

**Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte**
Ausgabe 2012/2013



„Beamten-Magazin“ und „Wissenswertes“



für nur 19,50 Euro
(inkl. Versand)

Sie interessieren sich für Änderungen und Neuregelungen im Beamten-, Besoldungs-, Beihilfe- und Versorgungsrecht bei Bund und Ländern und wollen auf dem Laufenden bleiben? Sichern Sie sich das Beamten-Magazin im Doppelpack mit dem Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“. Zum Komplettpreis von 19,50 Euro liefern wir Ihnen ein ganzes Jahr lang bequem nach Hause

- 1 x monatlich das Beamten-Magazin
- 1 x jährlich (im Frühjahr) die aktuelle Jahresausgabe des Taschenbuches „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“.

Noch schneller geht es online unter: www.beamten-informationen.de

Bestellen Sie noch heute:

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Mannheimer Straße 80 | 68804 Altlußheim
Telefon 0211 72134571 | Telefax 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.beamten-informationen.de

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin · infoservice@beamten-informationen.de

Internet: www.beamten-informationen.de

Verantwortlich für den Inhalt: Ingrid Sehrbrock

Redaktionelle Bearbeitung: Silke Raab, Matthias Schlenzka, Uwe Tillmann

Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen

Druck: Druckerei und Verlag Peter Pomp GmbH, Bottrop

Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE, Mannheimer Straße 80, 68804 Altlußheim, Telefon 0211 72134571, Telefax 0211 72134573

Auflage: 14., überarbeitete Auflage

Redaktionsschluss: Januar 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,



mit Baden-Württemberg und Bayern haben im vergangenen Jahr zwei große Länder ihre Vorstellungen von der Reform des öffentlichen Dienstrechts umgesetzt. Baden-Württemberg hat die Trennung der Systeme eingeführt. Künftig wird hier zwischen Beitragszeiten in der Rente und Beschäftigungszeiten im Beamtenverhältnis unterschieden. Umgekehrt wird die Versorgung nicht mehr gekürzt. In Bayern wird es bessere Beförderungsmöglichkeiten geben, die Vielzahl der Laufbahnen wurde gebündelt. In Thüringen wurden die Beteiligungsrechte für die Beamtinnen und Beamten verbessert. Nordrhein-Westfalen will das Dienstrecht im Dialog mit den Gewerkschaften reformieren.

Die heftigsten politischen Debatten werden immer noch um die Pension mit 67 ausgetragen. Sie soll in der Mehrheit der Länder verwirklicht werden. Aber nicht alle Länder folgen diesem Weg. Vor allem dort, wo Personal in großem Maßstab abgebaut werden soll, ist die Pension mit 67 nach Auffassung des DGB kontraproduktiv. Schuldenbremse, Überalterung und dringender Personalbedarf umreißen das Dilemma, in dem der öffentliche Dienst sich befindet.

In der überarbeiteten Neuauflage des „Wissenswertes“ sind die aktuellen Entwicklungen bei den einschlägigen beamtenrechtlichen Themenfeldern berücksichtigt. Sachinformation und eine Übersicht über die Entwicklungen ergänzen sich.

Den Sachthemen ist ein Kapitel zur Beamtenpolitik des DGB vorangestellt. Es vermittelt einen Überblick über das gewerkschaftliche Engagement, das Beamtenrecht im Sinne der Mitglieder zu verbessern.

Informationen zum Schöneberger Forum des DGB – der beamtenpolitischen Diskussionsplattform für Beschäftigte, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte – finden Sie in Kapitel 2. Im Fokus des 14. Schöneberger Forums stehen die Lage der öffentlichen Haushalte und ihre Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Unter dem Thema „Ausgebremst! Der öffentliche Dienst vor dem Kollaps?“ sind Sie herzlich eingeladen, am 15. und 16. November 2011 in Berlin mit uns zu diskutieren.

Die Kapitel 3 bis 10 informieren Sie über die engeren beamtenrechtlichen Themen wie Besoldung, Versorgung, Beihilfe, Laufbahnrecht, Arbeitszeit, Reise- und Umzugskosten und Personalvertretungsrecht. Die Leitlinien des fortdauernden Verwaltungsreformprozesses sind im 11. Kapitel über die Modernisierung des öffentlichen Dienstes beschrieben. Zwischen den jährlichen Neuauflagen des „Wissenswertes“ informiert monatlich das „Magazin für Beamtinnen und Beamte“ über die Entwicklungen im öffentlichen Dienst. Einmal im Monat erscheinen die „Informationen für Beamtinnen und Beamte“ in elektronischer Form. Der Newsletter kann kostenlos bezogen werden.

Unter www.beamten-informationen.de können Sie den Infodienst abonnieren.

Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Beamtenpolitik des DGB

Der DGB als Spitzenorganisation

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist die Vereinigung von acht Gewerkschaften und Industriegewerkschaften in Deutschland. Der DGB wurde im Oktober 1949 in München gegründet. Als Dachverband vertritt er die deutsche Gewerkschaftsbewegung in der Kommunalpolitik, gegenüber Landesregierungen und der Bundesregierung sowie gegenüber Parlamenten, Parteien, Arbeitgeberverbänden und gesellschaftlichen Gruppen.

„Gewerkschaften vertreten die Interessen der Menschen, die im Arbeitsleben stehen, die eine Ausbildung und Arbeit anstreben, arbeitslos oder im Ruhestand sind. Sie sind Interessenorganisationen, die ihre Ziele und Forderungen in Auseinandersetzung mit anderen Interessen, notfalls mit dem Mittel des Streiks, durchsetzen. Sie wurden gebildet, um durch Zusammenhalt wirksame Gegenmacht gegen Arbeitgeber- und Kapitalmacht zu schaffen und um Ausbeutung und Unterdrückung zu überwinden.

Gewerkschaften sind aber auch gesellschaftliche Organisationen mit einem übergreifenden Gestaltungsauftrag, den sie mit anderen sozialen Bewegungen und politischen Kräften umsetzen.

Die Vision einer lebenswerten Zukunft, in der Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Wohlstand und ökologische Verantwortung gewährleistet sind, leitet unsere Arbeit.

Wir streiten für eine solidarische Gesellschaft, in der Einkommen, Vermögen und Lebenschancen gerecht verteilt sind.

Wir streiten für die Emanzipation der Geschlechter und für deren Gleichstellung, um eine partnerschaftliche Gestaltung der Erwerbs- und Familienarbeit zu erreichen.

Wir engagieren uns für die Ausgestaltung der sozialen Einheit: Wir streiten für einheitliche Arbeits- und Lebensbedingungen in ganz Deutschland.“

Auszug aus dem Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes

In den Mitgliedsgewerkschaften waren Ende 2008 rund 6,371 Millionen Menschen organisiert. Damit ist fast jeder fünfte Arbeitnehmer in einer DGB-Gewerkschaft organisiert. Der DGB nimmt unter den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten die Spitzenstellung ein, schließlich sind 76 von 100 organisierten Beschäftigten Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. Die Organisationsbereiche der DGB-Mitgliedsgewerkschaften sind in den jeweiligen Satzungen festgelegt. Struktur und Aufbau des DGB sind dem Organisationschema zu entnehmen (→ siehe nächste Seite).

Demokratie ist ein Wesensmerkmal

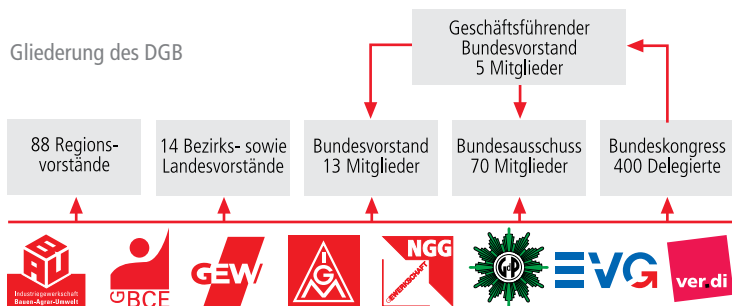
Demokratie ist ein Wesensmerkmal der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften wenden ihre Vorstellung von Partizipation zuerst auf sich selbst an.

Die DGB-Struktur

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist demokratisch von unten nach oben aufgebaut. Er ist der Dachverband seiner acht Mitgliedsgewerkschaften. Ihre Delegierten wählen auf den unterschiedlichen Ebenen – in den 88 Regionen, in den neun Bezirken und im Bund – die Vorstände. Als VertreterInnen aller Gewerkschaftsmitglieder kommen alle vier Jahre 400 Delegierte zum DGB-Bundeskongress zusammen. Dort treffen sie die strategischen Entscheidungen für die nächsten Jahre und wählen den fünfköpfigen hauptamtlichen Geschäftsführenden Bundesvorstand. Er bildet gemeinsam mit den Vorsitzenden der acht DGB-Gewerkschaften den DGB-Bundesvorstand.

Zwischen den Bundeskongressen trifft der Bundesausschuss einmal im Jahr zentrale Entscheidungen. Ihm gehören neben 70 Mitgliedern der Gewerkschaften auch die Mitglieder des Bundesvorstandes und die Vorsitzenden der DGB-Bezirke an.

Gliederung des DGB



IG Bauern-Agrar-Umwelt

Vorsitzender: Klaus Wiesehügel
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt/Main
Telefon 069 95737-0
Telefax 069 95737-800
www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie

Vorsitzender: Michael Vassiliadis
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon 0511 7631-0
Telefax 0511 7631-713
www.igbce.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Vorsitzender: Ulrich Thöne
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt/Main
Telefon 069 78973-0
Telefax 069 78973-201
www.gew.de

IG Metall

1. Vorsitzender: Berthold Huber
2. Vorsitzender: Detlef Wetzel
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Telefon 069 6693-0
Telefax 069 6693-2843
www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Vorsitzender: Franz-Josef Möllenberg
Haubachstr. 76
22765 Hamburg
Telefon 040 38013-0
Telefax 040 38926-37
www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei

Vorsitzender: Bernhard Witthaut
Bundesvorstand
Stromstraße 4
10555 Berlin

Telefon 030 399921-0
Telefax 030 399921-222
www.gdp.de

EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Vorsitzender: Alexander Kirchner
Chausseestraße 84
10115 Berlin
Telefon 030 424390-75
Telefax 030 424390-71
www.evg-online.org

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Vorsitzender: Frank Bsirske
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Telefon 030-6956-0
Telefax 030-6956-3141
www.verdi.de

Der Grundsatz „Willensbildung von unten nach oben“ ist bestimmend auf allen Ebenen und für alle Aktivitäten. Die Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben und Verwaltungen wählen ihre Vertrauensleute. Diese gewerkschaftlichen Vertrauensleute wirken und bestimmen mit bei der Formulierung der Tarif-, Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik. Mitglieder und Vertrauensleute wählen die Delegierten der gewerkschaftlichen Beschlussgremien auf örtlicher Ebene, auf Landes- und auf Bundesebene. Auf allen Ebenen wird diskutiert und danach abgestimmt, denn die Gewerkschaftspolitik wird von den Mitgliedern gemacht.

Die DGB-Bezirke bilden zusammen mit den DGB-Vertretungen an den Sitzen der Landesregierungen die landespolitische Lobby der Gewerkschaften*.

