



Bundesamt für Soziale Sicherung, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

**Nur per E-Mail**

An die Geschäftsführungen der  
gewerblichen Berufsgenossenschaften

**nachrichtlich**

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
(BMAS), Za1

Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

Tel. +49 228 619 -1255

Referat 115

bearbeitet von: Frau Friske

referat115@bas.bund.de

www.bundesamtsozialesicherung.de

Bonn, 17. Dezember 2025

**GZ: 115 - 1010502#00017#0001**

(bei Antwort bitte angeben)

**Pauschalierte Aufwandsentschädigungen an Beschäftigte der Berufsgenossenschaften**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen unserer Aufsichtstätigkeit hatten wir Sie mit Schreiben vom 6. Juni 2024 aufgefordert, Grund und Höhe der in den Kalenderjahren 2022 und 2023 an Ihre Beschäftigten gezahlten Entschädigungsleistungen mitzuteilen sowie Dienstanweisungen/ Dienstvereinbarungen bzw. Richtlinien die Thematik betreffend zu übersenden. Nach Auswertung der übersandten Unterlagen haben wir eine sehr ungleiche Ausgestaltung der Entschädigungsregelungen hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen sowie der pauschalierten Höhe der Entschädigung bei vergleichbaren Aufwendungen festgestellt. Auch erfüllten die vielfältigen rechtlichen Grundlagen, auf welche die Zahlungen von Pauschalen an Beschäftigte gestützt worden sind, häufig nicht die formellen Voraussetzungen. Dies nehmen wir zum Anlass, Sie hiermit zusammenfassend über die wichtigsten Aspekte zu der Thematik zu informieren sowie auf die sich daraus ergebenden grundsätzlichen Verfahrensweisen hinzuweisen.

Zunächst ist hinsichtlich der Beschäftigten zwischen Beamtinnen und Beamten, DO-Angestellten sowie Tarifbeschäftigten zu unterscheiden.

**DO-Angestellte sowie Beamtinnen und Beamte**

Pauschalierte Aufwandsentschädigungen an Beamtinnen und Beamte nach § 17 BBesG können nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern festgesetzt werden. Entsprechende Anträge sind mit dem Beschluss der Selbstverwaltung über uns und das Bundesministerium für

Arbeit und Soziales zur Herstellung des Einvernehmens dem Bundesministerium des Innern zuzuleiten.

Für die DO-Angestellten ist § 7 der jeweiligen Dienstordnung die maßgebliche Vorschrift hinsichtlich der Gewährung von pauschalieren Aufwandsentschädigungen. Je nach Ausgestaltung der Vorschrift sind danach Grund und Höhe möglicher Entschädigungszahlungen entweder in der Dienstordnung selbst oder im Stellenplan festzulegen. Insoweit handelt es sich um zwingendes, autonomes Recht, das gemäß §§ 144, 147 SGB VII einen Beschluss der Vertreterversammlung erfordert und dem Genehmigungsvorbehalt des Bundesamtes für Soziale Sicherung unterliegt.

Für Aufwandsentschädigungen an die Beamtinnen und Beamten findet die Regelung des § 17 BBesG direkt Anwendung. Für die DO-Angestellten ist auf Grundlage der insoweit gleichlautenden Regelungen in § 7 der jeweiligen Dienstordnung § 17 BBesG sinngemäß anzuwenden. Damit wird für beide Statusgruppen die Notwendigkeit eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes für die Festsetzung von Entschädigungsleistungen gesehen und es werden die Vorgaben des Bundesministeriums des Innern einschließlich der allgemeinen Verwaltungsvorschrift zu § 17 BBesG (BBesGVwV) in der gültigen Fassung für die jeweilige Aufwandsentschädigung als Bewertungsmaßstab zugrunde gelegt.

Vor diesen Hintergrund ist eine Aufwandsentschädigung nur dann zulässig, wenn die der Gewährung einer Aufwandsentschädigung zugrunde liegenden Aufwendungen ausschließlich dienstlich erforderlich und deshalb dem Dienstherrn zuzurechnen sind, weil er die Besoldungsempfängerin oder den Besoldungsempfänger veranlasst, Aufwendungen zu machen, ohne die diese/r außerstande wäre, die ihm bzw. ihr übertragenen dienstlichen Aufgaben zu erfüllen, die Übernahme der Besoldungsempfängerin oder dem Besoldungsempfänger nicht zuzumuten ist und der Haushaltsplan Mittel zur Verfügung stellt. Aufwandsentschädigungen sollen einen besonderen Sachaufwand ausgleichen; ihnen liegt der Gedanke der Kostenerstattung und nicht der Alimentierung zugrunde.

