erlassen worden ist, aber wegen der Aufhebung des Artikels 75 Grundgesetz nicht mehr als Bundesrecht erlassen werden könnte, gilt nach Artikel 125 b Grundgesetz als Bundesrecht fort. Durch das BeamtStG wird das Rahmenrecht bereits in wesentlichen Teilen ersetzt und kann daher aufgehoben werden. Kapitel II und § 135 des Beamtenrechtsrahmengesetzes bleiben aber zunächst bestehen. Diese Vorschriften betreffen die einheitlich und unmittelbar geltenden Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes.

Das BeamtStG gilt unmittelbar für die Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts. Der Bund hat ausdrücklich darauf verzichtet, das Beamtenstatusgesetz für seine Beamten für anwendbar zu erklären. Vielmehr hat er inhaltlich die Regelungen in das Dienstrechtsneuordnungsgesetz, dort Artikel 1 betreffend der Neuregelung des Bundesbeamtengesetzes, übernommen. Damit werden größtenteils die Einheitlichkeit des Dienstrechts und die Mobilität zwischen Bund und Ländern gewährleistet. Die Einbeziehung der Bundesbeamtin-



nen und Bundesbeamten in den Geltungsbereich des BeamtStG ist hierzu nicht erforderlich.

2. Zeitgemäße Regelungen zu den Grundpflichten, Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten, Weisungsgebundenheit und Verantwortung für die Rechtmäßigkeit

Eine zeitgemäße Pflichtenregelung (Abschnitt 6 – Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis, §§ 34 ff.) wird entsprechend den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen konkretisiert. Leitbild der Aufgabenerfüllung ist das Wohl der Allgemeinheit. Die „volle Hingabe“ an den Beruf, die für Beamtinnen und Beamte aus dem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz folgt, wird mit dem Begriff des „vollen persönlichen Einsatzes“ einem modernen Sprachgebrauch angepasst, ohne dass dies die Intensität der Dienstleistungspflicht verringern (§ 35), die volle persönliche Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlung (§ 36) aufheben oder die besonderen Anforderungen, die der Dienst an einen Lebensberuf stellt, verändern soll. Ein weiterer Ansatz ist, die Korruption noch wirksamer zu bekämpfen. Daher gilt die Verschwiegenheitspflicht (§ 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3) nicht mehr, wenn Anhaltspunkte für Korruptionsdelikte bestehen. Beibehalten wird (§ 45) die Fürsorge des Dienstherrn für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses sowie der Schutz bei amtlicher Tätigkeit und in ihrer Stellung.

3. Stärkung der Mobilität

Das Gesetz gewährleistet die länderübergreifende Mobilität. Zusätzlich wird der vorübergehende Einsatz von öffentlichen Bediensteten in der Privatwirtschaft oder internationalen Organisationen stärker gefördert. Erfahrungen in anderen Bereichen werden unter erleichterten Voraussetzungen möglich und sollen stärker als bisher in die staatliche Aufgabenwahrnehmung einfließen (§ 21). Auf diese Weise werden gegenseitiges Verständnis und der Wissenstransfer erleichtert.

4. Nutzung personeller Ressourcen

Durch die Verankerung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ soll eine vorzeitige Pensionierung nur noch erfolgen, wenn feststeht, dass tatsächlich keine andere Tätigkeit mehr möglich ist (§ 27 Absatz 1 Satz 3). Damit wird für die Frage der Dienstunfähigkeit nicht mehr nur auf die bisher ausgeübte Tätigkeit abgestellt und ein längeres Verbleiben im Dienst ermöglicht.

5. Personalvertretung, Beteiligung der Spitzenorganisationen sowie Verwaltungsrechtsweg

Die Bildung von Personalvertretungen (§ 51) zum Zwecke der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung und dem Personal ist unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten. Weiter sind (§ 53) bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen.

Zum Rechtsweg ist (§ 54) für alle Klagen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn der Verwaltungsrechtsweg gegeben – wobei grundsätzlich ein Vorverfahren im Bundesbereich nach der VwGO durchzuführen ist.

6. Inkrafttreten

Das Gesetz ist am 01.04.2009 in Kraft getreten. Gleichzeitig trat das Beamtenrechtsrahmengesetz – mit Ausnahme von Kapitel II (Vorschriften, die einheitlich und unmittelbar gelten) und des § 135 BRRG (öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften), die für eine Übergangszeit bis Ende 2011 bestehen blieben, – außer Kraft.

von den einfach gesetzlichen Regelungen bildet Artikel 33 Absatz 4 und 5 Grundgesetz weiterhin die Grundlage und Klammer des Beamtenrechts und gewährleistet 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 BeamtStG, 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 wurde die Möglichkeiten der Zuweisung von Beamtinnen und 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.

Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Beamtinnen und Beamte des Bundes

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

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

Neues Bundesbeamtengesetz

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

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

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

Für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst der Bundeswehr wurde die besondere Altersgrenze von 60 Jahren ebenfalls auf das 62. Lebensjahr angehoben. Auch erhielt die anderweitige Verwendung zur Vermeidung von Frühpensionierungen Vorrang vor der Versetzung in den Ruhestand. Der Beamte/die Beamtin ist nunmehr verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen, um seine/ihre Dienstfähigkeit wiederherzustellen.

Besoldungsrecht

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz sollen u. a. folgende Ziele erreicht werden

- Schaffung eines modernen, transparenten Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts
- Förderung des Leistungsprinzips
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes
- Stärkung der Flexibilität des Personaleinsatzes
- Stärkung der Eigenverantwortung, der Motivation und der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten des Bundes

Für die Erreichung dieser Ziele bildete die Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes das Kernstück der Neuregelungen des Bundesbeamtenrechts.

Im Besoldungsrecht wurden nachstehende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Neugestaltung der seit 1997 bestehenden Grundgehaltstabelle unter Beibehaltung des bisherigen Bezüge- und Einkommensniveaus
- Stichtags- und betragsmäßige Überführung aller Beamtinnen und Beamten in das neue System
- Neugestaltung der Ausgleichszulage
- Erhöhung des sogenannten Kinderzuschlags für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind rückwirkend zum 01.01.2007 sowie
- Neugestaltung der Auslandsbesoldung

Während die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle mit entsprechender Überführung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten ebenso wie die Neuregelung der Ausgleichszulage zum 01.07.2009 in Kraft traten, folgte die Änderung der Auslandsbesoldung erst zum 01.07.2010 (siehe auch ➡ Seiten 94 ff.).

Neugestaltung der Grundgehaltstabelle in der aufsteigenden Besoldungsordnung A

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

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



Beispiel 1:

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

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

Beispiel 2:

Die am 15.02.1984 geborene Anna geht nach ihrem Abitur nach Australien. Danach absolviert sie ein soziales Jahr, bevor sie im Jahr 2006 ihren Vorbereitungsdienst als Anwärterin für den gehobenen Dienst absolviert. Nach erfolgreicher Abschlussprüfung wird sie am 01.08.2009 als Beamtin auf Probe ernannt.

Nach altem Recht wäre sie mit der Ernennung als Beamtin auf Probe aufgrund ihres Alters von 25 Jahren in die dritte Dienstaltersstufe zugeordnet worden.

Nach neuem Recht steht ihr nur die Besoldung aus der Erfahrungsstufe 1 zu, da weder Zeiten des sozialen Jahres noch die Anwärterzeiten als Erfahrungszeiten anerkannt werden.

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

Die kürzeren zeitlichen Stufen zu Beginn der beruflichen Tätigkeit (2-3-3-3 Jahresrhythmus) sollen den in der Regel größeren Erfahrungszuwachs pauschalierend abbilden.

Eine Besonderheit ist für Beamte des einfachen Dienstes vorgesehen, indem diese zur Sicherung des Lebenserwerbseinkommens auch in den Stufen 4 bis 7 einen Aufstieg nach drei Jahren Berufserfahrung durchlaufen.

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

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Erfahrungsaufstieg dann nicht, wenn sie berücksichtigungsfähig wie zum Beispiel gesamtgesellschaftlich anerkannt – sind. Dazu gehören unter anderem Zeiten

- der Kindererziehung bis zu drei Jahren pro Kind.
- der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen sowie
- Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen.

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



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 anerkannt werden, und solchen, die nur 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 Bund ab Juli 2009

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

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

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

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

Soweit bis zum 01.07.2009 Anspruch auf Sonderzahlung bestand, wurde diese als sog. Sommerweihnachtsgeld im Juni 2009 ausbezahlt und setzte sich aus den bis einschließlich Juni 2009 gezahlten Dienstbezügen zusammen.

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 erfolgt

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

Mit der Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe war die Umstellung auf das neue System im Grunde vollzogen. Um Unbilligkeiten zu vermeiden, die insbesondere durch eine Beförderung eintreten konnten, erfolgte die Zuordnung zunächst vorläufig. Diese wird zu einer endgültigen, sofern bis zum 31.12.2013 keine Beförderung oder Einweisung in eine höhere Besoldungsgruppe stattfindet. Erfolgt eine solche jedoch vorher, wird der Beamte so gestellt, als ob die Beförderung oder Ernennung vor dem 01.07.2009 wirksam gewesen wäre.

Unmittelbar mit der Zuordnung zu einer Stufe – egal zu welchem Zeitpunkt –, vollzieht sich der Aufstieg nach der oben beschriebenen Erfahrungszeit (2-3-3-3-4-4-4- Jahresrhythmus). Erfolgte eine Zuordnung zu einer Überleitungsstufe, muss für die Übergangszeit bis Ende 2013 noch das alte Besoldungsdienstalter heran gezogen werden. Sofern der Aufstieg nach diesem günstiger wäre als nach der neuen Erfahrungszeit, erfolgt 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 zusammenfasst und damit die Handhabung wenn auch nicht weiterentwickelt, so jedoch erleichtert.

Auslandsbesoldung

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

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

Versorgungsrecht

Im Beamtenversorgungsrecht erfolgte die wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der

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

- Weiterhin wurde der pauschale Hinzuverdienstbetrag für dienstunfähige Ruhegehaltsempfänger im Rahmen der Ruhensregelungen auf 400 Euro erhöht, eine zweimalige jährliche Überschreitungsmöglichkeit in Höhe dieses Betrages eingeführt und ein Anspruch auf eine Versorgungsauskunft auf schriftlichen Antrag begründet.
- Zudem erfolgte die Einführung einer Überprüfungs- und Revisionsklausel mit Ablauf des Jahres 2011. Der Bericht aus Mitte 2012 bestätigt, dass sich Rente und Versorgung im Gleichklang entwickeln.

Anpassung der Beamtenbesoldung

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

Bundeseinheitlich wurde diese Verpflichtung zuletzt mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge – BBVAnpG 2003/2004 – vom 10.2003 (BGBl. I S. 1798 ff.) erfüllt. Die Anhebung für alle Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden betrug einheitlich zum 01.04.2003 bzw. 01.07.2003 (je nach Besoldungsgruppe) 2,4 Prozent und im Jahr 2004 zum 01.04. und 01.08. noch einmal jeweils ein Prozent. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den neuen Bundesländern betrug seit dem 01.01.2004 92,5 Prozent der sogenannten „Westbezüge“. Bereits im BBVAnpG 2003/2004 war festgelegt, dass die besoldungsrechtlichen Übergangsregelungen (Zweite Besoldungsübergangsverordnung – 2. BesÜV) für Beamte und Soldaten in den neuen Bundesländern der Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 nur bis zum 31.12.2007 und für die übrigen Beamten mit Ablauf des 31.12.2009 außer Kraft treten; seit dem 01.01.2010 ist die ungleiche Besoldung für alle Beamtinnen und Beamten beendet. Der Bund hat für seine Beamtinnen und Beamten bereits durch das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz zum 01.04.2008 die unterschiedliche Besoldung aufgehoben.

Bei der Frage der „Angleichung Ost an West“ haben alle Länder die vollständige Anpassung

Ost an West für alle Beamtinnen und Beamten zum 01.01.2010 einheitlich eingehalten und keine von dem BBVAnpG 2003/2004 abweichenden Regelungen getroffen.

Einkommensrunde 2013/2014

Die „Einkommensrunde 2013/2014“ für die Beamten der Länder ist formal noch nicht vollständig abgeschlossen.

Es ist jedoch festzustellen, dass im Gegensatz zum Tarifbereich von einer einheitlichen und gleichmäßigen gesetzlichen Entwicklung nicht mehr gesprochen werden kann. Die jeweiligen Landesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze unterscheiden sich vielmehr zunehmend Qualitativ und Quantitativ (z.B. Höhe, zeitlichem Beginn, begünstigen Personenkreis).

Die im Tarifbereich im März 2013 vereinbarten Erhöhungen

- von 2,65 % ab 1. Januar 2013 und
- von 2,95 % ab 1. Januar 2014 wurde vollumfänglich (zeit- und inhaltsgleich) nur von den Ländern Bayern, Hamburg und Niedersachsen durch entsprechende Landesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes umgesetzt. In den übrigen Ländern fand keine, keine zeitgleiche oder nur eine Übernahme mit Abstrichen statt. Einige Länder, so z.B. Bremen und Nordrhein-Westfalen, schließen einzelne Gruppen von Beamten der oberen und obersten Besoldungsgruppen ganz von Linearanpassungen aus (Beamte der Besoldungsgruppe A 13 und höher: sog. Nullrunde)

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 zwischenzeitlich der Bund und alle Länder – mit Ausnahme von Bremen, Brandenburg bis 12/2013, Hessen bis 3/2014, Niedersachsen – das Aufsteigen in den Stufen der Besoldungsordnung A nach dienstlichen Erfahrungszeiten ausgestaltet. Übersicht über die Besoldungsanpassungen beim Bund und in den Ländern (Stand: Dezember 2013)

Übersicht über die Besoldungsanpassungen beim Bund und in den Ländern

Land	Status	Zeitpunkt	Materielle Ausgestaltung
Bund	Gesetz von November 2010	01.01.2011	0,6 %
		01.08.2011	0,3 %
	GE von November 2011	01.01.2012	Einbau der jährlichen Sonderzahlung
Baden-Württemberg	Gesetz von März 2011 Beschluss der Landesregierung von November 2011	01.04.2011	2 %
		01.03./ 01.08.2012	1,2 % bis BesGr. A 10 1,2 % ab BesGr. A 11 anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Bayern		2011	Nullrunde
	GE von November 2011	01.01.2012 01.11.2012	1,9 % 1,5 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Berlin	Gesetz von Juli 2010	01.08.2011	2,0 %
Brandenburg	Gesetz von Oktober 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,9 %
Bremen	Gesetz von April 2011	01.04.2011	1,5 % bis A 11
		01.10.2011	1,5 % übrige BesGr.
		01.04.2012	1,9 % bis BesGr. A 11
		01.10.2012	1,9 % übrige BesGr. anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro
Hamburg	Gesetz von November 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	erst Erhöhung der Bezüge A 4 – A 8 um 160,68 Euro A 9 – A 10 um 83,34 Euro Anwärter um 25,00 Euro sodann 1,9 %
Hessen	Gesetz von Oktober 2011	01.10.2011	1,5 %
		01.10.2012	2,6 %
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz von April 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,9 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Niedersachsen	Gesetz von Mai 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,9 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Nordrhein-Westfalen	Gesetz April 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,9 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Rheinland-Pfalz	Gesetz von August 2011 GE von Juli 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,0 % Aufstockung des Grundgehalts vor der Linearanpassung um 17 Euro für Beamte bis A 8
Saarland	Gesetz 2011 Gesetz 2012	2011	Einmalzahlung
		01.07.2012	1,9 %
Sachsen	Gesetz von Juni 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,9 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Sachsen-Anhalt	Gesetz von Oktober 2011	01.04.2011	1,5 %
		01.01.2012	1,9 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Land	Status	Zeitpunkt	Materielle Ausgestaltung
Schleswig-Holstein	Gesetz von Juni 2011	01.04.2011 01.01.2012	1,5 % 1,7 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro
Thüringen	Gesetz von September 2011	01.10.2011 01.04.2012	1,5 % 1,9 % anschließend Aufstockung Grundgehalt um 17 Euro, Anwärter 6 Euro

Danach erfolgte für die A-Besoldung seit dem Dienstrechtsreformgesetz von 1997 ein Neuzuschnitt der Grundgehaltstabelle von 15 auf 12 Stufen. Zudem wurde der ursprüngliche Stufenrhythmus von zwei Jahren auf einen 2-, 3- und 4-Jahresrhythmus umgestellt. Folge war, dass das Grundgehalt nicht mehr wie ursprünglich in 15 Stufen alle zwei Jahre, sondern bis zur 5. Stufe und damit grundsätzlich bis zum 29. Lebensjahr alle zwei Jahre, von der 6. bis zur 9. Stufe und damit grundsätzlich bis zum 41. Lebensjahr alle drei Jahre und von der 9. bis zur 12. Stufe alle vier Jahre steigt. Nach diesem System erreich(t)en alle Beamtinnen und Beamten mit „normalem“ Dienstalster spätestens mit dem 53. Lebensjahr die Endstufe ihrer Besoldung.

Ende 2013 sind mehrere Klagen von Beamten beim EUGH anhängig (verbunden Rechtssachen im Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Berlin) mit dem Ziel anhängig, festzustellen, dass die Gewährung der Besoldung nach Besoldungsdienstalter und Leistung verfassungswidrig und ihnen daher die Besoldung aus der höchsten Dienstaltersstufe zu gewähren ist. Die bislang dazu ergangene nationalen verwaltungsgerichtlichen Urteile sind überwiegend abschlägig. Mit dem Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Berlin mit Beschlüssen vom 23.10.2012 ist diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vorgelegt. Geklärt werden muss, ob die Bemessung des Grundgehalts nach Besoldungsdienstalter – und ein darauf aufbauendes Überleitungsrecht mit Besitzstandswahrung - eine Diskriminierung wegen des Alters beinhaltet und daher einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG darstellt. Nachdem am 19. September 2013 die mündliche Verhandlung stattfand und eine Tendenz hinsichtlich der Entscheidung nicht abzusehen war, hat am 28. November 2013 der Generalanwalt seine Schlussanträge in der Rechtssache Altersdiskriminierung und Vereinbarkeit der besoldungsrechtlichen Vorschriften des Landes Berlin mit Europäischem Recht abgegeben. Darin wird die Ansicht vertreten, dass sowohl das Besoldungsrecht a. F. (Gültigkeit bis 31. August 2006) aber auch darauf fußendes Überleitungsrecht als diskriminierend anzusehen sei. Der EUGH wird voraussichtlich im April/Mai 2014 entscheiden, wobei eine höhere Wahrscheinlichkeit gegeben ist, dass er den Schlussanträgen des Generalanwalts folgt.

Die Höhe des jeweiligen Grundgehaltes richtet(e) sich nach dem festgesetzten Besoldungsdienstalter/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 die Möglichkeit der Vergabe von Leistungsstufen eingeführt 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. Diese Struktur gilt sowohl im Bund als auch in den Ländern grds. unabhängig davon, ob

zwischenzeitlich Reformen durchgeführt wurden oder nicht im Wesentlichen fort. Gleichwohl ist von einer Vergleichbarkeit des Grundgehalts 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.

Mehr Informationen zur Überleitungstabelle finden Sie unter www.besoldungsrecht.de.

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 der Beschäftigten als entscheidende Faktoren für das berufliche Fortkommen und als Grundlage jeder Beförderung sollen Eigenverantwortung der Beamtinnen und Beamten gesteigert und das Engagement belohnt werden.

Die Leistungsinstrumente ermöglichen es dem Dienstherrn, zeitnah besondere Leistungen eines Beamten oder Teams anzuerkennen, dadurch das Einkommen unmittelbar zu steigern und das Besoldungssystem insgesamt attraktiver und flexibler zu gestalten (siehe Beispiel auf der nächsten Seite). Mit dem Besoldungsstrukturgesetz wurden im Jahre 2002 im BBesG die Rahmenbedingungen der Gewährung von leistungsbezogenen Besoldungselementen weiter verbessert. Konnten bis dahin nur zehn Prozent der Beamtinnen und Beamten bei einem Dienstherrn profitieren, ist dies nun grundsätzlich für 15 Prozent möglich. Hinzu kommt die Einführung einer sogenannten „Transferklausel“. Sie ermöglicht Überschreitungen der Quote bei Leistungsprämien und -zulagen, wenn die Quote bei den Leistungsstufen nicht oder nicht vollständig ausgeschöpft worden ist. An dieser Regelung wurde im Bundesbereich durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz festgehalten.

Bereits unter der Geltung der grundsätzlich bundeseinheitlichen Besoldung mit ausdrücklichen Ermächtigungen für die Länder war festzustellen, dass ausschließlich der Bund und nur vereinzelte Länder die neu eingeführten Leistungselemente genutzt, entsprechende Verordnungen in Form einer Leistungsstufen-, Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung erlassen und eine entsprechende finanzielle Unterfütterung vorgenommen haben. Die dazu ergangenen Verordnungen regelten detailliert, wann, in welchem Verfahren und welcher Höhe die Vergabe zu erfolgen hat. Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz wurde im Bundesbesoldungsgesetz in § 42 a BBesG das bis dahin vorgesehene Volumen von 0,3 Prozent der Ausgaben für die Besoldung im jeweiligen Haushaltsjahr zwar nicht erhöht, jedoch immerhin gesetzlich ebenso normiert wie die entsprechende Verwendung der Mittel und die jährliche Auszahlungsverpflichtung.

Erfahrungsberichte zeigen, dass größtenteils das Instrument der Leistungsprämie in der Praxis Anwendung und bei den Beschäftigten gute Akzeptanz findet. Obwohl klar ist, dass das Volumen von 0,3 Prozent für eine echte Leistungsbezahlung nicht ausreichend ist, wurde es bislang nicht erhöht, da man auch die Erfahrungen aus dem Tarifbereich des Bundes und der Kommunen (Regelung in Höhe von einem Prozent) abwarten wollte. Die Länder nutzten/nutzen – weder damals noch heute trotz Vollkompetenz für die Besoldung

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

– die eröffneten Möglichkeiten in akzeptablem Maße und haben sich dem Thema monetärer Leistungsanreize und variablen temporären Besoldungselementen fast vollständig verweigert. Mit dem Tarifvertrag für die Länder für die Jahre 2009/2010 wurden sogar die Regelungen zur Leistungsbezahlung im Tarifrrecht abgeschafft und das Volumen in die Entgelttabelle in Höhe von 40 Euro eingebaut. Im Besoldungsrecht erfolgte im Wesentlichen ebenfalls die Abschaffung der Leistungsinstrumente, indem das entsprechende Volumen durch eine Erhöhung der Beträge des Grundgehalts – nach Ländern unterschiedlich – entweder in Höhe von 20 Euro bzw. 40 Euro für alle Besoldungsgruppen in gleicher Höhe „umgewidmet“ wurden. Auch Ende 2012 sind keine neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Leistungsanerkennung geschaffen worden, vielmehr haben einige Länder die gesetzlichen Regelungen ganz gestrichen, ausgesetzt oder wieder zurückgeführt.

Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) erhalten Anwärterbezüge. Die Höhe der Anwärterbezüge ist in Bund und Ländern unterschiedlich. Die Anwärtergrundbeträge in Bund und den jeweiligen Ländern finden Sie unter den Besoldungstabellen (☞ siehe Wegweiser zu den Grundgehältern und Besoldungstabellen auf Seite 93). Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag nach den allgemeinen Regelungen (siehe unter Familienzuschlag)

gezahlt. Der Anwärtergrundbetrag richtet sich nach der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamts der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Zusätzlich besteht rechtlich 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.

Besoldungstabellen für Beamte



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

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

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de

Allgemeines zu Bezügen und Einkommen im öffentlichen Dienst

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.

In diesem Kapitel sollen die nachstehenden wichtigsten Arten erläutert werden:

- Ausgleichszulagen
- Erschwerniszulagen (→ siehe Seiten 84 f.)
- Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte (→ siehe Seiten 86 f.)
- Gehalts- und Besoldungstabellen (→ siehe Wegweiser auf Seite 93)
- Jubiläumszuwendung (→ siehe Seiten 86 f.)
- Mehrarbeitsvergütung für Beamte (→ siehe Seite 87)
- Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte (→ siehe Seiten 87 ff.)
- Stellenzulagen und Amtszulagen (→ siehe Seite 89.)
- Vermögenswirksame Leistungen (→ siehe Seite 90)
- Vertreterzulage (→ siehe Seite 91)
- Zulagen für Beamtinnen und Beamte (→ siehe Seite 91)

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).

Länder

Im Länderbereich gelten vereinzelt die bis zum 31.08.2006 bundeseinheitliche Regelung nach § 13 BBesG – alt – weiter; ganz überwiegend wurden jedoch zwischenzeitlich dem Bundesrecht a.F. entsprechende Regelungen getroffen. 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.

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 eine 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 in den entsprechenden Landesbesoldungsgesetzen bzw. über entsprechende „(Übernahme) Landesbesoldungsgesetze“ bzw. über die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz.

Der Bund hat mit der im September 2009 vorgenommenen Änderung der Erschwerniszulagenverordnung zum Teil deutliche Anpassungen der Beträge für Soldaten und Sicherheitskräfte vorgenommen. Des Weiteren wurde die Anrechnungsregelung verbessert, indem die Erschwerniszulage bei Wechselschicht und Schichtdienst in Höhe von 75 vom Hundert – statt wie bisher nur zur Hälfte – gewährt wird, wenn für denselben Zeitraum Anspruch auf eine bestimmte Stellenzulage besteht.

Weitere Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung erfolgten im Jahr 2011 und 2012 mit denen erhöhte Belastungen u.a. bei Tauchern, besonderen Personenschutzkräften der Bundespolizei, der Observationskräfte bei den Sicherheitsdiensten des Bundes in Form von Erhöhungen der entsprechenden Zulagen anerkannt wurden.

Im August 2013 erfolgte eine Grundlegenden Neuordnung des Ausgleichssystems bei Dienst zu wechselnden Zeiten und Neuordnung der Erschwerniszulagenverordnung mit der Diskriminierungen bei Teilzeitbeschäftigung beseitigt, die Weitergewährung von Zulagen bei vorübergehender Dienstunfähigkeit neu geregelt – und insbesondere eine Umstellung von der Zulage für Wechselschicht und für Schichtdienst auf eine Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten vorgenommen wurde.

Hinsichtlich der abzugeltenden einzelnen Erschwernisse werden nachfolgend die Bundesregelungen auf der Grundlage des BBVAnpG 2012/2013 dargestellt. Eine Darstellung der Länderregelungen ist nicht möglich, da diese teilweise keine oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten Anpassungen in unterschiedlicher Höhe vorgenommen bzw. andere Erschwernisatbestände normiert haben.

■ Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (für Beamte mit aufsteigenden Gehältern 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: 3,11 Euro ab 01.01.2013 bzw. je Stunde. An den übrigen Samstagen in der Zeit zwischen 13 Uhr und 20 Uhr beläuft er sich auf 0,77 Euro für Beamte im polizeilichen Vollzugsdienst, im kriminalpolizeilichen Vollzugsdienst des Bundes sowie beim Deutschen Bundestag, in Justizvollzugsanstalten der BBesO A und B, im Einsatzdienst der Feuerwehr sowie im Betriebs- und Verkehrsdienst bei Bahn und

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Post und ansonsten 0,73 Euro ab 01.01.2013 je Stunde, in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr werden 1,47 Euro je Stunde gewährt.

■ Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten – früher Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst Beamtinnen und Beamte erhalten eine Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten die sich zusammensetzt aus

■ einem Grundbetrag von 2,40 Euro je geleisteter Nachdienststunde, höchstens jedoch 108 Euro,

■ einem Erhöhungsbetrag von 1 Euro für je zwischen 0 Uhr und 6 Uhr geleisteten Stunde sowie

■ einem monatlichen Zusatzbetrag von 20 Euro wenn im Kalendermonat mindestens dreimal überwiegend an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag Dienst geleistet wurde.

Die ehemalige Staffelung nach festen Monatsbeträgen von monatlich 102,26 Euro, wenn sie ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind,

■ von 61,36 Euro monatlich, wenn der Schichtplan eine zusammenhängende Unterbrechung des Dienstes von höchstens 48 Stunden vorsieht und sie mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht während einer Periode von sieben Wochen leisten,

■ von 46,02 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,

■ von 35,79 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird entfallen.

Durch eine spezielle Übergangsregelung für die Umstellung von der Zulage für Wechselschicht und für Schichtdienst auf die Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten, wurde für die Monate September 2013 bis Dezember 2013 eine sachgerechte Umstellung ermöglicht und unbillige Härten vermieden.



Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte

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

Die Beträge werden beim Bund noch grundsätzlich in 2 Gruppen (Besoldungsgruppe A 2 bis A 8 und übrige Besoldungsgruppen) unterschieden und in entsprechend unterschiedlicher Höhe gewährt. Die Rechtsgrundlage für den Familienzuschlag findet sich – auch im neuen Besoldungsrecht des Bundes – in den §§ 39 f. Bundesbesoldungsgesetz.

In den Ländern gelten diese über entsprechende Übernahmegesetze bzw. über die Weitergeltungsanordnung des Artikels 125 a Grundgesetz oder (gleichlautenden) Landesbesoldungsgesetzen ebenfalls (fort). So wurde z. B. in Thüringen im dritten Abschnitt in den §§ 37 Thüringer Besoldungsneuregelungs- und -vereinfachungsgesetz fast identische Regelungen getroffen.

Demgegenüber haben die Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt die Differenzierung in 2 Gruppen zwischenzeitlich abgeschafft und gewähren für alle Besoldungsgruppen den Familienzuschlag in gleichmäßiger Höhe. Andere Länder wie z. B. Baden-Württemberg und Brandenburg verzichten auf den sog. Verheiratetenzuschlag und erhöhen dafür den sog. Kinderzuschlag.

Hinsichtlich der Höhe des Familienzuschlages werden nachfolgend die Bundesregelungen dargestellt. Grundsätzlich erhalten Beamte den Familienzuschlag der Stufe 1, sofern sie verheiratet, verwitwet, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, mit entsprechender Unterhaltspflicht 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. Der Familienzuschlag der Stufe 1 beträgt seit 01.08.2013 beim Bund entweder 120,58 Euro (Besoldungsgruppe A 2 bis A 8) bzw. 126,62 Euro. 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. Dieser beläuft sich für das erste und zweite Kind jeweils unabhängig von der Besoldungsgruppe ab 01.08.2013 auf 108,26 Euro. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der „Familienanteil“ des ehemaligen Weihnachtsgeldes in den Familienzuschlag eingebaut ist.

Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei berücksichtigungsfähigen Kindern erhalten für das dritte und jedes weitere Kind ab 01.08.2013 337,31 Euro.

Die Höhe des Familienzuschlags für Beamte des Bundes und der Länder finden Sie in diesem Kapitel (☞ siehe Wegweiser auf Seite 93 mit der Übersicht der Besoldungstabellen für den Bund und die einzelnen Länder).

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:

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

■ 25 Jahre: 307 Euro ■ 40 Jahre: 410 Euro ■ 50 Jahre: 512 Euro.

Während Beamtinnen und Beamte des Bundes die Jubiläumszuwendung noch erhalten, haben inzwischen viele Bundesländer (u. a. Baden-Württemberg, Niedersachsen, Sachsen) im Rahmen allgemeiner Sparmaßnahmen die Zahlung dieser „Treueprämie“ eingestellt.

Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte

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

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

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

Vergütungssätze nach der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung (§ 4 Abs. 1 MVergV) – ab 01.08.2013

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)	
§ 4 Abs. 1 MVergV	ab 01.01.2013	ab 01.08.2013
Besoldungsgruppe A 2 bis A 4	11,27	11,41
Besoldungsgruppe A 5 bis A 8	13,32	13,48
Besoldungsgruppe A 9 bis A 12	18,28	18,50
Besoldungsgruppe A 13 bis A 16	25,18	25,48

Vergütungssätze für Inhaber von Lehrämtern im Schuldienst (§ 4 Abs. 3 MVergV) – ab 01.08.2013

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)	
§ 4 Abs. 3 MVergV	ab 01.01.2013	ab 01.08.2013
Nummer 3	25,02	25,32
Nummer 4 und 5	29,23	29,58

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte

Für Beamte gelten seit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 sogenannte „Öffnungsklauseln“ für die Zahlung von Sonderzahlungen. Seit dieser Zeit regeln Bund und Länder ob und welches „Weihnachtsgeld“ gezahlt wird. Eine aktuelle Übersicht zu den geltenden Regelungen über Sonderzahlungen finden Sie in der Übersicht auf den beiden nachfolgenden Seiten. Die Übersicht wird für Abonnenten von „Rund ums Geld im öffentlichen Dienst“ auf www.rund-ums-geld-im-oeffentlichen-dienst.de aktualisiert.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bund/Länder	Sonderzahlung
Bund	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt i. H. v. 5 % der Monatsbezüge; zzgl. 10,42 Euro bis A 8 _ entspricht ca. 60 % eines Monatsbezugs Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt für Versorgungsempfänger i.H.v. 4,17 % der Monatsbezüge bezogen auf das Jahr 2004 (faktoriert) _ entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs (bei Berücksichtigung des Pflegeabzugs)
Baden-Württemberg	Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 % der monatlichen Dienst- und Anwärterbezüge in das Grundgehalt _ entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs Versorgungsempfänger: Integration der Sonderzahlung i. H. v. 2,5 % _ entspricht ca. 30 % eines Monatsbezugs
Bayern	bis A 11 sowie Anwärter und Empfänger von Unterhaltsbeihilfe: 70 % . Ab A 12: 65 % von 1/12 der für das Kalenderjahr zustehenden Bezüge zzgl. 84,29 % des Familienzuschlags (Auszahlung mit Dezemberbezügen) A 2 bis A 8, Anwärter und Dienstanfänger mtl. Erhöhungsbetrag von jeweils 8,33 Euro Versorgungsempfänger bis A 11: 60 % , ab A 12: 56 %
Berlin	640 Euro , Anwärter: 200 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: 320 Euro
Brandenburg	Keine Sonderzahlung (Rechtsgrundlage ausgelaufen)
Bremen	bis A 8: 840 Euro und A 9 bis A 11: 710 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: – Beamte mit erstmaligen Ansprüchen nach dem 31.12.05: 3 Jahre keine Sonderzahlung
Hamburg	Beamte in A-, R-, W- und C-Besoldung: 1.000 Euro (Anwärter: 300 Euro) Sonderzahlung für jedes berücksichtigungsfähige Kind: 300 Euro Versorgungsempfänger der BesGr. A 2 – A 12 und C 1: 500 Euro
Hessen	5 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung) _ entspricht ca. 60 % eines Monatsbezugs bei einmaliger Auszahlung Versorgungsempfänger: 4,17 % eines Monatsbezugs _ entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs [Ab 01.10.2012: Änderung für VE: 2,66 % (=31,93 %)] Urlaubsgeld: bis A 8: 166,17 Euro im Juli
Mecklenburg-Vorpommern	bis A 9 und Anwärter: 45,121 % , A 10 bis A 12, C 1: 39,539 % , Übrige: 34,888 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen, Grundlage: Bezüge West 2002) Versorgungsempfänger: entsprechend
Niedersachsen	Beamte A 2 bis A 8: 420 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: – pro Kind 120 Euro, für das 3. und weitere Kinder: 400 Euro
Nordrhein-Westfalen	bis A 6: 60 % , A 7 bis A 8 und Anwärter: 45 % , ab A 9: 30 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger bis A 6: 60 % , A 7 bis A 8: 39 % , ab A 9: 22 %
Rheinland-Pfalz	Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 % eines Monatsbezugs in das Grundgehalt _ entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs Versorgungsempfänger entsprechend
Saarland	Integration des vorhandenen Niveaus (bis A 10: 1.000 Euro; ab A 11: 800 Euro; Vorbereitungsdienst / Waisengeld: 285 Euro) der Sonderzahlung bzw. des Urlaubsgeldes (bis A 8) in des Grundgehalt ab Juli 2009 (Restauszahlung für 2009 mit Dezemberbezügen)

(VE= Versorgungsempfänger; ME= Monatsentgelt)

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Bund/Länder	Sonderzahlung
Saarland	Versorgungsempfänger: Integration über Korrekturfaktoren (bis A 10: 500 Euro; ab A 11: 400 Euro)
Sachsen	Keine Sonderzahlung
Sachsen-Anhalt	bis A 8: 120 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger: –
	Sonderbetrag für Kinder i. H. v. 25,56 Euro (auch für VE); 400 Euro für 3. und weitere Kinder
Schleswig-Holstein	bis A 10: 660 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger bis A 10: 330 Euro , Hinterbliebene 200 Euro und Waisen 50 Euro
	Sonderbetrag für jedes Kind i. H. v. 400 Euro
Thüringen	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt (zwischen 3,75 % und 0,84 % eines ME gestaffelt nach Besoldungsgruppen) _ entspricht ca. zwischen 45 % und 10 % eines Monatsbezugs bei jährlicher Auszahlung

In einigen Ländern werden zusätzliche kinderbezogene Anteile gewährt!

Urlaubsgeld überwiegend entfallen; aufgeführt sind lediglich verbliebene Regelungen!

Rot: Vergleichswerte auf Basis des ursprünglichen Bemessungsmodus der Sonderzahlung (Bezug zu einem Monatsbezug bei einmaliger Auszahlung)

Stellenzulagen und Amtszulagen

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

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

Amtszulagen (Bund) – ab 01.08.2013 (in Euro)

Laufbahngruppe	ab 01.01.2013	ab 01.08.2013
Mittlerer Dienst A 9 Z	270,56	273,81
Gehobener technischer Dienst A 13 Z	274,98	278,28

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Einige ausgewählte Stellenzulagen für Bundesbeamte – ab 01.08.2013

Wesentliche Stellenzulagen		(Monatsbeträge in Euro)	
Dem Grunde nach geregelt in den Bundesbesoldungsordnungen A und B – V o r b e m e r k u n g e n		ab 01.01.2013	ab 01.08.2013
Nummer 9/10 Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	Polizei-/Feuerwehruzulage		
	von einem Jahr	66,87	66,87
	von zwei Jahren	133,75	133,75
Nummer 12	Zulage bei Justizvollzugsanstalten und psychiatrischen Krankenanstalten	100,31	100,31
Nummer 26 Abs. 1 Die Zulage beträgt für Beamte	Außenprüferzulage		
	des mittleren Dienstes	17,91	17,91
	des gehobenen Dienstes	40,27	40,27

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.



Streichung der vermögenswirksamen Leistungen

Das Land Rheinland-Pfalz hat die Vermögenswirksamen Leistungen im Jahr 2012 abgeschafft. Demgegenüber hat die Landesregierung von Brandenburg – entgegen ursprünglichen Entwürfen – im neuen Landesbesoldungsgesetz mit Wirkung ab 1. Januar 2014, an der Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen festgehalten.

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 (Beförderungsreife) 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 Beamtinnen 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.

Wegweiser zu den Grundgehältern und Besoldungstabellen**Beamten und Beamte des Bundes**

Besoldungsordnung A ab 01.08.2013	S. 94
Besoldungsordnung B ab 01.08.2013	S. 94
Besoldungsordnung C ab 01.08.2013	S. 95
Besoldungsordnung W ab 01.08.2013	S. 95
Besoldungsordnung R ab 01.08.2013	S. 95
Anwärtergrundbetrag ab 01.08.2013	S. 95
Familienzuschlag ab 01.08.2013	S. 94
Besoldungsordnung A (Überleitungstabelle) ab 01.08.2013	S. 96
Besoldungsordnung R (Überleitungstabelle) ab 01.08.2013	S. 96

Postnachfolgeunternehmen

Besoldungsordnung A ab 01.08.2013	S. 97
Besoldungsordnung B ab 01.08.2013	S. 97
Familienzuschlag ab 01.08.2013.....	S. 97

Beamten und Beamte in den Ländern

Baden-Württemberg ab 01.07.2013 (bzw. 01.10.2013, 01.01.2014)	S. 98 und 99
Bayern ab 01.01.2014	S. 100 und 101
Berlin ab 01.08.2013	S. 102 und 103
Brandenburg ab 01.01.2014	S. 104 und 105
Bremen ab 01.07.2013	S. 106 und 107
Hamburg ab 01.01.2014	S. 108 bis 110
Hessen ab 01.04.2014	S. 112 bis 114
Mecklenburg-Vorpommern ab 01.01.2014	S. 116 und 117
Niedersachsen ab 01.01.2013	S. 118 und 119
Nordrhein-Westfalen ab 01.01.2014	S. 120 und 121
Rheinland-Pfalz ab 01.01.2014 (bzw. 01.07.2014)	S. 122 und 123
Saarland ab 01.05.2014 (bzw. 01.07.2014, 01.09.2014)	S. 124 und 125
Sachsen ab 01.03.2013 (bzw. 01.09.2013).....	S. 126 und 127
Sachsen-Anhalt ab 01.07.2013	S. 128 und 129
Schleswig-Holstein ab 01.07.2013	S. 130 und 131
Thüringen ab 01.10.2013	S. 132 und 133

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Bund – Besoldungstabellen

Der Bund hat zum 01.07.2009 seine Besoldung reformiert. Dabei wurde auch eine neue Tabelle für die A-Besoldung eingeführt, in die sämtliche Beamtinnen und Beamten des Bundes zum 01.07.2009 überführt worden sind. Einzelheiten zur Reform finden Sie auf den Seiten 68 ff. Mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2012/2013 wurden/werden die Bezüge in drei Schritten angehoben: zum 01.03.2012 um 3,3 Prozent, zum 01.01.2013 um 1,2 Prozent und zum 01.08.2013 um 1,2 Prozent. Für die Postnachfolgeunternehmen erfolgte mangels Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die entsprechenden Bezügebestandteile eigene Beträge, die am Ende des Tabellenteils des Bundes dargestellt werden.

Besoldungstabelle A – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1.845,90	1.889,03	1.933,32	1.966,51	2.000,83	2.035,14	2.069,43	2.103,74
A 3	1.920,04	1.965,41	2.010,77	2.047,30	2.083,83	2.120,33	2.156,86	2.193,37
A 4	1.962,11	2.016,31	2.070,54	2.113,70	2.156,86	2.200,02	2.243,17	2.283,02
A 5	1.977,58	2.045,08	2.099,30	2.152,43	2.205,56	2.259,79	2.312,90	2.364,91
A 6	2.021,84	2.100,43	2.180,09	2.240,96	2.304,04	2.364,91	2.432,41	2.491,07
A 7	2.126,98	2.196,70	2.288,58	2.382,62	2.474,47	2.567,43	2.637,15	2.706,86
A 8	2.255,35	2.339,46	2.457,87	2.577,39	2.696,90	2.779,89	2.864,01	2.947,01
A 9	2.441,26	2.524,27	2.654,86	2.787,65	2.918,22	3.006,77	3.096,42	3.183,83
A 10	2.619,43	2.733,42	2.898,32	3.062,09	3.225,88	3.339,88	3.453,84	3.567,85
A 11	3.006,77	3.176,09	3.344,30	3.513,62	3.629,81	3.746,01	3.862,21	3.978,41
A 12	3.223,69	3.423,98	3.625,39	3.825,68	3.965,13	4.102,34	4.240,68	4.381,23
A 13	3.780,31	3.968,45	4.155,47	4.343,60	4.473,08	4.603,67	4.733,13	4.860,40
A 14	3.887,67	4.130,01	4.373,48	4.615,83	4.782,92	4.951,15	5.118,25	5.286,47
A 15	4.751,96	4.971,08	5.138,17	5.305,28	5.472,39	5.638,39	5.804,38	5.969,26
A 16	5.242,19	5.496,74	5.689,28	5.881,85	6.073,30	6.266,97	6.459,52	6.649,87

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

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppe A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 19,67 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 8,58 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.969,26	B 3	7.342,62	B 5	8.260,04	B 7	9.175,23	B 9	10.228,76	B 11	12.508,46
B 2	6.934,27	B 4	7.769,78	B 6	8.725,94	B 8	9.645,55	B 10	12.040,35		

Familienzuschlag – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	120,58 Euro	228,84 Euro
übrige Besoldungsgruppen	126,62 Euro	234,88 Euro

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 108,26 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 337,31 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,37 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 26,84 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 21,47 Euro und in 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 2 bis A 8: 106,70 Euro
 in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 113,27 Euro

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle C – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.296,42	3.410,08	3.523,66	3.637,31	3.750,94	3.864,56	3.978,17	4.091,77
C 2	3.303,52	3.484,59	3.665,68	3.846,77	4.027,84	4.208,93	4.390,01	4.571,07
C 3	3.631,63	3.836,67	4.041,73	4.246,75	4.451,79	4.656,84	4.861,83	5.066,86
C 4	4.596,90	4.803,02	5.009,12	5.215,24	5.421,36	5.627,47	5.833,56	6.039,65
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.205,42	4.319,03	4.432,66	4.546,29	4.659,90	4.773,52		
C 2	4.752,15	4.933,24	5.114,26	5.295,36	5.476,43	5.657,53	5.838,60	
C 3	5.271,90	5.476,94	5.681,98	5.887,01	6.092,04	6.297,05	6.502,09	
C 4	6.245,75	6.451,86	6.657,99	6.864,06	7.070,18	7.276,29	7.482,40	

Besoldungstabelle W – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.154,37	W 2	4.737,57	W 3	5.740,20

Besoldung für junge Professoren verfassungswidrig

Die Besoldung junger Professoren ist 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 haben der Bund und die überwiegende Anzahl der Bundesländer Gesetze in Kraft gesetzt, die I eine Anhebung der Grundgehälter der Ämter der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 enthält. Teilweise wurde auch die bisherige Struktur beibehalten (z.B. Hamburg mit einer einstufigen Struktur), teilweise wurden Erfahrungsstufen eingeführt, wobei sowohl Unterschiede bei der Stufenanzahl (z.B. Bund 3 Stufen, Hessen 5 Stufen) als auch hinsichtlich der Stufenlaufzeit festzustellen sind. Die höhere Besoldung wird jedoch nicht ausschließlich on top gewährt, vielmehr erfolgt zum Teil eine Anrechnung auf die bislang gewährten Leistungselemente vorgenommen, bzw. erfolgte eine Umschichtung in gesondert ausgewiesenen Grundleistungsbezüge/ Mindestleistungsbezüge (vgl. z.B. Brandenburg, Bremen, Hessen u.a.). Unter www.besoldungstabelle.de finden Sie die Urteilsbegründung im Wortlaut.



Besoldungstabelle R – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	3.780,31	4.144,41	4.509,60	4.832,76	5.154,78	5.477,93	5.798,85	6.124,20
R 2	4.593,69	4.829,43	5.064,04	5.384,96	5.708,09	6.030,14	6.353,28	6.676,44
R 3		7.342,62	R 5	8.260,04	R 7	9.175,23	R 9	10.228,76
R 4		7.769,78	R 6	8.725,94	R 8	9.645,55	R 10	12.558,28

Anwärtergrundbetrag – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt					
A 2 bis A 4		920,56	A 12		1.241,69
A 5 bis A 8		1.043,99	A 13 oder R 1		1.309,68
A 9 bis A 11		1.098,38			

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Überleitungstabelle für die Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4	Stufe 4	ÜLS zu Stufe 5
A 2	1.845,90		1.889,03		1.933,32		1.966,51	1.974,26
A 3	1.920,04		1.965,41		2.010,77		2.047,30	2.056,15
A 4	1.962,11		2.016,31		2.070,54		2.113,70	2.122,57
A 5	1.977,58		2.045,08		2.099,30		2.152,43	2.170,14
A 6	2.021,84	2.080,51	2.100,43	2.139,16	2.180,09	2.197,81	2.240,96	2.256,47
A 7	2.126,98	2.181,21	2.196,70	2.254,24	2.288,58	2.327,29	2.382,62	2.400,31
A 8	2.255,35	2.317,32	2.339,46	2.412,51	2.457,87	2.506,56	2.577,39	2.601,74
A 9	2.441,26	2.504,35	2.524,27	2.605,05	2.654,86	2.705,76	2.787,65	2.806,47
A 10	2.619,43	2.706,86	2.733,42	2.836,34	2.898,32	2.964,72	3.062,09	3.094,20
A 11	3.006,77	3.139,57	3.176,09	3.271,26	3.344,30	3.405,16	3.513,62	3.536,85
A 12	3.223,69	3.380,82	3.423,98	3.539,08	3.625,39	3.697,31	3.825,68	3.855,58
A 13	3.780,31	3.950,74	3.968,45	4.121,17	4.155,47	4.291,60	4.343,60	4.404,48
A 14	3.887,67	4.107,89	4.130,01	4.328,11	4.373,48	4.549,45	4.615,83	4.697,74
A 15	4.751,96	4.754,18	4.971,08	4.997,63	5.138,17	5.191,30	5.305,28	5.384,96
A 16	5.242,19	5.244,42	5.496,74	5.525,51	5.689,28	5.750,15	5.881,85	5.974,81

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)						
	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8
A 2	2.000,83	2.017,43	2.035,14	2.059,47	2.069,43		2.103,74
A 3	2.083,83	2.101,52	2.120,33	2.148,01	2.156,86		2.193,37
A 4	2.156,86	2.176,78	2.200,02	2.229,90	2.243,17		2.283,02
A 5	2.205,56	2.235,44	2.259,79	2.299,62	2.312,90		2.364,91
A 6	2.304,04	2.315,10	2.364,91	2.373,75	2.432,41		2.491,07
A 7	2.474,47	2.548,61	2.567,43	2.601,74	2.637,15	2.653,75	2.706,86
A 8	2.696,90	2.758,88	2.779,89	2.821,95	2.864,01	2.885,02	2.947,01
A 9	2.918,22	2.976,89	3.006,77	3.045,50	3.096,42	3.115,22	3.183,83
A 10	3.225,88	3.308,89	3.339,88	3.396,30	3.453,84	3.482,63	3.567,85
A 11	3.629,81	3.712,81	3.746,01	3.802,44	3.862,21	3.890,98	3.978,41
A 12	3.965,13	4.064,73	4.102,34	4.170,97	4.240,68	4.276,08	4.381,23
A 13	4.473,08	4.518,45	4.603,67	4.632,44	4.733,13	4.746,41	4.860,40
A 14	4.782,92	4.843,82	4.951,15	4.992,09	5.118,25	5.139,29	5.286,47
A 15	5.472,39	5.579,73	5.638,39	5.775,61	5.804,38	5.808,80	5.969,26
A 16	6.073,30	6.200,55	6.266,97	6.425,20	6.459,52	6.465,04	6.649,87

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

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppe A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 19,67 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 8,58 Euro.

*für alle am 30.06. und 01.07.2009 vorhandenen Beamten

Überleitungstabelle Besoldungsordnung R – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4	Stufe 4	ÜLS zu Stufe 5
R 1	3.780,31	4.040,38	4.144,41	4.271,66	4.509,60	4.734,26	4.832,76	4.966,64
R 2	4.593,69		4.829,43		5.064,04	5.288,69	5.384,96	5.521,08
Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8	
R 1	5.154,78	5.197,94	5.477,93	5.660,51	5.798,85	5.892,91	6.124,20	
R 2	5.708,09	5.752,37	6.030,14	6.214,95	6.353,28	6.446,24	6.676,44	

Postnachfolgeunternehmen

Da im Bereich der Postnachfolgeunternehmen eigenständige Regelungen für die Sonderzahlungen getroffen wurden, erfolgte für diese Beamtinnen und Beamten kein Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die jeweiligen Dienstbezüge. Folge davon ist, dass für diese eigene Tabellen gelten, die nachstehend dargestellt werden:



Bundesbesoldungstabelle A für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1.748,11	1.789,19	1.831,37	1.862,98	1.895,67	1.928,34	1.961,00	1.993,68
A 3	1.818,72	1.861,93	1.905,13	1.939,92	1.974,72	2.009,48	2.044,27	2.079,04
A 4	1.858,79	1.910,41	1.962,06	2.003,16	2.044,27	2.085,38	2.126,47	2.164,42
A 5	1.873,52	1.937,81	1.989,45	2.040,05	2.090,65	2.142,30	2.192,88	2.241,42
A 6	1.915,68	1.990,53	2.066,39	2.124,37	2.184,44	2.242,42	2.306,70	2.362,57
A 7	2.015,81	2.082,21	2.169,72	2.259,28	2.346,76	2.435,30	2.501,70	2.568,09
A 8	2.138,07	2.218,18	2.330,95	2.444,78	2.558,60	2.637,64	2.717,76	2.796,81
A 9	2.325,06	2.404,11	2.528,49	2.654,96	2.779,31	2.863,65	2.949,03	3.032,28
A 10	2.494,75	2.603,31	2.760,36	2.916,33	3.072,33	3.180,90	3.289,44	3.398,02
A 11	2.863,65	3.024,91	3.185,11	3.346,37	3.457,03	3.567,70	3.678,37	3.789,04
A 12	3.070,24	3.261,00	3.452,82	3.643,58	3.776,39	3.907,07	4.038,82	4.172,68
A 13	3.600,37	3.779,55	3.957,67	4.136,84	4.260,16	4.384,54	4.507,83	4.629,04
A 14	3.702,62	3.933,42	4.165,30	4.396,12	4.555,25	4.715,48	4.874,62	5.034,83
A 15	4.525,77	4.734,46	4.893,59	5.052,75	5.211,90	5.370,00	5.528,09	5.685,12
A 16	4.992,66	5.235,10	5.418,47	5.601,87	5.784,21	5.968,66	6.152,05	6.333,34

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

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppe A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 18,73 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 8,17 Euro.

Besoldungstabelle B für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.685,12	B 3	6.993,11	B 5	7.866,86	B 7	8.738,49	B 9	9.741,87	B 11	11.913,06
B 2	6.604,20	B 4	7.399,94	B 6	8.310,59	B 8	9.186,42	B 10	11.467,23		

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgeunternehmen – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	114,84 Euro	217,95 Euro
übrige Besoldungsgruppen	120,60 Euro	223,71 Euro

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 103,11 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 321,25 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

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

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 106,70 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 113,27 Euro

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Baden-Württemberg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Im Rahmen der Föderalismusreform hat Baden-Württemberg ab 01.01.2011 ein eigenes Landesbesoldungsgesetz erlassen. Bei der

A-Besoldung entfiel der Aufstieg nach Dienstaltersstufen, so dass das Lebensalter der Beamten künftig für die Höhe der Besoldung keine Rolle mehr spielt. Maßgebend für das Aufsteigen in den Stufen der A-Besoldung sind nur noch Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten).

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für die Jahre 2013 und 2014 von Juni 2013 (BVAnpGBW 2013/2014) sieht eine inhaltsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses bis zur Besoldungsgruppe A 9 – unter Berücksichtigung der Versorgungsrücklagen von 0,2 Prozentpunkten – jedoch mit einer Zeitverzögerung von sechs Monaten vor. Deshalb erfolgen Linearanpassungen für Beamte der BesGr. A 5 bis A 9:

ab 1.7.2013 von 2,45 % und

ab 1.7.2014 von 2,75 %

Für höhere Besoldungsgruppen gibt es die Erhöhungen noch später:

- für Beamte der BesGr. A 10 und A 11 zum 1. Oktober 2013,
- für die übrigen Besoldungsgruppen erst zum 1. Januar 2014.

Der zweite Erhöhungsschritt dieser Besoldungsrunde ist dann für

- für Beamte bis zur BesGr. A 9 zum 1. Juli 2014,
- für Beamte der BesGr. A 10 und A 11 zum 1. Oktober 2014
- und für die übrigen Besoldungsgruppen zum 1. Januar 2015 vorgesehen.

Besoldungstabelle A – ab 01.07.2013* (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	1.933,15	2.000,66	2.053,13	2.105,56	2.158,04	2.210,48	2.262,96	2.315,42	2.367,88	2.420,34		
A 6	1.977,47	2.035,07	2.092,67	2.150,27	2.207,85	2.265,45	2.323,07	2.380,66	2.438,24	2.495,82		
A 7	2.061,65	2.113,43	2.185,92	2.258,40	2.330,85	2.403,32	2.475,84	2.527,56	2.579,34	2.631,12		
A 8	2.186,99	2.248,90	2.341,78	2.434,65	2.527,51	2.620,44	2.682,35	2.744,26	2.806,20	2.868,09		
A 9	2.326,01	2.386,96	2.486,08	2.585,19	2.684,32	2.783,44	2.851,59	2.919,75	2.987,88	3.056,05		
A 10	2.501,52	2.586,19	2.713,18	2.840,19	2.967,20	3.094,23	3.178,89	3.263,55	3.348,21	3.432,87		
A 11		2.874,20	3.004,35	3.134,48	3.264,61	3.394,75	3.481,52	3.568,25	3.655,04	3.741,82	3.828,56	
A 12			3.241,62	3.396,74	3.551,91	3.707,05	3.810,49	3.913,91	4.017,36	4.120,80	4.224,24	
A 13				3.801,43	3.968,96	4.136,50	4.248,19	4.359,88	4.471,59	4.583,31	4.694,99	
A 14				4.039,69	4.256,94	4.474,20	4.619,04	4.763,89	4.908,72	5.053,57	5.198,42	
A 15				4.675,14	4.913,99	5.105,10	5.296,18	5.487,29	5.678,38	5.869,49		
A 16					5.157,10	5.433,35	5.654,39	5.875,42	6.096,41	6.317,43	6.538,43	

* Gültig ab 1. Juli 2013 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9, ab 1. Oktober 2013 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 und ab 1. Januar 2014 für die übrigen Besoldungsgruppen

Familienzuschlag – ab 01.07.2013* (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 1 LBesGBW)	128,02
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 3 LBesGBW) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind um	111,93
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um	337,94
Anrechnungsbetrag (§ 40 Satz 3 LBesGBW)	58,46

* Gültig ab 1. Juli 2013 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 und die Anwärter, ab 1. Oktober 2013 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 und ab 1. Januar 2014 für die übrigen Besoldungsgruppen

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.729,13	B 3	7.046,98	B 5	7.928,50	B 7	8.805,94	B 9	9.816,77	B 11	12.003,61
B 2	6.655,00	B 4	7.457,50	B 6	8.373,28	B 8	9.256,87	B 10	11.555,50		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.165,38	3.274,43	3.383,45	3.492,45	3.601,50	3.710,52	3.819,53	3.928,55
C 2	3.172,16	3.345,93	3.519,69	3.693,45	3.867,19	4.040,94	4.214,71	4.388,45
C 3	3.487,03	3.683,76	3.880,50	4.077,26	4.273,98	4.470,72	4.667,43	4.864,18
C 4	4.413,24	4.610,99	4.808,76	5.006,53	5.204,32	5.402,08	5.599,85	5.797,57
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.037,58	4.146,60	4.255,62	4.364,66	4.473,70	4.582,71		
C 2	4.562,19	4.735,95	4.909,68	5.083,43	5.257,19	5.430,94	5.604,69	
C 3	5.060,91	5.257,66	5.454,38	5.651,11	5.847,85	6.044,57	6.241,32	
C 4	5.995,36	6.193,11	6.390,91	6.588,64	6.786,41	6.984,18	7.181,96	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.988,35	W 2	4.650,68	W 3	5.612,29

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	3.792,66	3.878,76	4.100,85	4.322,93	4.545,00	4.767,10	4.989,19	5.211,26	5.433,36	5.655,44	5.877,52
R 2			4.632,48	4.854,53	5.076,63	5.298,72	5.520,81	5.742,91	5.964,95	6.187,05	6.409,11
R 3			7.046,98	R 5			7.928,50	R 7			8.805,94
R 4			7.457,50	R 6			8.373,28	R 8			9.256,87

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.034,44	A 13	1.261,76
A 9 bis A 11	1.088,84	A 13 mit Strukturzulage	1.296,95
A 12	1.229,71		

Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A	Euro
Beamte des mittleren Dienstes in den BesGr. A 5 bis A 8	18,90
Beamten des mittleren Dienstes in den BesGr. A 9 bis A 11	73,92
Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	82,14
Beamte des höheren Dienstes in der BesGr. A 13 und der BesGr. C 1 kw	82,14

Die Besoldungstabellen für Baden-Württemberg aktualisieren wir jeweils im Internet:
www.besoldungstabelle.de/baden_wuerttemberg

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



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. Die Aufstiegsintervalle sind unverändert, jedoch wird das Besoldungsdienstalter als bisheriger Maßstab für Einstieg und Aufstieg in der Grundgehaltstabelle abgelöst. Die Besoldung stellt nun auf Erfahrung und Leistung ab.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Rückwirkend zum 1.1.2013 wurde die Besoldung der bayerischen Beamten um 2,65 Prozent und zum 1.1.2014 noch einmal um 2,95 Prozent angehoben. Damit wurde das Tarifiergebnis vollständig, zeit- und inhaltsgleich, auf Beamtinnen und Beamte des Freistaates übertragen.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A 3	1.910,87	1.955,32	1.999,80	2.044,28	2.088,75	2.133,22	2.177,69	2.222,16	2.266,62		
A 4	1.959,72	2.012,04	2.064,42	2.116,77	2.169,12	2.221,47	2.273,81	2.326,14	2.378,48		
A 5	1.989,26	2.041,37	2.093,44	2.145,54	2.197,61	2.249,70	2.301,80	2.353,89	2.405,97		
A 6	2.042,66	2.099,87	2.157,03	2.214,21	2.271,43	2.328,63	2.385,83	2.442,99	2.500,17		
A 7	2.120,47	2.192,44	2.264,42	2.336,37	2.408,34	2.480,32	2.551,68	2.583,09	2.634,50		
A 8	2.193,48	2.254,99	2.347,20	2.439,43	2.531,64	2.623,90	2.685,37	2.746,83	2.808,33	2.869,80	
A 9	2.312,33	2.372,82	2.471,25	2.569,66	2.668,11	2.766,53	2.834,18	2.901,87	2.969,52	3.037,19	
A 10	2.486,60	2.570,67	2.696,75	2.822,90	2.948,99	3.075,10	3.159,18	3.243,24	3.327,30	3.411,37	
A 11		2.856,65	2.985,86	3.115,06	3.244,30	3.373,54	3.459,66	3.545,82	3.631,98	3.718,13	3.804,25
A 12			3.221,45	3.375,48	3.529,57	3.683,62	3.786,34	3.889,02	3.991,73	4.094,45	4.197,15
A 13				3.777,32	3.943,69	4.110,03	4.220,94	4.331,85	4.442,77	4.553,67	4.664,59
A 14				4.013,89	4.229,62	4.445,34	4.589,17	4.733,00	4.876,80	5.020,63	5.164,46
A 15					4.644,85	4.882,04	5.071,80	5.261,53	5.451,28	5.641,05	5.830,78
A 16					5.123,43	5.397,72	5.617,20	5.836,66	6.056,10	6.275,55	6.495,00

Familienzuschlag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	117,70	223,38
übrige Besoldungsgruppen	123,58	229,26

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 105,68 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 327,55 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 Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach Art. 35 Abs. 2 BayBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8: 109,35 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 116,09 Euro

Die Besoldungstabellen für Bayern aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/bayern

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	6.772,66	B 4	7.589,00	B 6	8.520,59	B 8	9.419,44	B 10	11.757,77
B 3	7.171,37	B 5	8.068,15	B 7	8.960,73	B 9	9.989,03	B 11	12.213,64

Besoldungstabelle C kw – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.222,77	3.333,70	3.444,59	3.555,49	3.666,43	3.777,32	3.888,21	3.999,12
C 2 kw	3.229,69	3.406,45	3.583,21	3.759,97	3.936,72	4.113,46	4.290,23	4.466,95
C 3 kw	3.549,97	3.750,12	3.950,26	4.150,40	4.350,52	4.550,67	4.750,78	4.950,91
C 4 kw	4.492,18	4.693,35	4.894,55	5.095,72	5.296,92	5.498,10	5.699,27	5.900,42
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	4.110,03	4.220,94	4.331,85	4.442,77	4.553,67	4.664,59	–	
C 2 kw	4.643,71	4.820,46	4.997,17	5.173,94	5.350,68	5.527,47	5.704,21	
C 3 kw	5.151,03	5.351,19	5.551,30	5.751,43	5.951,56	6.151,68	6.351,82	
C 4 kw	6.101,63	6.302,80	6.503,98	6.705,15	6.906,35	7.107,51	7.308,70	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 – 5 Jahre	Stufe 2 – 7 Jahre	Stufe 3
W 1	Festbetrag		4.171,69
W 2	5.178,23	5.389,59	5.706,62
W 3	6.129,33	6.340,69	6.604,89

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	3.860,89	3.948,48	4.174,41	4.400,31	4.626,22	4.852,14	5.078,07	5.303,96	5.529,91	5.755,81	5.981,76
R 2			4.715,20	4.941,12	5.167,04	5.392,96	5.618,88	5.844,79	6.070,68	6.296,62	6.522,50
R 3		7.171,37	R 5		8.068,15	R 7		8.960,73	R 9		9.989,03
R 4		7.589,00	R 6		8.520,59	R 8		9.419,44			

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	909,33	A 12	1.223,44
A 5 bis A 8	1.029,93	A 13	1.255,21
A 9 bis A 11	1.083,85	A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1 BayBesG	1.290,08

Stellenzulagen (Art. 51 BayBesG)

Zulage	Euro		
Lehrzulage, Nachprüferzulage	bis zu 102,26		
Lehrerfunktionszulage	bis zu 76,69		
Steuerprüferzulage	bis zu 38,35		
Meisterzulage	38,35		
Ministerialzulage	4,7 Prozent des Endgrundgehalts bzw. bei festen Gehältern, des Grundgehalts bestimmter, festgelegter Besoldungsgruppen		
A 3 bis A 5	A 5	A 16, B 2 bis B 4, R 2 bis R 4	B 3
A 6 bis A 9	A 9	B 5 bis B 7, R 5 bis R 7	B 6
A 10 bis A 13	A 13	B 8, B 9, R 8	B 9
A 14, A 15, R 1	A 15		

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Berlin – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche Grundlagen war Bundesbesoldungsgesetz (BBesG – alte Fassung –) zum Stand 31.08.2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung übertragen. Das Land Berlin hat diese Gesetzgebungskompetenz mit Wirkung ab Juli 2011 genutzt und eine Abkehr vom Aufstieg nach Lebensalter hin zu Erfahrungsstufen für alle Beamten ab 01.08.2011 geregelt. Gleichzeitig wurde eine Änderung der Grundgehaltstabelle von 12 auf 8 Stufen (wie beim Bund) vorgenommen. Das Land Berlin hatte nach dem 01.08.2004 sechs Jahre keine Besoldungsanpassungen beschlossen. Erst zum 01.08.2010 wurde die Besoldung um 1,5 Prozent erhöht. Daran schlossen sich weitere Anpassungen von 2,0 Prozent zum 01.08.2011 und 01.08.2012 an. Für das Jahr 2013 wurde dann eine weitere Anpassung zum 01.08.2013 in Höhe von 2,0 Prozent vorgenommen. Die aktuellen Tabellenwerte finden Sie auf diesen beiden Seiten.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Obwohl Berlin seit 2013 wieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) angehört, ist das Land nicht bereit dieses Tarifiergebnis auf die Beamtenschaft zu übertragen. In dem zwischenzeitlich verabschiedeten Entwurf des Doppelhaushalts 2014/2015 ist vielmehr eine Erhöhung der Bezüge im Jahr 2014 wiederum zum 1. August von 2,5 Prozent eingeplant. Die dazu nachstehend aufgeführten Tabellen beruhen auf eigenen Berechnungen, da eine Veröffentlichung noch nicht stattgefunden hat.