Baden-Württemberg

Vorsitzender: Nikolaus Landgraf
Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart
Telefon 0711 2028-213/-299
Telefax 0711 2028-250
www.bw.dgb.de

Bayern

Vorsitzender: Matthias Jena
Schwanthalerstr. 64
80336 München
Telefon 089 51700-210
Telefax 089 51700-211
www.bayern.dgb.de

Berlin-Brandenburg

Vorsitzende: Doro Zinke
Keithstr. 1-3
10787 Berlin
Telefon 030 21240-111
Telefax 030 21240-114
www.berlin-brandenburg.dgb.de

Hessen-Thüringen

Vorsitzender: Stefan Körzell
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt
Telefon 069 273005-52
Telefax 069 273005-55
www.hessen.dgb.de

Thüringen (Landesvorstandsbüro)

Vorsitzende: Renate Licht
Warsbergstr. 1
99092 Erfurt
Telefon 0361 5961-420
Telefax 0361 5961-444
www.thüringen.dgb.de

Niedersachsen/Bremen/ Sachsen-Anhalt

Vorsitzender: Hartmut Tölle
Otto-Brenner-Straße 7 · 30159 Hannover
Telefon 0511 12601-21
Telefax 0511 12601-80
www.niedersachsen.dgb.de

Sachsen-Anhalt (Landesvorstandsbüro)

Vorsitzender: Udo Gebhardt
Otto-von Guericke-Str. 6
39104 Magdeburg
Telefon 0391 62503-22
Telefax 0391 62503-27
www.sachsen-anhalt.dgb.de

Bremen/Bremerhaven

(Region Bremen-Elbe-Weser)
Vorsitzende: Annette Düring
Bahnhofsplatz 22-28 · 28195 Bremen
Telefon 0511 12601-21
Telefax 0511 12601-80
www.dgb-bremen.de

Nord

Vorsitzender: Uwe Polkaehn
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon 040 2858-207
Telefax 040 2858-230
www.nord.dgb.de

Mecklenburg-Vorpommern

(Landesvorstandsbüro)
stellv. Vorsitzender: Ingo Schlüter
Dr.-Külz-Straße 18 · 19053 Schwerin
Telefon 040 2858-206
Telefax 040 2858-299
www.nord.dgb.de

Nordrhein-Westfalen

Vorsitzender: Andreas Meyer-Lauber
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon 0211 3683-119
Telefax 0211 3683-160
www.nrw.dgb.de

Sachsen

Vorsitzende: Iris Kloppech
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Telefon 0351 8633-104
Telefax 0351 8633-158
www.dgb-sachsen.de

West

Vorsitzender: Dietmar Muscheid
Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz
Telefon 06131 2816-14
Telefax 06131 2816-88
www.dgb-rlp.de

Saarland (Landesvorstandsbüro Saar)

Vorsitzender: Eugen Roth
Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
Telefon 0681 40001-23
Telefax 0681 40001-20
www.dgb-saar.de

* Stand Januar 2011. Die Organisationswahlen in den DGB-Bezirken wurden berücksichtigt, soweit ihre Ergebnisse bei Redaktionsschluss vorlagen.

Der DGB koordiniert

Der DGB koordiniert gemeinsame Forderungen, Themen und Aktionen seiner Mitglieds-gewerkschaften. Für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte handeln die Gewerkschaften tarifvertragliche Regelungen über die Einkommens- und Arbeitsbedingungen mit den jeweiligen Arbeitgeberverbänden oder Arbeitgebern aus. Die Tarifautonomie gilt auch für den öffentlichen Dienst.

Den Beamtinnen und Beamten wird zwar das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht bestritten, aber ein aktives Verhandlungsrecht über ihre Beschäftigungsbedingungen wird ihnen nach wie vor verweigert. Wegen der „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ sei es nicht möglich, die Einkommens- und Arbeitsbedingungen für Beamtinnen und Beamte frei auszuhandeln. Die Regelungen müssten vom Gesetz- und/oder Verordnungsgeber normiert werden, das Letztentscheidungsrecht sei zu beachten.

Die geschichtliche Entwicklung des Beamtenrechts belegt, dass sich die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ häufig als Bremse für gewerkschaftliche Reformvorschläge erwiesen haben und leider noch immer erweisen. Sie wurden von der Rechtsprechung auch genutzt, um beamtenrechtliche Regelungen zum Nachteil der Betroffenen

auszulegen. Das größte Übel aber ist, dass die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums für die beamteten Arbeitnehmer das uneingeschränkte Koalitionsrecht nach Art. 9 GG überlagern. Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte des öffentlichen Dienstes können zu Recht das „jedermann“ zustehende Koalitionsrecht uneingeschränkt nutzen. Ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen werden von ihren Gewerkschaften in Tarifverträgen festgelegt. Im Falle der Nichteinigung steht ihnen das Streikrecht zu.

Für den DGB ist die Verweigerung der Tarifautonomie sowie das Festhalten am Streikverbot für Beamtinnen und Beamte nicht gerechtfertigt. Nirgendwo in Europa gibt es in dieser Hinsicht restriktivere Regelungen als in der Bundesrepublik Deutschland (→ siehe Seite 56). Heftige Kritik äußerte der DGB, als das Beamtenrecht in den 80er Jahren rechtswidrig genutzt wurde, um Beamtinnen und Beamte als Streikbrecher zu missbrauchen. Obwohl sie mit den Streikenden die gleiche Interessenlage verband, wurden sie angewiesen, auf bestreikten Arbeitsplätzen Dienst zu leisten. Da Beamtinnen und Beamte dagegen prozessierten, konnte höchstrichterlich die Rechtswidrigkeit festgestellt werden. Das Bundesverfassungsgericht entschied 1993, dass ein solcher Einsatz verfassungswidrig ist. Damit wurde die gewerkschaftliche Auffassung eindrucksvoll bestätigt.



Auf einer gemeinsamen Föderalismuskonferenz warnen DGB und dbb im Juni 2006 vor den Folgen einer Verlagerung der Gesetzgebungskompetenzen für das öffentliche Dienstrecht. Podiumsdiskussion mit den stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU, Wolfgang Bosbach und der SPD, Fritz-Rudolf Körper, dem DGB-Vorsitzenden Michael Sommer und dem Vorsitzenden des dbb Peter Heesen. Foto: Renate Stiebitz

Nach wie vor sorgt die im Grundgesetz verankerte Formulierung über die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ für allfällige Beschränkungen von Gewerkschaftsrechten. Im Zusammenhang mit der Diskussion über die Verfassung des vereinigten Deutschlands wurde eine zukunftsweisende Neuausrichtung des Art. 33 Abs. 5 verpasst. Auch die mit der Reform der bundesstaatlichen Ordnung befasste so genannte Föderalismuskommission debattierte über eine Änderung des Art. 33 Abs. 5 GG. Von den Vorsitzenden Franz Müntefering und Edmund Stoiber wurde vorgeschlagen, den Verfassungstext um die Worte „...und fortzuentwickeln“ zu ergänzen. Sie griffen damit eine Formulierung der damaligen Bundesregierung auf, die Bundesjustizministerin Zypries Anfang November

2004 der Öffentlichkeit präsentiert hatte. Da sich die Kommission zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung aber aufgrund der stark differierenden Positionen von Bund und Ländern in der Bildungs- und Hochschulpolitik nicht einigen konnte, wurde auch dieser Ansatz vertagt. Erst im Juli 2006 wurde die Grundgesetzänderung beschlossen.

Die gemeinsame Betroffenheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfordert es, auch in der Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes gleiche Sachverhalte gleich zu regeln, um für alle Beschäftigten gleiche Bedingungen zu schaffen und dauerhaft zu gewährleisten. Die Erfolge der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sind die Folge konsequenter Solidarität: Nur gemeinsam können und werden Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte angemessene Einkommens- und Arbeitsbedingungen erhalten oder bessere erreichen. Ziel gewerkschaftlicher Beamtenpolitik ist es also, Gleiches im sozialen Bereich und im Arbeitsleben gleich zu behandeln und gleich zu regeln. Nur durch Stärkung der Solidargemeinschaft aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Gewerkschaften im DGB ist dieses Ziel zu erreichen, können Beamtinnen und Beamte ihre berechtigten Interessen wirksam und erfolgreich vertreten.

Spitzenorganisation

Als Ausgleich für vorenthaltene Kollektivrechte im Beamtenbereich hat der Gesetzgeber den Spitzenorganisationen ein so genanntes Beteiligungsrecht eingeräumt. Danach sind die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen. Diese Regelung des § 118 Bundesbeamtengesetz (im alten BBG war dies Paragraf 94) ist sinngemäß auch in den Landesbeamtengesetzen enthalten. Nach herrschender Rechtsauffassung muss es sich bei Spitzenorganisationen um „Zusammenschlüsse der zuständigen Gewerkschaften“ handeln, die nach vorheriger interner Abstimmung die Belange der Gesamtbeamtenschaft vertreten. Darüber hinaus muss es sich bei der Spitzenorganisation um einen

„Politische Aufgaben des Bundes sind (...) die Wahrnehmung der Funktion als Spitzenorganisation in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts.“

Auszug aus der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (§ 2 Nr. 3 h Abs. 4)

Dachverband handeln, der von erheblicher Bedeutung für die Wahrnehmung der Interessen der Beamtinnen und Beamten ist. Deshalb wird eine entsprechend hohe Mitgliederzahl gefordert. Diese Voraussetzungen erfüllt der Deutsche Gewerkschaftsbund.

Sechs DGB-Gewerkschaften organisieren Beamtinnen und Beamte:

- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)
- EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte

Das höchste beamtenpolitische Gremium des DGB ist die vom Bundesvorstand gebildete „Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte“. Den Vorsitz dieser Kommission hat die stellvertretende Bundesvorsitzende des DGB, Ingrid Sehrbrock. Sie nimmt diese Aufgabe seit Dezember 1999 wahr. Auch in den Bezirken des DGB wurden solche Kommissionen gebildet.

Richtlinie Beamtenarbeit des DGB

Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 4.11.2008 (auszugsweise)

Präambel

Nach § 2, Ziffer 3 lit. h) der DGB-Satzung obliegt dem Bund „die Vertretung und Koordinierung der gemeinsamen Interessen, insbesondere: „...die Wahrnehmung der Funktion als Spitzenorganisation in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts“. Die Entscheidungsgremien sind der Bundesvorstand oder die Bezirksvorstände. Mit Beschluss vom 11.10.1994 hatte der Bundesvorstand eine Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte eingerichtet. Die Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz bei Besoldung, Versorgung und Laufbahn auf die Länder im Zuge der Föderalismusreform macht es erforderlich, die Zusammenarbeit innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes als Spitzenorganisation auf eine neue Grundlage zu stellen. Die Zukunftssicherung des öffentlichen Dienstes macht eine enge Zusammenarbeit zwischen den im öffentlichen Dienst tätigen Gewerkschaften und dem DGB nötig. Die Grundzüge dieser Zusammenarbeit sind in dieser Richtlinie dargestellt. Sie löst die Richtlinien vom 11.10.1994 und den DGB-Bundesvorstandsbeschluss vom 04.12.2001 ab.

1. Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte (BkBB)
 - 1.1. Aufgaben
 - 1.1.1. Erarbeitung von Leitlinien für die DGB-Beamtenpolitik (z. B. durch ein beamtenpolitisches Programm) im Bund und in den Ländern im Rahmen der entsprechenden Beschlüsse der Bundeskongresse und des Bundesvorstandes des DGB.
 - 1.1.2. Erarbeitung von Konzepten für beamtenpolitische Aktionen des DGB.
 - 1.1.3. Erteilung von Arbeitsaufträgen an interne Kompetenzzentren.
 - 1.1.4. Austausch über die Beamtenpolitik der Beamtengewerkschaften auf Bundesebene.
 - 1.1.5. Austausch über die Beamtenpolitik auf Länderebene.
 - 1.1.6. Vorschläge für die personelle Besetzung von Bundesgremien.
 - 1.2. Zusammensetzung/Struktur/interne Arbeitsweise
 - 1.2.1. Die BkBB ist ein Beratungs- und Arbeitsgremium. Sie berichtet an den DGB-Bundesvorstand.
 - 1.2.2. Den Vorsitz führt das zuständige GBV-Mitglied.
 - 1.2.3. Die Geschäftsführung liegt bei der Bereichsleitung OEB.
 - 1.2.4. Die BkBB setzt sich aus 16 stimmberechtigten und bis zu 15 beratenden Mitgliedern zusammen:

Stimmberechtigt:

Vorsitzende/r

1
1

Geschäftsführer/in BkBB	1
je drei Vertreter/innen von ver.di, GEW, GdP, TRANSNET* (darunter das jeweils zuständige Vorstandsmitglied und zusätzlich jeweils zwei weitere Personen. Letztere können haupt- oder ehrenamtlich sein)	12
je ein/e Vertreter/in von IG BAU und IG BCE	2
gesamt stimmberechtigt	16

Beratend:

Bereichs-/Abteilungsleiter/innen der Beamtensekretariate/ -abteilungen der Hauptverwaltungen der ÖD-Gewerkschaften	6
je ein/e Vertreter/in der DGB-Bezirke	9
gesamt beratend	15

BkBB gesamt: 31

Für jedes stimmberechtigte BkBB-Mitglied der Mitgliedsgewerkschaften wird je ein/e stimmberechtigte/r Vertreter/in benannt.

