

55 PLUS - MITTENDRIN

Vorsorge Fortbildung RENTE
Jahresgespräch
EHRENAMT Beamtinnen und Beamte
Ruhestands- ENGAGEMENT
eintritt
Kranken- Information
versicherung ÜBERGANG
Vorgezogener Beratung
Ruhestand
GESUNDHEITSMANAGEMENT
Beruf und Pflege Arbeiten im Ruhestand
ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER
FLEXIBILITÄT PENSION

Informationen rund um die weitere Gestaltung des Berufslebens & den Einstieg in den (Un-)Ruhestand



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist das Ziel der Hessischen Landesregierung, Ihnen in den kommenden Berufsjahren weiteren Raum für eigene Gestaltungsmöglichkeiten zu geben. Sie sollen selbstbestimmt darüber entscheiden können, ob Sie sich z. B. noch einmal beruflich weiterentwickeln wollen.

Denn das Land Hessen profitiert enorm von Ihren Fähigkeiten. Durch Ihre jahrzehntelange Berufserfahrung besitzen Sie ein nahezu nicht zu ersetzendes Fachwissen. Mit Ihren Kompetenzen leisten Sie einen wertvollen Beitrag für eine funktionierende Verwaltung.

Die hessische Landesverwaltung braucht engagierte und motivierte Mitarbeiter wie Sie. Unser Anspruch als Arbeitgeber ist es daher, Sie individuell zu fördern. Wir wollen Ihre Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit bestmöglich erhalten.

Dazu stellt das Land Hessen Ihnen mit der Broschüre „55plus – Mittendrin“ gebündelte Informationen zur Verfügung. Darin enthalten sind Hinweise zu den vielfältigen Möglichkeiten im Arbeitsleben, Wissenswertes und Hilfreiches rund um den Übergang in den Ruhestand und Vorschläge zu einem möglicherweise folgenden gesellschaftlichen Engagement.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Benedikt Kuhn
Staatssekretär, Chef der Staatskanzlei

INHALT

1	MITTEN IM BERUFSLEBEN	5
	Kommunikation – das A und O	6
	Angebote der Personalentwicklung	6
	Behördliches Gesundheitsmanagement	7
	Arbeitsflexibilität	8
	Mobiles Arbeiten	8
	Lebensarbeitszeitkonto für Beamtinnen und Beamte	8
	Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung	9
	Sabbatierung	9
	Gut zu wissen: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	10
	Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	10
	Für Beamtinnen und Beamte	12
2	RUND UM DEN RUHESTAND	15
	Für Beamtinnen und Beamte	16
	Gesetzlicher Ruhestandseintritt	16
	Vorgezogener Ruhestandseintritt	16
	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand	16
	Arbeiten im Ruhestand	17
	Ruhegehalt	17
	Versorgungsbezug im Ausland	18
	Beihilfe nach der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO)	18
	Krankenversicherung	18
	Pflegeversicherung	18
	Gewährung von Umzugskostenvergütung	19
	Bestimmte Pflichten gelten auch im Ruhestand	19
	Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	20
	Rente und Zusatzversorgung	20
	Rentenauskunft und -beratung	21
	Verzinsung und Vorschuss	21
	Weiterarbeiten nach Rentenbeginn	21
	Hinzuverdienst nach Rentenbeginn	22
	Rentenbezug im Ausland	22
	Krankenversicherung	23
	Pflegeversicherung	24
	Gewährung von Umzugskostenvergütung	24
	Für Alle	24
	Steuerliche Behandlung von Alterseinkünften	24
	Finanzierung behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche	25
	Richtig vorsorgen	25
	Gut zu wissen: Wie gelingt der Übergang in den Ruhestand?	26

3. GESELLSCHAFTLICH AKTIV	27
Ideen für ein Engagement	29
Engagement für Sport und Bewegung	29
Engagement für Musik, Kultur und Tradition	29
Engagement im sozialen Bereich	29
Engagement im schulischen Bereich	30
Engagement für Wald, Ökologie, Nachhaltigkeit, Naturschutz und Landwirtschaft	30
Engagement in der Wissenschaft: Citizen Science	31
Engagement im Brand- und Katastrophenschutz	31
Engagement in der polizeilichen Prävention	32
Engagement in der Justiz	32
Engagement im Verbraucherschutz	32
Suche dein Ehrenamt	32
Engagement in Kommunalpolitik und Interessenvertretung	34
Gut zu wissen: Aktiv in Beruf und Ehrenamt	35
Stellenbesetzung und Beförderung	35
Sonderurlaub	35
Mitmachaktionen	35
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	36
IMPRESSUM	36



MITTEN IM BERUFSLEBEN

Mit 35 im Beruf etabliert, mit 45 die berufliche Weiterentwicklung im Fokus, mit 55 auf dem Weg zum Ruhestand? Dieses Bild stimmt schon lange nicht mehr. Dank einer höheren Lebenserwartung und des gesundheitlichen Fortschritts ist die Generation 55plus so aktiv und fit wie keine Generation zuvor. Wie in der Gesellschaft insgesamt, so ändert sich auch in der Arbeitswelt der Blick auf das Alter. Und mit der sukzessiven Anhebung des Renteneintrittsalters wird der längeren Lebenserwartung bei in der Regel auch längerer Gesundheit entsprechend Rechnung getragen. Zeitgleich führt die demografische Entwicklung in Deutschland mit geburtenstarken Jahrgängen in den 1950er und 1960er Jahren und zahlenmäßig geringer nachwachsenden Generationen insgesamt zu tendenziell älter werdenden Belegschaften. Beschäftigte¹ in der Altersgruppe 55plus sind demnach keine Randerscheinung und mit bis zu 12 Arbeitsjahren bis zum regulären Renteneintritt stehen sie noch mittendrin im Berufsleben.

Sie möchten bis zum Eintritt in den Ruhestand wertgeschätzt werden, sich einbringen und Zufriedenheit bei der Arbeit verspüren. Gleichzeitig hat Ihr Arbeitgeber² ein großes Interesse daran, seine Beschäftigten möglichst lange gesund und motiviert im Berufsleben zu halten. Denn Sie verfügen über einen großen Wissensschatz und wertvolle Erfahrungen!

Da geht noch viel! Informationen zur weiteren Gestaltung Ihres Berufslebens finden Sie in diesem Kapitel.

Kommunikation – das A und O

Im letzten Drittel der Berufstätigkeit stehen viele Beschäftigte vor der Frage, wie es weitergeht. Können die eigenen beruflichen Erfahrungen weiter vertieft werden oder bleibt der Eindruck, es kommt nichts Neues und es fehlt an Herausforderungen? Identifiziert man sich noch mit den Zielen und Arbeitsweisen der Dienststelle? Ziehen mit der nachfolgenden Generation bislang ungewohnte Töne ein? Vielfach fallen in diese Zeit nicht nur der Auszug der Kinder, sondern auch die Übernahme von Betreuungsaufgaben von Angehörigen sowie erste körperliche Beeinträchtigungen.

Es gibt mehr Möglichkeiten, Raum für die verschiedenen und sich stets verändernden Anforderungen einer erfüllenden Lebensführung zu schaffen und zu erhalten, als Sie denken. Sprechen Sie Ihre Dienststelle an, um Ihre Bedarfe zu artikulieren und Ihre Perspektiven im Berufsleben auszuloten, sei es in einem Jahresgespräch mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten oder einem persönlichen Gespräch mit den Personalverantwortlichen. Klären und nutzen Sie Ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume, kommunizieren Sie Ihre Bedarfe und nehmen Sie ggf. Unterstützung oder Beratung an.

Gerade das Jahresgespräch bietet Ihnen die Möglichkeit, sich durch einen offenen und partnerschaftlichen Dialog unabhängig von einer konkreten Aufgabenerledigung und losgelöst vom „Alltagsgeschäft“ ungestört über die vergangene und gegenwärtige Arbeitssituation auszutauschen, die persönliche und fachliche Entwicklung anzusprechen, Perspektiven zu erörtern, aber auch Schwierigkeiten und Probleme im Arbeitsalltag anzusprechen und Lösungsansätze gemeinsam zu erarbeiten.

Angebote der Personalentwicklung

Motivation und Leistungsfähigkeit bei neuen Herausforderungen erhalten, Veränderungen mit Wissen begegnen, berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung? Das Land Hessen bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten, um auf individuelle und berufliche Anforderungen geeignete Antworten zu finden.

Die Ansprechpersonen für die Fort- und Weiterbildung in Ihrer Dienststelle unterstützen Sie gerne bei der Recherche nach geeigneten Seminarangeboten bspw. bei der Zentralen Fortbildung Hessen oder bei Ihren Dienststellen. Weitere Fortbildungs- und Qualifizierungswünsche sowie Weiterbildungsbedarfe können über

¹ Der Begriff „Beschäftigte“ wird als Oberbegriff für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Beamtinnen/Beamte verwendet.

² Der Begriff „Arbeitgeber“ wird umgangssprachlich verwendet und umfasst auch den Begriff Dienstherr.

die Jahresgespräche hinaus auch anhand der Ergebnisse der Vorgesetztenrückmeldung abgestimmt und festgelegt werden.

Rotationen bieten die Chance der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung durch Erweiterung von Fachwissen und Verwaltungserfahrung sowie sozialer Kompetenz, können neue Perspektiven eröffnen und ermöglichen, die neu erworbenen Erfahrungen an anderer Stelle gewinnbringend für alle Seiten einzusetzen.

Auch ein Arbeits- und Aufgabenwechsel innerhalb der eigenen Dienststelle, innerhalb oder außerhalb der Landesverwaltung ist geeignet, veränderten beruflichen Anforderungen und Rahmenbedingungen oder neuen Lebensumständen Rechnung zu tragen und die eigene Arbeitszufriedenheit sowie die Arbeitsleistung zu verbessern.



Mehr zur Zentralen Fortbildung im Mitarbeiterportal oder unter

<https://hoems.hessen.de/zentren/zentrum-fuer-fort-und-weiterbildung>

Behördliches Gesundheitsmanagement

Basis für eine leistungsstarke, innovative und zukunftsfähige Landesverwaltung sind engagierte, motivierte und zufriedene Beschäftigte. Die Landesverwaltung hat sich daher zum Ziel gesetzt, eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation sowie vom Verhalten am Arbeitsplatz zu unterstützen und die Strukturen in der Hessischen Landesverwaltung nachhaltig dahin zu entwickeln, dass eine Gesunderhaltung möglich ist. Davon profitieren alle Beteiligten, aber insbesondere auch ältere Beschäftigte.

Das Rahmenkonzept Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Hessischen Landesverwaltung bildet die Grundlage für die Einrichtung und Ausgestaltung eines systematischen Gesundheitsmanagements in den Dienststellen und gibt einen einheitlichen Rahmen vor, der von den Dienststellen auszufüllen ist. Neben Handlungsfeldern wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Behördliche Gesundheitsförderung enthält das Konzept auch bewährte Praxisbeispiele aus dem Bereich der Gesundheitsförderung. Dazu gehören unter anderem die Berücksichtigung von arbeitszeitflexiblen Wünschen der Beschäftigten auch im Hinblick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit und Angebote externer Beratung zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung.

Hinter den Maßnahmen des BGM steht die Bestrebung hin zu einer gesunden Organisation, die sich ihrer Verantwortung für den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und Sicherung ihrer Fachkräfte in Zeiten des demografischen Wandels und einer älter werdenden Belegschaft bewusst ist. Dabei sollen sowohl die Eigenverantwortung und Resilienz der Beschäftigten gestärkt und sie zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten befähigt werden, als auch eine gesundheitsfördernde Führungskompetenz gefördert und ausgebaut werden.

Informieren Sie sich über die angebotenen Maßnahmen in Ihrer Dienststelle und nutzen Sie diese oder die Angebote der Zentralen Fortbildung im Bereich Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagement nach Ihren Bedürfnissen. Die meisten Gesundheits- und Sportangebote Ihres Arbeitgebers sind gemäß §3 Nr. 34 EStG bis zu einem Betrag von 600 Euro jährlich steuerfrei. Sie finden die Angaben hierzu immer beim jeweiligen Angebot.



Als beauftragter arbeitsmedizinischer Dienstleister bietet auch der Medical Airport Service Seminare an unter

www.mas-gesundheit-hessen.de

Unterstützung erfahren Sie ebenfalls bei Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. Im Rahmen des BEM kommt die Dienststelle dafür direkt auf Sie zu. Das BEM kann von allen Beschäftigten, die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, in Anspruch genommen werden. Erklärtes Ziel ist es, ihnen Hilfestellung dabei zu geben, die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit

vorzubeugen. Beide Seiten profitieren vom BEM-Verfahren: Beschäftigte werden unterstützt die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und behalten ihren Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber behält seine erfahrenen und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei Fragen zum BEM hilft die zuständige Personalstelle weiter.

