Sachstand

Beamtenrechtliche Einzelfragen bei Aufnahme einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft

© 2021 Deutscher Bundestag

WD 6 - 3000 - 050/21

Beamtenrechtliche Einzelfragen bei Aufnahme einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 050/21
Abschluss der Arbeit:	29. Juni 2021
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4

2. Allgemeines zum Beamtenrecht 5
2.1. Zuweisung 5
2.2. Sonderurlaub 6
2.3. Entlassung 8

3. Versorgungsrechtliche Auswirkungen 9
3.1. Nachversicherung 9
3.2. Altersgeld 10
3.3. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) 11
3.4. Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung 12
3.5. Besonderheiten bei einem bestehenden Langzeitkonto nach § 7a Arbeitszeitverordnung (AZV) 13

4. Schlussbetrachtung 14

1. Einleitung

Nach Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG) ist die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Art. 33 Abs. 5 GG regelt, dass das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist.[1]

Die rechtliche Stellung der Beamten des Bundes ergibt sich maßgeblich aus den einschlägigen gesetzlichen Regelungen (GG, Bundesbeamtengesetz (BBG), Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und Bundeslaufbahnverordnung (BLV)). Das öffentliche Dienstrecht wird dabei wesentlich durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Art. 33 Abs. 5 GG bestimmt und unterscheidet sich grundlegend von den Beschäftigungsverhältnissen in der Privatwirtschaft.

Im Rahmen des Lebenszeitprinzips werden Beamte grundsätzlich auf Lebenszeit ernannt, um sie vor willkürlichen Entlassungen zu schützen und im Zusammenhang mit dem Alimentationsprinzip die Unabhängigkeit des Beamten in seiner Tätigkeit zu sichern. Eine vorzeitige Entlassung aus dem Beamtenverhältnis ist im Regelfall nicht vorgesehen.

Zwar wurden in der Vergangenheit unter anderem durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vom 5. Februar 2009[2] erste Reformschritte eingeleitet, um das Berufsbeamtentum an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes durch einen flexibleren Personaleinsatz und verbesserte Mobilität zu stärken.[3] Dabei wurde insbesondere ein Quereinstieg aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst erleichtert, der Wechsel aus dem Beamtenverhältnis in die Privatwirtschaft blieb dabei jedoch weitestgehend unberührt.[4]

In dieser Arbeit soll die Thematik näher beleuchtet werden, unter welchen Voraussetzungen für Beamte die Aufnahme einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft erfolgen kann und welche versorgungsrechtlichen Auswirkungen sich hierbei ergeben.[5]

---

1 Dieser Ausarbeitung liegen zum Teil frühere Beiträge der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages zur selben Thematik zugrunde.

2 Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 462).

3 Bundestags-Drucksache 16/7076, S. 1.

4 Ziekow, Die Fortentwicklung des Dienstrechts der Bundesbeamten, DÖV 2008, S. 576.

5 In Bezug auf Beamtenverhältnisse beschränkt sich diese Arbeit auf die Regelungen für Bundesbeamte.

2. Allgemeines zum Beamtenrecht

Einstellungsvoraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten der Beamten sind im Bundesbeamtengesetz im Grundsatz festgelegt und werden durch die Vorgaben der Bundeslaufbahnverordnung näher definiert.

Das Laufbahnrecht dient unter anderem der Qualitätssicherung der Verwaltung. Daher ist sowohl ein differenzierter Ausleseprozess als Bestenauslese[6] bei Einstieg und Fortkommen im öffentlichen Dienst gemäß Art. 33 Abs. 2 GG, als auch die kontinuierliche Fortentwicklung und Weiterbildung der Beschäftigten erforderlich. Aufgabe des Laufbahnrechts ist es, Berufszugang und Berufsentwicklung nach sachbezogenen Anforderungen an Vor- und Ausbildung und anhand der Notwendigkeit des Amtes zu ordnen.[7]

In den §§ 16 – 26 BBG sind die notwendigen gesetzlichen Vorgaben für die Einstellung von Bewerbern und die Gestaltung der Laufbahnen, Vorbereitungsdienste und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten geregelt.