- 1.2.5. Bei der Beschlussfassung in der BkBB wird Einstimmigkeit angestrebt. Sie kann aber auch mit Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder erfolgen. Der Bundesvorstand entscheidet in beiden Fällen abschließend.
- 1.2.6. Für die Gespräche und Verhandlungen mit der Bundesregierung bildet die BkBB jeweils eine Verhandlungskommission. Die Verhandlungskommission ist an die Beschlüsse der BkBB gebunden.
- 1.2.7. Die BkBB berichtet dem Bundesvorstand regelmäßig über beamtenpolitische Themen und Vereinbarungen auf Bundes- und Länderebene.
- 1.2.8. Die BkBB kann sich interne Arbeitsregeln geben. Sie sind mit Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder zu verabschieden.
2. Kommissionen für Beamtinnen und Beamte auf Bezirksebene
Auf Bezirksebene sind Strukturen zu schaffen, die eine effektive beamtenpolitische Vertretung in jedem Bundesland ermöglichen. Der Bezirksvorstand entscheidet über die Struktur, Zusammensetzung und Ausgestaltung der Kommissionen. Die Zusammensetzung orientiert sich an der Struktur der BkBB. Die Kommissionen sind sowohl Arbeits- als auch Beratungsgremium. Bestehende Informations- und Netzwerkstrukturen im DGB und in den Gewerkschaften, müssen vorhandene Kompetenzen für alle nutzbar machen und Doppelarbeit vermeiden. In der Regel wird eine Bezirkskommission für Beamtinnen und Beamte (BZKBB) gebildet. Werden Landeskommisionen für Beamtinnen und Beamte (LKBB) gebildet, so hat der Bezirksvorstand für eine geeignete Koordination zu sorgen.
Kooperieren mehrere Bezirke, können von den Bezirksvorständen bezirksübergreifende Arbeitsstrukturen eingerichtet werden.
- 2.1. Aufgaben
 - 2.1.1. Entscheidungen über Inhalte und Aktivitäten in der Beamtenpolitik des DGB im jeweiligen Land im Rahmen der Leitlinien der BkBB (und des BV/OBK).
 - 2.1.2. Führen der Beteiligungs- und Grundsatzgespräche für die Landes- und Kommunalbeamten.

* Anmerkung der Redaktion: Die Gewerkschaften TRANSNET und GDBA haben zur EVG fusioniert.

- 2.1.3. Koordinierung der Beamtenpolitik der ÖD-Gewerkschaften des Landes bzw. der Länder.
- 2.2. Zusammensetzung/Struktur/interne Arbeitsweise
 - 2.2.1. In den Kommissionen sind alle Mitgliedsgewerkschaften, die Landes- und Kommunalbeamt/innen organisieren, mit entscheidungsbefugten und sachkompetenten Vertretern/innen repräsentiert. Das im DGB Bezirk zuständige Vorstandsmitglied für Beamtenpolitik ist ständiges Mitglied der jeweiligen Kommission. In Bezirken mit mehreren Landeskommissionen für Beamtinnen und Beamte (LKBB) ist für einen kontinuierlichen Informationsaustausch innerhalb des Bezirkes zu sorgen. Die Kommissionen berichten dem Bezirksvorstand regelmäßig über die beamtenpolitische Arbeit.
 - 2.2.2. Die Geschäftsführung der Kommissionen liegt bei der/dem für die Beamtenpolitik verantwortlichen Hauptamtlichen des DGB. Den Vorsitz führt das für Beamtenpolitik zuständige Vorstandsmitglied.
 - 2.2.3. Die Arbeitsergebnisse der Kommissionen sind dem DGB-Bezirksvorstand zur Beratung und Entscheidung vorzulegen.
 - 2.2.4. Die Vertretung des DGB und seiner Gewerkschaften gegenüber der Landesregierung nimmt die/der Bezirksvorsitzende wahr, ggf. unter Hinzuziehung von Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.
 - 2.2.5. Für die Gespräche und Verhandlungen mit der Landesregierung, bilden die Kommissionen jeweils eine Verhandlungskommission. Sie ist an die Beschlüsse der Kommissionen und des Bezirksvorstandes gebunden. Einzelheiten können in internen Arbeitsregeln der Kommissionen festgelegt werden. Sie sind mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder zu verabschieden und haben sich an den internen Arbeitsregeln der BkBB zu orientieren.
 - 2.2.6. Die Unterzeichnung von Vereinbarungen auf Landesebene erfolgt ausschließlich durch die/den Bezirksvorsitzende/n oder von ihr/ihm Beauftragte/n, nach dem ein entsprechender Beschluss des Bezirksvorstandes erfolgt ist.
3. Zusammenwirken der DGB-Bundes- und Bezirksebene in der Beamtenpolitik
 - 3.1. Von den gemäß Ziffer 1.1.1. beschlossenen Leitlinien der DGB-Beamtenpolitik können die DGB-Bezirke aufgrund von landes-/bezirksspezifischen Notwendigkeiten abweichen. Sie müssen darüber vorher einen Beschluss im Bezirksvorstand fassen und mit dem für die Beamtenpolitik zuständigen Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes Einvernehmen erzielen.
 - 3.2. Der Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte der DGB Bundesvorstandsverwaltung koordiniert die Beamtenpolitik der DGB-Bezirke und stellt den Informationsaustausch zwischen dem Bund und den Bezirken sicher.
 - 3.3. Die DGB-Bezirke berichten regelmäßig in der BkBB über die Beamtenpolitik. Über aktuelle Entwicklungen zwischen den Sitzungen wird die BkBB durch die Bezirke zeitnah informiert.
 - 3.4. Zur Unterstützung der politischen und koordinierenden Arbeit der BkBB und zur Gewährleistung eines kontinuierlichen Informationsflusses zwischen DGB-Bezirken und DGB-Bundesvorstand, wird der GBV zur Beamtenpolitik unter landesspezifischen Aspekten einen regelmäßigen Meinungsaustausch mit den Bezirksvorsitzenden führen.

Mitgliederstatistik (Stand: 31.12.2009)

Deutscher Gewerkschaftsbund (Gesamt)				
Gewerkschaft	Männlich Gesamt	Weiblich Gesamt	Insgesamt	davon Beamtinnen und Beamte
IG Bauen-Agrar-Umwelt	259.679	65.742	325.421	1.023
IG Bergbau, Chemie, Energie	552.396	134.715	687.111	311
Gew. Erziehung und Wissenschaft	77.422	180.697	258.119	123.087
IG Metall	1.861.502	401.518	2.263.020	
Gew. Nahrung- Genuss- Gaststätten	122.223	82.447	204.670	
Gew. der Polizei	131.789	37.351	169.140	143.686
TRANSNET	171.995	47.247	219.242	25.855
ver.di	1.060.915	1.077.285	2.138.200	166.915
DGB-Gesamt	4.237.921	2.027.002	6.264.923	460.877

Arbeits- und Einkommensbedingungen immer unterschiedlicher

Die unterschiedlichen Rechtsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen im Tarif- und Beamtenbereich führen nicht nur zu unnötigen personellen und sozialen Spannungen, sie bewirken zugleich funktionale Reibungsverluste. Ein Beispiel ist die Abkopplung der Beamtenbesoldung von der Tarifierwicklung. Die Gesetz- und Verordnungsgeber in Bund und Ländern versuchen, das Tarifrecht mittels Beamtenrecht zu präjudizieren. Zu nennen sind die Kürzung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Verlängerung der Wochenarbeitszeit in den Ländern und im Bund. Mit den Verschlechterungen wurde auf die Tarifräfte Druck ausgeübt. Hessen hat diese Entwicklung auf die Spitze getrieben und im Jahr 2007 die Anhebung der Vergütung für Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte per Gesetz, statt durch Tarifvertrag vorgenommen

Die Bedingungen, unter denen Tarifräfte sowie Beamtinnen und Beamte in Bund, Ländern und Gemeinden sowie bei den Aktiengesellschaften von Bahn, Telekom, Post und Postbank arbeiten, sind derart unterschiedlich, dass von einer „personellen Einheit“ nicht mehr gesprochen werden kann. Einen neuen Schub erhält diese Entwicklung, weil die Regelungskompetenz für Laufbahnen, Besoldung und Versorgung auf die Länder übertragen wurde. Aufgrund der aktuellen Debatte über den öffentlichen Dienst und vor allem über seine Finanzsituation ist zu vermuten, dass das Einkommen der Beamtinnen und Beamten von Land zu Land unterschiedlich wird.

Trotz der Gewinninteressen der privatisierten Unternehmen gelten die Regelungen des Beamtenrechts unvermindert weiter, ganz gleich, ob es sich um das Zuweisungsmodell bei den Bahn-Unternehmen oder das Modell der „In-sich-Beurlaubung“ bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost handelt. Wichtige Bereiche des öffentlichen Dienstes mussten sich in den letzten Jahren mit dramatischen Veränderungen auseinandersetzen. Mit der Privatisierung der Deutschen Bahn (Bundesbahn und Reichsbahn), der Deutschen Bundespost (Post, Postbank und Telekom) sowie den entsprechenden Pro-

zessen bei Ländern und Gemeinden ist die Zahl der Beschäftigten im engeren Umfeld des öffentlichen Dienstes von rund 5,3 Millionen im Jahre 1996 auf nunmehr rund 4,5 Millionen im Jahr 2010 gesenkt worden. Die Zahl der Beamtinnen und Beamten ist bisher relativ konstant geblieben und beträgt heute rund 1,7 Millionen. Ausgliederungen und Privatisierung gehen nichtsdestotrotz bei Bund, Ländern und Kommunen weiter. Heute ist die Zahl der hiervon betroffenen Beschäftigten – vor allem der Beamtinnen und Beamten – geringer als bei Bahn und Post. Doch die Folgen sind für die Bürgerinnen und Bürger, aber auch für jeden Beschäftigten nicht weniger gravierend.

Die Anforderungen an den öffentlichen Dienst haben sich – als Folge der gesellschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland im politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereich – sowohl quantitativ als auch qualitativ verändert. Die Menschen verlangen nach mehr und besseren Dienstleistungen. Die Sicherung und der Ausbau eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstleistungsangebots ist deshalb eine zentrale staatliche Aufgabe; sie entspricht dem Sozialstaatsgebot unserer Verfassung. Es mangelt nicht an Versuchen, diesen Grundsatz durch Privatisierung oder „Entstaatlichung“ von Teilen des öffentlichen Dienstes auszuhöhlen. Die Privatisierungspolitik der letzten Jahrzehnte hat sich spätestens mit der Wirtschafts- und Finanzkrise als völlig verfehlt erwiesen. Öffentliche Daseinsvorsorge ist so wichtig wie nie zuvor. Falsche Entscheidungen gehen zulasten der Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors und damit letztlich zulasten der Bürgerinnen und Bürger und der Beschäftigten.

„Für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht, das nicht mehr nach den herkömmlichen Arbeitnehmergruppen unterscheidet, zu verwirklichen. Die Tarifautonomie ist auf alle Bereiche im öffentlichen Dienst auszudehnen.“

Auszug aus dem Grundsatzprogramm des DGB

Organisations-, Führungs- und Personalstrukturen des öffentlichen Dienstes müssen unter Beteiligung der Gewerkschaften so verändert werden, dass öffentliche Dienstleistungen qualitativ besser erbracht werden können.

Die Forderung nach Schaffung eines an einheitlichen Grundsätzen orientierten Personalrechts trägt nach Auffassung des DGB den veränderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst ebenso Rechnung wie den berechtigten Interessen der in diesem Sektor beschäftigten Menschen. Zugleich stärkt es die Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und vergrößert seine Effektivität.