Sprechen Sie Ihre Dienststelle auch bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes bei körperlichen Einschränkungen an. Gegebenenfalls steht Ihnen auch die Schwerbehindertenvertretung Ihrer Dienststelle in diesen Fragen beratend und unterstützend zur Seite.

Arbeitsflexibilität

Lebensphasen und -situationen ändern sich. Arbeitsflexibilität kann helfen, im Beruf motiviert und leistungsfähig zu bleiben und gleichzeitig außerberuflichen Anforderungen und Belastungen, sich ändernden Prioritäten oder auch körperlichen Einschränkungen Rechnung zu tragen.

Flexibilität bei Arbeitszeiten wird in der Landesverwaltung schon in vielen Bereichen, in denen es möglich ist, umgesetzt, sei es durch die Flexibilität bei der täglichen Arbeitszeitgestaltung und der Übertragung von Stunden als auch durch verschiedene Arbeitszeitmodelle. Im Zuge der Digitalisierung sind zusätzlich viele Büro-Arbeitsplätze in der Landesverwaltung in der örtlichen Gebundenheit unabhängiger geworden.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten kann dann, wenn der Arbeitsplatz dazu geeignet ist, ein Bestandteil flexiblerer Arbeitsgestaltung sein. Ein Teil der Arbeit kann dann ortsunabhängig erbracht werden. Pendelzeiten zur Arbeit könnten damit entfallen. Eine Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen ist leichter zu bewerkstelligen, ebenso eine Pause bei körperlichen Beeinträchtigungen. Zum Mobilien Arbeiten sind jeweils die Dienstvereinbarungen der einzelnen Dienststellen zu beachten.

Das Modell „Telearbeit“ sieht die Einrichtung eines festen Büroarbeitsplatzes und die Ableistung festgelegter Arbeitstage von zuhause vor. Die Ausgestaltung und Genehmigung obliegt der Dienststelle.

Wer einen längeren Pendelweg vermeiden und trotzdem mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten möchte, für den könnte auch CO-Working in einem Hessen-Büro eine Alternative sein. Auch dieses Modell bieten manche Dienststellen ihren Beschäftigten an.

Lebensarbeitszeitkonto für Beamtinnen und Beamte

Für die hessischen Beamtinnen und Beamten wurde zum Jahr 2007 das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) eingerichtet. Bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres sparen sie automatisch eine Stunde pro Woche auf dem LAK an (Teilzeitkräfte anteilig). Auf diese Weise wird der Unterschied zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten und der niedrigeren Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verringert. Über 60-jährige Beamtinnen und Beamte sowie Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung können ihre wöchentliche Arbeitszeit freiwillig und auf Antrag um eine Stunde erhöhen und diese Stunde auf dem LAK ansparen.

Die Inanspruchnahme des Zeitguthabens aus dem LAK erfolgt, soweit kein abweichender Antrag gestellt wird, durch entsprechende Freistellung vor Beginn des Ruhestands. Der Eintritt in den Ruhestand muss sich grundsätzlich unmittelbar an die Freistellung anschließen. Die Dauer des Freistellungszeitraums richtet sich nach der angesparten Stundenzahl und der zuletzt bewilligten Wochenarbeitszeit.

Eine vorzeitige Inanspruchnahme des Zeitguthabens ist ebenfalls auf Antrag möglich, soweit dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Dies kann im Hinblick z.B. auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilfreich sein. Die Freistellung kann allerdings nur in ganzen Arbeitstagen bzw. Arbeitstagen entsprechend der bewilligten Wochenarbeitszeit gewährt werden. Die angesparte Zeit kann auch zur Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verwendet werden, z.B. um einen gleitenden Übergang in den

Ruhestand zu ermöglichen. Auch hier ist die Freistellung nur an ganzen Arbeitstagen möglich und soweit dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden - z.B. in Form einer 3 Tage-Woche über einen bestimmten Zeitraum - nicht aber stundenweise.

Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 62 HBG). Weitergehende Voraussetzungen für die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung bestehen nicht. Die Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung steht somit im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn.

Eine zeitliche Höchstgrenze für die Bewilligung voraussetzungsloser Teilzeit gibt es nicht. Die zuständige Dienstbehörde kann nachträglich die Dauer beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern.

Vor der Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung sollten die Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf die spätere Versorgung (Kapitel 2.1.5) immer berücksichtigt werden.

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten ist. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich die Möglichkeit, eine solche Teilzeitbeschäftigung mit ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren. Ein Rechtsanspruch besteht hierauf jedoch nicht. Mögliche gesetzliche und tarifvertragliche Grundlagen sind u.a. §§ 8, 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz oder § 11 Abs. 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H). Die Teilzeitmodelle sind hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung sehr vielfältig. So besteht z.B. keine Untergrenze bei der Wochenarbeitszeit, d.h. es können auch Arbeitsverhältnisse von nur wenigen Stunden vereinbart werden. Dienstlichen oder betrieblichen Belangen ist jedoch immer Rechnung zu tragen.

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse gelten die gleichen Tarifverträge wie für Vollzeitarbeitsverhältnisse. Teilzeitbeschäftigte erhalten somit nicht nur den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Anteil des tariflichen Entgelts, sondern grundsätzlich auch anteilig die übrigen tariflichen Leistungen (vgl. § 24 Abs. 2 TV-H).

Bitte beachten Sie, dass eine Teilzeitbeschäftigung Auswirkungen auf Ihre Sozialversicherung und Ihre betriebliche Altersversorgung hat. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte direkt an Ihre jeweils zuständigen Versicherungsträger.

Sabbatierung

für Beamtinnen und Beamte

Hessischen Beamtinnen und Beamten kann nach § 1 Abs. 6 HAZVO bei einer Teilzeitbeschäftigung von bis zu acht Jahren, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag die Arbeitszeit so verteilt werden, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeit bis zu einem Jahr zusammengefasst und an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt wird (= Sabbatierung). Die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung in Form der Sabbatierung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Ein Rechtsanspruch auf Sabbatierung besteht nicht.

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Nach § 6 Abs. 2 Satz 2 TV-H kann für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.



Gut zu wissen: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Weitere Informationen
zum Thema auf

www.pflege-in-hessen.de
www.sozialnetz.de
www.wege-zur-pflege.de

Der Arbeitgeber Land Hessen hat sich zum Ziel gesetzt, seine Beschäftigten bei der Übernahme von Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige mit gezielten Maßnahmen zu unterstützen, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz Doppelbelastung in der Landesverwaltung zu halten. Beratung und Informationen auch zu Möglichkeiten der Arbeitsflexibilisierung erhalten Sie über Ihre Dienststelle.

Im Rahmen der Zertifizierung zum Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber bzw. familienfreundliche Hochschule Land Hessen haben viele Dienststellen ebenfalls Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entwickelt.

Mit dem Familienpflegezeitgesetz und dem Pflegegesetz hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessert. Hessen geht mit der Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren – die Hessische Initiative“ einen Schritt weiter. Auch viele Dienststellen des Landes sind der Charta „Beruf und Pflege vereinbaren“ beigetreten und haben so die Möglichkeit, Pflege-Guides über die AOK Hessen schulen zu lassen. Auch die Pflege-Guides in der Dienststelle stehen dann für die Beschäftigten im Notfall als kompetente Ansprechpersonen zur Verfügung.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 hat die Bundesregierung einen Rahmen geschaffen, um pflegende Angehörige in ihren Aufgaben zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit für mehr Flexibilität und Individualität in der Pflege zu geben.

Bei Gesamtbetrachtung des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) und des Gesetzes über die Familienpflegezeit (FPfZG) basieren die Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auf folgenden drei Säulen:

a. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:

- § 2 PflegeZG sieht für Beschäftigte die Möglichkeit vor, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder um pflegerische Versorgung in einer akuten Pflegesituation sicherzustellen. Eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne des § 2 PflegeZG setzt voraus, dass das Fernbleiben der Beschäftigten von der Arbeit erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Die nahen Angehörigen müssen die Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit nach den §§ 14 oder 15 SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen (§ 2 Abs. 1 i.V.m. § 7 Abs. 4 PflegeZG). Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 2 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Zum Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt im Falle kurzzeitiger Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte seit dem 1. Januar 2015 Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für bis zu insgesamt zehn Arbeitstage (§ 44a Abs. 3 SGB XI). Zum 1.1.2024 ist eine Verbesserung beim Pflegeunterstützungsgeld in Kraft getreten. Von den Angehörigen kann dieses künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden und ist damit nicht mehr beschränkt auf insgesamt zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person.

b. Mittelfristige Freistellungen:

- Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 1 PflegeZG bis zu 6 Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit) für die Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung.
- Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger nach § 3 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG bis zu 6 Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit) in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.
- Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase nach § 3 Abs. 6 i.V.m. § 4 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG bis zu 3 Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit). Für die teilweise Freistellung ist keine wöchentliche Mindestarbeitszeit vorgeschrieben. Die Begleitung kann sowohl in häuslicher als auch in außerhäuslicher Umgebung stattfinden (z. B. auch in einem Hospiz).

c. Längerfristige Freistellungen bis zu 24 Monate:

- Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG unter teilweiser Freistellung für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung.
- Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger nach § 2 Abs. 5 FPfZG unter teilweiser Freistellung in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.

Beide Freistellungen nach § 2 FPfZG sind nur in Form einer Teilzeitbeschäftigung mit einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr möglich. Alle vorgenannten Freistellungen nach § 3 PflegeZG und § 2 FPfZG dürfen gemeinsam je pflegebedürftigem nahen Angehörigen die maximale Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG bzw. § 2 Abs. 2 FPfZG). Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG wird auf diese Höchstgrenze nicht angerechnet.

Nahe Angehörige im Sinne des PflegeZG (§ 7 Abs. 3) und FPfZG (§ 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 7 Abs. 3 PflegeZG) sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, [eingetragene] Lebenspartner [nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz], Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Diese Aufzählung ist abschließend.

Die Inanspruchnahme von Freistellungen nach dem PflegeZG oder FPfZG bedarf zwar nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, allerdings müssen Beschäftigte bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche gewisse Regeln beachten. Bei Freistellungen nach § 3 PflegeZG, die in Form einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden, handelt es sich um ein den Beschäftigten eingeräumtes Gestaltungsrecht, das - wie bei der Elternzeit - unmittelbar zum Ruhen der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptleistungspflichten führt. Infolge dieses Automatismus ist der Abschluss einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung nicht notwendig. Werden hingegen nur teilweise Freistellungen nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG in Anspruch genommen, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen (§ 3 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG).

Für die Freistellungen nach dem PflegeZG gilt für die Ankündigung eine reguläre Frist von zehn Arbeitstagen vor dem gewünschten Freistellungsbeginn (§ 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG sowie § 3 Abs. 5 Satz 3 und Abs. 6 Satz 3 jeweils in Verbindung mit § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG).

Für die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG, Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG oder einer Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger nach § 3 Abs. 5 PflegeZG oder § 2 Abs. 5 FPfZG haben Beschäftigte ihrer zuständigen Personalstelle die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§ 3 Abs. 2 ggf. in Verbindung mit Abs. 5 Satz 3 PflegeZG sowie § 2a Abs. 4 ggf. in Verbindung mit Abs. 6 FPfZG).

Für die Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase haben Beschäftigte der zuständigen Personalstelle durch ein ärztliches Zeugnis das Vorliegen der Voraussetzungen nachzuweisen (§ 3 Abs. 6 Satz 2 PflegeZG).

Beschäftigte haben für die Dauer der Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG seit dem 1. Januar 2015 einen Rechtsanspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen (§§ 3 bis 10 FPfZG sowie § 3 Abs. 7 PflegeZG i.V.m. mit §§ 3, 4, 5 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 sowie §§ 6 bis 10 FPfZG). Dadurch sollen die infolge der vollständigen oder teilweisen Freistellung bedingten Einkommensverluste abgedeckt werden. Beschäftigte können das zinslose Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Das BAFzA ist für die verfahrensrechtliche Abwicklung der Darlehensansprüche zuständig. Es zahlt das zinslose Darlehen in monatlichen Raten unmittelbar an die Beschäftigten aus. Im Internet ist unter www.bafza.de sowie www.pflege-in-hessen.de ein „Familienpflegezeit-Rechner“ eingestellt, mit dem der höchstmögliche Darlehensbetrag ermittelt werden kann. Über die Gewährung des Darlehens, Darlehenshöhe, Zeitpunkt und Höhe der Rückzahlung sowie über Anträge auf Stundung oder Teilerlass aufgrund besonderer Härte entscheidet das BAFzA (§§ 6 bis 10 FPfZG).

