

Fragen und Antworten zum Wahlrecht für Pendler

Ab dem 1. Januar 2019 findet im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) das neue Umzugskostenrecht, die Drei-plus-Fünf-Regelung, Anwendung. Gegenüber dem bisherigen Recht und der Anwendung des Strukturerrlasses bedeutet das für die Betroffenen eine Umstellung. Die folgenden Fragen mit Antworten bieten eine erste Orientierung.

Warum gibt es eine Änderung im Umzugskosten-/Trennungsgeldrecht

Das Bundesumzugkostengesetz (BUKG) sieht auch weiterhin grundsätzlich die Zusage der Umzugskostenvergütung vor. Dies entsprach vor dem Hintergrund umfangreicher Umstrukturierungen im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) jedoch nicht den Interessen der Betroffenen. Das BMVg schaffte daraufhin für den eigenen Zuständigkeitsbereich eine Übergangslösung.

Der Strukturerrlass räumte in den vergangenen Jahren übergangsweise ein faktisches Wahlrecht zwischen Zusage der Umzugskostenvergütung und Trennungsgeldzahlung ein.

Seitens des BMVg wurde parallel zur internen Interimslösung eine dauerhafte gesetzliche Regelung angestrebt. Die jetzige Neuregelung –Einführung der Drei-plus-Fünf-Regelung in Paragraf 3 Absatz 3 und Paragraf 3 Absatz 4 des BUKG bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen – setzt dieses Bestreben um.

Gibt es Unterschiede zwischen der Neuregelung und dem bisherigen Strukturerrlass? Was bedeutet die Drei-plus-Fünf-Regelung?

Der Strukturerrlass galt nur vorübergehend für die Phase der besonderen Umstrukturierung und ausschließlich für den Geschäftsbereich des BMVg. Die jetzige Neuregelung des BUKG stellt dagegen eine dauerhafte gesetzliche Lösung für alle Bundesressorts dar, die aber auch der besonderen Versetzungshäufigkeit im Geschäftsbereich des BMVg Rechnung trägt.

Das BMVg ist derzeit das erste Bundesministerium, das eine so breite Anwendung der Drei-plus-Fünf-Regelung umgesetzt hat.

Die Drei-plus-Fünf-Regelung besagt, dass die Zusage der Umzugskostenvergütung (UKV) mit einer aufschiebenden Wirkung von drei Jahren nach Wirksamwerden einer Personalmaßnahme – das Datum des Dienstantritts ist hier maßgeblich – erteilt wird. Innerhalb dieser Drei-Jahres-Frist können Betroffene schriftlich oder elektronisch erklären, dass sie entweder umzugswillig sind oder der Trennungsgeldbezug für weitere fünf Jahre fortgesetzt werden soll.

Sofern eine Erklärung nicht innerhalb der Drei-Jahres-Frist abgegeben wird, wird die UKV zugesagt und der Anspruch auf Trennungsgeldbezug erlischt.

Ich beziehe bereits Trennungsgeld unter Anwendung des Strukturerrlasses; was ändert sich für mich?

Vorläufig ändert sich gar nichts! Sobald Sie aber eine neue Personalverfügung ab dem 1. Januar 2019 erhalten, wird die Umzugskostenvergütung (UKV) unter der Anwendung der Drei-plus-Fünf-Regelung des BUKG zu diesem Zeitpunkt zugesagt. Sofern Sie bis zum 30.

Juni 2020 keine neue Personalverfügung aus dienstlichen Gründen erhalten haben, wird zur Umstellung auf die Drei-plus-Fünf-Regelung eine neue Personalverfügung mit einer Entscheidung über die Zusage der UKV erstellt. Auch wenn Sie diese Verfügung bereits vor dem 1. Juli 2020 erhalten, wird diese UKV-Entscheidung erst ab diesem Stichtag wirksam. Ihnen steht dann ab dem 1. Juli 2020 ein kompletter Anspruchszeitraum (3+5 Jahre) zu.

Was muss man als Berechtigter nach der Drei-plus-Fünf-Regelung veranlassen? Was muss beachtet werden, um zum Beispiel persönliche Nachteile zu verhindern?

Trennungsgeldempfänger verfahren im Rahmen der Antragsstellung zunächst wie bisher. Ein äußerst wichtiger Punkt kommt jedoch hinzu: Sie müssen sich innerhalb von drei Jahren nach Wirksamwerden Ihrer Personalmaßnahme zwischen der Umzugskostenvergütung (UKV) oder dem Fortbezug von Trennungsgeld entscheiden. Versäumen Sie diese Frist, haben Sie automatisch nur noch Anspruch auf die Umzugskostenvergütung. Um dies zu vermeiden, sollten Sie frühzeitig bei Interesse an der Fortsetzung der Trennungsgeldzahlung einen entsprechenden Antrag auf Fortbezug des Trennungsgeldes stellen.

Trotz erfolgter Antragsstellung (Weiterzahlung Trennungsgeld) besteht weiterhin die Möglichkeit, sich innerhalb des dreijährigen Abrechnungszeitraums für die UKV „umzuentcheiden“. Die Betroffenen sollten daher innerhalb der Drei-Jahres-Frist eine Entscheidung treffen.

Welche Stellen sind zuständig für die Entgegennahme von Anträgen?