Verhandeln statt Verordnen

Da bisher eine verfassungsändernde Mehrheit in Bundestag und Bundesrat zur Herstellung voller Verhandlungsrechte für Beamtinnen und Beamte nicht in Sicht ist, verfolgt der DGB mit seiner Beamtenpolitik zur Umsetzung der gewerkschaftlichen Forderung nach einem an einheitlichen Grundsätzen ausgerichteten Personalrecht seit Beginn der 90er Jahre pragmatische Schritte. Einer davon ist die vom DGB im Jahre 1991 ins Leben gerufene Aktion „Verhandeln statt Verordnen“.

Beteiligungsverfahren durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt

„Mit Vereinbarungen Fakten schaffen“, lautet die Devise des DGB. Im Bund und in mehreren Ländern, beispielsweise in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, wurden über die Jahre öffentlich-rechtliche Verträge zur Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Beteiligung abgeschlossen. Obwohl diese Verträge überwiegend Verfahrensregeln enthalten, wurden mit ihnen dennoch erste entscheidende Schritte hin zu Verhandlungsrechten getan. Es ist ein Novum in der Geschichte des Berufsbeamtentums das Beteiligungsrecht in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag auszugestalten. Auch wenn die erste Vereinbarung 1993 von den Bundesressorts manchmal nicht oder nur teilweise beachtet wurde, war doch in der praktischen Anwendung zumindest in formellen Fragen ein Fortschritt festzustellen. Aufgrund dieser Erkenntnis waren auch beide Seiten bereit, an dieser probeweise abgeschlossenen Vereinbarung festzuhalten. Bundesinnenministerium (BMI) und DGB waren sich darin einig, die Vereinbarung strukturell zu überarbeiten und inhaltlich zu verbessern. Nach intensiven Verhandlungen wurde am 20. Juni 1996 die zweite Vereinbarung zwischen Bundesinnenministerium und DGB unterzeichnet. Nach zwei Jahren wurde diese 1998 fristgerecht gekündigt. Eine neue wurde bis heute nicht abgeschlossen. Die Inhalte dieser Vereinbarung werden aber nach wie vor beim Beteiligungsverfahren beachtet.



Sondersitzung der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte mit dem damaligen Staatssekretär im Bundesinnenministerium Dr. Hans Bernhard Beus im April 2006. Foto: Renate Stiebitz

Vereinbarung über die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (§ 94 BBG)

Präambel

Allgemeine Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse müssen den Erfordernissen der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung Genüge tun, aber auch den berechtigten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen Rechnung tragen. Dienstherr und Spitzenorganisationen wirken auf der Basis gegenseitigen Vertrauens zusammen, um mit dem Ziel der Einigung sachgerechte Lösungen zu erreichen.

Abschnitt I.

Förmliches Beteiligungsverfahren

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Beteiligungspflichtig im Sinne des § 94 des Bundesbeamtengesetzes sind die das Rechtsverhältnis der Beamten gestaltenden Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften. Beteiligungspflichtig sind auch Regelungsvorhaben, die nur auf Angehörige bestimmter Beamtengruppen gerichtet sind.

(2) Rundschreiben zur Durchführung und Auslegung von Gesetzen, die lediglich der Umsetzung von höchstrichterlichen Entscheidungen in die Verwaltungspraxis dienen oder auf bestehende Regelungen hinweisen, sind nicht beteiligungspflichtig. Sie sind den Spitzenorganisationen zeitgleich zur Unterrichtung zu übersenden.

§ 2 Beteiligung während der Ressortabstimmung

(1) Referentenentwürfe sind den Spitzenorganisationen zum Zeitpunkt der förmlichen Zuleitung an die Bundesressorts zu übersenden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass vor Billigung des Entwurfs durch die Leitung des Hauses und vor der Ressortabstimmung keine Verbindlichkeit des Entwurfs gewährleistet ist. Die den Spitzenorganisationen zugeleiteten Unterlagen sind vertraulich zu behandeln; verbandsinterne Information ist nicht ausgeschlossen.

(2) Die Spitzenorganisationen können innerhalb der den Bundesressorts eingeräumten Äußerungsfrist schriftlich zu dem Referentenentwurf Stellung nehmen.

1) Hierzu gehören auch Artikelgesetze, soweit sie beamtenrechtliche Bestimmungen enthalten.

2) Darunter fallen auch allgemeine Richtlinien und allgemeine Erlasse.

(3) Sofern in den Stellungnahmen enthaltene Vorschläge der Spitzenorganisationen nicht berücksichtigt worden sind, ist den Spitzenorganisationen dies schriftlich zu erläutern. Die Erläuterung ist spätestens zeitgleich mit der Zuleitung des mit den Ressorts und gegebenenfalls mit den Ländern abgestimmten Entwurfs zu übersenden.

§ 3 Beteiligung nach erfolgter Ressortabstimmung

(1) Nach Abstimmung mit den Ressorts und, soweit erforderlich, den Ländern ist der Regelungsentwurf den Spitzenorganisationen erneut zuzuleiten. Die Dauer der Einlassungsfrist wird vereinbart. Falls eine Einigung über diese Frist nicht zustande kommt, beträgt sie im Regelfall sechs Wochen.

(2) Innerhalb der Einlassungsfrist können die Spitzenorganisationen schriftlich zu dem Entwurf Stellung nehmen. Unter Beachtung der Einlassungsfrist findet über das Regelungsvorhaben mit den Spitzenorganisationen ein Beteiligungsgespräch statt. Auf ein Beteiligungsgespräch kann nur im Einvernehmen mit den Spitzenorganisationen verzichtet werden. Bei Angelegenheiten von herausragender Bedeutung wird das Beteiligungsgespräch vom Minister oder Staatssekretär geleitet. Die übrigen Regelungsvorhaben können auf Abteilungsleiterebene und, wenn es sich um eine Angelegenheit rein fachlicher Bedeutung handelt, auf Referatsleiterebene behandelt werden. Zeit und Ort des Beteiligungsgesprächs sind einvernehmlich festzulegen.

(4) Nach dem Beteiligungsgespräch erhalten die Spitzenorganisationen Gelegenheit, eine endgültige schriftliche Stellungnahme zu dem Entwurf abzugeben.

(5) Bei wesentlichen, nicht auf das Ergebnis des Beteiligungsgesprächs zurückzuführenden Änderungen des Entwurfs ist der geänderte Entwurf den Spitzenorganisationen erneut zuzuleiten und ein neues Beteiligungsgespräch durchzuführen. Das weitere Verfahren ist mit den Spitzenorganisationen zu vereinbaren; eine Abkürzung der Beteiligungsfrist ist zulässig.

(6) Vorschläge der Spitzenorganisationen, die nicht berücksichtigt worden sind, sind in einem Zusatz zur Gesetzesbegründung den gesetzgebenden Körperschaften mitzuteilen und ihre Nichtberücksichtigung gegebenenfalls zu erläutern. Dabei können Formulierungsvorschläge der Spitzenorganisationen berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt bei Rechtsverordnungen gegebenenfalls für Mitteilungen an den Bundesrat.

Abschnitt II.

Beteiligung bei Gegenäußerungen und Stellungnahmen

§ 4 Beteiligung bei Gegenäußerungen

(1) Der Entwurf der Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates gegenüber einem Regelungsvorhaben der Bundesregierung ist den Spitzenorganisationen zum Zeitpunkt der Zuleitung an die Bundesressorts zu übersenden. Die Spitzenorganisationen können innerhalb der den Ressorts eingeräumten Äußerungsfrist schriftlich Stellung nehmen.

(2) Vorschläge der Spitzenorganisationen zur Gegenäußerung, die nicht berücksichtigt worden sind, sind in einem Zusatz zur Gegenäußerung den gesetzgebenden Körperschaften mitzuteilen; gegebenenfalls ist ihre Nichtberücksichtigung zu erläutern.

§ 5 Beteiligung bei Stellungnahmen

Bei der Stellungnahme der Bundesregierung zu Bundesratsinitiativen findet eine Beteiligung der Spitzenorganisationen entsprechend § 4 statt.

Abschnitt III.

Spitzen- und Fachgespräche,
Initiativen der Spitzenorganisationen

§ 6 Spitzengespräche

Die Spitzenorganisationen und das Bundesministerium des Innern vereinbaren in der Regel zweimal im Jahr Spitzengespräche über allgemeine und grundsätzliche Fragen der Dienstrechtspolitik. Die Spitzengespräche können von den Spitzenorganisationen sowohl getrennt als auch gemeinsam geführt werden. Die Spitzengespräche werden vom Minister oder vom Staatssekretär geleitet.

§ 7 Fachgespräche

Gespräche auf Fachebene finden mindestens einmal im Jahr statt. Sie dienen insbesondere dazu,

1. allgemeine dienstrechtliche Themen zu erörtern,
2. konkrete, dienstrechtliche Vorhaben erstmals vorzustellen und zu erörtern,
3. Initiativen der Spitzenorganisationen zu erörtern.

Die Fachgespräche sollen in der Regel gemeinsam geführt werden; in den Fällen der Nr. 3 oder auf Wunsch der Spitzenorganisationen finden Einzelgespräche statt. Soweit erforderlich, zieht das Bundesministerium des Innern Vertreter anderer Ressorts zu diesen Fachgesprächen hinzu.

§ 8 Initiativen der Spitzenorganisationen

(1) Die Spitzenorganisationen können Vorschläge zu beamtenrechtlichen Regelungen im Sinne von § 1 vorlegen. Hierzu ist schriftlich Stellung zu nehmen.

(2) Sonstige Vorhaben können verabredet werden.

Abschnitt IV.

Schlussbestimmungen

§ 9 Inkrafttreten und Kündigung

Die Vereinbarung tritt am 1. Juni 1996 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens jedoch zum 31. Dezember 1998, gekündigt werden.

Bonn, den 20. Mai 1996
Der Bundesminister des Innern
gez. Manfred Kanther

Bonn, den 20. Mai 1996
Deutscher Gewerkschaftsbund
gez. Regina Görner

Beamtenrechtliche Beteiligung im Vergleich

Tatbestandsmerkmal	Kernpunkt der BMI/DGB-Vereinbarung
Beginn der Beteiligung	Referententwürfe werden den Spitzenorganisationen zum Zeitpunkt der förmlichen Zuleitung an die Bundesressorts übersandt.
Intensität der Beteiligung	Dienstherren und Spitzenorganisationen wirken auf der Basis gegenseitigen Vertrauens zusammen, um mit dem Ziel der Einigung sachgerechte Lösungen zu erreichen.
Frist zur Stellungnahme	Die Dauer der Einlassungsfristen wird vereinbart. Falls eine Einigung nicht zustandekommt, beträgt sie im Regelfall sechs Wochen.
Beteiligungsgespräche	Unter Beachtung der Einlassungsfrist findet ein Beteiligungsgespräch statt. Hierauf kann nur im Einvernehmen mit den Spitzenorganisationen verzichtet werden. Bei Angelegenheiten von herausragender Bedeutung wird das Beteiligungsgespräch vom Minister oder Staatssekretär geleitet. Zeit und Ort des Beteiligungsgesprächs sind einvernehmlich festzulegen.
Spitzengespräche	Die Spitzenorganisationen und das Bundesministerium des Innern vereinbaren in der Regel zweimal im Jahr Spitzengespräche über allgemeine und grundsätzliche Fragen der Dienstrechtspolitik. Die Spitzengespräche können von den Spitzenorganisationen sowohl getrennt als auch gemeinsam geführt werden. Die Spitzengespräche werden vom Minister oder vom Staatssekretär geleitet.
Gespräche auf Fachebene	(...) finden mindestens einmal im Jahr statt. Bei gewerkschaftlichen Initiativen können auf Wunsch der Spitzenorganisation Einzelgespräche stattfinden. Soweit erforderlich zieht das BMI Vertreter anderer Ressorts zu diesen Fachgesprächen hinzu.
Initiativen der Spitzenorganisationen	Die Spitzenorganisationen können Vorschläge zu beamtenrechtlichen Regelungen (Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften) vorlegen. Hierzu hat das BMI schriftlich Stellung zu nehmen. Sonstige Vorhaben können verabredet werden.
Nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen	(...) sind in einem Zusatz zur Gesetzesbegründung den gesetzgebenden Körperschaften mitzuteilen und zu erläutern. Dabei können Formulierungsvorschläge der Spitzenorganisationen berücksichtigt werden.
Beteiligung bei der Gegenäußerung der Bundesregierung und bei Bundesratsinitiativen	Der Entwurf der Gegenäußerung ist den Spitzenorganisationen zum Zeitpunkt der Zuteilung an die Bundesressorts zu übersenden. Die Spitzenorganisationen können innerhalb der den Ressorts freigeräumten Fristen Stellung nehmen.