Besoldungstabelle A – ab 01.08.2013 (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	1.692,73	1.747,87	1.794,69	1.841,51	1.866,48	1.893,53	1.940,35	2.002,77		
A 5	1.706,26	1.772,84	1.820,70	1.870,64	1.919,54	1.971,56	2.018,38	2.063,11		
A 6	1.746,83	1.803,01	1.909,13	1.963,23	2.012,13	2.068,32	2.118,25	2.171,31		
A 7	1.823,82	1.877,92	1.945,55	2.068,32	2.143,22	2.206,69	2.256,63	2.346,10		
A 8	1.937,22	2.078,72	2.168,19	2.257,67	2.388,76	2.458,47	2.511,53	2.562,51		
A 9	2.064,15	2.140,10	2.257,67	2.390,84	2.486,56	2.605,16	2.673,83	2.739,37		
A 10	2.224,38	2.325,29	2.486,56	2.648,86	2.764,34	2.879,83	2.985,95	3.073,34		
A 11	2.563,55	2.714,40	2.865,26	3.017,16	3.117,04	3.225,24	3.354,25	3.433,32		
A 12	2.757,06	3.040,05	3.117,04	3.323,04	3.417,71	3.601,86	3.672,61	3.800,58		
A 13	3.256,45	3.423,96	3.591,46	3.760,01	3.918,15	3.993,06	4.151,20	4.234,43		
A 14	3.428,12	3.643,48	3.881,73	4.093,97	4.238,59	4.378,00	4.527,82	4.681,80		
A 15	4.205,30	4.422,74	4.549,67	4.699,49	4.849,30	4.998,08	5.119,81	5.297,72		
A 16	4.644,35	4.871,15	5.043,86	5.216,57	5.388,23	5.560,94	5.733,64	5.903,23		

Familienzuschlag – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	107,97 Euro	204,96 Euro
übrige Besoldungsgruppen	113,40 Euro	210,40 Euro

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 96,99 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 302,23 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 siehe Internet

www.besoldungstabelle.de/berlin

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.293,40	B 3	6.523,90	B 5	7.347,02	B 7	8.166,30	B 9	9.110,16	B 11	11.152,09
B 2	6.157,91	B 4	6.907,24	B 6	7.762,32	B 8	8.587,37	B 10	10.733,66		

Besoldungstabelle C – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	2.899,56	3.001,38	3.103,15	3.204,95	3.306,78	3.408,57	3.510,36	3.612,15
C 2	2.905,91	3.068,14	3.230,39	3.392,64	3.554,86	3.717,09	3.879,33	4.041,56
C 3	3.199,90	3.383,59	3.567,29	3.751,00	3.934,68	4.118,39	4.302,07	4.485,77
C 4	4.064,71	4.249,38	4.434,04	4.618,70	4.803,37	4.988,02	5.172,68	5.357,33
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.713,95	3.815,75	3.917,55	4.019,35	4.121,16	4.222,96		
C 2	4.203,80	4.366,03	4.528,25	4.690,50	4.852,73	5.014,97	5.177,21	
C 3	4.669,47	4.853,19	5.036,86	5.220,56	5.404,25	5.587,95	5.771,65	
C 4	5.542,00	5.726,65	5.911,33	6.095,97	6.280,62	6.465,29	6.649,95	

Besoldungstabelle W – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3667,98	W 2	4190,06	W 3	5087,92

Besoldungstabelle R – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	3.566,49	3.781,85	4.188,65	4.602,73	4.831,62	5.035,54	5.224,89	5.449,62
R 2	4.269,80	4.476,84	4.684,92	5.109,40	5.327,89	5.540,13	5.732,60	5.945,89
R 3	6.524,35	R 4	6.908,26	R 5	7.347,30	R 6	7.762,42	
R 7	8.167,14	R 8	8.587,46	R 9	9.110,78	R 10	11.196,78	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.08.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 2 bis A 4	763,69
A 5 bis A 8*	880,72
A 9 bis A 11	933,05
A 12	1068,53
A 13	1099,35
A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1133,20

* Anwärter im mittleren Dienst der Berliner Feuerwehr, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Eingangsam BesGr. A 7 (Brandmeister) eintreten, erhalten vom Beginn des Kalendermonats an, in dem sie ein Praktikum im Einsatzdienst auf der Feuerwache mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden beginnen, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem dieses endet, Anwärterbezüge in Höhe von 1056,86 Euro.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Brandenburg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche Grundlage war das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) zum Stand 31.08.2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen, die der Landtag im Herbst 2013 für ein Gesetz zur Neuregelung von Besoldung und Versorgung genutzt hat, das am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist. Wesentliche Schwerpunkte sind der Wegfall des Senioritätsprinzips und Besoldungsdienstalters; die Schaffung einer am Erfahrungsgewinn und erbrachten Leistung orientierten Besoldung und ein Einstieg und Aufstieg in den Grundgehaltsstufen nach Erfahrung. Gleichzeitig wird die Grundgehaltstabelle A mit 12 Stufen unter Wegfall Eingangsamt A 3 mit einem 2-3-4-Rhythmus beibehalten.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Die Landesregierung hat im Juni 2013 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einen Besoldungs- und Beschäftigungspakt vereinbart und im Oktober 2013 ein Brandenburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 (BbgBVAnpG 2013/2014) in Kraft gesetzt, das für Beamte und Versorgungsempfänger ab 01.07.2013 eine lineare Besoldungserhöhung von 2,45 Prozent gewährt – mit einer anschließenden Erhöhung der Grundgehälter um einen Sonderzahlungsbetrag in Höhe von 21 Euro. Mit dem Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungs- und brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetz von November 2013 wurde festgelegt, dass zum 01.07.2014 eine weitere Erhöhung der Bezüge um 1,8 Prozent erfolgt. Bei den Anwärtern erfolgt eine Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 50 Euro (Anpassung) und um 10 Euro ab 1. Juli 2013, sowie eine Einbeziehung des Anwärtergrundbetrages in die in die Anpassung des Jahres 2014.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2014 (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	1.821,69	1.871,74	1.921,72	1.971,75	2.021,77	2.071,78	2.121,79	2.171,80	2.221,82	2.271,84		
A 5	1.835,93	1.899,96	1.949,74	1.999,48	2.049,26	2.099,01	2.148,77	2.198,53	2.248,29	2.298,06		
A 6	1.877,97	1.932,60	1.987,25	2.041,88	2.096,50	2.151,14	2.205,80	2.260,42	2.315,07	2.369,71		
A 7	1.957,84	2.006,95	2.075,71	2.144,44	2.213,19	2.281,95	2.350,71	2.399,80	2.448,89	2.498,02		
A 8		2.076,71	2.135,46	2.223,54	2.311,65	2.399,76	2.487,87	2.546,62	2.605,34	2.664,10	2.722,81	
A 9		2.208,59	2.266,39	2.360,42	2.454,44	2.548,48	2.642,51	2.707,15	2.771,81	2.836,44	2.901,08	
A 10		2.375,10	2.455,40	2.575,87	2.696,35	2.816,83	2.937,31	3.017,62	3.097,93	3.178,24	3.258,54	
A 11			2.728,60	2.852,05	2.975,48	3.098,94	3.222,40	3.304,71	3.386,97	3.469,30	3.551,59	3.633,90
A 12			2.929,93	3.077,11	3.224,27	3.371,46	3.518,65	3.616,74	3.714,87	3.812,98	3.911,12	4.009,22
A 13			3.290,28	3.449,22	3.608,16	3.767,08	3.925,99	4.031,96	4.137,92	4.243,87	4.349,83	4.455,78
A 14			3.421,96	3.628,06	3.834,16	4.040,25	4.246,35	4.383,72	4.521,13	4.658,53	4.795,94	4.933,33
A 15						4.436,94	4.663,53	4.844,82	5.026,07	5.207,35	5.388,63	5.569,90
A 16						4.894,14	5.156,19	5.365,87	5.575,51	5.785,15	5.994,80	6.204,46

Familienzuschlag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	112,42	213,37
übrige Besoldungsgruppen	118,06	219,01

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 100,95 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 314,54 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 siehe Internet.

Mehr Informationen auf: www.besoldungstabelle.de/brandenburg

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.569,90	B 3	6.850,61	B 5	7.707,32	B 7	8.560,03	B 9	9.542,41	B 11	11.667,66
B 2	6.469,69	B 4	7.249,60	B 6	8.139,58	B 8	8.998,29	B 10	11.232,15		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.078,38	3.184,35	3.290,28	3.396,24	3.502,21	3.608,16	3.714,11	3.820,05
C 2	3.084,99	3.253,85	3.422,71	3.591,59	3.760,41	3.929,27	4.098,14	4.266,98
C 3	3.390,98	3.582,17	3.773,37	3.964,58	4.155,73	4.346,94	4.538,12	4.729,30
C 4	4.291,08	4.483,28	4.675,47	4.867,66	5.059,87	5.252,06	5.444,25	5.636,44
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.925,99	4.031,96	4.137,92	4.243,87	4.349,83	4.455,78		
C 2	4.435,84	4.604,71	4.773,53	4.942,40	5.111,24	5.280,12	5.448,98	
C 3	4.920,51	5.111,72	5.302,88	5.494,08	5.685,29	5.876,47	6.067,66	
C 4	5.828,64	6.020,84	6.213,05	6.405,21	6.597,41	6.789,62	6.981,81	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.878,16	W 2	4.421,53	W 3	5.356,04

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.529,05	3.687,99	3.771,67	3.987,47	4.203,32	4.419,14	4.634,99	4.850,79	5.066,62	5.282,46	5.498,29	5.714,14
R 2			4.288,31	4.504,15	4.719,95	4.935,79	5.151,62	5.367,46	5.583,29	5.799,09	6.014,93	6.230,73
R 3			6.850,61	R 5			7.707,32	R 7			8.560,03	
R 4			7.249,60	R 6			8.139,58	R 8			8.998,29	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4*	882,07	A 12	1.182,72
A 5 bis A 8	997,48	A 13	1.213,12
A 9 bis A 11	1.049,09	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.246,50

* A2 und A3 entfallen ab 1.1.2014

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,37
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	71,84
Buchstabe b und c		79,84
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	53,50
Buchstabe b und c		79,84

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Bremen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche Grundlage war das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Im

Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung übertragen. Bremen hat das BBesG (alte Fassung) in Landesrecht überführt – und durch Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften von November 2013 (Inkrafttreten Januar 2014) – die Bemessung und das Aufsteigen des Grundgehalts in der Besoldungsordnung A, R und C nach Stufen und Erfahrungszeiten neu geregelt. Dabei hat das Land Bremen versucht, die Besoldung den finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnissen anzupassen.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Bremen überträgt das Tarifiergebnis nicht zeit – und wirkungsgleich. Vielmehr steigen bei Beamten und Versorgungsempfängern bis einschl. BesGr A 10 die Bezüge zum 01.07.2013 um 2,65 Prozent und zum 01.07.2014 um 2,95 Prozent. Bei den BesGr A 11 und A 12 beträgt die Erhöhung zum 01.07.2013 ein Prozent. Alle übrigen Besoldungsgruppen müssen eine sog. Nullrunde hinnehmen.

Besoldungstabelle A – ab 01.07.2013 (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	1.788,83	1.831,98	1.875,12	1.918,27	1.961,44	2.004,60	2.047,75					
A 4	1.828,56	1.879,38	1.930,15	1.980,98	2.031,78	2.082,58	2.133,36					
A 5	1.843,01	1.908,06	1.958,61	2.009,14	2.059,69	2.110,23	2.160,78	2.211,34				
A 6	1.885,72	1.941,21	1.996,71	2.052,21	2.107,70	2.163,22	2.218,71	2.274,21	2.329,69			
A 7	1.966,85	2.016,73	2.086,56	2.156,39	2.226,23	2.296,05	2.365,91	2.415,75	2.465,64	2.515,54		
A 8		2.087,59	2.147,25	2.236,73	2.326,24	2.415,71	2.505,25	2.564,90	2.624,54	2.684,23	2.743,88	
A 9		2.221,56	2.280,26	2.375,77	2.471,29	2.566,80	2.662,32	2.727,96	2.793,66	2.859,31	2.924,97	
A 10		2.390,67	2.472,25	2.594,60	2.717,00	2.839,38	2.961,76	3.043,34	3.124,92	3.206,50	3.288,07	
A 11			2.705,57	2.828,94	2.952,32	3.075,70	3.199,08	3.281,33	3.363,58	3.445,85	3.528,10	3.610,36
A 12			2.906,78	3.053,88	3.200,97	3.348,07	3.495,16	3.593,22	3.691,29	3.789,35	3.887,42	3.985,47
A 12a			2.934,42	3.102,28	3.270,12	3.437,97	3.605,82	3.717,74	3.829,61	3.941,50	4.053,39	4.165,30
A 13			3.234,59	3.391,86	3.549,14	3.706,40	3.863,66	3.968,51	4.073,35	4.178,20	4.283,06	4.387,91
A 14			3.364,87	3.568,85	3.772,78	3.976,72	4.180,64	4.316,60	4.452,57	4.588,53	4.724,49	4.860,46
A 15						4.369,26	4.593,48	4.772,86	4.952,23	5.131,63	5.311,01	5.490,39
A 16						4.821,68	5.080,98	5.288,47	5.495,93	5.703,37	5.910,85	6.118,30

Familienzuschlag – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	114,20	216,74
übrige Besoldungsgruppen	119,92	222,46

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,55 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 319,51 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 den Besoldungsgruppen A 3 um je 25,56 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.490,39	B 3	6.757,72	B 5	7.605,46	B 7	8.449,27	B 9	9.421,37	B 11	11.524,40
B 2	6.380,77	B 4	7.152,52	B 6	8.033,20	B 8	8.882,92	B 10	11.093,46		

Besoldungstabelle C – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.024,89	3.129,76	3.234,59	3.339,43	3.444,30	3.549,14	3.653,98	3.758,82
C 2	3.031,44	3.198,53	3.365,62	3.532,73	3.699,81	3.866,90	4.034,00	4.201,08
C 3	3.334,22	3.523,41	3.712,62	3.901,82	4.091,01	4.280,21	4.469,40	4.658,58
C 4	4.224,92	4.415,11	4.605,29	4.795,48	4.985,67	5.175,85	5.366,07	5.556,22
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.863,66	3.968,51	4.073,35	4.178,20	4.283,06	4.387,91		
C 2	4.368,16	4.535,27	4.702,34	4.869,43	5.036,52	5.203,62	5.370,71	
C 3	4.847,78	5.036,97	5.226,16	5.415,37	5.604,54	5.793,75	5.982,93	
C 4	5.746,41	5.936,60	6.126,80	6.316,97	6.507,16	6.697,34	6.887,53	

Besoldungstabelle W – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.816,31	W 2	4.354,02	W 3	5.278,75

Besoldungstabelle R – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.470,86	3.628,14	3.710,94	3.924,50	4.138,09	4.351,64	4.565,21	4.778,81	4.992,37	5.205,94	5.419,50	5.633,11
R 2			4.222,18	4.435,75	4.649,31	4.862,91	5.076,49	5.290,04	5.503,62	5.717,18	5.930,77	6.144,30
R 3		6.757,72			7.605,46		R 7		8.449,27	R 9		9.421,37
R 4		7.152,52	R 6		8.033,20	R 8		8.882,92	R 10			11.570,14

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	974,62	A 13	1.199,02
A 9 bis A 11	1.028,34	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.233,77
A 12	1.167,40		

Wesentl. Stellenzulagen – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Bundesbesoldungsordnungen A und B	Euro	
Nummer 12		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,66
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	72,98
Buchstabe b		81,11

Die Besoldungstabellen für Bremen aktualisieren wir jeweils im Internet:

www.besoldungstabelle.de/bremen

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Hamburg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlage ist das Hamburgische Besoldungsgesetz (HambBesG), welches eine vollständige Neuregelung darstellt. Damit nutzte die Freie und Hansestadt Hamburg ihre durch die Föderalismusreform eingeräumte Gesetzgebungskompetenz dazu, ein eigenes Besoldungsgesetz zu verabschieden und das Grundgehalt neu zu regeln. Im Gegensatz zum früheren bundeseinheitlichen Besoldungsrecht wird das Grundgehalt nach nur 7 Stufen bemessen. Der Aufstieg in den Stufen erfolgt nach der dienstlichen Erfahrung und ist völlig unabhängig vom Lebensalter und dem Dienstalter. Der Einstieg erfolgt grundsätzlich in der ersten Stufe unabhängig vom Alter, der Stufenaufstieg erfolgt in eine 3-2-3-4-4-6-6-Jahresrhythmus (28 Jahre Durchlauf). Das Besoldungsanpassungsgesetz 2011 sah für das Jahr 2011 eine Linearanpassung von 1,5 Prozent zum 01.04.2011 sowie für 2012 den Einbau der jährlichen Sonderzahlung von 1.000 Euro zzgl. Urlaubsgeld i.H.v. 400 Euro bis zur BesGr. A 8 durch Erhöhung der Dienstbezüge ab 01.01.2012 um 116,68 Euro für die BesGr. A 4 bis A 8, um 83,34 Euro für die BesGr. A 9 bis A 16 sowie um 25 Euro für Anwärter mit einer anschließenden Linearanpassung von 1,9 Prozent vor.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Hamburg setzt das Tarifiergebnis unter Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen unterschiede zeit- und inhalts-gleich um. Die Bezüge für Hamburger Beamte und Versorgungsempfänger wurden rückwirkend zum 01.01.2013 um 2,45 Prozent und zum 01.01.2014 um weitere 2,75 Prozent erhöht werden. 0,2 Prozentpunkte „höhere Anpassung“ werden einbehalten und der Versorgungsrücklage zugeführt.

Besoldungstabelle A – Neuverbeamtung – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.043,45	2.095,23	2.147,02	2.198,81	2.245,09	2.273,72	2.293,56	2.296,86
A 5	2.068,79	2.123,88	2.178,98	2.234,06	2.289,16	2.344,24	2.366,28	2.376,04
A 6	2.102,94	2.169,05	2.234,06	2.293,56	2.353,06	2.412,55	2.472,05	2.496,25
A 7	2.188,88	2.263,81	2.338,74	2.413,66	2.488,58	2.563,51	2.634,02	2.684,98
A 8	2.315,60	2.404,85	2.494,10	2.584,44	2.674,80	2.758,53	2.842,26	2.916,86
A 9	2.419,77	2.513,43	2.607,09	2.702,94	2.798,80	2.892,45	2.986,11	3.065,01
A 10	2.597,16	2.723,88	2.850,57	2.978,39	3.102,91	3.221,91	3.340,91	3.433,74
A 11	2.971,79	3.092,99	3.214,18	3.335,39	3.456,59	3.577,79	3.698,99	3.820,91
A 12	3.343,12	3.467,61	3.592,12	3.716,61	3.841,13	3.965,64	4.090,14	4.208,10
A 13	3.738,65	3.871,98	4.005,30	4.138,63	4.271,94	4.405,26	4.538,59	4.668,73
A 14	3.931,47	4.111,08	4.290,68	4.470,27	4.649,87	4.829,46	5.009,06	5.161,35
A 15	4.787,61	4.947,37	5.107,13	5.256,98	5.406,83	5.556,67	5.706,53	5.817,99
A 16	5.273,51	5.459,72	5.645,92	5.821,12	5.996,31	6.171,49	6.346,69	6.472,58
Rhythmus	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.728,60	B 3	7.049,74	B 5	7.933,46	B 7	8.813,08	B 9	9.826,44	B 11	12.018,75
B 2	6.656,79	B 4	7.461,27	B 6	8.379,33	B 8	9.265,16	B 10	11.569,50		

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Familienzuschlag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 45 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 45 Abs. 2)
Alle Besoldungsgruppen	121,76	225,88

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 104,12 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 321,74 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

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

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 107,75 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 114,40 Euro

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.247,88	3.357,18	3.466,48	3.575,76	3.685,09	3.794,37	3.903,65	4.012,96
C 2	3.254,69	3.428,87	3.603,07	3.777,26	3.951,45	4.125,64	4.299,81	4.473,98
C 3	3.570,34	3.767,54	3.964,79	4.162,02	4.359,24	4.556,47	4.753,69	4.950,91
C 4	4.498,84	4.697,09	4.895,34	5.093,61	5.291,88	5.490,16	5.688,40	5.886,65
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.122,25	4.231,55	4.340,83	4.450,12	4.559,44	4.668,73	–	
C 2	4.648,16	4.822,36	4.996,52	5.170,71	5.344,89	5.519,07	5.693,23	
C 3	5.148,12	5.345,36	5.542,57	5.739,82	5.937,03	6.134,24	6.331,48	
C 4	6.084,91	6.283,16	6.481,43	6.679,66	6.877,94	7.076,19	7.274,45	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W								
W 1	4.072,88	W 2	4.633,41	W 3	5.597,40			

Besoldungstabelle R – Neuverbeamtung – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.052,67	4.327,03	4.601,38	4.875,74	5.150,10	5.424,45	5.698,80	5.966,78
R 2	4.585,96	4.860,32	5.134,67	5.409,04	5.683,39	5.957,74	6.232,11	6.499,67
R 3	7.139,13	R 5	8.022,86	R 7	8.902,49	R 9	9.915,85	
R 4	7.550,67	R 6	8.468,73	R 8	9.354,56	R 10	12.155,82	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	919,10	A 12	1.229,25
A 5 bis A 8	1.038,18	A 13	1.260,60
A 9 bis 11	1.091,40	A 13 + Zulage (§ 48 Nummer 2 Buchstabe c) oder R1	1.295,04

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Überleitungstabelle für die Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 1	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4	Stufe 4
A 4	2.003,78	2.043,45	–	2.095,23	–	2.147,02	–	2.198,81
A 5	2.024,71	2.068,79	–	2.123,88	–	2.178,98	–	2.234,06
A 6	2.058,87	2.102,94	–	2.169,05	–	2.234,06	–	2.293,56
A 7	2.176,77	2.188,88	–	2.263,81	–	2.338,74	–	2.413,66
A 8	2.250,58	2.315,60	–	2.404,85	–	2.494,10	–	2.584,44
A 9	2.351,45	2.419,77	–	2.513,43	–	2.607,09	–	2.702,94
A 10	2.523,34	2.597,16	2.605,98	2.723,88	2.730,48	2.850,57	2.853,89	2.978,39
A 11	2.910,09	2.971,79	3.014,76	3.092,99	3.142,56	3.214,18	3.292,42	3.335,39
A 12	3.095,19	3.343,12	3.379,46	3.467,61	3.511,68	3.592,12	3.668,13	3.716,61
A 13	3.466,51	3.738,65	3.772,83	3.871,98	3.914,94	4.005,30	4.084,63	4.138,63
A 14	3.603,13	3.931,47	4.005,30	4.111,08	4.193,71	4.290,68	4.411,88	4.470,27
A 15	4.386,53	4.787,61	4.946,26	4.947,37	5.070,77	5.107,13	5.187,57	5.256,98
A 16	4.830,58	5.273,51	5.448,70	5.459,72	5.608,46	5.645,92	5.743,98	5.821,12
Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 5	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8
A 4	–	2.245,09	–	–	2.260,51	2.293,56	–	2.296,86
A 5	–	2.289,16	–	–	2.364,07	2.366,28	–	2.376,04
A 6	–	2.353,06	–	2.412,55	2.439,01	2.472,05	–	2.496,25
A 7	–	2.488,58	2.554,69	2.563,51	2.585,56	2.634,02	2.635,14	2.684,98
A 8	–	2.674,80	2.755,22	2.758,53	2.819,13	2.842,26	2.856,59	2.916,86
A 9	–	2.798,80	2.874,83	2.892,45	2.951,96	2.986,11	2.999,33	3.065,01
A 10	–	3.102,91	3.185,54	3.221,91	3.284,70	3.340,91	3.351,91	3.433,74
A 11	3.397,08	3.456,59	3.481,93	3.577,79	3.697,88	3.698,99	3.736,45	3.820,91
A 12	3.775,02	3.841,13	3.905,04	3.965,64	4.033,94	4.090,14	4.107,76	4.208,10
A 13	4.198,13	4.271,94	4.341,36	4.405,26	4.485,70	4.538,59	4.559,52	4.668,73
A 14	4.569,44	4.649,87	4.736,92	4.829,46	4.895,58	5.009,06	5.020,09	5.161,35
A 15	5.258,08	5.406,83	5.444,28	5.556,67	5.631,60	5.706,53	5.707,63	5.817,99
A 16	5.824,42	5.996,31	6.040,37	6.171,49	6.256,33	6.346,69	6.349,99	6.472,58

Besoldungstabelle R – Überleitungstabelle – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 1	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4	Stufe 4
R 1	3.877,50	4.052,67	4.186,01	4.327,03	4.408,58	4.601,38	4.631,14	4.875,74
R 2	4.496,72	4.585,96	4.756,74	4.860,32	5.133,57	5.134,67	5.164,43	5.409,04
Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 5	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8
R 1	5.142,39	5.150,10	5.323,10	5.424,45	5.522,51	5.698,80	5.745,09	5.966,78
R 2	5.634,91	5.683,39	5.832,13	5.957,74	6.054,71	6.232,11	6.277,27	6.499,67

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



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 Besoldung und Versorgung übertragen. Mit dem 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz von Juni 2013 hat das Land ein eigenständiges Hessisches Besoldungsgesetz geschaffen. Dabei wurde versucht, das Besoldungsrecht – unter Beibehaltung der inhaltlichen Grundlagen – weiterzuentwickeln, z.B. Abkehr vom Besoldungsdienstalter hin zu Erfahrungszeiten. Die Neugestaltung der Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnung A führt zu einer Reduzierung von 12 auf 8 Stufen mit einem Aufstieg nach Erfahrung im 2-3-3-4-4-Jahresrhythmus. Die Neueregungen sollen zum 1. März 2014 in Kraft treten.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Hessen hatte sich bis zum Jahre 2013 für einen eigenständigen Weg entschieden und war nicht Mitglied der TV-L-Familie. Dies wirkt bei der Einkommensrunde 2013/2014 noch fort und führt zu einer eigenständigen Regelung auch im Besoldungsrecht. Mit dem Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen 2013/2014 von Dezember 2013 erhalten alle Beamten eine Erhöhung zum 01.07.2013 um 2,6 Prozent und zum 01.04.2014 um weitere 2,6 Prozent. Zusätzlich fließen jeweils 0,2 Prozent in die Versorgungsrücklage. Die für hessische Tarifkräfte vereinbarten Einmalzahlungen werden nicht auf Beamte übertragen.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/hessen

Besoldungstabelle A – Neuverbeamtung – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	1.902,20	1.930,93	1.954,53	1.998,65	2.040,71	2.082,78	2.125,87	2.164,86
A 5	1.920,67	1.960,69	1.984,28	2.036,61	2.087,91	2.140,24	2.192,56	2.244,89
A 6	1.965,82	2.015,06	2.063,29	2.122,79	2.184,35	2.243,86	2.310,55	2.366,98
A 7	2.052,00	2.090,99	2.150,50	2.242,84	2.333,12	2.423,41	2.491,13	2.559,87
A 8	2.179,22	2.232,58	2.315,68	2.432,65	2.548,58	2.631,69	2.713,77	2.795,85
A 9	2.316,71	2.372,11	2.464,45	2.594,75	2.711,72	2.809,19	2.897,42	2.982,58
A 10	2.491,13	2.542,43	2.703,51	2.863,57	3.020,54	3.135,46	3.246,26	3.358,10
A 11	2.871,77	2.967,19	3.131,35	3.297,56	3.406,32	3.524,31	3.638,20	3.752,08
A 12	3.088,26	3.209,33	3.406,32	3.602,29	3.733,61	3.873,15	4.008,58	4.146,07
A 13	3.611,52	3.741,82	3.925,48	4.109,13	4.236,35	4.363,58	4.490,80	4.614,95
A 14	3.802,36	3.983,96	4.223,02	4.460,02	4.623,16	4.788,34	4.951,48	5.116,66
A 15	4.664,20	4.808,86	4.972,00	5.136,16	5.299,29	5.461,40	5.623,51	5.784,59
A 16	5.150,52	5.323,91	5.511,67	5.700,46	5.887,19	6.077,00	6.264,76	6.450,46
Aufstiegsintervalle	2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	Endgrundgehalt (nach 23 Jahren)

Familienzuschlag – ab 01.04.2014 (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)
123,92	229,91	335,90	666,14

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 105,99 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 330,24 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 und A 5 um je 6,01 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 4 um je 24,06 Euro, 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.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.784,02	B 3	7.128,60	B 5	8.028,02	B 7	8.923,23	B 9	9.954,59	B 11	12.185,78
B 2	6.728,69	B 4	7.547,45	B 6	8.481,80	B 8	9.383,32	B 10	11.728,53		

Besoldungstabelle C – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3168,31	3279,55	3390,8	3502,02	3613,26	3724,5	3835,72	3946,97
C 2	3175,25	3352,52	3529,8	3707,09	3884,36	4061,64	4238,91	4416,17
C 3	3496,48	3697,21	3897,96	4098,66	4299,4	4500,14	4700,83	4901,56
C 4	4441,46	4643,22	4845,02	5046,8	5248,59	5450,36	5652,13	5853,88
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4058,19	4169,43	4280,66	4391,92	4503,14	4614,38		
C 2	4593,44	4770,72	4947,96	5125,26	5302,52	5479,81	5657,08	
C 3	5102,28	5303,01	5503,72	5704,43	5905,16	6105,89	6306,61	
C 4	6055,67	6257,44	6459,23	6660,99	6862,77	7064,53	7266,33	

Besoldungstabelle W – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

W 1	4.007,96				
Stufe*	1	2	3	4	5
W 2	5.031,79	5.221,27	5.410,75	5.600,24	5.789,72
W 3	5.579,18	5.789,72	6.010,78	6.231,84	6.450,80
W L1	5.579,18	W L2	6.105,52	W L3	7.474,00

* mit jeweils fünfjährigen professoralen Erfahrungszeiten

Besoldungstabelle R – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.696,08	3.808,31	3.896,15	4.122,75	4.349,33	4.575,92	4.802,50	5.029,09	5.255,66	5.482,27	5.708,84	5.935,45
R 2			4.505,14	4.665,13	4.891,72	5.118,31	5.344,91	5.571,48	5.798,10	6.024,65	6.251,26	6.477,82
Aufstiegsintervalle	2 Jahre	Endgrundgehalt (nach 22 Jahren)										
R 3			7.128,60	R 5			8.028,02	R 7				8.923,23
R 4			7.547,45	R 6			8.481,80	R 8				9.383,32

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	907,59	A 12	1.223,39
A 6 bis A 8	1.028,83	A 13	1.255,33
A 9 bis A 11	1.083,04	A 13 + Zulage (Nr. 13 Abs. 1 Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.290,39

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Überleitungstabelle für die Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)								
	ÜLS 1 zu Stufe 1	ÜLS 2 zu Stufe 1	Stufe 1	ÜLS zu Stufe 2	Stufe 2	ÜLS zu Stufe 3	Stufe 3	ÜLS zu Stufe 4	Stufe 4
A 4	1.849,88		1.902,20		1.930,93		1.954,53		1.998,65
A 5	1.864,24		1.920,67	1.931,96	1.960,69		1.984,28		2.036,61
A 6	1.908,36		1.965,82		2.015,06		2.063,29	2.080,73	2.122,79
A 7	1.992,49	2.043,79	2.052,00		2.090,99	2.116,64	2.150,50	2.188,46	2.242,84
A 8	2.117,66		2.179,22		2.232,58	2.271,56	2.315,68	2.363,90	2.432,65
A 9	2.256,17		2.316,71		2.372,11	2.415,20	2.464,45	2.513,70	2.594,75
A 10	2.430,59		2.491,13	2.514,73	2.542,43	2.640,92	2.703,51	2.768,15	2.863,57
A 11	2.802,01		2.871,77	2.931,28	2.967,19	3.060,56	3.131,35	3.190,86	3.297,56
A 12	3.013,36		3.088,26	3.167,26	3.209,33	3.322,19	3.406,32	3.476,09	3.602,29
A 13	3.390,93	3.558,17	3.611,52	3.725,41	3.741,82	3.891,62	3.925,48	4.058,86	4.109,13
A 14	3.529,44	3.745,93	3.802,36	3.962,41	3.983,96	4.178,90	4.223,02	4.395,38	4.460,02
A 15	4.595,45		4.664,20		4.808,86	4.833,49	4.972,00	5.023,30	5.136,16
A 16	5.074,60		5.150,52		5.323,91	5.350,59	5.511,67	5.570,15	5.700,46

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	ÜLS zu Stufe 5	Stufe 5	ÜLS zu Stufe 6	Stufe 6	ÜLS zu Stufe 7	Stufe 7	ÜLS zu Stufe 8	Stufe 8
A 4	2.006,86	2.040,71	2.059,18	2.082,78	2.112,53	2.125,87		2.164,86
A 5		2.087,91		2.140,24		2.192,56		2.244,89
A 6	2.138,18	2.184,35	2.195,64	2.243,86	2.253,10	2.310,55		2.366,98
A 7	2.260,28	2.333,12	2.404,94	2.423,41	2.456,24	2.491,13	2.507,54	2.559,87
A 8	2.456,24	2.548,58	2.610,14	2.631,69	2.671,70	2.713,77	2.734,29	2.795,85
A 9	2.612,20	2.711,72	2.779,43	2.809,19	2.847,15	2.897,42	2.914,87	2.982,58
A 10	2.894,35	3.020,54	3.104,68	3.135,46	3.189,83	3.246,26	3.273,97	3.358,10
A 11	3.320,14	3.406,32	3.492,50	3.524,31	3.579,71	3.638,20	3.665,90	3.752,08
A 12	3.631,01	3.733,61	3.837,24	3.873,15	3.939,84	4.008,58	4.043,47	4.146,07
A 13	4.169,66	4.236,35	4.281,50	4.363,58	4.392,31	4.490,80	4.504,14	4.614,95
A 14	4.539,02	4.623,16	4.683,69	4.788,34	4.827,33	4.951,48	4.972,00	5.116,66
A 15	5.213,11	5.299,29	5.403,94	5.461,40	5.593,75	5.623,51		5.784,59
A 16	5.790,74	5.887,19	6.010,31	6.077,00	6.230,90	6.264,76		6.450,46



Mecklenburg-Vorpommern – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche Grundlage war das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006.

Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung übertragen. Mecklenburg-Vorpommern hat dies dazu genutzt, das BBesG in ein Landesbesoldungsgesetz zu überführen. Das Besoldungssystem sieht seit 01.08.2011 den Stufenaufstieg nach Erfahrung vor (statt Lebensalter).

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Mit dem Gesetz über die Anpassung von Besoldungs-, Beamtenversorgungs- und Amtsbezügen für die Jahre 2013, 2014 und 2015 werden die Bezüge für alle Besoldungsgruppen zum 01.07.2013 um 2 Prozent (zzgl. Sockelbetrag von 25 Euro) angehoben. Zum 01.01.2014 und zum 01.01.2015 werden zusätzlich die Bezüge jeweils um weitere 2 Prozent steigen (auch für Anwärter). Leider liegen die neuen Tabellenwerte (2013 und 2014) noch nicht vor, so dass die nachstehenden Tabellen auf eigenen Berechnungen beruhen.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/mecklenburg_vorpommern

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.767,56	1.808,65	1.849,77	1.890,87	1.931,96	1.973,10	2.014,20					
A 3	1.838,55	1.882,29	1.926,00	1.969,75	2.013,50	2.057,25	2.100,99					
A 4	1.878,82	1.930,33	1.981,79	2.033,31	2.084,80	2.136,29	2.187,76					
A 5	1.893,47	1.959,40	2.010,63	2.061,85	2.113,08	2.164,31	2.215,54	2.266,79				
A 6	1.936,76	1.993,00	2.049,24	2.105,49	2.161,75	2.218,01	2.274,25	2.330,51	2.386,74			
A 7	2.018,98	2.069,54	2.140,31	2.211,08	2.281,88	2.352,65	2.423,45	2.473,97	2.524,53	2.575,10		
A 8		2.141,36	2.201,83	2.292,52	2.383,24	2.473,93	2.564,67	2.625,12	2.685,59	2.746,07	2.806,53	
A 9		2.277,14	2.336,64	2.433,44	2.530,25	2.627,06	2.723,87	2.790,40	2.856,99	2.923,52	2.990,08	
A 10		2.448,54	2.531,23	2.655,23	2.779,30	2.903,33	3.027,37	3.110,05	3.192,74	3.275,41	3.358,10	
A 11			2.812,51	2.939,59	3.066,68	3.193,78	3.320,88	3.405,60	3.490,33	3.575,06	3.659,79	3.744,52
A 12			3.019,77	3.171,29	3.322,82	3.474,34	3.625,86	3.726,87	3.827,89	3.928,91	4.029,93	4.130,93
A 13			3.390,77	3.554,39	3.718,02	3.881,64	4.045,25	4.154,34	4.263,42	4.372,50	4.481,59	4.590,68
A 14			3.526,31	3.738,53	3.950,70	4.162,88	4.375,04	4.516,49	4.657,95	4.799,41	4.940,86	5.082,32
A 15						4.571,28	4.804,56	4.991,19	5.177,80	5.364,45	5.551,07	5.737,70
A 16						5.041,97	5.311,75	5.527,62	5.743,47	5.959,29	6.175,15	6.390,98

Familienzuschlag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	115,68	219,63
übrige Besoldungsgruppen	121,51	225,46

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 103,95 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 266,14 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 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro, in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 107,56 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 114,17 Euro

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.737,70	B 3	7.056,23	B 5	7.938,22	B 7	8.816,13	B 9	9.827,50	B 11	12.548,25
B 2	6.664,06	B 4	7.466,98	B 6	8.383,24	B 8	9.267,29	B 10	11.567,14		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.172,60	3.281,71	3.390,77	3.499,84	3.608,95	3.718,02	3.827,10	3.936,18
C 2	3.179,41	3.353,25	3.527,09	3.700,95	3.874,79	4.048,62	4.222,47	4.396,30
C 3	3.494,42	3.691,26	3.888,11	4.084,96	4.281,79	4.478,63	4.675,47	4.872,29
C 4	4.421,11	4.618,98	4.816,85	5.014,72	5.212,59	5.410,46	5.608,36	5.806,19
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.045,25	4.154,34	4.263,42	4.372,50	4.481,59	4.590,68		
C 2	4.570,13	4.744,00	4.917,82	5.091,66	5.265,50	5.439,34	5.613,18	
C 3	5.069,13	5.265,96	5.462,79	5.659,65	5.856,46	6.053,32	6.250,14	
C 4	6.004,07	6.201,94	6.399,83	6.597,68	6.795,55	6.993,42	7.191,29	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.995,99	W 2	4.555,42	W 3	5.517,52

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.636,59	3.800,21	3.886,36	4.108,55	4.330,77	4.552,94	4.775,14	4.997,38	5.219,56	5.441,76	5.663,95	5.886,19
R 2			4.418,25	4.640,46	4.862,65	5.084,87	5.307,08	5.529,26	5.751,46	5.973,65	6.195,88	6.418,03
R 3		7.056,23			7.938,22		R 7		8.816,13	R 9		9.827,50
R 4		7.466,98		R 6		8.383,24	R 8		9.267,29	R 10		12.063,07

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	900,09	A 12	1.211,01
A 5 bis A 8	1.019,45	A 13	1.242,43
A 9 bis A 11	1.072,83	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.276,96

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,18
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	71,10
Buchstabe b und c		79,02
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	52,94
Buchstabe b und c		79,02

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Niedersachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen. Niedersachsen hat dies bislang dazu genutzt, das Bundesbesoldungsgesetz in Landesrecht zu überführen (mit marginalen Änderungen).

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Niedersachsen hat die Einkommensrunde 2013/2014 bislang noch nicht vollständig umgesetzt, sondern mit dem Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2013 (Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013 – NBVAnpG 2013) von Juni 2013 eine Linearanpassung zum 1.1.2013 von 2,65 % Beso A, B, W und R und eine Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 50 Euro vorgenommen. Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/niedersachsen

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A 2	1.720,41	1.761,00	1.801,61	1.842,20	1.882,78	1.923,40	1.964,00						
A 3	1.790,52	1.833,72	1.876,91	1.920,09	1.963,30	2.006,51	2.049,69						
A 4	1.830,28	1.881,16	1.932,00	1.982,86	2.033,71	2.084,59	2.135,40						
A 5	1.844,76	1.909,88	1.960,47	2.011,06	2.061,66	2.112,26	2.162,85	2.213,45					
A 6	1.887,51	1.943,07	1.998,63	2.054,17	2.109,70	2.165,27	2.220,83	2.276,39	2.331,92				
A 7	1.968,71	2.018,64	2.088,55	2.158,45	2.228,35	2.298,25	2.368,17	2.418,08	2.467,99	2.517,95			
A 8		2.089,57	2.149,30	2.238,88	2.328,46	2.418,04	2.507,64	2.567,36	2.627,06	2.686,79	2.746,50		
A 9		2.223,67	2.282,44	2.378,04	2.473,64	2.569,26	2.664,87	2.730,57	2.796,33	2.862,04	2.927,76		
A 10		2.392,96	2.474,61	2.597,10	2.719,61	2.842,10	2.964,59	3.046,26	3.127,92	3.209,56	3.291,23		
A 11			2.752,41	2.877,91	3.003,42	3.128,95	3.254,46	3.338,15	3.421,82	3.505,52	3.589,18	3.672,85	
A 12			2.957,10	3.106,75	3.256,37	3.406,04	3.555,68	3.655,44	3.755,18	3.854,96	3.954,72	4.054,49	
A 13				3.323,49	3.485,09	3.646,69	3.808,28	3.969,86	4.077,60	4.185,33	4.293,06	4.400,80	4.508,53
A 14				3.457,36	3.666,94	3.876,47	4.086,01	4.295,56	4.435,27	4.574,97	4.714,65	4.854,37	4.994,08
A 15							4.489,37	4.719,75	4.904,07	5.088,37	5.272,69	5.457,01	5.641,31
A 16							4.954,23	5.220,66	5.433,84	5.647,02	5.860,18	6.073,34	6.286,49

Familienzuschlag – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	114,30	216,94
übrige Besoldungsgruppen	120,02	222,66

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,64 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 281,05 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

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

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	5.641,31	B 3	6.943,48	B 5	7.814,56	B 7	8.681,57	B 9	9.584,94
B 2	6.556,19	B 4	7.349,17	B 6	8.254,05	B 8	9.127,15	B 10	11.286,00

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.108,05	3.215,78	3.323,49	3.431,22	3.538,97	3.646,69	3.754,41	3.862,14
C 2	3.114,74	3.286,44	3.458,13	3.629,85	3.801,50	3.973,19	4.144,88	4.316,57
C 3	3.425,87	3.620,26	3.814,67	4.009,08	4.203,47	4.397,88	4.592,24	4.786,65
C 4	4.341,07	4.536,47	4.731,89	4.927,31	5.122,74	5.318,14	5.513,56	5.708,96
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.969,86	4.077,60	4.185,33	4.293,06	4.400,80	4.508,53		
C 2	4.488,25	4.659,93	4.831,60	5.003,29	5.174,97	5.346,67	5.518,36	
C 3	4.981,05	5.175,45	5.369,83	5.564,23	5.758,61	5.953,01	6.147,41	
C 4	5.904,38	6.099,79	6.295,22	6.490,63	6.686,06	6.881,46	7.076,88	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.921,22	W 2	4.473,69	W 3	5.423,86

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.566,27	3.727,86	3.812,93	4.032,38	4.251,81	4.471,27	4.690,71	4.910,17	5.129,61	5.349,07	5.568,50	5.787,96
R 2			4.338,25	4.557,69	4.777,14	4.996,58	5.216,04	5.435,46	5.654,92	5.874,34	6.093,80	6.313,22
R 3			6.943,48	R 5		7.814,56	R 7					8.681,57
R 4			7.349,17	R 6		8.254,05	R 8					9.127,15

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	864,87	A 12	1.179,14
A 5 bis A 8	985,53	A 13	1.210,91
A 9 bis A 11	1.039,48	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.245,81

Allgemeine Stellenzulagen – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,67
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	73,05
Buchstabe b und c		81,19
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	54,39
Buchstabe b und c		81,19

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Nordrhein-Westfalen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche Grundlage war das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006.

Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen. Nordrhein-Westfalen hat das alte bundeseinheitliche Besoldungsrecht in Landesrecht überführt, aber bislang keine eigenständige Vollregelung geschaffen. Einzige relevante strukturelle Änderung ist bislang durch Gesetz von Mai 2013 die Abschaffung des Stufenaufstiegs in der Besoldungsordnung A nach Lebensalter und die Einführung von Erfahrungsstufen.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Die Landesregierung hat keine vollständige, sondern eine nach Inhalt und Zeitpunkt geringere Übertragung des Tarifergebnisses vorgenommen. Durch Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 von Juli 2013 erhalten Beamte der BesGr. A 2 bis A 10 eine Linearanpassung ab 1.1.2013 von 2,65 % sowie ab 1.1.2014 von 2,95 %. Beamte der BesGr. A 11 und A 12 erhalten Linearanpassungen ab 1.1.2013 und ab 1.1.2014 von jeweils 1 Prozent. Für Beamte der BesGr. A 13 und höher gibt es 2013 / 2014 eine Nullrunde.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/nordrhein_westfalen

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.769,48	1.811,23	1.853,00	1.894,73	1.936,48	1.978,27	2.020,01					
A 3	1.841,60	1.886,02	1.930,44	1.974,86	2.019,30	2.063,74	2.108,16					
A 4	1.882,50	1.934,82	1.987,09	2.039,42	2.091,72	2.144,02	2.196,29					
A 5	1.897,38	1.964,35	2.016,39	2.068,41	2.120,45	2.172,48	2.224,52	2.276,57				
A 6	1.941,35	1.998,48	2.055,61	2.112,75	2.169,88	2.227,03	2.284,16	2.341,30	2.398,42			
A 7	2.024,87	2.076,22	2.148,11	2.220,00	2.291,90	2.363,78	2.435,70	2.487,01	2.538,38	2.589,75		
A 8		2.149,17	2.210,59	2.302,71	2.394,86	2.486,97	2.579,15	2.640,56	2.701,96	2.763,41	2.824,82	
A 9		2.287,10	2.347,53	2.445,86	2.544,19	2.642,52	2.740,86	2.808,43	2.876,07	2.943,66	3.011,26	
A 10		2.461,19	2.545,18	2.671,14	2.797,15	2.923,14	3.049,13	3.133,12	3.217,11	3.301,09	3.385,07	
A 11			2.732,63	2.857,23	2.981,84	3.106,46	3.231,07	3.314,14	3.397,22	3.480,31	3.563,38	3.646,46
A 12				3.084,42	3.232,98	3.381,55	3.530,11	3.629,15	3.728,20	3.827,24	3.926,29	4.025,32
A 13					3.549,14	3.706,40	3.863,66	3.968,51	4.073,35	4.178,20	4.283,06	4.387,91
A 14					3.772,78	3.976,72	4.180,64	4.316,60	4.452,57	4.588,53	4.724,49	4.860,46
A 15						4.369,26	4.593,48	4.772,86	4.952,23	5.131,63	5.311,01	5.490,39
A 16							4.821,68	5.080,98	5.288,47	5.495,93	5.703,37	5.910,85

Familienzuschlag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	117,58	223,14
übrige Besoldungsgruppen	123,46	229,02

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 105,56 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 328,94 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 6,00 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 29,97 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 23,97 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 17,99 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.490,39	B 3	6.757,72	B 5	7.605,46	B 7	8.449,27	B 9	9.421,37	B 11	11.524,40
B 2	6.380,77	B 4	7.152,52	B 6	8.033,20	B 8	8.882,92	B 10	11.093,46		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.024,89	3.129,76	3.234,59	3.339,43	3.444,30	3.549,14	3.653,98	3.758,82
C 2	3.031,44	3.198,53	3.365,62	3.532,73	3.699,81	3.866,90	4.034,00	4.201,08
C 3	3.334,22	3.523,41	3.712,62	3.901,82	4.091,01	4.280,21	4.469,40	4.658,58
C 4	4.224,92	4.415,11	4.605,29	4.795,48	4.985,67	5.175,85	5.366,07	5.556,22
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.863,66	3.968,51	4.073,35	4.178,20	4.283,06	4.387,91		
C 2	4.368,16	4.535,27	4.702,34	4.869,43	5.036,52	5.203,62	5.370,71	
C 3	4.847,78	5.036,97	5.226,16	5.415,37	5.604,54	5.793,75	5.982,93	
C 4	5.746,41	5.936,60	6.126,80	6.316,97	6.507,16	6.697,34	6.887,53	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.816,31	W 2	4.354,02	W 3	5.278,75

Besoldungstabelle R – ab 01.06.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.470,86	3.628,14	3.710,94	3.924,50	4.138,09	4.351,64	4.565,21	4.778,81	4.992,37	5.205,94	5.419,50	5.633,11
R 2			4.222,18	4.435,75	4.649,31	4.862,91	5.076,49	5.290,04	5.503,62	5.717,18	5.930,77	6.144,30
R 3		6.757,72			7.605,46		R 7		8.449,27	R 9		9.421,37
R 4		7.152,52	R 6		8.033,20	R 8		8.882,92	R 10			11.570,14

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	908,47	A 12	1.222,28
A 5 bis A 8	1.028,94	A 13	1.254,00
A 9 bis A 11	1.082,82	A 13 mit Zulage nach Vorbemerkung Nr. 27 BBesO A und B (ÜBesG NRW)	1.288,85

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Bundesbesoldungsordnungen A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,18
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	71,10
Buchstabe b		79,02



Rheinland-Pfalz – 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. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenzen für Besoldung und Versorgung übertragen. Rheinland-Pfalz hat mit dem Landesgesetz zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts von Juni 2013 ein eigenständiges Landesbesoldungsgesetz geschaffen, das eine Neufassung mit überwiegender Übernahme BBesG a.F. beinhaltet, jedoch eine Umstellung vom Besoldungsdienstalter auf Erfahrungsstufen bei Beibehaltung der bisherigen Tabelle der Besoldungsordnung A mit 12 Stufen regelt. Mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung von Dezember 2011 hat Rheinland-Pfalz zudem im Bereich der Linearen Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge für eine langen Zeitraum im Voraus Regelungen getroffen. Vorgesehen sind jeweils Anpassungen im Jahr 2012 i.H.v. 1 Prozent, 2013 i.H.v. Prozent, 2014 i.H.v. 1 Prozent, 2015 i.H.v. 1 Prozent und 2016 i.H.v. 1 % jeweils zum 01.01. des Jahres für die BesGr. A, BesGr. R 1 und R 2, C 1 bis C 3 sowie W 1 und W 2 und für die Übrigen jeweils zum 01.07.

Eine Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten ist deshalb weder heute noch in der nahen Zukunft bis 2016 vorgesehen.

Aufgrund des Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung werden die Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger im Jahr 2013 erhöht. Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/rheinland_pfalz

Besoldungstabelle A – ab 01.01./01.07.2014 (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 3	1.892,04	1.936,77	1.981,46	2.026,19	2.070,94	2.115,67	2.160,40	2.205,47	2.250,52	2.295,57		
A 4	1.933,21	1.985,90	2.038,52	2.091,19	2.143,83	2.196,50	2.249,14	2.302,17	2.355,19	2.408,20		
A 5	1.948,19	2.015,63	2.068,00	2.120,38	2.172,78	2.225,14	2.277,55	2.329,94	2.382,70	2.435,43		
A 6	1.992,45	2.049,99	2.107,50	2.165,02	2.222,51	2.280,04	2.337,58	2.395,10	2.452,60	2.529,95		
A 7	2.048,24	2.099,22	2.170,57	2.241,91	2.313,25	2.384,62	2.455,99	2.506,92	2.557,88	2.608,86		
A 8		2.171,61	2.232,56	2.323,99	2.415,46	2.506,87	2.598,33	2.659,29	2.720,23	2.781,22	2.842,15	
A 9		2.272,96	2.332,95	2.430,54	2.528,12	2.625,70	2.723,30	2.790,38	2.857,49	2.924,59	2.991,67	
A 10		2.411,48	2.493,64	2.616,87	2.740,14	2.863,37	2.986,65	3.068,81	3.150,97	3.233,11	3.315,27	
A 11			2.773,15	2.899,43	3.025,71	3.152,00	3.278,29	3.362,49	3.446,68	3.530,90	3.615,08	3.699,27
A 12			2.979,09	3.129,67	3.280,23	3.430,80	3.581,36	3.681,74	3.782,11	3.882,48	3.982,86	4.083,25
A 13			3.347,76	3.510,34	3.672,95	3.835,53	3.998,11	4.106,50	4.214,91	4.323,28	4.431,70	4.540,09
A 14			3.482,46	3.693,33	3.904,13	4.114,98	4.325,83	4.466,36	4.606,92	4.747,51	4.888,08	5.028,64
A 15						4.520,82	4.752,62	4.938,06	5.123,53	5.308,95	5.494,40	5.679,85
A 16						4.988,53	5.256,62	5.471,11	5.685,60	5.900,07	6.114,55	6.329,00

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Familienzuschlag – ab 01.01.2014/01.07.2014* (Monatsbeträge in Euro)

	§ 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	§ 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2
Besoldungsgruppen	61,21	**

*) Gültig ab 1. Januar 2014 für BesO A, BesGr. R 1 und R 2, C 1 bis C 3 sowie W 1 und W 2

Gültig ab 1. Juli 2014 für BesO B, BesGr. R 3 bis R 9, C 4 sowie W 3

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 171,75 Euro**, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 337,10 Euro**.

**) a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je 171,75 Euro

b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je 337,10 Euro

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 Besoldungsgruppen A 3 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 BesGr. A 3 um je 26,63 Euro, in der BesGr. A 4 um je 21,30 Euro, in der BesGr. 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 3 bis A 8: 102,60 Euro

■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 108,91 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.07.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	5.679,85	B 3	6.990,06	B 5	7.866,51	B 7	8.738,86	B 9	9.743,83
B 2	6.600,36	B 4	7.398,22	B 6	8.308,68	B 8	9.187,18	B 10	11.472,49

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.099,97	3.207,29	3.314,61	3.421,93	3.529,27	3.636,58	3.743,90	3.851,20
C 2	3.106,67	3.277,68	3.448,75	3.619,78	3.790,79	3.961,85	4.132,87	4.303,88
C 3	3.416,59	3.610,26	3.803,91	3.997,57	4.191,24	4.384,90	4.578,53	4.772,19
C 4	4.328,29	4.522,97	4.717,67	4.912,35	5.107,02	5.301,68	5.496,36	5.691,02
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.958,52	4.065,84	4.173,18	4.280,48	4.387,82	4.495,14		
C 2	4.474,94	4.645,97	4.816,98	4.988,02	5.159,05	5.330,10	5.501,13	
C 3	4.965,87	5.159,53	5.353,17	5.546,83	5.740,49	5.934,14	6.127,79	
C 4	5.885,68	6.080,36	6.275,06	6.469,72	6.664,38	6.859,06	7.053,74	

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

W 1	4.058,17	W 2	4.941,63	W 3	5.551,91
-----	----------	-----	----------	-----	----------

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.592,01	3.754,60	3.840,21	4.061,01	4.281,80	4.502,59	4.723,40	4.944,20	5.165,01	5.385,81	5.606,58	5.827,42
R 2			4.368,77	4.589,55	4.810,35	5.031,15	5.251,94	5.472,77	5.693,55	5.914,31	6.135,14	6.355,91
R 3			6.920,85	R 5		7.788,62	R 7		8.652,34	R 9		9.647,36
R 4			7.324,97	R 6		8.226,42	R 8		9.096,22			

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	882,02	A 12	1.168,09
A 5 bis A 8	993,25	A 13	1.199,96
A 9 bis A 11	1.028,05	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.234,96



Saarland – 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. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen. Diese Gesetzgebungskompetenz wurde im Saarland dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Der Aufstieg nach Dienstalterstufen wurde durch das System der Erfahrungsstufen ersetzt. Zuletzt wurden die Bezüge durch das Gesetz zur Anpassung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen in den Jahren 2013 und 2014 zum 01.05.2013 für die BesGr. bis A 9, zum für die BesGr. bis A 13 und C 1 zum 01.07.2013 und für die übrigen ab 01.09.2013 um 2,3 Prozent erhöht (2,3 Prozent).

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Im Jahr 2014 steht eine weitere Erhöhung um 1,8 Prozent zu den o.g. Zeitpunkten gestaffelt nach Besoldungsgruppen an.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/saarland

Besoldungstabelle A – ab 01.05.2014* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A 2	1.826,92	1.867,46	1.908,00	1.948,52	1.989,06	2.029,62	2.070,15						
A 3	1.896,93	1.940,07	1.983,19	2.026,31	2.069,45	2.112,60	2.155,75						
A 4	1.936,63	1.987,43	2.038,19	2.089,00	2.139,77	2.190,56	2.241,32						
A 5	1.951,09	2.016,12	2.066,63	2.117,15	2.167,67	2.218,20	2.268,72	2.319,24					
A 6	1.993,77	2.049,25	2.104,72	2.160,20	2.215,66	2.271,14	2.326,62	2.382,10	2.437,55				
A 7	2.074,87	2.124,73	2.194,53	2.264,33	2.334,13	2.403,93	2.473,74	2.523,57	2.573,45	2.623,31			
A 8		2.195,56	2.255,20	2.344,64	2.434,10	2.523,53	2.613,01	2.672,65	2.732,26	2.791,93	2.851,54		
A 9		2.314,69	2.373,38	2.468,84	2.564,30	2.659,78	2.755,26	2.820,88	2.886,53	2.952,16	3.017,79		
A 10		2.483,72	2.565,27	2.687,58	2.809,91	2.932,23	3.054,56	3.136,09	3.217,63	3.299,16	3.380,72		
A 11			2.824,78	2.950,09	3.075,42	3.200,79	3.326,12	3.409,67	3.493,22	3.576,79	3.660,36	3.743,91	
A 12			3.029,18	3.178,61	3.328,04	3.477,47	3.626,89	3.726,50	3.826,11	3.925,74	4.025,38	4.124,98	
A 13				3.556,40	3.717,78	3.879,12	4.040,49	4.148,06	4.255,64	4.363,20	4.470,81	4.578,38	
A 14				3.738,01	3.947,24	4.156,48	4.365,73	4.505,21	4.644,73	4.784,22	4.923,73	5.063,23	
A 15						4.559,24	4.789,29	4.973,35	5.157,39	5.341,44	5.525,50	5.709,55	
A 16							5.023,43	5.289,48	5.502,37	5.715,24	5.928,07	6.140,95	6.353,81

* Gültig ab 1. Mai 2014 A 2 bis A 9, ab 1. Juli 2014 A 10 bis A 13, ab 1. September 2014 A 14 bis A 16

Familienzuschlag – ab 01.05.2014* (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	114,09	234,50
übrige Besoldungsgruppen	119,84	240,25

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 120,41 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 337,27 Euro.

* Gültig ab 1. Mai 2014 A 2 bis A 9, ab 1. Juli 2014 A 10 bis A 13 und C 1, ab 1. September 2014 für alle übrigen BesGr.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in 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.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	5.608,60	B 3	6.885,92	B 5	7.740,35	B 7	8.590,80	B 9	9.570,55
B 2	6.505,99	B 4	7.283,82	B 6	8.171,45	B 8	9.027,87		

Besoldungstabelle C – ab 01.07./01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.123,67	3.229,36	3.335,03	3.440,69	3.546,38	3.652,04	3.757,70	3.863,38
C 2	3.130,26	3.298,66	3.467,08	3.635,50	3.803,90	3.972,32	4.140,73	4.309,12
C 3	3.435,44	3.626,12	3.816,81	4.007,50	4.198,19	4.388,86	4.579,55	4.770,22
C 4	4.333,15	4.524,84	4.716,53	4.908,21	5.099,90	5.291,58	5.483,28	5.674,94
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.969,05	4.074,72	4.180,39	4.286,05	4.391,76	4.497,43		
C 2	4.477,53	4.645,94	4.814,33	4.982,75	5.151,14	5.319,57	5.487,99	
C 3	4.960,93	5.151,61	5.342,28	5.532,99	5.723,65	5.914,35	6.105,01	
C 4	5.866,63	6.058,31	6.250,02	6.441,68	6.633,37	6.825,06	7.016,75	

ab 01.07.2013 für die Besoldungsgruppe C 1
ab 01.09.2013 für die Besoldungsgruppen C 2 bis C 4

Besoldungstabelle W – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.921,31	W 2	4.463,27	W 3	5.395,29

Besoldungstabelle R – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.573,14	3.731,68	3.815,13	4.030,36	4.245,62	4.460,87	4.676,13	4.891,40	5.106,65	5.321,91	5.537,15	5.752,43
R 2			4.330,39	4.545,65	4.760,89	4.976,16	5.191,42	5.406,67	5.621,94	5.837,18	6.052,44	6.267,66
R 3		6.885,92	R 5		7.740,35	R 7		8.590,80	R 9		9.570,55	
R 4		7.283,82	R 6		8.171,45	R 8		9.027,87	R 10		11.736,27	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	858,01	A 12	1.165,23
A 5 bis A 8	975,95	A 13	1.196,29
A 9 bis A 11	1.028,69	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.230,41

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.05.2013* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,32
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	71,66
Buchstabe b und c		79,64
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	53,35
Buchstabe b und c		79,64

* Gültig ab 1. Mai 2013 bis A 9, ab 1. Juli 2013 ab A 10 bis A 13

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Sachsen – 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. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen. Sachsen hat diese Kompetenz dazu genutzt, das gesamte Beamtenrecht umfassend zu modernisieren. Das Stufenaufstieg nach Besoldungsdienstalter wurde durch Erfahrungsstufen ersetzt. Zuletzt wurden die Bezüge der Beamten mit dem am 18.12.2013 verabschiedeten Sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes bis zur Besoldungsgruppe A 9 zum 01.03.2013 sowie ab der BesGr. A 10 zum 01.09.2013 angehoben. Die weitere Anhebung erfolgt in Höhe von 2,95 Prozent einheitlich für alle Besoldungsgruppen zum 01.04.2014.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Die Anwärterbezüge wurden um 50 Euro zum 01.03.2013 und werden um 2,95 Prozent zum 01.04.2014 erhöht. Zum 01.01.2015 kommen noch mal 25 Euro dazu.