§ 20 BBG stärkt das Leistungsprinzip im Laufbahnrecht, indem der Laufbahnzugang von Bewerbern aus der Privatwirtschaft erleichtert wurde und die Regelung, dass die Einstellung im Eingangsamt einer Laufbahn zwingend ist, auf Berufsanfänger beschränkt wurde.

Im Gegenzug ist ein Einsatz in der Privatwirtschaft für Beamte in Form einer Zuweisung nach § 29 Abs. 1 Nr. 2 BBG, auf der Grundlage einer Beurlaubung nach den Vorgaben der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) oder nach einer Entlassung auf Verlangen gemäß § 33 BBG denkbar.

2.1. Zuweisung

Nach § 29 Abs. 1 Nr. 2 BBG kann Beamten mit ihrer Zustimmung eine ihrem Amt ganz oder teilweise entsprechende Tätigkeit bei einer anderen Einrichtung zugewiesen werden, wenn ein öffentliches Interesse es erfordert. Die Rechtsstellung der Beamten bleibt in diesem Fall gemäß § 29 Abs. 3 BBG unberührt. Der Begriff der anderen Einrichtung ist weit auszulegen und umfasst auch private Einrichtungen im In- oder Ausland, unabhängig davon, ob sie staatliche Aufgaben wahrnehmen.[8] Die Zuweisung nach § 29 Abs. 1 Nr. 2 BBG soll ausweislich der Begründung des Gesetzentwurfs zum Dienstrechtsneuordnungsgesetz den Personalaustausch zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft fördern. Ein öffentliches Interesse an der Zuweisung

---

6 Badura in: Maunz/Dürig, Grundgesetz Kommentar, 93. Ergänzungslieferung, Oktober 2020, Art. 33 Rn. 26.

7 Vgl. BVerfG vom 12. Februar 2003 – 2 BvR 709/99 – NJW 2003, S. 3335; Peters/Grunewald/Lösch, Handbuch zum Laufbahnrecht des Bundes, 1. Auflage 2009, S. 22.

8 Thomsen in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2020, § 29 BBG, Rn. 11.

liegt vor, wenn durch den Austausch Methoden aus Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes erlernt und Erfahrungen gesammelt werden können.[9] Da durch die Zuweisung die Rechtsstellung des Beamten unverändert fortbesteht, verbleibt der Beamte in seinem Dienstverhältnis zu seinem Dienstherrn unter Beibehaltung aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, obwohl er tatsächlich kein öffentliches Amt ausübt. Vielmehr ist er wie ein Arbeitnehmer für die Zeit der Zuweisung in einer privatrechtlich organisierten Einrichtung tätig, übt die zugewiesene Tätigkeit aber in beamtenrechtlicher Verantwortung gegenüber seinem Dienstherrn aus. Lediglich das Direktions- und Weisungsrecht geht auf den Betrieb vor Ort über. Der Dienstherr hat auch dafür Sorge zu tragen, dass dem Beamten eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen wird.[10]

Die Beibehaltung der Rechtsstellung des Beamten lässt sich damit rechtfertigen, dass die auszuübende Tätigkeit nur vorübergehender Natur ist.[11] Ebenfalls unberührt bleibt somit auch der Anspruch auf Besoldung und spätere Versorgung. Anderweitige Bezüge aus der zugewiesenen Tätigkeit dürfen weder empfangen noch behalten werden.[12]

2.2. Sonderurlaub

Rechtsgrundlage für die Gewährung von Sonderurlaub ist die Sonderurlaubsverordnung. Die Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) ist eine von der Bundesregierung auf der Grundlage des § 90 Abs. 1 BBG („Urlaub aus anderen Anlässen“) erlassene Rechtsverordnung.

Nach § 22 Abs. 1 SUrlV kann auf Antrag Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine Beurlaubung für den Zeitraum von mehr als drei Monaten erfordert nach § 22 Abs. 1 S. 2 SUrlV zudem das Vorliegen eines besonders begründeten Falls sowie eine Genehmigung durch die oberste Dienstbehörde. Eine bestimmte Höchstdauer des Sonderurlaubs sieht die Vorschrift des § 22 SUrlV nicht vor. Aus dem Wesen der Beurlaubung und der grundsätzlichen Verpflichtung zur Erfüllung der übertragenen Dienstgeschäfte folgt aber eine zeitliche Begrenzung.[13] Der Sonderurlaub aus wichtigem Grund wird im Rahmen einer Ermessensentscheidung gewährt.