Battis-Gutachten bestärkt gewerkschaftliche Forderung

In einem Gutachten hat der Verfassungsrechtler Ulrich Battis zu den „Möglichkeiten zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Beteiligungsrechte im Beamtenrecht“ umfassend Stellung genommen. Battis kommt zu dem Ergebnis, dass zwar eine Übertragung der Rechtsetzungsmacht auf nichtstaatliche Stellen mit Art. 80 GG nicht zu vereinbaren ist, doch könnten bei Wahrung des Letztentscheidungsrechts fast alle beamtenrechtlichen Regelungen im Wege von Vereinbarungen getroffen werden. Battis führt in seinem Gutachten u. a. aus:

Auszug aus dem Battis-Gutachten

„Das der Beteiligungspflicht nach Paragraph 94 BBG korrespondierende Recht hat sich (...) als äußerst schwach erwiesen.

Insbesondere vermag die Vorschrift keine Sanktionsfolgen zu bieten.

(...) Die 1993 getroffene Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Beamten-gewerkschaften mit dem Bundesminister des Innern erweist sich (...) als öffentlich-rechtlicher Vertrag (...) und damit als erster beachtlicher Schritt auf dem Wege zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Beteiligungsrechte im Beamtenrecht durch Inkorporation (Aufnahme, d. Red.) von Verhandlungselementen. Die (...) Weiterentwicklung der Beteiligungsrechte (...) ist kein Fremdkörper im (...) Beamtenrecht, sondern Merkmal der tatsächlichen Flexibilität (...). Sie ist eingebettet in eine breite Modernisierungswelle öffentlicher Verwaltungstätigkeit.

(...) Die Ausweitung der Verhandlungsmöglichkeiten ist damit nicht „nur“ ein Schritt zur Modernisierung des Dienstrechts, sondern darüber hinaus Maßnahme zur Stabilisierung des Dienstrechts.

Die „hergebrachten Grundsätze“ erfassen einen Kernbestand von Strukturprinzipien, die (...) als verbindlich anerkannt (...) sind. (...) Demgegenüber zeichnet das Beamtenrecht seit jeher die einseitige Regelung der beamtenrechtlichen Rechtsverhältnisse aus. Zu Recht erachtet die herrschende Meinung daher die einseitige Ausgestaltung des (...) Beamtenverhältnisses durch den Staat als hergebrachten Grundsatz, der (...) zu berücksichtigen ist. Berücksichtigen ist nicht mit Beachtung „unter allen Umständen“ gleichzusetzen. Vielmehr belässt das Grundgesetz dem Bundesgesetzgeber (...) einen weiten Ermessensspielraum (...). Dem Artikel 33 Absatz 5 GG wohnt bei aller Bindung zugleich eine gewisse Flexibilität inne, die eine Fortentwicklung auch der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nicht nur zulässt, sondern im Einzelfall auch fordern kann. (...) Artikel 33 Absatz 5 GG steht einer begrenzten Einführung normsetzender Absprachen nicht entgegen.

Auch aus Artikel 33 Absatz 4 kann kein Hindernis gegen eine Erweiterung des Beteiligungsrechts zu Verhandlungsmöglichkeiten hergeleitet werden. Keines der Tatbestandsmerkmale steht zweiseitigen Regelungen entgegen. (...) Das Grundgesetz geht vom parlamentarischen Repräsentativsystem aus. Eine ununterbrochene Legitimationskette ist Voraussetzung der parlamentarischen Kontrolle und dementsprechend grundsätzlich verfassungsrechtliches Erfordernis. (...) Die als Verhandlungspartner agierenden Spitzenorganisationen stehen außerhalb des hierarchischen Aufbaus der Exekutive und damit auch außerhalb der mit ihr verbundenen demo-

kratischen Legitimation. Als Teil des öffentlichen Rechts (...) ist das Beamtenrecht einer Regelung durch private Stellen nicht zugänglich. Nur ein Letztentscheidungsrecht der staatlichen Rechtssetzungsorgane belässt diesen ein Maß an Einflussmöglichkeiten, dass ihnen das Ergebnis der Verhandlungen zugerechnet werden kann und damit auch von ihnen zu verantworten ist.

Entscheidungen, die (...) nicht der Umsetzung durch formelle oder materielle Gesetze bedürfen, können einer verhandlungsbasierenden Rechtsetzung durch Verwaltungsvorschriften nicht prinzipiell entgegenstehen. (...) So wie Verordnungsermächtigungen gesetzlich nach Inhalt, Zweck und Ausmaß begrenzt werden (...), die Leitentscheidungen mithin vom Parlament getroffen werden, könnten die Eckwerte einer beamtenrechtlichen Materie durch Rechtsverordnung geregelt werden. Verbleibende minder bedeutsame Felder könnten dann zur Normkonkretisierung einer Regelung durch Verwaltungsvorschrift zugänglich sein. (...)

Eine Substitution von Rechtsverordnungen durch öffentlich-rechtliche Verträge ist verfassungsrechtlich verwehrt. (...) Materiell gesetzlich zu regelnde Materien können aber im Vorfeld des eigentlichen Rechtsetzungsverfahrens Gegenstand einer Selbstfestlegung des Delegatars (Bevollmächtigter, d. Red.) sein. Dieser kann sich vertraglich verpflichten, eine beamtenrechtliche Materie im Sinne der erzielten Übereinkunft durch Rechtsverordnung zu regeln. Dazu schließt der Bundesminister des Innern (...) mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften einen öffentlich-rechtlichen Vertrag über Erlass und Inhalt einer Rechtsverordnung. (...) Eine Änderung des Dienstrechts tritt (...) erst nach Erlass (...) der Rechtsverordnung (...) ein (...). Diese (...) Verfahrensweise belässt dem Delegatar (...) ein verfassungsrechtlich gebotenes Letztentscheidungsrecht.

Bei der Umsetzung der Vereinbarung durch Erlass der Rechtsverordnung wird der Delegatar zu prüfen haben, ob er (noch) hinter der Vereinbarung steht oder ob eine unvorhergesehene wesentliche Veränderung der Sachlage eingetreten ist, die ihm verbietet, die Verantwortung für die Umsetzung zu übernehmen. Die damit zu treffende sachliche und willkürfreie Entscheidung genügt den Anforderungen, die an ein nicht nur nominell vorhandenes Letztentscheidungsrecht zu stellen sind. (...) In der Frage, ob eine wesentliche Veränderung der Verhältnisse eingetreten ist, ist (...) eine Einschätzungsprärogative (Vorrecht, d. Red.) des Delegatars in Erwägung zu ziehen. Eine Übertragung von Rechtsetzungsmacht auf nichtstaatliche Stellen ist auch mit Artikel 80 GG nicht zu vereinbaren. Von einer derartigen Übertragung kann aber keine Rede sein, wenn das Letztentscheidungsrecht bei einem zulässigen Delegatar verbleibt. (...)

Auf der Ebene formeller Gesetze ist eine Stärkung der Beteiligungsrechte nur im Vorfeld des eigentlichen Gesetzgebungsverfahrens möglich. Als Partner kommt ausschließlich die Bundesregierung (...) in Betracht. Gegen eine Ausweitung der Beteiligung der Spitzenorganisationen (...) durch vertragliche Regelungen, mit denen die mit dem Bundesminister des Innern abgeschlossene Vereinbarung fortentwickelt wird, bestehen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken."

Erstmals materielles Beamtenrecht ausgehandelt

Statt die gekündigte Vereinbarung neu auszuhandeln, wurde zu Beginn der 14. Legislaturperiode zwischen BMI und DGB verabredet, am Beispiel der Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften zu erproben, ob und in welchem Maße materielle Regelungen ausgehandelt werden können. Von Anfang 1999 bis Mitte 2000 wurde über den Musterentwurf für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes des Bundes verhandelt. In intensiven Gesprächen wurde eine Reihe gewerkschaftlicher Vorstellungen eingearbeitet. Ein großer Erfolg ist, dass die Mustervereinbarung zum Studienabschluss die lange Jahre geforderte Diplomarbeit vorsieht. Der öffentlich-rechtliche Vertrag wurde am 6. September 2000 von DGB-Beamtenpolitikerin Ingrid Sehrbrock und Innenstaatssekretärin Brigitte Zypries unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung über Muster-Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (LAPO) für den gehobenen nichttechnischen Dienst des Bundes haben der DGB und das Innenministerium die ersten Verhandlungen zur Gestaltung materiellen Beamtenrechts erfolgreich abgeschlossen. Die Vereinbarung war ein wichtiger Schritt, der zeigt: Verhandlungen sind möglich und führen zu befriedigenden Ergebnissen für alle Seiten. Der Weg ist manchmal mühsam, denn es muss zielorientiert verhandelt werden, aber er ist einer demokratischen Gesell-

Beamtenrechtliche Verhandlungsmöglichkeiten nach dem Battis-Modell

	Verhandlungsvorschriften	Rechtsverordnung	Gesetze
Ergebnis des Gutachtens	Prinzipiell können alle Verwaltungsvorschriften ausgehandelt werden.	Mit Ausnahme von Regelungsgegenständen, die dem Parlamentsvorbehalt unterliegen, kann über den Inhalt von Rechtsverordnungen verhandelt werden.	Verträge, die Gesetze ersetzen, sind mit der Verfassung nicht vereinbar. Ein Verhandlungsmodell kann aber auf die Ausübung einer Gesetzesinitiative abzielen.
Lösungsweg	Eine dienstliche Regelung oder Verwaltungsvorschrift wird nicht mehr einseitig von einem Minister herausgegeben, sondern es wird zwischen dem zuständigen Minister und dem DGB ein öffentlich-rechtlicher Vertrag über entsprechende Regelungen abgeschlossen.	Der Bundesinnenminister und der DGB schließen einen öffentlich-rechtlichen Vertrag über den Inhalt einer beamtenrechtlichen Regelung. In diesem Vertrag verpflichtet sich der Minister, die vereinbarten Regelungselemente per Rechtsverordnung zu erlassen. Die Regulierung wirkt erst nach Erlass der Rechtsverordnung.	Der DGB trifft mit der Bundesregierung eine Übereinkunft, dass diese zu einem zuvor vereinbarten Regelungsgegenstand eine Gesetzesinitiative ergreift. Die damit verbundene Einschränkung des Initiativrechts ist rechtlich unbedenklich.
Anwendungsbereiche	Beihilfenvorschriften, Beurteilungsrichtlinien, Laufbahn- und Prüfungsordnungen, Dienstkleidung, Wohnfürsorge, Richtlinien für Billigkeits- und Darlehenszuwendungen.	Laufbahnverordnung, Arbeitszeitverordnung, Urlaubs- und Sonderurlaubsregelungen, Verordnungen über die Wegstreckenentschädigung.	Gesetze zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, Besoldungsgesetze, Beamtenversorgungsgesetze, Reisekostengesetze, Umzugskosten-gesetze.