Die nachstehende Tabellenwerte wurden noch nicht veröffentlicht, so dass sie auf eigenen Berechnungen beruhen.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/sachsen

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2013* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.740,92	1.781,46	1.822,03	1.862,58	1.903,12	1.943,70	1.984,28					
A 3	1.810,96	1.854,11	1.897,25	1.940,40	1.983,57	2.026,73	2.069,89					
A 4	1.850,68	1.901,50	1.952,30	2.003,11	2.053,90	2.104,72	2.155,52					
A 5	1.865,14	1.930,18	1.980,74	2.031,27	2.081,83	2.132,37	2.182,91	2.233,47				
A 6	1.907,84	1.963,35	2.018,84	2.074,33	2.129,82	2.185,34	2.240,84	2.296,34	2.351,82			
A 7	1.988,98	2.038,87	2.108,71	2.178,52	2.248,36	2.318,20	2.388,04	2.437,90	2.487,77	2.537,68		
A 8	2.109,72	2.169,37	2.258,86	2.348,37	2.437,86	2.527,37	2.587,03	2.646,68	2.706,36	2.766,02		
A 9	2.243,68	2.302,39	2.397,90	2.493,41	2.588,94	2.684,45	2.750,11	2.815,79	2.881,44	2.947,11		
A 10	2.412,79	2.494,38	2.616,73	2.739,13	2.861,50	2.983,89	3.065,47	3.147,05	3.228,62	3.310,21		
A 11		2.771,90	2.897,29	3.022,67	3.148,09	3.273,48	3.357,07	3.440,65	3.524,28	3.607,88	3.691,47	
A 12		2.976,41	3.125,91	3.275,40	3.424,90	3.574,39	3.674,05	3.773,71	3.873,38	3.973,07	4.072,71	
A 13			3.342,46	3.503,89	3.665,32	3.826,74	3.988,19	4.095,81	4.203,44	4.311,04	4.418,70	4.526,32
A 14			3.476,19	3.685,56	3.894,89	4.104,22	4.313,58	4.453,12	4.592,70	4.732,26	4.871,83	5.011,40
A 15						4.507,17	4.737,33	4.921,48	5.105,61	5.289,74	5.473,88	5.658,02
A 16						4.971,59	5.237,75	5.450,74	5.663,70	5.876,64	6.089,62	6.302,58

* Gültig ab 01.03.2013 für die Besoldungsgruppen bis A 9, ab 01.09.2013 für die Besoldungsgruppen ab A 10

Familienzuschlag – ab 01.03.2013* (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	114,20	216,75
übrige Besoldungsgruppen	119,92	222,47

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,55 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 319,51 Euro.

* Gültig ab 01.03.2013 für die Besoldungsgruppen bis A 9, ab 01.09.2013 für die Besoldungsgruppen ab A 10

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 siehe Internet

www.besoldungstabelle.de/sachsen

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.658,02	B 3	6.958,93	B 5	7.829,15	B 7	8.695,31	B 9	9.693,16	B 11	11.851,94
B 2	6.572,00	B 4	7.364,19	B 6	8.268,21	B 8	9.140,45	B 10	11.409,56		

Besoldungstabelle C – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.127,20	3.234,83	3.342,46	3.450,07	3.557,72	3.665,32	3.772,94	3.880,56
C 2	3.133,90	3.305,41	3.476,95	3.648,48	3.819,99	3.991,52	4.163,03	4.334,54
C 3	3.444,71	3.638,92	3.833,14	4.027,35	4.221,55	4.415,76	4.609,96	4.804,16
C 4	4.359,01	4.554,25	4.749,47	4.944,69	5.139,93	5.335,14	5.530,39	5.725,59
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.988,19	4.095,81	4.203,44	4.311,04	4.418,70	4.526,32		
C 2	4.506,06	4.677,59	4.849,07	5.020,61	5.192,11	5.363,65	5.535,19	
C 3	4.998,39	5.192,59	5.386,78	5.581,01	5.775,21	5.969,42	6.163,61	
C 4	5.920,81	6.116,04	6.311,28	6.506,49	6.701,73	6.896,95	7.092,18	

Besoldungstabelle W – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.939,56	W 2	4.491,53	W 3	5.440,77

Besoldungstabelle R – ab 01.09.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.584,96	3.746,42	3.831,42	4.050,63	4.269,87	4.489,09	4.708,33	4.927,58	5.146,80	5.366,04	5.585,25	5.804,51
R 2			4.356,20	4.575,44	4.794,65	5.013,90	5.233,14	5.452,37	5.671,60	5.890,83	6.110,07	6.329,26
R 3		6.958,93			7.829,15		R 7	8.695,31	R 9			9.693,16
R 4		7.364,19	R 6		8.268,21	R 8		9.140,45	R 10			11.898,89

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	882,44	A 12	1.187,26
A 5 bis A 8	999,46	A 13	1.218,07
A 9 bis A 11	1.051,79	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.251,92

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.03.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,66
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	72,98
Buchstabe b und c		81,11
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	54,34
Buchstabe b und c		81,11

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Sachsen-Anhalt – 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. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen. Diese Kompetenz wurde bislang dazu genutzt, ein eigenes Besoldungsgesetz zu verabschieden, u.a. wurde der Stufenaufstieg durch Besoldungsdienstalter durch Erfahrungsstufen ersetzt. Allerdings ist das Überleitungsrecht deutlich komplizierter als beim Bund. Zuletzt wurden Bezüge durch das Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 01.07.2013 um 2,65 Prozent angehoben. Die weitere Anhebung gemäß dem Anpassungsgesetz erfolgt in Höhe von 2,95 Prozent erfolgt zum 1.07.2014

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Der Gesetzentwurf (Drs. 6/1994) sieht eine zeitlich verzögerte Übertragung des Tarifiergebnisses vor. Die Bezüge sollen zum 01.07.2013 um 2,65 Prozent und zum 01.07.2014 um weitere 2,95 Prozent angehoben werden.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/sachsen_anhalt

Besoldungstabelle A – 01.07.2013 bis 30.06.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	1.850,68	1.901,50	1.952,30	1.993,17	2.034,23	2.075,32	2.116,40	2.155,52
A 5	1.865,14	1.930,18	1.980,74	2.031,27	2.081,83	2.132,37	2.182,91	2.233,47
A 6	1.907,84	1.980,95	2.055,33	2.114,18	2.173,01	2.231,87	2.296,34	2.351,82
A 7	1.988,98	2.053,33	2.141,04	2.228,77	2.316,47	2.404,19	2.469,70	2.537,68
A 8	2.109,72	2.187,68	2.300,92	2.414,18	2.527,37	2.606,26	2.685,10	2.766,02
A 9	2.243,68	2.320,36	2.444,71	2.569,06	2.693,42	2.777,80	2.862,18	2.947,11
A 10	2.412,79	2.519,10	2.674,54	2.829,98	2.983,89	3.093,12	3.200,82	3.310,21
A 11	2.771,90	2.929,54	3.089,43	3.249,31	3.357,07	3.469,16	3.579,03	3.691,47
A 12	2.976,41	3.164,93	3.354,79	3.544,65	3.674,05	3.806,68	3.937,70	4.072,71
A 13	3.503,89	3.678,99	3.856,64	4.034,28	4.157,53	4.280,77	4.403,86	4.526,32
A 14	3.685,56	3.913,32	4.143,15	4.372,99	4.531,76	4.690,51	4.849,30	5.011,40
A 15	4.507,17	4.710,52	4.868,18	5.025,83	5.183,50	5.341,16	5.498,82	5.658,02
A 16	4.971,59	5.207,92	5.390,01	5.572,10	5.754,17	5.936,27	6.118,37	6.302,58

Familienzuschlag – 01.07.2013 bis 30.06.2014 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (§ 38 Abs. 3)
Besoldungsgruppen	119,88	102,55

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,55 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 329,13 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 5,11 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – 01.07.2013 bis 30.06.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	6.572,00	B 4	7.364,19	B 6	8.268,21	B 8	9.140,45	B 10	11.409,56
B 3	6.958,93	B 5	7.829,15	B 7	8.695,31	B 9	9.693,16	B 11	11.851,94

Besoldungstabelle C – 01.07.2013 bis 30.06.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.127,20	3.234,83	3.342,46	3.450,07	3.557,72	3.665,32	3.772,94	3.880,56
C 2	3.133,90	3.305,41	3.476,95	3.648,48	3.819,99	3.991,52	4.163,03	4.334,54
C 3	3.444,71	3.638,92	3.833,14	4.027,35	4.221,55	4.415,76	4.609,96	4.804,16
C 4	4.359,01	4.554,25	4.749,47	4.944,69	5.139,93	5.335,14	5.530,39	5.725,59
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	3.988,19	4.095,81	4.203,44	4.311,04	4.418,70	4.526,32		
C 2	4.506,06	4.677,59	4.849,07	5.020,61	5.192,11	5.363,65	5.535,19	
C 3	4.998,39	5.192,59	5.386,78	5.581,01	5.775,21	5.969,42	6.163,61	
C 4	5.920,81	6.116,04	6.311,28	6.506,49	6.701,73	6.896,95	7.092,18	

Besoldungstabelle W – 01.01.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.939,56	W 2	5.183,50	W 3	5.754,17

Besoldungstabelle R – 01.07.2013 bis 30.06.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	3.584,99	4.167,88	4.750,78	4.961,53	5.172,27	5.383,02	5.593,76	5.804,51
R 2		4.817,07	5.275,52	5.486,27	5.697,01	5.907,75	6.118,50	6.329,26
R 3		6.958,93	R 5		7.829,15	R 7		8.695,31
R 4		7.364,19	R 6		8.268,21	R 8		9.140,45

Anwärtergrundbetrag – 01.07.2013 bis 30.06.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	882,44	A 12	1.187,26
A 5 bis A 8	999,46	A 13	1.218,07
A 9 bis A 11	1.051,79	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.251,92

Wesentliche Stellenzulagen – 01.07.2013 bis 30.06.2014

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 13		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,66
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	72,98
Buchstabe b		81,11

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



Schleswig-Holstein – 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. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen. Diese Kompetenz wurde bislang dazu genutzt, ein eigenes Besoldungsgesetz zu erlassen. Dieses sieht die Abschaffung des Besoldungsdienstalters und die entsprechende Umstellung auf Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des alten Stufenrhythmus vor. Zuletzt wurden die Bezüge durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013 bis 2014 um 2,45 Prozent zum 1.07.2013 angehoben. Die weitere Anhebung um 2,75 Prozent erfolgt zum 01.10.2014.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Die Zulagen für Beamten bei Feuerwehr, Polizei und Strafvollzug werden um 20 Euro erhöht. Für die BesGr bis A 11 wird zum 01.05.2013 eine Einmalzahlung von 360 Euro und zum 01.07.2014 von 450 Euro gezahlt.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/schleswig_holstein

Besoldungstabelle A – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A 2	1.734,15	1.774,54	1.814,94	1.855,34	1.895,72	1.936,14	1.976,56						
A 3	1.803,92	1.846,90	1.889,86	1.932,85	1.975,85	2.018,85	2.061,84						
A 4	1.843,48	1.894,11	1.944,71	1.995,32	2.045,92	2.096,53	2.147,13						
A 5	1.857,89	1.922,68	1.973,04	2.023,37	2.073,73	2.124,07	2.174,42	2.224,78					
A 6	1.900,42	1.955,71	2.010,99	2.066,26	2.121,53	2.176,83	2.232,12	2.287,41	2.342,67				
A 7	1.981,24	2.030,93	2.100,50	2.170,04	2.239,62	2.309,17	2.378,75	2.428,40	2.478,09	2.527,80			
A 8		2.101,52	2.160,93	2.250,08	2.339,22	2.428,36	2.517,52	2.576,96	2.636,37	2.695,82	2.755,24		
A 9		2.234,95	2.293,44	2.388,57	2.483,71	2.578,85	2.674,01	2.739,39	2.804,82	2.870,22	2.935,62		
A 10		2.403,40	2.484,68	2.606,54	2.728,46	2.850,35	2.972,27	3.053,52	3.134,79	3.216,04	3.297,30		
A 11			2.761,11	2.886,00	3.010,89	3.135,82	3.260,73	3.343,99	3.427,25	3.510,54	3.593,81	3.677,07	
A 12				3.113,73	3.262,63	3.411,55	3.560,46	3.659,73	3.759,00	3.858,29	3.957,58	4.056,84	
A 13				3.490,23	3.651,04	3.811,83	3.972,63	4.079,84	4.187,04	4.294,23	4.401,47	4.508,67	
A 14				3.671,19	3.879,71	4.088,23	4.296,75	4.435,76	4.574,79	4.713,81	4.852,82	4.991,86	
A 15							4.489,59	4.718,86	4.902,28	5.085,69	5.269,11	5.452,53	5.635,94
A 16							4.952,20	5.217,32	5.429,47	5.641,60	5.853,72	6.065,86	6.277,98

Familienzuschlag – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 44 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 44 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	113,70	215,85
übrige Besoldungsgruppen	119,42	221,57

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 102,15 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 316,67 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

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

Anrechnungsbetrag nach § 43 Abs. 2 Satz 1 BBesG: ■ in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 105,70 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 112,20 Euro

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.635,94	B 3	6.931,78	B 5	7.798,60	B 7	8.661,37	B 9	9.655,32	B 11	11.805,66
B 2	6.546,36	B 4	7.335,45	B 6	8.235,94	B 8	9.104,77	B 10	10.882,60		

Besoldungstabelle C kw – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.115,01	3.222,23	3.329,43	3.436,62	3.543,85	3.651,04	3.758,23	3.865,43
C 2 kw	3.121,69	3.292,54	3.463,39	3.634,25	3.805,10	3.975,96	4.146,81	4.317,63
C 3 kw	3.431,29	3.624,74	3.818,19	4.011,64	4.205,10	4.398,54	4.591,98	4.785,43
C 4 kw	4.342,02	4.536,49	4.730,96	4.925,41	5.119,88	5.314,33	5.508,82	5.703,26
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	3.972,63	4.079,84	4.187,04	4.294,23	4.401,47	4.508,67		
C 2 kw	4.488,49	4.659,34	4.830,17	5.001,03	5.171,86	5.342,73	5.513,59	
C 3 kw	4.978,89	5.172,34	5.365,77	5.559,23	5.752,68	5.946,13	6.139,56	
C 4 kw	5.897,71	6.092,18	6.286,66	6.481,10	6.675,58	6.870,04	7.064,50	

Besoldungstabelle W – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.924,20	W 2	5.145,11	W 3	5826,01

Besoldungstabelle R – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.731,81	3.816,49	4.034,84	4.253,22	4.471,58	4.689,97	4.908,36	5.126,72	5.345,11	5.563,46	5.781,86	5.643,59
R 2		4.339,21	4.557,60	4.775,95	4.994,34	5.212,73	5.431,10	5.649,47	5.867,84	6.086,23	6.304,56	7.335,45
R 3		6.931,78			7.798,60		R 7	8.661,37	R 9		9.655,32	
R 4		7.335,45	R 6		8.235,94	R 8		9.104,77	R 10		11.852,43	

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	854,47	A 12	1.175,50
A 5 bis A 8	977,71	A 13	1.207,97
A 9 bis A 11	1.032,82	A 13 + Zulage (§ 47 Nr. 2 Buchst. c) oder R 1	1.243,61

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.07.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
§ 47 Allgemeine Stellenzulage		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,58
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	72,70
Buchstabe b und c		80,80
§ 49 Abs. 1 bis 3 Zulage für Polizei und Steuerfahndung		
nach einer Dienstzeit von	einem Jahr	85,00
nach einer Dienstzeit von	zwei Jahren	150,00

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern



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. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung übertragen. Diese Gesetzgebungskompetenz wurde dazu genutzt, ein eigenes, vollständig neues Besoldungsgesetz ab 01.07.2008 erlassen. Wesentliche Änderung ist dabei das Abrücken von den bisherigen Dienstaltersstufen und die Einführung von Erfahrungsstufen (bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt). Zudem wurde die Sonderzahlung in das Grundgehalt eingebaut. Zuletzt wurden die Bezüge durch das Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2013 und 2014 zum 01.10.2013 zum 2,45 Prozent angehoben.

Übertragung des Tarifiergebnisses im TV-L 2013/2014 auf die Landesbeamten

Zum 01.08.2014 werden die Bezüge dann noch mal um 2,75 Prozent erhöht. Zu beiden Erhöhungszeitpunkten fließen jeweils 0,2 Prozent in die Versorgungsrücklage.

Mehr Informationen unter www.besoldungstabelle.de/thueringen

Besoldungstabelle A – ab 01.10.2013 (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	1.872,90	1.917,57	1.962,25	2.006,92	2.051,63	2.096,33	2.141,01							
A 4	1.914,02	1.966,66	2.019,24	2.071,87	2.124,47	2.177,09	2.229,68							
A 5	1.929,00	1.996,37	2.048,70	2.101,03	2.153,39	2.205,73	2.258,06	2.310,40						
A 6	1.973,23	2.030,69	2.088,16	2.145,62	2.203,10	2.260,55	2.318,05	2.375,51	2.432,95					
A 7	2.041,09	2.092,31	2.164,04	2.235,75	2.307,48	2.379,21	2.450,95	2.502,16	2.553,39	2.604,64				
A 8	2.165,09	2.226,37	2.318,29	2.410,21	2.502,11	2.594,05	2.655,33	2.716,59	2.777,90	2.839,17				
A 9	2.302,68	2.362,99	2.461,07	2.559,18	2.657,29	2.755,40	2.822,82	2.890,29	2.957,70	3.025,16				
A 10	2.443,30	2.525,93	2.649,90	2.773,88	2.897,85	3.021,81	3.104,47	3.187,11	3.269,74	3.352,39				
A 11		2.807,07	2.934,10	3.061,11	3.188,14	3.315,17	3.399,86	3.484,54	3.569,25	3.653,92	3.738,60			
A 12			3.014,23	3.165,69	3.317,12	3.468,57	3.620,02	3.720,97	3.821,93	3.922,89	4.023,88	4.124,81		
A 13				3.548,60	3.712,12	3.875,67	4.039,20	4.148,23	4.257,25	4.366,28	4.475,31	4.584,34		
A 14					3.718,16	3.929,39	4.140,61	4.351,85	4.492,66	4.633,49	4.774,31	4.915,15	5.055,97	
A 15							4.547,20	4.779,45	4.965,24	5.151,03	5.336,83	5.522,63	5.708,43	
A 16								5.015,80	5.284,39	5.499,27	5.714,17	5.929,03	6.143,92	6.358,79

Familienzuschlag – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	123,49
übrige Besoldungsgruppen	129,70

Für das erste und zweite Kind erhöht sich der Familienzuschlag um je 113,30 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 341,66 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 2 bis A 5 um je 6,29 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 31,49 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 25,19 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 18,89 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: 108,98 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 114,13 Euro

Besoldungsrecht und Besoldungstabellen in Bund und Ländern

Besoldungstabelle B – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	6.613,78	B 4	7.411,06	B 6	8.320,89	B 8	9.198,76	B 10	11.482,47
B 3	7.003,18	B 5	7.879,02	B 7	8.750,76	B 9	9.755,03		

Besoldungstabelle C – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.167,01	3.276,04	3.385,05	3.494,08	3.603,13	3.712,12	3.821,15	3.930,18
C 2	3.193,06	3.334,59	3.507,67	3.680,74	3.853,81	4.026,88	4.199,94	4.373,00
C 3	3.475,14	3.671,10	3.867,07	4.063,03	4.259,00	4.454,97	4.650,91	4.846,87
C 4	4.386,54	4.583,03	4.779,52	4.976,01	5.172,51	5.368,98	5.565,46	5.761,92
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1	4.039,20	4.148,23	4.257,25	4.366,28	4.475,31	4.584,34		
C 2	4.546,08	4.719,14	4.892,19	5.065,27	5.238,33	5.411,41	5.584,48	
C 3	5.042,85	5.238,80	5.434,75	5.630,73	5.826,69	6.022,64	6.218,58	
C 4	5.958,41	6.154,89	6.351,39	6.547,85	6.744,34	6.940,82	7.137,30	

Besoldungstabelle W – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.989,97	W 2	4.531,40	W 3	5.475,27

Besoldungstabelle R – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.616,67	3.779,58	3.865,33	4.086,54	4.307,74	4.528,97	4.750,19	4.971,40	5.192,59	5.413,82	5.635,02	5.856,25
R 2			4.394,87	4.616,07	4.837,27	5.058,50	5.279,71	5.500,92	5.722,15	5.943,34	6.164,56	6.385,73
R 3		7.003,18		R 5			7.879,02	R 7				8.750,76
R 4		7.411,06		R 6			8.320,89	R 8				9.198,76

Anwärtergrundbetrag – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	882,17	A 12	1.206,17
A 5 bis A 8	1.006,56	A 13	1.238,93
A 9 bis A 11	1.062,18	A 13 + Zulage (Anlage 1 Abschnitt II Nr.7 Buchstabe b) oder R 1	1.274,91

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.10.2013 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B	Euro	
Nummer 7		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,16
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	74,95
Buchstabe b		82,15



Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern



Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

- 137-----Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- 137-----Regelungen zur Arbeitszeit von Tarifbeschäftigten und Beamten
- 139-----Teilzeit – der öffentlichen Dienst als Vorbild
- 141-----Altersteilzeit im öffentlichen Dienst
- 145-----Sabbatregelungen
- 145-----Telearbeit
- 145-----Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte und Beamte
- 149-----Zusatzurlaub bei Schichtdienst
- 150-----Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub aus persönlichen Gründen
- 152-----Gehaltsfortzahlung bei Krankheit
- 152-----Elternzeit

Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen

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 51 weitergehende Informationen.

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit differiert sowohl Tarifbeschäftigten und Beamten teilweise erheblich. Beim Bund beträgt die Wochenarbeitszeit 41 Stunden. Schwerbehinderte Beamte sowie Beamte, für deren Kind (unter 12 Jahren) eine Pflegebedürftigkeit nach den Beihilfavorschriften des Bundes festgestellt worden ist, können eine Verkürzung auf 40 Stunden beantragen.

Regelmäßige Arbeitszeit bei Tarifkräften (in Stunden)

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



Regelmäßige Arbeitszeit bei Beamten (in Stunden)

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

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 87).

Arbeitszeitflexibilisierung

Im öffentlichen Dienst wurden die Arbeitszeitregelungen in den letzten Jahren kontinuierlich flexibilisiert. Dies gilt auch für den Bundesbereich, wo die Arbeitszeitvorschriften

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

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.	40,0 (seit 1.8.2012)
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: 01.01.2014

²⁾ Für Neueingestellte gibt es in einigen Bereichen abweichende Wochenarbeitszeiten

* SB = Schwerbehinderte



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

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

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.

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.

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.

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

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.



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.

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.

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

Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeit und wurde 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz eingeführt. Seit 1998 ist sie auch im öffentlichen Dienst des Bundes möglich. Sie gilt für Tarifbeschäftigte und Beamte aufgrund tarifvertraglicher bzw. gesetzlicher Regelungen. Altersteilzeit ist ab dem 60. Lebensjahr möglich. Sie kann in festgelegten Restrukturierungs- und Stellenabbau Bereichen bewilligt werden. Außerhalb solcher Bereiche ist in geringem Umfang Altersteilzeit im Rahmen einer gesetzlich vorgegebenen Quote möglich. Altersteilzeit kann entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell in Anspruch genommen werden. Während beim Teilzeitmodell die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum verteilt wird, ist das Blockmodell in eine Arbeits- und

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

eine sich anschließende Freistellungsphase untergliedert (☞ siehe auch Kasten „Praxisbeispiele“ auf dieser Seite).



Praxisbeispiele

- fünf Jahre Altersteilzeit: 2 1/2 Jahre voll arbeiten; 2 1/2 Jahre nicht arbeiten, anschließend Pension.
- im Wechsel eine Woche voll arbeiten, eine Woche frei.
- Dauer der Altersteilzeit sechs Jahre: im ersten Jahr Vollzeitbeschäftigung, 2. bis 5. Jahr durchgehende Teilzeitbeschäftigung, im sechsten Jahr vollständige Freistellung.

Bund und Länder haben zur Altersteilzeit von Beschäftigten – Arbeitnehmern und Beamten – Regelungen getroffen. Da sich die geltenden Regelungen aber inhaltlich unterscheiden, können wir in diesem Kapitel nur grundsätzliche Ausführungen erläutern.

Tarfbereich (Arbeitnehmer des Bundes und der Länder)

Für den Bereich „Bund/Gemeinden“ haben sich die Sozialpartner auf einen Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte verständigt (Februar 2010). Der Tarifvertrag sieht vor, älteren Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Neben der Möglichkeit, im Rahmen der Altersteilzeit vorzeitig aus der aktiven Phase des Berufslebens auszuschneiden, kann erstmals auch vereinbart werden, dass Beschäftigte länger im Berufsleben verbleiben können.

Dazu können sie bereits vor Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte mit dem Arbeitgeber das FALTER-Arbeitszeitmodell vereinbaren. Dieses sieht eine Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Teilrente vor. Dieses Arbeitszeitmodell wird über den Zeitpunkt des Erreichens des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte (und damit über die Regelaltersgrenze) hinaus für einen bestimmten Zeitraum fortgesetzt.

Der Tarifvertrag ist in vier Abschnitte untergliedert:

- im ersten Abschnitt wird der Geltungsbereich des Tarifvertrages festgelegt,
- Abschnitt zwei trifft Regelungen zur Altersteilzeit,
- Abschnitt drei enthält die Regelungen zum FALTER-Arbeitszeitmodell
- und Abschnitt vier greift sonstige regelungsbedürftige Sachverhalte auf.

Mit diesem Tarifvertrag wird nicht der bisherige Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 ersetzt, sondern er tritt neben den TV ATZ, der übergangsweise noch für die vor dem 1. Januar 2010 begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse fortgilt. Der neue Tarifvertrag gilt für Tarifbeschäftigte des Bundes nach Maßgabe des § 1 TVöD. Für die Beschäftigten von kommunalen Einrichtungen existiert ein eigenständiger Tarifvertrag, der teilweise abweichende Regelungen enthält. Unter den Tarifvertrag fallen nicht diejenigen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben.

Für diese Arbeitsverhältnisse findet unverändert der TV ATZ Anwendung. Altersteilzeit i. S. dieses Tarifvertrages ist ab Vollendung des 60. Lebensjahres entweder im Rahmen einer

Quote oder in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen möglich. Ein Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit besteht, solange die tariflich festgelegte Altersteilzeitquote nicht erreicht ist und dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. In Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen hat der Arbeitgeber bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf die Möglichkeit, Altersteilzeit zu vereinbaren. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht jedoch nicht. Eine individuelle Vereinbarung von Altersteilzeit, die nicht diesem Tarifvertrag entspricht, ist nicht zulässig. In einem mehr als 50-seitigen Papier hat das Bundesinnenministerium die Durchführungshinweise zur Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells vom 30.06.2010 (GMBL. S.1141) – D 5 –220 232-1/5 – sowie deren Ergänzung vom 31.08.2010 bekanntgegeben, die wir im Internet auf www.tarif-oed.de/altersteilzeit für Sie bereithalten.

Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Beamtinnen und Beamte erhalten bei Altersteilzeitbeschäftigung eine anteilige Besoldung entsprechend der ermäßigten Arbeitszeit. Zusätzlich wird ihnen ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag von 20 Prozent der Dienstbezüge gewährt, die ihnen nach der reduzierten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zustehen. Dieses gilt sowohl für die Arbeits- als auch für die Freistellungsphase.

Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte sind seit dem Jahr 2011 neu geregelt. Rechtsgrundlagen sind § 93 Bundesbeamtengesetz (BBG) und die Beamtenaltersteilzeitverordnung (BATZV). Mit dieser Regelung wird der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 im Beamtenrecht nachvollzogen. Bewilligungen von Altersteilzeit für Bundesbeamte können bis zum 31. Dezember 2016 erfolgen.



Altersteilzeit für Bundesbeamte

Beamtinnen und Beamten kann auf Antrag Altersteilzeit bewilligt werden, wenn

- sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und
- sie in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 3 Jahre teilszeitbeschäftigt waren
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2017 beginnt und
- dienstliche Belange nicht entgegen stehen
- sie in einem festgelegten Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereich beschäftigt sind oder
- eine Quote von 2,5 % der Beamtinnen und Beamten der obersten Dienstbehörden einschließlich

ihrer Geschäftsbereiche noch nicht erreicht ist.

Es werden 70 Prozent der letzten Bezüge gezahlt. Berücksichtigung bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit beträgt 9/10.

Die Einzelheiten zu den Altersteilzeitregelungen für Bundesbeamte hat das Bundesinnenministerium in einem Merkblatt zusammengefasst (Stand: Februar 2011), das wir Ihnen auf www.rund-umd-geld-im-oeffentlichen-dienst.de/altersteilzeit zum Download zur Verfügung stellen.

Dynamisierung der Besoldung

Beamte in Altersteilzeit nehmen an den Besoldungsentwicklungen teil. Bei Besoldungserhöhungen ist eine Neuberechnung erforderlich. Die Bruttozahlbeträge 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.

Versorgungsanspruch bei Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Sie rechnet jedoch nur zu 9/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Bei Inanspruchnahme von 5 Jahren = 60 Monaten Altersteilzeit ergeben sich also 54 Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit. Bezugsgröße dieses Aufwertungsquotienten ist die Arbeitszeit, auf deren Basis die während der Altersteilzeit ermäßigte Arbeitszeit berechnet wird. Ruhegehaltfähig sind die vollen Dienstbezüge, auch wenn der Beamte altersteilzeitbeschäftigt war.

Beihilfe und Urlaub bei Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit im Blockmodell ergeben sich bei Urlaub und Beihilfe keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell können sich Abweichungen bezüglich der Höhe des Urlaubsanspruches je nach Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Zum Beispiel haben Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt haben, einen Anspruch auf weniger Urlaubstage.

Gut informiert zu Arbeitszeit & Urlaub



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

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

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de

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 wieder aufzunehmen hätten. Für die Fälle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst (während des Sabbaticals) müssen entsprechende Sonderregelungen getroffen werden.

Während Sabbatregelungen inzwischen bereits in mehreren Bundesländern eingeführt worden sind, ist eine solche Regelung nunmehr auch für den Bund eingeführt worden.

Telearbeit

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

Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte und Beamte

Der Erholungsurlaub beträgt für 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 den Bereich der Beamten (zu den Tarifbeschäftigten wurden oben bereits Ausführungen gemacht) ist festzustellen, dass sowohl der Bund als auch die überwiegende Anzahl der Länder allen Beamtinnen und Beamten für das Jahr 2012 30 Arbeitstage Urlaub gewährten. Wegen des Jahres 2013 wird eine gesonderte Regelung erfolgen, die sich ggf. an dem Tarifabschluss mit den Ländern orientiert.

Ferner gibt es kurzfristige bezahlte Freistellungen von der Arbeit aus besonderen Anlässen, bei bestimmten familiären Ereignissen, bei dienstlich veranlasstem Umzug, zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, zur kurzfristigen Betreuung erkrankter Angehöriger u. Ä. 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. 148). Für Beamtenanwärter ist das Eingangsamt ihrer Laufbahn maßgebend.



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService des DBW



Rund ums Geld (aktuelle Jahresausgabe)	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*
Beamtenversorgung in Bund und Ländern	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*
Beihilfe in Bund und Ländern	für 7,50 Euro
im AboService	für 5,00 Euro*
BerufsStart im öffentlichen Dienst	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*

* zzgl. 2,50 Euro Versandkosten

OnlineService des DBW

Der OnlineService kostet für eine Laufzeit von 12 Monaten insgesamt nur 10,00 Euro (inkl. MwSt.) und bietet Ihnen neben mehreren Hundert PDF-Dokumenten auch drei komplette Ratgeber als



OnlineBuch: **Frauensache im öffentlichen Dienst**, **Gesundheit von A bis Z**, **Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst** und **Tarifrecht für den öffentlichen Dienst**. Für den OnlineService können Sie sich unter www.dbw-online.de/online-service anmelden.

Bestellung

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

Noch schneller geht es online unter:
www.dbw-online.de



Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

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 Gemeinden¹⁾

Beschäftigungsstatus	Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	Nach vollendetem 40. Lebensjahr
Beamtinnen und Beamte* A 1 bis A 14, R 1 sowie Angestellte bis VergGr. I b und Arbeiter	26 Arbeitstage	29 Arbeitstage	30 Arbeitstage
Beamtinnen und Beamte A 15 und darüber, C 2 bis C 4, R 2 und darüber und Angestellte in VergGr. I und I a	26 Arbeitstage	30 Arbeitstage	30 Arbeitstage

* Für Beamte im Vorbereitungsdienst ist die Eingangsgruppe ihrer Laufbahn maßgebend.

¹⁾ Tabelle gilt auch für die Beamtinnen und 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

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

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 nach folgender Übersicht:

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

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

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

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

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

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, Angestellte und Arbeiter in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge bzw. Vergütung oder Lohn von der Arbeit freigestellt werden:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ■ Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag* |
| ■ Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage* |
| ■ Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag* |
| ■ 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag* |
| ■ schwere Erkrankung | |
| a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr* |
| b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach Paragraph 45 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 unter www.besoldungstabelle.de bereitgestellt haben.

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren können Bundesbeamtinnen und -beamte auch mehr als vier Tage Sonderurlaub erhalten, wenn ihre Bezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreiten. Die Dauer orientiert sich am Freistellungsumfang nach Paragraph 45 SGB V für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Da diese Arbeitnehmer allerdings während der Freistellung nur Krankengeld erhalten, Beamte hingegen ihre vollen Bezüge, werden die Freistellungstage entsprechend gemindert.

Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsbefreiung

Unter bestimmten Voraussetzungen können Beamte Sonderurlaub bekommen bzw. vom Dienst befreit werden. 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:

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

- 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 unterhalbschichtiger 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 „aufgeweicht“, 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.

Arbeitszeit und Urlaub von Beamten und Arbeitnehmern

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, Umzugskosten, Trennungsgeld

- 157 ---- Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst
- 157 ---- Reisekostenrecht des Bundes
- 160 ---- Umzugskostenrecht des Bundes
- 161 ---- Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst

Reisekostenrecht des Bundes

Das Reisekostenrecht ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Dieses Kapitel orientiert sich an den Bundesregelungen, die zuletzt zum 1.9.2005 grundlegend überarbeitet worden sind. Das Bundesreisekostengesetz (BRKG) sollte vor allem eine Verwaltungsvereinfachung dienen und zugleich eine Art "Vorbild" für die Länderregelungen sein. Zu beachten sind auch die zum 1.1.2014 geänderten steuerlichen Regelungen von Reisekosten (☞ siehe Seite 377).

■ 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

Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld

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 BRKG)

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.

Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld

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 Reisedienststelle oder vom Dienstreisenden aus einem von der Reisedienststelle herausgegebenem Hotelverzeichnis gebucht wurde.

■ **Auslagerstattung 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. Voraussetzung für die Umzugskostenvergütung ist eine schriftliche Zusage.



Die Umzugskostenvergütung umfasst:

- Beförderungsauslagen (§ 6 BUKG)
- Reisekosten (§ 7 BUKG)
- Mietenschädigung (§ 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.

Mietenschädigung

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 Mietenschädigung 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 2013 wurden gewährt:

- für ein Mittag- oder Abendessen 2,93 Euro
- für ein Frühstück 1,60 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.



Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte



Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte

- 165-----Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst
- 165-----Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten
- 165-----Einteilung der Nebentätigkeiten
- 166-----Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten
- 168-----Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
- 169-----Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn
- 170-----Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten
- 171-----Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern
- 171-----Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte
- 171-----Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten
- 172-----Minijobs als Nebentätigkeit

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 beim DBW-Online-Service unter www.nebentaeuigtkeitsrecht.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 Bundesnebentätigkeitsverordnung (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

Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifkräfte

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 dieser genehmigungsfreien Tätigkeiten sind jedoch anzeigepflichtig. Auch genehmigungsfreie Nebentätigkeiten können unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen untersagt werden. Neben diesen beiden Gruppen gibt es noch dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten. Dies sind Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, zu denen Beamtinnen und Beamte verpflichtet werden können.

Übersicht über die Arten von Nebentätigkeiten

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

Genehmigung einer Nebentätigkeit

Bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ist der Antrag auf Erteilung einer Nebentätigkeit an die zuständige Dienstbehörde zu richten. In aller Regel haben die obersten Dienstbehörden die Befugnisse der Genehmigungserteilung auf die in ihrem Bereich zuständigen nachgeordneten Behörden delegiert. Der Antrag bedarf der Schriftform. Er muss bereits alle für die Entscheidung der Dienstbehörde wesentlichen Informationen enthalten, insbesondere Angaben über Entgelt oder geldwerte Vorteile. Mit dem Antrag hat der Beamte auch alle erforderlichen Nachweise zu erbringen, die es seinem Dienstvorgesetzten ermöglichen, Versagungsgründe zu prüfen. Dazu 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-

Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifkräfte

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,

Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifkräfte

- 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.

Mehr Informationen zu diesem Thema bietet der DBW in einem OnlineBuch „Das Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“, in dem auch die wichtigsten landesspezifische Abweichungen übersichtlich zusammengestellt sind. Sie können den Ratgeber beim DBW-Online-Service unter www.dbw-online.de bestellen.

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.

Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifkräfte

- 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 beamtenrechtliche 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

Minijobs sind auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst interessant, die noch eine Nebentätigkeit ausüben möchten. Denn grundsätzlich kann neben der Hauptbeschäftigung nebenberuflich ein Minijob sozialversicherungsfrei ausgeübt werden. Allerdings ergibt sich aus dem sozialversicherungsrechtlichen Status der Beschäftigten eine sozialrechtliche Unterscheidung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten:

- Für Tarifbeschäftigte gilt, dass neben der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung im öffentlichen Dienst ein 400-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 400-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 400 Euro nicht überschreitet (so genannte Entgeltgeringfügigkeit oder auch 400-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 400-Euro-Minijobs. Bei der Berechnung der 400-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 400-Euro-Grenze nicht überschreitet.

Sozialrechtliche 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.

Steuerrechtliche Besonderheiten

Auch auf Minijobs sind Steuern zu entrichten. Für Minijobs gibt es die Möglichkeit der einheitlichen Pauschalbesteuerung in Höhe von 2 Prozent des Arbeitsentgelts, in der be-

Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifkräfte

reits Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten sind (§ 40a Abs. 2 EStG). Bei dieser Form der Besteuerung wird auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte verzichtet. Allerdings wird die pauschale Lohnsteuer beim Lohnsteuerjahresausgleich nicht mit berücksichtigt. Anders als bei den Sozialabgaben darf der Arbeitgeber die einheitliche Pauschalsteuer gemäß § 40 Abs. 3 EStG auf den Arbeitnehmer abwälzen und vom Nettolohn einbehalten. Die Pauschalsteuer gilt dann als zugeflossener Arbeitslohn und ist auch bei der Einhaltung der 400-Euro-Grenze mit zu berücksichtigen.

Minijobs im Privathaushalt

Von den normalen Minijobs in der Wirtschaft unterscheidet das Gesetz die Minijobs im Privathaushalt gemäß § 8a SGB IV. Die oben beschriebenen Regelungen gelten auch hier. Allerdings ist die Sozialversicherungspauschale geringer. So zahlt der Arbeitgeber bei Minijobs im Privathaushalt nur insgesamt 10,6 Prozent Abgabepauschale an die Sozialversicherung – je 5 Prozent für die Rentenversicherung und die Krankenversicherung (sofern eine Versicherung in der GKV gegeben ist) sowie einen einheitlichen Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 Prozent.

Außerdem kann der private Arbeitgeber gemäß § 35a Abs. 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerliche Vorteile geltend machen, in dem er 10 Prozent der durch den Minijob entstehenden Kosten (jedoch maximal 510 Euro pro Jahr) von seiner Einkommensteuer absetzt.

Arbeitsrecht im Minijob

Arbeitsrechtlich sind Minijobs nicht anders zu behandeln als normale Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Auch für Minijobs gilt das normale Arbeitsrecht. Daher sind alle gesetzlichen Vorschriften und die Rechtsprechung zu beachten. Die Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses werden im Arbeitsvertrag festgelegt und falls vorhanden durch Tarif- oder Betriebsvereinbarungen konkretisiert.

Nebentaeuigtigkeitsrecht des oeffentlichen Dienstes

Nebentaeuigtigkeitsrecht im oeffentlichen Dienst

Herzlich Willkommen!

Nebentaeuigtigkeitsrecht

NUTZEN SIE DIESSE WEBSITE FUEUR IHRE WERBUNG

Besondere Tarife

www.nebentaeuigtigkeitsrecht.de



Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge



Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

- 177 ---- Rente und Versorgung im öffentlichen Dienst
- 177 ---- Reform der Altersversorgung
- 177 ---- Versicherungspflicht
- 178 ---- Beitragsbemessungsgrenzen
- 178 ---- Rehabilitation
- 178 ---- Rentenanspruch
- 179 ---- Altersrenten
- 181 ---- Teilrenten
- 181 ---- Renten bei verminderter Erwerbsfähigkeit
- 182 ---- Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher
- 185 ---- Renten wegen Todes
- 185 ---- Rentenberechnung
- 193 ---- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- 197 ---- Beamtenversorgung in Bund und Ländern
- 197 ---- Neuerungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz
- 198 ---- Neuerungen des Alterseinküftgesetzes
- 199 ---- Eintritt in den Ruhestand
- 204 ---- Quotelung von Studien- Ausbildungs- und Zurechnungszeiten
- 213 ---- Hinterbliebenenversorgung
- 215 ---- Unfallfürsorge
- 219 ---- Aktuelles aus Bund und Ländern
- 239 ---- Die staatliche Riester-Förderung für Arbeitnehmer und Beamte

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 den  Seiten 239 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

Beitragsbemessungsgrenzen

Der Beitragssatz in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab dem 01.01.2014 unverändert 18,9 Prozent, in der knappschaftlichen Rentenversicherung sind es 25,1 Prozent. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung betragen im Westen für das Jahr 2014 (alte Bundesländer 71.400 Euro/monatlich 5.950 Euro). In den neuen Ländern liegen die Werte bei 60.000 Euro/monatlich 5.000 Euro.

Der freiwillige Mindestbeitrag beträgt ab 01.01.2014 im gesamten Bundesgebiet 85,05 Euro pro Monat. Der Höchstbeitrag für freiwillig Versicherte liegt im gesamten Bundesgebiet bei 1.096,20 Euro pro Monat. Der Höchstbeitrag für Pflichtversicherte in der Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten beträgt bundeseinheitlich 1.096,20 Euro pro Monat.

Rehabilitation

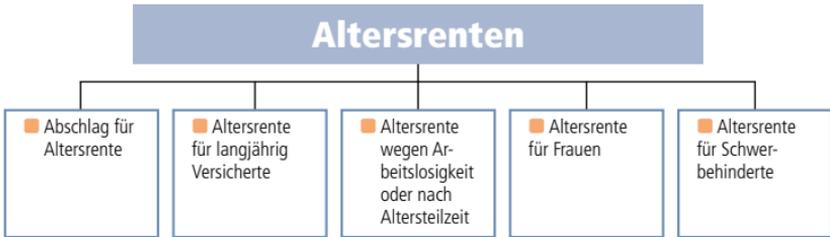
Im Rentenrecht gilt der Grundsatz „Rehabilitation geht vor Rente“. Der Träger der Rentenversicherung prüft jeden Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit darauf, ob mit Rehabilitationsmaßnahmen die Rentenleistung vermieden werden kann.

Rentenanspruch

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

Altersrenten

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



Abschlagfreie Regelaltersrente

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

Altersrente für langjährig Versicherte

Hierbei handelt es sich um eine Altersrente für langjährig Versicherte. Es 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.

Anspruch auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit

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. Die Arbeitslosigkeit muss durch eine Bescheinigung des Arbeitsamtes nachgewiesen werden. Als Zeit der Arbeitslosigkeit werden in den neuen Ländern auch Zeiten des Bezugs von

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

Vorruhestandsgeld und Altersübergangsgeld anerkannt. Der abschlagfreie Rentenbeginn ist in den Jahren 1997 bis 2001 in mehreren Schritten vom 60. auf das 65. Lebensjahr angehoben worden. Seit Januar 2002 führt ein Rentenbeginn mit 60 Jahren daher zu einem Abschlag des Rentenzahlbetrages in Höhe von 18 Prozent.



Anhebung der Altersgrenze bei der Altersrente für langjährig Versicherte

* Geburtsmonat/ Geburtsjahr	Verlängerung der Lebens- arbeitszeit um ... Monate	Künftiger normaler Rentenbeginn	Abschlag bei Rentenbeginn mit 63 in %
Januar 1937	1	März 2000	0,30
Februar 1937	2	Mai 2000	0,60
März 1937	3	Juli 2000	0,90
April 1937	4	September 2000	1,20
Mai 1937	5	November 2000	1,50
Juni 1937	6	Januar 2001	1,80
Juli 1937	7	März 2001	2,10
August 1937	8	Mai 2001	2,40
September 1937	9	Juli 2001	2,70
Oktober 1937	10	September 2001	3,00
November 1937	11	November 2001	3,30
Dezember 1937	12	Januar 2002	3,60
Januar 1938	13	März 2002	3,90
Februar 1938	14	Mai 2002	4,20
März 1938	15	Juli 2002	4,50
April 1938	16	September 2002	4,80
Mai 1938	17	November 2002	5,10
Juni 1938	18	Januar 2003	5,40
Juli 1938	19	März 2003	5,70
August 1938	20	Mai 2003	6,00
September 1938	21	Juli 2003	6,30
Oktober 1938	22	September 2003	6,60
November 1938	23	November 2003	6,90
Dezember 1938	24	Januar 2004	7,20
ab Geburtsmonat Januar 1939 bis Dezember 1947	24	Monat nach Vollendung 65. Lebensjahr	7,20

* Bei am Ersten eines Monats Geborenen beginnt die Rente einen Monat früher.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes richtet sich die Anhebung der Altersgrenze für Versicherte, die vor dem 01.01.1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit (ohne Zeiten des Leistungsbezugs wegen Arbeitslosigkeit) nach einer besonderen Übergangstabelle, die wir hier nicht abgedruckt haben. Weitere Informationen finden Sie unter www.bfa.de

Altersrente für Frauen

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

Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Berufs- und Erwerbsunfähige

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.

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 Tabelle „Hinzuverdienstgrenzen“ auf der nächsten Seite).

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.

Renten bei verminderter Erwerbsfähigkeit

Die Renten wegen Erwerbsunfähigkeit nach dem bis zum 31.12.2000 geltenden Recht und die Renten wegen Berufsunfähigkeit nach dem bis zum 31.12.2000 geltenden Recht sind zum 01.01.2001 abgeschafft und durch die Renten wegen Erwerbsminderung ersetzt worden. Sie werden jedoch unter bestimmten Voraussetzungen weitergezahlt.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Anspruch darauf haben Versicherte, die unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts nur noch sechs Stunden pro Tag innerhalb einer Fünf-Tage-Woche arbeiten können und für die in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtversicherung bestanden hat und die die allgemeine Wartezeit erfüllt haben. Der Berufsschutz ist bei dieser Rentenart eingeschränkt. Er gilt jedoch für vor dem 02.01.1961 Geborene in der Weise weiter, dass diese eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit erhalten können. Wer die Rente vor Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nimmt, muss einen Abschlag in Kauf nehmen, der bis zu 10,8 Prozent betragen kann.

Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher

Rentner, die eine Regelaltersrente nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze erhalten, können unbegrenzt hinzuverdienen. Die Altersgrenze für die Regelaltersrente wird von 2012 bis zum Jahr 2029 von 65 auf 67 Jahre angehoben.

Aus den durch die alte Bundesregierung geplanten höheren Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner ist nichts geworden. Die sogenannte Kombirente sollte Personen betreffen, die vorzeitig Altersrente beziehen und in der Teilzeit zusätzliches Einkommen verdienen. Frührentner, die mehr als 450 Euro verdienen, bekommen ihre Bezüge gekürzt.

Rente wegen Berufsunfähigkeit

Die Bezieher von Teilrenten dürfen abhängig von der Höhe der Teilrente (1/3, 1/2, 2/3) und dem Einkommen der letzten drei Jahren hinzuverdienen. Je höher die Teilrente ist, desto niedriger wird die zugehörige Hinzuverdienstgrenze. Die Grenze kann man zweimal bis zum Doppelten überschreiten, maximal aber bis zu einem Gesamteinkommen aus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit von 5.600,00 Euro im Jahr.

Mindest Hinzuverdienstgrenze 2014	West	Ost
Regelaltersgrenze erreicht	keine Einschränkung	keine Einschränkung
Vollrente*	450,00	450,00
Rente in voller Höhe:	788,03	720,82
Rente in Höhe von 2/3 der Vollrente:	1.050,70	961,09
Rente in Höhe von 1/3 der Vollrente:	1.299,55	1.188,71

* Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze / Bis zum Erreichen des 65.-67. Lebensjahres



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		
volle Höhe	953,93	872,57
1/2	1.161,30	1.062,26

Bezugsgröße

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten vom Vorjahr stellt die Bezugsgröße dar. Die Bezugsgröße wird vom Bundesministerium für Arbeit jährlich festgelegt.

Bezugsgröße Sozialversicherung

Bezugsgröße monatlich	West	Ost
2010	2.555,00	2.170,00
2011	2.555,00	2.240,00
2012	2.625,00	2.240,00
2013	2.695,00	2.275,00

Zum Thema: Hinzuverdienstgrenze Rentner: Verhandlungen über die Erhöhung der Zuverdienst-Grenze für Rentner bis zum 65. Lebensjahr



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService des DBW

Beamtenversorgung in Bund und Ländern

In den vergangenen Jahren hat der Gesetzgeber die Versorgung der Beamtinnen und Beamten mehrfach in gravierender Weise negativ verändert. Auf die rund drei Millionen Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger kommen auch künftig spürbare Einschnitte zu. Der DBW-Ratgeber gibt einen umfassenden Überblick über die Grundzüge des Versorgungssystems und informiert über die neue Rechtslage in Bund und Ländern. Daneben informieren wir über die staatliche Förderung der Riester-Rente für Beamtinnen und Beamte.



AboService

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

Bestellung

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

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

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

Noch schneller geht es online unter:
www.dbw-online.de

Ich zahle / Wir zahlen per
Ermächtigung zur Lastschrift:

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift



Hinzuverdienstgrenzen

Die Grenzen für den Hinzuverdienst müssen für jeden Bezieher von Teilrente individuell ermittelt werden. Die Berechnung ist kompliziert. Daher sollten Sie sich bei Ihrem Rentenversicherungsträger nach Ihrer persönlichen Hinzuverdienstgrenze erkundigen, wenn Sie einen Rentenanspruch stellen möchten oder auch dann, wenn Sie bereits Altersrente beziehen. Allgemein kann man sagen, dass der Hinzuverdienst umso höher liegen darf, je niedriger die Teilrente gewählt worden ist. Teilzeitrentner dürfen – wie Altersvollrentner auch – ihre Hinzuverdienstgrenze zweimal im Laufe ihres Rentenjahres überschreiten, und zwar bis zum Doppelten der monatlichen Hinzuverdienstgrenze.

Die rechtlichen Grundlagen zur Teilrentenregelung sind im Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch, geregelt. Einen detaillierten Überblick über die Teilrente gibt auch die Broschüre „Teilrente“, die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung herausgegeben wird und auch im Internet unter www.bma.de eingesehen oder heruntergeladen werden kann.

Renten wegen voller Erwerbsminderung

Auf diese Rente haben Versicherte Anspruch, die nach Feststellung der Rentenversicherung voll erwerbsgemindert sind. Dies sind Personen, die aus gesundheitlichen Gründen auf absehbare Zeit nur noch weniger als drei Stunden pro Tag innerhalb einer Fünf-Tage-Woche arbeiten können. Weitere Voraussetzungen entsprechen denen der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, einschließlich des Übergangsrechts für vor dem 02.01.1961 Geborene. Da die Rente wegen voller Erwerbsminderung vollen Lohnersatz bieten soll, wird sie wie eine Altersrente berechnet. Sie ist doppelt so hoch wie eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Allerdings gelten auch hier die Abschläge in Höhe von bis zu 10,8 Prozent. Die Rentenabschläge werden jedoch durch eine verlängerte Zurechnungszeit gemindert. Außerdem läuft bis zum 31.12.2003 eine Übergangsregelung.

Alle Erwerbsminderungsrenten werden nach Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Antrag als Regelaltersrente weitergezahlt. Wer vor dem 65. Lebensjahr anstelle einer Erwerbsminderungsrente eine Altersrente haben möchte, muss einen Antrag stellen.

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

Bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Sterbemonat erhält der hinterbliebene Ehepartner die Rente in der Höhe, in der der Verstorbene einen Anspruch auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit hatte oder gehabt hätte. Das gilt sowohl für die kleine als auch für die große Witwen- bzw. Witwerrente. Wie in der Alters- und Erwerbsminderungsrente werden auch die Renten wegen Todes seit dem

01.01.2002 um einen Abschlag vermindert, wenn der Versicherte vor Vollendung des 63. Lebensjahres verstirbt bzw. die Erziehungsrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres des Berechtigten beginnt. Der Abschlag beträgt maximal 10,8 Prozent, falls der Versicherte vor Vollendung des 60. Lebensjahres stirbt. War der Verstorbene bereits selbst Rentner, so fließt ein in der Rente gegebenenfalls enthaltener Abschlag in die Hinterbliebenenrente ein. Auch hier läuft ein Übergangsrecht bis zum 31.12.2003.

Waisenrente

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

Erziehungsrente

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

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 Zurech-

nungszeit 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 Gesamtleistungswertes, 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.

Renten Anpassung

Jeweils zum 1. Juli eines Jahres werden die aktuellen Rentenwerte neu festgelegt. Seit 01.07.2001 richtet sich die Renten Anpassung nicht nur nach der Lohn- und Gehaltsentwicklung bei den Arbeitnehmern, sondern es werden auch Belastungsveränderungen bei den Aufwendungen berücksichtigt, die die Altersvorsorge betreffen. Im Jahr 2009 wurde eine Renten Anpassung in Höhe von 2,41 Prozent (im Osten 3,38 Prozent) vorgenommen.

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 202 und 203 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. Damit soll die Leistungsfähigkeit der umlagefinanzierten Rentenversicherung erhalten bleiben. Ziel ist es, dass der Beitragssatz im Jahr 2030 nicht über 22 Prozent steigt. Zugleich soll ein Nettorentenniveau (Rente eines Durchschnittsverdieners mit 45 Beitragsjahren) von 67 Prozent nicht unterschritten werden.

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

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2014 (in Euro)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze Renten-/Arbeitslosenversicherung	5.950	71.400	5.000	60.000
Beitragsbemessungsgrenze (Knappschaft)	7.300	87.600	6.150	73.800
Versicherungspflichtgrenze* (Kranken- u. Pflegeversicherung)	4.462,50	53.550	4.462,50	53.550
Beitragsbemessungsgrenze (Kranken- u. Pflegeversicherung)	4.050	48.600	4.050	48.600
Mindestbemessungsgrundlage für freiwillige KV-Mitglieder/ Rentenantragsteller	898,20			
Bezugsgröße (KV/Pflege)	2.765	33.180	2.345	28.140
Geringfügigkeitsgrenze für die Familienversicherung				
– allgemein	385			
– bei geringfügiger Beschäftigung	450			

* Für Arbeiter und Angestellte, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einer PKV versichert waren, gilt abweichend die Versicherungspflichtgrenze von 44.100 Euro (3.675 Euro / Monat) – § 6 Abs. 7 SGB V

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

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.

Jährliches Durchschnittseinkommen aller Versicherten

Jahr	DM	Jahr	DM	Jahr	DM
1949	2.838	1971	14.931	1992	46.820
1950	3.161	1972	16.335	1993	48.178
1951	3.579	1973	18.295	1994	49.142
1952	3.852	1974	20.381	1995	50.665
1953	4.061	1975	21.808	1996	51.678
1954	4.234	1976	23.335	1997	53.086
1955	4.548	1977	24.945	1998	53.745
1956	4.844	1978	26.242	1999	53.507
1957	5.043	1979	27.685	2000	54.256
1958	5.330	1980	29.485	2001	55.216
1959	5.602	1981	30.900	2002	28.626 Euro
1960	6.101	1982	32.198	2003	29.230 Euro
1961	6.723	1983	33.293	2004	29.060 Euro
1962	7.328	1984	34.292	2005	29.202 Euro
1963	7.775	1985	35.286	2006	29.494 Euro
1964	8.467	1986	36.627	2007	29.488 Euro
1965	9.229	1987	37.726	2008	30.084 Euro
1966	9.893	1988	38.896	2009	30.506 Euro
1967	10.219	1989	40.063	2010	32.003 Euro
1968	10.842	I/90	41.946	2011	32.100 Euro
1969	11.839	II/90	41.946	2012	34.071 Euro
1970	13.343	1991	44.421	2013*	34.875 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

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

Berechnen Sie Ihre Rente (Entgeltpunkte addieren)

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

Ergebnis =

**Aktueller Wert für einen Entgeltpunkt
(insgesamt) x 28,14 Euro (West ab 01.07.2013)** = _____
(Rente)

**Aktueller Wert für einen
Entgeltpunkt x 25,74 Euro (West 01.07.2013)** = _____
(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 Auskunfts- 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.

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

DBV-Spezial

Vorsorge macht Schule

Informationen für
Lehramtsanwärter/innen
zum Karrierestart



DBV-Spezial Vorsorge macht Schule

- III ---- Wissenswertes zum Lehramtsreferendariat
 - IV ---- Ziel und Ablauf der Ausbildung
 - VI ---- Standards und inhaltliche Anforderungen für die Lehrerbildung
 - VIII ---- Anwärterbezüge
 - VIII ---- Sozialrechtliche Stellung von Lehramtsanwärtern
 - IX ---- Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Lehramtsanwärters (gehobener Dienst)
 - X ---- Anerkennung der Abschlüsse
 - XI ---- Einstellungen von Lehrern und Lehreraustausch
 - XII ---- Linktipps für Lehramtsanwärter/innen
-
- Vorsorge macht Schule. Unser Angebot für Ihren Karrierestart
 - Optimale Vorsorge
 - Versorgungssituation im Krankheitsfall
 - Maßgeschneiderter Schutz mit vielen überzeugenden Vorteilen
 - Umfassender Schutz in allen Lebenslagen
 - Sicherheit von morgen
 - Bedarfsgerechte Absicherung – besonders günstig im Doppelpack
 - Früh einsteigen – so sichern Sie sich Ihre Zukunft
 - BOXplus – die passende Absicherung für Lehrerinnen und Lehrer

Wissenswertes zum Lehramtsreferendariat

Bildung ist in Deutschland Ländersache. Jedes Bundesland hat eigene Schularten und Schultypen. Davon ist in gewisser Weise auch die „Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern“ betroffen. Gemeinsam ist allen angehenden Lehrern in Deutschland nur, dass sie sich für mindestens zwei Fächer entscheiden müssen, die sie später unterrichten wollen. Daneben ist bundesweit gleich, dass nach dem Studium ein Referendariat folgt, der sogenannte Vorbereitungsdienst. Die Dauer dieses Vorbereitungsdienstes ist aber wieder von Land zu Land unterschiedlich (12, 18 oder 24 Monate). Durch das Hospitieren eines eigenständigen Unterrichts und Lehrproben werden in dieser Zeit alle Fertigkeiten für den Lehrerberuf geübt, vertieft und trainiert.

Neben der Praxis in der Schule vertiefen Referendare ihre didaktischen und pädagogischen Kenntnisse. Voraussetzung für das Referendariat sind entweder

- das erste Staatsexamen
- oder ein entsprechender Masterabschluss (Master of Education).

Die Unterschiede in der Lehrerausbildung haben vor allem Folgen, wenn man nach dem Studium oder Referendariat das Bundesland wechseln möchte. Die Wahl von drei Fächern anstatt nur von zwei trägt zur Mobilität bei. Wichtig hierbei ist es, mindestens ein Kernfach wie Deutsch oder Mathematik dabei zu haben und auf Fächerkombinationen ohne Kernfach wie beispielsweise Sport plus Religion oder Wirtschaft plus Geografie zu verzichten. Auch die Wahl von sogenannten Mangelfächern wie Mathematik, Physik oder Latein macht es leichter, das Bundesland zu wechseln, raten führende Vertreter von Lehrerorganisationen. Die meisten Länder schreiben aber bestimmte Fächerkombinationen im Lehramt vor, die spätestens für den Zugang zum Referendariat verbindlich sind.

Unter dem Lehramtsreferendariat versteht man umgangssprachlich den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Um ein Referendariat handelt es sich streng genommen nur, wenn der Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst abgeleistet wird. Gleichwohl werden oft alle Anwärter unabhängig von der angestrebten Laufbahn als Referendare bezeichnet. Im Folgenden werden die Überbegriffe Vorbereitungsdienst und Anwärter anstelle laufbahnspezifischer Begriffe verwendet.



Lehramtsanwärter

Im Bereich der Lehramtsausbildung/Lehrerausbildung tragen die Anwärter in den meisten Bundesländern die Dienstbezeichnung „Studienreferendar“, sofern sie im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst (Lehramt an Gymnasium und berufliche Schulen) vorbereitet werden, die Lehrer für den gehobenen und mittleren Dienst (mittlerer Dienst nur in Baden-Württemberg für Fachlehrer für musisch-technische Fächer) die Bezeichnung „Lehramtsanwärter“ (LAA) oder Lehreranwärter“, meist mit einem Zusatz der Schulrichtung (z.B. Realschullehreranwärter, Sonderschullehreranwärter).

Die Beamtenanwärter im Bereich der Lehramtsausbildung/Lehrerbildung tragen in den meisten Ländern die Dienstbezeichnung „Studienreferendar (StRef)“, wenn sie für eine Laufbahn im höheren Dienst (Lehramt an Gymnasien oder beruflichen Schulen) ausgebildet werden. Lehrer für den gehobenen Dienst führen die Dienstbezeichnung „Lehramtsanwärter (LAA/LAAnw)“ oder Lehreranwärter (LANw), meist mit einem Zusatz der Schulrichtung (z.B. Realschullehreranwärter, Fachlehreranwärter). Der Vorbereitungsdienst (Referendariat) ist die „zweite Phase“ der Ausbildung zum Lehrer. Die Ausbildung findet ausschließlich im Beamtenverhältnis auf Widerruf statt, falls es sich um ein Referendariat handelt, anderenfalls in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

Die sogenannte „Erste Phase“ findet an Universitäten (nur noch in Baden-Württemberg teilweise auch Pädagogischen Hochschulen) statt. Während die erste Phase zum Ziel hat, die wissenschaftlichen Grundlagen sowohl in den Fächern als auch in den Berufswissenschaften, vor allem Erziehungswissenschaft, für professionelles Lehrerhandeln zu schaffen, richtet sich die „Zweite Phase“ auf das praktische Lehrerhandeln auf wissenschaftlicher Grundlage.

Ziel und Ablauf der Ausbildung

Das Ziel der Ausbildung ist das Erlangen der Fertigkeiten, die ein Lehrer braucht. Der Anwärter soll unter anderem Stressbewältigungsfähigkeit zeigen, Planungskompetenz in Bezug sowohl auf seine Ausbildung sowie auf seinen eigenverantwortlichen Unterricht und natürlich eine solide Unterrichtsplanung vorweisen. An dieser letzten Fähigkeit werden durch die Examenslehrproben (auch Prüfungsunterricht/Prüfungslehrprobe genannt) und eventuell durch eine Ausbildungsnote (Vornote) die Leistungen direkt gemessen, denn von der Planung und damit verbundenen Durchführung von Unterricht hängt ab, ob und wie gut die Schüler etwas gelernt haben. Daher muss der Referendar sich sowohl im Bereich der jeweiligen Fachdidaktik – normalerweise für zwei Fächer – und in der Pädagogik beweisen, hat also üblicherweise einen Ausbilder und eine Seminarveranstaltung in jedem Bereich, insgesamt daher drei (Pädagogischer Betreuer, Ausbilder Fach 1, Ausbilder Fach 2).

Der Vorbereitungsdienst dauert für den höheren Dienst in der Regel zwei Jahre, ausgenommen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen, Niedersachsen und Sachsen. Dort dauert der Vorbereitungsdienst für Bewerber, die im Studium eine vom jeweiligen Land festgelegte Anzahl von Praktikumswochen absolviert haben, nur 18 Monate (in Baden-Württemberg auch für Bewerber ohne Praxissemester) bzw. 12 Monate (Sachsen). In Nordrhein-Westfalen und Hamburg dauert es in der Regel 18 Monate. Teilweise sind Verkürzungen des Ausbildungszeitraums unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die Anwärter unterrichten (in den Ländern unterschiedlich geregelt) selbstständig bis zum Umfang etwa eines halben Lehrauftrages und absolvieren zusätzlich verschiedene Seminarveranstaltungen, in denen didaktische und pädagogische Kompetenzen erworben werden sollen. Die Einteilung ist grundsätzlich Hospitation, Ausbildungsunterricht und eigenständiger Unterricht.

Nach einer unterschiedlich langen Hospitationsphase – zwei bis sechs Monate (Baden-Württemberg) – unterrichten die Anwärter eigenständig, bezeichnet als „eigenständiger“ oder „bedarfsdeckender Unterricht“. In Schleswig-Holstein und Niedersachsen entfällt diese Hospitationsphase, Referendare erteilen vom ersten Tag an eigenständigen Unterricht.

Meistens werden in den Seminaren verschiedene „Bausteine“ besprochen, die sich aus unterschiedlichen pädagogischen Themen zusammensetzen. Solche Bausteine können beispielsweise Medienkompetenz oder Handlungsorientierung sein. Ferner werden fachspezifische didaktische Fähigkeiten geschult, beispielsweise die Planung von Experimenten und Übungen. An Seminartagen werden Lehrbeispiele unter bestimmten Schwerpunkten analysiert oder theoretische Grundlagen für den Lehrerberuf gelegt (zum Beispiel Schulrecht und Staatsbürgerkunde). Durch Beratungsbesuche der Fachleiter während des Vorbereitungsdienstes sollen die Anwärter eine Rückmeldung über ihre Leistung erhalten. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion soll in diesen Beratungsgesprächen gewonnen werden und in der Hausarbeit über Planung, Durchführung und Reflexion einer mehrstündigen Unterrichtseinheit (teilweise sogenannte Examensreihe) unter Beweis gestellt werden. Die Ausbildung an den Seminaren findet in der Regel durch Lehrer statt, die jeweils ein Fach betreuen (Fachseminarleiter/Fachleiter) oder allgemein pädagogische und schulorganisatorische Betreuungsarbeit leisten (Hauptseminarleiter/Fachleiter).