Hinsichtlich der Frage, ob die Gewährung von Sonderurlaub für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft in Betracht kommt, ist die Auslegung des Tatbestandsmerkmals „wichtiger

---

9 Bundestags-Drucksache 16/7076, S. 108.

10 Thomsen in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2020, § 29 BBG, Rn. 21.

11 Grigoleit in: Battis, Bundesbeamtengesetz, 5. Auflage 2017, § 29 BBG, Rn. 6.

12 Thomsen in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2020, § 29 BBG, Rn. 23.

13 Nokiel, Sonderurlaub nach § 13 SUrlV und dessen Widerruf nach § 15 SUrlV, DÖD 2009, 11; Weber/Banse in: Urlaubsrecht des öffentlichen Dienstes, Stand: Januar 2005, § 13 SUrlV, Rn. 6.

Grund“ entscheidend. Die Frage, ob ein wichtiger Grund für die Gewährung von Sonderurlaub anzunehmen ist, unterliegt in vollem Umfang der gerichtlichen Nachprüfung.[14]

Kennzeichnend für einen wichtigen Grund sind bestimmte Tatbestände oder Situationen, die in einem überschaubaren Zeitraum absolviert oder bewältigt werden müssen und bei denen kein persönlicher Erholungs- oder Erlebniszweck im Vordergrund steht. Da eine Beurlaubung immer auch im Zusammenhang mit den zu erfüllenden Dienstpflichten steht, sind nicht nur die persönlichen Belange des Beamten zu betrachten. Vielmehr müssen die vorgebrachten Gründe auch bei objektiver Betrachtung gewichtig und schutzwürdig sein. Je länger der beantragte Sonderurlaub dauern soll, umso höhere Anforderungen sind an die Gewichtigkeit und Schutzwürdigkeit des geltend gemachten Urlaubsgrundes zu stellen. Handelt es sich um einen besonders langen Sonderurlaub (mindestens zwei Jahre), können die persönlichen Belange des Beamten nur dann anerkannt werden, wenn er sich in einer Ausnahmesituation befindet, die sich als wirkliche Zwangslage darstellt.[15]

Durch die bisherige Rechtsprechung ist die Aufnahme einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft für die Anerkennung eines wichtigen Grundes nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Vielmehr wurde bisher hauptsächlich die Frage erörtert, inwieweit eine Fortsetzung einer Beurlaubung wegen einer privatwirtschaftlichen Tätigkeit gerechtfertigt ist. Danach entsteht durch die Begründung eines privaten Arbeitsverhältnisses eine Doppelrechtsbeziehung. Der Beamte wird einerseits in seinem Beamtenverhältnis ohne Dienstbezüge beurlaubt, wodurch seine beamtenrechtliche Dienstpflicht gegenüber seinem Dienstherrn entfällt, ohne dass sich jedoch der Status des Beamten verändert. Andererseits entsteht durch Eingehen der Beschäftigung auch ein arbeitsrechtliches Verhältnis, für welches der Arbeitsvertrag und die arbeitsrechtlichen Regelungen Geltung beanspruchen. Durch die Beurlaubung soll eine solche Pflichtenkollision grundsätzlich vermieden werden, denn ein beurlaubter Beamter unterliegt gegenüber seinem Dienstherrn für die Zeit der Beurlaubung keiner Dienstleistungspflicht. Nach Ablauf der Beurlaubung kann grundsätzlich eine Kollision der Verpflichtungen aus den beiden Arbeits- bzw. Dienstverhältnissen auftreten, wenn das Arbeitsverhältnis über den Sonderurlaub hinaus fortbesteht und die Dienstpflichten aus dem Beamtenverhältnis wieder aufleben. Dies führt zu einer Pflichtenverletzung aus zumindest einem Beschäftigungsverhältnis, da es dem Beamten unmöglich ist, beiden Verpflichtungen nachzukommen. Diese Pflichtenkollision kann jedoch entweder durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder durch Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Verlangen des Beamten vermieden werden [16] und stellt somit allein keinen wichtigen Grund im Sinne des § 22 Abs. 1 SUrlV dar.[17]

---

14 Tiedemann in: Schütz/Maiwald, Beamtenrecht-Kommentar, 30. UPD Mai 2021, Pkt. 2.1.3 Sonderurlaub in besonderen Fällen, Rn. 26.