So wirken öffentlich-rechtliche Verträge (Beispiele)

	Verhandlungsvorschriften	Rechtsverordnung	Gesetze
DGB-Forderung	Verbesserung des Ausgleichs wegen Inanspruchnahme durch Reisezeiten und Rufbereitschaft.	Der DGB tritt dafür ein, dass Beamte bereits mit Vollendung des 40. Lebensjahres zum Aufstieg für besondere Verwendungen zugelassen werden können.	Der DGB tritt für die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifiergebnisses auf die Beamtenbesoldung ein.
Lösungsweg	Umfang und Inhalt der Regelung könnte zwischen dem Bundesinnenminister und dem DGB in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag vereinbart werden.	Darüber schließen beide Seiten einen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Bundesinnenminister verpflichtet sich darin (Selbstbindung), die vereinbarte Regelung in die Bundeslaufbahnverordnung aufzunehmen.	Der DGB schließt mit dem Bundesinnenminister einen entsprechenden öffentlich-rechtlichen Vertrag.
Wirkung	Der Vertragsinhalt wäre bindend. Eine besondere Verwaltungsvorschrift entfielen.	Die Bundesregierung erlässt die inhaltsgleiche Änderung per Rechtsverordnung.	Die Bundesregierung bringt einen entsprechenden Gesetzentwurf ins Parlament ein.

schaft angemessen. Es ist höchste Zeit, vom obrigkeitsstaatlichen Beamtenrecht Abschied zu nehmen und neue Verfahrensweisen anzuwenden – weg vom Verordnen, hin zum Aushandeln. Wegen der äußerst konstruktiven Verhandlungsatmosphäre waren sich damals Innenstaatssekretärin Brigitte Zypries und DGB-Vorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock einig, sobald wie möglich Themenfelder für weitere beamtenrechtliche Verhandlungen abzustecken. Doch aufgrund der sich daran anschließenden beamtenrechtlichen Änderungen bei der Versorgung und der Besoldung konnte bis heute noch kein Folgeprojekt in Angriff genommen werden. Und dennoch: VSV – Verhandeln statt Verordnen, so beschreiben der DGB und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nach wie vor die Notwendigkeit zeitgemäßer Strukturen, um beamtenrechtliche Sachverhalte auszuhandeln. In alle beamtenpolitischen Gespräche im Bund und mit den Ländern wird dieses Anliegen eingebracht. Der DGB lässt nicht locker, wenn es darum geht, die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten zu verbessern. Er ist sich darüber im Klaren, dass es schwieriger ist, Reformen des Berufsbeamtentums, die vor allem den Beamtinnen und Beamten zugute kommen, durchzusetzen als dicke Eichenbretter zu bohren.



Vom 15. bis 20. Mai 2010 fand in Berlin der DGB-Bundeskongress statt. Die Delegierten haben folgenden Antrag beschlossen:

Für ein modernes öffentliches Dienstrecht – Für Gute Arbeit im öffentlichen Dienst

Ein starker öffentlicher Dienst für hochwertige öffentliche Dienstleistungen

Deutschland braucht einen leistungsstarken öffentlichen Dienst. Er gewährleistet die öffentliche Daseinsvorsorge. Dabei müssen einheitliche Lebensverhältnisse das Ziel politischen Handelns sein. Die Menschen in unserem Land haben einen Anspruch darauf, dass ihnen hochwertige öffentliche Dienstleistungen an jedem Ort zugänglich und für die Menschen bezahlbar sein müssen.

Dafür bedarf es eines öffentlichen Dienstes, dessen Beschäftigte ihre Aufgaben mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz wahrnehmen können. Das öffentliche Dienstrecht soll gewährleisten, dass überall dort, wo Beamtinnen und Beamte mit Aufgaben betraut werden, diese Anforderungen erfüllt werden. Das öffentliche Dienstrecht ist daher kein Selbstzweck, sondern einer der Schlüssel für einen modernen öffentlichen Dienst.

Einheitliche Lebensverhältnisse setzen voraus, dass sich Staat und Verwaltung in Bund, Ländern und Gemeinden einheitlich entwickeln. Es darf nicht vom Wohn- oder Aufenthaltsort abhängen, welche Qualität Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge haben. Das Gleiche gilt für die Qualifikationen der Beschäftigten, ihre Bezahlung und Arbeitsbedingungen. Das öffentliche Dienstrecht muss in seiner Entwicklung einheitlichen Maßstäben folgen, wenn es zukunftsfähig sein und die Mobilität der Beschäftigten und die Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst fördern will.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Föderalismusreform I, mit der die Zuständigkeit für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht in den Ländern und Kommunen auf die Landesgesetzgeber übertragen wurde, strikt abgelehnt. Die mit der Föderalismusreform I einhergehende Konkurrenz der Länder und des Bundes im Beamtenrecht birgt die Gefahr uneinheitlicher Lebensverhältnisse, da die Finanzausstattung der Länder sich höchst unterschiedlich darstellt.

Mit der Föderalismusreform II sind neue Haushaltsregeln für Bund und Länder hinzugekommen. Die Schuldenbremse schränkt die Handlungsmöglichkeiten in der Daseinsvorsorge und im Beamtenrecht weiter ein. Die Erfahrungen seitdem Jahr 2006 führen zu der Schlussfolgerung: Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB und der DGB als ihre beamtenpolitische Spitzenorganisation im Bund und in den Ländern wirken darauf hin, das Dienstrecht nach einheitlichen Grundsätzen zu gestalten. Insbesondere werden wir verhindern, dass sich Status-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in Bund, Ländern und Kommunen auseinander entwickeln. Einheitlichkeit ist auch heute möglich, wenn der politische Wille dazu besteht.

Statusrecht – Beteiligung stärken, Mobilität und Durchlässigkeit fördern, Diskriminierung vermeiden

Beteiligung stärken – Volle Koalitionsfreiheit verwirklichen

Das öffentliche Dienstrecht muss demokratischen Ansprüchen genügen. Wenn überall von Kooperation und Partnerschaft gesprochen wird, kann das für das Dienstrecht nur heißen: Volle Koalitionsfreiheit – Verhandeln statt Verordnen. Dem steht eine politische Realität gegenüber, in der die Dienstherrn weite Teile des Dienstrechts einseitig regeln. Diese Praxis wird den gesellschaftlichen Bedingungen des 21. Jahrhunderts nicht gerecht. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat im Jahr 2009 ausdrücklich klargestellt, dass Beamtinnen und Beamten die volle Koalitionsfreiheit bis hin zum Streikrecht zusteht. Die Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte zu verwirklichen heißt, ein Menschenrecht zu verwirklichen!

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verfolgen das Ziel, ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht zu verwirklichen.
- Die Arbeits- und Einkommensbedingungen, einschließlich der Höhe der Besoldung sowie der Besoldungsstruktur müssen künftig verhandelt werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben Modelle entwickelt, die im Rahmen des geltenden Verfassungsrechts konstruktive Lösungen für eine weitestgehende Verwirklichung der Koalitionsfreiheit anbieten. Sie beruhen auf der Möglichkeit, dass sich der Staat auch dort vertraglich binden kann, wo er einseitig zu handeln befugt ist. Mittelfristig sollen deshalb die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beamtinnen und Beamten durch öffentlich-rechtliche Verträge gestaltet werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür sind bundesweit einheitlich zu schaffen.
- Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, auch die bestehenden Beteiligungsrechte kontinuierlich und konsequent auszubauen. Die Weiterentwicklung und der Abschluss von Vereinbarungen über die Beteiligungsrechte mit der Bundes- bzw. den Landesregierungen wird nachdrücklich unterstützt. Sie bilden ein wichtiges Zwischenziel, um eine politische Kultur des partnerschaftlichen Miteinanders von Dienstherrn und Beschäftigten bzw. ihren Vertretungen auf gleicher Augenhöhe zu etablieren und eröffnen zugleich Chancen zu weiteren Verbesserungen der Beteiligungsqualität.

Mobilität fördern – Status- und Laufbahnrecht durchlässig und diskriminierungsfrei gestalten

Das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten muss so ausgestaltet werden, dass es die Mobilität der Beamtinnen und Beamten fördert und Diskriminierungen ausschließt. Dafür müssen die Laufbahnen durchlässiger als bisher gestaltet werden.

- Das Beamtenstatusrecht sowie seine Umsetzung in den Ländern müssen auf ihre mobilitätsfördernde bzw. -hemmende Wirkung hin untersucht und entsprechende Änderungen des Bundes- wie des Landesrechts geprüft werden.

- Die Regelaltersgrenzen für den Ruhestandseintritt sind im Beamtenstatusgesetz und Bundesbeamtenengesetz einheitlich zu regeln.
- Der Ausgleich der Kosten für die Beamtenversorgung bei Wechsel des öffentlichen Arbeitgebers ist im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes sowie im Beamtenstatusgesetz für Länder und Kommunen verbindlich festzulegen.
- Es bedarf dringend einer generellen bundesweiten laufbahnrechtlichen Anerkennungsklausel, die einen Wechsel der Beamtinnen und Beamten zwischen Bund und Ländern bzw. zwischen den Ländern ermöglicht. Eine solche Regelung ist im Statusrecht ohne weiteres möglich.
- Das Laufbahnrecht ist von Bund und Ländern gemeinschaftlich fortzuentwickeln. Durch Staatsvertrag sind die Grundzüge des Laufbahnrechts so zu gestalten, dass sie vergleichbar sind und den Austausch fördern.
- Die Beschäftigten müssen hinreichend qualifiziert sein, um ihren Aufgaben und den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung notwendig. Nur so kann das Angebot hochwertiger Dienstleistungen und Produkte der Daseinsvorsorge gewährleistet werden. Die öffentlichen Arbeitgeber sind auf Personalentwicklung zu verpflichten. Sie umfasst mehr als Fort- und Weiterbildungsprogramme. Bildung ist ein Menschenrecht. Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen als Rechtsanspruch ausgestaltet werden.
- Das Laufbahnrecht muss von formalen Bildungsabschlüssen entkoppelt und an den Anforderungen der beruflichen Tätigkeiten und der Qualifikationen der Beschäftigten orientiert werden. Auf eine Gliederung in Laufbahngruppen kann verzichtet werden.
- Das Laufbahnrecht muss durchlässiger werden. Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sind zu ermöglichen. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind an diese Erfordernisse anzupassen. Zusätzliche Qualifikationen müssen sich in der beruflichen Karriere auswirken. Werden Qualifikationen erworben, die in der Laufbahn oder für andere Laufbahnen förderlich sind, können sie nicht folgenlos bleiben, sondern müssen zu Beförderungen, Aufstiegen, Tätigkeits- oder Laufbahnwechseln führen.
- Der Beamtenstatus ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Berufliche Entwicklungschancen dürfen nicht vom Geschlecht abhängen.
- Für die Beamtinnen und Beamten in den ehemals staatlichen Unternehmen wie der Deutsche Bahn AG, Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG sind berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Es ist nicht hinzunehmen, dass die Betroffenen allein aufgrund ihres Status benachteiligt werden. Sie tragen mit hochwertigen Dienstleistungen zum Unternehmenserfolg bei und dürfen nicht als „Ballast“ angesehen werden. Diese Verantwortung besteht nicht nur gegenüber den Betroffenen, sondern auch gegenüber dem Steuerzahler, der einen Anspruch darauf hat, dass Beamtinnen und Beamte entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt und nicht lediglich „verwaltet“ werden.

- Alle ehe- und familienbezogenen Regelungen sind auf Beamtinnen und Beamte in eingetragenen Lebenspartnerschaften anzuwenden.

Besoldung – Für einheitliche Bezahlsstrukturen in Bund, Ländern und Gemeinden

Teilhabe an der positiven wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung – Gutes Einkommen für Gute Arbeit!

Die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst ist von zentraler Bedeutung: Sie ist ein Gradmesser dafür, in welchem Umfang die Beamtinnen und Beamten an einer positiven finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Wir fordern gutes Einkommen für Gute Arbeit! Wichtigster Maßstab für die Besoldungsentwicklung sind die Tarifabschlüsse für den Bund, die Länder und die Kommunen.

- Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gilt, dass gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich zu bezahlen ist. Das gilt unabhängig von Arbeitsort und Tätigkeit.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten deshalb an dem bewährten Grundsatz Vorrang des Tarifs vor der Besoldung fest: Die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst sind auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

Die Tarifergebnisse wurden im Bund und der überwiegenden Zahl der Länder ohne Abstriche auf die Besoldung übertragen. Es hat sich als erfolgreich erwiesen zu fordern, die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst auf Besoldung und Versorgung zu übertragen.

Allerdings hat sich herausgestellt, dass die besoldungsrechtliche Zuständigkeit der Länder für die Beamtinnen und Beamten sowohl der Kommunen als auch der Länder angesichts zeitlich versetzter Tarifverhandlungen für beide Ebenen zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Eine Lösung dieses Problems könnte darin liegen, dass die Tarifverhandlungen für Bund, Länder und Kommunen wieder zeitgleich und gemeinsam geführt werden und die Tarifergebnisse anschließend auf die Besoldung in Bund, Ländern und Kommunen übertragen werden. Eine Kompetenz der Kommunen zur Festlegung der Grundbesoldung lehnen wir ab.