In der nächsten Phase folgt Ausbildungsunterricht, bei dem der Anwärter bei Anwesenheit des Fachlehrers seine Stunden erteilt und diese – im Idealfall – vor und nach der Stunde mit dem Fachlehrer bespricht. In einigen Ländern läuft der Ausbildungsunterricht bis zum Ende des Vorbereitungsdienstes parallel zum eigenständigen Unterricht.

Im eigenständigen Unterricht hat der Anwärter alle Aufgaben eines Lehrers, er erteilt den Unterricht alleine, entwirft Klassenarbeiten und Tests, gibt mündliche und schriftliche Noten und beantwortet an Elternabenden die Fragen der Erziehungsberechtigten. Das Pensum schwankt zwischen acht und siebzehn Stunden, in ähnlicher oder gleicher Höhe kommt jeweils der Ausbildungsunterricht hinzu. Lehreramtsanwärter werden in den meisten Ländern von einem Betreuungslehrer (Mentor) zumindest in der Anfangszeit unterstützt.

Der Abschluss des Vorbereitungsdienstes erfolgt mit dem zweiten Staatsexamen. Das Staatsexamen besteht aus verschiedenen Prüfungsteilen, dem Ausbildungsunterricht selbst, einer schriftlichen Arbeit, mindestens einem Prüfungsunterricht pro Unterrichtsfach und einer oder mehreren mündlichen Prüfungen, teilweise kommt noch eine Beurteilung durch die Schule hinzu. Die Examensnote wird aus den einzelnen Prüfungsteilen, die eventuell unterschiedlich gewichtet werden, gebildet. Das Erste Staatsexamen geht nicht in die Note des Zweiten Staatsexamens ein. Bei einer Bewerbung auf eine Stelle wird aber in allen Ländern eine Bewerbernote oder Leistungsziffer aus beiden Examina (eventuell verschieden gewichtet) ermittelt.



Bologna-Prozess

Der Bologna-Prozess, an dem mittlerweile 47 Staaten sowie die EU-Kommission und acht weitere Organisationen in Hochschulbereich mitwirken, zeichnet sich durch einen partnerschaftlichen Ansatz aus: Die Einbindung von Hochschulen, Studierenden und Sozialpartnern steht im Mittelpunkt. Er hat in ganz Europa eine große Dynamik in die Hochschullandschaft gebracht und hat weit reichende Auswirkungen auf die nationalen Hochschulsysteme.

Eingebunden in den europaweiten Bologna-Prozess führen Bund, Länder und Hochschulen die größte Hochschulreform seit Jahrzehnten durch. Ziel des 1999 in der italienischen Universitätsstadt Bologna angestoßenen Hochschulreformprozesses ist es, international akzeptierte Abschlüsse zu schaffen, die Qualität von Studienangeboten zu verbessern und mehr Beschäftigungsfähigkeit zu vermitteln. Im Zuge der Reformen hat sich in Deutschland auch die Zahl der Studierenden erheblich ausgeweitet. Die Mobilität deutscher Studierender ins Ausland und die Attraktivität deutscher Hochschulen für ausländische Studierende und Nachwuchswissenschaftler steigen.

Im Verlauf des Bologna-Prozesses stehen weitere Veränderungen bei der Lehrerbildung an.

Aktuelle Informationen finden Sie auf www.bmbf.de

Standards und inhaltliche Anforderungen für die Lehrerbildung

Die Kultusministerkonferenz hat in den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004) die Kompetenzen beschrieben, die in den Ausbildungen für die Lehrämter erworben werden müssen. Auf der Grundlage der Ergebnisse der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission („Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland“, 2000) und des von der Kultusministerkonferenz gemeinsam mit den Lehrerorganisationen in der sog. „Bremer Erklärung“ (2000) definierten Lehrerleitbildes werden in den „Standards“ die Kompetenzen für die Bereiche Unterrichten, Erziehen, Beurteilen und Innovieren formuliert. Die „Standards“ sind seit dem Ausbildungsjahr 2005/2006 in der Lehrerbildung in den Ländern implementiert.

Ergänzend hierzu hat die Kultusministerkonferenz 2008 die „Ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.10.2008 in der jeweils gültigen Fassung) verabschiedet. Sie bilden eine weitere Grundlage zur Sicherung der Qualität der Ausbildung wie auch der Mobilität der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter.

Die mittlerweile 20 darin enthaltenen Fachprofile umfassen die Beschreibung der im Studium zu erreichenden Kompetenzen sowie die dazu notwendigen einzelnen inhaltlichen Schwerpunkte. Sie sind auf die Fächer der allgemeinbildenden Lehrämter bezogen; der Fächerkatalog ist auf diejenigen Fächer beschränkt, die in den Prüfungsordnungen (nahezu) aller Länder vorkommen. Sie wurden in Zusammenarbeit mit Fachwissenschaftlerinnen und Fachwissenschaftlern sowie Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktikern unter Beteiligung von Fachgesellschaften, Kirchen und Lehrerorganisationen entwickelt.

Für die zweite Phase der Lehrerbildung hat die Kultusministerkonferenz im Dezember 2012 „Ländergemeinsame Anforderungen für die Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes und die abschließende Staatsprüfung“ verabschiedet.

Die Anforderungen an die Tätigkeit als Lehrkraft werden von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich für den Beruf interessieren, teilweise unterschätzt. Aus diesem Grund hat die Kultusministerkonferenz im März 2013 Empfehlungen zur Eignungsabklärung in der ersten Phase der Lehrerausbildung verabschiedet. Diese finden Sie auf www.kmk.org



The screenshot shows the website www.tarif-oed.de with a green header and navigation menu. The main content area is titled "Aktuelle Pressemitteilungen" and features three news items:

- Northrhein-westfälische Kultusministerin Sylvia Löhrmann übernahm Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz** (19.01.2014): "Wichtige Bindung Lehrerbildung und Fortentwicklung des Bildungswesens im Mittelpunkt" / "2014 ist ein Jahr der Erziehungskultur"
- Münsterer Stephan Degenstein: 2013 war ein gutes Jahr für den Bildungswesen in Deutschland** (19.01.2014)
- Münsterer Sylvia Löhrmann Präsidentsin der Kultusministerkonferenz 2014** (19.01.2014)

Other news items include "Staatsexamen Integrierte Musikschulen in Europa" (04.12.2013) and "Parlamentarische im Sommer wichtige Maßnahme" (09.11.13.2013). A "Ferienkalender" and "Präsidentin 2014" section with a photo of Sylvia Löhrmann are also visible.

www.tarif-oed.de

Anwärterbezüge

Die Besoldung ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Die Bezüge der Anwärter finden Sie auf den jeweiligen Seiten zum Bund und den Ländern (→ siehe Wegweiser auf Seite 93). Neben den Anwärterbezügen wird – je nach der Lebens- und Familiensituation – noch ein Familienzuschlag (Familienstatus: verh. bzw. eingetragene Lebenspartnerschaft sowie Kinderzuschlag) gezahlt.

Sozialrechtliche Stellung von Lehramtsanwärtern

Als „Beamte auf Widerruf“ haben Anwärter für sich und ihre Angehörigen Anspruch auf Beihilfen in Krankheitsfällen, die einen Teil der Krankheitskosten abdecken (z.B. Baden-Württemberg 50 % für beihilfegerechteste und berücksichtigungsfähige Ehegatten sowie 80 % für Kinder). Die jeweiligen Bemessungssätze finden Sie auf den → Seiten 315 ff. Der Rest kann mit einer privaten Krankenversicherung abgedeckt werden (siehe auch www.dbv.de).

Es ist zwar auch möglich sich freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse zu versichern, da aber in diesen Fällen der Beihilfeanspruch entfällt, bezeichnet der Geschäftsführer des DBW, Uwe Tillmann es als keine „echte Wahl“. Beamte und Beamtenanwärter sind daher gut beraten, sich privat zu versichern, meint Tillmann.

„Beamte auf Widerruf“ zahlen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und haben damit auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Eventuell ist es möglich Arbeitslosengeld II zu beziehen.

Beamtenanwärter sind nicht rentenversicherungspflichtig. Beamte erhalten im Ruhestand sogenannte Versorgungsbezüge und keine Rente. Die Höhe der Versorgung orientiert sich am letzten Gehalt vor der Zuruhesetzung. Derzeit können bis zu 71,75 Prozent der letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge als Versorgungsbezüge erreicht werden (→ siehe auch Seite 197).

Die Bezügeabrechnung am Beispiel eines Lehramtsanwärters (gehobener Dienst)

siehe Tabelle, auf Seite 54

Sozialabgaben¹⁾

- Rentenversicherung
- Krankenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Pflegeversicherung

Steuern²⁾

- Lohnsteuer
- Kirchensteuer
- Solidaritätszuschlag

Bezügeabrechnung	
Beamtenanwärter (gehobener Dienst)	
(Land Baden-Württemberg)	
Brutto	1.088,84
RV	0,00
KV	- 32,29 ³⁾⁴⁾
AV	0,00
PF	- 9,57 ³⁾⁴⁾
Lst.	- 31,25
KiSt.	- 0,00
SZ	0,00
	<hr/>
	1.015,73 Netto

Dieser Betrag wird ausgezahlt

- 1) Beamte und Beamtenanwärter zahlen keine Sozialabgaben
- 2) Nach der gültigen Monatssteuertabelle wird erst ab einem Bruttogehalt von mehr als 946 Euro Lohnsteuer (Steuerklasse I, ledig) einbehalten.

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

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

www.selbsthilfeeinrichtungen.de umschauen.

Anerkennung der Abschlüsse

Eine der vorrangigen Aufgaben der Kultusministerkonferenz ist die Sicherung der gegenseitigen Anerkennung von Lehramtsabschlüssen und der Mobilität der Lehramtsanwärter. Hierzu hat die Kultusministerkonferenz 1999 die maßgebliche Grundlage im Beschluss „Gegenseitige Anerkennung von Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.10.1999) geschaffen.

Auf dieser Grundlage haben sich die Länder am 7. März 2013 mit dem Beschluss „Regelungen und Verfahren zur Erhöhung der Mobilität und Qualität von Lehrkräften“ verpflichtet, die gegenseitige Anerkennung noch verbindlicher zu gestalten und Lehramtsabsolventen den gleichberechtigten Zugang zum Vorbereitungsdienst für den ihrem Abschluss entsprechenden Lehramtstyp zu ermöglichen, unabhängig vom Land, in dem der Abschluss erworben wurde. Gleiches gilt für Absolventen des Vorbereitungsdienstes: Auch hier soll in allen Ländern gleichermaßen der Berufszugang für den dem Abschluss entsprechenden Lehramtstypen ermöglicht werden.

Die Kultusministerkonferenz hat sich auf die Festlegung der folgenden Lehrämter verständigt:

- Lehramtstyp 1: Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe
- Lehramtstyp 2: Übergreifende Lehrämter der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I
- Lehramtstyp 3: Lehrämter für alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I
- Lehramtstyp 4: Lehrämter der Sekundarstufe II [allgemeinbildende Fächer] oder für das Gymnasium
- Lehramtstyp 5: Lehrämter der Sekundarstufe II [berufliche Fächer] oder für die beruflichen Schulen
- Lehramtstyp 6: Sonderpädagogische Lehrämter

Die Rahmenvereinbarungen geben einen Überblick über die Ausbildungen und Prüfungen für die Lehrämter, die gegenseitig zwischen den Ländern anerkannt werden.

Gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterstudiengängen

Im Jahre 2005 hat die Kultusministerkonferenz als Konsequenz des Bologna-Prozesses in Ergänzung der „Ländergemeinsamen Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 in der jeweils gültigen Fassung) „Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in Studiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.06.2005; sog. „Quedlinburger Beschluss“) verabredet. Eine Modifizierung für die Lehrämter des gehobenen Dienstes ist durch den Beschluss „Lösung von Anwendungsproblemen beim Quedlinburger Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.06.2005“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.02.2007) vorgenommen worden, um die Erreichung eines Mastergrades für diese Lehrämter sicherzustellen.

Zur praktischen Umsetzung dieses Beschlusses haben Kultusministerkonferenz und Hochschulrektorenkonferenz die „Empfehlung zur Vergabe eines Masterabschlusses in der Lehrerbildung bei vorgesehener Einbeziehung von Leistungen des Vorbereitungsdienstes“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.06.2008/Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz vom 08.07.2008) vereinbart.

Einstellungen von Lehrern und Lehreraustausch

Die Internetportale aller Länder zur Lehrereinstellung sind auf dieser Seite zusammengestellt. Der Bedarf an Lehrkräften für bestimmte Schularten und Unterrichtsfächer kann regional sehr unterschiedlich sein und von Jahr zu Jahr variieren. Die hier präsentierten Internetseiten enthalten die Informationen zur Lehrereinstellung inklusive der Bewerbungsmodalitäten im jeweiligen Land.

Länder

Baden-Württemberg.....	www.lehrer-online-bw.de
Bayern	www.km.bayern.de/lehrer/stellen.html
Berlin	www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen
Brandenburg	www.mbjs.brandenburg.de
Bremen	www.bildung.bremen.de
Hamburg.....	www.hamburg.de/bsb/bewerbungen
Hessen.....	http://verwaltung.hessen.de
Mecklenburg-Vorpommern	www.bildung-mv.de
Niedersachsen.....	www.mk.niedersachsen.de
Nordrhein-Westfalen	www.schulministerium.nrw.de/BP/LeoAngebote
Rheinland-Pfalz.....	www.lehrer-werden.rlp.de
Saarland	www.saarland.de/3399.htm
Sachsen	www.lehrerbildung.sachsen.de/lehrerwerden.htm
Sachsen-Anhalt.....	www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=lehreinstellungen
Schleswig-Holstein	www.schleswig-holstein.de/Bildung/
Thüringen	www.thueringen.de/th2/tmbwk/aktuell/stellen/

Eine weitere Möglichkeit des Wechsels in ein anderes Land besteht für im Schuldienst eines Landes unbefristet beschäftigte bzw. beamtete Lehrkräfte im Rahmen des Lehreraustauschverfahrens

www.kmk.org/bildung-schule/allgemeine-bildung/lehrer/lehraustausch.html

Linktipps für Lehramtsanwärter/innen

Auf dieser Seite fassen wir einige Linktipps (Internetadressen) zusammen, die für Lehramtsanwärter/innen weiterführende Informationen bereithalten.

Bund

Bundesministerium für Bildung und Forschung... www.bmbf.de

Kultusministerkonferenz www.kmk.org

Beamtenrecht und Öffentlicher Dienst

Beamtenrecht..... www.beamten-informationen.de

Beihilferecht..... www.beihilfe-in-bund-und-laendern.de

Beamtenversorgungsrecht www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de

Tarifrecht im öffentlichen Dienst..... www.tarif-oed.de

Bildung

Nachwuchs fördern

(Bundesministerium für Bildung und Forschung.... www.deutschland-stipendium.de

Zentrum für Lehrerbildung..... www.lehrerbildung.de

Unterricht mit digitalen Medien www.lehrer-online.de

Informationen rund um den Lehrberuf..... www.lehrpersonal.de

Universitäten, Hochschulen und FH,

Akademien www.verwaltungshochschulen.de

Gewerkschaften

dbb beamtenbund und tarifunion www.dbb.de

Bayerischer Lehrer- und

Lehrerinnenverband (BLLV) www.bllv.de

Deutscher Philologenverband www.dphv.de

Deutscher Lehrerverband (DL)..... www.lehrerverband.de

Verband Bildung und Erziehung..... www.vbw.de

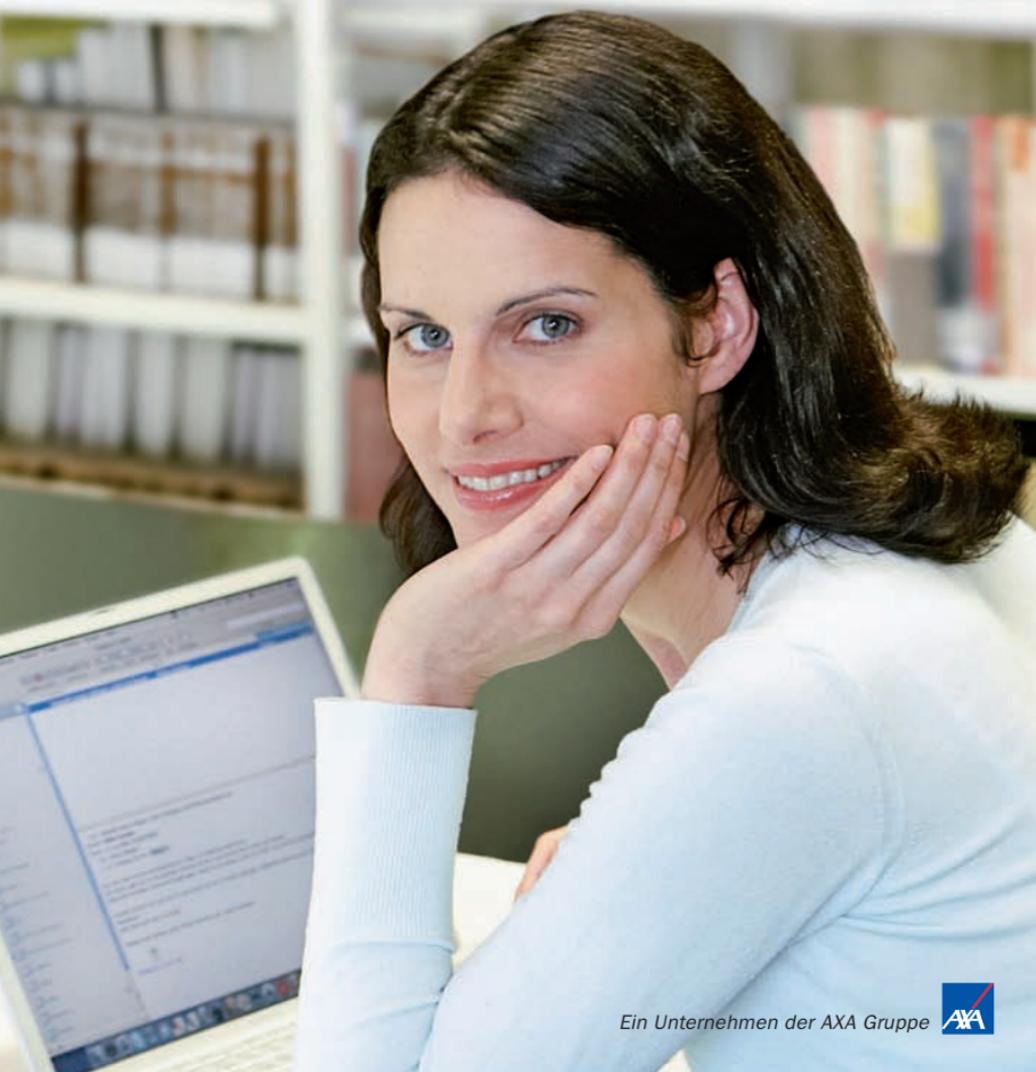
Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) www.vdr-bund.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft..... www.gew.de

Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Vorsorge macht Schule. Unser Angebot für Ihren Karrierestart.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**



Ein Unternehmen der AXA Gruppe



Lesen Sie jetzt, wie Sie Ihre optimale Vorsorge gestalten können.

Ihre Ernennung zum Beamten auf Widerruf steht unmittelbar bevor oder hat gerade stattgefunden.

Aufgrund des bundesweit hohen Bedarfs an jungen Lehrern werden Sie mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit in den nächsten Jahren zum Beamten auf Probe und dann auf Lebenszeit ernannt.

Schon als Beamter auf Widerruf haben Sie besondere Versorgungsansprüche. Wie Sie selbst erkennen werden, ergibt sich bei den Themen Krankheit, Dienstunfähigkeit, Altersversorgung und Diensthaftpflicht ein akuter Absicherungsbedarf.

Ziel dieser Broschüre ist es, Ihre Versorgungslage darzustellen und Sie über das Versicherungsangebot der DBV zu informieren.

Ihr Status während Ihres beruflichen Werdegangs.

Beamter auf Widerruf

- Lehramtsanwärter
- Referendar



Beamter auf Probe

Zugunsten einer flüssigen Ausdrucksweise verzichten wir im Text auf die Unterscheidung zwischen weiblicher und männlicher Anrede. Wir hoffen, das ist in Ihrem Sinne.



Der Spezialist für den Öffentlichen Dienst.

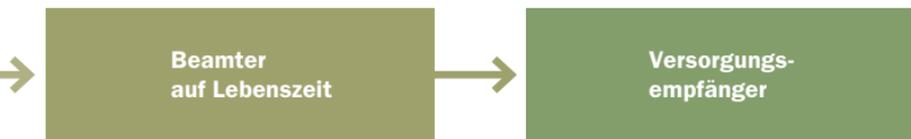
Die DBV ist der Spezialversicherer für den Öffentlichen Dienst. Und dies schon seit rund 140 Jahren. Aus dieser langen Erfahrung heraus haben wir umfassende Kenntnis über die Versorgungssituation der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes und können individuelle Problemlösungen entwickeln. Daher wird die DBV von zahlreichen Lehrerverbänden und Gewerkschaften empfohlen.

Am besten lassen Sie sich in einem persönlichen Beratungsgespräch von einem Ansprechpartner der DBV Ihren Absicherungsbedarf erläutern.

Mit dieser Broschüre erhalten Sie erste grundlegende Informationen.

Auf jeden Fall wünschen wir Ihnen einen guten Start ins Berufsleben.

Ihre DBV Deutsche Beamtenversicherungen





Wir können Sie nicht gegen Krankheiten schützen. Aber gegen finanzielle Folgen.

Ihre Versorgungssituation im Krankheitsfall.

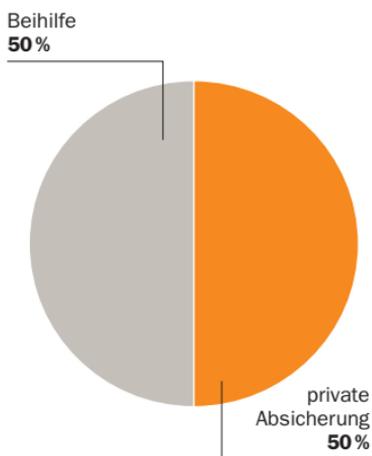
Während Ihrer Ausbildung als Beamter auf Widerruf sind Sie bereits beihilfeberechtigt. Was bedeutet das?

Im Rahmen der Beihilfe beteiligt sich Ihr Dienstherr an den tatsächlich entstandenen Kosten in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen. Sie erhalten also nicht wie ein Arbeitnehmer einen Zuschuss zum monatlichen Krankenversicherungsbeitrag, sondern bekommen einen Teil Ihrer jeweiligen Krankheitskosten als Beihilfe erstattet.

Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach der jeweiligen Beihilfevorschrift (Bundes- oder Landesbeihilfe) und nach Ihrem Familienstand.



Die Versorgungssituation für Beihilfeberechtigte ohne Familie im Überblick.



Als Beihilfeberechtigter ohne Kinder beträgt Ihr Beihilfebemessungssatz 50% der entstandenen beihilfefähigen Krankheitskosten – das heißt, der Anteil Ihres Dienstherrn beträgt 50%.

Die Versorgungssituation für Beihilfeberechtigte mit Familie.

Der Beihilfebemessungssatz für berücksichtigungsfähige Kinder beträgt 80%, für berücksichtigungsfähige Ehepartner 70%. Für die Beihilfeberechtigten selbst mit einem Kind bleibt der Beihilfebemessungssatz bei 50% und steigt mit dem zweiten Kind auf 70%.

Hinweis: Für die Bundesländer Hessen, Bremen und Baden-Württemberg gelten bei der Berechnung des Beihilfeanspruches abweichende Regelungen.

Der verbleibende Kostenanteil muss immer im Rahmen der allgemeinen Versicherungspflicht über eine beihilfekonforme Krankenversicherung abgedeckt werden.

Maßgeschneiderter Schutz mit vielen überzeugenden Vorteilen.

Unser Kranken- und Pflegeversicherungsangebot.

Optimal abgestimmt auf Ihre persönliche Situation und Ihren Beihilfeanspruch bietet Ihnen die DBV ein maßgeschneidertes Angebot mit umfangreichen Leistungen und günstigen Beiträgen.

Unser Komfortangebot für Beihilfeberechtigte des Bundes und der Länder ist der Tarif Vision B. Mit Vision B erfüllen Sie die Vorgaben der allgemeinen Versicherungspflicht in der Krankenversicherung.

Vision B bietet Ihnen folgende Vorteile.

- Behandlung als Privatpatient und freie Wahl des Arztes, Facharztes, Psychotherapeuten oder Heilpraktikers.
- Freie Wahl des Krankenhauses und nach Wunsch Unterbringung im 1- oder 2-Bett-Zimmer sowie Chefarztbehandlung (Tarif BW2, BWE).
- Vorsorgeuntersuchungen ohne Altersbegrenzung.
- Als Beamtenanwärter erhalten Sie den Versicherungsschutz zu besonders attraktiven Ausbildungskonditionen.



Vision B bietet Ihnen aber noch viel mehr! Beitragsfrei mitversichert sind umfassende medizinische Serviceleistungen.

Hier einige Beispiele.

- Medizinische Informationen zu Erkrankungen, Diagnoseverfahren und Behandlungsmethoden.
- Nennung spezialisierter Ärzte oder Kliniken (z. B. Sportmediziner).
- Suche nach Alternativen zu einem Krankenhausaufenthalt, z. B. eine ambulante Operation.
- Informationen zu allgemeiner Vorsorge und speziellen Vorsorgeprogrammen.

TIPP

Vision B können Sie ganz individuell nach Ihren Wünschen ergänzen – mit einer preiswerten Kurkostenversicherung und einem zusätzlichen Pflege- oder Krankenhaustagegeld.

Bei Vision B erhalten Sie bereits während Ihrer Ausbildung erfolgsabhängige Beitragsrück-erstattungen.

Bei Leistungsfreiheit erhalten Sie bis zu 50% Ihrer gezahlten Beiträge zurückerstattet (Ausnahme: Krankenhaustagegeld- und Pflegepflichtversicherung). Auch dann, wenn Ihr Vertrag noch kein ganzes Jahr bestanden hat. **Übrigens:** Vorsorgeuntersuchungen können Sie trotzdem in Anspruch nehmen, ohne dass dadurch die Beitragsrückerstattung berührt wird.

Wie geht es nach Ihrer Ausbildung weiter?

Auch nach der Ausbildung haben Sie mit Vision B einen attraktiven Versicherungsschutz mit günstigen Beiträgen und den gleichen medizinischen Dienstleistungen. Werden Sie nicht sofort in den Schuldienst übernommen, bieten wir Ihnen flexible Lösungen an.



Ihr umfassender Schutz in allen Lebenslagen.

Die Anwartschaftsversicherung – Ihr Einstieg in die beihilfekonforme private Krankenversicherung.

Wichtig für die Zeit vor Abschluss einer privaten Krankenversicherung.

Während Ihres Studiums sind Sie in der Regel gesetzlich krankenversichert! Das ändert sich, wenn Sie als Lehramtsanwärter bzw. Referendar im Beamtenstatus Ihre Berufsausbildung an einer Schule fortsetzen.

Dann können Sie mit der Krankenversicherung Vision B Ihre Beihilfeansprüche ergänzen. Aber mit fortgeschrittenem Alter und oft schlechterer Gesundheit ist der Abschluss einer Krankheitskostenvollversicherung und Pflegepflichtversicherung in vielen Fällen überhaupt nicht mehr oder aber nur gegen Zahlung eines Beitragszuschlags möglich. Hier hilft Ihnen die Anwartschaftsversicherung.

Die Vorteile einer Anwartschaftsversicherung lassen sich in zwei Punkten zusammenfassen.

- Während der Anwartschaftsversicherung entstehende Krankheiten und Folgen sind mitversichert.
- Es gibt keine Wartezeiten bei der Umwandlung der Anwartschaftsversicherung in die Krankheitskostenvollversicherung.

TIPP

Nur für Lehramtsstudenten: Die Anwartschaftsversicherung erhalten Sie für nur 1 EUR pro Monat!

Die Krankenzusatzversicherung – Ihr passender Schutz zur GKV während des Studiums.

Die vom Gesetzgeber verfügbaren Leistungsbegrenzungen können Sie als Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) finanziell erheblich belasten.

Einen Teil Ihrer Krankheitskosten tragen Sie selbst. In einigen Fällen, z. B. bei Behandlung durch einen Heilpraktiker und bei Brillen, zahlen Sie sogar alles.

Sichern Sie sich dagegen ab.

Wir bieten Ihnen dort Kostenschutz, wo es für Sie teuer werden kann. Wählen Sie den passenden Schutz nach Ihrem Bedarf.

Die Private Zusatzversicherung Ambulante Versorgung Tarif EG035.

- Zahnersatz (u. a. auch Zahnkronen, Inlays und Implantate): 30% vom erstattungsfähigen Rechnungsbetrag – auch ohne Vorleistung der GKV.
- Brillen und Kontaktlinsen: 100% bis zu 100 EUR, alle 24 Monate. Voraussetzung für eine Kostenerstattung ist die medizinische Notwendigkeit. Bei einer Sehschärfenänderung von mindestens 0,5 Dioptrien entfällt die zeitliche Begrenzung von 24 Monaten.
- Behandlung durch Heilpraktiker und Ärzte für Naturheilverfahren und von diesen verordnete Arznei- und Verbandmittel: 70% der Restkosten bis max. 250 EUR pro Kalenderjahr.

Die Private Zusatzversicherung Ambulante Versorgung Tarif EG080.

Erstattet werden nach Vorleistung der GKV:

- 80% für ambulante Heilbehandlungen durch Ärzte für Naturheilverfahren.*
- 80% für ambulante Heilbehandlungen durch Heilpraktiker im Rahmen der Gebührenordnung für Heilpraktiker.*
- 80% für Privatrezepte und Verbandmittel ohne Einschränkung auf oben genannte Behandler. Quittungen für gesetzliche Zahlungen werden anerkannt.*
- 80% für Brillen und Kontaktlinsen, max. 130 EUR für zwei aufeinanderfolgende Versicherungsjahre.
- Krankheitskosten während Auslandsreisen von bis zu sechs Wochen: 100% der von der GKV/Heilfürsorge nicht übernommenen Kosten. Zusätzlich die Kosten für einen medizinisch notwendigen Rücktransport aus dem Ausland.

*Für die drei erstgenannten Leistungen erstatten wir Ihnen insgesamt bis zu 500 EUR pro Person und Kalenderjahr.

Zum Glück gehört die Sicherheit von morgen.

Ihre Versorgungssituation bei Dienstunfähigkeit.

Als Beamter auf Widerruf haben Sie bei Dienstunfähigkeit keinen Versorgungsanspruch.

Das heißt, Sie werden bei Dienstunfähigkeit entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Dort wird geprüft, inwieweit eine Erwerbsminderung vorliegt. Da in der Regel bei einem Beamten auf Widerruf die vorgeschriebene fünfjährige Wartezeit nicht erfüllt ist, werden keinerlei Versorgungsleistungen gezahlt.

Als Beamter auf Probe haben Sie einen ersten Leistungsanspruch. Aber nur, wenn Ihre Dienstunfähigkeit auf einen **Dienstunfall** zurückzuführen ist. Der Anspruch ist allerdings sehr gering. Ansonsten gilt dasselbe wie für den Beamten auf Widerruf. Das heißt Entlassung und Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Selbst als Beamter auf Lebenszeit bleibt eine deutliche Versorgungslücke. Insbesondere das

Thema begrenzte Dienstfähigkeit/Teildienstunfähigkeit spielt eine immer größere Rolle.

Dienstunfähigkeit.

Die Dienstunfähigkeit ist im Bundesbeamtengesetz näher definiert:

„Der Beamte ist dienstunfähig, wenn er infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist.“

Jeder fünfte Beschäftigte im Öffentlichen Dienst erreicht die gesetzliche Altersgrenze nicht. Die Hauptursache für eine Dienstunfähigkeit waren laut amtlicher Statistik bei jüngeren Lehrern **Freizeitunfälle**. Später liegen in neun von zehn Fällen Krankheiten der Dienstunfähigkeit zugrunde.



Eine private Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung ist für Sie unerlässlich.

Die gesetzlichen und staatlichen Versorgungssysteme alleine sichern nicht Ihren Lebensstandard im Alter. Von dieser Entwicklung waren und werden auch die künftigen Ruhegehälter nicht verschont.

Durch folgende Krankheiten wurden dienstunfähig.*

Lehrerinnen

Psyche	57%
Muskel/Skelett	14%
Herz/Kreislauf	3%
bösartige Neubildungen	7%
Nervensystem	5%
Auge/Ohr	5%
sonstige Leiden	9%

Lehrer

Psyche	37%
Muskel/Skelett	13%
Herz/Kreislauf	17%
bösartige Neubildungen	9%
Nervensystem	5%
Auge/Ohr	4%
sonstige Leiden	14%

* Quelle: Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Erlangen-Nürnberg.

Bedarfsgerechte Absicherung – besonders günstig im Doppelpack!

Die Dienstanfänger-Police – Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit.

Mit der Dienstanfänger-Police kombinieren Sie Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit mit Altersvorsorge. Und das zu einem besonders günstigen Preis.

Die finanziellen Folgen einer Dienstunfähigkeit können Sie absichern.

Da Sie bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit in der Regel keine gesetzlichen Versorgungsansprüche haben, benötigen Sie einen besonders hohen Versicherungsschutz.

Je nach Laufbahngruppe können Sie folgende Dienstunfähigkeits-Renten versichern.

	bis zu
gehobener Dienst	1.500 EUR
höherer Dienst	1.800 EUR

Anpassung der Dienstunfähigkeits-Rente nach Ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit.

Nach dem Statuswechsel haben Sie in der Regel einen ersten gesetzlichen Mindestversorgungsanspruch. Dieser führt zu einer Anpassung der versicherten Dienstunfähigkeits-Rente. Sie kann innerhalb von sechs Monaten ohne erneute Gesundheitsprüfung an den tatsächlichen Versorgungsbedarf angeglichen werden.



Rentenleistungen vor der Verbeamtung auf Lebenszeit.

Werden Sie vor der Verbeamtung auf Lebenszeit wegen medizinisch festgestellter allgemeiner Dienstunfähigkeit entlassen, leistet die DBV die vereinbarte Rente, solange die Erkrankungen, die zur Dienstunfähigkeit geführt haben, unverändert fortbestehen. Nur wenn dies nicht mehr der Fall ist, setzen weitere Rentenleistungen Berufsunfähigkeit voraus. Die Rentenleistung wird auch bezahlt, solange Sie wegen eines Dienstunfalles einen Unterhaltsbeitrag nach dem Beamtenversorgungsgesetz erhalten. Eine Leistung erhalten Sie allerdings nur, wenn Sie keine vergleichbare Tätigkeit konkret ausüben.

Rentenleistungen nach der Verbeamtung auf Lebenszeit.

Werden Sie nach der Verbeamtung auf Lebenszeit wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, zahlen wir zusätzlich zu Ihrem Ruhegehalt die vereinbarte Rente bis zum Ablauf

der Versicherung. Auf Wunsch ist auch Teildienstunfähigkeit (bereits ab 20%) versicherbar. Auch wenn Sie vorübergehend nicht Beamter sind, sondern Lehrer im Angestelltenverhältnis, sind Sie automatisch immer richtig versichert. Die allgemeine Dienstunfähigkeitsklausel ist integraler Bestandteil der Berufsunfähigkeitsversicherung.



TIPP Eine Berufsunfähigkeitsversicherung leistet nicht automatisch bei Dienstunfähigkeit. Riskieren Sie nicht, dass Sie der Dienstherr wegen Dienstunfähigkeit entlässt und Sie möglicherweise keine Leistung aus einer Berufsunfähigkeitsversicherung bekommen. Die DBV ist einer der wenigen Versicherer, der Ihnen bereits im Studium die Versorgung für den Fall einer Dienstunfähigkeit anbieten kann. Sichern Sie sich bereits heute Ihren Schutz bei Teildienstunfähigkeit gegen einen geringen Beitragszuschlag.



Früh einsteigen, später profitieren. So sichern Sie Ihre Zukunft.

Die Dienstanfänger-Police – Aufbau einer privaten Altersvorsorge.

Die gesetzliche Altersvorsorge stellt heute nur noch eine Grundversorgung dar.

Durch die Reformgesetze der letzten Jahre wurden die Ruhegehaltsansprüche regelmäßig gekürzt und es ist absehbar, dass sie weiterhin sinken werden.

Die Vorteile Ihrer Privat-Rente.

■ **Einstieg in die private Altersvorsorge zum reduzierten Beitrag.**

In den ersten fünf Versicherungsjahren zahlen Sie für Ihre Privat-Rente nur einen reduzierten Beitrag. Bei vollem Versicherungsschutz.

■ **Anpassung der Privat-Rente nach Ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit.**

Nach dem Statuswechsel können Sie Ihre Privat-Rente an das Versorgungsziel für das Alter anpassen.



■ **Nachversicherungsgarantie.**

Bis zum 45. Lebensjahr haben Sie mit der Nachversicherungsgarantie die Möglichkeit, die Privat-Rente wegen verschiedener Ereignisse anzupassen. Z. B. bei Beförderung, Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit, Heirat, Geburt eines Kindes oder Immobilienerwerb. Ohne erneute Gesundheitsprüfung. Das gilt auch für die Dienstunfähigkeits-Rente.

■ **Übernahme des Beitrages im Leistungsfall.**

Bei Dienstunfähigkeit zahlt die DBV Ihren Beitrag für die Privat-Rente weiter. Damit sichern Sie sich das angestrebte Versorgungsziel für den Ruhestand.

TIPP

Jetzt auch in Kombination mit der Fonds-Rente bzw. der Relax Rente möglich!

BOXplus – die passende Absicherung für Lehrerinnen und Lehrer.



Ihre Haftungssituation – unser Angebot.

Laut Gesetz müssen Sie Schäden, die Sie anderen zufügen und für die Sie haften, ersetzen. Zum Glück sind es ja meistens kleine Missgeschicke, die einem passieren: eine Schramme auf dem Glastisch der Bekannten oder ein Rotweinfleck auf dem Sofa der Freunde. Wenn es allerdings um Schäden an hohen Sachwerten geht oder gar Personen zu Schaden kommen, entstehen schnell immense Summen.

In Ihrer Tätigkeit als Lehrer gibt es eine Besonderheit: Für Sie haftet während Ihrer Tätigkeit zunächst der Träger der öffentlichen Schule. Im Rahmen der Amtshaftung gemäß § 839 BGB in Verbindung mit Art. 34 GG kann der Dienstherr Sie aber in Regress nehmen.

Bei grob fahrlässiger Pflichtverletzung (z. B. Verletzung der Aufsichtspflicht in der Pause,

unterlassener Kontrolle der Sportgeräte, bei freiem Ausgang minderjähriger Schüler auf Klassenfahrten) haften Sie unbeschränkt. Deshalb ist der Abschluss einer Privat- und Diensthaftpflichtversicherung unverzichtbar.

Mit BOXplus sind Sie perfekt abgesichert.

Wenn Sie von einem Versicherer mehr erwarten als Lösungen von der Stange, sollten Sie BOXplus und die DBV näher kennenlernen. Mit BOXplus können Sie vom speziellen Versicherungsschutz der Privat- und Diensthaftpflicht bis zur Unfallversicherung profitieren. Sie erhalten Ihren kompletten Versicherungsschutz von Ihrem Spezialisten für den Öffentlichen Dienst – und sparen sich den Aufwand, verschiedene Versicherungen bei unterschiedlichen Anbietern im Blick zu behalten.



BOXplus bietet Ihnen leicht verständliche, transparente Versicherungsbedingungen. Damit Ihr Versicherungsschutz immer auf dem aktuellen Stand bleibt, fragen wir jährlich nach: **mit unserem BOXplus-Kundenanschreiben**. Darüber hinaus haben Sie ein monatliches Kündigungsrecht.

Besondere Vorteile von BOXplus Privathaftpflicht Extra.

- Versichert ist das Abhandenkommen fremder Schlüssel und Code-Cards (auch dienstliche) bis 30.000 EUR.
- Versichert sind auch gemietete, geliehene oder gepachtete Gegenstände bis 7.500 EUR.
- Versichert ist das Abhandenkommen von fremden beweglichen Sachen bis 7.500 EUR.

Denkbar sicherster Schutz mit der Dienst- und Vermögensschadenhaftpflicht.

Die Diensthaftpflichtversicherung bietet speziellen Schutz für Lehrer mit einer pauschalen Versicherungssumme für Personen- und Sachschäden bis 10 Millionen EUR. Versichert sind u. a. Schäden infolge des dienstlichen Umgangs mit Geräten des Dienstherrn bis 30.000 EUR.

Die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung ist der sinnvolle zusätzliche Schutz mit einer frei wählbaren Versicherungssumme zwischen 50.000 und 300.000 EUR.



Wir sorgen dafür,
dass Sie auf der
sicheren Seite sind.

Die BOXplus Unfallversicherung – Sicherheit für Lehrerinnen und Lehrer.

Ein Unfall kann jedem passieren: immer und überall. In den meisten Fällen gehen die kleinen Ausreiter des Alltages zum Glück glimpflich aus. Aber was, wenn doch einmal etwas Ernstes passiert? Wenn ein Unfall zur Arbeitsunfähigkeit führt? Mit BOXplus sorgen Sie umfassend vor und schützen sich vor wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Besondere Vorteile von BOXplus Unfall Extra.

- Sie sind abgesichert vor den finanziellen Folgen gesundheitlicher Schäden durch
 - Infektionen und Vergiftungen infolge der Einnahme von Nahrungsmitteln.
 - Infektionen infolge von Tierbissen, Tierstichen oder sonstigen Verletzungen, z. B. Malaria, Hepatitis, FSME/Borreliose.
 - Diphtherie oder Tuberkulose.
- Ab einer Invalidität von 50% erhalten Sie eine lebenslange monatliche Unfall-Rente in der vereinbarten Höhe.
- Sie haben Anspruch auf Tagegeld bei vollstationärer Heilbehandlung in Krankenhäusern/ Kliniken, Kurkliniken und Rehabilitationszentren.
- Sie beziehen Tagegeld bei ambulanten Operationen.
- Versichert sind Unfälle infolge von Bewusstseinsstörungen, z. B. Kreislaufkollaps, Herzinfarkt oder Schlaganfall.



Im Falle einer ärztlich festgestellten Invalidität aufgrund eines Unfalls, auch bei **unfallbedingtem Verlust Ihres Sprechvermögens**, erhalten Sie eine einmalige Invaliditätsleistung in der vereinbarten Höhe.

Die BOXplus Unfallversicherung beinhaltet einen beitragsfreien Vorsorgeschutz für auf Dauer neu in den Haushalt aufgenommene Personen.

Wir sind ganz in
Ihrer Nähe und
beraten Sie gerne!

Mit rund 140 Jahren Erfahrung im Öffentlichen Dienst kennen wir Ihren besonderen Bedarf ganz genau und haben die darauf zugeschnittenen Versicherungslösungen. Unser dichtes Netz von Ansprechpartnern steht Ihnen jederzeit mit kompetenter Beratung zur Verfügung. Ihr persönlicher Betreuer ist also immer ganz in Ihrer Nähe. Daher wird die DBV von zahlreichen Lehrerverbänden und Gewerkschaften empfohlen.

Ihr persönlicher Betreuer informiert Sie gerne umfassend über weitere Vorteile und alle Details. Rufen Sie ihn einfach an!



DBV Deutsche Beamtenversicherung AG

65171 Wiesbaden

DBV Deutsche Beamtenversicherung Krankenversicherung

Zweigniederlassung der AXA Krankenversicherung AG

65172 Wiesbaden

DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung

Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG

65170 Wiesbaden

Kostenloser 24-Stunden-Kundenservice: 0800 320 320 6

Fax: 0800 320 320 8, www.DBV.de

Unternehmen der AXA Gruppe

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.dbw-online.de bereithalten.

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

Der Altersvorsorgeplan 2001 macht auch den Weg frei, für die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst die steuerlichen Möglichkeiten zu nutzen. Ebenso kann die staatliche Zulagenförderung der so genannten Riester-Rente genutzt werden (→ siehe auch Seiten 239 ff.) Die Anlageform der Entgeltumwandlung ist derzeit noch nicht möglich. Mit der Neuregelung konnte auch erreicht werden, dass

- das Niveau der insgesamt zu erreichenden Versorgung unter Einbeziehung einer nach dem Einkommensteuergesetz geförderten Altersvorsorge an dem derzeitigen Niveau ausgerichtet wird
- das neue System auch soziale Komponenten berücksichtigt und mehr Transparenz zwischen Beitragsleistung und späterer Rentenhöhe geboten werden
- die Dynamisierung auch künftig von den Tarifparteien eigenständig geregelt wird
- im neuen System die Besitzstände – Rentenleistungen sowie erworbene Anwartschaften – zu ermitteln und in das neue System zu übertragen sind.

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

Den Pflichtversicherten werden künftig in Abhängigkeit von Einkommen, der Beitragsleistung und Lebensalter Versorgungspunkte gutgeschrieben. Im Rentenfall ergibt sich die

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

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 Jahresentgeltes und dem Lebensalter der versicherten Person in dem entsprechenden Jahr.

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

Überleitung ins Punktesystem

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

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

■ Bei Erwerbsminderung oder Tod

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

■ Elternzeiten werden ab 2002 angerechnet

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

■ Rente nach Altersteilzeit

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

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

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

Summe der
Versorgungspunkte

x

Messbetrag

=

Garantierte monatliche
Regelaltersrente

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

Beamtenversorgung in Bund und Ländern

Allgemeines

Die beamtenrechtliche Versorgung basiert auf verfassungsrechtlich verankerten „hergebrachten Grundsätzen“ im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG – Alimentationsprinzip und Fürsorgepflicht. Sie sichert Beamte im Alter und bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit ab. Ist die Dienstunfähigkeit durch einen Unfall in Ausübung des Dienstes verursacht, gibt es gegebenenfalls eine verbesserte Dienstunfallfürsorge. Die Angehörigen erhalten im Todesfall eine Hinterbliebenenversorgung.

Die Beamtenversorgung ist ein eigenständiges Altersversorgungssystem und unterscheidet sich grundsätzlich von der beitragsgestützten gesetzlichen Rentenversicherung (Sozialversicherung). Sie ist beitragsfrei.

Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) regelte die Versorgung einheitlich für alle Versorgungsempfänger des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Ebenso gilt das BeamtVG – soweit nicht Sonderregelungen greifen – auch für Beamtinnen und Beamte, die bei Aktiengesellschaften in den privatisierten Bereichen der Post, Postbank, Telekom und Bahn beschäftigt sind.

Im Wege der Föderalismusreform wurden die Gesetzgebungskompetenzen für das Besoldungs-, Laufbahn- und Versorgungsrecht auf die Bundesländer übertragen. Näheres unter www.beamtenstatusgesetz.de.

Die alten, durch Bundesgesetzgebung bis Ende August 2006 erlassenen versorgungsrechtlichen Regelungen, gelten für die Landes- und Kommunalbeamten so lange fort, bis sie durch landesrechtliche Regelungen ersetzt werden. Der Bund ist seinerseits nicht gehindert für die Beamtinnen und Beamten, die unter seinen gesetzgeberischen Geltungsbereich fallen, das alte Recht fortzuschreiben oder neue versorgungsrechtliche Regelungen zu treffen.

Neuerungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Mit der Verabschiedung des DNeuG hat der Bund erste Reformschritte eingeleitet, die auch für die Versorgung der Bundesbeamten von Belang sind.

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) bringt für den Versorgungsbereich auf Bundesebene u.a.

- rentengleiche Versorgungsregelungen bei der schrittweisen Anhebung des Pensionseintrittsalters auf das 67. Lebensjahr,
- wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung, so die Begrenzung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeit auf 855 Tage unter Einführung einer Kappungsgrenze bezüglich der betragsmäßigen Auswirkung,
- Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die neu gestalteten Grundgehaltstabellen des Besoldungsrechts,
- Einführung einer Versorgungsauskunft, die der Rentenauskunft nachgebildet ist,
- Erhöhung des anrechnungsfreien pauschalen Hinzuverdienstbetrags für dienstunfähige Ruhegehaltsempfänger auf 400 Euro mit jährlich zweimaligen Überschreitungsmöglichkeiten.

Neuerungen des Alterseinkünftegesetzes

Durch das am 11.06.2004 beschlossene Alterseinkünftegesetz werden Renten zukünftig ebenso wie Pensionen besteuert. Zum 01.01.2005 ist der zu besteuernde Anteil der Renten auf 50 Prozent angehoben worden. Für jeden neuen Jahrgang steigt dieser Anteil weiter. Die steuerliche Abzugsfähigkeit der individuellen Aufwendungen zur Altersvorsorge wird schrittweise erhöht, sodass diese ab 2025 zu 100 Prozent abzugsfähig sind. Nach einer Übergangsfrist bis 2040 werden die gesetzlichen Renten und die Beamtenpensionen gleich besteuert.

Der Versorgungsfreibetrag bei den Beamtenpensionen wird bis 2040 für jeden neu hinzukommenden Jahrgang abgeschmolzen. Der bei Eintritt in den Ruhestand geltende Versorgungsfreibetrag für Pensionärinnen und Pensionäre bleibt für die gesamte Dauer des Versorgungsbezugs gleich. Seit 2005 entfällt zudem der Arbeitnehmer-Pauschbetrag. Stattdessen wird wie bei den Renten der Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 Euro abgezogen. Um eine übermäßige Belastung zu vermeiden, wird für eine Übergangsphase ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag eingeführt, der bis 2040 abgeschmolzen wird. Für Pensionärinnen und Pensionäre, die bis 2005 in den Ruhestand getreten sind, gilt ein Freibetrag in Höhe von 40 Prozent der Versorgungsbezüge, höchstens 3.000,- Euro und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag 900,- Euro. 2006 liegt er bei 38,4 Prozent der Versorgungsbezüge und höchstens 2.880 Euro. Der Zuschlag beträgt 864 Euro. Bis 2040 sinken Freibetrag sowie Zuschlag bis auf Null.

Beiträge zu Kapitallebensversicherungen, die nach dem 01.01.2005 abgeschlossen werden, sind nicht mehr als Sonderausgaben abzugsfähig. Die Erträge werden zur Hälfte besteuert, wenn der Vertrag eine Laufzeit von mindestens zwölf Jahren hat und die Auszahlung erst nach dem 60. Lebensjahr erfolgt.

Der Versorgungsfreibetrag wird stufenweise abgesenkt

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in Euro
	in v.H. der Versorgungsbezüge	Höchstbetrag in Euro	
2007	36,8	2.760	828
2008	35,2	2.640	792
2009	33,6	2.520	756
2010	32	2.400	720
2015	24	1.800	540
2020	16	1.200	360
2025	12	900	270
2030	8	600	180
2035	4	300	90
2040	0	0	0

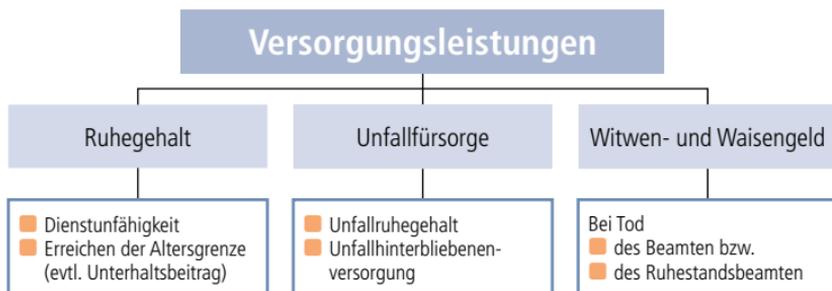
Quelle: Alterseinkünftegesetz 2004

Für jeden neu hinzukommenden Jahrgang sinkt der Versorgungsfreibetrag bei den Beamtenpensionen bis 2040. Der Tabelle sind zu entnehmen: der maßgebende Prozentsatz, der Höchstbetrag des Versorgungsfreibetrags und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag. Der Zuschlag wird übergangsweise eingeführt.

Eintritt in den Ruhestand

Die Beamtin bzw. der Beamte wird – vorbehaltlich erfolgter oder zu erwartender gesetzlicher Neuregelungen – in den Ruhestand versetzt

- bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 65 Jahren, bei ggf. schrittweiser Anhebung auf 67 Jahre
- bei Erreichen der besonderen Altersgrenze, etwa mit Vollendung des 60. bis 62. Lebensjahres bei den Vollzugsdiensten der Polizei und der Justiz sowie bei der Feuerwehr,
- auf eigenen Antrag, im Regelfall ab dem 63. Lebensjahr,
- als Schwerbehinderte auf eigenen Antrag ab dem 60. Lebensjahr, bei ggf. schrittweiser Anhebung auf 62 Jahre
- bei festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit,
- bei einseitigem Ruhestand.



Altersgrenzen

Nach der alten Rechtslage vor der Förderalismusreform wird die allgemeine Altersgrenze in Bund und Ländern mit Ablauf des Monats erreicht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Bei der Fassung des Beamtenstatusgesetzes hat man aber nunmehr auf die Festlegung einer allgemein gültigen Regelaltersgrenze für alle Beamten verzichtet. Damit liegt deren Festsetzung entsprechend der beamtenrechtlichen Zuständigkeit in der Hand des Bundes und des jeweiligen Bundeslandes. Der Bund und jedes Land sind heute in der Festlegung der Altersgrenzen für ihre Beamten frei.

Der Bundestag hat am 20.04.2007 mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz die Erhöhung der Regelaltersgrenze für die gesetzliche Rente vom 65. auf das 67. Lebensjahr beschlossen (→ siehe Tabelle Seite 201). Eine Übertragung auf die Beamtenversorgung ist für die unter den Geltungsbereich des Bundesbeamtengesetzes fallenden Beamten mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz erfolgt. Verschiedene Länder erwägen ebenfalls im Rahmen der bevorstehenden eigenständigen länderspezifischen Dienstrechtsreformen eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme. Es gibt allerdings auch Bundesländer die modifizierte Regelungen für den Beamtenbereich anstreben.

Beamte auf Lebenszeit können unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen auf eigenen Antrag und ohne Gesundheitsprüfung in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie die Antragsaltersgrenze erreicht haben. Diese liegt im Regelfall – länderspezifische Abweichungen sind möglich – bei 63 Jahren.

Möglich ist aber auch, auf eigenen Antrag und mit Zustimmung des Dienstherrn über die festgelegte Altersgrenze hinaus, für eine gesetzlich begrenzte Zeit tätig zu sein.

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres, ggf. erfolgt jahrgangsbezogen eine schrittweise Anhebung auf 62 Jahre, in den Ruhestand gehen; auch hier werden Versorgungsabschlüsse fällig.

Für bestimmte Berufsgruppen, wie z. B. den Vollzugs- und Einsatzdienst bei Polizei und Feuerwehr, gibt es besondere Altersgrenzen. Auch hier sind die jeweiligen bundes- und länderspezifischen Regelungen zu beachten, die differieren können und bei Anhebung der besonderen Altersgrenzen, die bei den Vollzugsdiensten und beim Einsatzdienst der Feuerwehr bisher bei 60 Jahren lagen, ggf. Schutzklausen für besonders belastende Dienste (z. B. im Falle von Wechselschichtdienst/Schichtdienst) beinhalten.

Dienstunfähigkeit und anderweitige Verwendung

Als Dienstunfähigkeit wird die dauerhafte Unfähigkeit zur Erfüllung dienstlicher Pflichten angesehen. Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist die Beamtin bzw. der Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Im Zweifel ist ein (amts)ärztliches Gutachten einzuholen.

Darüber hinaus kann eine Dienstunfähigkeit unterstellt werden, wenn die Beamtin bzw. der Beamte innerhalb eines halben Jahres mehr als drei Monate wegen Krankheit dem Dienst ferngeblieben ist und keine Aussicht besteht, dass die volle Dienstfähigkeit innerhalb eines weiteren halben Jahres – bezüglich dieser Frist kann Abweichendes geregelt werden – wiedererlangt wird.

Eine Versetzung in den Ruhestand soll unterbleiben, wenn der Beamtin bzw. dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Eine solche Maßnahme ist ohne Zustimmung der betroffenen Person zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und zu erwarten ist, dass die Beamtin bzw. der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes gewachsen ist. Verfügt die Beamtin bzw. 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 der Beamtin bzw. dem Beamten unter Beibehaltung des bisherigen Amtes auch ohne Zustimmung eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn eine alternative Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. Dabei gelten Stellenzulagen nicht als Bestandteil des Grundgehalts.

Dienstunfähig infolge Dienstbeschädigung/Dienstunfall

Eine Dienstunfähigkeit kann 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. Bei einem Dienstunfall besteht Anspruch auf Unfallfürsorge. Eine Dienstbeschädigung kann auch im Beamtenverhältnis auf Probe (an Stelle der Entlassung) zu einem Rechtsanspruch auf Versetzung in den Ruhestand führen.

Anhebung der Altersgrenzen

Altersgrenze der Tarifbeschäftigten nach RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz analoge Umsetzung für Beamtinnen und Beamte des Bundes durch DNeuG				Anhebung der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte des Bundes durch DNeuG			Anhebung der besonderen Altersgrenze für Beamtinnen und Beamtinnen und Beamte bei Bundespolizei (Polizeivollzug) und Feuerwehr der Bundeswehr durch DNeuG			
Regelaltersgrenze		bei vorzeitiger Inanspruchnahme*		vorzeitige Inanspruchnahme auf Antrag (abschlagsfreier Ruhestandseintritt künftig vom 63. auf das 65. Lebensjahr ansteigend)						
Geburtsjahr	Anhebung auf Alter Jahr/Monat	Alter	max. Abschlag	Geburtsjahr	Anhebung auf Alter Jahr/Monat	max. Abschlag	Geburtsjahr	Anhebung auf Alter Jahr/Monat		
bis 1946	65 0	63	7,2%	bis 1951	60 0	10,8%	bis 1951	60 0		
1947	65 1	63	7,20%	1952			1952			
1948	65 2	63	7,20%	Januar	60 1	10,80%	Januar	60 1		
1949	65 3	63	7,5%-8,1%	Februar	60 2	10,80%	Februar	60 2		
1950	65 4	63	8,40%	März	60 3	10,80%	März	60 3		
1951	65 5	63	8,70%	April	60 4	10,80%	April	60 4		
1952	65 6	63	9,00%	Mai	60 5	10,80%	Mai	60 5		
1953	65 7	63	9,30%	Juni-Dezember	60 6	10,80%	Juni-Dezember	60 6		
1954	65 8	63	9,60%	1953	60 7	10,80%	1953	60 7		
1955	65 9	63	9,90%	1954	60 8	10,80%	1954	60 8		
1956	65 10	63	10,20%	1955	60 9	10,80%	1955	60 9		
1957	65 11	63	10,50%	1956	60 10	10,80%	1956	60 10		
1958	66 0	63	10,80%	1957	60 11	10,80%	1957	60 11		
1959	66 2	63	11,40%	1958	61 0	10,80%	1958	61 0		
1960	66 4	63	12,00%	1959	61 2	10,80%	1959	61 2		
1961	66 6	63	12,60%	1960	61 4	10,80%	1960	61 4		
1962	66 8	63	13,20%	1961	61 6	10,80%	1961	61 6		
1963	66 10	63	13,80%	1962	61 8	10,80%	1962	61 8		
ab 1964	67 0	63	14,40%	1963	61 10	10,80%	1963	61 10		
				ab 1964	62 0	10,80%	ab 1964	62 0		

Quellen: Dienstrechtsneuordnungsgesetz (BGBl. I, Nr. 7 vom 11.02.2009, S. 160); RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (BGBl. I, Nr. 16 vom 30.04.2007, S. 554)

* Bei Tarifbeschäftigten „Altersrente für langjährig Versicherte“ (Voraussetzung: Wartezeit von 35 Jahren), bei Beamtinnen und Beamten „Antragsaltersgrenze“.

Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)

Eine begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn die Beamtin bzw. der Beamte unter Beibehaltung des bisherigen Amtes die Dienstpflichten noch mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Hierüber ist eine amtsärztliche bzw. 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 die Beamtin bzw. der Beamte anderweitig ohne Beschränkung verwendet werden kann.

Gegen die beabsichtigte Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit kann die Beamtin bzw. der Beamte Einwendungen erheben. Es handelt sich bei der begrenzten Dienstfähigkeit nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da die Beamtin bzw. der Beamte die individuell mögliche Dienstleistung vollständig erbringt. Trotzdem wird bei begrenzter Dienstfähigkeit die Besoldung nur entsprechend der reduzierten Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber in Höhe des Ruhegehalts, das die Beamtin bzw. der Beamte bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erhalten würde.

Darüber verlangt die Rechtsprechung, dass Nachteile, die begrenzt dienstfähige Beamte gegenüber Ruhestandsbeamten haben, wie z. B. höhere Aufwendungen zur Krankenversicherung und die Nichtgewährung des steuerlichen Versorgungsfreibetrag, durch den Zuschlag kompensiert werden müssen. Außerdem müssen die Zuschlagsregelungen so gestaltet sein, dass sie nicht diskriminierend im Sinne des AGG sind. Dies löste z.B. Änderungsbedarf der Zuschlagsregelungen in den Ländern Niedersachsen und Hessen aus.

Auch für die Sonderzahlungen und die vermögenswirksamen Leistungen gelten – je nach Zahlungszeitpunkt – analoge Regelungen. Daneben kann aufgrund einer Verordnungsermächtigung von Bund und Ländern ein gesonderter Zuschlag zu der Besoldung gezahlt werden. Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Beginn des Ruhestandes und Möglichkeit der Reaktivierung

Im Bundesbereich beginnt der Ruhestand oder die begrenzte Dienstfähigkeit mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand oder in die begrenzte Dienstfähigkeit mitgeteilt worden ist. Landesbeamtenrechtliche Regelungen können hiervon abweichen.

So lange eine wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtin bzw. ein Beamter das 63. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit eine Wiederberufung in das Beamtenverhältnis erfolgen. Eine Reaktivierung ist auch bei Wiedererlangung einer begrenzten Dienstfähigkeit zulässig, wenn das maßgebliche Beamtengesetz dies vorsieht. Die Initiative zur erneuten Berufung kann auch von der Beamtin oder dem Beamten ausgehen.

■ Versorgung von Beamten auf Lebenszeit

Bei Dienstunfähigkeit werden Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt, wenn sie eine ruhegehaltfähige Dienstzeit bzw. Wartezeit von mindestens fünf Jahren erfüllt haben. Ist diese Wartezeit bei Eintritt der Altersgrenze nicht erfüllt, kann ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Ruhegehalts bewilligt werden. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn die Dienstunfähigkeit durch Dienstbeschädigung eingetreten ist oder auf Dienstunfall beruht.

■ Versorgung von Beamten auf Probe

Beamtinnen und Beamte auf Probe verfügen über keine Anwartschaft auf Versorgung. Lediglich bei Dienstbeschädigung oder Dienstunfall und darauf beruhender Dienstunfähigkeit werden sie in den Ruhestand versetzt. Ohne Rücksicht auf die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren erhalten sie 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 in den Ruhe-

stand versetzt werden. Hier 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 Beamte auf Probe in den Ruhestand versetzt werden, erhalten sie Ruhegehalt wie bei einer Dienstunfähigkeit.

Liegen keine Gründe vor, die bei einem Beamten auf Probe die Versetzung in den Ruhestand rechtfertigen oder erfordern, ist der Beamte zu entlassen. Die Entlassung löst einen Rechtsanspruch auf Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung aus. Der Dienstherr muss den Beamten in der Rentenversicherung so stellen, als wäre er in der Beamtdienstzeit versicherungspflichtig beschäftigt gewesen. Die Beschränkung der Nachversicherung auf die Rentenversicherung ist nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht rechtswidrig. Wird durch die Nachversicherung keine angemessene Versorgung erreicht oder liegen im Einzelfall andere gewichtige Gründe vor, kann ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden.

■ Versorgung von Beamten auf Widerruf

Beamte auf Widerruf haben grundsätzlich keine Versorgungsansprüche. Ihr Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis führt zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Lediglich bei einem Dienstunfall, der zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis führt, besteht neben dem Anspruch auf Heilverfahren das Recht auf einen Unterhaltsbeitrag für die Dauer der durch den Dienstunfall verursachten Erwerbsbeschränkung.

Voraussetzungen und Berechnung des Ruhegehalts

Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Aus ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und ruhegehaltfähiger Dienstzeit wird mittels eines gesetzlich festgelegten Faktors der so genannte Ruhegehaltssatz, der in Prozenten ausgedrückt wird, errechnet.

Wartezeit

Ein Anspruch auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenenversorgung besteht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte eine fünfjährige Wartezeit im Beamtenverhältnis erfüllt hat. Wird die maßgebliche Altersgrenze vor Ablauf der Wartezeit von fünf Dienstjahren erreicht, ist die Beamtin bzw. der Beamte zu entlassen. Bei Dienstunfall gilt die Wartezeit als erfüllt. Bei einer Entlassung liegt es im Ermessen des Dienstherrn, einen Unterhaltsbeitrag zu gewähren. Dieser darf jedoch nur bis zur Höhe des Ruhegehalts festgesetzt werden. Bei Entlassung oder Tod vor Erfüllung der Wartezeit erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Ruhegehaltfähig sind die Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, die bei Eintritt in den Ruhestand zugestanden haben oder zugestanden hätten, wenn eine Vollbeschäftigung ausgeübt worden wäre. 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.

Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 und sonstige Dienstbezüge, wie etwa Zulagen, die im Besoldungsrecht als

ruhegehaltfähig ausgewiesen sind. Im Zusammenhang mit dem Einbau der Sonderzahlung in die Grundtabelle werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Versorgungsempfänger des Bundes mit dem Faktor 0,9901 multipliziert. Der kinderbezogene Bestandteil des Familienzuschlags wird neben dem Ruhegehalt voll gezahlt.

Mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 wurde die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen und Zulagen gestrichen. Einen Bestandsschutz haben Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen bis A 9, die bis zum 31.12.2010 in den Ruhestand gehen. Für alle übrigen Beamtinnen und Beamten endet der Bestandsschutz zum 31.12.2007. Der Bestandsschutz gilt jedoch nur, wenn die Zulage vor dem 01.01.1999 gewährt wurde.

Dienstbezüge aus einem Beförderungsamt sind nur dann ruhegehaltfähig, wenn die Besoldung aus dem höherwertigen Amt seit mindestens zwei Jahren bezogen worden ist. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge werden in diese Zweijahresfrist eingerechnet, wenn sie als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen sind. Die mit dem Versorgungsreformgesetz aus dem Jahr 1998 auf drei Jahre erhöhte Frist hat das Bundesverfassungsgericht am 20.03.2007 (AZ: 2 BvL 11/04) für nichtig erklärt.

Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird für jeden Einzelfall eine individuelle Berechnung vorgenommen. Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die nach vollendetem 17. Lebensjahr in einem Beamtenverhältnis verbracht worden ist. In dieser Begrenzung könnte allerdings eine mittelbare, sachlich nicht gerechtfertigte altersdiskriminierende Regelung zu sehen sein. Als ruhegehaltfähig können 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.

Nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegende Zeiten des berufsmäßigen Wehrdienstes in der Bundeswehr oder der Nationalen Volksarmee werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ebenso sind die Zeiten des nichtberufsmäßigen Wehrdienstes des Polizeivollzugsdienstes oder des Zivildienstes ruhegehaltfähig.

Bestimmte Zeiten, wie Vordienstzeiten, Ausbildungszeiten oder Zurechnungszeiten, können die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch erhöhen. Diese Vorschriften sind sehr detailliert und können hier nicht im Einzelnen erläutert werden.

Quotierung von Studien- Ausbildungs- und Zurechnungszeiten



Bei der Quotierung der Studien-, Ausbildungs- und Zurechnungszeiten zur Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit für Teilzeitkräfte handelt es sich um mittelbare Diskriminierung von Frauen, die nicht durch objektive Gesichtspunkte gerechtfertigt ist. Die Quotierungsvorschriften der §§ 6 Abs. 1 Satz 4, 12 Abs. 5 und 13 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG sind daher insoweit wegen Verstoßes gegen das Gemeinschaftsrechts (Art. 14 1 EG) nicht anzuwenden (Hess. VGH, Beschluss vom 31.07.2008 – 1 UE 2279/07, BVerwG, U.v. 25.03.2010 – 2 C 72.08). Zwischenzeitlich hat man dieser Rechtsprechung durch Gesetzänderung, z. B. im Bundesrecht, Rechnung getragen.

Höhe des Ruhegehaltssatzes und Versorgungsänderungsgesetz 2001

Bei Anwendung des seit dem 01.01.1992 geltenden Versorgungsrechts beträgt der zugrunde zu legende Faktor 1,875 Prozent. Die Höchstversorgung von 75 Prozent wird so nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht. Dieses Recht gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die vor dem 01.01.1992 in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind, wenn dies für sie zu einer günstigeren Versorgung führt, die gleichzeitig nicht höher ist als die Versorgung, die sich nach einer vollständigen Berechnung nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Recht ergäbe.

Vor der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31.12.2002 wird für zu diesem Zeitpunkt vorhandene Versorgungsfälle der der Versorgung zugrunde liegende Vomhundertsatz mit einem Anpassungsfaktor 0,95667 vervielfältigt gekürzt. Dieser neue Vomhundertsatz gilt als gesetzlich neu festgestellt.

Für Versorgungsfälle, die nach der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31.12.2002 eintreten, gilt ein Berechnungsfaktor von 1,79375 Prozent und ein Höchstversorgungssatz von 71,75 Prozent.

Die 8. Abflachung erfolgte für Bundesbeamte mit der linearen Bezügeerhöhung am 01.01.2011. Damit ist für Bundesbeamte die beabsichtigte Absenkung des Versorgungsniveaus von 75 Prozent auf 71,75 Prozent in acht Schritten abgeschlossen worden. Der Versorgungshöchstsatz für Bundesbeamte beträgt damit ab 01.01.2011 nur noch 71,75 Pro-

**Auswirkungen der Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze auf die Versorgung**

Der Gesetzgeber hat mit dem Versorgungsänderungsgesetz das Versorgungsniveau abgesenkt. Der Höchstruhegehaltssatz wurde von 75 Prozent auf 71,75 Prozent abgesenkt. Diese Absenkung sollte in acht gleichen Schritten erfolgen. Als Zeitpunkt für die jeweilige Absenkung hat der Gesetzgeber festgelegt, die Anpassungen dann vorzunehmen, wenn sich die Bezüge durch ein Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz ändern. Insgesamt musste die Versorgung um 4,33 Prozent gekürzt werden (mit jeder Anpassung minderte sich die Versorgung um rund 0,54 Prozent).

Anpassungsschritte	Zeitpunkte	Anpassungsfaktoren
1. Anpassung	01. 04./01.07.2003*	0,99458
2. Anpassung	01.04.2004	0,98917
3. Anpassung	01.08.2004	0,98375
4. und 5. Anpassung	01.01.2008	0,97292
6. Anpassung	01.01.2009	0,96750
7. Anpassung	01.01.2010	0,96208

* Am 01.04.2003 wurden die Bezüge der Besoldungsgruppen A 2 bis A 11 angehoben und am 01.07.2003 die übrigen bis auf B 11.

Auswirkungen auf die Länder

Diese Darstellung gilt nur für die Beamten des Bundes. Da die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen in den Ländern nicht zwangsläufig zu den gleichen Zeitpunkten wie beim Bund verlaufen sind, sind auch die Zeitpunkte der jeweiligen Anpassungsschritte anders.

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

zent. Der Steigerungssatz für die Versorgungsanwartschaft liegt beim Bund nun für jedes Jahr bei 1,79375 Prozent.

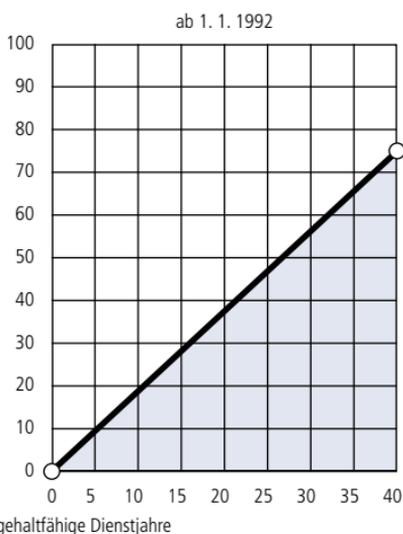
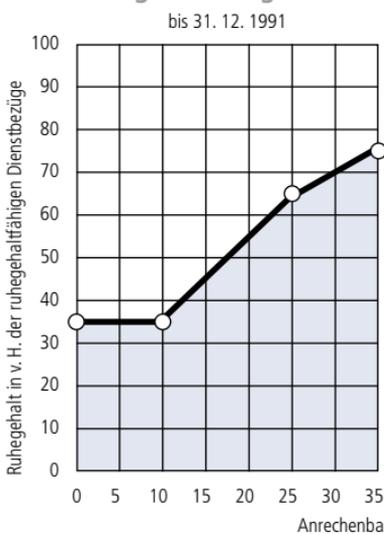
Mit Ausnahme des Landes Berlin, das mit dem BerlBVAAnpG 2012/2013 zum 01.08.2012 erst den sechsten Anpassungsschritt vollzogen hat und zum 01.08.2013 den siebten Schritt vollzieht, haben alle anderen Bundesländer spätestens in 2012 den Übergangszeitraum durch lineare Erhöhungen der Besoldung und Versorgung im Rahmen der Einkommensrunde 2011/2012 hinter sich gelassen und die Absenkung abgeschlossen.

Mit der mit BBVAAnpG 2010/2011 erfolgten weiteren linearen Gehaltssteigerung ab 01.01.2011 wird auf Bundesebene der achte Schritt der Absenkung der Versorgungsbezüge vollzogen, der zur endgültigen Absenkung des Versorgungsniveaus nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 um 4,33 Prozent und höchstsatzbezogen auf 71,75 Prozent führt. Wir sind damit aus dem Übergangszeitraum heraus, in dem nicht gleichzeitig eine Abkoppelung der Beamtenbesoldung und -versorgung um 0,2 Prozent von dem Tarifergebnis erfolgte. Deshalb fällt bereits die nächste lineare Erhöhung für die Bundesbeamten, die nach dem BBVAAnpG 2010/2011 zeitgleich mit dem Tarifergebnis zum 01.08.2011 erfolgt, mit 0,3 Prozent um 0,2 Prozentpunkte geringer als das Tarifergebnis aus.

Auf Länderebene ist die Einkommensrunde 2011 abgeschlossen. Die in diesem Rahmen vorgenommenen linearen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen führten zu weiteren Anpassungsschritten bei der Absenkung des Ruhegehaltsatzes für die Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen. Eine Kontinuität der Anpassungsschritte zwischen Bund und Ländern, aber auch unter den Ländern selbst ist nicht gegeben.

Nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Versorgungsrecht galt eine andere Ruhegehaltsskala (→ siehe die beiden Grafiken unten). Danach 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 sehen vor, dass Resttage eines Jahres von

Entwicklung des Ruhegehaltssatzes



mehr als 182 Tagen ruhegehaltfähiger Dienstzeit zu einem vollen Jahr aufgerundet wurden. Damit war die Höchstversorgung nach diesem Recht bereits nach 35 Jahren erreicht. Für am 31.12.1991 im Dienst stehende Beamtinnen und Beamte gilt ein Übergangsrecht. Danach ist der zum 31.12.1991 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, zugrunde gelegt. Dieser zum Stichtag – 31.12.1991 – ermittelte Versorgungssatz gilt als so genannter Besitzstandswert und steigert sich ab dem 01.01.1992 um jeweils 1 Prozent für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit. Bei Anwendung des Übergangsrechts wird auch die Zurechnungszeit nach altem Recht ermittelt. Ein Drittel der Zeit vom Beginn des Ruhestandes bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres. Allerdings darf die Anwendung des Übergangsrechts nicht zu einem günstigeren Ergebnis führen als die ununterbrochene Anwendung des alten Rechts.

Mindestversorgung

Wegen des Alimentationscharakters der Beamtenversorgung gibt es dort – im Gegensatz zur Rentenversicherung – eine Mindestversorgung. Sie beträgt 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder – wenn es für die Beamtin bzw. den Beamten günstiger ist – 65 Prozent



Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund der bis zum 31.12.1991 geltenden Fassung des §14 BeamtVG werden die Ruhegehälter der betroffenen Beamten für Teilzeit- und Beurlaubungszeiten nicht nur im Verhältnis von Teilzeit zur Vollzeit, sondern überproportional gekürzt.

Im Wege der Vergleichsberechnungen, die für Beamtinnen und Beamte nach neuem, nach altem und nach der Regelung des §85 Abs. 1 BeamtVG vorzunehmen ist, traf und trifft der Versorgungsabschlag auch heute noch Beamtinnen und Beamte, die in den Ruhestand gehen.

Mit Urteil vom 25.05.2005, das sich auf ein vorhergehendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 23.10.2003, AZ C-4/02 und C-5/02, stützt, hat das Bundesverwaltungsgericht jedoch entschieden, dass für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die nach dem 17.05.1990 liegen, das Ruhegehalt ohne den Versorgungsabschlag zu bestimmen ist.

Darüber hinausgehend hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 18. 6. 2008 (2 BvL 6/07) entschieden, dass dieser so genannte Versorgungsabschlag alten Rechts wegen mittelbarer Diskriminierung der weiblichen Beamten nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und damit nichtig ist. Damit ist ein Versorgungsabschlag a. F. generell nicht mehr festzusetzen, nicht bestandskräftige Versorgungsfestsetzungen sind zu korrigieren. Der Bund und verschiedene Bundesländer führen auch bei rechtskräftigen Entscheidungen auf Antrag Neubescheidungen durch.

Voraussetzungen für solche Anträge sind

- Ein vor dem 31.12.1991 bestehendes Beamtenverhältnis
- Eine nach dem 01.08.1984 bewilligte Freistellung bzw. Teilzeit
- Eine Minderung des Ruhegehaltssatzes gem. § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamfVG



Kinder- und Pflegezuschläge zum 01.01.2002

Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurden zum 01.01.2002 auch Neuregelungen der Rentenreform 2000/2001 zur Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten in das Beamtenversorgungsgesetz einbezogen. Das Kindererziehungszuschlagsgesetz (KEZG), in dem der Kindererziehungszuschlag seit dem 01.01.1992 geregelt war, trat zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft. Die Kernpunkte der Neuregelungen betreffen den

- Kindererziehungszuschlag
- Kindererziehungsergänzungszuschlag
- Kinderzuschlag zum Witwengeld
- Pflegezuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag.

Die genauen Vorschriften sind sehr detailliert und können hier nicht vollständig erläutert werden. Mehr und ausführlichere Informationen zur Beamtenversorgung mit dem Wortlaut des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes bzw. dem BeamtVG vor dem 01.09.2006 finden Sie im Ratgeber zur „Beamtenversorgung“, den Sie unter www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de bestellen können.

der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A4 zuzüglich 30,68 Euro. Die jeweils geltenden Mindestversorgungsbezüge werden für den Bund im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht (zuletzt GMBI 2012 S. 603). Einige Bundesländer, z. B. Bayern und Baden-Württemberg, lösen sich allerdings von dieser Vorgabe und greifen auf andere Bezugsgrößen für die Berechnung der Mindestversorgung zurück. Inzwischen ist die Mindestversorgung aber längst nicht mehr in allen Fällen garantiert. Bleibt eine Beamtin bzw. ein Beamter allein wegen Teilzeit oder Beurlaubung hinter der Mindestversorgung zurück, wird nur noch das „erdiente“ Ruhegehalt gezahlt, sofern sie nicht wegen Dienstunfähigkeit pensioniert werden. Teilzeit und Beurlaubungen vor dem 01.07.1997 bleiben unberücksichtigt, sie führen nicht zum Wegfall der Mindestversorgung. Auch diese Einschränkung der Mindestversorgung ist rechtlich fragwürdig und ist z. B. in Bayern im Rahmen der Dienstrechtsreform seit 2011 beseitigt worden.

Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Beamtinnen und Beamte, für die – wie etwa im Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie im Einsatzdienst der Feuerwehr – eine besondere Altersgrenze gilt und die vor Vollendung des 65. Lebensjahres wegen einer für sie geltenden besonderen Altersgrenze in den Ruhestand gehen, erhalten aufgrund der damit verbundenen finanziellen Nachteile neben dem Ruhegehalt einen Ausgleich in Höhe des Fünffachen der Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, die ihnen im letzten Monat zugestanden haben oder zugestanden hätten, allerdings höchstens 4.091 Euro. Der Ausgleichsbetrag verringert sich um jeweils ein Fünftel für jedes Jahr, das über das vollendete 60. Lebensjahr hinaus im Dienst verbracht wird. Der Ausgleich wird nur gezahlt, wenn die Versetzung in den Ruhestand wegen des Erreichens der besonderen Altersgrenze erfolgt. Er entfällt etwa bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder beim Tode des Beamten vor der Versetzung in den Ruhestand. Der Ausgleichsbetrag wird in einer Summe gezahlt und unterliegt nicht

der Einkommensteuer. In einigen Bundesländern ist der Ausgleichsbetrag bei besonderen Altersgrenzen abgeschafft worden oder steht vor der Abschaffung.

Versorgungsabschläge

Der Eintritt in den Ruhestand vor dem Erreichen der individuell maßgeblichen Altersgrenze führt regelmäßig zu einem Abschlag von der Versorgung. Dieser Versorgungsabschlag mindert das Ruhegehalt (und nicht den Ruhegehaltssatz) und wirkt lebenslang.

Die Mindestversorgung wird durch den Versorgungsabschlag aber nicht reduziert.

Versorgungsabschläge von 3,6 Prozent pro Jahr 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 freiwilligen, antragsgebundenen Ausscheidens aus dem aktiven Dienst bis zur individuellen, jahrgangsbezogenen, Regelaltersgrenze. Letztlich können bei Bund bis zu 14,4 Prozent Versorgungsabschlag anfallen.
- von der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Gebrauch macht, die 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-in-bund-und-laendern.de finden.

Versorgungsrücklage

Die Versorgungsrücklage soll durch eine verminderte Anpassung der Besoldung und Versorgung um jeweils 0,2 Prozent gegenüber der Tarifierhöhung aufgebaut werden. Diese Verminderung hat seit 1999 dreimal stattgefunden, sodass die bisherige Gesamtminderung 0,6 Prozent beträgt. Die eingesparten Mittel wurden der Versorgungsrücklage zugeführt. Damit sollen die ansteigenden Versorgungsausgaben abgemildert werden. Daneben soll 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 ist, hat der Gesetzgeber die Minderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung um 0,2 Prozent zur Bildung der Versorgungsrücklage für die Dauer der Umsetzung der Versorgungskürzung ausgesetzt. Die

Minderung setzt nach Umsetzung des Kürzungskonzepts im Laufe des Jahres 2011 wieder ein und zwar 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. 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 zu marktüblichen Bedingungen anzulegen. Anlagerichtlinien erlassen das Bundesinnen- und das Bundesfinanzministerium einvernehmlich.

Das Sondervermögen soll nach Ablauf der Aufbauphase über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden. Die Entnahme von Mitteln ist durch Gesetz zu regeln. Im Landesbereich hat Niedersachsen Zuführungen an das von ihm gebildete Sondervermögen seit 2010 eingestellt und Entnahmen hieraus zur Deckung von Versorgungsausgaben ab dem Haushaltsjahr 2009 zugelassen.

Sonderzahlungen

Zur Versorgung gehören auch Sonderzahlungen, z. B. das Weihnachtsgeld. Nachdem das Weihnachtsgeld auf dem Niveau von 1993 eingefroren wurde, 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 Grundgehaltstabelle eingebaut; allerdings bis zum Jahr 2011 nicht mit 5 Prozent, sondern nur mit 2,5 Prozent der Jahresbezüge. Da Ruhestandsbeamte gegenüber den aktiven Beamten auf 2,085 Prozent abgesenkte Sonderzahlungen erhalten, wird bei der Berechnung des Ruhegehalts ein weiterer Faktor auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angewendet. Außerdem erfolgt bei den Pensionen des Bundes ein Abzug für Pflegeleistungen.

Ab 01.01.2012 ist kraft Gesetzes die seit 2006 eingeführte Halbierung der Sonderzahlung rückgängig gemacht und die Besoldungstabelle entsprechend geändert werden. Entsprechende Auswirkungen ergeben sich für die Versorgung.

Versorgungsbezüge und andere Einkommensarten

Neben den Versorgungsbezügen können Beamtinnen und Beamte 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. Lebensjahres nur in den Fällen, in denen ein Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erzielt wird. Wurde am 01.01.1999 eine Beschäftigung ausgeübt, gilt für die Dauer der weiteren Ausübung dieser

Tätigkeit, längstens aber für sieben Jahre, das bis zum 31.12.1998 anwendbare Recht weiter, sofern das für den Versorgungsempfänger günstiger ist. Im Landesbereich ist teilweise, so z. B. in Hessen, eine deutliche Lockerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten erfolgt.

Nachversicherung

Beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entfällt der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Der Beamte wird dann in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert. Die Nachversicherungszeit gilt als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei den anstehenden Dienstrechtsreformen wird derzeit die Möglichkeit diskutiert – teilweise ist es schon umgesetzt – die erworbenen Versorgungsansprüche bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zu erhalten, um im Interesse der Mobilität einen Wechsel eines Beamten in die freie Wirtschaft zu erleichtern.



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 % 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% des Altersgelds als Witwenaltersgeld,
- Halbweisen 12% und Vollweisen 20% des Altersgelds als Waisenaltersgeld zu.

Da eine verantwortliche Entscheidung über einen eventuellen Entlassungsantrag nur in Kenntnis der damit verbundenen versorgungsrechtlichen Rechtsfolgen getroffen werden kann, gewährt das AltGG einen Auskunftsanspruch zur Höhe des jeweiligen Altersgeldanspruchs.

Die Durchführungshinweise zu den Regelungen des „Altersgeldgesetzes für Bundesbeamte“ hat das Bundesinnenministerium in einem Rundschreiben „AZ D4-30301/73#1“ vom 9.12.2013 zusammengefasst, das wir Ihnen auf www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de zum Download zur Verfügung stellen.

Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrwechsel

Im Falle eines bund- und länderübergreifenden Dienstherrwechsels sind Regelungen darüber zu treffen, wer wirtschaftlich für die vom letzten Dienstherrn insgesamt zu zahlende Pension einstehen muss. Eine verursachungsgerechte interne Verteilung der entstandenen Versorgungsansprüche unter den verschiedenen Dienstherrn ist sicherzustellen. Das vor der Föderalismusreform geltende Erstattungsmodell des § 107b BemtVG 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 tritt.

Gut informiert zur Beamtenversorgung



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

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

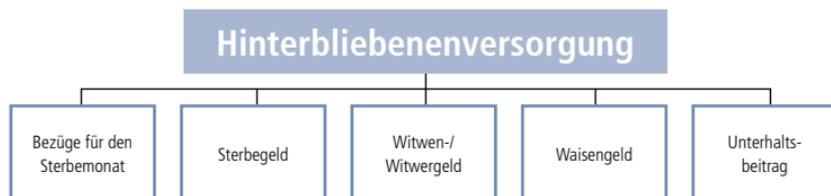
Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de

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 die Bezüge für den Sterbemonat, das Sterbegeld in Höhe der Pension, das Witwen- und Witwergeld, die Witwenabfindung, das Waisengeld und die Unterhaltsbeiträge. Die Regelungen gelten grundsätzlich auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.



Bezüge für den Sterbemonat

Die Dienst- oder Versorgungsbezüge des Sterbemonats verbleiben den Erben. Sind Teile der Bezüge für den Sterbemonat ganz oder teilweise noch nicht ausgezahlt, können sie auch an den überlebenden Ehegatten oder die Kinder gezahlt werden.

Sterbegeld

Beim Tod von Beamten bzw. Ruhestandsbeamten erhalten der überlebende Ehegatte und die Kinder des Verstorbenen ein Sterbegeld in zweifacher Höhe der Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, der Anwärterbezüge, des Ruhegehalts oder des Unterhaltsbeitrages. Stirbt die Witwe bzw. der Witwer, haben die Waisen einen Anspruch auf Sterbegeld in Höhe des zweifachen Witwen- bzw. Witwergeldes.

Witwen- und Witwergeld

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Witwengeld für eine Witwe eines Beamten auf Lebenszeit oder Ruhestandsbeamten. Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde neu eingeführt, dass das Witwengeld nicht beansprucht werden kann, wenn der verstorbene Beamte nicht eine Dienstzeit von mindestens 5 Jahren abgeleistet hatte oder dienstunfähig aufgrund eines Dienstunfalls gewesen ist. Zudem muss die Ehe mit dem Verstorbenen nach den neuen Regelungen anstatt mindestens drei Monate mindestens ein Jahr angedauert haben. Wurde die Ehe vor dem 01.01.2002 geschlossen, dann bleibt es bei den mindestens drei Monaten Ehedauer. Wegen der übrigen Neuregelungen – Mindestdienstzeit von fünf Jahren oder Dienstunfähigkeit wegen Dienstunfalls – gibt es keine Übergangsregelung, sodass diese auch auf vor dem 01.01.2002 geschlossene Ehen anzuwenden sind. Demnach erhält eine Witwe, deren Ehe mit dem Verstorbenen zwar länger als drei Monate bestand, dennoch kein Witwengeld, wenn der Verstorbene nicht mindestens fünf Jahre Dienstzeit geleistet hatte oder dienstunfähig wegen eines Dienstunfalles war.

Die Höhe des Witwengeldes ist von 60 Prozent auf 55 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestage in den Ruhestand getreten wäre, herabgesetzt worden.

Das Witwengeld erhöht sich gemäß § 50 c BeamtVG monatlich um einen Kinderzuschlag. Der Kinderzuschlag berechnet sich nach der Anzahl der Monate für Kindererziehungszeiten höchstens bis zum Ablauf der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Im Höchstfall könnten also für ein Kind insgesamt 36 Monate berücksichtigt werden. Diese Monatszahl wird mit einem Faktor vervielfältigt. Dieser Faktor beträgt 55 Prozent eines gesetzlich bestimmten Bruchteils des jeweils gerade aktuellen Rentenwertes.

Gewährleistet wird eine Mindestwitwenversorgung. Diese Mindestversorgung beträgt 60 Prozent des Ruhegehalts nach § 14 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG, das heißt, 60 Prozent von 65 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4. Sollte das Witwengeld einmal den Mindestbetrag nicht übersteigen, dann ist die Mindestwitwenversorgung zu zahlen. Zur Mindestwitwenversorgung wird aber nicht noch ein Kinderzuschlag gezahlt.

Für Ehen, die vor dem 01.01.2002 geschlossen wurden und bei denen ein Ehepartner vor dem 02.01.1962 geboren wurde, bleibt alles beim Alten. Als Witwengeld sind 60 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre, zu zahlen. Ein Kinderzuschlag nach § 50 c BeamtVG wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Ein Anspruch auf Witwengeld ist ferner ausgeschlossen, wenn die Ehe erst nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde und zu diesem Zeitpunkt bereits die neue, jahrgangsbezogene Regelaltersgrenze erreicht war. In diesen Fällen kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwengeldes gewährt werden, auf den allerdings Erwerbseinkommen und dergleichen anzurechnen sind.

Bei einer Einzelfallprüfung dürfen jedoch keine Tatbestände vorliegen, die eine Versagung rechtfertigen würden. Hinsichtlich der Höhe des Unterhaltsbeitrags sind die Einkünfte des Hinterbliebenen angemessen anzurechnen.

Im Falle der Wiederverheiratung besteht Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 24fachen Betrages des Witwen- oder Witwergeldes. Der weitere Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld erlischt damit, tritt jedoch bei Auflösung der neuen Ehe unter Anrechnung von Ansprüchen aus dieser Ehe wieder in Kraft.

Einen Unterhaltsbeitrag können auch die geschiedenen Ehepartner erhalten, wenn sie Anspruch auf einen schuldrechtlichen Versorgungsausgleich hatten.

Waisengeld

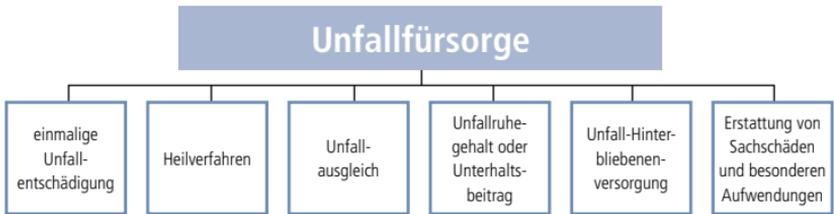
Halbwaisen erhalten 12, Vollwaisen 20 Prozent des Ruhegehalts bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Ist der überlebende Elternteil einer Halbwaise nicht witwen- oder witwergeldberechtigt, wird Vollwaisengeld gezahlt. Vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 27. Lebensjahr ist das Waisengeld von einem Antrag der Waisen und davon abhängig, dass nach dem Kindergeldrecht dem Grund nach ein Anspruch auf Kindergeld gegeben ist. Zukünftig wird das Waisengeld voraussichtlich nur noch bis zum vollendeten 25. Lebensjahr längstenfalls 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.



Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte 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 05.01.2009 (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 Pflegekos-

tenerstattung einen so genannten Hilflosigkeitszuschlag zum Unfallruhegehalt. Der Hilflosigkeitszuschlag muss gesondert beantragt werden.

Unfallausgleich

Ein Unfallausgleich kommt für Beamtinnen und Beamte dann in Betracht, wenn infolge eines Dienstatfalls 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 Dienstatfalls 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.

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 Dienstatfall 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 Dienstatfalls 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 Witwe und versorgungsberechtigte Kinder erhalten eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 100.000 Euro, die Eltern und nicht versorgungsberechtigten Kinder 40.000 Euro und die Großeltern und Enkel 20.000 Euro, vorausgesetzt näher verwandte Anspruchsberechtigte sind nicht vorhanden.

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. Desweiteren greift ein erweiterter Schadensausgleichsanspruch.

Aktuelles aus Bund und Ländern

Übersicht zu Änderungen im Beamtenversorgungsrecht des Bundes und der Länder seit der Föderalismusreform

Nachfolgend sind die wesentlichen bundes- und landesrechtlichen Entwicklungen (oder offiziellen Verlautbarungen der jeweiligen Landesregierungen) seit Übergang und Aufspaltung der Gesetzgebungskompetenz für das Beamtenversorgungsrecht zum 01.09.2006 aufgeführt.

Die Darstellung umfasst dabei eine Untergliederung in folgende Gesichtspunkte:

Lineare Entwicklung der Bezüge

Gesetzliche Anpassungen der Besoldungs- und Versorgungsbezüge seit dem Zeitpunkt der unterschiedlichen Gesetzgebungskompetenz.

Für Versorgungsempfänger ist hinsichtlich der Anpassungsgesetze beachtlich, dass jede lineare Anpassung gleichzeitig einen Absenkungsschritt bei der Bemessung der ruhe gehaltfähigen Dienstbezüge gemäß § 69 e BeamtVG ausgelöst hat und daher eine 1:1-Übertragung der Besoldungsanpassungen in materieller Höhe nicht erfolgte.

Der Vollzug der noch im bundeseinheitlichen Versorgungsänderungsgesetz 2001 angelegten Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes in acht Schritten von 75 auf 71,75 v. H. ist seit 2012 mittlerweile beim Bund und in allen Ländern (außer Berlin) abgeschlossen, so dass etwaige Bezügeerhöhungen für aktive Beamte und Versorgungsempfänger nunmehr wieder prozentual gleich erfolgen.

Während der Tarifabschluss mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für die Jahre 2013 und 2014 in höchst unterschiedlicher Weise in die Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze der Länder eingeflossen ist – zeit- und inhaltsgleiche Übernahmen gab es nur in Bayern und Hamburg – steht für die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes ein neues Gesetzgebungsverfahren nach Abschluss der tariflichen Einkommensrunde für Bund und Kommunen im Frühjahr 2014 an.

Aktuell gültige Besoldungstabellen für den Bund und die jeweiligen Bundesländer finden Sie im Internet z.B. unter www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de.

Altersgrenzen

Im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung wird – gemäß dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 – seit dem Jahr 2012 bei der Altersrente die Regelaltersgrenze, abhängig vom Geburtsjahrgang, stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben. Eine entsprechende Anhebung der Altersgrenzen gibt es auch bei den anderen Rentenarten.

Die Anhebung der Altersgrenzen wurde und wird im Beamtenrecht bezüglich des Ruhestandseintritts im Wesentlichen inhaltsgleich nachvollzogen. Dies betrifft zumeist sowohl die Regelaltersgrenze als auch die für besondere Berufsgruppen (v. a. die Vollzugsdienste von Justiz, Polizei und Feuerwehr) bestehenden besonderen Altersgrenzen. Die Entwicklung befindet sich – wie nachfolgend aufgeführt – im Einzelnen jedoch nicht mehr im bundesweiten Gleichschritt.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

Auch wenn das bis 2006 bundeseinheitliche Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) in seinen Grundpfeilern und verfassungsrechtlich verankerten Kernstrukturen weiterhin inhaltlich im Bundes- und Landesrecht Bestand hat, haben sich durch eine kaum überschaubare Vielzahl gesetzlicher Entwicklungen der zurückliegenden Jahre zahlreiche Modifikationen und Unterschiede ergeben, welche einer gesonderten Aufführung bedürfen.

Die meisten Länder haben mittlerweile 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. Auch das Bundesland Nordrhein-Westfalen – immerhin das Land mit den meisten Beamten und seinerzeit zugleich ein starker Befürworter der Föderalismusreform im Dienstrecht – hat diesen Zustand noch immer nicht im Rahmen einer „großen“ Dienstrechtsreform beseitigt.

Aufgrund der auseinandergefallenen Gesetzgebungskompetenz im Beamtenversorgungsrecht und auch wegen der auch künftig wohl uneinheitlichen Entwicklung mussten der Bund und die Länder als Anschlussregelung für § 107 b BeamtVG (Verteilung der Versorgungslasten) mittlerweile einen multilateralen „Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln“ (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag) schließen, welcher zu einem Wechsel vom bisherigen System der anteiligen Kostenerstattung zu einem pauschalen Abfindungssystem geführt hat und in Bund und Ländern zum 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist.

Im Folgenden werden die wesentlichen seit der Föderalismusreform durchgeführten oder absehbaren materiellen Neuerungen im Beamtenversorgungsrecht von Bund und Ländern aufgezeigt.



Bund: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (BeamtVG)

Zuletzt bekannt gemacht am 24.02.2010.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.01.2011: 0,6 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.08.2011: 0,3 Prozent linear. Zum 01.03.2012: 3,3 Prozent linear. Zum 01.01.2013: 1,2 Prozent linear. Zum 01.08.2013: 1,2 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. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

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 Bezügenreiveau entsprechende Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem DNeuG.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Januar 2013.
- 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 auf 450 Euro pro Monat.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Verbesserungen bei den Regelungen der Dienstunfallfürsorge im Falle von Einsatzunfällen bei besonderer Auslandsverwendung und bei der Höhe der einmaligen Unfallentschädigung.
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Schaffung vorübergehender besonderer Regelungen zum Ruhestandseintritt für Beamte der Bundeswehr.
- Die bisherige Gefahr der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- Altersgeldgesetz zur sog. Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen bei freiwilligem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.



Baden-Württemberg: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)
Neufassung im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 09.11.2010.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 1,5 Prozent linear. Zum 01.08.2008: (bis BesGr A 9) bzw. zum 01.11.2008: (ab BesGr A 10) 1,4 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40,00 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 2,0 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.03.2012: (bis BesGr A10) bzw. zum 01.08.2012: (ab BesGr A11) 1,2 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro. Zum 01.07.2013 bzw. 01.10.2013 bzw. 01.01.2014: 2,45 Prozent linear. Zum 01.07.2014 bzw. 01.10.2014 bzw. 01.01.2015: 2,75 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. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden mit einem Faktor (z. Zt. 0,984) multipliziert.
- Eigenständiges Beamtenversorgungsrecht (LBeamtVGBW) im Rahmen der Neukonzeption des Dienstrechts ab dem Jahr 2011.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Februar 2015.
- Einführung eines Altersgeldes zur Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen unter Vollzug einer sog. Trennung der Systeme bei der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten.
- Begrenzung der Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten auf max. 5 Jahre.
- 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.
- Erteilung einer Versorgungsauskunft in 5-jährigem Turnus beginnend mit dem Jahr 2016.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Bayern: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG)

Neufassung im Rahmen des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht vom 05.08.2010

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.10.2007: 3,0 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40,00 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. (Gesetzentwurf): Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro. Zum 01.11.2012: 1,5 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.01.2014: 2,95 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit oder Wechselschichtdienst möglich. Einführung einer besonderen Antragsaltersgrenze bei Schicht- oder Wechselschichtdienst. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 64. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen bleibt über den bislang festgelegten Zeitpunkt (Ende 2007/Ende 2010) hinaus erhalten.
- Eigenständiges Beamtenversorgungsrecht (BayBeamtVG) im Rahmen der Neukonzeption des Dienstrechts ab dem Jahr 2011.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Höchstanrechnung einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung bleibt wie bisher bei drei Jahren (1095 Tagen).
- Schrittweises Entfallen der Zahlung eines Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen.
- Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 66,5 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 3.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 470 Euro pro Monat.
- Die bisherige Gefahr der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- Gewährung eines Versorgungszuschlags für Lehrkräfte, welche im ihrem letzten Schulhalbjahr die gesetzliche Altersgrenze überschreiten.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstatfallversorgung 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.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Berlin: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011

Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.10.2010: 1,5 Prozent linear. Zum 01.08.2011: 2,0 Prozent linear (5. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.08.2012: 2,0 Prozent. Zum 01.08.2013: 2,0 Prozent linear (7. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Absichtserklärung des Senats – zum 01.08.2014: 2,5 Prozent linear.

Altersgrenzen

Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt; letztere liegt laufbahngruppenabhängig zwischen dem 61. und 63. Lebensjahr. Geringfügige Ermäßigungen sind bei langjährigem Einsatzdienst möglich. Eine weitere Sonderregelung ermöglicht für sog. Personalüberhangkräfte – bei dienstlichem Interesse – den Ruhestandseintritt mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

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.
- Die bisherige Gefahr der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- Grundlegende Neufassung eines Berliner Beamtenversorgungsgesetzes voraussichtlich für das Jahr 2014 vorgesehen.



Brandenburg: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Brandenburgisches Beamtenversorgungsgesetz (BbgBeamtVG)
Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts vom 20. November 2013.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 1,5 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,45 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 21 Euro. Zum 01.07.2014: 1,8 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr ab dem Jahr 2014. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Die besonderen Altersgrenzen für Vollzugsdienste werden ebenfalls schrittweise um 2 Jahre angehoben. Ausnahmeregelungen zur Altersgrenzenanhebung bei Vorliegen besonders langer Dienstzeiten entsprechend den Bestimmungen im Bundesrecht.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.
- Erweiterung der Regelungen zur vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wegen Rentenanspruchs.
- Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten: künf-tig bis zu 855 Tage
- Mittelfristige, schrittweise Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 für verheiratete Beamte und Versorgungsempfänger.
- 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.

Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.

- Neukonzeption der Vorschriften zum Kindererziehungszuschlag durch Festbetragsregelung.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.



Bremen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Bremisches Beamtenversorgungsgesetz vom 23.10.2007

Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.11.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: (bis BesGr A 11) bzw. zum 01.10.2011: (ab BesGr A 12) 1,5 Prozent. Zum 01.04.2012: (bis BesGr A 11) bzw. zum 01.10.2012: (ab BesGr A 12) 1,9 Prozent, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,65 Prozent (bis BesGr A 10); 1,0 Prozent (bis BesGr A 12). Zum 01.07.2014: 2,95 Prozent (bis BesGr A 10); 1,0 Prozent (bis BesGr A 12).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste (ausgenommen Feuerwehrbeamte der Laufbahngruppe 1) um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Wortgleiche Überführung des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) 2006 in Bremisches Landesrecht (BremBeamtVG).
- Einzelne Ersetzung des § 5 BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern 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.



Hamburg: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) vom 26.01.2010
Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen Beamtenversorgungsgesetz 2006 – unter Berücksichtigung der Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsrechts.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 1,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,45 Prozent linear. Zum 01.01.2014: 2,75 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Januar 2014. Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 400 Euro pro Monat.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- 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.



Hessen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) in der Bekanntmachung vom 28.01.2011. Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

Umfassende Neukonzeption im Rahmen des Zweiten Gesetzes zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (2. DRModG) tritt zum 01.03.2014 in Kraft.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.10.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.10.2012: 2,6 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,6 Prozent linear. Zum 01.04.2014: 2,6 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. In den Vollzugsdiensten Ausnahmeregelungen bei Schichtdienst und Wechselschichtdienst möglich. Die allgemeine Antragsaltersgrenze wird auf das 62. Lebensjahr abgesenkt. Eine neue Antragsaltersgrenze wurde für die Vollzugsdienste bei Vollendung des 60. Lebensjahres geschaffen.

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.
- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.

2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 05.06.2013 (u.a.):

- 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.
- Aufhebung der Beschränkung ruhegehaltfähiger Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Pauschalbeträge.
- Lockerung der Kriterien zur Annahme einer Versorgungsehe (> 3 Monate Ehezeit).
- Einführung eines Anspruchs auf Altersgeld an Stelle der Nachversicherung („Mitnahmefähigkeit“)



Mecklenburg-Vorpommern: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Gesetz zur Überleitung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in Landesrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz – BeamtVÜG M-V) vom 04.07.2011

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.08.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,0 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 25 Euro. Zum 01.01.2014: 2,0 Prozent linear. Zum 01.01.2015: 2,0 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die Vollzugsdienste der Laufbahngruppe 2 treten künftig mit Vollendung des 64. Lebensjahres in den Ruhestand. Ausnahmeregelungen bei langjährigem Schichtdienst und Wechsel-schichtdienst möglich. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Eine neue Antragsaltersgrenze wurde für die Vollzugsdienste bei Vollendung des 60. Lebensjahres geschaffen.

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.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Mai 2015.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.



Niedersachsen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17.11.2011. Größtenteils inhaltsgleiche Übernahme des bisherigen Beamtenversorgungsrechts mit landesrechtlichen Änderungen/Ergänzungen).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 3,0 Prozent linear. Ab 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,65 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsdienste steigt auf das 62. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen bei langjährigem Wechselschichtdienst. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze wird auf das 60. Lebensjahr abgesenkt.

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.
- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Altersteilzeit ist künftig im Umfang von 8/10 ruhegehaltfähig.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- Gesetz zur Einführung eines Altersgeldes zur Mitnahme der Versorgungsansprüche bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst; modifizierte Trennung der Systeme bei der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten.



Nordrhein-Westfalen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBeamVG NRW). Überleitung des bisherigen Bundesrechts unter Einschluss bisheriger Änderungen in nordrhein-westfälisches Landesrecht durch das Dienstrechtsanpassungsgesetz vom 16. Mai 2013.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.07.2008: 2,9 Prozent linear. Ab 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend bis einschließlich Besoldungsgruppe A8 Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,65 Prozent (bis BesGr A 10); 1,0 Prozent (bis BesGr A 12). Zum 01.01.2014: 2,95 Prozent (bis BesGr A 10); 1,0 Prozent (bis BesGr A 12).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für die Vollzugsdienste von Polizei und Justiz um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelungen bei langjährigem Wechselschichtdienst. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die besondere Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung bleibt beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Verminderung der Ruhegehaltfähigkeit von Altersteilzeit auf 8/10
- Verringerung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit von 3 Jahren auf 855 Tage bis zum Jahr 2018.
- Beibehaltung des pauschalen Hinzuverdienstbetrags bei Dienstunfähigkeit aus früherem Bundesrecht in Höhe von 325 Euro.
- Wegfall des sog. Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht unter Beibehaltung der externen Versorgungsteilung.



Rheinland-Pfalz: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG). Neufassung im Rahmen des Landesgesetzes zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts vom 18.06.2013.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.10.2007: 1,7 Prozent linear (bis BesGr A 6); 1,1 Prozent linear (bis BesGr A 9); 0,5 Prozent linear (ab BesGr A 10). Zum 01.10.2008: 2,2 Prozent linear (bis BesGr A 6); 1,35 Prozent linear (bis BesGr A 9); 0,5 Prozent linear (ab BesGr A 10). Ab 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamVG). Zum 01.01.2012 bzw. zum 01.07.2012: 1,0 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (bis BesGr A 8). Zum 01.01.2013 bzw. zum 01.07.2013: 1,0 Prozent linear. Zum 01.01.2014 bzw. zum 01.07.2014: 1,0 Prozent linear. Zum 01.01.2015 bzw. zum 01.07.2015: 1,0 Prozent linear. Zum 01.01.2016 bzw. zum 01.07.2016: 1,0 Prozent linear.

Altersgrenzen

Allgemeine Altersgrenze bleibt zunächst beim 65. Lebensjahr. Die besondere Altersgrenze für Polizeibeamte liegt laufbahngruppenabhängig zwischen dem 62. und 65. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen u. a. bei Wechselschichtdienst möglich. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

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 Beamtenversorgungsrecht.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Verringerung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit von 3 Jahren auf 855 Tage bis 2018
- 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.



Saarland: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) in der Bekanntmachung vom 14.05.2008 (entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.04.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.07.2012: 1,9 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.05.2013 bzw. 01.07.2013 bzw. 01.09.2013: 2,3 % linear. Zum 01.05.2014 bzw. 01.07.2014 bzw. 01.09.2014: 1,8 Prozent linear.

Altersgrenzen

Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

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.



Sachsen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz 2006 und einzelne Änderungen/Ergänzungen durch Landesgesetze. Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen vom Kabinett verabschiedet.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.05.2008 (bis BesGr A 9) bzw. zum 01. Sept. 2008 (ab BesGr A 10): 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.03.2013 bzw. 01.09.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.04.2014: 2,95 Prozent.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für den Polizei- und Justizvollzugsdienst um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Im höheren Polizeivollzugsdienst gilt künftig das 64. Lebensjahr. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren oder bei Einsatzdienst in den Vollzugsdiensten. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Die besondere Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung verbleibt beim 60. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Fortgeltungsanordnung des BeamtVG als sächsisches Landesrecht mit Ausnahme der §§ 71–73.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Besondere Vorruhestandsregelungen für Beamte, welche bis zum Jahr 2020 das 60. Lebensjahr vollenden, unter Begrenzung des Versorgungsabschlags auf 10,8 v.H.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Entwurf eines sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes mit Neufassung eines Sächsischen Beamtenversorgungsgesetzes – SächsBeamtVG – (soll im Laufe des Jahres 2014 in Kraft treten)
- Allgemeine Vereinfachungen und Neustrukturierungen gemäß den landesrechtlichen Erfordernissen.
- Beibehaltung der maximalen Berücksichtigungsfähigkeit von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit bei drei Jahren.
- Aufhebung der Beschränkung der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten auf solche nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

- 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 400 Euro pro Monat.
- Anspruch auf Altersgeld (Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften) bei freiwilligem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.
- Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft im Beamtenversorgungsrecht mit der Ehe.
- Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf eine Versorgungsauskunft.
- Schaffung einer kenntnisunabhängigen Verjährungsfrist von fünf Jahren.



Sachsen-Anhalt: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz – Überleitungsfassung für Sachsen-Anhalt – in der Fassung vom 8. Februar 2011 (entspricht dem Beamtenversorgungsgesetz 2006 unter Einschluss einzelner Änderungen/Ergänzungen durch Landesgesetze).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.05.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.07.2014: 2,95 Prozent linear.

Altersgrenzen

Zunächst noch keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Neuregelung der § 14 a und § 48 BeamtVG durch Landesrecht.
- Besondere Vorruhestandsregelung für Polizeivollzugsbeamte in Kraft.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA).



Schleswig-Holstein: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBeamtVG). Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts vom 26.01.2012. Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2012: 1,7 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro. Zum 01.07.2013: 2,45 Prozent linear. Zum 01.10.2014: 2,75 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Polizei (laufbahngruppenabhängig) um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Überführung des bisherigen Beamtenversorgungsrechts in eine Überleitungsfassung als schleswig-holsteinisches Landesrecht.
- Einzelne gesetzliche Klarstellungen sowie Anpassungen an die höchstrichterliche Rechtsprechung.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Januar 2015.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstupfallversorgung 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.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Festbeträge.
- Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten in die Ruhensregelungen zum Versorgungsbezug.



Thüringen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Thüringer Beamtenversorgungsgesetz (ThürBeamtVG). Neufassung im Rahmen eines Thüringer Gesetzes zur Regelung der Versorgung und der Altersgrenzen der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (ThürGVersA) vom 22.06.2011.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.07.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.10.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.04.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.10.2013: 2,45 Prozent linear. Zum 01.08.2014: 2,75 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und zum Teil der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Abhängig von der Fachlaufbahn und der Laufbahngruppe gilt künftig das 60. bis 64. Lebensjahr als besondere Altersgrenze. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Absenkung der allgemeinen Antragsaltersgrenze auf das 62. Lebensjahr.

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.
- Auslaufen der Gewährung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen zum Ende des Jahres 2016.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.
- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Schaffung besonderer versorgungsrechtlicher Vorruhestandsregelungen für Lehrer der Geburtsjahrgänge vor 1954 mit Ausnahme der Lehrer an Grundschulen.

Die staatliche Riester-Förderung für Arbeitnehmer und Beamte

Mit der Rentenreform ist die private Vorsorge als zusätzliche Säule der Alterssicherung eingeführt worden. Wer zusätzlich etwas für seine Altersversorgung tun will, wird künftig durch Zulagen und Steuererleichterungen vom Staat gefördert. Die zusätzliche Altersversorgung ist mit Anreizen verbunden, es besteht aber kein Zwang privat vorzusorgen. Gefördert werden alle Personen, die Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Empfänger von Besoldung oder Amtsbezügen sind. Wer es genau wissen möchte, findet im Kasten die Details.



Förderberechtigt sind:

- Versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch wenn sie eine beamtenähnliche Gesamtversorgung haben
 - 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
- Wenn nur ein Ehepartner zum förderfähigen Personenkreis gehört, kann auch der selbst nicht förderfähige Ehepartner die Zulagenförderung erhalten.

Auch nichterwerbstätige Ehepartner werden gefördert. Ein Vorteil für Mütter! Ist eine Ehefrau (oder ein Ehemann) nicht erwerbstätig und nicht sozialversicherungspflichtig, kann sie/er trotzdem eigenständig für das Alter vorsorgen. Die Frau muss lediglich einen Vertrag zur Altersvorsorge auf ihren eigenen Namen abschließen. Zahlt ihr förderfähiger Ehepartner seine Eigenbeiträge, dann erhält auch sie 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.

Nicht gefördert werden:

- Selbstständige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind
- geringfügig Beschäftigte, die ihren Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nicht aufstocken

Geförderte Produkte

Grundsätzlich werden Anlageformen gefördert, die im Alter durch lebenslange Zahlungen die staatliche Rente ergänzen. Mit Beginn der staatlichen Förderung im Jahre 2002 werden



Riester-Rente: Berufseinsteiger-Bonus von 200 Euro

Viele junge Menschen kennen den Bonus in Höhe von 200 Euro beim Abschluss einer Riester-Rente eines Berufseinsteigers nicht. Man erhält ihn, wenn man am 1. Januar des Jahres, in dem man den Vertrag schließt, sein 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Den Berufseinsteiger-Bonus für Riester-Sparer gibt es sogar noch rückwirkend. Wer in den vergangenen Jahren einen Vertrag abgeschlossen hat und am 01.01.2008 nicht älter als 25 Jahre war, hat Anspruch auf einmalig 200 Euro. Unter www.der-oeffentliche-sektor.de finden Sie mehr Informationen.

von privaten Trägern wie Banken und Versicherungen zahlreiche Anlageformen angeboten. Ziel der Riester-Förderung ist eine gesicherte, möglichst gleich bleibende Versorgung im Alter. Daher müssen die Anlageprodukte einige Kriterien erfüllen. Dies erfolgt bei privaten Verträgen über die Zertifizierung oder im Rahmen der betrieblichen Vorsorge.

Die Anlageform muss:

- mindestens die Auszahlung des eingezahlten Kapitals zusagen
- gewährleisten, dass die Leistungen ab Beginn der Altersrente, frühestens ab dem 60. Lebensjahr, erbracht werden (Gilt für Riester-Verträge vor dem 01.01.2012; Für nach dem 31.12.2011 abgeschlossene Verträge gilt frühestens das 62. Lebensjahr, da ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich niemand mehr eine vorgezogene Altersrente vor dem 62. Lebensjahr erhalten kann.)
- lebenslange Leistungen garantieren, in Form einer Leibrente oder eines Auszahlungsplans
- Übertragung und Pfändung ausschließen
- die Abschluss- und Vertriebskosten auf mindestens fünf Jahre verteilen
- eine vierteljährige Kündigung sowie das Ruhen des Vertrages zulassen
- zulassen, dass gebildetes Kapital ganz oder teilweise für den Erwerb von selbst genutztem Wohneigentum entnommen werden kann.

Riester-Sparer dürfen unter den Vorgaben des Eigenheimrentengesetzes aus laufenden Riester-Verträgen das angesparte Kapital ganz oder teilweise entnehmen, um eine selbst genutzte Immobilie oder Genossenschaftsanteile zu kaufen oder zu bauen (sogenannter „Wohn-Riester“).

Darüber hinaus hat der Anleger jährlich über die Beitragsverwendung, Kapitalbildung und Kosten zu informieren. Wird neben dem Risiko des Alters durch eine Riesterrente ebenfalls ein Hinterbliebenenschutz und/oder eine Erwerbsminderung abgesichert, so können für die Absicherung dieses Risikos 15 Prozent der Beiträge verwendet werden. Vereint ein Produkt alle(!) der oben genannten Kriterien, so ist es grundsätzlich „Riester-förderfähig“.

Mögliche förderfähige Anlageformen

- Private Rentenversicherungen (fondsgebundene Versicherungen nur, soweit sie mindestens die Auszahlung des eingezahlten Sparbetrags garantieren)
- Fondssparpläne, sofern sie mindestens die eingezahlten Beiträge garantieren und bei Vereinbarung eines Auszahlungsplans ab dem 85. Lebensjahr mit einer Rentenversicherung verbunden sind
- Banksparpläne, sofern sie mindestens die eingezahlten Beiträge garantieren und bei

Rente, Zusatzversorgung, Beamtenversorgung und Private Vorsorge

Vereinbarung eines Auszahlungsplans ab dem 85. Lebensjahr mit einer Rentenversicherung verbunden sind

- Beiträge des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Vorsorge an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds – soweit sie lebenslange Leistungen garantieren

Die Bedingungen für die Zertifizierung von Darlehensverträgen sind

- ein Rechtsanspruch auf Gewährung eines Darlehens bei wohnwirtschaftlicher Verwendung,
- die Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre und eine Darlehensstilgung bis spätestens zur Vollendung des 68. Lebensjahres.

Nicht förderfähig sind unter anderem

- Lebensversicherungen mit Kapitalauszahlungen bei Ende der Versicherungsdauer
- Aktien
- Investmentfonds (Aktienfonds), wenn von den Anbietern (Banken, Investmentgesellschaften) nicht wenigstens die Einzahlungen garantiert werden
- Sparbücher
- festverzinsliche Wertpapiere.

Höhe der Förderung

Den Namen „Riester-Rente“ dürfen nur eigens zertifizierte Altersvorsorgeprodukte tragen. Nur bei solchen Angeboten ist sichergestellt, dass Sie in den Genuss der staatlichen Förderung gelangen. Diese beruht auf zwei Säulen: Zulagen und steuerliche Abzugsmöglichkeit. Zulagen werden vom Staat direkt in den Vertrag eingezahlt. Die Höhe der Grundzulage betrug seit 2008 154 Euro. Zusätzlich erhalten Eltern jährlich eine maximale Zulage von 185 Euro seit 2008 für jedes kindergeldberechtigende Kind. Für Kinder, die ab 2008 geboren sind, beträgt die Kinderzulage sogar 300 Euro. Welches Elternteil warum die Zulage erhält, wenn beide in eine Riester-Rente einzahlen, erfahren Sie unter www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de. Bedingung für den Erhalt der vollen Zulage ist, dass die Höhe von Eigenleistung und Zulage zusammen mindestens 4 Prozent seit 2008 des Vorjahresbruttoeinkommens beträgt. Wer weniger Eigenleistung aufbringt, erhält nur anteilig Zulagen. Darüber hinaus können Aufwendungen für die Altersvorsorge (Eigenleistung plus Zulage) bis zu 2.100 Euro (ab 2008) als Sonderausgaben von der Steuer abgesetzt werden. Ist die Steuerersparnis größer als die Zulagen, so zahlt das Finanzamt den Teil der Steuerersparnis, der die Zulagen übersteigt, als Steuerrückzahlung aus. Zinsen und Erträge sind während der Ansparphase steuerfrei.

Nachgelagerte Besteuerung

Nimmt man in der Ansparphase die staatliche Förderung in Form von Zulagen und/oder Sonderausgabenabzug in Anspruch, muss man in der Auszahlungsphase, z. B. die hieraus resultierende Rente, voll versteuern. Dies kann sich trotzdem rechnen, weil man in der Erwerbsphase in der Regel einen höheren Steuersatz, als in der Renten-/Pensionsphase zu verkräften hat. Andererseits sind Prognosen über einen künftig geltenden Steuersatz schwierig.

Beim „Wohn-Riester“ wird die Steuerschuld mit Hilfe eines „Wohnförderkontos“ ermittelt. Es besteht ein Wahlrecht zwischen einer auf 70 Prozent reduzierten Einmalbesteuerung und einer kontinuierlichen Besteuerung über bis zu 25 Jahre.

Private Altersvorsorge ist auch für den öffentlichen Dienst unverzichtbar

Im Rahmen der Exklusiven Kundenabende für den öffentlichen Dienst hat die BBBank an 15 verschiedenen Standorten eingeladen. Die Veranstaltungen waren an manchen Abenden mit mehr als 400 Teilnehmern sehr gut besucht. Insgesamt nutzten mehr als 2.000 Kunden und Interessierte das Angebot der BBBank, sich über aktuelle Fragen aus dem öffentlichen Dienst zu informieren.

Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst greift die BBBank deshalb immer wieder (berufs)spezifische und zeitgemäße Fragen zum Öffentlichen Dienst auf. Neben einem hochrangigen Referenten (u.a. Dr. Jürgen Rüttgers, Dr. Günther Beckstein, Michael Glos, Gerhard Stratthaus, Dr. Klaus Kinkel) informierte eine Gesprächsrunde mit Experten zur Altersvorsorge über die Möglichkeiten für das Alter privat vorzusorgen.

In der diesjährigen Veranstaltungsreihe wurde beispielsweise die Versorgungssituation im Öffentlichen Dienst thematisiert. „Intelligent an Morgen denken“, so lautete das Motto der Runde. An dieser Gesprächsrunde nahm auch der Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW), Uwe Tillmann teil.

Tillmann tritt seit Jahren dafür ein, dass sich Arbeitnehmer und Beamte rechtzeitig über die Ansprüche ihrer Altersversorgung informieren. Wenn der Versorgungsbescheid im Briefkasten liegt, ist es zu spät, um sinnvoll vorzusorgen, rät Tillmann allen im öffentlichen Dienst beschäftigten Menschen.

Der Deutsche Beamtenwirtschaftsring beobachtet und begleitet die Entwicklung der Altersvorsorge im öffentlichen Dienst seit vielen Jahren. Und deshalb ist dem DBW auch bekannt, dass viele Beamten sich besser abgesichert sehen als sie tatsächlich sind.

Im öffentlichen Dienst wird bei der Versorgung im Alter grundsätzlich zwischen Arbeitnehmern und Beamten unterschieden. Arbeitnehmer – also Tarifbeschäftigte – bei Bund, Ländern und Gemeinden erwerben sich in ihrem Arbeitsleben den gleichen Rentenanspruch wie Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Neben der Rente gibt es für Tarifbeschäftigte aber eine Zusatzversorgung, für die die Arbeitnehmer allerdings seit etlichen Jahren eigene Beiträge zahlen. Tillmann weist gerne darauf hin, dass aber auch Rente und Zusatzversorgung nicht ausreichen werden, um dem sogenannten Ruhestand sorglos entgegenzusehen.

Den DBW ärgert es, dass in der Öffentlichkeit vielfach der Eindruck besteht, im öffentlichen Dienst – speziell bei den Beamten – geht es im Ruhestand besonders komfortabel zu. Dieses Bild wird bestärkt durch die veröffentlichte Meinung. Richtig ist aber, dass man bei dieser Frage genauer hinschauen muss. Die Beamten haben mit der Versorgung ein ganz anderes System als bei der Rente. Oft genug täuschen die teilweise propagierten Zahlen von Ruhestandsbezügen. Gerade bei der Beamtenversorgung hat die Politik in den letzten Jahren erhebliche Verschlechterungen vorgenommen. Durch die Einführung von Abschlägen bei vorzeitiger Zuruhesetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit rutschen viele Beamte in die Nähe der Mindestversorgung. Das böse Erwachen kommt bei vielen Beamten oft erst kurz vor dem Ruhestand. Dann ist es aber meist zu spät.

Deshalb empfiehlt der DBW jedem Beamten, sich rechtzeitig und genau über die zu erwartende Versorgung im Ruhestand zu informieren.



Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe



Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

- 245-----Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
- 259-----Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung
- 265-----Die private Krankenversicherung (PKV)
- 271-----Das Beihilferecht des Bundes
- 315-----Beihilferegelungen in den Ländern

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. Seit 1. Januar 1996 können auch Pflichtversicherte, ihre Krankenkasse frei wählen.



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. Diese Grundzüge behalten auch nach dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz Gültigkeit. Vor- und Nachteile haben im Übrigen beide Systeme.

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 Wechselmöglichkeit in die PKV

Zum 1. Januar 2011 wurde die dreijährige Wartefrist für abhängig beschäftigte Pflichtversicherte wieder auf 1 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.

Die Übersicht  auf der nächsten Seite gibt anhand von Beispielen einen Überblick darüber, bei wem Angehörige familienversichert sein können.



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

Mitversicherung von Familienangehörigen

Mann/Frau A ¹	Mann/Frau B ¹	Kind(er)	Anmerkungen
Beamte/r Freiwilliges GKV- Mitglied	Keine Einkünfte Beitragsfrei familienversichert bei A	Beitragsfrei familienversichert bei A	Höhe des Einkommens von A unbeachtlich, da GKV-Mitglied
Beamte/r PKV ³ -versichert (+Beihilfe)	Keine Einkünfte Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag für PKV	Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag PKV	In der privaten Krankenversicherung gibt es keine Beitragsfreiheit für Familienmitglieder.
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen mehr als JAG ² und höher als B	Angestellte/r Mitglied in der GKV ⁴ Einkommen geringer als A (kann aber auch über der JAG liegen)	Keine Familienversicherung über B möglich Daher Beihilfe über A zzgl. extra Beitrag für PKV oder eigene freiwillige Mitgliedschaft in GKV mit eigenem Beitrag	Die gesetzlichen Kassen bieten für Kinder günstige Beiträge an; Bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist das Kind beitragsfrei bei B familienversichert, durch die Ehe ist dies ausgeschlossen (bestätigt durch BVerfGE vom 12. 2. 2003 und BSG-E v. 25. 1. 2001); bei Ehescheidung liegen die Voraussetzungen für eine Familienversicherung wieder vor
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen unter JAG	Wie voriges Beispiel (hier ist es gleichgültig, ob das Einkommen von B über oder unter dem Einkommen des A und über oder unter der JAG liegt)	Beitragsfrei familienversichert über B	Die Familienversicherung ist in diesem Fall möglich, da nicht alle der oben genannten Ausschlusskriterien vorliegen (s. o. Punkt 5)
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen über JAG aber weniger als B	Angestellte Freiwilliges Mitglied GKV Einkommen über JAG und mehr als A	Beitragsfrei familienversichert über B	Familienversicherung möglich, da das Einkommen von A niedriger ist als von B
Beamte/r Beihilfe+PKV	Beamte/r Beihilfe+PKV	Beihilfe + PKV	Die Familie zahlt für jedes Mitglied einen extra Versicherungsbeitrag
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Angestellte/r GKV-Mitglied (pflicht oder freiwillig)	Familienversicherung über A oder B (A und B können wählen)	
Beamte/r Elternzeit Beihilfe+PKV	Angestellte GKV-versichert	Art der Versicherung abhängig vom Einkommen A	Beamte in der Elternzeit sind nicht in der GKV familienversichert (s. o. Punkt 6)

¹A und B sind Ehegatten bzw. Lebenspartner

²JAG= Jahresarbeitsentgeltgrenze

³PKV= private Krankenversicherung

⁴GKV= gesetzliche Krankenversicherung

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2014 (in Euro)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze Renten-/Arbeitslosenversicherung	5.950	71.400	5.000	60.000
Beitragsbemessungsgrenze (Knappschaft)	7.300	87.600	6.150	73.800
Versicherungspflichtgrenze* (Kranken- u. Pflegeversicherung)	–	53.550	–	53.550
Beitragsbemessungsgrenze (Kranken- u. Pflegeversicherung)	4.050	48.600	4.050	48.600
Mindestbemessungsgrundlage für freiwillige KV-Mitglieder/Rentenanstagsteller	921,67			
Bezugsgröße (KV/Pflege)	2.765	33.180	2.765	33.180
Geringfügigkeitsgrenze für die Familienversicherung				
– allgemein	395			
– bei geringfügiger Beschäftigung	450			

* Für Arbeiter und Angestellte, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einer PKV versichert waren, gilt abweichend die Versicherungspflichtgrenze von 48.600 Euro (2014) – § 6 Abs. 7 SGB V

Versicherungsschutz für alle

Gesundheitspolitik ist immer Politik für über 80 Millionen Menschen. Da Krankheiten jeden treffen können und Behandlungs- oder Arzneimittelkosten extrem teuer werden können, hat die Politik auf die gestiegene Zahl von Menschen ohne Absicherung im Krankheitsfall reagiert. 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 endgültig 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.