Neben den oben genannten Freistellungsmöglichkeiten nach PflegeZG und FPfZG bestehen insbesondere nach TV-H folgende weitere Möglichkeiten für die Betreuung oder Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen:

- § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b TV-H: Teilzeitbeschäftigung bei Betreuung oder Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Auf Antrag ist eine Befristung auf bis zu fünf Jahre und ggf. eine spätere Verlängerung möglich.
- § 28 TV-H: Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts. Die Betreuung oder Pflege von nahen Angehörigen, bei denen nach ärztlicher Bescheinigung Pflegebedürftigkeit vorliegt, kann ein wichtiger Grund für die Gewährung von Sonderurlaub sein.
- § 29 Abs. 1 Buchstabe e TV-H: kurzzeitige bezahlte Arbeitsbefreiung zur Betreuung oder Pflege in Fällen einer schweren Erkrankung; abhängig von der Fallgestaltung für einen bzw. im Einzelfall bis zu 28 Arbeitstagen pro Kalenderjahr (§ 29 Abs. 1 Satz 3 TV-H).
- § 14 Abs. 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz: Teilzeitbeschäftigung sowie Beurlaubung aus familiären Gründen.

Für Beamtinnen und Beamte

Mit dem „Zweiten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“, das am 30. Juni 2018 in Kraft getreten ist, wurden die seit 2015 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelungen entsprechend auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Seither besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit. Beamtinnen und Beamte, die Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, erhalten einen Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der teilweisen Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist.

Im Einzelnen kann ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 63 Abs. 1 Hessisches Beamtengesetz (HBG) bestehen, ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit nach § 64a Abs. 1 HBG oder ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung als Pflegezeit nach § 64b Abs. 1 HBG. Folgende Übersicht soll die drei Optionen, die auch kombiniert werden können, verdeutlichen:

§ 63 Abs. 1 und 3 HBG	§ 64a HBG	§ 64b HBG
Teilzeitbeschäftigung mit mind. 15 Stunden/Woche	Teilzeitbeschäftigung mit mind. 15 Stunden/Woche	Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 15 Stunden/Woche
für max. 17 Jahre (bei unterhältiger Teilzeit)	für max. 24 Monate	für max. 6 Monate
Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen	Betreuung oder Pflege einer oder eines nahen Angehörigen (vgl. § 7 Abs. 3 PflegeZG)	Betreuung oder Pflege einer oder eines nahen Angehörigen (vgl. § 7 Abs. 3 PflegeZG)
Pflegebedürftigkeit der oder des sonstigen oder nahen Angehörigen muss in allen drei Varianten nachgewiesen werden durch: <ul style="list-style-type: none"> • Bescheinigung der Pflegekasse oder • des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder • einer Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder • ein ärztliches Gutachten 		
Keine entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange	Keine entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange	Keine entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange
Ohne Vorschuss	Gewährung eines Vorschusses gem. § 6a Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) in Verbindung mit Pflegezeitvorschussverordnung	Gewährung eines Vorschusses gem. § 6a HBesG in Verbindung mit Pflegezeitvorschussverordnung

Unabhängig von der gewählten Form der Teilzeitbeschäftigung sollten die versorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung (Kapitel 2.1.5.) immer berücksichtigt werden.

Außer den Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung kann auch eine Dienstbefreiung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen nach § 16 Nr. 2 Buchst. c Urlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen (HUrlVO) beantragt werden, wenn in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss; nach Verlangen unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB XI. Über diesen Antrag entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte im Einzelfall.



RUND UM DEN RUHESTAND

In diesem Kapitel werden Ihnen Antworten auf Fragen gegeben, die vor dem Eintritt in den Ruhestand besonders häufig gestellt werden. Hierzu zählen unter anderem Fragen wie: Kann der Ruhestand vorgezogen oder hinausgeschoben werden? Wie hoch ist mein Ruhegehalt bzw. meine Rente, und kann ich die Höhe vor Eintritt in den Ruhestand in Erfahrung bringen? Darf ich im Ruhestand arbeiten, und wie sieht es mit der Beihilfe bzw. Kranken- und Pflegeversicherung aus?

Die individuelle, persönliche Beratung zum Ruhestand kann dieses Kapitel naturgemäß nicht ersetzen, denn hier können nicht alle mit dem Ruhestand verbundenen Aspekte behandelt werden. Gleichwohl enthält sie wichtige Informationen vor allem zu finanziellen und versorgungsrechtlichen Regelungen.

Für Beamtinnen und Beamte



Fragen zur Versorgung?

Das Regierungspräsidium Kassel – Dezernat Versorgung steht zur Verfügung unter

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beamtenversorgung>

Auf Antrag wird auch eine Versorgungsauskunft nach § 65 HBeamtVG erstellt. Informationen hierzu sowie das Antragsformular finden Sie direkt unter

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beamtenversorgung/versorgungsauskunft>

Als Beamtin oder Beamter können Sie den Ruhestand auf unterschiedliche Weise erreichen. Mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, treten Sie gemäß § 33 Abs. 1 HBG kraft Gesetzes in den Ruhestand. Daneben sind aber auch andere Umstände denkbar, deren Vorliegen dazu führen, dass Sie durch Verwaltungsakt in den Ruhestand versetzt werden. Dies hat zur Folge, dass Sie keine Besoldung mehr nach dem Hessischen Besoldungsgesetz (HBesG) erhalten. Ihre Bezüge richten sich nun als Versorgung nach dem Hessischen Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG).

Gesetzlicher Ruhestandseintritt

Nach § 33 Abs. 1 Satz 1 HBG treten Sie als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem Sie die für Sie maßgebliche Altersgrenze erreichen.

Dabei ist zwischen der Regelaltersgrenze und besonderen Altersgrenzen zu unterscheiden. Die Regelaltersgrenze wird mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. § 33 Abs. 2 und 3 HBG enthält Übergangsvorschriften, die für Lehrkräfte, wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie darüber hinaus abhängig von Ihrem Geburtsjahr bestimmen, welche Altersgrenzen für Sie im Einzelnen gelten.

Für besondere Gruppen von Beamtinnen und Beamten, etwa Polizei, Feuerwehr oder Justizvollzug, gelten besondere Vorschriften nach §§ 112, 113, 114 HBG.

Vorgezogener Ruhestandseintritt

Als Beamtin oder Beamter können Sie nach § 35 Satz 1 Nr. 2 HBG auf Ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn Sie das 62. Lebensjahr vollendet haben. Beamtinnen und Beamte, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind, können nach § 35 Satz 1 Nr. 1 HBG auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen und Lehrkräften am Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg an der Fulda kann die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag nur zum Ablauf des letzten Monats eines Schulhalbjahres, Semesters oder fachtheoretischen Studienabschnitts erfolgen, § 35 Satz 2 HBG. Damit wird den Beamtinnen und Beamten der frühere Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht. Der Ruhestand auf Antrag ab dem vollendeten 60. oder 62. Lebensjahr hat jedoch entsprechende Versorgungsabschläge zur Folge.

Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

Sie können den Eintritt in den Ruhestand auch gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 HBG auf Antrag über die Altersgrenze hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, längstens bis zum

vollendeten 70. Lebensjahr, hinausschieben, wenn es im dienstlichen Interesse liegt. Die Entscheidung wird nach § 34 Abs. 1 Satz 2 HBG von der obersten Dienstbehörde getroffen und der Antrag ist gemäß § 34 Abs. 2 HBG spätestens sechs Monate vor Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gelten nach § 78b Abs. 3 des Hessischen Richtergesetzes (HRiG) die Regelungen für das Hinausschieben des Ruhestands für Richterinnen und Richter (§ 7 Abs. 5 HRiG) entsprechend. Bitte beachten Sie, dass für einige Berufsgruppen in bestimmten Bereichen (insbesondere Polizeivollzugsdienst, feuerwehrtechnischer Dienst oder Justizvollzugsdienst) Sonderregelungen zu Altersgrenzen gelten. Auskünfte erteilt hier Ihre Personalstelle.

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern, deren Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die gesetzliche Altersgrenze hinaus bewilligt wurde, erhalten mit Erreichen dieser Altersgrenze zusätzlich zu der ihnen ansonsten zustehenden Besoldung einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag in Höhe von 10 Prozent des Grundgehalts. Maßgeblich ist die jeweils zuletzt erreichte Erfahrungsstufe des Grundgehaltes aus dem Amt, das der oder dem Betreffenden zuletzt übertragen worden ist. Eine ggf. zuerkannte Amtszulage sowie die Zulagen nach den §§ 56 b und 56 c HBesG für Lehrkräfte werden bei der Berechnung des Zuschlags zusätzlich berücksichtigt. Dieser Zuschlag wird ab dem Beginn des Kalendermonats gewährt, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der Altersgrenze folgt, § 54a Abs. 1 des HBesG.

Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist auch in Teilzeit möglich. In diesem Falle bemisst sich der Zuschlag nach dem Arbeitszeitanteil. Zusätzlich wird ein (Teilzeit-)Zuschlag gewährt, dessen Höhe sich nach einem bestimmten Prozentsatz des Ruhegehalts bemisst, § 54a Abs. 2 des HBesG.

Arbeiten im Ruhestand

Das Beamtenrecht sieht grundsätzlich vor, dass nach Eintritt in den Ruhestand eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis ausgeschlossen ist. Möglich ist dagegen, dass der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag hinausgeschoben werden kann (siehe Kap. 2.1.3).

Gehen Sie im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nach, können Sie von einer Anrechnung betroffen sein (§ 57 HBeamtVG). Die Einkommensanrechnung endet mit Ablauf des Monats, in dem die für Sie maßgebliche Altersgrenze erreicht wird. Wenn Sie also erst mit Erreichen der entsprechenden Altersgrenze in den Ruhestand eingetreten sind, findet keine Anrechnung statt.

Bei einer Anrechnung wird anhand Ihrer persönlichen Versorgungsmerkmale eine Bemessungsgrenze berechnet. Als Bemessungsgrenze gelten die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet. Mindestbemessungsgrenze ist das 1,5-fache der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A6. Hinzu kommt ggf. ein Familienzuschlag für Kinder.

Wenn Ihr Versorgungsbezug zuzüglich Ihres Einkommens diese Bemessungsgrenze übersteigt, wird der Versorgungsbezug gekürzt. Hierbei erfolgt die Kürzung um die Hälfte des Betrages, der über der Bemessungsgrenze liegt. Ihnen verbleibt jedoch mindestens ein Betrag in Höhe von 20 % der Versorgungsbezüge.

Nähere Informationen dazu finden Sie unter:

<https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beamtenversorgung/versorgungsbeuege>

Ruhegehalt

Das Ruhegehalt von Beamtinnen und Beamten wird aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen berechnet. Auf der Grundlage der abgeleiteten Dienstzeit ermittelt sich der Ruhegehaltssatz. Nach Ableistung einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren wird der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 % erreicht (40 Jahre * 1,79375 Prozentpunkte = 71,75 %).

Dienstzeiten mit einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Urlaub ohne Dienstbezüge (z. B. aufgrund Kindererziehung) wird grundsätzlich nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt. Bei längerer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung ist daher der Höchstruhegehaltssatz nicht zu erreichen.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 und sonstige Dienstbezüge, die im hessischen Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Grundsätzlich müssen die Dienstbezüge mindestens zwei Jahre bezogen worden sein, damit sie ruhegehaltfähig sind. Andernfalls sind nur die Bezüge des vorherigen Amtes ruhegehaltfähig.

Versorgungsabschlag: Erfolgte die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, ist das Ruhegehalt unter Umständen um einen prozentualen Versorgungsabschlag zu mindern. Ein solcher Abschlag ist lebenslang zu berücksichtigen und entfällt nicht mit Erreichen der Altersgrenze.

Versorgungsbezug im Ausland

Wenn Sie Ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben oder in das Ausland verlegen, hat dies keine Auswirkungen auf Ihren Anspruch auf Versorgungsbezüge. Die Versorgungsbehörde kann jedoch regelmäßig von Ihnen eine Lebensbescheinigung anfordern.

Bei einer Überweisung der Versorgungsbezüge auf ein im Ausland geführtes Konto tragen Sie die Kosten und die Gefahr der Übermittlung der Versorgungsbezüge sowie die Kosten einer Meldung nach § 11 Abs. 2 des Außenwirtschaftsgesetzes in Verbindung mit einer auf Grund dieser Vorschrift erlassenen Rechtsverordnung.