Schließlich erteilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften allen Versuchen, die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise dazu zu nutzen, den Beamtinnen und Beamten Sonderopfer aufzuerlegen und ihre Einkommen unter Hinweis auf leere Kassen nur geringfügig oder gar nicht anzupassen oder gar zu vermindern, eine klare Absage. Eine solche Politik führt zu völlig ungerechtfertigten Belastungen und ist noch dazu verfassungswidrig.

Funktions- und leistungsgerechte sowie diskriminierungsfreie Besoldungsstrukturen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein funktions- und leistungsgerechtes sowie diskriminierungsfreies Besoldungssystem. Die Leistung der Beschäftigten muss sich auch in verbesserten Bezahlsstrukturen niederschlagen.

- Das Bezahlungssystem muss sich an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientieren. Erfolgreich wahrgenommene Aufgaben und Qualifizierungen für höherwertige Tätigkeiten müssen sich im System widerspiegeln. Deshalb sind Tätigkeitsmerkmale vorzusehen, die zu einer entsprechenden Einstufung im Bezahlungsgefüge führen. Solange das gegebene System fortbesteht, muss es einen gesetzlichen Beförderungsanspruch geben, wenn höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen werden.
- Damit berufliche Chancen auch mit Perspektiven in der Bezahlung verbunden sind, muss die Beförderungssituation deutlich verbessert werden. Dazu gehören in erster Linie die Bereitstellung von Beförderungsdienstposten in ausreichender Zahl und die Abschaffung der Stellenobergrenzen.
- Leistungsbezogene Bezahlungselemente darf es nur zusätzlich zum Grundgehalt („on top“) geben, soweit sie in den jeweils geltenden Tarifverträgen vorgesehen sind und ihre Ausgestaltung sich an den tarifvertraglichen Regelungen orientiert. Dazu zählt unter anderem die Verpflichtung, die zur Verfügung stehenden Mittel auszuschütten sowie der Wegfall aller Quoten.
- Soweit die Besoldungstabellen vom Dienstalter auf dienstliche Erfahrungszeiten umgestellt werden, ist die Umgestaltung so durchzuführen, dass weder die Besoldung strukturell gesenkt, noch das Besoldungsvolumen derart umverteilt wird, dass sich für einzelne Gruppen Einbußen in ihrem Lebens Einkommen ergeben. Die öffentlichen Arbeitgeber haben dies transparent darzustellen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich grundsätzlich gegen regionalisierte und arbeitsmarktbezogene Besoldungsbestandteile aus. Wir halten es dagegen für möglich, dass in Gebieten bzw. Orten mit nachweislich hohen Lebenshaltungskosten (u. a. Ballungsräume) ein Ausgleich für die dort lebenden Beamtinnen und Beamte geschaffen wird.
- Ein Dienstherrnwechsel über Ländergrenzen hinweg darf nicht zu einer Verschlechterung der Besoldung führen. Es sind generell Ausgleichsklauseln festzuschreiben, die bei einem Dienstherrnwechsel das erreichte Einkommen sichern.
- Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass Erfahrungszeiten bei einem Dienstherrn nicht schlechter bewertet werden, als bei einem anderen. Erfahrungszeiten müssen die gleichen Karrierechancen eröffnen.
- Das Besoldungsrecht ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Sowohl die Rechtsprechung als auch der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in einer Reihe von Fällen mittelbare Benachteiligungen aufgedeckt, die Beamtinnen schlechter stellen als Beamte. Auch dieses Problem muss systematisch und von vornherein bei jeder Reform berücksichtigt werden.

Versorgung – Für eine nachhaltige Sicherung der Beamtenversorgung

Die Beamtenversorgung muss nachhaltig und transparent finanziert und in ihrer Ausprägung als Grund- und Zusatzversorgung, wie das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen betont hat, erhalten werden.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die schrittweise Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr bis zum Jahr 2029 wie auch die Rente mit 67 ab. Wir sprechen uns grundsätzlich dafür aus, dass ältere Beamtinnen und Beamten mit ihren Erfahrungen und ihrem Können im Arbeitsprozess bleiben können. Die Voraussetzungen für eine Anhebung der Altersgrenzen sind auch bei den Beamtinnen und Beamtinnen gegeben, weil Personalabbau und Arbeitsverdichtung sowie ungesunde Arbeitsbedingungen dazu führen, dass viele Beamtinnen und Beamte vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen. Es handelt sich ausschließlich um eine Kürzung der Altersversorgung, die für die Betroffenen nicht kompensierbar ist. Gleichzeitig kommt die Altersteilzeit nur noch in bestimmten Bereichen zur Anwendung. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess ist damit nicht mehr möglich. Die Folge werden mehr Frühpensionierungen sein, weil der gesundheitliche Zustand vieler Beschäftigter ein Durchhalten bis zu den gesetzlichen und vorgezogenen gesetzlichen Altersgrenzen nicht zulässt. Die Versorgungsabschlüsse verschärfen die Einbußen, die dadurch erlitten werden. Versorgungsabschlüsse dürfen keine Strafmaßnahmen sein. Der Dienstherr ist verpflichtet, im Zuge einer intelligenten Personalentwicklung dafür Sorge zu tragen, dass die Dienstfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenzen erhalten bleibt. Die systematisch nicht gerechtfertigten Abschlüsse sind abzuschaffen, da sich niemand die Dienstunfähigkeit freiwillig aussucht. Die Dienstunfähigkeit darf insbesondere nicht dazu missbraucht werden, Personal abzubauen oder unliebsame Mitarbeiter in den vorzeitigen Ruhestand zu schicken. Zurückzunehmen ist außerdem die Kürzung des Versorgungsniveaus durch die Absenkung des Ruhegehalts seit 2002, mit der der Riester-Faktor auf die Beamtenversorgung übertragen wurde.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern stattdessen, über flexible Übergänge in die Versorgung zu diskutieren. Die Altersteilzeit hat sich als das effektivste Instrument dafür erwiesen, Frühpensionierungen zu vermeiden und die gesetzlichen Altersgrenzen zu erreichen. Flexible Übergänge dürfen nicht zu einer Verminderung des Versorgungsniveaus führen.
- Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie den altersbedingten Belastungen der Beschäftigten entsprechen. Im Übrigen müssen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten aller Altersgruppen geschaffen werden, die gesundheitliche Belastungen von vornherein vermeiden und nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen in späteren Phasen der Beschäftigung führen dürfen.
- Wie die Rente mit 67 lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Pension mit 67 ab. Wir fordern deshalb Evaluationsklauseln wie im Rentenrecht in den Ländern.
- Beamtinnen und Beamte, die im regel- und unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst tätig sind oder in Bereichen mit hohen psychischen und/oder physischen Anforderungen arbeiten, sind extrem hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Für sie sollten besondere Möglichkeiten geschaffen werden vorzeitig,

ohne Abschlüsse in den Ruhestand treten zu können.

- Für Beamtinnen und Beamte sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie von der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung für eine zusätzliche Altersversorgung Gebrauch machen können.
- Der Weg einer nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung durch die Einrichtung von Pensionsfonds muss weiter beschritten und ausgebaut werden. In diesen Versorgungsfonds werden zum einen die notwendigen Mittel bereit gehalten, die bei Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung stehen müssen. Zum anderen machen sie die tatsächlichen Kosten des Beamtenverhältnisses transparent und helfen dabei, die vorurteilsbelastete Debatte über die Beamtenversorgung zu entkrampfen. Die Mittel aus den Fonds dürfen nicht verwendet werden, um Haushaltslöcher zu stopfen.
- Der Ausgleich der Kosten bei Dienstherrwechsel über Ländergrenzen hinweg muss transparent geregelt werden. Es dürfen keine neuen Hindernisse aufgebaut werden, die die Beamtinnen und Beamten in ihrer Mobilität beeinträchtigen, weil die Dienstherr einer Versetzung aus Kostengründen nicht zustimmen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine kapitalisierte Abfindung des aufnehmenden Dienstherrn durch den abgehenden, wie es der Staatsvertrag von Bund und Ländern vom 16. Dezember 2009 vorsieht, ab. Diese Regelung krankt vor allem daran, dass die Länder bisher keine Mittel für den Wechsel vorhalten und die Zustimmung zu einer Versetzung aus fiskalischen Gründen verweigern könnten.
- Es sind Regelungen zu schaffen, die es ermöglichen, erworbene Versorgungsansprüche auch bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zu erhalten. Der Wechsel aus einem Beamtenverhältnis in die Privatwirtschaft würde dadurch erleichtert. Bisher erleiden die Beamtinnen und Beamten eine erhebliche finanzielle Einbuße, weil der Teil ihrer Versorgungsansprüche, der der betrieblichen Altersversorgung entspricht, verfällt.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erteilen allen weiteren Absenkungen der Beamtenversorgung eine klare Absage.

Föderalismusreform hat den dienstrechtlichen Rahmen verändert

Der politische Rahmen für das öffentliche Dienstrecht hat sich verändert. Die Föderalismusreform hat die bisher einheitlich oder gleichförmig geprägte Entwicklung im Dienstrecht weitgehend beseitigt. Im Laufbahnrecht und bei der Besoldungsentwicklung ist dies bereits deutlich zu spüren. Aber auch der einheitliche Rahmen, den das Beamtenstatusgesetz bieten soll, schafft weite Spielräume für die Landesgesetzgeber. Schließlich deuten sich erste Veränderungen im Versorgungsrecht an. Die neue Unübersichtlichkeit im Dienstrecht ist bereits Realität.

Die Reformdiskussion Ende der 1990er Jahre setzte unabhängig von den jeweiligen Protagonisten auf das einheitliche Dienstrecht. Kanther, Schily, Bull – ihre Namen stehen für die unterschiedlichen Reformansätze des letzten Jahrzehnts. Bundesinnenminister Kanther führte erstmals leistungsbezogene Bezahlungselemente ins Besoldungsrecht

ein und ermöglichte Führungsfunktionen auf Probe und auf Zeit. Die Pläne von Bundesinnenminister Schily gingen deutlich weiter: Das Strukturreformgesetz sah eine variable Grundbezahlung vor, die ganz neue Prozesse und Verfahren der Leistungsmessung und -bewertung im Beamtenrecht nach sich gezogen hätte. Es wurde nicht realisiert. Die Bull-Kommission schlug schließlich vor, einen neuen, einheitlichen Beschäftigtenstatus zu schaffen. Das alles im einheitlichen Rahmen unter Beteiligung von Bund und Ländern. Dies scheint nun nicht mehr möglich zu sein. Die grundlegenden Probleme sind ungelöst und ihre Lösung hat sich deutlich erschwert. Die einseitige Fokussierung auf leistungsbezogene Bezahlungselemente hat den Blick auf das Kernproblem des Besoldungsrechts verstellt: Starre Laufbahngruppen und begrenzte Beförderungsmöglichkeiten führen dazu, dass von einer anforderungs- und funktionsgerechten Besoldung kaum die Rede sein kann. Statt Karrieremöglichkeiten auch im Rahmen von Fachkarrieren zu ermöglichen, sind sie nach wie vor nur mit Führungsfunktionen verbunden. Ob auch hierin eine Ursache für die Führungsprobleme des öffentlichen Dienstes liegt, wurde bisher kaum in den Blick genommen. Das Laufbahnrecht bleibt formalistisch und undurchlässig. Nur in einem mühsamen Kompromiss war es möglich, die neuen Bachelor- und Master-Abschlüsse in das Laufbahnrecht zu integrieren. Das Laufbahngruppenprinzip blockiert nach wie vor die individuelle Karrieregestaltung und eine effektive Personalentwicklung. Schließlich bleibt das Dienstrecht undemokratisch und enthält den Beamtinnen und Beamten die volle Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz vor. In diesen vergleichbaren Problemlagen liegt die Chance für eine gleichförmige Fortentwicklung des Dienstrechts. Das Verfassungsrecht setzt einem unkontrollierten Zerfall Grenzen, obwohl es eine Fortentwicklung des Dienstrechts unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums postuliert. So gesehen sind einheitliche Strukturen nicht nur vernünftig, sondern auch verfassungsrechtlich geboten. Vor allem aber ist Einheitlichkeit eine Frage des politischen Willens. Die Nordländer machen dies vor. Sie setzen das bundeseinheitliche Statusrecht auf freiwilliger Basis gemeinsam um und verbinden dies mit einer umfassenden Reform des Laufbahnrechts. Mehrere Länder wollen sich an diesem gemeinsamen Reformwerk beteiligen. Das ist vorbildhaft. Hinzu kommen muss eine Beteiligung der Gewerkschaften, die überall auf einem gleich hohen Niveau erfolgt. So können Bund und Länder gemeinsam mit den Gewerkschaften den schädlichen Folgen der Föderalismusreform vorbeugen.