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

Seit 1. Januar 2009 gilt bundesweit ein einheitlicher Beitragssatz. Das bedeutet: Alle Krankenkassen verlangen den gleichen prozentualen Beitragssatz. Diesen Beitragssatz legt die Bundesregierung fest. Die Beiträge, die wie bisher vom beitragspflichtigen Einkommen berechnet und von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlt werden, fließen gemeinsam mit Steuermitteln in den neuen Gesundheitsfonds. Der Gesundheitsfonds soll die Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung transparenter machen und zu mehr Klarheit führen, wohin die Beitragszahlungen fließen. Dem Versicherten soll ein Überblick gegeben werden, ob seine Kasse wirtschaftlich arbeitet – wird seine Kasse ihm Geld zurück erstatten oder wird die Kasse einen Zusatzbeitrag erheben müssen.

Dies setzt ein deutlicheres Preissignal als die gegenwärtigen, nur in Prozentpunkten benennbaren Unterschiede zwischen den verschiedenen Beitragssätzen der Kassen.

Den Krankenkassen werden mit der Reform umfangreiche neue Möglichkeiten für eine wirtschaftliche Versorgung der Versicherten an die Hand gegeben. Sie können mit Arzneimittelherstellern Rabattverträge schließen, mit Heilmittelerbringern verhandeln, Hilfsmittel günstig durch Ausschreibung einkaufen, Verträge mit besonders qualifizierten Ärzten schließen, mit Krankenhäusern die ambulante Behandlung für schwer kranke Versicherte vereinbaren.

Eine Krankenkasse, die diese Möglichkeiten gut nutzt, wird ihre Versicherten an den Einsparungen teilhaben lassen und ihnen Prämien auszahlen können. Kommt eine Kasse

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

hingegen mit dem aus dem Fonds zugewiesenen Geld nicht aus, muss sie von ihren Versicherten einen Zusatzbeitrag erheben.

Die GKV finanziert ihre Ausgaben durch Beiträge. Arbeitnehmer zahlen davon in der Regel die Hälfte. Die andere Hälfte übernimmt der Arbeitgeber. Wenn Angestellte oder Arbeiter freiwillig versichert sind, weil sie die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten, zahlt der Arbeitgeber einen Beitragszuschuss. Der zum 1. Juli 2005 eingeführte Zusatzbeitrag (Beitragsatz: 0,9 Prozent) wird von den Arbeitnehmern dagegen alleine getragen.

Die Höhe des Beitrages hängt vom Einkommen ab. In Deutschland liegt der paritätisch finanzierte Beitragssatz in der GKV ab Januar 2011 bei 14,6 Prozent; dazu kommt – wie bisher – der so genannte zusätzliche Beitragssatz von 0,9 Prozent, den die Mitglieder alleine zahlen. Dies ergibt den allgemeinen Beitragssatz von 15,5 Prozent.

Eine Ausnahme gilt allerdings für freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und Versorgungsempfänger: hier beteiligt sich der Dienstherr nicht an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Da für Beamte und Versorgungsempfänger kein Anspruch auf Krankengeld besteht, wird der ermäßigte Beitragssatz zu Grunde gelegt.

Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung (freiwillig versicherte Mitglieder)

Die monatlichen Beiträge werden prozentual von mindestens der beitragspflichtigen Mindesteinnahme zur Beitragsbemessungsgrenze berechnet:

Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung seit 2009	Paritätisch finanziert: Arbeitgeber und Arbeitnehmer	vom Arbeitnehmer alleine finanziert	Insgesamt
Allgemeiner Beitragssatz	14,6	0,9	15,5
Ermäßigter Beitragssatz (für Versicherte ohne Krankengeldanspruch, z. B. Beamtenbezüge)	14,0	0,9	14,9

Der Beitragssatz wird auf dieser Höhe gesetzlich festgeschrieben. Damit sollen die Arbeitskosten von der Entwicklung der Gesundheitskosten weitgehend entkoppelt werden. Kommt eine Krankenkasse mit dem überwiesenen Geld nicht aus, darf sie einen Zuschlag erheben. Dann kann der Versicherte aber die Kasse wechseln.

Änderungen bei der Beihilfe



Mit dem AboService „Beihilfe“ sind Sie immer top-aktuell informiert

Sichern Sie sich **1 x im Jahr** die aktualisierte Ausgabe zur Beihilfe zum Vorzugspreis von 5,00 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale und Sie erhalten jeweils im Juli eines Jahres die Neuauflage.

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.die-beihilfe.de

Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung seit 1. Juli 2005

Durch das GKV-Modernisierungsgesetz (GMG) war ursprünglich geplant, zum 1. Januar 2005 einen Zusatzbeitrag für die Absicherung des Zahnersatzes und ab 1. Januar 2006 einen weiteren Zusatzbeitrag zur Finanzierung des Krankengeldes einzuführen. Bereits vor dem Inkrafttreten wurden diese Regelungen aber wieder geändert: Zahnersatz und Krankengeld bleiben eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung. An Stelle der ursprünglich geplanten verschiedenen Zusatzbeiträge gilt seit 1. Juli 2005 nunmehr folgende Regelung:

- Die Beitragssätze der Kassen sollten per Gesetz um 0,9 Prozentpunkte gesenkt werden.
- Gleichzeitig wird ein Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent eingeführt, den grundsätzlich alle Mitglieder zu zahlen haben.

In der Konsequenz bleiben die Beitragseinnahmen der Kassen für Arbeitnehmer dadurch unverändert (soweit nicht zusätzliche individuelle Beitragssatzänderungen beschlossen werden). Es verändert sich aber die Beitragsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ganz erheblich, da der Arbeitgeberanteil nur aus dem regulären Beitragssatz berechnet wird. Der vom Mitglied zu zahlende Zusatzbeitrag bleibt beim Arbeitgeberanteil unberücksichtigt. Unterm Strich bleibt für den Versicherten durch den Sonderbeitrag also eine Mehrbelastung von 0,45 Prozent. Dadurch werden die Unternehmen entlastet, was den Standort Deutschland stärken soll.

Gesundheitsfonds – Zuweisung o.ä.

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.

Bislang konnten Versicherungspflichtige und freiwillige Mitglieder einer Krankenkasse durch Sonderkündigungsrecht ihre Mitgliedschaft wechseln, wenn ihre Krankenkasse den allgemeinen Beitragssatz erhöhte. Aufgrund des einheitlichen Beitragssatzes im Rahmen des Gesundheitsfonds ist dieses Recht nunmehr entfallen.

Eine außerordentliche Kündigung ist jetzt möglich, wenn eine Krankenkasse erstmalig einen Zusatzbeitrag erhebt bzw. den bereits erhobenen Zusatzbeitrag nochmals erhöht. Entsprechend kann eine außerordentliche Kündigung erfolgen, wenn die Krankenkasse ihren Mitgliedern gegenüber Rückerstattungen reduziert bzw. einstellt.

Die Sonderkündigung kann in diesen Fällen bis zur erstmaligen Fälligkeit oder der erstmaligen erhöhten Fälligkeit des Zusatzbeitrags erfolgen bzw. analog zum Zeitpunkt der reduzierten oder ganz eingestellten Rückzahlung. Die Kündigungsfrist beträgt auch bei dieser Sonderkündigung zwei Monate zum Monatsende. Der Zusatzbeitrag bzw. ein erhöhter Zusatzbeitrag braucht während der Kündigungsfrist nicht mehr gezahlt werden.

Bei einer Beitragserhöhung muss die Krankenkasse ihre Mitglieder spätestens einen Monat vor der Fälligkeit des Zusatzbeitrages über die Erhöhung informieren und auf das Kündigungsrecht hinweisen.



Beispiel:

Sonderkündigungsrecht in gesetzlicher Krankenkasse	
Zeitpunkt der Beitragserhöhung:	1. März 2014
Kündigung bei der Krankenkasse bis zum:	31. März 2014
Ende der Mitgliedschaft in der vorherigen Krankenkasse	31. Mai 2014
Beginn der Mitgliedschaft bei der neuen Krankenkasse:	1. Juni 2014

Schutz vor Überforderung

Um die Mitglieder der GKV vor einer Überforderung durch die Erhebung von Zusatzbeiträgen zu schützen, wurde mit dem GKV-Finanzierungsgesetz ein Sozialausgleich aus Steuermitteln eingeführt. Übersteigt der vorab ermittelte durchschnittliche Zusatzbeitrag zwei Prozent der individuellen beitragspflichtigen Einnahmen, erhalten die Versicherten einen Sozialausgleich, indem ihr einkommensabhängiger Beitragsanteil entsprechend reduziert wird. Dies kann in der Regel automatisch direkt über Arbeitgeber und Rentenversicherungsträger umgesetzt werden. Der Sozialausgleich greift immer dann, wenn der „durchschnittliche Zusatzbeitrag“ die Grenze von zwei Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen übersteigt. Ob das der Fall ist, wird vom Arbeitgeber beziehungsweise von der Rentenversicherung geprüft. Wenn der durchschnittliche Zusatzbeitrag mehr als zwei Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen (Lohn, Rente, Einkommen aus selbständiger Tätigkeit) ausmacht, erfolgt ein Ausgleich der Differenz. Dabei wird der einkommensbezogene Krankenversicherungsbeitrag um den entsprechenden Differenzbetrag reduziert; das ausgezahlte Nettoeinkommen ist entsprechend höher.



Beispiel:

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	16 Euro
Beitragspflichtige Einnahmen	800 Euro
Davon zwei Prozent:	16 Euro

Kein Sozialausgleich.



Beispiel:

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	20 Euro
Beitragspflichtige Einnahmen	800 Euro
Davon zwei Prozent:	16 Euro

**Sozialausgleich: Vier Euro werden ausgeglichen
(Auszahlung mit dem Lohn bzw. der Rente.)**

Grundsätzlich zahlt jedes Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung den Zusatzbeitrag seiner Kasse. Für seine Kinder oder den mitversicherten Partner zahlt man keinen Zusatzbeitrag.

Seit 2003 gilt zusätzlich eine neue, zweite Versicherungspflichtgrenze – und zwar für diejenigen Beschäftigten, die am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert sind bzw.

waren. Der Arbeitgeber muss ab 2003 zur Beurteilung der Versicherungspflicht für die Beschäftigten also prüfen, wer gesetzlich krankenversichert ist und wer privat krankenversichert ist und dies auch am 31. Dezember 2002 ist bzw. war. Auf diese Weise bestimmt er die jeweils gültige Versicherungspflicht. Beschäftigte, die zwar vor oder nach dem 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren oder sind, aber nicht an dem Stichtag selbst, fallen unter die Versicherungspflicht, die für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer gilt. Ebenfalls pflichtversichert sind beispielsweise Studenten der staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen, Praktikanten oder Auszubildende des zweiten Bildungsweges, Behinderte, die in einer staatlich anerkannten Werkstätte beschäftigt sind oder an berufsfördernden Maßnahmen teilnehmen und Arbeitslose, wenn sie Leistungen der Bundesagentur für Arbeit erhalten.

Familienversicherung

Die gesetzliche Krankenversicherung umfasst auch eine Familienversicherung. Daher sind Ehepartner und Kinder (bis zu bestimmten Altersgrenzen) mitversichert. Voraussetzung ist, dass das Einkommen der Ehepartner und Kinder höchstens 395 Euro monatlich – bei geringfügiger Beschäftigung 450 Euro – beträgt und sie nicht selbst versichert sind.

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.

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. Zur Auswahl stehen eine Tages-Quittung oder eine Quartals-Übersicht.

Gleiche Leistungen – feste Zuschüsse

Ob Zahnkronen, Brücken oder Prothesen – der Zahnersatz bleibt eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung. Am Umfang des Leistungsanspruchs ändert sich grundsätzlich nichts. Sie erhalten auch zukünftig den Zahnersatz, den Sie brauchen. Geändert hat sich die Art der Bezuschussung von Zahnersatzleistungen durch die Krankenkasse. Seit Januar 2005 zahlen die Krankenkassen für den Zahnersatz festgelegte Zuschüsse (sog. befundbezogene Festzuschüsse). Die Höhe richtet sich ausschließlich nach dem zahnärztlichen Befund und nicht mehr nach der Behandlungsmethode. Den befundbezogenen Festzuschuss zahlt die Krankenkasse in jedem Fall, unabhängig davon, ob Sie sich für eine einfache oder eine aufwändige Therapie entscheiden.



Chronisch Kranke

Die im Januar 2004 vom Gemeinsamen Bundesausschuss beschlossene Richtlinie für chronisch Kranke, die sogenannte Chronikerrichtlinie, sieht unter anderem vor:

Als schwerwiegend chronisch krank gilt, wer sich in ärztlicher Dauerbehandlung befindet (nachgewiesen durch einen Arztbesuch wegen derselben Krankheit pro Quartal wenigstens ein Jahr lang) und außerdem eines der folgenden Kriterien erfüllt:

- Es liegt eine Pflegebedürftigkeit der Pflegestufe 2 oder 3 nach dem zweiten Kapitel SGB XI vor.
- Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 60 nach den Maßstäben § 30 BVG oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 Prozent nach § 56 Abs. 2 SGB VII vor.
- Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 60 nach den Maßstäben § 30 BVG oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 Prozent nach § 56 Abs. 2 SGB VII vor.

Mehr Informationen unter www.bmg.bund.de

Krankentransport-Richtlinie

Neben den Regelungen für Rettungsfahrten, Krankentransporten und Krankenfahrten enthält die Krankentransportrichtlinie auch Ausnahmeregelungen für Fahrten zu ambulanten Behandlungen für Versicherte. Diese greifen bei Verordnungen einem Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung), „Bl“ (blind) oder H (hilflos) oder bei Nachweis der Pflegestufe 2 oder 3.

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. Die Richtlinien sollen auch in Zukunft einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen werden, um gegebenenfalls erkennbaren Fehlentwicklungen entgegenzuwirken oder veränderte Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.



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.

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 völlig 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.

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



Vorsorge wird belohnt

Regelmäßige Vorsorge wird belohnt: Ihr Bonusheft zum Nachweis zahnärztlicher Kontrolluntersuchungen ist bares Geld wert. Kontrolluntersuchungen sind von der Praxisgebühr befreit.

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 Euro auf 240 Euro (um 20 Prozent) oder auf 260 Euro (um 30 Prozent).

Härtefallregelungen gelten weiter

Jeder Versicherte hat Anspruch auf medizinisch notwendigen Zahnersatz. Der Zahnersatz bleibt Bestandteil der gesetzlichen Krankenversicherung. 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.

Aber auch wenn Ihr Einkommen oberhalb dieses Betrages liegt, können Sie im Rahmen der gleitenden Härtefallregelung Anspruch auf einen erhöhten Festzuschuss haben. Dieser hängt von der Einkommenshöhe ab:

Versicherte haben in Fällen einer unzumutbaren Belastung Anspruch auf die doppelten Festzuschüsse und damit auf eine vollständige Übernahme der Kosten der jeweiligen Regelversorgung. Unzumutbar belastet sind Versicherte, wenn ihre monatlichen Bruttoeinnahmen (einschl. der Einnahmen aller im gemeinsamen Haushalt lebender Angehörigen, auch der Angehörigen des Lebenspartners) zum Lebensunterhalt 40 % der Bezugsgröße nicht überschreiten (2014: 1.106 Euro). Dieser Betrag erhöht sich für den ersten im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (auch des Lebenspartners) um 15 % (2014: 414 Euro), für jeden weiteren Angehörigen um 10 % (2014: 276,50 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.

GKV-Modernisierungsgesetz: Mehr Wirtschaftlichkeit

Mit dem GKV-Modernisierungsgesetz 2003/2004 hat der Gesetzgeber umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit vorgenommen:

- Aufgrund einer Kosten-Nutzen-Bewertungen können für bestimmte Arzneimittel Höchstbeträge für die Kostenübernahme bestimmt werden. Preise für Arzneimittel sollen in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem therapeutischen Nutzen stehen.
- Alle Arzneimittelpreise sind Höchstpreise und können im Einzelfall unterschritten werden. Höchstpreise bedeuten für die Apotheken, dass sie diese Arzneimittel preiswerter abgeben können, indem sie eine Ermäßigung auf den höchstzulässigen Handelszuschlag gewähren. Bei der Abgabe von Arzneimitteln auf Kassenrezept kann die Apotheke dadurch auf die Erhebung von Zuzahlungen gegenüber den Versicherten teilweise verzichten. Höchstpreise bedeuten für die Pharmaunternehmen, dass die Krankenkassen Rabatte mit Arzneimittelherstellern vereinbaren und dadurch die Arzneimittelzuzahlungen für ihre Versicherten senken können.
- Vier-Augen-Prinzip: Bei der Verordnung von speziellen, hochinnovativen und teuren Arzneimitteln, insbesondere bio- und gentechnologisch hergestellten Arzneimitteln und Diagnostika, muss vorher eine ärztliche Zweitmeinung bei einem dafür eigens ausgewiesenen Arzt eingeholt werden. Dies soll zur erhöhten Sicherheit der Patienten dienen, sowie Qualität und Wirtschaftlichkeit der Versorgung sichern.
- Die Möglichkeiten zur Versorgung mit Einzeldosen von Arzneimitteln wurde verbessert: Apotheken können leichter einzelne Tabletten an Patienten abgeben.

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 Euro, mindestens 5 Euro. Wenn die Kosten unter 5 Euro liegen, wird der tatsächliche Preis gezahlt.

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 2013

Summe der jährlichen Bruttoeinnahmen (z.B. Gehalt, Renten oder Zinsen) aller im Haushalt lebenden Personen; incl. berücksichtigungsfähige Kinder

- abzgl. 15 Prozent der Bezugsgröße für den ersten Angehörigen (4.977 Euro)
- abzgl. 10 Prozent der Bezugsgröße für weitere Angehörige (3.318 Euro)
- abzgl. 7.008 Euro je Kind anstatt des Betrags von 10 Prozent der Bezugsgröße

Befreiung für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind grundsätzlich von Zuzahlungen befreit. Einzige Ausnahme ist die Zuzahlung bei Fahrkosten, die auch von nicht volljährigen Versicherten zu entrichten ist.

Bonusregelung

Wer aktiv Vorsorge betreibt und an qualitätsgesicherten Präventionsmaßnahmen teilnimmt, kann von seiner Krankenkasse einen finanziellen Bonus bekommen. Das kann eine teilweise Befreiung von den Zuzahlungen oder auch eine Ermäßigung des Beitrags sein. Das gilt auch für Versicherte, die an einem Hausarztssystem, an einem Chronikerprogramm oder an einer integrierten Versorgung teilnehmen.

Versorgungsbezüge

Rentnerinnen und Rentner müssen bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze auf ihre Versorgungsbezüge sowie Betriebsrenten und auf Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit den vollen Krankenversicherungsbeitrag zahlen. Dies gilt auch für versicherungspflichtige Beschäftigte, die über solche Einnahmen verfügen.

Zuzahlungsbefreiungen

Seit dem 1. Januar 2004 gelten die alten Befreiungen nicht mehr. Wenn man seine Belastungsgrenze erreicht hat, stellt nach Antrag die jeweilige Kasse für das Kalenderjahr eine Befreiung aus.

- Die Kassen werden verpflichtet, einer missbräuchlichen Verwendung der Versichertenkarte durch weitere geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken – zum Beispiel durch die tagesaktuelle Bereitstellung von Informationen zur Karte (Verlustmeldung, Beendigung des Versicherungsschutzes, Änderungen beim Zuzahlungsstatus) an die Leistungserbringer.

Reibungslose Übergänge in der Versorgung

Um einen reibungslosen Übergang zwischen Akutversorgung, Rehabilitation und Pflege zu gewährleisten, sieht die Gesundheitsreform u. a. folgende gezielte Maßnahmen vor:

- Verbessertes Entlassungsmanagement: Krankenhausärzten wird die Möglichkeit eröffnet, Patienten, die aus dem Krankenhaus entlassen werden, für längstens drei Tage häusliche Krankenpflege zu verordnen und Arzneimittel mitzugeben
- 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
- Künftig sollen integrierte Versorgungsangebote, die flächendeckend für Volkskrankheiten wie zum Beispiel Diabetes oder Bandscheibenerkrankungen entwickelt werden, gezielt gefördert werden. 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 sollen künftig von einem umfassenden Qualitätswettbewerb im Gesundheitswesen profitieren. Die Krankenkassen müssen ihren Versicherten eine hohe Versorgungsqualität anbieten. Denn Versicherte haben die Wahl zwischen vielen unterschiedlichen Tarifangeboten ihrer Krankenkasse:

- Jede Krankenkasse muss ihren Versicherten einen speziellen Hausarzttarif anbieten. Wer diesen Tarif wählt, verpflichtet sich, im Krankheitsfall immer zuerst zum Hausarzt zu gehen. Die Teilnahme am Hausarzttarif bleibt für Ärzte und für Versicherte freiwillig.
- Jeder Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung kann einen Selbstbehalt wählen, das heißt er zahlt die Behandlungskosten bis zu einem gewissen Betrag selbst. Im Gegenzug vereinbart er einen günstigeren Tarif mit seiner Krankenkasse. Diesen Tarif können künftig alle gesetzlich Krankenversicherte wählen.
- Versicherte können sich für die Kostenerstattung entscheiden. Die Höhe der Kostenerstattung kann dabei variabel gestaltet werden. Gesetzlich Krankenversicherten ist dabei freigestellt, ob sie Leistungen wie Privatversicherte in Anspruch nehmen – mit dem entsprechend höheren Gebührensatz für den behandelnden Arzt.



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.

Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung

Zum 1. Januar 1995 wurde die Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingerichtet. Es gilt der Grundsatz: Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Privat Krankenversicherte mit Anspruch auf allgemeine Krankenhausleistungen mussten ab 1. Januar 1995 eine private Pflegeversicherung abschließen. Die Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen. Dabei gelten dieselben Beitragsbemessungsgrenzen wie in der Krankenversicherung. Seit 1. Januar 2013 beträgt der Beitragssatz 2,05 Prozent.

Wer als Beschäftigter freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, erhält von seinem Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrages, den er aus dem Arbeitsentgelt zur sozialen Pflegeversicherung zahlen muss. Einen Beitragszuschuss in gleicher Höhe erhalten auch die Beschäftigten, die in der privaten Pflegeversicherung pflichtversichert sind. Unterhaltsberechtigte Kinder und Ehegatten sind im Rahmen der Regeln der Familienversicherung beitragsfrei mitversichert.

Beamten und Beamte, die im Pflegefall auch Anspruch auf Beihilfeleistungen haben, zahlen nicht mehr als die Hälfte dieser Höchstbeiträge. Die Beiträge gelten einheitlich für Männer und Frauen. Kinder sind wie in der sozialen Pflegeversicherung beitragsfrei mitversichert. Bei der Versicherungspflicht der Pflegeversicherung gelten die für die Krankenversicherung geregelten Voraussetzungen. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung haben die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht zu befreien. Dem Antrag muss ein Nachweis eines gleichwertigen Vertrages bei einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen beigefügt werden. Sollten privat Krankenversicherte später einmal in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig werden, können sie den privaten Vertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen. Die private Pflegeversicherung muss gewährleisten, dass ihre Leistungen denen der sozialen Pflegeversicherung gleichwertig sind. Für Familien und ältere Versicherte muss die private Pflegeversicherung angemessene Bedingungen und Prämien anbieten. Auch Beamten und Beamte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschließen – es sei denn, sie gehören der gesetzlichen Krankenversicherung an. Dabei handelt es sich um eine Restkostenversicherung, die die Beihilfe ergänzt.

Soziale Regelung in der privaten Pflegeversicherung

Für die private Pflege-Pflichtversicherung gelten bereits viele soziale Schutzbestimmungen. Neu eingeführt werden soziale Regelungen zur Tragung der Beiträge bei niedrigem Einkommen analog zum Basistarif in der privaten Krankenversicherung.

Vermittlung von Zusatzversicherungen

Pflegekassen können künftig private Pflege-Zusatzversicherungen für jene vermitteln, die sich zusätzlich absichern möchten.



Förderung der privaten Pflegezusatzversicherung („Pflege-Bahr“)

Die Bundesregierung hat mit dem Pflegeneuausrichtungsgesetz beschlossen, die private Pflegezusatzversicherung zu fördern. Ab 2013 wird eine Zulage in Höhe von 60 Euro jährlich zur Versicherungsprämie gewährt, wenn eine freiwillige, private Pflege-Zusatzversicherung in Form einer Pfl egetagegeldversicherung in Abhängigkeit von der Pflegestufe abgeschlossen wird, die bestimmte, gesetzlich vorgegebene Bedingungen erfüllt.

Der Umfang des Versicherungsschutzes kann dabei individuell bestimmt werden. Der monatliche Mindestbeitrag beträgt 10 Euro; die obere Grenze ist maximal auf das Volumen der sozialen Pflegeversicherung begrenzt. Den Versicherern ist es nicht gestattet, Antragsteller aufgrund gesundheitlicher Risiken abzulehnen; Leistungsausschlüsse oder Risikozuschläge dürfen ebenfalls nicht vereinbart werden. Die Verwaltungs- und Abschlusskosten sollen begrenzt werden. Die Prämienhöhe hängt insbesondere vom Eintrittsalter ab. Die Pflege-Vorsorgeförderung dient der Absicherung des Pflegerisikos, zumal die soziale Pflegeversicherung immer nur eine Teilabsicherung ist, die dem finanziellen Druck des demographischen Wandels unterliegt.

Diese Art der Zusatzversicherung ist für alle in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung versicherten Erwachsenen zugänglich. Die Zulage wird auf Antrag vom Versicherer gewährt.

Mitnahmemöglichkeit der Altersrückstellungen

Wie in der privaten Krankenversicherung gibt es in Zukunft auch bei der privaten Pflegepflichtversicherung die Möglichkeit, seine Altersrückstellungen in eine andere Kasse mitzunehmen. Dies gilt für Neu- und Bestandsfälle ab 1. Januar 2009.



§ 28 SGB XI Leistungsarten, Grundsätze (auszugsweise)

(1) Die Pflegeversicherung gewährt folgende Leistungen:

1. Pflegesachleistung,
2. Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen,
3. Kombination von Geldleistung und Sachleistung,
4. häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson,
5. Pflegehilfsmittel und technische Hilfen,
6. Tagespflege und Nachtpflege,
7. Kurzzeitpflege,
8. vollstationäre Pflege,
9. Pflege in vollstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe,
10. Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegepersonen,
11. Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen.

(2) Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, erhalten die jeweils zustehenden Leistungen zur Hälfte; dies gilt auch für den Wert von Sachleistungen.

(3) Die Pflegekassen und die Leistungserbringer haben sicherzustellen, dass die Leistungen nach Absatz 1 nach allgemein anerkanntem Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse erbracht werden.

(4) Die Pflege soll auch die Aktivierung des Pflegebedürftigen zum Ziel haben, um vorhandene Fähigkeiten zu erhalten und, soweit dies möglich ist, verlorene Fähigkeiten zurückzugewinnen. Um der Gefahr einer Vereinsamung des Pflegebedürftigen entgegenzuwirken, sollen bei der Leistungserbringung auch die Bedürfnisse des Pflegebedürftigen nach Kommunikation berücksichtigt werden.



Hilfeleistungen

Als gewöhnliche und regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens gelten beispielsweise:

- Im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, das Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung,
- im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,
- im Bereich der Mobilität das selbstständige Aufstehen und Zubettgehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wieder-aufsuchen der Wohnung,
- im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder das Beheizen.

Pflegebedürftigkeit

Wer bei den gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen (siehe Kasten) des täglichen Lebens dauerhaft, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße auf Hilfe angewiesen ist, gilt als pflegebedürftig. Der Hilfebedarf erstreckt sich auf die

- Körperpflege
- die Ernährung
- die Mobilität und
- hauswirtschaftliche Versorgung

Die Hilfeleistung besteht darin, einen anderen Menschen im Ablauf des täglichen Lebens zu unterstützen, die Verrichtungen ganz oder teilweise zu übernehmen oder ihn dabei zu beaufsichtigen und anzuleiten.

Für die Leistungsgewährung sind pflegebedürftige Personen einer von drei Pflegestufen zuzuordnen:

- Pflegestufe I

Erheblich pflegebedürftig: Die zu pflegende Person benötigt mindestens einmal am Tag Hilfe bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität für wenigstens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung.

■ Pflegestufe II

Schwer pflegebedürftig: Die zu pflegende Person benötigt mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten Hilfe bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung.

■ Pflegestufe III

Schwerstpflegebedürftig: Die zu pflegende Person benötigt täglich rund um die Uhr, auch nachts, Hilfe bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung.

Die Zuordnung pflegebedürftiger Kinder richtet sich danach, wie viel zusätzliche Hilfe gegenüber einem gleichaltrigen gesunden Kind benötigt wird. Ob und in welchem Umfang ein Mensch pflegebedürftig ist, wird im Rahmen einer Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung festgestellt. Hierzu führt dieser eine Untersuchung des Pflegebedürftigen in dessen Wohnbereich durch.

Leistungsumfang in der Pflege

Die Leistungen der Pflegeversicherung richten sich nach der Pflegestufe und danach, ob jemand ambulant oder stationär gepflegt werden muss. Dabei gelten zwei Grundsätze: „Prävention (Vorsorge) und Rehabilitation (Wiederherstellung der Gesundheit) vor Pflege“ und „ambulante Pflege vor stationärer Pflege“.

Die häusliche Pflege hat Vorrang vor einer stationären Unterbringung. Aus diesem Grund legt das Gesetz seinen Schwerpunkt auf die Leistungen, die die Bedingungen für die häusliche Pflege verbessern und die Pflegenden entlasten. Die Höhe der häuslichen Pflegeleistungen richtet sich nach der jeweiligen Pflegestufe (siehe Tabelle). In der sozialen Pflegeversicherung steht dem Pflegebedürftigen ein Wahlrecht zwischen der Sachleistung (Pflegeeinsätze durch einen Vertragspartner der Pflegekasse, z. B. Sozialstation) und der Geldleistung (für eine selbst beschaffte Pflegekraft, mit der der Pflegebedürftige die erforderliche Pflege in geeigneter Weise selbst sicherstellt, z. B. Angehörige) zu. Auch eine Kombination von Sach- und Geldleistungen ist möglich.

Weitere Leistungen der Pflegeversicherung sind:

- Pflegehilfsmittel (z. B. Pflegebett),
- Zuschüsse zum pflegebedingten Umbau der Wohnung bis zu 2.557 Euro je Maßnahme unter Berücksichtigung eines angemessenen Eigenanteils, wenn andere Finanzierungsmöglichkeiten ausscheiden,
- unentgeltliche Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen.

Versicherte mit Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge erhalten, wenn sie in der sozialen Pflegeversicherung versichert sind, die jeweils zustehenden Leistungen nur zur Hälfte. Deshalb halbiert sich für sie der zu zahlende Beitrag. Privat pflegeversicherte Beamtinnen und Beamte erhalten alle genannten Leistungen entsprechend ihrem Beihilfeanspruch anteilig von ihrer privaten Pflegeversicherung.

Urlaubs-Pflegevertretung

Wenn die Pflegeperson, die einen Menschen ambulant pflegt, verreist oder aus anderen Gründen verhindert ist, hat der Pflegebedürftige einen Anspruch auf eine Vertretung, und zwar bis zu vier Wochen im Jahr bis zu gewissen Höchstwerten. Voraussetzung ist, dass

die Pflegeperson den Pflegebedürftigen vor der ersten Inanspruchnahme dieser Leistung schon mindestens zwölf Monate in seiner häuslichen Umgebung gepflegt hat.

Teilstationäre und Kurzzeitpflege

Wenn die häusliche Pflege nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt wird, kann der Pflegebedürftige teilstationär in Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege betreut oder – falls auch dies nicht ausreicht – in eine Kurzzeit-Pflegeeinrichtung aufgenommen werden. Dabei unterstützt die Pflegeversicherung, indem sie bestimmte Beträge übernimmt.



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 Pfllegetätigkeit auch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Stationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, greifen die stationären Pflegeleistungen, die bei Bedarf in Härtefällen für Schwerstpflegebedürftige nochmals aufgestockt werden können. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung muss der Versicherte – wie bei der häuslichen Pflege auch – selbst tragen.

Erweiterungen durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz

Mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz wird die Pflegeversicherung ab dem Jahr 2008 besser auf die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen ausgerichtet.

Wesentliche Inhalte:

- Schaffung von Pflegestützpunkten
- Einführung einer Pflegezeit
- Ambulante und stationäre Leistungen werden schrittweise angehoben
- Menschen mit der so genannten Pflegestufe 0 – es besteht zwar ein Hilfebedarf bei der Grundpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung, aber nicht in einem Aus-

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

maß, der nach den Definitionskriterien als erheblich gilt – können künftig Leistungen erhalten

- Pflegebedürftige und deren Angehörige werden über die Qualität jeder Pflegeeinrichtung informiert. Beurteilt wird nach dem Schulnotenprinzip, das heißt von „sehr gut“ bis „mangelhaft“.

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.



Pflege-Neuausrichtung-Gesetz (PNG)

Mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz wurden zu Beginn des Jahres 2013 die Pflegeleistungen weiter ausgebaut:

- Für Menschen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz (Demenzranke) werden die Leistungen durch Einführung eines eigenständigen Anspruchs auf Pflegegeld und Pflegesachleistungen weiter ausgebaut. Zusätzlich zu dem Betreuungsbetrag bei erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz in Höhe von 100 Euro bzw. 200 Euro für die Inanspruchnahme niedrigschwelliger Angebote wurde das Pflegegeld bzw. die Pflegesachleistungen wie folgt erhöht:

	Pflegegeld	Pflegesachleistung
Stufe „0“	120 Euro (neu)	225 Euro (neu)
I	305 Euro (statt 235 Euro)	665 Euro (statt 450 Euro)
II	525 Euro (statt 440 Euro)	1.250 Euro (statt 1.100 Euro)
III	700 Euro (wie bisher)	1.550 Euro (wie bisher)

- Das Pflegegeld in Höhe von 50 % wird weiter gewährt, wenn Kurzzeit- bzw. Verhinderungspflege für bis zu vier Wochen je Kalenderjahr in Anspruch genommen wird.
- Rentenrechtlich wirksame Zeiten bei der Pflege von mehreren Angehörigen können addiert werden (zur Erreichung der 14-Stunden-Grenze).
- Stärkung betreuter Wohngemeinschaften durch zweckgebundene Pauschalen.
- Verbesserung der Beratung und Begutachtung von Pflegebedürftigen.

Zum Ausgleich für die erweiterten Leistungen wurde der Beitragssatz um 0,1 Prozentpunkte ab dem 01.01.2013 angehoben.

Die private Krankenversicherung (PKV)

Die private Krankenversicherung (PKV) bietet im Unterschied zu der gesetzlichen Krankenversicherung eine Absicherung bei einem privatrechtlich organisierten Versicherungsunternehmen gegen z.B. Krankheitskosten. Ein Vertragsabschluss ist dabei z.B. von Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Einkommen und zu versichernder Leistung abhängig. In der PKV können sich Personen versichern, für die keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht; also wenn das Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt sowie Beamte, Selbständige oder Freiberufler.

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.

Die Beiträge zur privaten Krankenversicherung berücksichtigen auch gesetzlich vorgeschriebene Altersrückstellungen, um überproportionale Beitragsanstiege im Alter zu vermeiden. Seit dem Inkrafttreten der Gesundheitsreform 2007 können die auf den Basistarif bezogenen Alterungsrückstellungen zum nächsten Krankenversicherer mitgenommen werden.

In der privaten Krankenversicherung kann die Vertragsgestaltung in Bezug auf Leistungen oder Beiträge bzw. Beitragsrückerstattungen unterschiedlich ausgestaltet sein.

Eine Beitragsrückerstattung kann gewährt werden, wenn der Versicherte, je nach Versicherungsanbieter unterschiedlich, einen gewissen Zeitraum keine Leistungen in Anspruch genommen hat.

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,
- 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



SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN
für den öffentlichen Dienst
Unser Angebot – Ihr Vorteil

VERSICHERUNGEN · Privat- und Diensthaftpflichtversicherung · Hausrat- und Glasversicherung · Kfz-Versicherung · Unfallversicherung · Kapital- und Risikolebensversicherung · Private Rente · Altersvorsorge · Direktversicherung · Riester-Rente · Ausbildungsversicherung · Aussteuerversicherung · Sterbegeldversicherung · Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsicherung · Private Krankenversicherung · spezielle Beihilfetarife · Zusatzversicherung für gesetzlich Krankenversicherte · Pflegeversicherung · Rechtsschutzversicherung · Wohngebäudeversicherung ·

BAUSPAREN · Baufinanzierung · Vermögensbildung · Beratung über staatliche Förderung und Eigentumsbildung ·

BANKDIENSTLEISTUNGEN · Kreditkarten · Privat- und Beamendarlehen · Sparkonten · Girokonten · Bezügekonto für den öffentlichen Dienst · Homebanking · Sparbrief · ec-Cash · Investmentfonds · Wertpapiere · Reiseschecks · Anlagenberatung ·

SERVICE, AUTO UND EINKAUFSVORTEILE · Vorteile beim Einkaufen · Autoclubs · Service rund ums Auto · Schutzbriefversicherung · Reise und Erholung · Kulturelle Veranstaltungen

www.selbsthilfeeinrichtungen.de

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.



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 von 3,5 Prozent hinausgehenden Zinserträge der Altersrückstellung zuführen. Außerdem muss bei Neuabschluss seit dem 1. Januar 2000 ein Zuschlag von zehn Prozent auf alle Vertragsbestandteile 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 und sollten dabei bedacht werden. 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



Beamtinnen und Beamte benötigen private Krankenversicherung

Der Beihilfeanspruch wird aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 80 IV Bundesbeamtengesetz) abgeleitet. Danach muss der Dienstherr Vorkehrungen dafür treffen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt des Beamten bei Eintritt besonderer finanzieller Belastungen durch Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle nicht gefährdet wird.

Es wird unterstellt, dass die Besoldung bereits Anteile zur Abwendung krankheitsbedingter Belastungen enthält. Die beamtenrechtliche Alimentation ist erst dann nicht mehr ausreichend, wenn sie infolge krankheitsbedingter Belastungen einen solchen Umfang erreicht, der die amtsangemessene Lebensweise des Beamten oder Versorgungsempfängers nicht mehr gewährleistet. Insofern ergibt sich aus diesen Grundsätzen des Alimentationsprinzips kein Anspruch auf einen vollen Aufwandersatz im Krankheitsfall. Beamte ohne ergänzenden Versicherungsschutz über die Beihilfe hinaus dürften daher die Ausnahme bilden; sind jedoch ab 01.01.2009 ebenfalls von der Versicherungspflicht umfasst.

Das Beihilfesystem stellt eine ergänzende Fürsorgeleistung des Dienstherrn dar, die nicht zum Kernbestand der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gehört. Der Dienstherr geht grundsätzlich davon aus, dass der Beamte sein Risiko im Krankheitsfall durch Abschluss einer privaten Restkostenversicherung minimiert.

Seit 2009 besteht eine Verpflichtung zum Abschluss einer ergänzenden Versicherung. Da der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte nur 50 Prozent (bei zwei und mehr Kindern 70 Prozent, für Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Ehegatten 70 Prozent) beträgt, müssen Beihilfeberechtigte zum Ausgleich der verbleibenden Restkosten eine private Krankenversicherung abschließen. Diese Versicherungstarife sind auf den jeweiligen Bemessungssatz der Beihilfe abgestellt. Dem Prinzip der ergänzenden Hilfsleistungen entspricht der Grundsatz, dass Mehrerstattungen durch Beihilfe ausgeschlossen sind (100-Prozent-Grenze).

Besonders gute und leistungsfähige Beihilfetarife bieten die Krankenversicherer im DBW. Mehr Informationen unter www.selbsthilfeeinrichtungen.de

Basistarif in der privaten Krankenversicherung

Die privaten Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, ab 01.01.2009 einen Basistarif anzubieten. Dieser soll eine soziale Schutzfunktion in der privaten Krankenversicherung ermöglichen. Die Leistungen entsprechen dabei grundsätzlich denen in der gesetzlichen Krankenversicherung; die Abrechnung erfolgt „privat“ zu vertraglich festgelegten Sätzen – in der Regel nach den Gebührenordnungen für Ärzte bzw. Zahnärzte. Dabei wurden

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

zwischen den Kassenärztlichen Vereinigungen, der Kassenärztlichen Bundesvereinigung, dem PKV-Verband und den Beihilfekostenträgern 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 GOZ gilt maximal der 2,0-fache Steigerungssatz.

Der Basistarif kann mit Zusatzversicherungen gekoppelt werden; dabei können bereits vorhandene Altersrückstellungen eingebracht werden.

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 (zukünftig zusätzlich dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag) beschränkt, dieser beträgt 2014 rund 627,75 Euro (Beamte / Versorgungsempfänger jeweils entsprechend dem Beihilfebemessungssatz).

Bisher konnten Versicherte bei einem Wechsel der Versicherung ihre Alterungsrückstellungen nicht übertragen, sondern mussten sie neu aufbauen. Dies wird mit zunehmendem Alter problematisch. Mit der Gesundheitsreform wird die Übertragbarkeit bereits gebildeter Alterungsrückstellungen erleichtert:

Wer innerhalb seiner privaten Krankenkasse in einen anderen Tarif, z.B. den Basistarif, wechselt, nimmt die Alterungsrückstellungen wie bisher im vollen Umfang mit. Wer im ersten Halbjahr 2009 in den Basistarif einer anderen privaten Kasse wechselt, nimmt die Alterungsrückstellungen bis zum Umfang des Basistarifs zum neuen Versicherer mit.

Nach 18 Monaten können Sie in andere Tarife des gleichen privaten Krankenversicherungsunternehmens wechseln und die Alterungsrückstellungen bis zum Umfang des Basistarifs erneut mitnehmen. Dies gilt auch für einen Wechsel in den Basistarif anderer privater Krankenversicherungsunternehmen nach 18 Monaten.

Neuversicherte, die vom 1. Januar 2009 an einen neuen Vertrag mit einer privaten Krankenversicherung abschließen, können bei einem späteren Versicherungswechsel unabhängig von der Art des gewählten Tarifs die Alterungsrückstellungen bis zum Umfang des Basistarifs mitnehmen.

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 werden, wird sich der Basistarif nicht zum alternativen Billig-Tarif entwickeln. Insgesamt wurde der Tarif jedoch – wie auch andere Teile des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes – im Juni 2009 vom Bundesverfassungsgericht bestätigt.

Das Beihilferecht des Bundes

Die Beihilfe ist eine eigenständige beamtenrechtliche Krankenfürsorge des Dienstherrn gegenüber dem Beamten und seiner Familie. 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.

Für den Bund ist dieser Anspruch in § 80 Bundesbeamtengesetz sowie seit dem 14. Februar 2009 durch die neu gestaltete Bundesbeihilfeverordnung geregelt.



Die wichtigsten Änderungen der Bundesbeihilfeverordnung gegenüber den früheren Beihilfevorschriften des Bundes

- Reduzierung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige auf 17.000 Euro (mit Übergangsregelung)
- Nachweis des Einkommens für berücksichtigungsfähige Angehörige durch jährliche Vorlage des Steuerbescheides
- Zuordnung von Kindern bei mehreren Beihilfeberechtigten entsprechend dem Familienzuschlag
- Erweiterung des Umfangs, Anpassung der Höhe und Eigenbehalte bei Aufwendungen für Familien- und Haushaltshilfe
- Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln
Wegfall von Eigenbehalten bei Arzneimitteln, wenn der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als der Festbetrag ist.

Änderungen über die Anerkennung beihilfefähiger Aufwendungen

- Ärztliche Bescheinigungen und Gutachten, die vom Dienstherrn oder der Beihilfefestsetzungsstelle benötigt werden (wie z. B. Dienstunfähigkeitsbescheinigung oder Gutachten für Rehabilitationsmaßnahmen) werden zu 100 Prozent von der Beihilfefestsetzungsstelle getragen.
- Aufwendungen für Individuelle Gesundheitsleistungen (IGeL) sind keine notwendigen Aufwendungen und somit nicht beihilfefähig.
- Neuregelung der Erstattung von Implantaten
Die medizinischen Indikationen für eine Implantatversorgung wurden dem aktuellen Stand der Zahnmedizin entsprechend überarbeitet. Ohne Indikationen sind zwei Implantate pro Kiefer beihilfefähig. Aufwendungen der Suprakonstruktion bei Implantatversorgung sind immer beihilfefähig.
- Bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten dürfen 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.
- Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen, die außerhalb der EU entstanden sind, sind bis zu einer Höhe von 1000 Euro ohne Beschränkung beihilfefähig.

- Beihilfefähige Aufwendungen der vorübergehenden häuslichen Krankenpflege werden ohne zeitliche Begrenzung anerkannt.
- Anerkennung von Aufwendungen für häusliche Krankenpflege auch außerhalb des eigenen Haushalts.
- Anerkennung von Aufwendungen für spezialisierte ambulante Palliativversorgung.
- Anerkennung von Aufwendungen für Rehabilitationssport unter ärztlicher Aufsicht und entsprechend der Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining.



Weitere Änderungen im Jahr 2011 durch die Zweite Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung

Durch die Zweite Änderungsverordnung werden eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner als berücksichtigungsfähige Angehörige rückwirkend zum 1. Januar 2009 in die Bundesbeihilfeverordnung aufgenommen.

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 % des Abgabepreises des pharmazeutischen Unternehmers (ohne Mehrwertsteuer) oder 10 % 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 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 aufgrund gesetzlichen Anspruchs, Witwen-/Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag erhalten oder wenn wegen anzuwendender Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften Bezüge nicht bezahlt werden. Bei Urlaub bis zu einem Monat unter Wegfall der Besoldung nach der Sonderurlaubs-

verordnung bleibt die Beihilfeberechtigung bestehen. Ehrenbeamte und ehrenamtliche Richter sind nicht beihilfeberechtigt.

Berücksichtigungsfähige Angehörige (§ 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 Euro übersteigen. Jedoch besteht eine Übergangsregelung für Ehegatten, die bislang die 18.000 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 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.

Verzicht auf die Bindung des Beihilfeanspruchs an die Beachtung der 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; ein Beihilfeanspruch besteht auch dann, wenn kein Krankenversicherungsschutz besteht. Es ist jedoch zu beachten, dass dadurch die Regelungen zur Versicherungspflicht – auch für Beamte – dennoch daneben weiter bestehen.

Beihilfeberechtigung in der Elternzeit

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- bzw. Anwärterbezüge; dies regelt die Elternzeitverordnung. Während der Elternzeit besteht Anspruch auf Beihilfe bzw. Heilfürsorge. Dabei werden Beamtinnen und Beamten für die Dauer der Elternzeit die Beiträge zur ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet, wenn die Dienst- oder Anwärterbezüge die Versicherungspflichtgrenze in der GKV nicht überschreiten. Bei gemeinsamer Elternzeit steht der Betrag nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll. Auf Antrag können die Beamten bis BesGr. A 8 die Beiträge in voller Höhe erstattet bekommen. Für freiwillig in der GKV versicherte Beamte bestehen ebenfalls Erstattungsregelungen.



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 Beihilferegelungen. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist.
- Beamtinnen und Beamte, die die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllen, erhalten für die Dauer der Pflegezeit Leistungen entsprechend § 44a Abs. 1 SGB XI.



§ 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.

Bemessungssätze in der Beihilfe (§ 46 BBhV)

Die Beihilfe bemisst sich nach einem Vomhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). Maßgebend für die Höhe des Bemessungssatzes ist der Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen. Der Bemessungssatz beträgt für beihilfefähige Aufwendungen

- des Beihilfeberechtigten50 Prozent
- des Beihilfeberechtigten mit zwei oder mehr Kindern70 Prozent
- des beihilfeberechtigten Versorgungsempfängers70 Prozent
- des berücksichtigungsfähigen Ehegatten70 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.

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. Ein Wahlrecht ist somit entfallen.

Beihilfebemessungssatz für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamte

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamte wird lediglich eine Beihilfe entsprechend dem persönlichen Beihilfebemessungssatz – 50 oder 70 Prozent – gewährt. Der bisher gewährte erhöhte Bemessungssatz in Höhe von 100 Prozent der beihilfefähigen Aufwendungen, die sich nach Anrechnung der Sachleistungen und Erstattungen der Krankenkassen ergab, entfällt mit Inkrafttreten der Änderungsverordnung für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte. Für die übrigen Beamten gilt ab dem Inkrafttreten im September 2013 eine 5-jährige Übergangsfrist.



Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung

Beziehen Sie als Beihilferechtiger des Bundes bzw. Ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen Zuschüsse aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zur privaten Krankenversicherung?

Übersteigt dieser Zuschuss den Betrag von 41 Euro reduziert sich der Bemessungssatz für den Zuschussempfänger um 20 Prozentpunkte. Diese Regelung ist überwiegend für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von Bedeutung, die neben ihren Versorgungsbezügen eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen und entsprechend der Rentenhöhe einen Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen erhalten. Den Folgen dieser Regelung können Beihilferechtigte entgehen, indem sie auf den Teil des Beitragszuschusses verzichten, der über 40,99 Euro hinausgeht.

Beihilfeantrag (§ 51 BBhV)

Beihilfen werden nur auf schriftlichen Antrag des Beihilferechtigten 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).



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 11.12.2011 eine Rechnung ausgestellt worden ist, können berücksichtigt werden, wenn der Antrag am 11.12.2012 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:

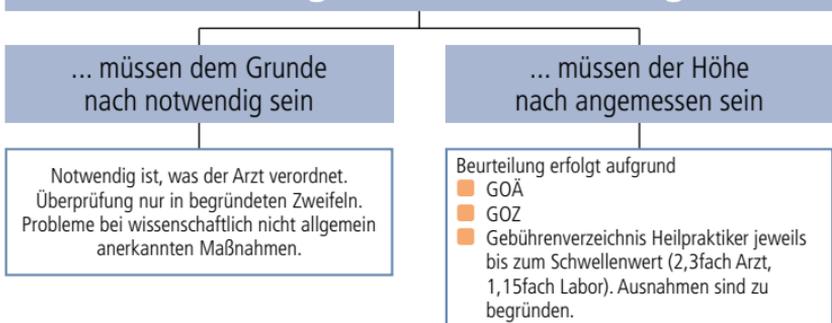
Gewährt wird Beihilfe erst dann, wenn die geltend gemachten Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Bei drohender Verjährung bzw. bei Härten kann die Festsetzungsstelle Ausnahmen zulassen.

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/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. Im Basistarif gelten dabei abweichend die jeweils vertraglich vereinbarten Gebührensätze als angemessen; Besonderheiten bei der Angemessenheit gelten bei im Basistarif der privaten Krankenversicherung Versicherten, vgl. hierzu Kapitel „Private Krankenversicherung“.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen



Abrechnungsgrundlagen

Ärztliche Leistungen können nur nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) in Rechnung gestellt werden. Vergütungen darf der Arzt nur für Leistungen berechnen, die nach den Regeln der ärztlichen Kunst für eine medizinisch notwendige ärztliche Versorgung erforder-

derlich sind. Wesentliche Kriterien für die Bemessung der Gebühren sind die Schwierigkeit und der Zeitaufwand der einzelnen Leistung sowie die Umstände bei der Ausführung der Leistung. Die Einkommensverhältnisse des Zahlungspflichtigen dürfen bei der Bemessung dieser Gebühren nicht herangezogen werden.

Die bei stationären, teilstationären sowie vor- und nachstationären Leistungen privatärztlich berechneten GOÄ-Gebühren sind um 25 Prozent zu mindern. Den Belegärzten sind 15 Prozent abzuziehen (§ 6 a GOÄ).

Eine von der GOÄ abweichende Höhe der Vergütung kann zwischen Arzt und Zahlungspflichtigem vereinbart werden. Solche „Abdingungen“ sind nur im Einzelfall und nur dann zulässig, wenn sie vor dem Erbringen der Leistung in einem Schriftstück (einer schriftlichen



§ 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.

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.

Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebüH)

Das Bundesinnenministerium des Innern (BMI) hat mit dem Rundschreiben Az-D6-30111/1 vom 31. Juli 2013 die Leistungsübersicht, die für den Bund und einige Länder für Leistungen von Heilpraktikern zwischen dem BMI und den Heilpraktikerverbänden vereinbart wurde bekanntgegeben.

Abrechnung von Heilpraktikerleistungen (bislang beim Bund bzw. in den Ländern)

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.die-beihilfe.de.

Für den Bereich des Bundes und der Länder Bayern und Rheinland-Pfalz gilt seit dem 1. Oktober 2011 eine Vereinbarung zwischen Vertretern der Beihilfe und den Heilpraktikerverbänden, die grundsätzlich auch anderen Ländern offensteht. Diese Sätze gelten als erstattungsfähige Höchstbeträge für die jeweilige Leistung, höhere Rechnungsbeträge müssen selbst getragen werden.

Kostenübernahme von Arbeitsunfähigkeits-/Bescheinigungen für Beihilfeberechtigte und ihre berücksichtigungsfähige Angehörigen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind für den Beihilfeberechtigten selbst mit einem Bemessungssatz von 100 % 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

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 % 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).

Diese Ausnahmen ergeben sich aus der Anlage 6 zu § 22 Absatz 2 Nummer 3 Buchstabe c) BBhV.

Auf schriftlichen Antrag können bestimmte Teile für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel als beihilfefähig anerkannt werden (vgl. Kasten S. 283).

b) Verschreibungspflichtige Arzneimittel zur Behandlung von

- 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) Hormonelle Mittel zur Empfängnisverhütung

Ausnahmen:

- für Mittel zur Empfängnisverhütung für Personen unter 20 Jahren und
- wenn arzneimittelrechtlich zur Behandlung einer anderen Krankheit zugelassen.

Festbetragsarzneimittel

Insbesondere zum Bereich der Festbetragsarzneimittel wird darauf hingewiesen, sich vom Arzt oder Apotheker eingehend beraten zu lassen, um nicht notwendige Zuzahlungen zu vermeiden.



Eigenbehalte und Belastungsgrenzen (§§ 49 und 50 BBhV)

Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich in folgendem Umfang:

- um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5 Euro, höchstens um 10 Euro, jeweils nicht mehr als die tatsächlichen Kosten bei
 - a) Arznei- und Verbandmitteln
 - b) Hilfsmitteln (bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln höchstens 10 Euro für den Monatsbedarf je Indikation)
 - c) Fahrtkosten
- um 10 Euro je Kalendertag bei
 - a) vollstationären Krankenhausleistungen und im unmittelbaren Anschluss oder engen zeitlichen Zusammenhang durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen höchstens für insgesamt 28 Tage im Kalenderjahr
 - b) Aufwendungen für Unterkunft, Verpflegung und Pflege aus Anlass einer stationären Rehabilitationsbehandlung
- um 10 Prozent der Kosten und 10,00 Euro je Verordnung für die ersten 28 Tage der Inanspruchnahme bei häuslicher Krankenpflege.

Auf Antrag werden diese Abzugsbeträge nicht mehr berücksichtigt, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres die Belastungsgrenze für den Beihilfeberechtigten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen überschreiten. Die Belastungsgrenze beträgt

- zwei Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehgatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres;
- für chronisch Kranke, die wegen derselben Krankheit in Dauerbehandlung sind, ein Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehgatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres.

Die Abzugsbeträge gelten mit dem Datum des Entstehens der Aufwendungen als erbracht. Das Einkommen des Ehegatten wird nicht berücksichtigt, wenn dieser Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung oder selbst beihilfeberechtigt ist.

Das Einkommen vermindert sich

- bei verheirateten Beihilfeberechtigten um 15 Prozent und
- für jedes Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um den Kinderfreibetrag nach dem Einkommensteuergesetz.



Praxisgebühr für Bundesbeamte entfallen!

Mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung ist die sog. Praxisgebühr für Beamte des Bundes – ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung – entfallen.



Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln

Liegt der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als ein festgesetzter Festbetrag, entfallen die Eigenbehalte bei diesen Arzneimitteln!



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 Euro
Beihilfeberechtigte der Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 (und berücksichtigungsfähigen Angehörige)	12 Euro
Beihilfeberechtigte höherer Besoldungsgruppen (und berücksichtigungsfähigen Angehörige)	16 Euro

Aufwendungen bei Krankheit

Beihilfefähig sind Aufwendungen für:

- ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen sowie Leistungen eines Heilpraktikers,
- die vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker dabei verbrauchten oder schriftlich verordnete Arznei-, Verbandmittel und dergleichen (§22 BBhV).

Dies gilt nicht für

- verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nach den Arzneimittelrichtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses von der Verordnung zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung ausgeschlossen sind,
- Arzneimittel, die nicht verschreibungspflichtig sind.

Ausgenommen sind solche Arzneimittel

- a) für Kinder bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr,
- b) für Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr,
- c) apothekenpflichtig und in Form von Spritzen, Salben und Inhalationen bei einer ambulanten Behandlung verbraucht wurden oder
- d) bei der Behandlung schwerwiegender Erkrankungen als Therapiestandard gelten und werden mit dieser Begründung von der Ärztin oder dem Arzt ausnahmsweise verordnet wurden. Das Bundesministerium des Innern wird in Verwaltungsvorschriften die entsprechenden Arzneimittel zu bestimmen.

Weitere beihilfefähige Leistungen:

- Psychotherapeutische, psychosomatische Leistungen bzw. Verhaltenstherapie (§§18 ff)
- vom Arzt schriftlich verordnete Heilmittel und die dabei verbrauchten Stoffe nach Anlage 4,
- 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 besondere Voraussetzungen des (§ 25 BBhV i.V.m. Ziffer 4 der Anlage 5),
- 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),



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	vollstationär Basispflegesatz Mittelwert Bund (64,39 Euro)
	Abteilungspflegesatz Maximalwert Bund (229,41 Euro)
	= 293,80 Euro
	teilstationär Basispflegesatz Mittelwert Bund (44,59 Euro)
Minderjährige	Abteilungspflegesatz Maximalwert Bund (181,04 Euro)
	= 225,63 Euro gerundet auf 225,60 Euro
	vollstationär Basispflegesatz Mittelwert Bund (64,39 Euro)
	Abteilungspflegesatz Maximalwert Bund (314,85 Euro)
	= 379,24 Euro gerundet auf 379,20 Euro
	teilstationär Basispflegesatz Mittelwert Bund (44,59 Euro)
	Abteilungspflegesatz Maximalwert Bund (242,16 Euro)
	= 286,76 Euro gerundet auf 286,80 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 Euro (§ 32 BBhV)
- besondere Behandlungen bei lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlich verlaufenden Krankheiten, wenn eine nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf Heilung bzw. positive Einwirkung auf den Krankheitsverlauf besteht (§ 33 BBhV)
- Soziotherapie (§ 30 BBhV)
- verschiedenste Rehabilitationsmaßnahmen (§§ 33ff 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

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

- 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 krebserkrankten 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 Beihilfeschichten 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 Beihilfeschichten, mit der das Bundesinnenministerium auf die frühere Entscheidung reagiert hatte.

Neuordnung der Bundesbeihilfeverordnung

Die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) mit allen 13 Anlagen wurde am 8. September 2012 neu geordnet. Die letzte Änderung der BBhV erfolgt mit der Vierten Änderungsverordnung vom 12.12.2012. Eine aktuelle Fassung der gesamten BBhV mit allen Anlagen halten wir auf www.beihilfevorschriften.de für Sie bereit.

Sollten Sie ein weitergehendes Interesse am Thema „Beihilferecht“ haben, können Sie den gleichnamigen Ratgeber für 7,50 Euro auf www.beihilfevorschriften.de online bestellen.

Zugelassene Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer für Heilmittel

Das Heilmittel muss von einer der folgenden Personen erbracht werden und dem Berufsbild der Leistungserbringerin oder des Leistungserbringers entsprechen:

1. Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin oder Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut,
2. Ergotherapeutin oder Ergotherapeut,
3. Physiotherapeutin oder Physiotherapeut,
4. Krankengymnastin oder Krankengymnast,
5. Logopädin oder Logopäde,
6. akademische Sprachtherapeutin oder akademischer Sprachtherapeut, die oder der über eine Zulassung der gesetzlichen Krankenkassen nach § 124 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch verfügt,
7. klinische Linguistin oder klinischer Linguist,
8. Masseurin oder Masseur,
9. medizinische Bademeisterin oder medizinischer Bademeister,
10. Podologin oder Podologe,
11. medizinische Fußpflegerin oder medizinischer Fußpfleger nach § 1 des Podologen-gesetzes.

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 auf „Leistungen von Krankenhäusern der Maximalversorgung“, falls das Krankenhausentgeltgesetz bzw. die Bundespflege-satzordnung nicht angewendet werden (§ 26 Abs. 2 BBhV).

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.selbsthilfeeinrichtungen.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 Beihilferechtigte zuvor schon mindestens 3 Jahre im öffentlichen Dienst Beschäftigt war – für

- prothetische Leistungen
- Inlays und Zahnkronen,
- funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sowie
- implantologische Leistungen.

Eingeschränkte Leistungen selbst verursachtem Abbruch einer kieferorthopädischen Behandlung oder dem Wechsels des Kieferorthopäden

Bei einem Wechsel des Kieferorthopäden, der allein durch die Beihilferechtigten 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.

Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)

Bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres sind die Kosten zur Früherkennung von Krankheiten, die die körperliche und geistige Entwicklung des Kindes nicht nur geringfügig gefährden, erstattungsfähig. Die Aufwendungen einer Jugendgesundheitsuntersuchung bei Kindern und Jugendlichen zwischen dem vollendeten 13. und 14. Lebensjahr bzw. innerhalb der Toleranzgrenze von zwölf Monaten vor oder nach diesem Zeitintervall sind ebenfalls beihilfefähig.



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.

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.

Vom BMI ausnahmsweise zugelassene Maßnahmen zur Früherkennung, Überwachung und Verhütung von Erkrankungen (VwV zu § 41 Abs. 3 BBhV)

1. Gen-Test bei erhöhtem Krebsrisiko für erblich belastete Frauen mit einem erhöhten familiären Brust- und Eierstockkrebsrisiko (Entstandene Aufwendungen für die Risikofeststellung und interdisziplinäre Beratung, Gendiagnostik und Früherkennung werden mit nachstehenden Pauschalen beihilfefähig anerkannt, wenn diese Untersuchungen in den aufgeführten Zentren durchgeführt wurden.)
 - a) Risikofeststellung und interdisziplinäre Beratung (Einmalige Pauschale in Höhe von 700 Euro pro Familie. Diese umfasst die interdisziplinäre Erstberatung mit Stammbaumerfassung sowie die Mitteilung des Genbefundes; darüber hinaus beinhaltet die Pauschale auch die mögliche Beratung weiterer Familienmitglieder.)
 - b) Genanalyse (Pauschale in Höhe von 5900 Euro für einen Indexfall (an Brust- und/oder Eierstockkrebs Erkrankte) und 360 Euro, wenn es sich bei der Ratsuchenden um eine gesunde Frau handelt und diese nur hinsichtlich der mutierten Gensequenz untersucht wird.) Die Genanalyse wird bei den Indexfällen durchgeführt. Dabei handelt es sich in der Regel um einen diagnostischen Gentest, dessen Kosten der erkrankten Frau zugerechnet werden. Dagegen werden die Kosten einer sich als prädiktiver Gentest darstellenden Genanalyse der Indexpatientin der gesunden Ratsuchenden zugerechnet. Ein prädiktiver Gentest liegt vor, wenn sich aus dem Test keine Therapieoptionen für die Indexpatientin mehr ableiten lässt, die Genanalyse also keinen diagnostischen Charakter hat. Eine solche Situation ist gesondert durch eine schriftliche ärztliche Stellungnahme zu attestieren.
 - c) Früherkennungsmaßnahmen (Pauschale für das strukturierte Früherkennungsprogramm in Höhe von 580 Euro einmal pro Jahr. Aufwendungen für präventive Operationen sind nicht Gegenstand der beihilfefähigen Pauschalen.)
2. Telemedizinische Betreuung (Telemonitoring) bei chronischer Herzinsuffizienz

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),

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

- 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 1000,- 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.selbsthilfeeinrichtungen.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 und können z.B. an den Ehegatten oder die leiblichen Kinder nach Vorlage der Belege gewährt 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. Diese Leistungen wurden mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz sowie dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz weiter ausgebaut. Für die Beihilfe des Bundes gelten viele der mit diesen Gesetzen verbundenen Vorteile ebenfalls.

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).

Pflegebedürftig sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Erforderlich ist mindestens, dass die pflegebedürftige Person bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität für wenigstens zwei Verrichtungen einmal täglich der Hilfe bedarf und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt.

Die Meldungen der zu versichernden Person an den Rentenversicherungsträger erfolgen durch die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen. Die Festsetzungsstellen haben insoweit keine Meldepflicht.