Beihilfe nach der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO)

Als Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfänger sind Sie weiterhin beihilfeberechtigt. Beihilfen werden als ergänzende Hilfe zu den beihilfefähigen Aufwendungen gewährt, die Ihnen und Ihren

..... berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen in Krankheits- und Pflegefällen entstanden sind. Die Höhe der Beihilfen richtet sich nach dem familienbezogenen Bemessungssatz. Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen erhalten nach § 15 Abs. 4 Satz 1 HBeihVO einen Zuschlag von 10 Prozent, Empfängerinnen und Empfänger von Witwen- oder Witwergeld erhalten nach § 15 Abs. 4 Satz 2 HBeihVO einen weiteren Zuschlag von 5 Prozent.

Fragen zur Beihilfe?



Das Regierungspräsidium Kassel steht zur Verfügung unter <https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beihilfen>

Krankenversicherung

Bei ehemaligen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern ändert sich durch den Eintritt in den Ruhestand nichts Wesentliches. Wer bislang freiwillig gesetzlich krankenversichert war, verbleibt in der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung und behält den Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe. Soweit die Absicherung bislang über Beihilfe und private Restkostenversicherung erfolgte, ist der erhöhte Bemessungssatz der Beihilfe zu beachten, sodass die beihilfekonforme Krankenversicherung entsprechend angepasst werden kann.

Pflegeversicherung

Auch in der Pflegeversicherung ändert sich durch den Eintritt in den Ruhestand nichts Wesentliches. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 3 SGB XI) und Beihilfeberechtigte mit privater (Kranken-) Restkostenversicherung behalten ihre anteilige private Pflege-Pflichtversicherung bei. Wie der Beihilfebemessungssatz für krankheitsbedingte Aufwendungen (s.o.), ändert sich auch der Beihilfebemessungssatz in pflegebedingten Angelegenheiten für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen hierbei auf grds. 70 Prozent, § 15 Abs. 10 HBeihVO.

Gewährung von Umzugskostenvergütung

Nach dem Hessischen Umzugskostengesetz (HUKG) vom 26. Oktober 1993 (GVBl. I S. 464) ist auch an Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter im Ruhestand sowie an Hinterbliebene in bestimmten Fällen eine Kostenerstattung für einen Umzug vorgesehen. Es kommen insbesondere in Betracht:

Umzug aufgrund des Ausscheidens aus dem Dienst

Für einen Umzug aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses können die Beförderungsauslagen erstattet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass Sie innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Dienst mindestens einen Umzug unter Inanspruchnahme einer Zusage der Umzugskostenvergütung mit einem Ortswechsel durchgeführt haben (§ 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2, § 11 Abs. 2 HUKG).

Voraussetzung ist, dass der Umzug innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses stattfindet (§ 4 Abs. 3 Satz 2 HUKG). Wird der Umzug an einen im Ausland gelegenen neuen Wohnort durchgeführt, werden die Beförderungsauslagen bis zum inländischen Grenzort erstattet (§ 6 Abs. 1 Satz 5 HUKG). Hinterbliebene können für einen Umzug an einen anderen Ort unter gleichen Voraussetzungen die Erstattung der Beförderungsauslagen erhalten (§ 1 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 HUKG). Dies setzt voraus, dass innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach der Beendigung des Dienstverhältnisses oder innerhalb von zwei Jahren nach dem Tode des Berechtigten ein Umzug noch nicht durchgeführt wurde (§ 4 Abs. 3 Satz 2 HUKG).

Umzug aufgrund eines Räumungsverlangens

Für einen Umzug aus Anlass der Räumung einer landeseigenen oder im Besetzungsrecht des Dienstherrn stehenden Mietwohnung kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn die Wohnung auf Veranlassung der zuständigen Behörde im dienstlichen Interesse geräumt werden soll (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 HUKG). Eine Zusage der Umzugskostenvergütung kann nicht erteilt werden, wenn die Berechtigten die Wohnung ohnehin räumen wollen, z. B. weil sie bereits eine andere Wohnung angemietet haben oder ein Eigenheim beziehen wollen.

Bestimmte Pflichten gelten auch im Ruhestand

Auch nach der Versetzung oder dem Eintritt in den Ruhestand besteht der Status der Beamtin oder des Beamten weiter fort. Es gibt wesentliche beamtenrechtliche „Kernpflichten“, die so eng mit dem Status der Beamtin oder des Beamten im Sinne des Grundgesetzes verknüpft sind, dass diese Pflichten für Sie als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamten weiterhin gelten.

Dies betrifft elementar die Treue zur Verfassung, also das fortdauernde Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes. Dazu gehört, dass Sie nicht an Bestrebungen teilnehmen dürfen, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland zu beeinträchtigen. (§ 47 Abs. 2 Satz 1 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten (BeamtStG)).

Weiterhin besteht grundsätzlich die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über oder bei Gelegenheit Ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten (§ 37 Abs. 1 BeamStG).

Beim Auf- und Leerräumen Ihres Büros bedenken Sie bitte, dass Sie auch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses auf Verlangen der oder des (letzten) Dienstvorgesetzten amtliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen sowie Aufzeichnungen jeder Art über dienstliche Vorgänge, auch soweit es sich um Wiedergaben handelt, herauszugeben haben (§ 37 Abs. 6 BeamStG).

Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, sind verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen (§ 29 Abs. 4 Satz 1 BeamStG) oder sich nach Weisung der zuständigen Behörde untersuchen zu lassen (§ 29 Abs. 5 Satz 1 BeamStG).

Wenn Sie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses einer Beschäftigung nachgehen möchten, besteht noch für einen bestimmten Zeitraum eine Anzeigepflicht für solche Tätigkeiten, die mit Ihrer dienstlichen Tätigkeit in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses im Zusammenhang stehen und durch die dienstlichen Interessen beeinträchtigt werden können. Eine solche Tätigkeit ist vor Aufnahme schriftlich oder elektronisch gegenüber der letzten obersten Dienstbehörde bzw. der von ihr bestimmten Stelle anzuzeigen (§ 41 BeamStG, § 78 Abs. 1 HBG).

Darüber hinaus ist die Annahme von Belohnungen und Geschenken oder sonstigen Vorteilen, die im Bezug mit dem früheren Amt stehen oder damit in Zusammenhang gebracht werden könnten, ausdrücklich verboten. Ausnahmen können auf schriftlichen Antrag von der/dem bisherigen Dienstvorgesetzten erteilt werden (§ 42 Abs. 1 BeamStG).

Das Einhalten der vorgenannten fortbestehenden Pflichten im Ruhestand ist dem Dienstherrn so wichtig, dass bei einem Pflichtverstoß – selbst im Ruhestand – ein Disziplinarverfahren eingeleitet und eine disziplinarische Maßnahme verhängt werden können (vgl. § 47 Abs. 2 BeamStG i. V. m. § 55 Abs. 1 HBG). Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es nach § 55 Abs. 1 HBG auch als Dienstvergehen, wenn sie einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis entgegen § 29 Abs. 2 oder § 30 Abs. 3 BeamStG oder den Verpflichtungen nach § 29 Abs. 4 und 5 BeamStG schuldhaft nicht nachkommen oder wenn sie im Zusammenhang mit dem Bezug von Leistungen des Dienstherrn vorwerfbar falsche oder unvollständige Angaben machen (wie z.B. die Nichtangabe der Änderung persönlicher Verhältnisse oder der sog. „Beihilfebetrug“).

Das Ruhegehalt kann disziplinarrechtlich gekürzt oder ganz aberkannt werden. Wegen der Berücksichtigung eines nach Disziplinarrecht gekürzten Ruhegehaltes bzw. eines Unterhaltsbeitrages nach Aberkennung des Ruhegehaltes wird auf die jeweiligen disziplinarrechtlichen Vorschriften verwiesen (§§ 8, 14, 15 Hessisches Disziplinargesetz (HDG)).

Sollten Sie nach der Ruhestandsversetzung rechtskräftig verurteilt werden, so kann dies zum Verlust der Versorgungsbezüge führen (§ 72 HBeamVG).

Nach § 74 Abs. 1 HBeamVG kann die oberste Dienstbehörde Empfängerinnen und Empfängern von Hinterbliebenenversorgung die Versorgungsbezüge auf Zeit teilweise oder ganz entziehen, wenn Sie sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt haben.

Daher sollten Sie bei Fragen oder Zweifeln zu diesem Themenkomplex stets den Kontakt mit dem Personalreferat suchen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Rente und Zusatzversorgung

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer haben Sie Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn Sie die für die jeweilige Rente erforderliche Wartezeit und die jeweiligen besonderen versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt haben. Die Rente wird jedoch nicht automatisch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt. Sie muss beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt werden. Für einen nahtlosen Übergang zwischen Beschäftigung und Rente sollten Sie den Antrag auf Altersrente mindestens drei Monate vor Erreichen des entsprechenden Lebensalters stellen. Die Rente aus eigener Versicherung beginnt mit dem Kalendermonat, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Damit Rentenansprüche nicht verloren gehen, muss der Rentenanspruch spätestens drei Monate, nachdem alle Voraussetzungen erfüllt sind, gestellt werden. Nach Ablauf dieser Antragsfrist wird die Rente erst ab dem Antragsmonat geleistet.

Die wichtigste Vorbereitung, die nicht früh genug begonnen werden kann, ist daher die Sammlung und

Vervollständigung Ihrer Unterlagen. Denn erst wenn dem Rentenversicherungsträger alle erforderlichen Unterlagen vorliegen, ist eine Antragsbearbeitung möglich. Nähere Auskünfte über die (noch) vorzulegenden Unterlagen erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger. In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, wenn bereits im Vorfeld der vom Rentenversicherungsträger regelmäßig übersandte Versicherungsverlauf überprüft wurde und das Versicherungskonto insoweit bereits vollständig und geklärt ist.

Nach Zustellung des Rentenbescheides kann von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe (VBL) die Betriebsrente berechnet werden. Die personalbearbeitende Stelle sendet Ihnen gerne auf Anfrage ein Antragsformular zu. Das Antragsformular steht aber auch auf der Homepage der VBL unter <https://www.vbl.de/de/altersrente> zur Verfügung mit Hinweisen und Informationen, die Ihnen die Beantwortung der Fragen des Antrags erleichtern. Darüber hinaus können Sie die zuständige Sachbearbeiterin bzw. den zuständigen Sachbearbeiter der VBL um Rat fragen. Den ausgefüllten Antrag müssen Sie zusammen mit einer Kopie des Rentenbescheides bei der personalbearbeitenden Stelle vorlegen, denn die VBL benötigt nicht nur von Ihnen, sondern auch vom Arbeitgeber Angaben für die Berechnung der Betriebsrente.

.....

Fragen zur Betriebsrente?
Informationen zu Ihrer Betriebsrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erhalten Sie im Internet unter <https://www.vbl.de/de/rentner>

.....

Rentenauskunft und -beratung

Auskünfte rund um das Thema Rente erteilen die Auskunfts- und Beratungsstellen der deutschen Rentenversicherung, die in fast allen größeren Städten zu finden sind. Die Rentenversicherungsträger organisieren zudem in vielen Orten und Gemeinden regelmäßig Sprechtag. Diese werden in der Lokalpresse sowie durch die Gemeindeverwaltungen angekündigt. Weitere Ansprechpersonen sind die Versichertenberaterinnen und -berater und die Versichertenältesten der Rentenversicherungsträger. Sie sind ehrenamtlich tätig und helfen in allen Fragen der Rentenversicherung. Auch beim Ausfüllen des Rentenanspruchs können Sie deren Hilfe in Anspruch nehmen. Die Anschriften der Versichertenältesten, deren Erreichbarkeit und die der örtlichen Beratungs- und Auskunftsstellen erfahren Sie u. a. bei den Gemeinde- und Stadtverwaltungen, den Versicherungsämtern und den gesetzlichen Krankenkassen. Informationsschriften zu rentenrechtlichen Fragen erhalten Sie kostenlos z. B. in den Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger oder auch im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de.

Verzinsung und Vorschuss

Besteht dem Grunde nach ein Anspruch auf Rente und benötigt der Rentenversicherungsträger zur Feststellung der Rentenhöhe voraussichtlich noch längere Zeit, können Sie einen Vorschuss auf die Rente beantragen. Die Höhe des Vorschusses richtet sich nach dem letzten individuellen Versicherungsverlauf. Ansprüche auf Geldleistungen, die nicht rechtzeitig vom Rentenversicherungsträger erbracht werden, sind mit vier Prozent pro Jahr zu verzinsen. Die Verzinsung beginnt frühestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten nach Eingang des vollständigen Leistungsantrages beim zuständigen Leistungsträger.

Es besteht auch die Möglichkeit einen Vorschuss auf die Betriebsrente der VBL zu beantragen, wenn ein berechtigtes Interesse besteht. Nähere Informationen erteilt die VBL bei Bedarf.