15 Tiedemann in: Schütz/Maiwald, Beamtenrecht-Kommentar, 30. UPD Mai 2021, Pkt. 2.1.3 Sonderurlaub in besonderen Fällen, Rn. 37.

16 VG Gelsenkirchen, Beschluss vom 10. Februar 2011 – 12 L 1551/10 –, juris, Rn. 13.

17 Tiedemann in: Schütz/Maiwald, Beamtenrecht-Kommentar, 30. UPD Mai 2021, Pkt. 2.1.3 Sonderurlaub in besonderen Fällen, Rn. 40.

Auch dienstliche Belange, beispielsweise die Verpflichtung des Dienstherrn zur amtsangemessenen Beschäftigung oder ein Erfahrungserwerb, können das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Einzelfall rechtfertigen und so eine Beurlaubung für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft ermöglichen.[18]

Wird eine Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung gewährt, so besteht für die Dauer der Beurlaubung auch kein Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Besoldung ist nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) nicht ruhegehaltfähig.

2.3. Entlassung

§ 33 BBG regelt die Entlassung des Beamten auf eigenen Antrag. Danach sind Beamte zu entlassen, wenn sie ihre Entlassung gegenüber ihrer zuständigen Dienstbehörde schriftlich beantragt haben. Sinn und Zweck der Regelung liegt darin, dem Beamten jederzeit die Möglichkeit zu geben, seinen weiteren Lebensweg eigenverantwortlich außerhalb des Beamtenverhältnisses neu zu gestalten.[19]

Das Recht des Beamten, seine Entlassung jederzeit verlangen zu können, folgt aus dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) und dem Grundrecht der freien Berufswahl (Art. 12 Abs. 1 GG).[20] Der Antrag auf Entlassung muss zwingend in schriftlicher Form gestellt werden, einer Begründung bedarf es hingegen nicht.[21] Antragsberechtigt ist jeder Beamte unabhängig von der Art des Beamtenverhältnisses.

Der Zeitpunkt der Entlassung richtet sich gemäß § 33 Abs. 2 BBG grundsätzlich nach dem beantragten Terminwunsch des Beamten. Sie kann jedoch bis zu höchstens drei Monaten hinausgeschoben werden, soweit es die ordnungsgemäße Erledigung der dem Beamten übertragenen Aufgaben erfordert. Die Entlassung erfolgt mittels Verwaltungsakt.

Eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis eines auf Verlangen entlassenen Beamten zu einem späteren Zeitpunkt ist dem Grunde nach möglich, soweit auch dann die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden. Allerdings muss sich der entlassene Beamte im Hinblick auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gemäß § 9 BBG in Verbindung mit Art. 33 Abs. 2 GG wie jeder andere Bewerber würdigen lassen.[22]

---

18 VG München, Beschluss vom 30. April 2013 – M 21 E. 13.1073, juris, Rn. 24.

19 Sauerland in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2020, § 33 BBG, Rn. 5.

20 Sauerland in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2020, § 33 BBG, Rn. 3.

21 Sauerland in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2020, § 33 BBG, Rn. 10, 12.

22 Hebeler in: Battis, Bundesbeamtengesetz, 5. Auflage 2017, § 33 BBG, Rn. 5.

3. Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Mit Wirksamwerden der Entlassung verliert der Beamte nach § 39 BBG grundsätzlich alle Rechte aus dem Beamtenverhältnis, insbesondere den Anspruch auf Dienstbezüge und Versorgung sowie den Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall. Der Wegfall der Versorgungsansprüche wird grundsätzlich durch Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach den Vorschriften des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) oder durch das Altersgeld nach dem Altersgeldgesetz (AltGG) kompensiert.[23]