Aufteilung der Kosten zwischen Pflegeversicherung und Beihilfe

Privat Versicherte Beihilfeberechtigte		Gesetzlich Versicherte	
Beihilfebemessungssatz (da Pflegeleistungen i.d.R. nur für Versorgungsempfänger bzw. deren Ehegatten anfallen)	70 Prozent	Beihilfe (§ 46 Abs. 4 BBhV)	50 Prozent
Private Pflegeversicherung	30 Prozent	Gesetzliche Pflegeversicherung	50 Prozent



Verwaltungsvorschriften des BMI zu Pflegeleistungen (Auszüge)

1. Krankheiten oder Behinderungen sind
 - Verluste, Lähmungen oder andere Funktionsstörungen am Stütz- und Bewegungsapparat,
 - Funktionsstörungen der inneren Organe oder der Sinnesorgane, Störungen des Zentralnervensystems wie Antriebs-, Gedächtnis- oder Orientierungsstörungen sowie endogene Psychosen, Neurosen oder geistige Behinderungen.
2. Hilfe besteht in der Unterstützung, in der teilweisen oder vollständigen Übernahme der Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens oder in Beaufsichtigung oder Anleitung mit dem Ziel der eigenständigen Übernahme dieser Verrichtungen.
3. Gewöhnliche und regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen sind
 - im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung,
 - im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,
 - im Bereich der Mobilität das selbstständige Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung,
 - im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder das Beheizen.
4. Bei Kindern ist der zusätzliche Hilfebedarf gegenüber einem gesunden gleichaltrigen Kind maßgebend.

Der Umfang des beihilfefähigen Pflegeaufwandes ist abhängig von der Zuordnung zu einer der 3 Pflegestufen.

Die Beschäftigung und Betreuung z.B. in einer Werkstatt für Behinderte ist keine Pflege im Sinne des § 37 BBhV. Werkstattgebühren und Versicherungsbeiträge für den Behinderten sind deshalb nicht beihilfefähig. Ebenfalls nicht beihilfefähig sind die Aufwendungen, die durch einen zur Erfüllung der Schulpflicht vorgeschriebenen Sonderschulunterricht entstehen (z.B. Fahrkosten).

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 Beamtenalimentation dar. Der Gesetzgeber hat mit der Pflegeversicherung eine im Grundsatz alle Bürger erfassende Volksversicherung eingerichtet. Es ist nicht ersichtlich, dass die vom Beamten zu tragenden Versicherungsprämien für diese Pflichtversicherung einen solchen Umfang erreichen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet wäre. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist durch die Versicherungspflicht nicht verletzt.

Auszug aus dem BVerfG-Beschluss vom 25.09. 2001 – 2 BvR 2442/94

Grundsätzlich unterschieden werden unterschiedliche Pflegeleistungen; danach richtet sich die jeweils gewährte Beihilfe:

- Häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte,
- Pflegegeld (Pauschalbeihilfe bei häuslicher Pflege für selbst beschaffte Pflegekräfte),
- teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- oder Nachtpflege,
- Verhinderung von Pflegepersonen bzw. Kurzzeitpflege und
- vollstationäre Pflege.

Häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte (Leistungen entsprechend § 36 Abs. 3 SGB XI)

Der Anspruch auf häusliche Pflegehilfe umfasst je Kalendermonat

Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von	1. Januar 2012
für Pflegebedürftige der Pflegestufe I	450 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe II	1.100 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe III	1.550 Euro

Die Pflegekassen können in besonders gelagerten Einzelfällen zur Vermeidung von Härten, Pflegebedürftigen der Pflegestufe III weitere Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von 1.918 Euro monatlich gewähren, wenn ein außergewöhnlich hoher Pflegeaufwand vorliegt, der das übliche Maß weit übersteigt.

Pflegegeld: Pauschalbeihilfe bei häuslicher Pflege für selbst beschaffte Pflegekräfte

Das Pflegegeld (§ 37 Abs. 1 SGB XI) beträgt hierbei je Kalendermonat

Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von	1. Januar 2012
für Pflegebedürftige der Pflegestufe I	235 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe II	440 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe III	700 Euro

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.

Teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- oder Nachtpflege

Diese erfolgt, wenn häusliche Pflege nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt werden kann oder zur Stärkung der häuslichen Pflege erforderlich ist. Die Beträge entsprechen § 41 Abs. 2 SGB XI. Der Anspruch auf teilstationäre Pflege umfasst je Kalendermonat

Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von	1. Januar 2012
für Pflegebedürftige der Pflegestufe I	450 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe II	1.100 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe III	1.550 Euro

Verhinderung von Pflegepersonen

Ist eine Pflegeperson wegen Erholungsurlaubs, Krankheit oder aus anderen Gründen an der Pflege gehindert, übernimmt die Pflegekasse die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege für längstens vier Wochen je Kalenderjahr. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson den Pflegebedürftigen vor der erstmaligen Verhinderung mindestens sechs Monate in seiner häuslichen Umgebung gepflegt hat.

Die Aufwendungen der Pflegekassen (§ 39 und § 42 SGB XI) sind auf eine bestimmte Höhe im Kalenderjahr begrenzt:

1. Januar 2012	1.550 Euro
----------------	------------

Kurzzeitpflege

Kann die häusliche Pflege zeitweise nicht, noch nicht oder nicht im erforderlichen Umfang erbracht werden und reicht auch teilstationäre Pflege nicht aus, besteht Anspruch auf Pflege in einer vollstationären Einrichtung. Dies gilt: für eine Übergangszeit im Anschluss an eine stationäre Behandlung des Pflegebedürftigen oder in sonstigen Krisensituationen, in denen vorübergehend häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich oder nicht ausreichend ist. Der Anspruch auf Kurzzeitpflege ist auf vier Wochen pro Kalenderjahr beschränkt.

Die Pflegekasse übernimmt die pflegebedingten Aufwendungen, die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie die Aufwendungen für Leistungen der medizinischen Behandlungspflege bis zu folgenden Gesamtbeträgen im Kalenderjahr.

1. Januar 2012

1.550 Euro

Zusätzliche Betreuungsleistungen

Menschen mit demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen können – sofern sie die Voraussetzungen des § 45a SGB XI erfüllen – zusätzliche Betreuungsleistungen in Anspruch nehmen. Die Kosten hierfür werden ersetzt, höchstens jedoch 100 Euro monatlich (Grundbetrag) oder 200 Euro monatlich (erhöhter Betrag). Die Höhe des jeweiligen Anspruchs nach Satz 2 wird von der Pflegekasse auf Empfehlung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung im Einzelfall festgelegt und dem Versicherten mitgeteilt. Wird der Höchstbetrag in einem Kalenderjahr nicht ausgeschöpft, kann der nicht verbrauchte Betrag in das Folgejahr übertragen werden. Der Anspruch gilt auch für Personen mit Pflegestufe 0.

Neu im Bereich der Pflegeleistungen ist die Beihilfefähigkeit von Beratungsbesuchen – auch hier nach den Vorgaben des SGB XI.

Zusätzliche Leistungen im Bereich der Pflege im Rahmen der Vierten Änderungsverordnung: Übernahme der durch das Pflege-Neuausrichtungsgesetz eingeführten Leistungsverbesserungen:

Anerkennung von Gutachten

Die durch die Pflegekasse bei der Mitteilung der Entscheidung über die Pflegebedürftigkeit zugeleitete Rehabilitationsempfehlung der beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Personen kann als Gutachten im beihilferechtlichen Sinne dienen. Dadurch entfällt die Einholung eines gesonderten Gutachtens.

Aufwendungen häuslicher Betreuung: Für beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen der Pflegestufen I bis III sowie für Personen mit erhöhtem Betreuungsbedarf nach § 45 a SGB XI, wie z.B. Demenz):

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen häuslicher Betreuung setzt voraus, dass die Grundpflege und die hauswirtschaftliche Versorgung im Einzelfall sichergestellt ist; dann können Leistungen der häuslichen Betreuung zusätzlich erbracht werden. Dadurch erfolgt eine inhaltliche Leistungserweiterung, ohne dass der beihilfefähige Höchstbetrag verändert wird.

Pauschalbeihilfe während einer Kurzzeit- oder Verhinderungspflege

Die Pauschalbeihilfe wird während einer Kurzzeit- oder Verhinderungspflege bis zu jeweils vier Wochen im Kalenderjahr weiter gezahlt. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme von Kombinationsleistungen. Dies dient der Stärkung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“.

Pflegebedürftige Personen in ambulanten Wohngruppen

Pflegebedürftige Personen in ambulanten Wohngruppen, denen Beihilfe zur häuslichen Pflege gewährt wird, erhalten monatlich zusätzlich einen pauschalen Zuschlag in Höhe von 200 Euro, wenn die soziale oder private Pflegeversicherung entsprechende anteilige Leistungen erbringt; die Leistungen der Pflegeversicherung sind anzurechnen.

Zusätzliche Betreuungsleistungen: Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen, die die Voraussetzungen des § 45a des SGB XI erfüllen, aber keiner Pflegestufe zugeordnet sind (Pflegestufe 0), erhalten neben den Aufwendungen für zusätzliche Betreuungsleistungen

- a) Aufwendungen für häusliche Pflege in Höhe von 225 Euro oder
- b) Pauschalbeihilfe in Höhe von 120 Euro oder
- c) Kombinationsleistungen.

Für beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen, die die Voraussetzungen des § 45a SGB XI erfüllen und der Pflegestufe I oder II zugeordnet sind, erhöhen sich die beihilfefähigen Höchstsätze je Kalendermonat für

- a) die Aufwendungen für häusliche Pflege der
 - aa) Pflegestufe I von 450 Euro auf 665 Euro,
 - bb) Pflegestufe II von 1.100 Euro auf 1.250 Euro,
- b) die Pauschalbeihilfen der
 - aa) Pflegestufe I von 235 Euro auf 305 Euro,
 - bb) Pflegestufe II von 440 Euro auf 525 Euro.

Neben den Aufwendungen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes sind die Kosten der Anschubfinanzierung zur Gründung von ambulant betreuten Wohngruppen nach den Vorgaben des § 45e SGB XI beihilfefähig.

Vollstationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, sind Leistungen zur vollstationären Pflege beihilfefähig (entsprechend § 42 Abs. 2 und 3 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

Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von	1. Januar 2012
für Pflegebedürftige der Pflegestufe I	1.023 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe II	1.279 Euro
für Pflegebedürftige der Pflegestufe III	1.550 Euro
für Härtefälle	1.918 Euro

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 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 (Stand ab August 2013)	
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.	388,83 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.	1.458,12 Euro
3 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für jedes berücksichtigungsfähige Kind, für das kein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	142,64 Euro
3 Prozent des Grundgehalts der letzten Besoldungsgruppe für den Beihilfeberechtigten.	je nach BesGr.

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

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 weitere Abdeckung für den Fall der Pflegebedürftigkeit zu erreichen, sind im Wesentlichen zwei unterschiedliche Arten von Versicherungen auf dem Markt erhältlich:

Pflegetaggeldversicherung

Hier erhält der Pflegebedürftige pro Tag eine vertraglich vereinbarte Summe, unabhängig von den tatsächlich entstandenen Kosten. Diese Mittel stehen dann zur freien Verfügung.

Pflegekostenversicherung

Im Unterschied zum Pflegetaggeld wird hier zu tatsächlich entstandenen Kosten ein prozentualer Anteil erstattet.

Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen

Auf den folgenden Seiten finden Sie weitere Informationen zu den „Voraussetzungen für Rehabilitationsmaßnahmen“. In jeweiligen Gegenüberstellungen (Synopsisen) haben wir dabei zwischen „stationären Rehabilitationsmaßnahmen“ und „ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort“ unterschieden.

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen

(§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV)

„Sanatoriumsbehandlung“

- 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.

ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort

(§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) „Heilkur“

- Heilmaßnahme unter ärztlicher Aufsicht an einem Ort, der durch seine vorwiegend natürlichen Heilmittel (z. B. Moorbäder, Solebäder, Klima usw.) geeignet ist, Beschwerden zu bessern oder zumindest nachhaltig zu lindern.
- Ziel ist es, die Dienstfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen (z. B. auch bei erheblichen chronischen Leiden)
- „Kurort“ regelt das Heilkurortverzeichnis
- Ambulanter Aufenthalt: es bleibt dem Patienten selbst überlassen, für seine Unterkunft und Verpflegung zu sorgen.

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.

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen

(§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV)

„Sanatoriumsbehandlung“

ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem

anerkannten Kurort

(§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) „Heilkur“

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.

Zeitlicher Ablauf:

Der behandelnde Arzt rät zu einer stationären Rehabilitationsmaßnahme und bescheinigt die Notwendigkeit; ggf. Vorschlag zum Ort und der Einrichtung.

Der behandelnde Arzt hält eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort für notwendig, bescheinigt die Notwendigkeit; ggf. Vorschlag für einen Kurort.

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.

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).

Unterkunft und Verpflegung sind höchstens für 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) beihilfefähig.

stationäre Rehabilitations- maßnahmen

(§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV)

„Sanatoriumsbehandlung“

ambulante Rehabilitations- maßnahmen in einem

anerkannten Kurort

(§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) „Heilkur“

Beihilfefähige Kosten (nach Bemessungssatz):

- ärztliche und psychotherapeutische Leistungen
- ärztliche Leistungen
- 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 jeweiligen 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.
- **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 Eigenbetrags von 10 Euro je Kalendertag.
- **Verpflegung und nachgewiesene Kosten der Unterkunft** (bis zur Höhe von 16,00 Euro pro Tag).
- **Fahrtkosten bei An- und Abreise**
Bei regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln sind die tatsächlich entstandenen Kosten beihilfefähig, jedoch maximal bis zur niedrigsten Klasse. Bei Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs sind 0,20 Euro je Kilometer beihilfefähig, aber nicht mehr als 200 Euro für die Gesamtmaßnahme. Maßgeblich ist die mit einem privaten Kraftfahrzeug üblicherweise zurückzulegende kürzeste Strecke zwischen der Wohnung und der Einrichtung.
- Kurtaxe
- ärztlicher Schlussbericht

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen

(§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV)

„Sanatoriumsbehandlung“

ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem

anerkannten Kurort

(§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) „Heilkur“

■ Pauschalsätze

Sofern die Einrichtung Pauschalsätze in Rechnung stellt, können nur diese als beihilfefähig anerkannt werden, wenn der Träger der Einrichtung die BVA / LVA bzw. ein Versorgungsvertrag mit diesen oder einem Landesverband einer gesetzlichen Krankenversicherung besteht.)

■ Familien- und Haushaltshilfe

Möglich, wenn

- die den Haushalt führende Person eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme durchführt,
- im Haushalt eine beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Person verbleibt, die pflegebedürftig ist oder das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
- keine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann.

Sonstiges:

- Beihilfefähigkeit auch für berücksichtigungsfähige Angehörige sowie Versorgungsempfänger.
- Aufwendungen sind **nur für aktive Bedienstete** (und nicht für Familienangehörige) beihilfefähig, da sie der Wiederherstellung bzw. Erhaltung der Dienstfähigkeit dienen.
- Gewährung von **Sonderurlaub**.
- Bei behandlungsbedürftigen Kindern oder Schwerbehinderten sind auch Kosten einer **Begleitperson** in eingeschränkter Höhe beihilfefähig, wenn die Notwendigkeit ärztlich bescheinigt wird.
- Sofern die Einrichtung Vorkasse verlangt, kann ein **Abschlag** gewährt werden (möglichst 14 Tage vor Beginn der Maßnahme einreichen)

Achtung:

Leistungen der ergänzenden privaten Krankenversicherung können von der Beihilfe je nach Vertrag abweichen!

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen

(§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV)

„Sanatoriumsbehandlung“

ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem

anerkannten Kurort

(§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) „Heilkur“

Länder außerhalb der EU:

Aufwendungen für eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme in einem anderen Land der EU sind wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln.

Aufwendungen für Behandlungen in der **Hochgebirgs-klinik Davos-Wolfgang (Schweiz)** gelten als im Inland entstanden Voraussetzung dafür ist die Bescheinigung eines Facharztes, dass eine Behandlung unter Einfluss von Hochgebirgsklima medizinisch geboten ist. Dabei muss bescheinigt sein, ob eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme oder ein stationärer Krankenhausaufenthalt indiziert ist.

Nicht-deutsche Kurorte:

Die anerkannten Kurorte für die Durchführung einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme außerhalb der Bundesrepublik Deutschland sind im Anhang Verzeichnis der Kurorte aufgeführt.

Soweit Beihilfeberechtigte die Durchführung einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme in einem nicht-deutschen Kurort innerhalb der EU beantragen, der im Verzeichnis der anerkannten Kurorte nicht enthalten ist, muss die Anerkennung durch die oberste Dienstbehörde entschieden werden.

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 Kurortverzeichnis wird vom Bundesministerium des Innern herausgegeben und ist in diesem Kapitel dokumentiert.



§ 36 Voraussetzungen für Rehabilitationsmaßnahmen

(1) Aufwendungen für Rehabilitationsmaßnahmen nach § 35 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4 sind nur beihilfefähig, wenn die Festsetzungsstelle auf entsprechenden Antrag die Beihilfefähigkeit vor Beginn der Rehabilitationsmaßnahme anerkannt hat. Sie hat hierzu ein Gutachten einer Amtsärztin, eines Amtsarztes, einer von ihr beauftragten Ärztin oder eines von ihr beauftragten Arztes einzuholen, das Aussagen darüber enthält, dass

1. die Rehabilitationsmaßnahme medizinisch notwendig ist,
2. eine ambulante ärztliche Behandlung und die Anwendung von Heilmitteln am Wohnort wegen erheblich beeinträchtigter Gesundheit zur Erreichung der Rehabilitationsziele nicht ausreichend sind und
3. bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 ein gleichwertiger Erfolg nicht auch durch eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 erzielt werden kann.

Für die Anerkennung einer Rehabilitationsmaßnahme nach § 35 Absatz 1 Nummer 1 ist ein Gutachten nicht notwendig, wenn die beihilferechtigte oder berücksichtigungsfähige Person mit der Mitteilung der Entscheidung über die Pflegebedürftigkeit eine Rehabilitationsempfehlung erhalten hat, aus der hervorgeht, dass die Durchführung einer solchen Rehabilitationsmaßnahme angezeigt ist. Wird die Rehabilitationsmaßnahme nicht innerhalb von vier Monaten nach Anerkennung begonnen, entfällt der Anspruch auf Beihilfe zu der anerkannten Rehabilitationsmaßnahme. In begründeten Ausnahmefällen kann die Anerkennung auch nachträglich erfolgen.

(2) Die Anerkennung von Rehabilitationsmaßnahmen nach Absatz 1 ist nicht zulässig, wenn im laufenden oder den drei vorherigen Kalenderjahren eine als beihilfefähig anerkannte Rehabilitationsmaßnahme nach Absatz 1 durchgeführt wurde, es sei denn, nach dem Gutachten ist aus medizinischen Gründen eine Rehabilitationsmaßnahme nach Absatz 1 in einem kürzeren Zeitabstand dringend notwendig.

(3) Für Beihilferechtigte nach § 3 und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen sind Aufwendungen für eine Rehabilitationsmaßnahme im Sinne des § 35 Abs. 1 Nr. 1 in einer ausländischen Einrichtung außerhalb der Europäischen Union auch beihilfefähig, wenn vor Beginn der Maßnahme die oder der von der Festsetzungsstelle beauftragte Ärztin oder Arzt die Einrichtung für geeignet erklärt hat und die stationäre Rehabilitationsmaßnahme nicht in einem Staat der Europäischen Union durchgeführt werden kann. Dem Antrag auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit sind Unterlagen über die in Aussicht genommene Einrichtung beizufügen. Wird eine Rehabilitationsmaßnahme nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 in einem Staat der Europäischen Union durchgeführt, sind die Beförderungskosten zwischen dem Auslandsdienort und dem Behandlungsort beihilfefähig, wenn die An- und Abreise nicht mit einer Heimaturlaubsreise oder einer anderen amtlich bezahlten Reise verbunden werden kann. Dies gilt auch, wenn eine Rehabilitationsmaßnahme aufgrund der in § 9 Abs. 1 erwähnten Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglichen Vereinbarungen gewährt wird, soweit der Kostenträger Fahrtkosten für die Abreise vom und die Anreise zum Auslandsdienort nicht übernimmt und die Festsetzungsstelle die Beihilfefähigkeit der Fahrtkosten vorher dem Grunde nach anerkannt hat.

Hinweis: Weitere Erläuterungen finden Sie in der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur BBhV unter www.die-beihilfe.de.

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.

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.

Fortsetzung siehe Seite 310



Fortsetzung von Seite 309

Vor der Heilkur sollte bei der Krankenversicherung ein Kostenzuschuss beantragt werden, da mit der Beihilfe und den Leistungen der Krankenversicherung 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.

Informationen zur medizinischen Rehabilitation und Anschlussheilbehandlung

Im Volksmund bezeichnet man Rehabilitationsmaßnahmen und Anschlussheilbehandlungen noch immer als Kur. Solche Kurmaßnahmen dienen der Stärkung einer (schwachen) Gesundheit und unterstützen die Genesung bei Krankheiten und Leiden vielerlei Art in dafür vorgesehenen Kurorten und Heilbädern.



Rechtliche Grundlagen

In den bundesdeutschen Gesetzen werden Kuren als „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“ bezeichnet (z.B. im Bundesurlaubsgesetz). Die gesetzlichen Grundlagen für Kuren sind im Sozialgesetzbuch V für „medizinische Vorsorgeleistungen“ in den Paragraphen § 23 und § 24 und für „Leistungen zur medizinischen Rehabilitation“ in den Paragraphen § 40 und § 41 geregelt. Im Kurortgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen wird definiert: „Eine Kur dient durch wiederholte Anwendung vorwiegend natürlicher Heilmittel nach einem ärztlichen Plan der Gesunderhaltung oder Genesung des Menschen; in der Regel ist sie mit einem Ortswechsel verbunden.“ Meistens haben diese Orte, die sich meist in landschaftlich reizvoller Lage befinden, eigene Quellen mit Heilwasser und sind mit vielfältigen Möglichkeiten ausgestattet, einen Patienten wieder gesunden zu lassen.

Kurarten

Eine Kur kann in Deutschland von den gesetzlichen Krankenkassen bezuschusst werden. Daneben gibt es Mutter-Kind-Kuren und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation. Letztere dienen häufig der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Deshalb ist der Hauptkostenträger die gesetzliche Rentenversicherung. Für Menschen, die nicht (mehr) im Arbeitsleben stehen, zahlen in der Regel die Krankenkassen, aber auch andere Rehabilitationsträger (z. B. die Arbeitsverwaltung).

Medizinische Rehabilitation

Unter medizinischer Rehabilitation versteht man 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.

Die medizinische Rehabilitation ist sozialmedizinisch von der früher sogenannten beruflichen Rehabilitation zu unterscheiden (heute: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben). Im deutschen Gesundheitswesen werden Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation von der medizinischen Akutbehandlung unterschieden. Gesetzliche Grundlage für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation ist insbesondere § 26 SGB IX. Zur medizinischen Rehabilitation gehört auch die sogenannte Anschlussheilbehandlung.

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation werden als sogenannte Leistungen zur Teilhabe je nach Zuständigkeit von den Rentenversicherungsträgern, gesetzlichen Krankenkassen, von der gesetzlichen Unfallversicherung, von der Versorgungsverwaltung, von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von den Sozialhilfeträgern erbracht (§ 6 SGB IX).

Indikationen

Indikationen für die Verordnung einer Rehabilitationsmaßnahme oder einer Anschlussheilbehandlung sind vielfältig. Viele Unfälle oder Erkrankungen können dazu führen, dass Patienten nach der Akutversorgung bzw. der Behandlung im Krankenhaus anschließend noch intensive medizinische bzw. physiotherapeutische Betreuung brauchen. Hier einige ausgewählte Beispiele:

- Herzinfarkt (kardiologische Reha)
- Schädel-Hirn-Trauma (neurologische Reha)
- Wirbelsäulenverletzungen (neurologische/sportmedizinische Reha)
- Polytraumata (komplexe Verletzungen mit der Beteiligung mehrerer Körperteile/Organsysteme)
- Krebserkrankungen (onkologische Reha)
- Psychiatrische Erkrankungen wie z.B. Magersucht (Anorexie), Depressionen u.a.
- Hörschädigung (Rehabilitation für Hörgeschädigte)
- Sprach- und Schluckstörungen
- Sucht (Psychosomatische Rehabilitation)
- Essstörungen, Übergewicht, Adipositas, Bulimie, Mangelernährung.

Anschlussheilbehandlung (AHB)

Die Anschlussheilbehandlung (auch Anschlussrehabilitation) ist eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, die im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt durchgeführt wird. Sie kann ambulant, stationär oder teilstationär durchgeführt werden. Geht der Anschlussheilbehandlung eine Operation voraus, so muss sie spätestens zwei Wochen nach Entlassung aus der Akutklinik beginnen. Geht der Anschlussheilbehandlung eine Bestrahlungsbehandlung voraus, so muss sie spätestens 6 Wochen nach 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.



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService des DBW

Beihilfe in Bund und Ländern

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



*Mit einem
Klinikverzeichnis*

AboService

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

Bestellung

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

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

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

Noch schneller geht es online unter:
www.dbw-online.de

Ich zahle / Wir zahlen per
Ermächtigung zur Lastschrift:

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift

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 Beihilferechtigten in den Ländern genutzt werden. Beispielsweise bestehen Abweichungen hinsichtlich der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Wahlleistungen bei Krankenhausbehandlung (z.B. Ausschluss in Berlin, Niedersachsen, Schleswig-Holstein bzw. in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg 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.

Die Vorschriften zur Beihilfe in den einzelnen Ländern ändern sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Wir aktualisieren diese Texte daher in unserem Internetangebot unter www.beihilfavorschriften.de.



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)



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 § 101 und 113a Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes (LBG)

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die Aufwendungen mindestens 300,00 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen diesen Betrag nicht, wird Beihilfe gewährt, wenn der letzte Antrag mindestens zwölf Monate zurückliegt. Wird die Antragsgrenze nicht erreicht, wird die Beihilfe um 16,00 Euro gekürzt.

Der Beihilfeantrag ist vor Ablauf von zwei Kalenderjahren zu stellen, die auf das Jahr des Entstehens der Aufwendungen bzw. der ersten Ausstellung der Rechnung folgen. Bei Fristversäumnis erlischt der Anspruch.

Beihilfebemessungssätze

50% für Beihilfeberechtigte

50 % für berücksichtigungsfähige Ehegatten

50% für Versorgungsempfänger

80% für berücksichtigungsfähige Kinder

Übergangsregelung für am 31.12.2012 vorhandene Beamte:

Für berücksichtigungsfähige Ehegatten bzw. Versorgungsempfänger wurde der Beihilfebemessungssatz von 70 % auf 50 % abgesenkt. Jedoch findet der Beihilfebemessungssatz von 70 % weiter Anwendung; gleiches gilt für nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Geltungsbereich wechselnde Personen, die zum Stichtag bei einem anderen Dienstherrn beihilfeberechtigt waren.



Beihilfebemessungssätze bei Pflegeleistungen

Die vor dem 1. Januar 2013 geltenden Beihilfebemessungssätze bleiben rückwirkend zum 1. Januar 2013 für Pflegeaufwendungen (§ 9 BVO) weiterhin anwendbar. Damit wird vermieden, dass im Zusammenspiel mit der ergänzenden privaten Krankenversicherung eine Erstattungslücke entsteht.

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.

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Keine Praxisgebühr, keine Zuzahlung zu Arzneimitteln, keine Belastungsgrenze.
Die jährliche Kostendämpfungspauschale beträgt ab dem 01.01.2013 jährlich:

	Aktive Beamte	Versorgungsempfänger
A 6 bis A 7	90 Euro	75 Euro
A 8 bis A 9	100 Euro	85 Euro
A10 bis A 11	115 Euro	105 Euro
A 12, C1 bis C 3	150 Euro	125 Euro
A 13 bis A 14, R 1, W 1, H 1 bis H 2	180 Euro	140 Euro
A 15 bis A 16, R 2, C 4, W 2, H 3	225 Euro	175 Euro
B1 bis B 2, W 3, H 4	275 Euro	210 Euro
B 3 bis B 5, R 3 bis R 5, H 5	340 Euro	240 Euro
B 6 bis B 8, R 6 bis R 8	400 Euro	300 Euro
Höhere Besoldungsgruppen	480 Euro	330 Euro

Bei Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich die Kostendämpfungspauschale nach der Eingangsbesoldungsgruppe. Änderungen der Besoldung im Laufe des Jahres führen nicht zu einer Änderung der Stufe.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Baden-Württemberg**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Baden-Württemberg finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/baden_wuerttemberg.



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)

Antragsgrenzen & Fristen

Beihilfen werden nur zu den Aufwendungen gewährt, die durch Belege nachgewiesen sind. Dabei sind Zweitschriften bzw. Rechnungskopien ausreichend. Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen insgesamt mehr als 200 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann auch hierfür eine Beihilfe gewährt werden, wenn diese Aufwendungen 15 Euro übersteigen.

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung beantragt wird.

Beihilfebemessungssätze

50 % für Beihilfeberechtigte

70 % für berücksichtigungsfähige Ehegatten

70 % für Versorgungsempfänger

80 % für berücksichtigungsfähige Kinder

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte 70 Prozent.

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Arzneimittel

Aus Anlass einer Krankheit sind bei ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen oder Heilpraktikerleistungen verbrauchte bzw. verordnete Arznei- und Verbandmittel, Medizinprodukte und dergleichen beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Mittel,

1. die überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, zur Rauchentwöhnung, zur Abmagerung
- oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen,

2. die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
3. Vitaminpräparate, die keine Arzneimittel im Sinn des Arzneimittelgesetzes darstellen.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Belastungsgrenzen

Eigenbeteiligung

3 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).

Belastungsgrenze

2 % (Chroniker: 1 %) der Jahresdienstbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften ohne die kinderbezogenen Anteile im Familienzuschlag sowie der Jahresrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Bayern**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Bayern finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/bayern.



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

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (☞ Seite 276)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Bei Arzneimittel gibt es keinen Ausschluss für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel.

Beihilfefähigkeit von Wahlleistungen

Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung sind nicht beihilfefähig. Ausnahme: am 01.04.1998 vorhandene Versorgungsempfänger, Schwerbehinderte oder Personen, die am 01.04.1998 das 55. Lebensjahr vollendet hatten.

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Vgl. Bund (☞ Seite 273)

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Eigenbehalte

Abzug von Eigenbehalten von den beihilfefähigen Aufwendungen:

- vollstationäre Krankenhausaufenthalte / Anschlussheil- und Suchtbehandlungen: **10 Euro** je Kalendertag (höchstens 28 Tage / Jahr).
- stationäre Rehabilitationsmaßnahmen: **10 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 % der jährlichen Einnahmen (Für Chroniker; 1 %)

Kostendämpfungspauschale*

Die Beihilfe wird je Kalenderjahr, in dem ein Beihilfeantrag gestellt wird, bei den Angehörigen der Besoldungsgruppen um folgende Beträge gekürzt (sogenannte Kostendämpfungspauschale):

■ A 7 bis A 8	um 60,00 Euro
■ A 9 bis A 12	um 110,00 Euro
■ A 13, A 14, C 1 und R 1 bis zur achten Lebensaltersstufe	um 210,00 Euro
■ A 15, A 16, B 2, C 2, C 3 und R 1 ab der neunten Lebensaltersstufe und R 2	um 320,00 Euro
■ B 3 bis B 7, C 4, R 3 bis R 7	um 470,00 Euro
■ B 8 bis B 11 und R 8	um 780,00 Euro

Die Kostendämpfungspauschale vermindert sich um 35 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind. Die Kostendämpfungspauschale für Versorgungsempfänger beträgt 70 Prozent der Kostendämpfungspauschale für die Besoldungsgruppe, nach der die Versorgungsbezüge berechnet werden.

Bei Witwen und Witvern beträgt die Kostendämpfungspauschale 40 Prozent. Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Beamten in der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen, Waisen, GKV-Versicherten Beihilfeberechtigten und Versorgungsempfänger, die lediglich ein Mindestruhegehalt beziehen, und ihre Hinterbliebenen sind von diesen Regelungen ausgenommen. Des Weiteren wird keine Kostendämpfungspauschale für Aufwendungen für Vorsorgeuntersuchungen oder Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit erhoben.

* Die Kostendämpfungspauschale wurde um je 10,00 Euro erhöht; zum Ausgleich entfällt die sog. Praxisgebühr in Höhe von 12,00 Euro (vorbehaltlich der Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften).

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegulungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegulungen von **Berlin**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Berlin finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/berlin.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Brandenburg

Rechtsgrundlage:

Anwendung der Bundesbeihilfeverordnung nach Maßgabe von § 62 Landesbeamtengesetz Brandenburg (LBG)

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (➡ Seite 276)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➡ Seiten 274 f.)

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- 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.

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Vgl. Bund (➡ Seite 273)

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Vgl. Bund (➡ Seiten 282 f.)

Pflegebedürftigkeit

- Ambulant
- Stationär

Vgl. Bund (➡ Seiten 293 ff.)

Rehabilitation / Anschlussheilbehandlung / Kur

Vgl. Bund (➡ Seiten 301 ff.)

Sonstiges

- Behandlung in Privatkliniken
- Schwangerschaft und Geburt
- Todesfälle

Vgl. Bund (➡ Seite 292)

Vorsorge

Vgl. Bund (➡ Seiten 290 f.)

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den ➡ Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Brandenburg**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Brandenburg finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/brandenburg.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Bremen

Rechtsgrundlage:

Bremische Beihilfeverordnung (BremBVO) aufgrund von § 7 Bremisches Besoldungsgesetz

Antragsgrenzen & Fristen

Um Beihilfe zu erhalten, müssen die Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Abweichend hiervon wird aber auch dann Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen aus sechs Monaten diese Summe nicht erreichen. Der Beihilfeberechtigte muss die von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege noch drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren und hat sie auf Anforderung vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben. Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendung, spätestens ein Jahr nach Stellung der ersten Rechnung.

Beihilfebemessungssätze

Bemessungssätze

Alleinstehende: 50 %

Verheiratete 55 %.

- Die Erhöhung erfolgt jedoch nicht, wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder im Vorkalenderjahr Einkünfte von mehr als **10.000 Euro** hatte.
- Für jedes berücksichtigungsfähige Kind erhöht sich der Bemessungssatz um 5 % auf höchstens 70 %.
- Für Versorgungsempfänger erhöht sich der Bemessungssatz um zusätzlich 10 %, für Empfänger von Witwen- oder Witwergeld um weitere 5 %.
- Bei Gewährung von Beitragszuschüssen von mindestens 41,00 Euro monatlich für eine private Krankenversicherung ermäßigt sich der Bemessungssatz um 10 %.

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Leistungen bei zahnärztlichen und kieferorthopädischen Leistungen

Die notwendigen Regelungen zu der Beihilfefähigkeit dieser Leistungen bei zahnärztlichen und kieferorthopädischen Leistungen werden in den Anlagen der Bremischen Beihilfeverordnung geregelt. Material- und Laborkosten bei Zahnersatz (zahn technische Leistungen) sind zu 60 Prozent beihilfefähig.

Wahlleistungen

Bei stationärer Behandlung werden die Kosten für Wahlleistungen (Ein- oder Zweibettzimmer, Chefarztbehandlung) nicht berücksichtigt.

Heilpraktikerleistungen

Leistungen von Heilpraktikern sind nicht beihilfefähig.

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Zur Beihilfefähigkeit von Ehegatten ➡ vgl. unter „Beihilfebemessungssätze auf Seite 273“. Bei Anwendung der Beihilfavorschriften stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

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 Versorgungsempfängern mit Bezügen bis zur Höhe des Mindestruhegehaltes werden die Aufwendungen ohne Abzug des Betrages erstattet.

Kostendämpfungspauschale*

Die beihilfefähigen Aufwendungen vermindern sich bei einem Bemessungssatz ab

- 50 Prozent um 100,00 Euro,
- 60 Prozent um 80,00 Euro,
- 70 Prozent um 70,00 Euro je Kalenderjahr.

* Die Beträge wurden zum 1.1.2014 zur wirkungsgleichen Übertragung der Abschaffung der Praxisgebühr abgesenkt.

Maßgebend ist der zum 1. Januar des Kalenderjahres der Antragstellung bestehende Bemessungssatz. Die Minderung ist nicht bei Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit vorzunehmen. Auch bei Mitgliedern gesetzlicher Krankenkassen entfällt der Eigenbehalt.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den ➡ Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Bremen**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Bremen finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/bremen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hamburg

Rechtsgrundlage:

Hamburgische Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) aufgrund von § 80 Hamburger Beamtengesetz

Antragsgrenzen & Fristen

Die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen müssen mehr als 200,00 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten die Summe nicht, überschreiten sie aber 15,00 Euro, kann auch hierfür Beihilfe gewährt werden.

Die Frist für den Antrag beträgt zwei Jahre ab Entstehen der Aufwendungen oder der ersten Ausstellung der Rechnung.

Sofern die Beihilfe mehr als 500 Euro oder bei stationärer Unterbringung oder Heilkur mehr als 1.000 Euro beträgt, sind die Belege, soweit diese nicht bei der Krankenversicherung verbleiben, drei Jahre nach der Bewilligung aufzubewahren und auf Verlangen vorzulegen.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Ehegatten oder Lebenspartner sind berücksichtigungsfähige Angehörige, sofern der Gesamtbetrag der Einkünfte (§ 2 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes) im Jahr vor der Antragstellung **18 000 Euro** nicht überstieg.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Kostendämpfungspauschale

Die zu gewährende Beihilfe wird pro Kalenderjahr um die Kostendämpfungspauschale gekürzt. Die Höhe der Pauschale richtet sich nach der Besoldungsgruppe und dem Status der beihilfeberechtigten Person.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Pauschale im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert. Für Waisen, Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Beihilfeberechtigte, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, entfällt die Kosten-

Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe

dämpfungspauschale, ebenso für Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit. Sie wird zudem für jedes berücksichtigungsfähige Kind (auch wenn es nur deshalb nicht berücksichtigungsfähig ist, da es selbst beihilfeberechtigt ist) um 25 Euro gemindert.

Stufe	Besoldungsgruppen	Beamte	Ruhestands-beamte	Witwen/ Hinterbliebene
1	Besoldungsgruppen A 7 bis A 8	25 Euro	20 Euro	12 Euro
2	Besoldungsgruppe A 9	50 Euro	40 Euro	24 Euro
3	Besoldungsgruppen A 10 und A 11	75 Euro	60 Euro	36 Euro
4	Besoldungsgruppe 12	100 Euro	80 Euro	48 Euro
5	Besoldungsgruppen A 13 und A 14, C 1, W 1, H 1 und H 2	150 Euro	120 Euro	72 Euro
6	Besoldungsgruppen A 15 und A 16, B 1, C 2 und C 3, W 2 und W 3, H 3 und H 4, R 1 und R 2	200 Euro	160 Euro	96 Euro
7	Besoldungsgruppen B 2 und B 3, C 4, H 5, R 3	250 Euro	200 Euro	120 Euro
8	Besoldungsgruppen B 4 und B 6, R 4 und R 6	300 Euro	240 Euro	144 Euro
9	Besoldungsgruppe B 7	400 Euro	320 Euro	192 Euro
10	Höhere Besoldungsgruppen	500 Euro	400 Euro	240 Euro

Abzugsbeträge

Für vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker für beihilfefähige Leistungen verbrauchte oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen werden für jedes verordnete Arznei- und Verbandmittel 10 % des Abgabepreises, mindestens jedoch 5,00 Euro und höchstens 10,00 Euro, allerdings nicht mehr als die Kosten des Mittels abgezogen. Gleiches gilt für die Fahrtkosten. Abzüge werden nicht mehr vorgenommen, wenn die Belastungsgrenze erreicht ist. Diese beträgt 2 % des jährlichen Einkommens, höchstens jedoch 312,00 Euro für jeden Beihilfeberechtigten einschließlich der berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Die Abzugsbeträge gelten mit dem Datum des Entstehens der Aufwendungen als erbracht. Abzugsbeträge werden nicht für besonders preisgünstige Arzneimittel vorgenommen.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Hamburg**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Hamburg finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/hamburg.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hessen

Rechtsgrundlage:

Hessische Beihilfenverordnung (HBeihVO) aufgrund § 92 Hessisches Beamtengesetz (HBG)

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 Beihilferechtigte 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.

Beihilfebemessungssätze

Eigenständiges, gestaffeltes Bemessungssystem (vgl. § 15 HBeihVO):

- Allein stehende Beihilferechtigte: 50 %.
- Für verheiratete Beihilferechtigte : 55 %.
- Für jedes berücksichtigungsfähige Kind: zusätzliche Erhöhung um je 5 % (höchstens auf 70 %).

Diese Erhöhung gilt nicht:

1. wenn der Ehegatte selbst beihilferechtigt ist oder der Gesamtbetrag der Einkünfte des nicht selbst beihilferechtigten Ehegatten im vorletzten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags den steuerlichen Grundfreibetrag überstieg (2013: 8.130 Euro / 2014: 8.345 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 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 %.
- Empfänger von Witwen- oder Witwergeld: Erhöhung um weitere 5 %.

Bei einer stationären Krankenhausbehandlung und bei chronisch erkrankten erhöht sich der Bemessungssatz um 15 %, höchstens jedoch auf 85 %.

Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 % 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%).

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für den Beihilfeberechtigten 70 %; bei mehreren Beihilfeberechtigten beträgt der Bemessungssatz nur bei einem von ihnen zu bestimmenden Berechtigten 70 %, die Bestimmung kann nur in Ausnahmefällen neu getroffen werden.

Der Bemessungssatz für die sogenannte Sachleistungsbeihilfe für freiwillig versicherte Beihilfeberechtigte und deren Angehörige nach Maßgabe des § 5 Abs. 5 HBeihVO beträgt unabhängig sonstiger Bemessungskriterien ausschließlich 50 %.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Abzugsbeträge bei Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen: 4,50 Euro für jedes verordnete Arznei- und Verbandmittel.

Vom Abzug ausgenommen:

- Personen bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres,
- Versorgungsempfänger und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen, wenn die Versorgungsbezüge bei Antragstellung 1.125,- Euro monatlich nicht übersteigen. Andere Einkünfte neben den Versorgungsbezügen und solche der Familienangehörigen werden nicht berücksichtigt ,
- Personen, die Leistungen für Unterkunft und Verpflegung bei vollstationärer Pflege erhalten,
- Arznei- und Verbandmittel, die wegen Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung erforderlich sind.

Keine Kürzung ist vorzunehmen, soweit die Kürzung für die in einem Kalendermonat beschafften Arznei- und Verbandmittel bei den Beihilfeberechtigten und ihren berücksichtigungsfähigen Angehörigen zusammen 100 EURO im Kalendermonat übersteigt.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Hessen**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Hessen finden Sie im Internet auf www.beihilfevorschriften.de/hessen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage:

§ 80 Landesbeamtenengesetz (LBG M-V) - Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen werden grundsätzlich nach den für die Beamten des Bundes geltenden Vorschriften gewährt

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (☞ Seite 276)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

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.

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Vgl. Bund (☞ Seite 273)

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Vgl. Bund (☞ Seiten 282 f.)

Pflegebedürftigkeit

- Ambulant
- Stationär

Vgl. Bund (➡ Seiten 293 ff.)

Rehabilitation / Anschlussheilbehandlung / Kur

Vgl. Bund (➡ Seiten 301 ff.)

Vorsorge

Vgl. Bund (➡ Seiten 290 f.)

Sonstiges

- Behandlung in Privatkliniken
- Schwangerschaft und Geburt
- Todesfälle

Vgl. Bund (➡ Seite 292)

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den ➡ Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Mecklenburg-Vorpommern**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Mecklenburg-Vorpommern finden Sie im Internet auf www.beihilfevorschriften.de/mecklenburg-vorpommern.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Niedersachsen

Rechtsgrundlage:

Niedersächsische Beihilfeverordnung (NBhVO) aufgrund von § 80 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG)

Antragsgrenzen & Fristen

Die Antragsgrenze für die Beihilfegewährung beträgt 100 Euro.

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Der erhöhte Bemessungssatz bei zwei oder mehr Kindern erhält derjenige Beihilferechtigte, 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).

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Die Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln entspricht im wesentlichen der des Bundes

Heilpraktiker

Leistungen für Heilpraktiker sind beihilfefähig, wenn die Leistung in Anlage 2 zur NBhVO aufgeführt ist bzw. damit vergleichbar ist. Die Angemessenheit richtet sich nach der Gebührenordnung für Ärzte; Überschreitungen des Schwellenwerts werden nur anerkannt, wenn patientenbezogene Besonderheiten dies rechtfertigen.

Beihilfefähigkeit von Implantaten

Ohne Vorliegen einer Indikation sind Aufwendungen für bis zu vier Implantate je Kiefer beihilfefähig. Bei einem atrophischen zahnlosen Oberkiefer sind Aufwendungen für bis zu sechs Implantate beihilfefähig. Aufwendungen für weitere Implantate sind nur bei Vorliegen bestimmter Indikationen beihilfefähig.

Wahlleistungen

Wahlleistungen (Chefarztbehandlung bzw. Unterbringung im Zweibettzimmer) sind nicht beihilfefähig.

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Beihilfefähig sind Aufwendungen von Ehegatten/ Lebenspartnern, wenn deren Gesamtbetrag der Einkünfte im vorletzten Kalenderjahr vor der Antragstellung 18.000 Euro nicht überstiegen hat oder im Kalenderjahr der Antragstellung 18.000 Euro nicht übersteigt.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Die Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln entspricht im wesentlichen der des Bundes; eine Abweichung besteht für die Härtefallregelung für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel:

Eine Beihilfe zu den Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel wird nur gewährt, soweit diese Aufwendungen zusammen mit den Eigenbehalten nach § 12 Abs. 1 BhV im Kalenderjahr die Belastungsgrenze nach § 12 Abs. 2 BhV übersteigen. Die Belastungsgrenze beträgt 2 % – bei chronisch Kranken 1% – des jährlichen Einkommens. Die Härtefallregelung gilt ausschließlich für ärztlich verordnete, medizinisch notwendige und angemessene nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel, zu denen es keine oder nur eine für den Patienten unverträgliche verschreibungspflichtige Alternativmedikation gibt. Präparate, die nicht arzneimittelrechtlich zugelassen und registriert sind, können nicht berücksichtigt werden, ebenso Nahrungsergänzungsmittel und von Heilpraktikern verordnete Arzneimittel.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Niedersachsen**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Niedersachsen finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/niedersachsen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage:

Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) aufgrund § 77 Absatz 8 Landesbeamtengesetz (LGB NRW)

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 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.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Der erhöhte Bemessungssatz bei zwei und mehr Kindern (70%) für den Beihilferechtigten selbst ermäßigt sich um zehn vom Hundert bei Personen, an deren Beiträgen zur Krankenversicherung sich ein Rentenversicherungsträger beteiligt, sofern eine Beitragsentlastung von mindestens 90 Euro monatlich zusteht. Dies gilt nicht für Personen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind.

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Kostendämpfungspauschale

Die Beihilfe wird um eine Kostendämpfungspauschale je Kalenderjahr gekürzt:

Besoldungsgruppen	Betrag	Ruhestandsbeamte (70 Prozent)	Hinterbliebene (40 Prozent)
A 7 bis A 11	150 Euro	105 Euro	60 Euro
A 12-A 15, B 1, C 1, C 2, H1 – H 3, R 1, W 1, W 2	300 Euro	210 Euro	120 Euro
A 16, B 2, B 3, C 3, H 4, H 5, R 2, R 3, W 3	450 Euro	315 Euro	180 Euro
B 4 – B 7, C 4, R 4 – R 7	600 Euro	420 Euro	240 Euro
Höhere Besoldungsgruppen	750 Euro	525 Euro	300 Euro

Die Beträge werden bei Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert. Für jedes berücksichtigungsfähige Kind vermindert sich die Kostendämpfungspauschale um 60 Euro.

Die Kostendämpfungspauschale bemisst sich bei Ruhestandsbeamten, Richtern im Ruhestand sowie früheren Beamten und Richtern nach dem Ruhegehaltssatz maximal jedoch 70 Prozent der Pauschalbeträge. Bei Witwen und Witvern beträgt die Kostendämpfungspauschale 60 Prozent des Ruhegehaltssatzes, maximal jedoch 40 Prozent der oben genannten Beträge.

Bei Waisen, bei Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie bei Beihilfeberechtigten, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, entfällt die Kostendämpfungspauschale. Für Aufwendungen für Vorsorgeuntersuchungen oder Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit entfällt die Kostendämpfungspauschale ebenfalls.

Belastungsgrenze

Die Summe der finanziellen Belastungen der Beihilfeberechtigten aus der Kostendämpfungspauschale, dem Eigenanteil bei zahntechnischen Leistungen sowie die Selbstbehalte bei Inanspruchnahme von Wahlleistungen im Krankenhaus dürfen die Belastungsgrenze von 2 Prozent der Bruttojahresbezüge der Beihilfeberechtigten nicht übersteigen. Maßgeblich sind dabei die Bezüge des Vorjahres. Wird die Belastungsgrenze überschritten, werden keine weiteren Selbstbehalte abgezogen.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Nordrhein-Westfalen**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Nordrhein-Westfalen finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/nordrhein-westfalen.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage:

Beihilfenverordnung (BVO) aufgrund von § 66 Abs. 5 Landesbeamtengesetz

Antragsgrenzen & Fristen

Die Gewährung der Beihilfe muss innerhalb von zwei Jahren nach Entstehung der Aufwendungen beantragt werden, sonst erlöschen die Ansprüche.

Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beantragten Aufwendungen 200,00 Euro übersteigen. Bei gesetzlich Versicherten und Empfängern von Anwärterbezügen gilt eine Grenze von 100,00 Euro. Die Vorlage von Originalbelegen ist entfallen!

Beihilfebemessungsätze

Bemessungsätze (grundsätzlich wie Bund)

Auf Antrag beträgt der Bemessungsatz 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 Bemessungsatz seit dem 01.01.1998 80 Prozent, wenn deren laufendes monatliches Familieneinkommen im Zeitpunkt der Antragstellung niedriger als 2.300,81 Euro ist.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

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

Für bestimmte Personengruppen und Aufwendungen mindert sich die Kostendämpfungspauschale oder entfällt:

Bei Teilzeitbeschäftigten mindert sie sich entsprechend der verminderten Arbeitszeit.

Bei Versorgungsempfängern bemisst sich die Pauschale nach dem individuellen Ruhegehaltssatz; sie beträgt maximal 70 Prozent der vollen Pauschale.

Bei Witwen und Witwern beträgt sie 55 Prozent des Ruhegehaltssatzes, maximal 40 Prozent der vollen Pauschale. Für die Zuteilung zu den Stufen ist die Besoldungsgruppe maßgebend, nach der die Versorgungsbezüge berechnet sind.

Für jedes berücksichtigungsfähige Kind oder jedes Kind, das nur deshalb nicht berücksichtigungsfähig ist, weil es selbst beihilfeberechtigt ist, vermindert sich die Pauschale um 40 Euro.

Die Pauschale entfällt bei Empfängern von Anwärterbezügen, bei Witwen und Witwern im Jahr des Todesfalls, bei Waisen und bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen sowie bei dauernder Pflegebedürftigkeit. Auch für Aufwendungen für Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und zur Früherkennung von Krankheiten entfällt die Pauschale. Eigenbeteiligungen für Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen werden nicht zusätzlich erhoben.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Rheinland-Pfalz**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Rheinland-Pfalz finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/rheinland-pfalz.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Saarland

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund von § 67 Saarländisches Beamten-gesetz

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen, spätestens jedoch ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung beantragt hat.

Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beihilfefähigen Aufwendungen 100 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so kann eine Beihilfe dennoch beantragt werden.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

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

Für bestimmte Personengruppen und Aufwendungen mindert sich die Kostendämpfungspauschale oder entfällt:

Bei Teilzeitbeschäftigten mindert sie sich entsprechend der verminderten Arbeitszeit.

Bei Versorgungsempfängern bemisst sich die Pauschale nach dem individuellen Ruhegehaltssatz; sie beträgt maximal 70 Prozent der vollen Pauschale.

Bei Witwen und Witvern beträgt sie 55 Prozent des Ruhegehaltssatzes, maximal 40 Prozent der vollen Pauschale. Für die Zuteilung zu den Stufen ist die Besoldungsgruppe maß-

gebend, nach der die Versorgungsbezüge berechnet sind.

Für jedes berücksichtigungsfähige Kind oder jedes Kind, das nur deshalb nicht berücksichtigungsfähig ist, weil es selbst beihilfeberechtigt ist, vermindert sich die Pauschale um 40 Euro.

Die Pauschale entfällt bei Empfängern von Anwärterbezügen, bei Witwen und Witwern im Jahr des Todesfalls, bei Waisen und bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen sowie bei dauernder Pflegebedürftigkeit.

Auch für Aufwendungen für Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und zur Früherkennung von Krankheiten entfällt die Pauschale.

Eigenbeteiligungen für Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen werden nicht zusätzlich erhoben.

Selbstbehalt für Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen:

- 4,00 Euro bei einem Apothekenabgabepreis bis 16,00 Euro, jedoch nicht mehr als die Kosten des Mittels
- 4,50 Euro bei einem Apothekenabgabepreis von 16,01 Euro bis 26,00 Euro
- 5,00 Euro bei einem Apothekenabgabepreis von mehr als 26,00 Euro

Der Betrag ist in folgenden Fällen nicht abzuziehen

- bei Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Schwangere bei ärztlich verordneten Arzneimitteln wegen Schwangerschaftsbeschwerden oder im Zusammenhang mit der Entbindung
- Empfänger von Versorgungsbezügen mit Bezügen bis zur Höhe des Mindestruhegehaltes und bei ihnen berücksichtigungsfähige Personen
- dauerhaft Pflegebedürftige bei vollstationärer Pflege

Belastungsgrenze

Die Belastungsgrenze beträgt 2 % bzw. 1 Prozent (Chroniker) für Abzüge bei

- Krankenhausleistungen (= 9 Euro je Kalendertag, längstens 14 Kalendertage)
- Arznei- und Verbandsmittel (4 Euro bis 5 Euro je nach Apothekenabgabepreis)
- Beförderungsleistungen (12,80 Euro je einfache Fahrt)
- Sanatoriumsbehandlungen (= 9 Euro je Kalendertag)

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Saarland**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Saarland finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/saarland.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Sachsen

Rechtsgrundlage:

Sächsische Beihilfeverordnung (SächsBhVO) aufgrund § 80 Sächsisches Beamtengesetz

Antragsgrenzen & Fristen

Ein Antrag auf Beihilfegewährung kann bis zu 2 Jahre nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung gestellt werden.

Es besteht keine Antragsgrenze.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Abweichung zum Bund:

Der erhöhte Beihilfebemessungssatz für den Beihilfberechtigten in Höhe von 70 % bei 2 und mehr Kindern kann bis zum Eintritt in den Ruhestand beibehalten werden.

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Selbstbehalt (sogenannte Kostendämpfungspauschale)

Die festgesetzte Beihilfe ist für jedes Kalenderjahr, in dem beihilfefähige Aufwendungen entstanden sind, um einen Selbstbehalt von 40,00 Euro zu kürzen. Der Selbstbehalt entfällt bei Maßnahmen im Rahmen der Schwangerschaftsüberwachung und für Leistungen bei und nach der Entbindung sowie bei Früherkennungsuntersuchungen und Vorsorgemaßnahmen sowie in Fällen dauernder Pflegebedürftigkeit. Ebenso nicht von der Kürzung betroffen sind Beihilferechtigte in Elternzeit.

Eine Praxisgebühr wurde in Sachsen nicht erhoben. Zum Ausgleich der Abschaffung der Praxisgebühr in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde der Selbstbehalt von 80,00 Euro auf 40,00 Euro abgesenkt (ab 2014). Ambulante Leistungen von Heilpraktikern sind gemäß der Anlage 2 zur Sächsischen Beihilfeverordnung beihilfefähig.

Die beihilfefähigen Aufwendungen bei verordneten Arzneimitteln 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 Euro (maximal bis zu den Kosten des Produkts)
4,50 Euro	von 16,01 Euro bis 26 Euro
5,00 Euro	mehr als 26 Euro

Belastungsgrenze

Es besteht die Möglichkeit, sich vom Abzug der Eigenbeteiligungen für Arzneimittel, Verbandmittel und stoffliche Medizinprodukte, Fahrtkosten, Wählleistungen Unterkunft sowie des Selbstbehaltes befreien zu lassen. Die Beträge werden in der Höhe berücksichtigt, wie sie den Beihilfeberechtigten belasten. Das heißt, die Abzugsbeträge der Eigenbeteiligungen werden entsprechend nach der Höhe des Bemessungssatzes (§ 57 SächsBhVO) berücksichtigt, der Selbstbehalt jedoch in voller Höhe. Die Befreiung umfasst die Eigenbeteiligungen sowohl für den Beihilfeberechtigten selbst, als auch für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen.

Die Belastungsgrenze beträgt 2% (Chroniker: 1 %) des Gesamtbetrages der Einkünfte des Beihilfeberechtigten im Sinne von § 2 Abs. 3 EStG.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Sachsen**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Sachsen finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/sachsen.



Sachsen-
Anhalt

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)

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (➡ Seite 276)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➡ Seite. 274 f.)

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

Vgl. Bund (➡ Seite 280)

Berücksichtigungsfähige Angehörige und Lebenspartner

Vgl. Bund (➡ Seite 273)

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Vgl. Bund (➡ Seiten 282 f.)

NEU: Kostendämpfungspauschale ab 2014

Die Kostendämpfungspauschale beträgt in den Besoldungsgruppen

A 7 bis A 9	80 Euro
A 10, A 11	140 Euro
A 12 bis A 15, C 1, C 2, R 1, W 1, W 2	200 Euro
A 16, B 2, B 3, C 3, R 2, R 3, W 3	320 Euro
B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7	440 Euro
Höhere Besoldungsgruppen	560 Euro

Von der Erhebung der Kostendämpfungspauschale sind folgende Personengruppen ausgenommen:

1. Beamtinnen und Beamte in Elternzeit,
2. Waisen,
3. Beihilfeberechtigte, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind),
4. Hinterbliebene im Jahr des Todes der oder des verstorbenen Beihilfeberechtigten und

5. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit Mindestruhegehalt nach dem Beamtenversorgungsgesetzes und ihre Hinterbliebenen.

Die Erhebung der Kostendämpfungspauschale entfällt für Aufwendungen für Früherkennungsuntersuchungen und Vorsorgemaßnahmen und für Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit.

Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Beträge im Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert.; für Versorgungsempfänger beträgt die Kostendämpfungspauschale 70 % sowie für Witwen bzw. bei eingetragenen Lebensgemeinschaften 40% der oben genannten Beträge. Zusätzlich vermindern sich die jeweiligen Beträge um 25 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind.



Auf Antrag kann Kostendämpfungspauschale entfallen

Soweit die Kostendämpfungspauschale, die Aufwendungen für Arzneimittel nach § 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der BBhV zum entsprechenden Bemessungssatz und die Eigenbehalte nach § 49 der Bundesbeihilfeverordnung die Belastungsgrenze nach § 50 Abs. 1 Satz 5 der BBhV übersteigen, entfällt auf Antrag die Kostendämpfungspauschale.

Pflegebedürftigkeit

- Ambulant
- Stationär

Vgl. Bund (➡ Seiten 293 ff.)

Rehabilitation / Anschlussheilbehandlung / Kur

Vgl. Bund (➡ Seiten 301 ff.)

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den ➡ Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Sachsen-Anhalt**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Sachsen-Anhalt finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/sachsen-anhalt.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage:

Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund § 96 Nr. 2 und § 100 Abs. 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder Ausstellung der Rechnung beantragt wird und wenn die Aufwendungen 100 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, wird auch hierfür eine Beihilfe gewährt, wenn diese Aufwendungen 15 Euro übersteigen.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 f.)

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

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	60,00 Euro
2	A 7 bis A 9	120,00 Euro
3	A 10 und A 11	180,00 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	240,00 Euro
5	A 16, B 2 und B 3, C 3, W 3, R 2 und R 3, H 4	360,00 Euro
6	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7	480,00 Euro
7	Höhere Besoldungsgruppen	600,00 Euro

* Der Selbstbehalt reduziert sich um 40 Euro ab dem 1.1.2014

Die Beträge gelten auch für Versorgungsempfänger.

Die Beträge reduzieren sich für jedes im Familienzuschlag berücksichtigte Kind um 25,00 Euro. Der Selbstbehalt beträgt mindestens 50,00 Euro (Mindestselbstbehalt). Bei der Stufe 1 (BesGr A 2–A 6) wird kein Mindestselbstbehalt einbehalten.

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.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Schleswig-Holstein**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Schleswig-Holstein finden Sie im Internet auf www.beihilfavorschriften.de/schleswig-holstein.



Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Thüringen

Rechtsgrundlage:

Thüringer Beihilfeverordnung (ThürBhV) aufgrund § 87 Thüringer Beamtengesetz (ThürBG)

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 Euro; erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann bei Überschreiten von 15 Euro Beihilfe gewährt werden.

Die Vorlage der Originalbelege ist nicht mehr erforderlich.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (☞ Seiten 274 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 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 Euro monatlich gewährt wird, ist entfallen. Die von dieser Bestimmung betroffenen Beihilfeberechtigten verzichten zulässigerweise in der Regel auf den 40,99 Euro überschreitenden Betrag, um diese Minderungsbestimmung zu umgehen.

Beihilfefähigkeit von Aufwendungen

- Arzneimittel
- Heilpraktiker
- Zahn
- Wahlleistungen
- Aufwendungen im Ausland

Eigenbehalte / Zuzahlungen / Kostendämpfungspauschalen / Belastungsgrenzen

Eigenbehalte

Die festgesetzte Beihilfe verringert sich um 4 Euro

- je verordnetem Arznei-, Verbandmittel, Medizinprodukt und dergleichen, jedoch nicht um mehr als die tatsächliche Beihilfe.

Ausnahmen davon gibt es z.B. Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst oder für berücksichtigungsfähige Kinder bzw. Waisen oder bei Leistungen in Zusammenhang mit Pflegemaßnahmen, Vorsorgeuntersuchungen oder ärztlich veranlasste Folgeuntersuchungen.

Belastungsgrenze für o.g. Eigenbehalte

Die Belastungsgrenze beträgt 2 % (Chroniker: 1 %) 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 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.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Das Beihilferecht fällt in die Regelungskompetenz der Länder. Dennoch sind viele Beihilferegelungen materiell ähnlich wie beim Bund ausgestaltet. Die geltenden Bundesregelungen finden Sie im Kapitel „Gesundheitsversicherung, Pflege und Beihilfe“ auf den  Seiten 271 ff.

Auf diesen beiden gegenüberliegenden Seiten erläutern wir einige Beihilferegelungen von **Thüringen**, die vom Bundesrecht abweichen. Weitere Landesvorschriften zur Beihilfe in Thüringen finden Sie im Internet auf www.beihilfevorschriften.de/thueringen.



Soziales und Familie



Soziales und Familie

- 353 ---- Bausparen
- 355 ---- Das Elterngeld
- 361 ---- Betreuungsgeld – Wahlfreiheit für junge Familien
- 363 ---- Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

Bausparen

Der Staat unterstützt das Bausparen und den Erwerb von Wohneigentum auf vielfältige Weise. Vor allem die staatliche Förderung während der Sparphase sollten sich die Berufseinsteiger nicht entgehen lassen. Damit Sie aber kein Geld verschenken, sollte man die Förderungen im Einzelnen gut kennen. Hierbei helfen Ihnen die Selbsthilfeeinrichtungen im öffentlichen Dienst, denn sie kennen sich mit diesen Vorteilen bestens aus. Lassen Sie sich einfach von einem Mitarbeiter einer Mitgliedseinrichtung im DBW beraten. Dort erfahren Sie, wie die Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz genau aussieht. Schließlich zahlen die Arbeitgeber und Dienstherrn im öffentlichen Dienst – je nach Tarifvertrag bzw. Gesetzesregelung – bis zu 40 Euro monatlich dazu. Und der Staat legt noch etwas drauf. Nach dem Wohnungsbauprämienengesetz werden bei Bausparverträgen bis zu 1.024 Euro Einzahlungen pro Jahr bei Verheirateten und maximal 512 Euro bei Ledigen gefördert. Die Wohnungsbauprämie beträgt ab 01.01.2004 immerhin 8,8 Prozent. Voraussetzung für die Gewährung der staatlichen Förderungen ist, dass bestimmte Einkommensgrenzen im Jahr nicht überschritten werden. Keine Sorge, diese Grenzen liegen so hoch, dass sie während der gesamten Ausbildungszeit von Auszubildenden oder Beamtenanwärtern erreicht werden.

Wohnungsbauprämie – Förderbeträge und Einkommensgrenzen

Höhe der Wohnungsbauprämie	8,8 Prozent
Bemessungsgrundlage (max.geförderte Sparleistung)	512 Euro Alleinstehende/ 1.024 Euro Verheiratete
Einkommensgrenzen (max. zu versteuerndes Jahreseinkommen)	25.600 Euro Alleinstehende/ 51.200 Euro Verheiratete



Wohnungsbauprämie

Wohnungsbauprämie steht Bausparern zu, die im Laufe des Sparjahres das 16. Lebensjahr vollendet haben, wenn das zu versteuernde Jahreseinkommen 25.600 Euro bei Ledigen und 51.200 Euro bei Verheirateten nicht übersteigt. Einem zu versteuernden Einkommen in dieser Höhe entspricht ein deutlich höheres Bruttoeinkommen, zum Beispiel bei Verheirateten mit zwei Kindern ca. 68.000 Euro. Die Wohnungsbauprämie beträgt 8,8 Prozent. Sie wird gezahlt auf Bausparbeiträge jährlich bis 512 Euro bei Ledigen und 1.024 Euro bei Verheirateten. Bedingung für die Förderung ist, dass der Bausparvertrag innerhalb der ersten sieben Jahre nur für wohnungswirtschaftliche Zwecke genutzt wird. Nach Ablauf der Frist kann das Bausparguthaben beliebig verwendet werden. Das gilt zumindest für alle Bausparverträge, die vor dem 31.12.2008 abgeschlossen werden.