Weiterarbeiten nach Rentenbeginn

Es besteht die Möglichkeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten. Ein Rechtsanspruch darauf besteht jedoch nicht. Sollen Beschäftigte, die bereits aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze ausgeschieden sind, weiterbeschäftigt werden, ist nach § 33 Abs. 5 TV-H ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen. Hierbei handelt es sich um eine Neueinstellung, bei der die normalen Befristungsregelungen gelten. Dieses Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn in dem

Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Daneben besteht mit § 33 Abs. 1a TV-H i.V. mit § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, durch Vereinbarung noch während des Arbeitsverhältnisses den tariflich geregelten Beendigungszeitpunkt durch Erreichen der Regelaltersgrenze - ggf. mehrfach - hinauszuschieben. Das bestehende Beschäftigungsverhältnis kann somit um einen von vornherein bestimmten Zeitraum verlängert werden. Es bedarf hierbei keines sachlichen Grundes für die Befristung, die vereinbarten Arbeitsbedingungen behalten für diesen Zeitraum weiterhin Bestand. Erforderlich für eine Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI ist der Abschluss einer vertraglichen Vereinbarung noch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses, in der ein neuer Beendigungszeitpunkt festgelegt wird. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht nicht.

Hinzuverdienst nach Rentenbeginn

Mit dem 8. SGB IV Änderungsgesetz, welches zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, sind die Hinzuverdienstgrenzen bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente weggefallen. Dementsprechend können Sie auch, wenn Sie eine vorgezogene Altersrente beziehen, unbegrenzt hinzuverdienen.

Eine VBL-Betriebsrente wegen Alters erhalten Sie nur dann, wenn Sie die Wartezeit erfüllt haben und Sie die Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Ein Hinzuverdienst hat wie oben erläutert in Zukunft keine Auswirkungen mehr auf Ihren Anspruch auf Betriebsrente wegen Alters. Sie wird ab 2023 unabhängig vom Hinzuverdienst geleistet und kann wegen Hinzuverdienstes nicht mehr anteilig gekürzt werden. Anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente als Vollrente bei der VBL aber keine Versicherungspflicht mehr.

Haben Sie die Regelaltersgrenze überschritten, können Sie mit Renteneintritt auch weiterhin arbeiten und unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dadurch den Rentenanspruch zu mindern.

Nähere Informationen dazu finden Sie auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung unter www.deutsche-rentenversicherung.de.

Rentenbezug im Ausland

Rente wird Ihnen auch gezahlt, wenn Sie z.B. auf Mallorca „überwintern“ oder bei Verwandten bzw. Freunden im Ausland vorübergehend Gastfreundschaft genießen. In diesem Fall wird Ihnen Ihre Rente so ausbezahlt, als würden Sie in Deutschland wohnen. Sie wird wahlweise auf Ihr Konto bei einer Bank im Ausland oder bei einem Geldinstitut im Inland überwiesen. Bei einer Überweisung ins Ausland können allerdings Bankspesen und Kursverluste anfallen, die Sie selbst zu tragen haben.

Auf die Besonderheiten der Auslandsrenten-Vorschriften muss allerdings achten, wer beabsichtigt, seinen gewöhnlichen Aufenthalt ins Ausland zu verlegen. Dies ist dem Rentenversicherungsträger unverzüglich mitzuteilen. So werden eventuelle Überzahlungen und Rückforderungen vermieden. Denn auch eine bereits bewilligte Rente kann sich bei Verlegung des gewöhnlichen Aufenthaltes in einen Staat außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) mindern oder wegfallen. Wenn Ihr deutscher Rentenanspruch zum Teil auch ausländische Zeiten beinhaltet, die zum Beispiel auf dem Rentenabkommen mit Polen von 1975 beruhen, kann es auch bei einem nicht nur vorübergehenden Aufenthalt in einem Land der Europäischen Union, Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz zu Abzügen kommen. Lassen Sie sich rechtzeitig vor Ihrem Umzug beraten. Ihr Umzug sollte nach Möglichkeit zwei Monate vor dem Umzug angezeigt werden, damit die Rente ohne Unterbrechung gezahlt werden kann. Denn die Umstellung der Rentenzahlung nimmt aus technischen Gründen einige Zeit in Anspruch.

Die Betriebsrente der VBL kann auf ein Girokonto in einen Staat des EWR überwiesen werden. Die VBL ist nicht verpflichtet, Zahlungen in einen Staat außerhalb des EWR zu leisten. Falls sie dieses dennoch tut, erfolgt dies auf Kosten und Gefahr des Berechtigten. Außerdem kann die VBL die Zahlung der Betriebsrente in diesem Fall von der Bestellung eines Empfangsbevollmächtigten im Inland abhängig machen.

Krankenversicherung

Anders als bei Versorgungsempfängerinnen und -empfängern entfällt für beihilfeberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses der Anspruch auf Beihilfe nach tarifvertraglichen Regelungen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, dass mit dem Rentenantrag auch eine „Meldung zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) nach § 201 Abs. 1 SGB V“ abzugeben ist. Dort sind die Daten einzutragen, die die Krankenkasse für die Prüfung der Voraussetzungen einer Mitgliedschaft in der KVdR benötigt. Diese Meldung leitet der Rentenversicherungsträger oder die den Antrag aufnehmende Stelle an die jeweils zuständige Krankenkasse weiter. Die Krankenkasse prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der KVdR erfüllt sind. Diese sind erfüllt, wenn von der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Rentenantragstellung mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte dieses Zeitraumes eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat. Um eine Benachteiligung für Kinder erziehende Partner in Bezug auf die Vorversicherungszeit für die KVdR abzumildern, werden bei Vätern und Müttern, die zeitweise ihre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung unterbrochen haben und währenddessen nicht die Möglichkeit der beitragsfreien Familienversicherung hatten, für jedes Kind pauschal drei Jahre auf die Vorversicherungszeit der KVdR angerechnet.

Eine bereits bestehende Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung können Rentnerinnen und Rentner auch bei Nichterfüllen der Vorversicherungszeit als freiwillige Mitgliedschaft fortsetzen.

Wünschen Sie aus persönlichen Gründen die Pflichtversicherung in der KVdR nicht, können Sie sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht in der KVdR bei der zuständigen Krankenkasse gestellt werden. Die Befreiung erfolgt nur, wenn Sie nachweisen können, dass ein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall besteht. Die ausgesprochene Befreiung kann später nicht mehr widerrufen werden.

Grundlage für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge aus Renten ist der allgemeine Beitragssatz. Bei versicherungspflichtigen Rentnerinnen und Rentnern tragen der Rentenversicherungsträger und die bzw.- der Versicherungspflichtige die so bemessenen Krankenversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte. Darüber hinaus ist aus der Rente ggf. ein Zusatzbeitrag zu zahlen, der sich nach dem Zusatzbeitragssatz der jeweiligen Krankenkasse bemisst. Der Zusatzbeitrag wird bei pflichtversicherten Rentnerinnen und Rentnern hälftig vom Rentenversicherungsträger und der Rentnerin/dem Rentner selbst getragen. Der Rentenversicherungsträger behält bei Versicherungspflichtigen die Beiträge einschließlich des Zusatzbeitrages aus der Rente ein und leitet diese an den Gesundheitsfonds weiter.

Beziehen Rentnerinnen und Rentner neben ihrer Rente Versorgungsbezüge, sind hieraus Beiträge nach dem der für alle Krankenkassen geltenden allgemeinen Beitragssatz zu entrichten. Die Beiträge aus Versorgungsbezügen werden im Allgemeinen von der Zahlstelle der Versorgungsbezüge einbehalten und an die Krankenkasse abgeführt.

Mit dem Gesetz zur Einführung eines Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz - GKV-BRG) vom 21. Dezember 2019 wurde beschlossen, pflichtversicherte Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner seit dem 1. Januar 2020 von Krankenversicherungsbeiträgen, die sie im Alter aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu leisten haben, zu entlasten. Konkret wird ein Freibetrag von 169,75 Euro monatlich (Stand 2023) eingeführt, auf den keine Krankenkassenbeiträge mehr gezahlt werden müssen. Die Höhe des Freibetrags wird jedes Jahr entsprechend der Rechengrößen der Sozialversicherung angepasst und folgt damit in etwa der durchschnittlichen Lohnentwicklung. Wer eine höhere Betriebsrente erhält, zahlt nur auf die den Freibetrag überschreitende Betriebsrente Krankenkassenbeiträge. Der Freibetrag ist gleichermaßen auf

beitragspflichtige laufende monatliche Zahlungen und auf einmalige Kapitalauszahlungen anzuwenden.

Bei freiwillig gesetzlich versicherten Rentnerinnen und Rentnern wird für die Beitragsbemessung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds berücksichtigt. Aus diesem Grund sind neben der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich auch Versorgungsbezüge, Arbeitseinkommen aus selbständiger Tätigkeit sowie alle weiteren Einkünfte (z. B. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder Kapitalvermögen) vollständig beitragspflichtig. Auch bei freiwillig gesetzlich Versicherten werden die aus der Rente und den Versorgungsbezügen zu zahlenden Beiträge nach dem allgemeinen Beitragssatz bemessen. Die sich daraus ergebenden Beiträge haben freiwillig gesetzlich versicherte Rentenbezieherinnen und -bezieher allein zu tragen und selbst direkt an die jeweilige Krankenkasse zu zahlen. Auf Antrag zahlt der Rentenversicherungsträger allerdings einen Zuschuss zur Krankenversicherung.

Für privat krankenversicherte Rentnerinnen und Rentner gelten die Beitrags- oder Prämienregelungen des jeweiligen privaten Krankenversicherungsunternehmens. Die Beiträge zahlt die Rentnerin/der Rentner in voller Höhe selbst. Zu den Beiträgen auf den Zahlbetrag der Rente gewährt der Rentenversicherungsträger auf Antrag einen Zuschuss.

Pflegeversicherung

Sind Sie als Rentnerin oder Rentner Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR), besteht Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung. Sind Sie dagegen privat krankenversichert, benötigen Sie eine private Pflege-Pflichtversicherung.

Den gesetzlich festgelegten Beitrag zur sozialen Pflegeversicherung müssen Sie als Rentner/in in voller Höhe selbst tragen. Kinderlose Rentnerinnen und Rentner, die vor dem 1. Januar 1940 geboren sind, zahlen zusätzlich den sog. Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,6 Beitragssatzpunkten. Auch den Beitrag zu einer privaten Pflege-Pflichtversicherung müssen Sie selbst tragen.

Alle wichtigen Kriterien, Voraussetzungen und Ausnahmemöglichkeiten in Hinblick auf die Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung sind in leicht verständlichen Informationsschriften der Deutschen Rentenversicherung Bund und der privaten Versicherungswirtschaft enthalten. Zudem helfen Ihnen die Kranken- und Pflegekassen, die Gemeinden, sowie die Versicherungsberaterinnen und Versicherungsberater mit Rat und Unterstützung weiter. Und sollte der Pflegefall eintreten, stehen Ihnen auf der Internetseite des Bundesministeriums für Gesundheit vielfältige Broschüren und Ratgeber zum Herunterladen oder zum Bestellen zur Verfügung.

Gewährung von Umzugskostenvergütung

Nach § 23 Abs. 4 TV-H finden für die Erstattung von Umzugskosten die für Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

Für Alle

Steuerliche Behandlung von Alterseinkünften

Die Besteuerung von Alterseinkünften wurde mit dem Alterseinkünftegesetz zum 1. Januar 2005 neu geregelt. Mit diesem Gesetz wird die Besteuerung der verschiedenen Arten von Alterseinkünften schrittweise angeglichen. Insbesondere Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden in zunehmendem Maße bei der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens berücksichtigt und die für Pensionen zu gewährenden Freibeträge werden schrittweise abgebaut. Gleichzeitig können die Altersvorsorgeaufwendungen in einem stetig steigenden Maß als Sonderausgaben steuerlich berücksichtigt werden (ab 2023 in voller Höhe). Dieser gleitende Übergang zu einer am Ende vollständigen nachgelagerten Besteuerung dauert insgesamt bis zum Jahr 2040. Bei Personen, die im Jahr 2040 oder später in Rente

gehen, unterliegt die Rente oder Pension dann in voller Höhe der Besteuerung.