3.1. Nachversicherung

Voraussetzung für eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 Abs. 2 SGB VI ist, dass der Betroffene aus einem nicht versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung ausscheidet und kein Grund für einen Aufschub der Beitragszahlung besteht. Diese Voraussetzungen sind bei entlassenen Beamten in aller Regel erfüllt.[24] Der Dienstherr muss sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberanteile in die gesetzliche Rentenversicherung nachentrichten. Dadurch wird der ausgeschiedene Beamte so gestellt, als wäre er während seines Beamtenverhältnisses in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert gewesen. Die nachträgliche Beitragszahlung erfolgt jedoch nur bis zur jeweiligen Höhe der Beitragsbemessungsgrenze gemäß § 181 Abs. 2 SGB VI[25], darüber liegendes Einkommen wird nicht berücksichtigt. Eine Nachversicherung einer Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), wie sie Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst erhalten, findet ebenfalls nicht statt.[26] Diese Regelungen führen dazu, dass mit dem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis die früheren Beamten einen Teil der von ihnen durch die Dienstleistung erworbenen Versorgungsansprüche verlieren, da die Nachversicherung anhand der Bruttoverdienste erfolgt, die bei Beamten aufgrund fehlender Sozialversicherungspflicht geringer ausfallen. Das Bundeverfassungsgericht hat die Verfassungsmäßigkeit dieser Regelung jedoch mehrfach bejaht.[27] Trotzdem wird diese Rechtslage als Hemmnis für die Mobilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft angesehen, da der Verlust des Beamtenstatus für Beamte unattraktiv erscheint.

---

23 Krausnick in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2021, § 39 BBG, Rn. 4.

24 Krausnick in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2021, § 39 BBG, Rn. 9.

25 Diese beträgt seit 1. Januar 2021 monatlich 7.100,- Euro im Rechtskreis West und 6.700,- Euro im Rechtskreis Ost.

26 Holzer, Altersgeld für Bundesbeamte, DÖV 2013, S. 890.

27 BVefG vom 2. März 2000 – 2 BvR 1508/99 – , NVwZ 2000, 1036, Ruland, Das Ende der herkömmlichen Nachversicherung, NVwZ 2017, S. 424.

Vor diesem Hintergrund wurde 2013 auf Bundesebene durch Einführung des Altersgeldgesetzes und auch in einigen Bundesländern[28] freiwillig ausscheidenden Beamten die Möglichkeit eröffnet, statt der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeld aus den bis dahin im Beamtenverhältnis erdienten Anwartschaften vom ehemaligen Dienstherrn zu beziehen.[29]

3.2. Altersgeld

Das Altersgeldgesetz[30] sieht gemäß §§ 1 und 3 AltGG für Beamte auf Lebenszeit, die auf Verlangen aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, einen Anspruch auf Altersgeld vor. Voraussetzung für die Gewährung des Altersgeldes ist, dass der Beamte eine altersgeldfähige Dienstzeit von mindestens sieben Jahren, davon mindestens fünf Jahre im Bundesdienst, zurückgelegt hat, dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und eine entsprechende Erklärung gegenüber dem Dienstherrn zum Zeitpunkt des Ausscheidens vorliegt. Das Altersgeld wird anstelle des Anspruchs auf Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt und wird gemäß §§ 5, 7 und 8 AltGG auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Bezüge berechnet.[31]

Beim Altersgeld handelt es sich nicht um eine Versorgung im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes, sondern um einen Versorgungsanspruch eigener Art auf Ausgleich der bis zur Entlassung erworbenen Anwartschaften aus dem Beamtenverhältnis.

Die Einführung dieser alternativ zur Nachversicherung eingeführten Regelung ist darin begründet, dass wirtschaftliche Nachteile bei der künftigen Altersversorgung bei einem Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft abgemildert werden sollen.

Bei Unterbrechungen der Dienstzeit ohne Verlust der Versorgungsansprüche (beispielsweise bei einer Beurlaubung ohne Besoldung nach der Sonderurlaubsverordnung) kommen weder Nachversicherung noch Altersgeld als Ausgleich in Frage.