Aufwandsentschädigungen in festen Beträgen sind nur zulässig, wenn auf Grund tatsächlicher Anhaltspunkte oder tatsächlicher Erhebungen nachvollziehbar ist, dass und in welcher Höhe dienstbezogene finanzielle Aufwendungen typischerweise entstehen. Als abgeltbarer dienstbezogener Aufwand kommt nicht schon eine allgemein aufwendigere Lebensführung in Betracht. Auch genügen bloße Mutmaßungen über dienstbezogene finanzielle Aufwendungen ohne hinreichende, eine wirklichkeitsnahe Schätzung ermöglichende tatsächliche Anhaltspunkte nicht für die Gewährung einer Aufwandsentschädigung. Die Höhe und Notwendigkeit der

Gewährung einer pauschalierten Aufwandsentschädigung ist im Übrigen regelmäßig zu evaluieren.

Damit ist bei dem Antrag auf Grundlage eines Beschlusses der Vertreterversammlung über pauschalierte Entschädigungsleistungen, die DO-Angestellte und Beamtinnen und Beamte gleichermaßen betreffen, zu berücksichtigen, dass mögliche Einwände seitens des Bundesministeriums des Innern für die Pauschalen an die Beamtinnen und Beamten auch der Genehmigung hinsichtlich der Pauschalen für die DO-Angestellten entgegenstehen können.

#### Tarifbeschäftigte

Für die Tarifbeschäftigten finden die Regelungen des Tarifvertrages für Arbeitnehmer/-innen der BGen (BG-AT) Anwendung. Der BG-AT in der aktuellen Fassung lässt keine Ermächtigungsgrundlage für pauschalierte Entschädigungsleistungen erkennen. Damit ergibt sich der Anspruch auf Aufwendungsersatz aus §§ 675, 670 BGB. Der in § 670 BGB enthaltene allgemeine Rechtsgrundsatz gilt auch im Arbeitsverhältnis und bedeutet: Wer im Interesse eines Anderen Aufwendungen macht, für die er keine Vergütung erhält, kann Ersatz der Aufwendungen von demjenigen verlangen, für den er tätig geworden ist.

Das betreffende, nicht bereits durch Vergütung abgegoltene Vermögensopfer muss nachweisbar für den konkreten Fall entstanden sein. Die konkreten Aufwendungen sowie ihre Erforderlichkeit sind durch die oder den Tarifbeschäftigten zu beweisen. Die Erstattung von Aufwendungen in Einzelfällen fällt üblicherweise in den Zuständigkeitsbereich des Geschäftsführers der Berufsgenossenschaft (§ 36 SGB IV).

Dagegen sind Pauschalen an Tarifbeschäftigte nur zulässig, sofern in einem sogenannten Günstigkeitsvergleich festzustellen ist, dass die pauschalierte Zahlung günstiger ist als der Anspruch auf Aufwendungsersatz aus §§ 675, 670 BGB. Eine derartige Regelung könnte dann beispielsweise als Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat in Betracht kommen. Dafür bedarf es jedoch vorher einer entsprechenden Entscheidung des Vorstandes, da es sich bei der Entscheidung zu pauschalisiertem Aufwendungsersatz an Tarifbeschäftigte auf dem Gebiet des Personalwesens nicht um eine (wiederkehrende) Entscheidung im Einzelfall oder um die Klärung reiner Detailfragen, sondern um eine grundlegende und richtungweisende Entscheidung der Berufsgenossenschaft handelt (§ 35 Abs. 1 SGB IV).

Sofern im Rahmen des Günstigkeitsvergleiches Zweifel an der Günstigkeit einer solchen Vereinbarung bleiben, ist diese unzulässig und der Aufwendungsersatzanspruch nach §§ 675, 670 BGB gilt weiter. Hiervon unberührt bleibt eine einzelvertragliche Regelung gemäß § 2 Abs.

3 BG-AT mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer über die laufende Aufwandspauschale, ausgehend von den individuellen, tatsächlichen Kosten.

Pauschalen an Tarifbeschäftigte müssen auf Grundlage von §§ 675, 670 BGB an der Grenze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit nach § 69 Abs. 2 SGB IV bemessen werden. Zusätzlich ist eine Bestätigung des Tarifbeschäftigten erforderlich, dass mit der Zahlung der Pauschale die Aufwendungen abgegolten werden.

Wir bitten, die geltende Rechtslage zu beachten und sicherzustellen, dass künftig den gesetzlichen Vorgaben entsprechend verfahren wird.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Odenthal