Einen Überblick über die Besteuerung der unterschiedlichen Formen von Alterseinkünften und Informationen über bestimmte Abzugsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber eingeräumt hat, geben die Broschüren „Steuerwegweiser für den Ruhestand“ des Hessischen Finanzministeriums und „Besteuerung von Alterseinkünften“ des Bundesfinanzministeriums, abrufbar unter

https://finanzen.hessen.de/sites/finanzen.hessen.de/files/2023-05/steuerwegweiser_ruhestand_2023.pdf

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/wie-alterseinkuenfte-besteuert-werden.html

Finanzierung behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche

Die Finanzierung behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche, die aufgrund der beruflichen Tätigkeit gewährt werden, und deren Verwendung auch im privaten Bereich zugelassen sind, entfallen, sobald man in die Rente bzw. den Ruhestand eintritt. Dies kann bspw. die behinderungsbedingt notwendige Zusatzausstattung eines PKWs sein, die Zusatzausstattung für einen PC, oder auch Bestandteile von Hilfsmitteln wie Rollstühlen. Dies betrifft auch die Wartung und Instandhaltung der Zusatzausstattung, die kostspielig sein kann. Sollten die Hilfsmittel auch in der Rente notwendig sein empfiehlt es sich, hierfür ein Budget einzukalkulieren oder sich um Alternativen zu kümmern.

Richtig vorsorgen

Vorsorge, rechtliche Betreuung, testamentarische Angelegenheiten haben nicht ausschließlich etwas mit dem Alter oder der Vorbereitung auf den Ruhestand zu tun, weil sie zu jeder Zeit – während der Dienstzeit oder im Ruhestand – von Bedeutung für jede und jeden von uns sein können. Da Sie sich aber gerade Gedanken zu einem neuen Lebensabschnitt machen, bietet sich eine gute Gelegenheit, auch diesen wichtigen Themen Aufmerksamkeit zu schenken.

Grundsätzliche Informationen zur rechtlichen Betreuung und zu vorsorgenden Verfügungen bietet die Seite: <https://betreuungsrecht.hessen.de/>



.....
Klare Handlungsanweisungen

und allen nötigen Informationen – mit der Wichtig-Mappe haben Sie eine gute Grundlage dafür, dass in Ihrem Sinne gehandelt wird. Sie finden sie unter

<https://familie.hessen.de/seniorinnen-und-senioren/wichtig-mappe>

.....



GUT ZU WISSEN

Gut zu wissen: Wie gelingt der Übergang in den Ruhestand?

Der Übergang in eine neue Lebensphase bringt viele Fragen, Klärungs- und Regelungsbedarf mit sich. Der Umfang kann je nach individueller Situation eine spannende Aufgabe, eine Herausforderung oder auch eine Überforderung sein.

In der Phase des Übergangs bietet es sich an, die Weichen für einen Ruhestand zu stellen, wie Sie ihn sich vorstellen. Hierbei kann es helfen, die folgenden Fragen für sich zu beantworten:

Wie aktiv möchten Sie sein? Möchten Sie sich weiterhin beruflich oder ehrenamtlich engagieren? Welchen Interessen oder Hobbys möchten Sie nachgehen? Wie können Sie Ihrer gesundheitlichen Situation gerecht werden? Welche präventiven Maßnahmen möchten Sie ergreifen? Sind finanzielle Fragen rund um Ruhestandsbezüge, Kranken-, Pflege- und weitere Versicherungen ausreichend geklärt? Ist ein Umzug erforderlich und wie werden sich die Kontakte zur Familie, zu Freundinnen, Freunden und Bekannten gestalten? Gibt es ein gutes soziales Netzwerk?

Mit dem Ruhestand verändern sich Prioritäten und die Selbstwahrnehmung. „Zeit haben“ kann eine neue Lebensqualität darstellen oder eine Herausforderung sein. Mit dem Abschied vom Berufsleben stellen sich die Fragen, welche die neuen Aufgaben sind, wo Wertschätzung erfahren werden kann und wo die eigenen Interessen liegen. Auch Partnerschaften, Beziehungen und soziale Kontakte verändern sich. Hier kann es hilfreich sein, andere rechtzeitig zu beteiligen, um gemeinsam Vorstellungen zu entwickeln und Erwartungen abzustimmen.

Die vorangegangenen Fragen beantworten Menschen im Übergang zum Ruhestand sehr unterschiedlich für sich. Für die einen ist es eine Bereicherung, für andere eine Belastung. Hier kann Beratung unterstützen und den Klärungsprozess begleiten. Empfehlenswert ist es, frühzeitig zu beginnen. Beispielsweise drei Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben lassen sich verschiedene Szenarien abwägen und es ist genug Zeit, um Detailfragen zu klären und Weichen zu stellen, andere mitzunehmen und gesundheitliche Herausforderungen anzugehen. Erkundigen Sie sich auch, ob Ihre Dienststelle entsprechende Fortbildungs- oder Beratungsangebote zur Verfügung stellt. So können Sie auf einen Ruhestand hinarbeiten, der Sie erfüllt und bereichert.

Vielleicht denken Sie dabei auch daran: Ihre Kenntnisse und Erfahrungen sind Schätze, die Sie für Hessen weiter einbringen können! Es gibt viele Möglichkeiten, sich über Ihre aktive Dienstzeit hinaus gesellschaftlich zu engagieren.

3

▶ GESELLSCHAFTLICH AKTIV

Im Ruhestand ist der Freiraum endlich da, Zeit für Dinge zu haben, die einem am Herzen liegen und die im Berufsleben zu kurz gekommen sind. Wie Sie Ihre Freizeit gestalten, ist im Berufsleben noch „Nebensache“, im Ruhestand wird sie zur „Hauptsache“. Entwickeln Sie rechtzeitig Vorstellungen und Wünsche im Rahmen Ihrer Interessen, Bedürfnisse und gesundheitlichen Möglichkeiten und suchen Sie nach Wegen, diese in die Tat umzusetzen. Kapitel 3 soll Anregungen geben, wie Sie beispielsweise gesellschaftlich aktiv bleiben. Dies wirkt sich auch positiv auf Ihre geistige und körperliche Gesundheit aus.

Viele angehende Ruheständlerinnen und Ruheständler sind an einer Aufgabe oder an einer beschäftigungsähnlichen Tätigkeit interessiert, die nicht mit den Lasten und Pflichten eines festen Arbeitsverhältnisses verbunden sind. Hierbei können sie ihre Neigungen verwirklichen und sich an der Erfüllung wunschgemäßer Aufgaben erfreuen. Gerade im Nachgehen besonderer Interessen und im Ausbilden und Professionalisieren besonderer Fähigkeiten liegt eine Chance, einen zufrieden stellenden Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand zu organisieren. Viele sind schon während ihres Berufslebens in Vereinen aktiv oder in Projekten und Initiativen gesellschaftlich oder politisch aktiv und können daran anknüpfen, aber auch ein Einstieg ist jederzeit möglich. Es ist nie zu spät, zu handeln und seine Potentiale einzubringen, auch im fortgeschrittenen Alter Neues zu lernen und sich ein soziales Netzwerk aufzubauen.

#deinehrenamt **Wussten Sie schon?** Die Hessische Landesregierung fördert das bürgerschaftliche Engagement und verbessert die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement seit vielen Jahren. Mehr dazu unter: www.deinehrenamt.de

Hessen ist ein Ehrenamtsland. Jeder Zweite ist in Hessen engagiert. Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement unterstützt und stärkt den regionalen Zusammenhalt und fördert das Heimat- und Zusammengehörigkeitsgefühl durch die gemeinsame Gestaltung des erlebbaren Umfeldes. Es bietet zudem die Möglichkeit, Generationen übergreifend im Gespräch zu bleiben und gemeinsam Ansätze zum Zusammenleben vor Ort zu erarbeiten und zu leben. Dadurch wächst das gegenseitige Verständnis und die Identifikation mit der Gesellschaft. Aktivitäten im Ehrenamt und bürgerschaftlichen Engagement sind damit wesentliche Bestandteile eines offenen und partizipativen gemeinschaftlichen Lebens und damit auch ein Stützpfiler unserer Demokratie.

Anteil formal engagierter Personen in 14 Bereichen in Prozent



Quelle: Studie „Bürgerschaftliches Engagement in Hessen als Garant des gesellschaftlichen Zusammenhalts“, Involas Juli 2023, Abb.4: Anteil formal engagierter Personen in 14 Bereichen in Prozent; Basis: alle Befragten (N=1.504). Mehrfachnennungen möglich.

Wie aktiv die Hessinnen und Hessen sind, zeigt die Studie „Bürgerschaftliches Engagement in Hessen als Garant des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ eindrucksvoll. In vielen Bereichen übernehmen Bürgerinnen und Bürger Aufgaben und Arbeiten sowohl in informellen als auch formalen organisatorischen Strukturen wie Vereinen, Initiativen, Projekten, Kirchen oder Verbänden. Dabei ist der ehrenamtliche Einsatz keine Frage des Alters. In den Altersgruppen ab 60 Jahre und in höherem Alter ab 75 Jahren liegt die Engagementquote bei knapp 50 Prozent.

Ideen für ein Engagement

In vielen Bereichen kann man gesellschaftlich aktiv und bürgerschaftlich engagiert sein. Bevor Sie eine Auswahl treffen, sollten Sie sich über Ihre eigenen Wünsche und Erwartungen klarwerden. Die nachfolgend aufgeführten Beispiele geben nur einen kleinen Einblick in die Möglichkeiten und sollen lediglich der Inspiration dienen.

Engagement für Sport und Bewegung



7.496 Sportvereine mit insgesamt 2,075 Millionen Mitgliedschaften im Landessportbund Hessen – Die Zahlen des Stichtags 1. Januar 2022 beeindrucken und beweisen: Hessen ist ein Sportland. Überwiegend Ehrenamtliche tragen das Sportangebot und die allgemeinwohlorientierte Arbeit in den Sportvereinen –

sowohl auf Vorstandsebene als auch auf der Ausführungsebene in den Funktionen unterhalb des Vorstands. Dazu zählen etwa Trainerinnen und Trainer, Übungsleiterinnen und -leiter sowie Schieds- und Kampfrichterinnen und -richter. Ihre Funktionen haben eine große Bedeutung für den Sport: Sie sind auf Dauer ausgelegt, weisen mehr als geringfügigen Umfang auf und sorgen für die Vereinsangebote und den Wettkampfbetrieb.

Engagement für Musik, Kultur und Tradition

Ehrenamtliche Aktivitäten sind in zahlreichen kulturellen Bereichen unentbehrlich. Viele Bürgerinnen und Bürger engagieren sich unentgeltlich in den mehr als 40 soziokulturellen Zentren und Initiativen in ganz Hessen. Sie organisieren zum Beispiel Theater und Musikveranstaltungen, Autorenlesungen und Filmfestivals, sie betreuen Museen und Ausstellungen, leiten Musikgruppen und Chöre und präsentieren historische Gebäude. Das Mitwirken ist sehr vielseitig und umfasst alles, was an ehrenamtlicher Arbeit in Frage kommt.

Heimatvereine tragen einen erheblichen Anteil zur Heimatpflege bei. Sie erforschen, dokumentieren und erhalten Brauchtum und Tradition sowie Wissen und Kulturgut für die nachfolgenden Generationen. Auch die Denkmalpflege und die damit verbundene Erhaltung des kulturellen Erbes lebt maßgeblich von einer engagierten Bürgerschaft. Das ehrenamtliche Engagement ist groß: Zahlreiche Netzwerke, Bürgerinitiativen, Stiftungen, regionale und lokale Vereine und einzelne Bürgerinnen und Bürger werden vom bürgerschaftlichen Engagement getragen.

Die ehrenamtliche Betätigung spielt in der Geschichte Europas eine wichtige Rolle und hat hier eine lange Tradition. Dass das europäische Friedensprojekt zu einem so großen Erfolg werden konnte, liegt vor allem auch an dem ehrenamtlichen Engagement von Bürgerinnen und Bürgern im Rahmen von Städtepartnerschaften oder überparteilichen Organisationen wie der Europa-Union.

Engagement im sozialen Bereich

Eine Vielzahl an unterschiedlichen Betätigungsfeldern gibt es im sozialen Bereich. Ehrenamtliche unterstützen Ältere und mobil eingeschränkte Menschen in Besuchs- und Betreuungsdiensten, Senioren- und Generationenhilfen oder begleiten ältere Menschen in die digitale Welt als Di@-Lotsin oder Di@-Lotse.

Ehrenamtliche sind fester Bestandteil im Netz an Wohnberatungsangeboten für ein langes selbstbestimmtes Wohnen auch im Alter. Wohnungsanpassung, barrierefreies Bauen und Wohnen, verschiedene Wohnformen sowie Technik im Alter sind hierbei die wichtigsten Inhalte. Dazu gibt es von

der Hessischen Fachstelle für Wohnberatung regelmäßig Schulungsangebote und Austauschtreffen.

Ehrenamtliche bringen sich in Mehrgenerationenhäusern oder Familienzentren ein: Hier sind Menschen aller Generationen und Kulturen willkommen. Typische Angebote sind u. a. Freizeit- und Bildungsangebote für die gesamte Familie, Erziehungsangebote, Kinderbetreuung, Familienbildung, Elternberatung, Bildungs- und Förderangebote für Kinder, Kurse zu verschiedenen Themen oder Seniorenkreise.