Grundsätzlich berechnet sich das Altersgeld wie das Ruhegehalt nach den Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes. Der Steigerungssatz für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit beträgt gemäß § 7 AltGG 1,79375% der altersgeldfähigen Dienstbezüge, so dass auch hier nach 40 Dienstjahren ein Höchstsatz von 71,75% erreicht werden kann. Allerdings wird der Altersgeldsatz mit

---

28 In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen und Schleswig-Holstein ist das Altersgeld in den jeweiligen Beamtenversorgungsgesetzen geregelt.

29 Hebeler in: Battis, Bundesbeamtengesetz, 5. Auflage 2017, § 39 BBG, Rn. 2.

30 Altersgeldgesetz vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3386), das zuletzt durch Art. 11 des Gesetzes vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2053) geändert worden ist.

31 Krausnick in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht, 22. Edition, Stand: 1. April 2021, § 39 BBG, Rn. 10a.

dem Faktor 0,85 multipliziert, sodass das Altersgeld in jedem Fall um 15% reduziert ist im Vergleich zur Beamtenversorgung.[32] Auch bleiben Vordienstzeiten und Ausbildungszeiten, mit Ausnahme des Wehrdienstes, bei der Berechnung des Altersgeldes unberücksichtigt. Die Höhe des Altersgeldes darf nicht geringer ausfallen, als ein Rentenanspruch, der sich bei einer durchgeführten Nachversicherung ergeben hätte (§ 7 Abs. 5 AltGG).

Der Anspruch auf Altersgeld entsteht gemäß § 3 Abs. 2 AltGG mit Beendigung des Dienstverhältnisses, ruht aber bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Bei Eintreten von Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung kann das Altersgeld unter Hinnahme von Abschlägen nach § 7 Abs. 2 AltGG vorzeitig in Anspruch genommen werden.

Renten, die auf vor Beendigung des Beamtenverhältnisses erworbenen Anwartschaften beruhen, werden gemäß § 13 AltGG auf das Altersgeld nach den Vorgaben des § 55 BeamtVG angerechnet.[33] Rentenansprüche, die erst nach dem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis erworben werden, sind von einer Anrechnung ausgenommen.

3.3. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)

Das Altersgeld des Bundes soll Mobilitätsbedürfnisse der Beamten mit den Interessen des Dienstherrn in Einklang bringen. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Mitnahme von Versorgungsanwartschaften hingewiesen.

Auf der Grundlage der Arbeitnehmerfreizügigkeit hat der EuGH bereits einige Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Alterssicherung der Beamten getroffen[34], beispielsweise über den Verlust von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beamtendienst[35] und über Anrechnungsregeln für das während einer Abordnung zu einer EU-Institution erworbene Ruhegehalt.[36]

Nach Auffassung des EuGHs verstößt der Verlust der erworbenen Versorgungsanwartschaften eines deutschen Beamten, der auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, um eine Beschäftigung in einem Mitgliedstaat aufzunehmen, bei erheblich niedrigeren Alterssicherungsansprüchen aus der Nachversicherung gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit.[37] Vielmehr

---

32 Eichel, Das Altersgeld des Bundes, DÖV, 2019, S. 681.

33 Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Altersgeld als Baustein zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes, abrufbar unter: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/beamtinnen-und-beamte/altersgeld/altersgeld-node.html, zuletzt abgerufen am 16. Juni 2021.

34 Siehe hierzu auch: Eichel, Das Altersgeld des Bundes, DÖV, 2019, S. 689.

35 EuGH, Urteil vom 21. Januar 2016, C-515/14.

36 EuGH, Urteil vom 6. Oktober 2016, C-464/15.

37 EuGH, Urteil vom 13. Juli 2016, C-187/15.

sind die Regelungen anzuwenden, die für Beamte gelten, die ohne Verlust ihrer Pensionsansprüche den Dienstherrn wechseln.[38]

Für Bundesländer, in denen bisher beim Ausscheiden von Beamten lediglich eine Nachversicherung durchgeführt wird, besteht somit Handlungsbedarf, soweit es sich um grenzüberschreitende Fälle handelt.[39] Inwieweit sich die Rechtsprechung des EuGHs auf die nationale Gesetzgebung zum Altersgeld und dessen konkrete Ausgestaltung auswirken wird, bleibt abzuwarten.