Bei Entscheidung für die Fortsetzung der Trennungsgeldzahlung für weitere fünf Jahre ist der Antrag an die trennungsgeldabrechnende Stelle zu richten.

Sofern Sie umziehen wollen und Interesse an der Umzugskostenvergütung (UKV) haben, geben Sie die Erklärung bitte gegenüber Ihrer personalbearbeitenden Stelle ab. Sie wird dann prüfen, ob die Voraussetzungen für einen Umzug noch vorliegen oder ob eventuell inzwischen eine neue Verwendung vorgesehen ist und Sie anschließend über das Ergebnis der Prüfung informieren. Mit dieser Bescheinigung der personalbearbeitenden Dienststelle kann der Umzug eingeleitet und die UKV beantragt werden. Hierfür ist dann die Stelle für Umzüge im Inland zuständig.

Kann man sich während der Drei-Jahres-Frist nach Entscheidung für die Umzugskostenvergütung (UKV) auch wieder für die Weitergewährung von Trennungsgeld entscheiden, sofern der Umzug noch nicht durchgeführt wurde?

Sobald innerhalb der drei Jahre entsprechend Ihres Antrags auf Zusage der Umzugskostenvergütung durch die personalbearbeitende Dienststelle bestätigt wird, dass die Voraussetzungen für die Gewährung der Umzugskostenvergütung gegeben sind, gibt es keine Wechselmöglichkeit mehr. Überlegen Sie deswegen bitte sehr sorgfältig, ob Sie tatsächlich umziehen wollen und alle Rahmenbedingungen für einen Umzug stimmen.

Was passiert genau, wenn ich mich innerhalb der ersten drei Jahre für einen Umzug, also die Umzugskostenvergütung (UKV) entscheide?

Mit Eingang dieser Erklärung zur Umzugswilligkeit bei der personalbearbeitenden Dienststelle wird geprüft, ob die Voraussetzungen für die UKV gegeben sind oder ob Sie in den nächsten zwölf Monaten personell verändert werden sollen. Die personalbearbeitende Dienststelle bescheinigt Ihnen bei Vorliegen der Voraussetzungen, dass für Sie innerhalb der nächsten zwölf Monate aus Sicht der Personalführung keine dienstliche Veränderung mit einem Dienortwechsel beabsichtigt ist.

Sie erhalten dann noch für maximal drei weitere Monate (bei Wohnungsmangel) Trennungsgeld. Es ist daher empfehlenswert, die Zusage der UKV – wann immer möglich – erst dann zu beantragen, wenn Sie eine Wohnung gefunden haben.

Was geschieht, wenn ich nach Wirksamwerden der Zusage der Umzugskostenvergütung (UKV) umziehen möchte, dies aber zum Beispiel aufgrund der Schulausbildung der Kinder noch nicht möglich ist?

Es muss auf jeden Fall die Zusage der UKV vor Ablauf der drei Jahre beantragt oder diese mit Ablauf der Drei-Jahres-Frist ohne weiteren Trennungsgeldantrag wirksam werden. Sodann erhalten Sie in der Regel für maximal drei weitere Monate (zum Beispiel bei Wohnungsmangel) Trennungsgeld. Sofern im Anschluss hieran Umzugshinderungsgründe gemäß Paragraf 12 Absatz 3 des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) bestehen, wie etwa die Schulausbildung der Kinder, können diese zusätzlich geltend gemacht werden.

Das Einvernehmen des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) wurde für die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftsbereiches BMVg nur bis zum 31. Dezember 2021 ausgesprochen. Was geschieht bei einer Versetzung des betroffenen Personals nach diesem Stichtag?

Das Einvernehmen des BMF für die zivilen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurde nicht abschließend festgelegt. Das BMVg hat die Gelegenheit, bis zum 30. September 2021 die im Vergleich zu den anderen Ressorts besondere Versetzungshäufigkeit auch des Zivilpersonals im eigenen Geschäftsbereich gegenüber dem BMF zu belegen. Die erforderlichen Maßnahmen werden derzeit in Abstimmung mit dem Bereich Personal ausgearbeitet.

Endet der Trennungsgeldanspruch der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 31. Dezember 2021, wenn das Bundesministerium der Finanzen (BMF) einem uneingeschränkten Wahlrecht nicht zustimmt?

Nein. Der Bezug des Trennungsgeldes besteht immer für den vollen Zeitraum von acht Jahren. Lediglich in Bezug auf eine neue Entscheidung wäre in diesem Fall ab dem 1. Januar 2022 nicht mehr nach der Drei-plus-Fünf-Regelung zu verfahren.

Beispiel:

Wird ein ziviler Mitarbeiter/eine zivile Mitarbeiterin am 1. Dezember 2021 versetzt, erhält er/sie bis zu acht Jahre Trennungsgeld, unabhängig davon, ob das BMF sein uneingeschränktes Einvernehmen erteilt.

Gilt die Drei-plus-Fünf-Regelung auch bei Auslandsumzügen?

Ab 1. Juni 2020 kann auch bei Maßnahmen vom Inland ins Ausland das Wahlrecht genutzt werden, es sei denn die personalbearbeitende Dienststelle hat dies für den maßgeblichen Dienstposten im Ausland ausgeschlossen.