Als Familienpatinnen und Familienpaten begleiten sie Familien in belastenden Situationen im Alltag und unterstützen bei der Kinderbetreuung, im Haushalt oder bei Arzt- oder Ämterbesuchen. Außerdem helfen sie Familien, ihr eigenes soziales Netzwerk zu erweitern und bringen bei Gesprächen mit Müttern, Vätern und anderen Bezugspersonen oft wertvolle eigene Lebenserfahrungen mit ein. Koordiniert werden sie von einer hauptamtlichen Fachkraft.

In vielen Hessischen Städten und Landkreisen übernehmen Integrationslotsinnen und -lotsen eine wichtige ehrenamtliche Mittler- und Unterstützungsfunktion: Sie erleichtern Menschen, insbesondere neu Zugewanderten, den Zugang zu Ämtern, Behörden, Kitas und Schulen sowie zu weiteren Angeboten. Damit verbessern sie die Integration vor Ort. Der Ansatz ist explizit auf eine partnerschaftliche Kooperation auf „Augenhöhe“ ausgerichtet und zielt auf die eigenständige Teilhabe der begleiteten Menschen ab. Hilfe zur Selbsthilfe ist das Credo. Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen ist dabei die Servicestelle für bestehende und neue Trägerorganisationen von Integrationslotsenprojekten, für die Kommunen sowie ehrenamtliche WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Es bietet Informationen und Ansprechpartnerinnen und -partner von migrantischen Organisationen und Integrationslotsenprojekten.

In Bildungsprojekten im Bereich Demokratieförderung haben ehrenamtlich Tätige die wichtige Aufgabe, Demokratiekompetenzen und grundlegende demokratische Prinzipien wie beispielsweise Rechtsstaatlichkeit und Schutz der Menschenrechte insbesondere an Jüngere zu vermitteln. So wird das gesellschaftliche Miteinander gestärkt, Partizipation gelebt und im Ergebnis Demokratie verinnerlicht.

Bürgerbusse tragen neben dem regulären ÖPNV und den flexiblen Angeboten wie Anruf-Sammeltaxis und Rufbussen dazu bei, die Mobilität in ländlichen Gebieten zu sichern: Ehrenamtliche Fahrerinnen und Fahrer lenken ein Fahrzeug auf Strecken, die für eine regelmäßige Nutzung im ÖPNV wirtschaftlich nicht vertretbar sind. Dabei geht der Wert der Bürgerbusinitiativen weit über die Mobilität hinaus. Die Busse stärken bürgerschaftliches Engagement und Zusammenhalt.

Engagement im schulischen Bereich

Das Ehrenamt ist in vielen Themenbereichen unserer Gesellschaft eine wichtige Säule – so auch an den hessischen Schulen. Ehrenamtlich Tätige bereichern und unterstützen die schulische Arbeit durch ihren Einsatz in vielfältiger Weise. Von der Sprach- und Leseförderung, über die Schulwegsicherung bis hin zu Patenschaftsprojekten zur Berufsorientierung und dem Management eines Förder- oder Betreuungsvereins analog eines kleinen Unternehmens – an den Schulen leisten Ehrenamtliche Großartiges.

Engagement für Wald, Ökologie, Nachhaltigkeit, Naturschutz und Landwirtschaft

So komplex das Ökosystem Wald ist, so viele unterschiedliche Möglichkeiten bietet dieses Feld, sich ehrenamtlich zu engagieren. Es stehen ehrenamtliche Angebote der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald die sich vor allem für den Erhalt und die Vermehrung des Waldes engagiert, oder eine Mitgliedschaft im Hessischen- und Deutschen Forstverein zur Auswahl. So werden etwa Pflanzaktionen und Waldpflegemaßnahmen angeboten, für deren Unterstützung geworben wird.

Im Fischereibereich besteht die Möglichkeit, sich ehrenamtlich in einem der vielen Angel-/ Fischereivereine oder den Hegegemeinschaften zu engagieren. Tätigkeiten könnten hierbei z. B. die Vorstands- oder Jugendarbeit sein. Angel-/ Fischereivereine sind flächig in ganz Hessen vertreten und daher, räumlich gesehen, sehr gut zugänglich für die Ruheständler. Voraussetzung, um in Hessen angeln/ fischen zu können, ist die Erteilung eines Fischereischeins nach abgelegter Fischerprüfung.

Der Naturschutz stellt die zweitgrößte Gruppe der in Hessen aktiven Ehrenamtlichen nach dem Sport dar. Sie können sich bei den acht in Hessen anerkannten Naturschutzverbänden z. B. Bund für Umwelt und Naturschutz (BUND), Naturschutzbund (NABU) oder der Hessischen Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz (HGON) aber auch den Landschaftspflegeverbänden, den Obst- und Gartenbauvereinen und anderen Streuobstinitiativen engagieren.

Auch wissenschaftliche Fachverbände wie der Arbeitskreis Heimische Orchideen Hessen e.V, der Landesverband Hessischer Imker bis hin zu den hessischen Tierheimen freuen sich über Ihre Unterstützung. In Imkervereinen können Sie sich mit der Bienenhaltung oder in Kleintierzuchtvereinen mit der Haltung von Geflügel- und Kaninchenrassen vertraut machen oder sich zusammen mit den anerkannten Tierzuchtorganisationen oder den angegliederten Interessensgemeinschaften beispielsweise für den Erhalt seltener und bedrohter Nutztierarten engagieren.

Zusätzlich zu den o.g. Angeboten besteht in vielen Schutzgebieten auch die Möglichkeit, sich als gebietsbetreuende Person oder ehrenamtliche/r Naturführer/in zu engagieren. Dazu werden auch Schulungen angeboten, um sich das erforderliche Wissen anzueignen und ggf. auch zertifizieren zu lassen. Im Rahmen des Freiwilligenprogramms „Ehrensache Natur“ der Nationalen Naturlandschaften e.V. können sich Interessierte jeden Alters in Großschutzgebieten wie dem Nationalpark Kellerwald-Edersee engagieren. Darüber hinaus können Ehrenamtliche helfen, Schutzgebiete auch im Bereich der Forschung bei Kartierungen, beim Monitoring und der Dokumentation (Citizen Science) zu unterstützen. Das Fachwissen sowie die Arten- und Ortskenntnis insbesondere derer, die ein Gebiet schon seit Jahrzehnten kennen, ist unverzichtbar, wenn es darum geht, Veränderungen wahrzunehmen.

Im Bereich der Nachhaltigkeit besteht die Möglichkeit, sich bei lokalen Müllsammelaktionen, in Repair-Cafés oder im Bereich des Urban Gardenings ehrenamtlich zu engagieren.

Die Landwirtschaft und der ländliche Raum bieten vielfältige Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements beispielsweise im LandFrauen Verband Hessen e. V. oder dem Landesverband Hessen für landwirtschaftliche Fortbildung e. V.. Mit landwirt- und/oder hauswirtschaftlichen Kenntnissen nehmen sie Vortrags- und Schulungstätigkeiten in Kitas, Schulen oder der Erwachsenenfortbildung wahr und sorgen so dafür, dass Wissen weitergegeben und erhalten wird. Ehrenamtliche übernehmen aber auch wichtige Funktionen in der Öffentlichkeitsarbeit in und für die Landwirtschaft sowie den ländlichen Raum, indem sie z. B. den Dialog pflegen, vernetzen oder als Ansprechpersonen fungieren.

Engagement in der Wissenschaft: Citizen Science

Ehrenamtliches Engagement wird auch im Bereich der Forschung immer wichtiger. Die Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN) beispielsweise setzt schon länger auf ehrenamtliche Unterstützung im Bereich der Forschung, so können sich Bürgerinnen und Bürger bei der Kartierung von Tier- und Pflanzenarten – z.B. im eigenen Umfeld/Garten/Stadt/Region – zunächst unter Anleitung von Mitarbeitenden der SGN - einbringen und dabei ihr Wissen erweitern oder auffrischen. Möglich sind auch Labortätigkeiten ehrenamtlich engagierter Mitbürgerinnen und -bürger, die in den Räumlichkeiten von SGN bei der Bestimmung von Tieren und Pflanzen unterstützen. Hierbei sind diese „Citizen Science“-Forscherinnen und -Forscher aktiv in Naturschutzprojekte der SGN eingebunden.

Engagement im Brand- und Katastrophenschutz

Das ehrenamtliche Engagement im Bereich des Brand- und Katastrophenschutzes ist seit jeher ein zentraler Bestandteil für einen flächendeckenden, schlagkräftigen und schnellen Schutz der Bevölkerung im Brandfall, bei Unglücksfällen oder darüberhinausgehenden Katastrophen. Allein in Hessen existieren derzeit über 2.430 Orts- und Stadtteilfeuerwehren sowie fast 700 Einheiten des Hessischen Katastrophenschutzes mit rund 80.000 ehrenamtlichen Einsatzkräften.

Die Aufnahme in den ehrenamtlichen Feuerwehrdienst kann ab Vollendung des siebzehnten Lebensjahres erfolgen und ist grundsätzlich aber auch zu jedem späteren Zeitpunkt noch möglich. Zu beachten ist hier jedoch, dass der aktive Feuerwehrdienst üblicherweise mit Vollendung des sechzigsten Lebensjahres endet. Eine Verlängerung ist auf Antrag höchstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Über diese Altersgrenze hinaus, kann ein ehrenamtliches Engagement in den Ehren- und Altersabteilungen der freiwilligen Feuerwehren fortgesetzt werden. Hier bieten sich über den aktiven Dienst hinaus vielfältige Betätigungsfelder, mit denen der Einzelne auch nach Erreichen der Altersgrenze sich in die Arbeit der Feuerwehren einbringen und damit zugleich einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag leisten kann.

Engagement in der polizeilichen Prävention

Die Polizei Hessen hat in allen Polizeipräsidien das Konzept Sicherheitsberater für Senioren „SfS“ etabliert und sucht für diesen Bereich immer Nachwuchs. Die ehrenamtlichen „SfS“ fungieren hauptsächlich im Umfeld ihres jeweiligen Wohnortes für Seniorinnen und Senioren als kompetente Ansprechpersonen auf Augenhöhe. Aus ihrer Lebenserfahrung heraus kennen sie die Probleme ihrer Altersgruppe und sprechen „die gleiche Sprache“. Sie informieren ihre Altersgruppe über bestimmte Kriminalitätsformen, Unfallrisiken, entsprechende Vorbeugungsmöglichkeiten sowie über allgemeine Präventionsthemen. Ihre Tätigkeit üben sie, je nach persönlicher Neigung und individueller Qualifikation, auf unterschiedliche Art und Weise aus.

Engagement in der Justiz

Ohne das Engagement der vielen ehrenamtlich tätigen Mitbürgerinnen und Mitbürger ist ein funktionierendes Gemeinwesen nicht denkbar. Das gilt auch für die Justiz, sei es in der Gerichtsbarkeit, in der Straffälligen-, Opferhilfe oder Prävention.

Neben diversen Vereinen und Hilfsangeboten für Opfer und straffällig gewordenen Personen, setzen sich auch ehrenamtliche Richterinnen und Richter, Schiedsfrauen bzw. Schiedsmänner, Schöffinnen und Schöffen ehrenamtlich ein.

Engagement im Verbraucherschutz

Der DHB - Netzwerk Haushalt Hessen e. V. ist eine überparteiliche, überkonfessionelle und unabhängige Interessenvertretung und Verbraucherverband, der sich für die Belange der Haushaltsführenden und ihrer Familien auf gesellschaftspolitischem, sozialem und rechtlichem Gebiet einsetzt. Die Information und Beratung in Hauswirtschafts-, Umwelt- und Verbraucherfragen sind ebenfalls Schwerpunkte seiner Arbeit. Seit über 60 Jahren ist er Träger von Verbraucherberatungsstellen in Hessen. Auch Ehrenamtliche Mitarbeit ist hier in vielen Bereichen willkommen.

Ehrenamt – aber sicher!

Wer sich freiwillig engagiert, verdient den bestmöglichen Versicherungsschutz. Hessen hat als erstes Bundesland bereits im Jahr 2003 mit der Sparkassenversicherung private Rahmenverträge zur Unfall- und Haftpflichtversicherung abgeschlossen, damit den Ehrenamtlichen aus ihrem selbstlosen Einsatz für die Gemeinschaft keine Nachteile entstehen. Darüber hinaus genießt wer sich bürgerschaftlich engagiert in der Regel den umfangreichen Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dafür kommen verschiedene Träger in Frage.