3.4. Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung

Soweit ein Beamter im Rahmen einer Beurlaubung nach der Sonderurlaubsverordnung (siehe Punkt 2.2) oder nach einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (siehe Punkt 2.3) eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft aufnimmt, ist nach den Vorschriften des SGB VI der Eintritt der Versicherungspflicht kraft Gesetzes in der gesetzlichen Rentenversicherung zu prüfen.

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Für die Dauer der abhängigen Beschäftigung werden Pflichtbeiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte in die Rentenversicherung eingezahlt. Um einen Rentenanspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben, müssen persönliche, versicherungsrechtliche und wartezeitliche Voraussetzungen erfüllt werden. Der Anspruch auf Regelaltersrente entsteht grundsätzlich mit der Vollendung des 65. Lebensjahres und dem Erfüllen der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren (§§ 35, 50 SGB VI). Allerdings wird die Altersgrenze für die Regelaltersrente schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Für die Wartezeiterfüllung werden vor allem Beitragszeiten berücksichtigt. Dies sind in erster Linie Zeiten, für die Pflichtbeiträge gezahlt worden sind.

Wird die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt, kann auch eine freiwillige Beitragszahlung nach § 7 SGB VI erfolgen, um so einen Rentenanspruch zu erwerben.[40] Erfolgt nach einer Entlassung eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis (siehe Punkt 2.3) oder endet die Beurlaubung (siehe Punkt 2.2) und die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung wird nicht erfüllt, so besteht die Wahlmöglichkeit zwischen einer freiwilligen Versicherung oder auch einer Beitragserstattung nach § 210 SGB VI.[41] Grundsätzlich werden jedoch nur die Beiträge erstattet, die der Versicherte selbst gezahlt hat, also bei Pflichtbeitragszeiten nur der Arbeitnehmeranteil.

---

38 Ruland, Das Ende der herkömmlichen Nachversicherung, NVwZ 2017, S. 427.

39 Tietze, Freiwilliges Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis – EuGH, Urteil vom 13. Juli 2016 – C-187/15, LKV 2016, S. 498.

40 Freiwillig rentenversichert: Ihre Vorteile, abrufbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/freiwillig_rentenversichert_ihre_vorteile.html, zuletzt abgerufen am 21. Juni 2021.

41 Beitragserstattung, S. 12, abrufbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/beitragserstattung.html, zuletzt abgerufen am 21. Juni 2021.

Eine Mitnahme von rentenversicherungsrechtlichen Zeiten in das Versorgungssystem des Beamten ist weder nach den Vorschriften des SGB VI noch nach den Vorschriften des BeamtVG vorgesehen.

Besteht sowohl ein Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als auch auf eine Beamtenversorgung, greift die Ruhensregelung des § 55 BeamtVG. Danach soll die Gesamtversorgung eines Beamten aus Rente und Ruhegehalt auf einen Betrag begrenzt bleiben, den der Beamte als Ruhegehalt erreicht hätte, wenn er sein gesamtes Arbeitsleben als Beamter verbracht hätte.[42] Der über die so gemäß § 55 Abs. 2 BeamtVG ermittelte Höchstgrenze („Kürzungsgrenze") hinausgehende Teil der Versorgungsbezüge wird dann entsprechend gekürzt.

3.5. Besonderheiten bei einem bestehenden Langzeitkonto nach § 7a Arbeitszeitverordnung (AZV)

Langzeitkonten sind gemäß § 2 Nr. 10 AZV personenbezogene Arbeitszeitkonten, auf denen durch erhöhten Arbeitsanfall bedingte Zeitguthaben für Freistellungszeiten angespart werden können, wobei der Bezug auf den erhöhten Arbeitsanfall den Unterschied zum Zeitguthaben, welches im Rahmen von Gleitzeit-Regelungen angesammelt wird, darstellt.[43]