Ab 01.01.2009 ist die Prämie dauerhaft an eine wohnwirtschaftliche Verwendung wie Bau bzw. Kauf oder Modernisierung bzw. Renovierung gebunden. Bausparer, die jünger als 25 Jahre sind, bleiben jedoch von dieser Verwendungsbindung ausgenommen. Von dieser Regelung kann jeder Bausparer einmal Gebrauch machen.



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. Man kann nicht früh genug damit anfangen.

Wer ist berechtigt?

- Jeder Bausparer ab 16 Jahre
- Einkommensgrenzen: 25.600 / 51.200 Euro im Jahr (Ledige/Verheiratete)
- Die Förderung im Überblick: 8,8 Prozent Wohnungsbauprämie pro Jahr auf maximal 512/1.024 Euro (ledig/verheiratet) jährliche Sparleistung.

Vermögenswirksame Leistungen (VL)

Laut Vermögensbildungsgesetz können Sie jährlich 470 Euro (monatlich rund 40 Euro) vermögenswirksame Leistungen auf Ihren Bausparvertrag anlegen. Ihr Arbeitgeber zahlt dann je nach Tarifvertrag seinen Betrag monatlich dazu. Zusätzlich erhalten Sie vom Staat auf Ihre VL von bis zu 470 Euro insgesamt 9 Prozent Arbeitnehmer-Sparzulage, wenn Sie die festgesetzten Einkommensgrenzen nicht überschreiten.

Wohnriester

Künftig wird der Erwerb oder der Bau selbstgenutzter Wohnimmobilien im Rahmen der privaten Altersvorsorge gefördert. Bundesregierung und Bundesrat bringen die Eigenheimrente auf den Weg. Das neue Eigenheimrentengesetz, besser bekannt als „Wohn-Riester“, ist beschlossen und tritt rückwirkend zum 01.01.2008 in Kraft. Durch die Ausweitung der sogenannten Riesterförderung wird die selbstgenutzte Wohnimmobilie ein Teil der Altersvorsorge. Damit sind künftig auch „die eigenen vier Wände eine Säule der Altersvorsorge“, denn wer keine Miete mehr zahlen muss, braucht im Alter auch weniger Geld für den Lebensunterhalt. Mehr Informationen zur Riesterförderung ➡ siehe auch Seiten 239 ff. 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.

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.

Änderungen beim Elterngeld ab 01.01.2011

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.frauen-im-oeffentlichen-dienst.de finden Sie einen Link, der Sie zum Wortlaut des Gesetzes führt.

Gut informiert: Soziales



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

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

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.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.

Einkommengrenzen beim Elterngeld

Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro hatten, haben keinen Anspruch auf Elterngeld. Für Alleinerziehende entfällt der Elterngeldanspruch ab einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro im Kalenderjahr vor der Geburt.

Bezug von Elterngeld bei Teilzeit

Bei Teilzeittätigkeit von maximal 30 Wochenstunden ersetzt das Elterngeld das entfallende Teileinkommen, also die Differenz zwischen dem maßgeblichen Einkommen vor der Geburt und während des Elterngeldbezuges. Angewendet wird die Ersatzrate, die für das Einkommen vor der Geburt gilt. Als Einkommen vor der Geburt werden dabei höchstens 2.700 Euro berücksichtigt.

Bei Höchstverdienern, deren Einkommen auch bei Teilzeitarbeit nicht unter die 2.700-Euro-Grenze fällt, verbleibt es beim Mindestbetrag von 300 Euro. Denn ein Einkommensersatz ist dann ausgeschlossen. Liegt das Teilzeiteinkommen unterhalb dieser Grenze von 2.700 Euro, wird als Einkommensverlust nur die Differenz zwischen dem Teilzeiteinkommen und 2.700 Euro und nicht zum tatsächlichen Voreinkommen berücksichtigt. Von dieser Begrenzung des Voreinkommens ist der ganz überwiegende Teil der Leistungsempfänger des Elterngeldes tatsächlich nicht betroffen, da ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen nicht mehr als 2.700 Euro vor der Geburt beträgt. Die Begrenzung des zu berücksichtigenden Einkommens vor der Geburt ist sozial ausgewogen und interessengerecht. Sie beeinträchtigt nicht die mit dem Elterngeld verbundenen Zielsetzungen.

Bezugsdauer beim Elterngeld

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Grundsätzlich kann ein Elternteil für mindestens zwei und höchstens zwölf Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) haben die Eltern, wenn beide Elterngeld in Anspruch nehmen und den Eltern für mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen ganz oder teilweise wegfällt. Alleinerziehende können diese zwei zusätzlichen Monate selbst nutzen, wenn sie das Elterngeld als Ausgleich für wegfallendes Erwerbseinkommen erhalten.

Mutterschaftsleistungen, die der Mutter für die Zeit nach der Geburt zustehen (insbesondere Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung, der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Dienstbezüge für Beamtinnen während der Mutterschutzfrist), werden auf das Elterngeld für die Mutter angerechnet. Lebensmonate des Kindes, in denen der Mutter diese Mutterschaftsleistungen zustehen, gelten als Monate, für die die Mutter Elterngeld bezieht, denn die Mutterschaftsleistungen dienen einem ähnlichen Zweck.

Das Elterngeld kann bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl der Monate gedehnt werden. Eine Person kann dann bis zu 24 Monate halbes Elterngeld beziehen, eine alleinerziehende Person bis zu 28 halbe Monatsbeträge. Besteht Anspruch auf 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 Auf-

nahme bei der berechtigten Person für die Dauer von bis zu 14 Monaten und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bezogen werden.

Pflegeeltern und Elterngeld?

Nein. Für Kinder, die auf der Grundlage des SGB VIII in Pflegefamilien leben, übernimmt das Jugendamt den notwendigen Lebensunterhalt. Zu diesem Zweck erhalten die Pflegeeltern laufende monatliche Leistungen, deren Höhe vom örtlichen Jugendamt festgesetzt wird. Wie das Elterngeld dienen diese Leistungen nach dem SGB VIII der Sicherung der wirtschaftlichen Grundlage der (Pflege-)Eltern und des Kindes. Wie bei anderen gleichartigen Leistungen auch (zum Beispiel Mutterschaftsleistungen) werden diese Leistungen nicht kumulativ mit dem Elterngeld gewährt.

Muss Elternzeit genommen werden, um Elterngeld zu bekommen?

Elterngeld und Elternzeit sind rechtlich voneinander unabhängig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch regelmäßig ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um im Arbeitsverhältnis gegenüber ihrem Arbeitgeber ihren Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung geltend zu machen und das Elterngeld nutzen zu können. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem geplanten Beginn angemeldet werden. Mit der Elternzeitanmeldung wird auch der besondere Kündigungsschutz ausgelöst. Dieser beginnt jedoch frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Antrag auf Elterngeld

Der Antrag auf Elterngeld kann mit dem Tag der Geburt des Kindes gestellt werden. Eine solche Eile ist jedoch nicht erforderlich, denn Elterngeld wird rückwirkend für bis zu drei Monate vor dem Monat der Antragstellung gewährt. Zuständig für die Ausführung des Gesetzes sind die von den Landesregierungen bestimmten Stellen. Eine Auflistung der zuständigen Stellen finden Sie unter www.rund-ums-geld-im-oeffentlichen-dienst.de. Der Vollzug des Gesetzes erfolgt durch die Länder. Diese haben die Antragsformulare und die notwendigen Merkblätter für die bei Antragstellung einzureichenden Unterlagen vorliegen. Mit dem Antrag einzureichen sind abhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalls insbesondere folgende Unterlagen:

- Geburtsbescheinigung
- Nachweise zum Erwerbseinkommen (in der Regel Lohn- oder Gehaltsabrechnungen bei Nichtselbstständigen und Steuerbescheid für den letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum bei Selbstständigen)
- Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum bzw. Erklärung über die Arbeitszeit bei selbständiger Arbeit
- Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld
- Da das Elterngeld mit Ausnahme des Mindestbetrags nur für das tatsächlich wegfallende Einkommen gezahlt wird und Elterngeld nur gewährt wird, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt nicht übersteigt, muss bei Antragstellung auch erklärt werden, ob und in welchem Umfang im Bezugszeitraum voraussichtlich Erwerbseinkommen erzielt wird. Nach dem Ende des Elterngeldbezugs ist dann das tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen.

Soziales und Familie

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.

Sofern sich z. B. im Steuerbescheid für das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes ergibt, dass das zu versteuernde Einkommen entgegen der Annahme im Elterngeldantrag bei Elternpaaren mehr als 500.000 Euro (bei Alleinerziehenden mehr als 250.000 Euro) betragen hat, muss dies der Elterngeldstelle mitgeteilt werden. Das bis dahin vorläufig oder unter dem Vorbehalt des Widerrufs gezahlte Elterngeld wäre dann zurück zu zahlen. Wer vorsätzlich oder fahrlässig falsche Angaben macht, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden kann. Zusätzlich muss natürlich das zu Unrecht bezogene Elterngeld zurückerstattet werden. Je nach den konkreten Umständen des Einzelfalles kann auch ein Betrug vorliegen. Dann hat sich der Antragsteller strafbar gemacht.

Mit der Antragstellung erfolgt eine Festlegung auf Zahl und Lage der Bezugsmonate. Die in dem jeweiligen Antrag festgelegte Entscheidung ist sowohl hinsichtlich des anspruchsberechtigten Elternteils als auch hinsichtlich der gewählten Monate grundsätzlich bindend. Der Antrag auf Elterngeld kann bis zum Ende des Bezugszeitraums jedoch einmalig auch ohne Angabe von Gründen geändert werden.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, in besonderen Härtefällen einmal den Antrag zu ändern. Besondere Härtefälle sind insbesondere der Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils bzw. Kindes oder die erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern nach Antragstellung.

Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt, muss der Partner den Antrag mitunterschreiben. Damit bringt der Partner sein Einverständnis mit der Aufteilung der Elterngeldmonate, wie sie sich aus dem Antrag ergibt, zum Ausdruck, wenn er nicht gleichzeitig eine andere, abweichende Inanspruchnahme von Bezugsmonaten anzeigt oder beantragt.



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

Das Betreuungsgeld will Familien mit kleinen Kindern mehr Freiräume eröffnen, damit sie ihr Familienleben nach ihren eigenen Wünschen gestalten können. Eltern sollen 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. Hierfür ist eine ausreichende Zahl von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren ebenso erforderlich wie eine gezielte finanzielle Unterstützung von jungen Familien. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass die Wahrnehmung der familiären Erziehungsaufgabe nicht zu beruflichen Nachteilen führt und dass eine Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit einschließlich eines beruflichen Aufstiegs während und nach Zeiten der Kindererziehung ermöglicht wird.

Das Betreuungsgeld dient dem Ziel, jungen Eltern eine umfassende, bestmögliche Wahlfreiheit zu eröffnen. Es ist so ausgestaltet, dass es den Bedürfnissen der Familien tatsächlich Rechnung tragen soll. Das Betreuungsgeld soll ferner die verbliebene Lücke im Angebot staatlicher Förder- und Betreuungsangebote für Kinder bis zum dritten Lebensjahr schließen. Das Betreuungsgeld erhalten Eltern, deren Kind ab dem 1. August 2012 geboren wurde, und die für ihr Kind keine Leistung nach § 24 Abs. 2 SGB VIII (frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege) in Anspruch nehmen. Das Betreuungsgeld wird ab dem 1. August 2013 als Geldleistung gezahlt.

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.

Gut informiert: Soziales



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

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

Am besten sofort bestellen:

Telefon 02 11/7 30 03 35

Internet www.dbw-online.de



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 Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

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

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

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

DBW als Zusammenschluss von Selbsthilfeeinrichtungen

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



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.

Soziales und Familie

Wer – außer den Gewerkschaften – setzt sich denn für eine gerechte Bezahlung ein? Ohne Gewerkschaften wäre das Einkommensniveau der abhängig Beschäftigten weitaus niedriger. Das wissen auch die Menschen, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Gewerkschaften tun aber noch mehr. Sie sind nicht nur Einrichtungen, die sich für Gehalts- und Besoldungserhöhungen einsetzen.

Gewerkschaften und Berufsverbände bieten Schutz und Sicherheit. Vor allem bei Rechtsstreitigkeiten rund um das Arbeits- oder das Beamtenverhältnis haben die Gewerkschaften eine hohe Kompetenz und ein dicht geknüpftes Netz von Experten.

Die genauen Vorteile und Leistungen sind von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterschiedlich. Beispielhaft kann man aber erwähnen:

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

Mehr Informationen zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bieten

- dbb beamtenbund und tarifunion (www.dbb.de/ueber-uns/mitgliedschaft.html)
 - und Deutscher Gewerkschaftsbund (www.dgb.de/mitglied_werden/index.html)
- im Internet.



Steuern von A bis Z



Steuern von A bis Z

367 ---- Das Steuer-ABC

384 ---- Steuertabellen

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. Liegen die Anschaffungskosten der Arbeitsmittel unter 410 Euro (ohne Mehrwertsteuer), können die Kosten im Jahr der Ausgabe in voller Höhe von den Arbeitnehmer-Einkünften abgezogen werden. Übersteigen die Anschaffungskosten diesen Betrag, sind sie gleichmäßig auf die gesamte Nutzungsdauer des Arbeitsmittels umzulegen und im Jahr der Ausgabe sowie den Folgejahren als Werbungskosten anzusetzen. Die Einführung zum 1. 1. 2008 der sog. „Poolbewertung“ für Wirtschaftsgüter, deren Anschaffungskosten mehr als 150 Euro, aber nicht mehr als 1.000 Euro betragen, hat für die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit keine Bedeutung.



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, Stundentrainer, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit im Dienst einer Vereinigung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (z. B. Amateursportverein, Volkshochschule, nicht aber für eine Gewerkschaft) werden steuerlich begünstigt. Bis 2012 wurde für diese Tätigkeiten ein Freibetrag in Höhe von 2.100 Euro gewährt. Ab 2013 bleibt ein Betrag von 2.400 Euro jährlich steuerfrei. Mit diesem Freibetrag sind sämtliche Werbungskosten abgegolten. Übersteigen die Ausgaben diesen Freibetrag, ist der übersteigende Betrag nur dann abzugsfähig, wenn auch die Einnahmen mindestens in gleicher Höhe den Betrag von 2.400 Euro überschreiten. Fazit: Das Ergebnis hieraus kann 0 Euro betragen, jedoch niemals negativ werden.

Aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes gilt der Übungsleiterfreibetrag auch für Tätigkeiten, die bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ausgeübt werden. Achtung: Bei der nebenberuflichen Tätigkeit als Lehrer oder Prüfer, in einem Institut, dass die o.g. Voraussetzungen nicht erfüllt, z. B. in einem gewerblichen Unternehmen, gibt es keinen Freibetrag! Es können jedoch pauschal 25 Prozent der Einnahmen, maximal 612 Euro, als Werbungskosten angesetzt werden (Nebentätigkeit).



Nebenberufliche Übungsleiter

Sie sind nebenberuflich als Übungsleiter tätig und erhalten hierfür eine Aufwandsentschädigung? Im Rahmen eines „Mini-Jobs“ erhalten Sie monatlich bis zu 450 Euro brutto für netto – und zusätzlich können Sie seit 2013 noch den steuerfreien Übungsleiterfreibetrag in Höhe von jährlich 2.400 Euro = monatlich 200 Euro kassieren!

Ausbildungsfreibetrag

Für volljährige Kinder, die sich in einer Berufsausbildung (z. B. auch Studium) befinden und dazu am Ausbildungsort eine eigene Unterkunft haben, gewährt der Fiskus einen Ausbildungsfreibetrag in Höhe von 924 Euro.

Dieser Freibetrag ist zu kürzen um den Betrag, um den die eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes 1.848 Euro übersteigen. In Grenzfällen ist also oftmals zu überlegen, ob es nicht sinnvoll ist, auf einen Teil der Einkünfte zu verzichten, um in den Genuss des vollen Ausbildungsfreibetrages zu gelangen. Von den Einkünften und Bezügen ist ohne Nachweis eine Aufwandspauschale in Höhe von 180 Euro abziehbar!

Ausbildungskosten

Ausbildungskosten sind Aufwendungen für die eigene Berufsausbildung des Steuerpflichtigen (z. B. Ausbildung für einen künftigen Beruf oder ein Erststudium) und als Sonderausgaben bis zu einem Betrag in Höhe von 6.000 Euro jährlich abzugsfähig. Anzusetzen sind z. B. Seminargebühren, Reisekosten oder auch benötigte Arbeitsmittel.



Ausbildung und Fortbildungskosten?

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, widerspräche sie doch dem geforderten Mobilitätsgebot.

Voraussetzung für die Anerkennung der Wohnungskosten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung ist ein eigener Hausstand. Dazu muss der Arbeitnehmer Mieter oder Eigentümer einer Wohnung sein. Ergänzend muss er sich jedoch auch angemessen an den Kosten der Lebensführung beteiligen.

Die Unterbringungskosten am Arbeitsort können hierbei bis zu 1.000 Euro monatlich berücksichtigt werden. Zu den beruflich bedingten Mehraufwendungen im Rahmen doppelter Haushaltsführung gehören auch die Anschaffungskosten für das Mobiliar, das für den zweiten Wohnsitz angeschafft werden muss. Liegen die Kosten für den einzelnen Gegenstand unter 410 Euro, können diese – wie auch bei den Arbeitsmitteln – im Jahr der Ausgabe in voller Höhe geltend gemacht werden. Übersteigen die Anschaffungskosten diesen Betrag, sind sie gleichmäßig auf die gesamte Nutzungsdauer zu verteilen.



Steuerentlastung für den Familienbesuch

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

Mit Wirkung zum 1. Januar 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.



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!



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.



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!

Heirats- und Geburtsbeihilfen

Mit Wirkung ab 01.01.2006 ist die bisherige Steuerfreiheit für Beihilfen anlässlich der Geburt eines Kindes oder der Heirat in Höhe von jeweils 315 Euro weggefallen.

Jubiläumswendungen

Jubiläumswendungen werden ab 1999 in voller Höhe besteuert.

Kinderbetreuungskosten

Eltern können die Kosten für die Kinderbetreuung unabhängig von beruflicher oder privater Veranlassung als Sonderausgaben ansetzen. Voraussetzung ist lediglich, dass das Kind zwischen 0 und 14 Jahren alt ist. Einkommenshöhe oder Erwerbsstatus spielen keine Rolle. Als Nachweis für die Zahlung der Kinderbetreuungskosten gilt die ausgewiesene Abbuchung an den Leistungserbringer auf dem Kontoauszug. Steuerlich mindernd können zwei Drittel der entstandenen Kosten berücksichtigt werden. Der Höchstbetrag beträgt 4.000 Euro je Kind und Kalenderjahr.

Kindergeld und Kinderfreibetrag

Kinderfreibetrag und Kindergeld werden nicht mehr nebeneinander gewährt. Stattdessen prüft das Finanzamt von Amts wegen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung, ob entweder die Kindergeldzahlung 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!

Das Kindergeld beträgt für die ersten beiden Kinder monatlich je 184 Euro, für das dritte Kind monatlich 190 Euro und ab dem vierten Kind monatlich 215 Euro.

Bei volljährigen Kindern ist Voraussetzung für die Gewährung von Kindergeld bzw. des Kinderfreibetrages, dass sich das Kind in einer ersten Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium) befindet. Im Rahmen einer weiteren Berufsausbildung werden Kindergeld und Kinderfreibetrag weiter gewährt, sofern das volljährige Kind neben seiner Ausbildung keiner schädlichen Erwerbstätigkeit nachgeht, d.h. eine regelmäßige Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich oder nur eine geringfügige Beschäftigung („Mini-Job“).



Kinderfreibetrag beim Lohnsteuerabzug

Der Kinderfreibetrag muss von den Eltern jährlich neu beantragt werden, damit er bei der Berechnung des Solidaritätszuschlags und auch der Kirchensteuer bereits mindernd berücksichtigt werden kann.

Kirchensteuer

Die regulären Kirchensteuersätze bei der Lohnsteuer betragen

- in Baden-Württemberg und Bayern einheitlich 8 Prozent,
- in den übrigen Bundesländern für den überwiegenden Teil der Kirchen und Glaubensgemeinschaften 9 Prozent.

Die gezahlte Kirchensteuer ist als Sonderausgabe abzugsfähig.

Mit Ausnahme in den Bundesländern Bayern, Bremen und Niedersachsen wird die Kirchensteuer bei konfessionsverschiedenen Ehegatten auf beide Religionsgemeinschaften je zur Hälfte aufgeteilt. Ist nur der Arbeitnehmer Kirchenmitglied, nicht jedoch sein Ehegatte, wird die volle Kirchensteuer für seine Glaubensgemeinschaft einbehalten. Im umgekehrten Fall wird regelmäßig keine Kirchensteuer erhoben.



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!

„Mini-Job“

Seit April 2003 hat der Arbeitgeber für die sog. „Mini-Jobs“ pauschal Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge sowie Lohnsteuer und eine Umlage an die Bundesknappschaft abzuführen – und der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit „brutto für netto“ zu kassieren! Bisher konnten Arbeitnehmer dadurch monatlich bis zu EUR 400 für sie steuer- und sozialversicherungsfrei verdienen.

Zum 1. Januar 2013 wurde dieser Betrag auf 450 Euro angehoben. Eine grundlegende Änderung betrifft ab 2013 jedoch die Rentenversicherungspflicht: Bisher konnten die „Mini-Jobber“ freiwillig Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen in Höhe der Differenz zwischen dem normalen Beitragssatz und dem pauschalen Rentenversicherungssatz.

Seit 2013 sind neu begonnene „Mini-Jobs“ grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Die Differenz zwischen dem normalen Beitragssatz und dem pauschalen Rentenversicherungssatz in Höhe von derzeit 3,9 Prozent wird an die Rentenversicherung abgeführt. Sollte in 2014 doch noch eine zum 1.1.2014 rückwirkende Beitragsreduzierung auf voraussichtlich 18,3 Prozent erfolgen, würde sich der Arbeitnehmeranteil auf 3,3 Prozent vermindern.

Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, von der Versicherungspflicht befreit zu werden: Er muss dies lediglich seinem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Gerade im Rahmen

einer Nebentätigkeit bleibt so weiterhin die Möglichkeit, die Einkünfte aus der Beschäftigung „brutto für netto“ zu vereinnahmen.



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 Menü-scheck mit einem Wert bis zu 6,10 EUR (2013: 6,03)!

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.

Schenken und Vererben

Schenkungen unter Lebenden sind wie Erbschaften schenkungsteuer- bzw. erbschaftsteuerpflichtig. Durch die Erbschaftsteuerreform wurden die Regelungen des Erbschaftsteuergesetzes grundlegend überarbeitet.

Der Gesetzgeber gewährt hierbei eine Vielzahl von Freibeträgen, die nach Ablauf von zehn Jahren (bei einer Schenkung) erneut in Anspruch genommen werden können (Versorgungsfreibeträge jedoch nur für Erwerbe von Todes wegen):

- **Ehegatten** ((Steuerklasse I) erhalten neben einem persönlichen Freibetrag i. H. von 500.000 Euro einen Versorgungsfreibetrag i. H. von 256.000 Euro sowie Freibeträge für Hausrat (einschließlich Wäsche und Kleidungsstücke) im Wert von 41.000 Euro und für andere bewegliche Gegenstände (ohne Zahlungsmittel, Wertpapiere, Schmuck u. ä.) über 12.000 Euro, für eingetragene Lebenspartnerschaften verbleibt es zwar bei Anwendung der Steuerklasse III – sie erhalten jedoch einen persönlichen Freibetrag i. H. von 500.000 Euro;
- **Kinder** (Steuerklasse I) erhalten neben einem persönlichen Freibetrag i. H. von 400.000 Euro Freibeträge für Hausrat und andere bewegliche Gegenstände i. H. von 41.000 Euro bzw. 12.000 Euro (siehe oben). Kinder erhalten im Erbfall je nach Alter zusätzlich einen Versorgungsfreibetrag zwischen 10.300 Euro (Kinder zwischen 20 und 27 Jahren) und 52.000 Euro (Kinder bis zu 5 Jahren);
- **Enkelkinder** (Steuerklasse I) erhalten neben einem persönlichen Freibetrag i. H. von 200.000 Euro Freibeträge für Hausrat und andere bewegliche Gegenstände i. H. von 41.000 Euro bzw. 12.000 Euro (siehe oben);
- **Eltern** und Voreltern **im Erbfall** (Steuerklasse I) erhalten einen persönlichen Freibetrag i. H. von 100.000 Euro sowie Freibeträge für Hausrat und andere bewegliche Gegenstände i. H. von 41.000 Euro bzw. 12.000 Euro (siehe oben);
- **Eltern** und Voreltern **im Schenkungsfall, Geschwistern** und Geschwisterkindern, Stiefeltern, Schwiegerkindern und -eltern sowie dem geschiedenen Ehegatten (alle Steuerklasse II) stehen neben einem persönlichen Freibetrag i. H. von 20.000 Euro ein zusammengefasster Freibetrag für Hausrat und andere bewegliche körperliche Gegenstände (siehe oben) im Wert von insgesamt 12.000 Euro zu;
- alle übrigen Erwerber (Steuerklasse III) erhalten einen persönlichen Freibetrag i. H. von 20.000 Euro sowie einen zusammengefassten Freibetrag für Hausrat und andere bewegliche körperliche Gegenstände (siehe oben) im Wert von insgesamt 12.000 Euro;
- bei Erwerb von Betriebsvermögen wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Abschlag von 85 Prozent auf das gesamte Vermögen berechnet. Auf den verbleibenden Betrag wird ein Freibetrag i. H. von bis zu 150.000 Euro gewährt. Die Steuerfreiheit ist jedoch an strenge Bedingungen geknüpft, die spätestens 7 Jahre nach Erwerb des begünstigten Betriebsvermögens nachgewiesen werden müssen.

Derzeit liegt das Erb- und Schenkungsteuergesetz dem Bundesverfassungsgericht wieder einmal zu einer Entscheidung vor: Die Privilegierung des Betriebsvermögens wurde bereits vom Bundesfinanzhof als verfassungswidrig angesehen.

Die Schenkung an bzw. der Erbfall auf Ehegatten bzw. Lebenspartner einer Wohnung ist künftig steuerfrei, wenn diese im Anschluss vom Erwerber zu eigenen Wohnzwecken genutzt wird. Dies gilt auch für Kinder und Kinder verstorbener Kinder, soweit die Wohnfläche nicht mehr als 200 Quadratmeter beträgt.

Wert des steuerpflichtigen Erwerbs bis zu	Prozentsatz der Steuerklasse		
	I	II	III
75.000,00 Euro	7	15 (bisher 30)	30
300.000,00 Euro	11	20 (bisher 30)	30
600.000,00 Euro	15	25 (bisher 30)	30
6.000.000,00 Euro	19	30 (bisher 30)	30
13.000.000,00 Euro	23	35 (bisher 50)	50
26.000.000,00 Euro	27	40 (bisher 50)	50
über 26.000.000,00 Euro		43 (bisher 50)	50

Mit dem Wachstumsbeschleunigungsgesetz wurden die Steuersätze für nach dem 31.12.2009 entstehende Erbschaft- bzw. Schenkungsteuer in der Steuerklasse II deutlich reduziert. Der sich nach Abzug der Freibeträge ergebende Betrag (steuerpflichtiger Erwerb) wird mit folgenden Steuersätzen besteuert:

Schenkung hilft beim Steuern sparen

Alle zehn Jahre können die Freibeträge im Rahmen einer Schenkung in Anspruch genommen werden – warum also nicht im Rahmen einer vorweggenommenen Erbfolge bereits zu Lebzeiten schenken und die Freibeträge voll ausschöpfen?



Schwerbehinderte

Körperbehinderte können je nach Grad der Behinderung (GdB) unverändert die folgenden Pauschbeträge als außergewöhnliche Belastung steuerlich absetzen:

GdB	Jährlicher Pauschbetrag	GdB	Jährlicher Pauschbetrag
25 und 30 Prozent	310,00 Euro	65 und 70 Prozent	890,00 Euro
35 und 40 Prozent	430,00 Euro	75 und 80 Prozent	1.060,00 Euro
45 und 50 Prozent	570,00 Euro	85 und 90 Prozent	1.230,00 Euro
55 und 60 Prozent	720,00 Euro	95 und 100 Prozent	1.420,00 Euro

Die Pauschbeträge wurden trotz verschiedener Klageverfahren bisher nicht erhöht. Für Blinde und Behinderte mit dem Merkmal „H“ wird ein erhöhter Pauschbetrag in Höhe von 3.700 Euro gewährt.

Statt der regulären Entfernungspauschale für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können

- Behinderte mit einem GdB von mindestens 70 Prozent oder
- Behinderte mit einem GdB von mindestens 50 Prozent bei gleichzeitiger erheblicher Gehbehinderung entweder für jeden gefahrenen Kilometer von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte und zurück 30 Cent pauschal oder aber die tatsächlichen Kfz-Kosten ansetzen.



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.

Steuerberatungskosten

Steuerberatungskosten sind abzugsfähig, soweit sie ganz oder teilweise bei den einzelnen Einkunftsarten als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abgezogen werden können. Hierzu zählt zum Beispiel die Ermittlung der Lohneinkünfte, der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder aus Kapitalvermögen. 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!

Übernachungskosten

Bei Dienstreisen entstandene Übernachtungskosten können grundsätzlich in Höhe der nachgewiesenen Kosten oder pauschal mit 20 Euro steuerfrei durch den Arbeitgeber erstattet werden. Die Pauschale wird nur für Übernachtungen im Inland gewährt. Auch im Rahmen der doppelten Haushaltsführung kann eine Übernachtungspauschale für die ersten drei Monate steuerfrei erstattet werden; nach Ablauf der 3-Monatsfrist verringert sich der Pauschalbetrag auf 5 Euro. Achtung: Als Werbungskosten angesetzt werden können dagegen nur tatsächlich nachgewiesene Kosten!

Bisher galt nach einem Urteil des Bundesfinanzhofes aus 2007 im Fall der doppelten Haushaltsführung eine Obergrenze für angemessene Unterkunftskosten am Beschäftigungs-ort. Diese betrug den ortsüblichen Durchschnittsmietzins einer 60-qm Wohnung am Ort der Beschäftigung. Ab dem 1. Januar 2014 können nun die tatsächlichen Kosten der Unterkunft angesetzt werden. Hierzu gilt jedoch eine neue Obergrenze von monatlich 1.000 Euro. Mit diesem Betrag sind sämtliche Kosten wie Miete, Nebenkosten, Gebühren für Tiefgaragen oder Stellplätze, Gartennutzung o.ä. abgegolten.

Diese Obergrenze gilt auch bei längerfristigen Tätigkeiten außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte am gleichen Ort: Nach Ablauf von 48 Monaten werden die tatsächlichen Kosten lediglich bis zu 1.000 Euro monatlich anerkannt.

Das meist im Übernachtungspreis enthaltene Frühstück ist bei Reisen im Inland pauschal mit 4,80 Euro herauszurechnen, im Ausland pauschal mit 20 Prozent der Verpflegungspauschale. War das Frühstück billiger oder gar nicht im Preis enthalten, sollte dies ausdrücklich auf der Rechnung vermerkt werden, damit die Übernachtungskosten nicht fälschlich gekürzt werden müssen!

Umzugskosten

Zum 1. Januar 2013 hat der Gesetzgeber die Umzugspauschalen erhöht. Für einen beruflich bedingten Umzug gewährt er eine Pauschale in Höhe von 1.374 Euro für Verheiratete und von 687 Euro für Ledige. Für Kinder, die mit umziehen, wird ein weiterer Pauschalbetrag von 303 Euro gewährt. Bereits zum 1. August 2013 erfolgte eine weitere Erhöhung auf 1.390 Euro für Verheiratete und 695 Euro für Ledige, für Kinder auf 306 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.

Bis zum 31. Dezember 2013 gelten die folgenden Beträge:

- Abwesenheit mindestens 8 Stunden, aber weniger als 14 Stunden: 6 Euro täglich;
- Abwesenheit mindestens 14 Stunden, aber weniger als 24 Stunden: 12 Euro täglich;
- ganztägige Abwesenheit (von „0.00 Uhr bis 24.00 Uhr“): 24 Euro täglich.

Zum 1. Januar 2014 wurde diese Regelung arbeitnehmerfreundlich vereinfacht:

- Bei eintägigen Dienstreisen mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden werden 12 Euro täglich gewährt.
- Bei mehrtägigen Dienstreisen mit Übernachtung beträgt die Verpflegungspauschale sowohl am An- als auch am Abreisetag 12 Euro täglich. Auf die Anzahl der Abwesenheitsstunden kommt es nicht mehr an.
- Bei Abwesenheit von 24 Stunden beträgt die Pauschale unverändert 24 Euro täglich.
- Auch bei einer mindestens achtstündigen Abwesenheit über Nacht ohne Übernachtung werden für den Tag, an dem der Arbeitnehmer überwiegend abwesend ist, 12 Euro doppelt gewährt.

Die Pauschalbeträge haben Abgeltungscharakter, d.h. ein Einzelnachweis höherer Verpflegungsmehraufwendungen ist nicht möglich. Zeitarbeitnehmer, die kurzfristig in unter-

schiedlichen 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.

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 ausüben 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. Diese beträgt 8,8 Prozent der förderungsfähigen Beiträge – pro Jahr maximal 512 Euro für Alleinstehende, 1.024 Euro für Verheiratete. Voraussetzung für den Anspruch auf Wohnungsbauprämie ist, dass das zu versteuernde Einkommen im jeweiligen Jahr der Beitragsleistungen 25.600 Euro bei Alleinstehenden, 51.200 Euro für Verheiratete nicht übersteigt. Die Bauspardarlehen und -gelder müssen zwingend wohnungswirtschaftlich – d.h. für den Erwerb oder die Renovierung einer eigenen Immobilie – verwendet werden. Bei

anderer Verwendung entfällt der Anspruch auf Wohnungsbauprämie. Sie können auch für umfangreiche Renovierungsmaßnahmen oder den Kauf von Einbaumöbeln verwendet werden, ohne dass der Anspruch auf Wohnungsbauprämien verloren geht!



Freie Verfügbarkeit für „Jungsparer“

Wer bei Abschluss des Bausparvertrages das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, darf bei Auszahlung sieben Jahren nach Abschluss des Vertrages frei über das Guthaben verfügen, ohne dass der Anspruch auf Bausparprämie dadurch rückwirkend verloren geht.

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 Nachtarbeit

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind steuerfrei, soweit sie die folgenden Prozentsätze des Grundlohnes nicht übersteigen:

- für Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr: grundsätzlich 25 Prozent;
- für Nachtarbeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr, wenn die Arbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde: 40 Prozent;
- für Sonntagsarbeit bis 4.00 Uhr des nächsten Tages grundsätzlich 50 Prozent;
- für die Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen: 125 Prozent;
- für die Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 1. und 2. Weihnachtstag sowie am 1. Mai: 150 Prozent.

Die Lohnsteuerfreiheit gilt jedoch nur, wenn der Grundlohn 50 Euro pro Arbeitsstunde nicht übersteigt („Bundesliga-Fall“). In der Sozialversicherung sind Beiträge bereits bei einem Grundlohn ab 25 Euro fällig!

Die Zuschläge müssen ausdrücklich für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit geleistet werden. Zuschläge für Mehrarbeit oder Gefahrenzulagen sind grundsätzlich nicht steuerfrei.



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.abgabenrechner.de stellt das Bundesministerium der Finanzen die Steuertabellen (Monatstabellen und Jahrestabellen) zur Verfügung.

The screenshot shows the 'Abgabenrechner' website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo of the Bundesministerium der Finanzen and links for 'Hauptmenü', 'Glossar', 'FAQ', 'Statistik', 'RSS', 'Newsletter', and 'Kontakt'. Below this is a secondary navigation bar with categories: 'Einkommensteuer', 'Bürgerinnen und Bürger', 'Wirtschaft und Verwaltung', and 'Presse'. The main content area is titled 'Steuertabellen Abgabenrechner' and features a dropdown menu set to 'Berechnung der Lehnsteuer'. A list of links follows, each with a red arrow icon, representing tax calculation options for various years: 'Fiktionsverfahren 2010', 'Fiktionsverfahren 2011', 'Fiktionsverfahren 2012', 'Berechnung der Lehnsteuer 2013', 'Berechnung der Lehnsteuer 2014 (Dezember)', 'Berechnung der Lehnsteuer 2014 (bis November)', 'Berechnung der Lehnsteuer 2015', 'Berechnung der Lehnsteuer 2016', 'Berechnung der Lehnsteuer 2017', 'Berechnung der Lehnsteuer 2018', 'Berechnung der Lehnsteuer 2019', 'Berechnung der Lehnsteuer 2020', 'Berechnung der Lehnsteuer 2021', 'Berechnung der Lehnsteuer 2022', and 'Berechnung der Lehnsteuer 2023'. On the right side, there are three promotional boxes: 'E-Mail Abonnement' with a link to 'Alle aktuellen Infos des BMF per E-Mail', 'Steuerkardie' with a link to 'Einkommensteuerkardie' and a sub-link 'Die Bruchzeit-Berechnung ermöglicht Ihnen die kostenlose Online-Berechnung', and 'RSS-Feeds' with a link to 'Wie abonniere ich ein RSS-Feed des Bundesministeriums?' and an RSS icon.



Stichwortverzeichnis

Stichwortverzeichnis

A

Abfindungen	367	Arbeitsvertrag	17
Abgeltungssteuer für Zinserträge	367	Arbeitszeit	19 f., 51, 135 ff.
Abordnung	18	Arbeitszeitflexibilisierung	137 f.
Abschreibungen	368	Arbeitszeitgestaltung	52
Adoptivelter und Elterngeld	358 f.	Arbeitszeitkonto	22 f.
Allgemeine Arbeitsbedingungen	17	Arbeitszimmer	368 f.
Alterseinkünftegesetz	198	Arzneimittel	280
Altersgeldgesetz für freiwillig ausscheidende Beamte	211 f.	Ärztliche Untersuchung	18
Altersgrenzen	12, 180, 199 f., 219 f.	Auflösungsvertrag	12
Altersrenten	179	Aufstiege	50 f.
Altersrenten für Frauen	181	Aufwandsentschädigung	369
Altersrückstellungen	260	Aufwendungen bei Geburten	291 f.
Altersstruktur	4	Aufwendungen bei Krankheit	283 ff.
Altersteilzeit im öffentlichen Dienst	141 ff., 179	Ausbildungsbildungskosten	370
Altersversorgung	177	Ausbildungsfreibetrag	369
Ambulante Rehabilitations- maßnahmen	302	Ausbildungsvergütungen	47, 58
Amtszulagen	89 f.	Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen	208
Angestellte im Schreibdienst	31	Ausgleichzulagen	83
Anschluss- und Suchtbehandlungen	306	Auslagenerstattung	159
Anschlussheilbehandlungen (AHB)	312	Auslandsbesoldung	76
Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	169	Auslandsdienstreisen	159
Arbeitgeberwillkür	52	Auslandsrankenversicherung	292
Arbeitnehmer	8 ff., 142	Auslandsverwendungen	217
Arbeitnehmerpauschbetrag	367	Außerordentliche Kündigung	12
Arbeitnehmerstatus	8	Autorenteam des DBW	394 f.
Arbeitsbedingungen	17	B	
Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen	150	Bademeister/in	47, 58, 287
Arbeitsmittel	368	Baden-Württemberg	5, 57, 61, 62, 79, 86, 87, 88, 93 98 f., 138, 208, 222, 315, 318 f., 375
Arbeitsrecht	8 f.	Basistarif in der privaten Kranken- versicherung	269 f.
		Baufinanzierung	266

Stichwortverzeichnis

Bausparen	353 f.	Berufskleidung	370
Bayern	5, 51, 57, 61, 63, 78, 79, 88, 93, 100 f., 138, 208, 219, 223, 279, 320 f., 375	Berufsunfähigkeit	182
Beamtenanwärter/innen	82	Beschäftigungsgarantie	154
Beamtenberufe	48	Besoldungsanpassungen	10 f., 77 f., 79 f.
Beamtenbesoldung	61	Besoldungsrecht	59 ff., 69
Beamtenrechtsrahmengesetz	65 f.	Besoldungstabellen	59 ff., 93
Beamtenstatusgesetz	64	Besondere Altersgrenzen	208 f.
Beamtenverhältnis	8 ff., 154	Beurlaubung ohne Bezüge	151
Beamtenversorgung	184	Betreuungsgeld	361
Beamter auf Lebenszeit	202	Bezüge für den Sterbemonat	213
Beamter auf Probe	202 f.	Bonusregelungen	255
Beamter auf Widerruf	203, 290	Brandenburg	5, 57, 61, 63, 78, 79, 86, 88, 90, 93, 95, 104 f., 138, 160, 225, 324 f.
Beamtinnen / Beamte	6, 9, 143	Bremen	5, 61, 63, 78, 79, 88, 93, 95, 106 f., 138, 226, 326 f., 375
Beförderungsauslagen	160	Bund	47, 83
Befundbezogene Festzuschüsse	255	Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)	15, 24 f., 172
Begrenzte Dienstunfähigkeit	201 f.	Bundesbeamte	197, 211, 282
Beihilfe bei Altersteilzeit	144	Bundesbeamtengesetz	68 f.
Beihilfe im Ausland	292	Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)	286 ff.
Beihilfe nach dem Tod des Beihilfe- berechtigten	292	Bundesbesoldungsordnungen	62 f.
Beihilfeantrag	276	Bundesinnenministerium (BMI)	15, 291, 294
Beihilfeberechtigung	272 f.	C	
Beihilfefähige Aufwendungen	277	Chronisch Kranke	254
Beihilferecht	271 ff.	Computer	370 f.
Beihilferegelungen in den Ländern	315 ff.	D	
Beitragsanpassung	268	Dauernde Pflegebedürftigkeit	293 ff.
Beitragsbemessungsgrenzen	178	dbb beamtenbund und tarifunion	362, 364
Beitragsatz	250	Demografie	4
Beitragszeiten	186	Deutsche Rentenversicherung	192
Belastungsgrenzen und Eigenbehalte	282	Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW)	7, 29, 82, 144, 147, 184, 212, 250, 314, 355, 361, 362, 363, 396
Bemessungssatz (Beihilfe)	274 f.	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	362, 364
Benachteiligungsverbot	140	Dienstbeschädigung	200
Berechnung des Ruhegehalts	203	Dienstbezüge	203 f., 207, 213
Bereitschaftszeiten	21 f.	Dienstherrnwechsel	212
Berlin	5, 11, 61, 79, 80, 88, 93, 102 f., 138, 145, 160, 171 f., 206, 224, 315, 322 f.	Dienstrecht	64
Berücksichtigungsfähige Angehörige	273		
Berücksichtigungsfähige Zeiten	72 f.		
Berufsbeamtentum	8		
Berufsbildungsgesetz (BBiG)	58		
Berufseinsteiger-Bonus	240		

Stichwortverzeichnis

Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG)	68 ff., 197	Existenzminimum bei stationärer Pflege	299
Dienstreisen	159	F	
Dienstunfähigkeit	200	Fahrt- und Flugkostenerstattung	157 f.
Dienstunfall	200	Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	373
Doppelte Haushaltsführung	371	Familien- und kinderbezogene Zuschläge	23
Doppelversicherung	268	Familienversicherung	253
Durchschnittseinkommen aller Versicherten	191	Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte	86
E		Festbetragsarzneimittel	281
Ehrenamt	371	Feuerwehruzulage	90
Eigenbehalte und Belastungsgrenzen	282	Föderalismusreform	64
Eigenheimrente	372	Fortbildungskosten	370
Ein- und Zweibettzimmer	288	Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsbefreiung	151
Eingruppierung und Entgelt	23 ff.	Frauenanteil	4
Einkommen im öffentlichen Dienst	78, 83 ff.	Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte	373
Einmalige Unfallentschädigung	216 f.	Freie Krankenhauswahl	287
Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen	217	Fünftel-Vermutung	167
Einstiegsteilzeit im Beamtenverhältnis	154	G	
Eintritt in den Ruhestand	199	Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebÜH)	279
Elektronische Lohnsteuerkarte	373	Gehaltsfortzahlung	152
Elterngeld	355 ff.	Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	168 f.
Elternzeit	140 f., 152 f.	Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	166 f.
Entfernungspauschale	372	Gesamtleistungsbewertung	190
Entgelt im Krankheitsfall	52 f.	Gesetzlich versicherte Beamte	264
Entgeltordnung	24 ff.	Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)	245 ff.
Entgeltpunkte	192	Gesundheitsfonds	249 f.
Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst	13 ff., 39 ff.	Gesundheits-Karte	253
Entlastungsbetrag für Alleinerziehende	372	Gesundheitsversicherung	243 ff.
Erhöhtes Unfallruhegehalt	216	Gewerkschaften	47, 58, 66, 363 f.
Erholungsurlaub für Tarifkräfte und Beamte	145 ff.	Gewerkschaftsbeiträge	373
Erschwerniszulagen	37, 84 f.	GKV-Modernisierungsgesetz	256 ff.
Erstattung von Sachschäden	215	Gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern	3
Erwerbsfähigkeit	12, 181 f.	GOÄ / GOZ	278, 289
Erwerbsunfähigkeit	182, 186	Grundgehaltstabellen	74 f.
Erziehungsrente	187		
Europäische Union	312 f.		
Europäischer Hof in Bad Gastein	92, 111, 115, 134		

Stichwortverzeichnis

H

Haftung	18
Hamburg	5, 61, 63, 78 f., 86, 88, 93, 95, 108 ff., 138, 160, 219, 227, 328 f.
Handwerkerleistungen	373 f.
Härtefallregelung	255 f.
Heilkur/Heilkuren	302, 309 f.
Heilmittel	287
Heilpädagogie	47, 58
Heilpädagoginnen/-pädagogen	47, 58
Heilpraktikerleistungen	279
Heilverfahren	215 f.
Heimfahrten	162, 371
Heirat	372
Heirats- und Geburtsbeihilfen	374
Hessen	5, 10, 11, 36, 37, 58, 61, 63, 78 f., 88, 93, 95, 112 ff., 138, 171 f., 202, 211, 228, 330 f.
Hinterbliebenenversorgung	213
Hinzuverdienstgrenzen	182
Hospizen	300

I

Implantate	289
Indikationen	312

J

Jahressonderzahlung	36, 54
Jährliches Durchschnittseinkommen aller Versicherten	191
Jubiläumsgeld, Jubiläumszuwendung	37, 86 f., 374

K

Kieferorthopädische Behandlung	290
Kinder- und Pflegezuschläge	208
Kinderbetreuung	148 f.
Kinderbetreuungskosten	374
Kindererziehungszeiten	188
Kindergeld und Kinderfreibetrag	374 f.
Kinderpfleger/in	47, 58
Kirchensteuer	375
Klinikverzeichnis (Bucheintrag & Internet)	301, 317
Kommunalbereich	5, 47
Kontrahierungszwang	268

Kostenabrechnung (Krankenhaus)	288
Kostendämpfungspauschale	315 f.
Kraftfahrer, Pauschalentgelt	46, 57
Krankenhausaufenthalt	287
Krankenhäuser mit Kur- und Reha-Einrichtungen	287
Krankentransport-Richtlinie	254
Kündigung, ordentlich und fristlos	12, 268
Künstliche Befruchtung	285
Kuren	309 f., 311
Kurortverzeichnis	301
Kursgebühren im Voraus zahlen	367
Kurzzeitpflege	263, 297

L

Länder	5, 49, 83
Landesbeamte	171
Leistungsbezahlung	28, 75 f.
Leistungselemente	23
Leistungsentgelt	51
Leistungsorientierte Besoldung	78, 81
Lohnsteuerkarte	373

M

Manteltarifvertrag für Arbeiter/innen (MTArb)	15
Marketing Öffentlicher Dienst	218, 350
Mecklenburg-Vorpommern	5, 57, 61, 79, 88, 93, 116 f., 138, 229, 332 f.
Medizinische Rehabilitation	311
Mehrarbeitsvergütung für Beamten und Beamte	87
Midijobs und Minijobs	172 ff., 375 f., 383
Mietentschädigung	160
Mindestversorgung	207
Mittelbarer öffentlicher Dienst	3
Mitversicherung von Familienangehörige	247
Mobilität	66
Mutter-Kind-Reha	307

N

Nachgelagerte Besteuerung	241
Nachhilfeunterricht	381
Nachversicherung	211

Stichwortverzeichnis

Nebenabreden	17	Postbank AG	7, 137, 146
Nebenberufliche Übungsleiter	369	Postnachfolgeunternehmen	93, 97
Nebentätigkeiten	17 f., 376	Praktikant/in	47, 58
Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn	169 f.	Praxisgebühr	282
Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst	163 ff.	Privatärztliche Behandlung	288
Neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst	49	Private Altersvorsorge	242
Neuordnung des Beamtenrechts	64	Private Krankenversicherung (PKV)	253, 265 ff.
Niedersachsen	5, 57, 61, 78, 79, 87, 88, 93, 118 f., 138, 160, 202, 210, 230, 315, 334 f.	Privatisierter Dienstleistungssektor	3 ff.
Nordrhein-Westfalen	5, 57, 61, 63, 78, 79, 88, 93, 120 f., 138, 220, 231, 311, 315, 336 f.	Privatkliniken	284
O		Probezeit	17
Öffentliche Einrichtungen	5	Professoren	62, 95
Öffentlicher Dienst	3 ff., 139	Punktemodell	195
Öffentlicher Sektor	1 ff.	Q	
Ordentliche Kündigung	12	Qualifizierung	19
P		Quotelung von Studien-, Ausbildungs- und Zurechnungszeiten	204
Palliativversorgung	300	R	
Parteibeiträge, Parteispenden	376	Reaktivierung von Ruhestands- beamten	202
Patienten-Quittung	253	Rechengrößen der Sozialversicherung	190, 248
Pauschalbeihilfe	298	Rehabilitation und Kurorte	301 ff.
Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen	161	Rehabilitation vor Rente	178
Pensionen	376 f.	Rehabilitationssport	307
Personal im öffentlichen Dienst	4 ff.	Reisebeihilfen für Heimfahrten	162
Personalakten	18	Reisekosten und Steuern	377
Personalvertretung	66	Reisekostenrecht	155 ff.
Persönliche Zulage	33 f.	Rente	177 ff.
Pflege und Pflegeversicherung	259 ff.	Rente nach Altersteilzeit	197
Pflege-Bahr	260	Renten und Steuern	377
Pflegebedürftigkeit	261 ff., 293 f.	Renten wegen Erwerbsminderung	185
Pflegekräfte	56	Renten wegen Todes	185
Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz (PNG)	264	Rentenanpassung	189
Pflegeversicherungen (u.a. Tagegeld)	300	Rentenanspruch	178
Pflegeversicherungsvertrag	295	Rentenberechnung	185 f.
Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer	9	Rentenformel	189 f.
Pflichten und Rechte der Beamten	9	Rentenversicherung	189
Post AG	7, 137, 146	Rettungssanitäter/in	47, 58
		Rheinland-Pfalz	5, 57, 61, 63, 79, 86, 88, 90, 93, 122 f., 138, 232, 279, 315, 338 f.
		Riesterförderung	239
		Riestervertrag	372

Stichwortverzeichnis

Rücktrittsrecht	268	Steuerfreibetrag	380
Rufbereitschaft	21	Steuerrechtliche Besonderheiten bei Nebentätigkeiten	173 f.
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	203 f.	Steuertabellen	384
Ruhegehaltfähige Dienstzeit	204	Stufen	71 f., 78
Ruhegehaltssatz	205 ff.	T	
Ruhestandsbeamte	171	Tabellenentgelt	38 ff.
S		Tagegeld	158
Saarland	5, 57, 61, 79, 88, 89, 93, 124 f., 138, 233, 340 f.	Tarifautonomie	10
Sabbatregelungen	145	Tarifbeschäftigte	6
Sachsen	5, 57, 61, 63, 79, 89, 93, 126 f., 138, 235, 342 f.	Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	11
Sachsen-Anhalt	5, 57, 61, 79, 86, 89, 93, 128 f., 138, 160, 236, 233, 344 f.	Tarifrecht für den öffentlichen Dienst	13 ff.
Sanatoriumsbehandlung	302	Tarifverhandlungen	28 f.
Schenken und Vererben	378	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	15, 17 ff.
Schichtdienst	149	Tarifvertrag für die Länder (TV-L)	15, 49 ff., 58, 138
Schleswig-Holstein	5, 51, 57, 61, 63, 80, 89, 93, 130 f., 138, 160, 237, 315, 346 f.	Tarifverträge	16
Schwerbehinderte	379	Tarifverträge für Auszubildende im öffentlichen Dienst	16
Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst	266, 363	Teildienstfähigkeit	201 f.
Sonderformen der Arbeit	20	Teilrenten	181
Sonderurlaub aus persönlichen Gründen	150	Teilzeit	139 ff.
Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte	87 ff., 210	Teilzeit im Beamtenverhältnis	154
Sonderzahlungen für Tarifkräfte	36, 54	Teilzeitbeschäftigung	4, 23, 140, 171 f.
Sozialarbeiter/innen	47, 58	Telearbeit	145
Soziale Sicherung	263	Telekom AG	3, 7, 137, 146, 148
Sozialpädagoginnen/-pädagogen	47, 58	Thüringen	5, 57, 61, 63, 80, 86, 89, 93, 132 f., 138, 238, 348 f.
Sozialversicherung	183, 190, 248	Tod des Beihilfeberechtigten	292
Spitzenorganisationen	64, 66, 363	Trennungsgeld, -tagegeld, -übernachtungsgeld	161
Staatliche Förderung der privaten Pflegezusatzversicherung	260	U	
Stationäre Pflege	263	Übergangsgeld	32
Stationäre Rehabilitations- maßnahmen	302	Überleitungsstufe, Überleitungstabelle	75, 110, 114
Status und Statusrecht	65	Übernachtungsgeld	159
Stellenzulagen	89 f.	Übernachtungskosten	380 f.
Sterbegeld	213	Überstunden	137
Sterbemonat	213	Überstundenvergütung	36
Steuer-ABC	365 ff.	Umzugskosten und Steuern	381
Steuerberatungskosten	380	Umzugskostenrecht	160 ff.
		Unfallausgleich	216

Stichwortverzeichnis

Unfallentschädigung	216	Waisengeld	214 f.
Unfallfürsorge	215 ff.	Waisenrente	187
Unfall-Hinterbliebenenversorgung	217	Wartezeit	203, 268
Unfallruhegehalt	216	Wartezeit-Attest	267
Unkündbarkeit	54	Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung	267
Unmittelbarer öffentlicher Dienst	3	Wechselmöglichkeiten in die Private Krankenversicherung	246, 267
Urlaub	53 f., 135 ff., 148	Wechselschichtzulage	21
Urlaub bei Altersteilzeit	144	Wegstreckenentschädigung	158
Urlaubs-Pflegevertretung	262	Wegweiser Besoldungstabellen des Bundes und der Länder	93
V		Werbungskosten	382
Vater-Kind-Reha	307	Witwen- und Witwergeld	186 f., 213 f.
Vererben	378	Wochenarbeitszeit	20, 138
Verhinderung von Pflegepersonen	296	Wohnriester	354
Verjährung von Beihilfeansprüchen	276	Wohnungsbauprämie	353, 382 f.
Vermögenswirksame Leistungen	37, 90	Z	
Verpflegungsmehraufwand	381 f.	Zahlen, Daten, Fakten zum Personal der öffentlichen Arbeitgeber	4 ff.
Versagungsgrund bei der Genehmigung einer Nebentätigkeit	167	Zahnärztliche Leistungen	289 ff.
Versetzung	18	Zahnersatz	289
Versicherungspflicht	177 f., 295	Zeitsouveränität	52
Versicherungsschutz	249	Zeitzuschläge	36
Versorgung und Versorgungsrecht	76 f.	Zinsbesteuerung	383
Versorgungsabschluss	207, 209	Zinserträge	367
Versorgungsänderungsgesetz	205	Zugang zu öffentlichen Ämtern	3
Versorgungsanspruch bei Altersteilzeit	144	Zulage bei Wechselschicht	21
Versorgungsbezüge	210 f.	Zulagen für Beamtinnen und Beamte	91
Versorgungsempfänger	7	Zurechnungszeit	187 f.
Versorgungsfreibetrag	198	Zusatzbeitrag	251 f.
Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrenwechsel	212	Zusatzurlaub bei Schichtdienst	149
Versorgungsleistungen	199	Zusatzversicherungen	259
Versorgungspunktesystem	194	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	193 ff.
Versorgungsrücklage	209 f.	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	383
Vertreterzulage	91	Zuschüsse zur Privaten Kranken- versicherung	276
Viagra	286	Zuweisung	18
Vollstationäre Pflege	299	Zuzahlungsregeln	257
Vorerkrankungen	268	Zwangsteilzeit	154
Vorsorge- und Früherkennungs- maßnahmen	290 ff.	Zweitberuf	167
W			
Wahlfreiheit für die Versicherten	258		
Wahlleistungen	287 f.		



Autorenübersicht

Zu den Autoren

Der vorliegende Ratgeber umfasst eine sehr breite Themenpalette, die den Sachverstand eines Einzelnen überfordern. Für Publikationen, die sich an aktive und ehemalige Beschäftigte im öffentlichen Dienst wenden, haben wir ein Netzwerk von Autoren gebildet. Gerade die Föderalismusreform mit der Übertragung gesetzgeberischer Kompetenzen in beamtenrechtlichen Kernfragen auf die Länder haben Besoldung und Versorgung der Beamten umfangreich geändert.

Es ist dem Herausgeber ein besonderes Anliegen, Ihnen die Autoren mit Bild und einem kurzen Portrait näher vorzustellen, die bei diesem Ratgeber mitgearbeitet haben.

Der Herausgeber



Petra Ackers-von Thenen Dipl.-Bw und Steuerberaterin, ist seit 1992 in Wirtschaftsprüfung und Industrie tätig, darunter als Prüfungsleiterin „Neues Kommunales Finanzmanagement“ und Personalleiterin im Bereich TVöD. Derzeit ist sie als Beraterin (Einführung neuer Entgeltabrechnungs- und ERP-Systeme) tätig.



Andreas Becker Jurist mit dem Schwerpunkt öffentliches Recht. Seit 1999 ist er mit dem Besoldungs- und Versorgungsrecht befasst und leitet den Geschäftsbereich „Besoldung und Versorgung“ in der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion.



Gottfried Geisel ist Fachbereichsleiter Betriebsverfassung bei der neuen Gewerkschaft EVG (vorher TRANSNET) und arbeitet schon mehrere Jahre als Autor bei Publikationen und Veröffentlichungen des DBW mit. Geisel leitete früher die Abteilung Beamtenpolitik bei TRANSNET.



Thilo Hommel (Dipl.-Verw. Wiss.) ist seit 2002 im Geschäftsbereich „Besoldung und Versorgung“ der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin tätig und laufend mit aktuellen Fragestellungen des Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferechts befasst.



Gabriela Schill Freie Journalistin. Sie konzipiert und realisiert Medienprodukte für verschiedene Auftraggeber. Für den DBW schreibt und gestaltet sie die Ratgeber „Gesundheit von A bis Z“ und „Frauen im öffentlichen Dienst“.



Matthias Schlenzka Jurist mit Schwerpunkt Arbeits- und Beamtenrecht. Seit 2002 ist er als Referent beim DGB-Bundesvorstand tätig und betreut die Arbeitsschwerpunkte Statusrecht, Nebentätigkeitsrecht, Disziplinarrecht, Beteiligungsrechte und Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Schlenzka ist Mitautor von beamtenrechtlichen Publikationen, beispielsweise zum Nebentätigkeitsrecht.



Walter Spieß ist Landesvorsitzender des dbb Hessen und befasst sich seit vielen Jahren mit allen Fragen des Beamten-, Besoldungs-, Beamtenversorgungs- und Beihilferechts. Spieß ist im Vorstand des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und Autor mehrerer Publikationen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.



Alexia Tepke Juristin und seit 2001 in der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion. Zuvor war sie in den Dienstleistungszentren des dbb tätig. Derzeit betreut Tepke schwerpunktmäßig den Bereich des Besoldungsrechts des Bundes und der Länder. Hierzu gehört auch die juristische Bewertung.



Uwe Tillmann Dipl. Verw. ist seit Mitte 1995 Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) und hat den RatgeberService des DBW gegründet. Vor seiner Zeit beim DBW war Tillmann beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) als Referatsleiter für das allgemeine Beamtenrecht und das Recht der EU-Bediensteten tätig.



Matthias Warning arbeitet als Jurist seit 2004 im Geschäftsbereich „Besoldung und Versorgung“ der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin. Dort bilden der Bereich der Alterssicherung der Beamten und die tatsächlichen und rechtlichen Fragen zum eigenständigen System der Beamtenversorgung den Schwerpunkt seiner Tätigkeit.



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService des DBW



Rund ums Geld (aktuelle Jahress Ausgabe)	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*
Beamtenversorgung in Bund und Ländern	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*
Beihilfe in Bund und Ländern	für 7,50 Euro
im AboService	für 5,00 Euro*
BerufsStart im öffentlichen Dienst	für 7,50 Euro*
im AboService	für 5,00 Euro*

* zzgl. 2,50 Euro Versandkosten

OnlineService des DBW

Der OnlineService kostet für eine Laufzeit von 12 Monaten insgesamt nur 10,00 Euro (inkl. MwSt.) und bietet Ihnen neben mehreren Hundert PDF-Dokumenten auch drei komplette Ratgeber als



OnlineBuch: Frauensache im öffentlichen Dienst, Gesundheit von A bis Z, Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst und Tarifrecht für den öffentlichen Dienst. Für den OnlineService können Sie sich unter www.dbw-online.de/onlineservice anmelden.

Bestellung

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

Noch schneller geht es online unter:
www.dbw-online.de



The screenshot shows the DBV website interface. At the top right, it says 'Spezialist für den Öffentlichen Dienst. DBV'. The main navigation menu includes 'Startseite', 'Berufsgruppen', 'Berufe', 'Arbeitsort', 'Lohn', 'Gehalt', 'Pflicht', and 'Ruhestand'. A central banner features a woman on a phone and the text: 'Herzlich willkommen beim Serviceangebot für Beamte/In sind Beamtenanwärter/innen'. Below this is the heading 'Unser Beratungskonzept für Beamte' and a paragraph describing their services. A secondary heading reads 'Unsere maßgeschneiderte Beratung für alle Lebensphasen' with a photo of a family. On the right side, there are several service boxes: 'Suche' with a search input, 'Kundenservice' with a phone number '0800-3203207', 'E-Mail an DBV' with 'schreibenservice@dbv.de', 'Bittendruck von ID' with 'PLZ' and 'CIN' inputs, and 'Vorsorge-Check' with a calculator icon and a description of the service.

DBV – Spezialist für den Öffentlichen Dienst

Die DBV ist einer der größten Spezialversicherer für Beamte und Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes und deren Familienangehörigen. Ihre 1,7 Millionen Kunden repräsentieren rund 20 Prozent aller AXA Kunden und sind damit ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Konzern. Die Beitragseinnahmen beliefen sich 2012 auf rund 1,5 Mrd. Euro. Damit positioniert sich die DBV unter den Top 3 der „ÖD-Versicherer“ am Markt. Speziell ausgebildete Berater betreuen bundesweit flächendeckend die Kunden vor Ort und bieten ihnen bedarfsgerechte Lösungen in allen Vorsorge- und Absicherungsfragen.

Erfahrung und ein klares Bekenntnis zum Öffentlichen Dienst

Die DBV wurde 1871 als Lebensversicherungsanstalt für die Armee und Marine gegründet. 1929 fusionierte sie mit der Preußischen Rentenversicherungsanstalt und der Kaiser-Wilhelm-Spende zur „Deutsche Beamten-Versicherung öffentliche Lebens- und Renten-Versicherungsanstalt“ DBV. Heute gehört die DBV zum AXA Konzern, der sich klar zum Öffentlichen Dienst bekennt. Der kontinuierliche Dialog und die Verbundenheit mit den Kunden sind die Treiber für die maßgeschneiderten Produkte und Lösungen der DBV. Im Vordergrund steht dabei allerdings nicht die einzelne Versicherung, sondern ein speziell auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmtes Paket aus Produkten, Services, Beratung und Betreuung. Damit differenziert sich die DBV eindeutig von anderen Anbietern.

Mehr Informationen auf www.dbv.de

Ihr starker Schutz von Anfang an mit der Dienstanfänger-Police.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Ein maßgeschneiderter Vorsorgeplan ist für Sie als Beamter auf Widerruf und Probe besonders wichtig. Mit der Dienstanfänger-Police der DBV kombinieren Sie gleich zwei Bausteine: Sie schützen sich vor Einkommensverlusten bei Dienstunfähigkeit und starten gleichzeitig Ihre private Altersvorsorge. Sichern Sie sich starke Leistungen zum günstigen Preis. Gewerkschafts- und Verbandsmitglieder haben zusätzliche Beitragsvorteile!

**Lassen Sie sich beraten – kompetent
und unverbindlich!**