Weitere Informationen unter: <https://www.deinehrenamt.de/versicherungsschutz>

Suche dein Ehrenamt

Die Bereitschaft, sich ehrenamtlich auch im Ruhestand zu engagieren ist groß. Doch der Schritt zum Engagement ist nicht immer einfach, insbesondere, wenn keine Anknüpfung oder Kontakte vorhanden sind. Aber auch dafür gibt es einige Anlaufstellen.

Ehrenamtssuchmaschine Hessen



Um interessierten Menschen die Suche nach einem Ehrenamt zu erleichtern, hat die Hessische Landesregierung eine landesweite Ehrenamtssuchmaschine Hessen auf der Homepage www.deinehrenamt.de eingerichtet. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, können mit Hilfe der Ehrenamtssuchmaschine ganz gezielt nach bestimmten Tätigkeitsbereichen suchen, den Ort der Tätigkeit eingrenzen und so mit wenigen Mausklicks ein für sie passendes Ehrenamt finden. Darüber hinaus bietet die Ehrenamtssuchmaschine eine Spendenbörse und ermöglicht Vereinen und Initiativen, sich zu präsentieren und um Ehrenamtliche zu werben.

Koordinierungszentren für Bürgerengagement (KoBE)



Die hessische Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Förderung des Ehrenamts auszubauen. Ein wichtiges Element ist es, das Hauptamt bei der Förderung des Ehrenamts weiter zu unterstützen. Dabei kommt den Landkreisen eine wichtige Rolle zu: Als koordinierende Instanzen haben sie Kontakt zu den kreisangehörigen Städten und Gemeinden und können unmittelbar beratend und unterstützend tätig werden. In den Koordinierungszentren werden bedarfsgerechte und individuelle Angebote der Engagementförderung, wie Beratung und Qualifizierung angeboten. Finden Sie Ihr nächstes KoBE : <https://www.deinehrenamt.de/KoBe>

Lokale Freiwilligenagenturen

Bei lokalen Freiwilligenagenturen oder Ehrenamtsbörsen kann man sich auch beraten lassen, welches Ehrenamt das richtige für einen ist. Über Suchanfragen oder eine Vermittlung findet man eine Vielzahl von Engagement-Möglichkeiten in seiner Nähe. Um seine Freiwilligenagentur zu finden kann man sich auf der Seite der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (LAGFA Hessen) informieren: <https://lagfa-hessen.de/>

Die LAGFA ist ein landesweites trägerübergreifendes Netzwerk, in dem Freiwilligenagenturen, Freiwilligenzentren sowie kommunale Einrichtungen bzw. Initiativen organisiert sind.

Engagement-Lotsen



Neben den geförderten hauptamtlichen Strukturen übernehmen auch die sogenannten Engagement-Lotsen (E-Lotsen) wichtige Aufgaben auf lokaler und regionaler Ebene: Sie informieren, beraten, vernetzen und regen neue Projekte an. Viele ausgebildete Engagement-Lotsen konzentrieren sich auf kommunal bedeutsame Einzelprojekte und übernehmen dort wichtige initiiierende und leitende Funktionen. Andere sind übergeordnet in der Engagementförderung aktiv und übernehmen Aufgaben der Beratung, Begleitung und Vernetzung. Das Engagement-Lotsen Programm wird unterstützt durch die SV Sparkassen-Versicherung. Mehr Informationen unter: <https://www.deinehrenamt.de/e-lotsen>

Freiwilligendienst aller Generationen



Bei einem Freiwilligendienst aller Generationen (FDaG) können sich Bürgerinnen und Bürger jeden Alters für mindestens sechs Monate bei mindestens zehn Stunden und höchstens 20 Stunden pro Woche für das Gemeinwohl in sozialen, kulturellen und anderen Einrichtungen engagieren. Wie auch im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) wird das Engagement im FDaG mit einem Qualifizierungs- und Begleitungsangebot von 30 Stunden pro sechs Monate ergänzt. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden einen Anspruch auf Haftpflichtversicherung und sind gesetzlich unfallversichert. In Hessen helfen fünf mobile Beratungsteams dabei, Freiwillige für den FDaG zu gewinnen und dieses generationsübergreifende Angebot bekannt zu machen. Weitere Informationen unter <https://freiwilligendienste-hessen.de/>

Und schließlich:

Schauen Sie einfach, wer aktiv bei Ihnen vor Ort tätig ist, sei es in Vereinen, Initiativen, Projekten, Kirchen oder Verbänden. Auch außerhalb Hessens gibt es viele Anlauf

Engagement in Kommunalpolitik und Interessenvertretung

Auch die kommunale Selbstverwaltung lebt in hohem Maße davon, dass sich viele Menschen ehrenamtlich engagieren. In Hessen gibt es ehrenamtliche gewählte Mandatsträger als Stadtverordnete, Gemeindevertreterinnen und Gemeindevertreter, Kreistagsmitglieder oder Ortsbeiratsmitglieder. Auch in den Magistraten, Gemeindevorständen und Kreisausschüssen sind eine Vielzahl der Mitglieder ehrenamtlich tätig. Die ausländische Einwohnerschaft kann sich im Ausländerbeirat oder der Integrationskommission ihrer Gemeinde engagieren, sofern eine der beiden genannten Beteiligungsformen dort zur Anwendung kommt.

Die Kommune kann zudem für weitere soziale Gruppen beratende Gremien (Beiräte) bestellen, z.B. für Senioren oder Menschen mit Behinderung. Weiterhin kann sie Kommissionen bilden, in die auch sachkundige Einwohnerinnen oder Einwohner berufen werden können.

All diese Menschen gestalten die Zukunft ihrer Heimat ehrenamtlich mit. Die Bürgerinnen und Bürger können im Gemeindeparlament unmittelbar erleben, wie die Entscheidungen in der Gemeinde getroffen werden. Sie können sich hier am einfachsten einbringen, weil sie die Probleme vor Ort selbst kennen.

Die in den genannten Ehrenämtern tätigen Personen erhalten nach der Hessischen Gemeindeordnung einen Anspruch auf Entschädigung für einen etwaigen Verdienstaufschlag - auch Hausfrauen und Hausmännern steht ein bestimmter Durchschnittssatz zu - und oft auch eine Aufwandsentschädigung.

Mit Renten- oder Ruhestandseintritt und damit Ende des Dienstverhältnisses und Ausscheiden aus der Dienststelle werden die Interessen der dann ehemaligen Beschäftigten nicht mehr durch die Personalvertretung der Dienststelle wahrgenommen. Auch eine Aufgabe für den Ruhestand ist daher die Organisation und Wahrnehmung der Interessen älterer Menschen. Es gehört zu den Ansprüchen an die pluralistische Gesellschaft, dass sich alle bedeutsamen Gesellschaftsgruppen wirksam organisieren und ihre Zielvorstellungen vertreten. Zwar sind sich Staat und Gesellschaft der Verantwortung für die älteren Bürgerinnen und Bürger bewusst und haben wichtige Verbesserungen der Lebensqualität dieser Personengruppe fortlaufend verwirklicht. Dennoch herrscht bei vielen der Betroffenen der Eindruck vor, gegenüber anderen Gruppen sehr benachteiligt zu sein, dass für sie wichtige Aspekte unberücksichtigt geblieben sind, zumindest, dass durch ihre Erfahrung und Mitwirkung vieles zielgerechter und wirksamer als ohne sie durchgeführt werden könnte. Es erscheint deshalb sinnvoll, dass sich die Betroffenen selbst verstärkt für ihre Wert- und Zielvorstellungen einsetzen und sich mit Gleichgesinnten organisieren.

Die Berufsverbände und die Gewerkschaften, die aus dem aktiven Berufsleben gut bekannt sind, haben weitgehend die an sie gestellte Herausforderung erkannt und in ihren Organisationen den Ruheständlerinnen und Ruheständlern bzw. Rentnerinnen und Rentnern eine Plattform geschaffen, die diesen eine organisierte Interessenvertretung ermöglicht.

Darüber hinaus gibt es in fast jedem Ort Vereine oder Einrichtungen, bei denen die Interessen der Seniorinnen und Senioren wirksam und konkret vertreten werden. Sofern Sie daran interessiert sind, wenden Sie sich an die zuständige Gemeindeverwaltung, die ortsansässigen Wohlfahrtsverbände, die Kirchengemeinden oder die Ortsverbände der Berufsorganisationen.

Vielleicht kommen Sie zur Erkenntnis, dass all diese Organisationen in Zielsetzung oder Praxis nicht dem entsprechen, was Sie von einer Interessenvertretung zur Verbesserung der Lebenssituation älterer Menschen erwarten. Setzen Sie sich mit Gleichgesinnten zusammen und rufen Sie eine eigene Initiative ins Leben.



Gut zu wissen: Aktiv in Beruf und Ehrenamt

Das Land Hessen unterstützt seine Beschäftigten darin, ehrenamtlich aktiv zu sein und Beruf und Ehrenamt zu vereinbaren.

Stellenbesetzung und Beförderung

Das freiwillige Engagement in Ehrenämtern stellt eine tragende Säule der Gesellschaft dar. Um dieses Engagement zu fördern, sind sowohl im Bereich der Beamtinnen und Beamten als auch im Bereich der Tarifbeschäftigten die im Ehrenamt erworbenen Zusatzqualifikationen besonders zu würdigen. Die so erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Entscheidend hierfür ist, dass die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)).

Sonderurlaub

Für die Tarifbeschäftigten des Landes hat das ehrenamtliche Engagement in dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (Hessentarif) in besonderer Weise seinen Niederschlag gefunden. Abweichend von den Tarifwerken des Bundes, der Kommunen und der Länder (TVöD und TV-L) wird im Hessentarif das ehrenamtliche Engagement der hessischen Tarifbeschäftigten gesondert gewürdigt. Die Inhaberinnen und Inhaber einer hessischen Ehrenamts-Card (E-Card) oder einer Jugendleiterin-/Jugendleiter-Card bzw. eines vergleichbaren Nachweises erhalten bereits seit dem Jahr 2015 als besondere Anerkennung und Wertschätzung des Arbeitgebers Land Hessen für ihr ehrenamtliches Engagement einen Tag Freizeitausgleich im Kalenderjahr.

Dem Hessentarif folgend besteht mit der Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung seit Januar 2017 auch für die Beamtinnen und Beamten bei hessischen Dienstherrn die Möglichkeit, dass diejenigen, die eine Juleica-Card oder Ehrenamts-Card oder einen anderen schriftlichen Nachweis über ein ehrenamtliches Engagement von im Kalenderjahresdurchschnitt mindestens fünf Stunden pro Woche vorlegen, auf Antrag einen Tag Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung im Jahr erhalten.

Mitmachaktionen

In vielen Dienststellen unterstützt der Arbeitgeber Land Hessen Mitmachaktionen im lokalen Bereich mit eigenen Teams, so z.B. zu lokalen Freiwilligentagen oder zum Tag des Ehrenamts. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter knüpfen so Kontakte, lernen lokale Ehrenamtsprojekte kennen und können sich ausprobieren.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BGM	Behördliches Gesundheitsmanagement
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
TV-H	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen
TVÖD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TV-L	Tarifvertrag der Länder
LAK	Lebensarbeitszeitkonto
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
FPflegeZG	Familienpflegezeitgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HBesG	Hessisches Besoldungsgesetz
HUrIVO	Urlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen
HBeamtVG	Hessisches Beamtenversorgungsgesetz
HRiG	Hessisches Richtergesetz
HBeiVO	Hessische Beihilfeverordnung
HUKG	Hessisches Umzugskostengesetz
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten
HDG	Hessisches Disziplinalgesetz
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
KVdR	Krankenversicherung der Rentner
SGN	Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung
LAGFA	Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen
FDaG	Freiwilligendienst aller Generationen
HGIG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

IMPRESSUM

Diese Broschüre ist eine Initiative des Kabinettsausschusses Demografie 2023.

Herausgeber

Hessische Staatskanzlei
Georg-August-Zinn-Str. 1
65183 Wiesbaden

Redaktion

Simone Philippi (Hessische Staatskanzlei)
in Zusammenarbeit mit der Interministeriellen Arbeitsgruppe Demografie.

Gestaltung

Nina Faber de.sign, Wiesbaden

Druck

AC Medienhaus GmbH, Wiesbaden

© Stand: November 2023



Ein Hinweis zum Schluss:

Die Broschüre gibt die Rechtslage zum Stand der Veröffentlichung wieder. Nutzen Sie bei rechtlichen Fragen gerne die weiterführenden Links, um aktuell informiert zu sein. Zahlreiche Hinweise und Informationen zu den Themen der Broschüre finden Sie auch im Mitarbeiterportal in der Rubrik „Beruf und Leben“. Und zu guter Letzt: Sprechen Sie Ihre Dienststelle an, wenn Sie unsicher sind, und nehmen Sie die innerhalb und außerhalb der Dienststelle zur Verfügung stehenden Beratungsangebote an.