Nach § 7a AZV besteht für Dienststellen die Möglichkeit, für die bei ihnen beschäftigten Beamten unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitmodell und bestehender Gleitzeitkonten auf Antrag Langzeitkonten einzurichten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben von bis zu 1.400 Stunden gutgeschrieben werden. Dabei ist der Zeitraum, in dem ein Guthaben angespart werden kann, nicht befristet und angesparte Stunden verfallen nicht.[44]

Das angesparte Zeitguthaben wird durch Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung bis zu einer Höchstdauer von drei Monaten oder durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit abgegolten. Ein Anspruch auf Auszahlung des Guthabens besteht gemäß § 7b Abs. 1 Satz 3 AZV ausdrücklich nicht. Selbst bei einem unvorhergesehenen Ausscheiden des Beamten oder dessen Tod kommt kein finanzieller Ausgleich eines noch nicht vollständig abgebauten Zeitguthabens in Betracht.[45]

---

42 Stadler in: GKÖD Bd. I, Kommentar Beamtenversorgungsrecht, Lieferung 13/2019, Vorbemerkungen zu §§ 53 bis 56 BeamtVG, Rn. 6.

43 Schäfer, Weiterentwicklung der dienstrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten des Bundes, PersV 2021, S. 214.

44 Neuerungen bei Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte, abrufbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/textbaustein/DE/oeffentlicherDienst/langzeitkonten.html, zuletzt abgerufen am 21.Juni 2021.

45 Schäfer, Weiterentwicklung der dienstrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten des Bundes, PersV 2021, S. 217.

Ein Zeitguthaben soll gemäß § 7c Abs. 2 AZV grundsätzlich bei der Dienststelle ausgeglichen werden, bei der es erworben wurde, dies gilt auch im Falle der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Ein entsprechendes Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto wäre dann vor der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auszugleichen.

Bei einer Zuweisung nach § 29 Abs. 1 Nr. 2 BBG (siehe Punkt 2.1) oder einer Beurlaubung nach der Sonderurlaubsverordnung (siehe Punkt 2.2) wird das Führen eines Langzeitkontos unterbrochen und die angesparten Stunden bleiben bis zur Rückkehr in die Dienststelle erhalten (§ 7 Abs. 1 AZV).

4. Schlussbetrachtung

Nach Art. 33 Abs. 5 GG ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Damit besteht die Notwendigkeit, das öffentliche Dienstrecht zu modernisieren und an sich ändernde Rahmenbedingungen anzupassen. Gesetzgebung und Rechtsprechung sollen die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts erleichtern.[46]

Somit erlaubt das Grundgesetz eine stete Fortentwicklung des Beamtenrechts, um es veränderten Umständen und Entwicklungen anzupassen.[47] Allerdings ist allein das Recht des öffentlichen Dienstes, nicht aber der hierfür geltende Maßstab – die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums – fortzuentwickeln.[48] Danach sind die Regelungen, die das Berufsbeamtentum maßgeblich prägen, geschützt. Hierzu zählen insbesondere das Prinzip der Hauptberuflichkeit, das Lebenszeitprinzip, das Alimentationsprinzip sowie die Fürsorgepflicht.[49] Gerade das Lebenszeitprinzip kennzeichnet, dass der Beamte grundsätzlich hauptberuflich und auf Lebenszeit in einem durch Gesetz geregelten öffentlich-rechtlichem Dienst- und Treueverhältnis beschäftigt wird.[50]

Vor diesem Hintergrund müssen sich künftige gesetzliche Regelungen, die die Mobilität und Flexibilität der Beamten betreffen, an dieser Grundprinzipien orientieren.

***

46 Eichel, Das Altersgeld des Bundes, DÖV, 2019, S. 683.

47 Badura in: Maunz/Dürig, Grundgesetz Kommentar, 93. Ergänzungslieferung, Oktober 2020, Art. 33 Rn. 64.

48 BVerfG, Beschluss vom 19. September 2007, 2 BvF 3/02, Rn. 83 ff.

49 Badura in: Maunz/Dürig, Grundgesetz Kommentar, 93. Ergänzungslieferung, Oktober 2020, Art. 33 Rn. 64.

50 Badura in: Maunz/Dürig, Grundgesetz Kommentar, 93. Ergänzungslieferung, Oktober 2020, Art. 33 Rn. 66.