Unter www.beamtenstatusgesetz.de und www.dienstrechtsneuordnungsgesetz.de finden Sie weitere Informationen zu den beamtenrechtlichen Neuregelungen.

Am 10. Mai 2006 symbolisierten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit einem Schlagbaum auf der Theodor-Heuss-Brücke, die Mainz mit Wiesbaden, Rheinland-Pfalz mit Hessen verbindet, die mit der Föderalismusreform zu erwartende Zersplitterung des Beamtenrechts. Foto: Klaus Bundrück





Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock vertritt im Sommer 2007 DGB und Gewerkschaften im Beteiligungsgespräch zur Dienstrechtsreform. Foto: Renate Stiebitz



Podiumsdiskussion beim Fachkongress Bildungscontrolling im Oktober 2007: Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock fordert alle Beteiligten auf, über Lernzeitkonten und Bildungsgutscheine für die Beschäftigten der Bundesverwaltung als Ausdruck der Wertschätzung nachzudenken. Foto: Renate Stiebitz



Beamtenpolitischer Gedankenaustausch im Bundesinnenministerium am 29. November 2007. Vorn (v. l. n. r.): Michael Sommer (DGB-Vorsitzender), Bundesinnenminister Dr. Wolfgang Schäuble, Ingrid Sehrbrock (stellvertretende DGB-Vorsitzende). Hinten: Ulrich Thöne (GEW-Vorsitzender), Konrad Freiberg (GdP-Vorsitzender), Frank Bsirske (ver.di-Vorsitzender).

Foto: BMI/Bernhard Grünewald

1) Konditionen freibleibend, effektiver Jahreszins 8,23 %
2) Voraussetzung: Bezügekonto (ohne Mindesteingang)

**Exklusiv für den
öffentlichen Sektor:
Bis zum 6-Fachen
Ihrer Nettobezüge**

7,99% p. a.¹⁾ Abruf- Dispokredit²⁾

Seit ihrer Gründung als Selbsthilfeeinrichtung für Beamte im Jahre 1921 betreut die BBBank erfolgreich Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und ist mit einem besonderen Produkt- und Dienstleistungsangebot bis heute bevorzugter Partner der Beschäftigten des öffentlichen Sektors.

Exklusiv zum kostenfreien Bezügekonto bietet Ihnen die BBBank mit dem günstigen Abruf-Dispokredit einen attraktiven Mehrwert:

► Bis zum 6-Fachen Ihrer Nettobezüge

Beispiel: Nettodarlehensbetrag	10.000,- Euro
Laufzeit	12 Monate
Sollzinssatz (veränderlich)	7,99 % p. a.
Effektiver Jahreszins	8,23 %

Den günstigen Abruf-Dispokredit bieten wir Ihnen in Abhängigkeit Ihrer Bonität bis zu einem Nettodarlehensbetrag in Höhe von 50.000,- Euro und für eine Laufzeit von bis zu 4 Jahren.



Jetzt informieren:

Bei Ihrem Kundenberater für den öffentlichen Dienst, unter www.bezuegekonto.de oder
Tel. 0 180/40 60 105 (0,20 Euro/Anruf Festnetzpreis;
Mobilfunkhöchstpreis: 0,42 Euro/Minute)

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

„Das RentenPlus“

Sondertarife für Gewerkschaftsmitglieder

Die Vielzahl von Möglichkeiten bei den Riesterprodukten und Anlageformen macht die Entscheidung nicht einfach. Gewerkschaftsmitglieder sind klar im Vorteil: Für sie gibt es spezielle Angebote, die durch Gruppentarife besonders günstig sind. Ein solches besonderes Altersvorsorgepaket ist „Das RentenPlus“, das der DGB zusammen mit den Gewerkschaften IG BAU, IG BCE, EVG (ehemals TRANSNET), GEW und ver.di 2002 exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder und deren Angehörige geschaffen hat. Die Vorteile von „Das RentenPlus“ entstehen u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versichertengemeinschaft weitergereicht. Mehr Informationen zu RentenPlus und Riesterförderung finden Sie unter www.das-rentenplus.de.

„Das RentenPlus“ mit der Riester-Rente-Versicherung

Die wohl verbreitetste Sparform bei den Riester-Verträgen ist die klassische Rentenversicherung. Auch das DGB-Altersvorsorgepaket „Das RentenPlus“ bietet diese Anlageform an. Für „Das RentenPlus“ hat der DGB mit einem Konsortium von sechs namhaften Unternehmen einen Gruppenvertrag ausgehandelt, durch den die Verwaltungskosten besonders niedrig gehalten werden konnten. Die daraus resultierenden Kostenvorteile kommen ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern zugute und schlagen sich direkt in einer hohen garantierten Rente nieder. Damit bündelt „Das RentenPlus“ die Vorteile der Riester-Förderung mit Sonderkonditionen für Gewerkschaftsmitglieder.

Diese Riester-Rentenversicherung steht in zwei Tarifvarianten zur Wahl: „Klassik“ und „Chance“. Im Tarifmodell „Klassik“ wird die Altersvorsorge durch sichere und renditestarke Geldanlage aufgebaut. Die Rente setzt sich aus einem garantierten Teil (Mindestverzinsung von derzeit 2,25 Prozent) und den darüber hinaus erwirtschafteten Überschüssen zusammen. Auch beim Tarifmodell „Chance“ ist eine Mindestverzinsung garantiert. Die erzielten Überschüsse werden zusätzlich in einen Fonds investiert, um von den Entwicklungen der Aktienmärkte zu profitieren.

„Das RentenPlus“ mit dem Fondssparplan „UniProfiRente“

Auch das Altersvorsorgepaket „Das RentenPlus“ bietet mit dem Fondsprodukt „UniProfiRente“ einen Riesterfondssparplan an, der von der BBBank in Kooperation mit der Union Investment GmbH angeboten wird.

Bei der UniProfiRente werden Ihre Einzahlungen und Zulagen in der Ansparphase in den Aktienfonds UniGlobal oder in den Rentenfonds UniEuroRenta angelegt bzw. vorhandenes Vermögen im UniGlobal kostenlos in den UniEuroRenta umgeschichtet. Dies geschieht automatisch nach einem festgelegten Modell in Abhängigkeit von der verbleibenden Vertragslaufzeit bis zum Rentenbeginn und der Kapitalmarktsituation.

Sie können damit bis zu 100 Prozent in Aktien investiert sein; gleichzeitig sind Ihre Einzahlungen und Zulagen zum Rentenbeginn garantiert. Ihr Vorteil: Sie haben die Chance über viele Jahre das Auf und Ab der Börsen nutzen, um sich ein Aktienfondsvermögen zu einem günstigen Durchschnittspreis aufzubauen. Grundsätzlich gilt: Je länger Ihre verbleibende Zeit bis zur Rente, desto eher bleiben Sie im UniGlobal investiert.

Hohe Ertragschancen mit Wertsicherung

Bei der UniProfiRente/4P werden Ihre Einzahlungen und Zulagen in der Ansparphase in den Aktienfonds UniGlobal oder in den Rentenfonds UniEuroRenta angelegt bzw. vorhandenes Vermögen im UniGlobal kostenlos in den UniEuroRenta umgeschichtet. Dies geschieht automatisch nach einem festgelegten Modell insbesondere in Abhängigkeit von der verbleibenden Vertragslaufzeit bis zum Rentenbeginn und der individuellen Depot-situation (z.B. aktueller Wert des Vermögens, Zinsniveau, bisheriger Anlageerfolg u.a.).

Sie können damit bis zu 100 Prozent in Aktien investiert sein; gleichzeitig sind Ihre Einzahlungen und Zulagen zum Rentenbeginn garantiert. Ihr Vorteil: Sie haben die Chance über viele Jahre das Auf und Ab der Börsen nutzen, um sich ein Aktienfondsvermögen zu einem günstigen Durchschnittspreis aufzubauen.

Grundsätzlich gilt: Je länger Ihre verbleibende Zeit bis zur Rente, desto eher bleiben Sie im UniGlobal investiert.

Sicherungsphase

Vier Jahre vor Ende der Vertragslaufzeit haben Sie die Möglichkeit, das vorhandene Aktienfondsvermögen durch Union Investment Schritt für Schritt kostenlos in den sichereren Rentenfonds UniEuroRenta tauschen zu lassen. So sind Sie zu Beginn des Rentenalters komplett in Rentenpapiere investiert.

Bonus für Gewerkschaftsmitglieder

Durch „Das RentenPlus“ erhalten alle Gewerkschaftsmitglieder und deren Angehörige die „UniProfiRente“ zu besonders attraktiven Vorzugskonditionen. So reduziert sich für Anleger, die sich für „Das RentenPlus“ entscheiden, der reguläre Ausgabeaufschlag beim „UniGlobal“ um 40 Prozent und beim „UniEuroRenta“ um 66,66 Prozent. Es wird immer nur der Ausgabeaufschlag für denjenigen Fonds fällig, in den die aktuelle Einzahlung oder Zulage fließt. Bei Umschichtungen innerhalb der „Uni ProfiRente“ fallen keine Ausgabeaufschläge an.

Vorteile der Riester-Altersvorsorgeprodukte

Riester-Altersvorsorgeprodukte haben gegenüber anderen, nicht zertifizierten Anlageformen einige beachtliche Vorteile:

- Die Einzahlungen werden mit staatlichen Zulagen gefördert. Durch den Sonderausgabenabzug können zudem eventuell Steuern gespart werden.
- Alle Einzahlungen und staatlichen Zulagen sind zu Beginn der Rentenzahlung 100 Prozent garantiert.
- Das angesparte Vermögen ist im Fall von Arbeitslosigkeit vor dem Zugriff des Staates geschützt.
- Die Sparraten lassen sich jederzeit je nach den Lebensumständen flexibel anpassen oder aussetzen.
- Das Ersparte ermöglicht eine lebenslange zusätzliche private Rente.
- Für Ehepartner ist eine Vererbung des angesparten Vermögens durch Übertragung auf einen eigenen Altersvorsorgevertrag möglich.



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit
dem zusätzlichen Plus für
Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Die Riester-Rente bietet Vorteile für alle Sparer.

Die Riester-Rente bietet folgende Vorteile

- » Hohe staatliche Förderung durch Zulagen (bis zu 154 Euro) und ggf. zusätzliche Steuervorteile*
- » Extra-Förderung pro Kind (bis zu 300 Euro)**
- » Einmaliger Berufseinsteiger-Bonus für Leute unter 25 (bis zu 200 Euro)
- » Insgesamt Förderquoten von bis zu 70 Prozent möglich
- » Auszahlungsgarantie der eingezahlten Beiträge und Zulagen
- » Bis zu 30 Prozent Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn möglich
- » Lebenslange Zusatzrente – Monat für Monat

*) Ist begrenzt auf den Förderhöchstbetrag nach § 10a EStG (pro Jahr 2.100 Euro)

***) 185 Euro pro Kind bei Geburt vor dem 01.01.2008



Die Vorteile des RentenPlus

Das bietet
Das RentenPlus
darüber hinaus.

Ein besonderes Plus für Gewerkschaftsmitglieder

- + Extra hohe Rente durch DGB-Kostenvorteil
- + Vergünstigungen auch für Familienmitglieder
- + Produktauswahl je nach persönlicher Anlagementalität möglich
- + Berücksichtigung ethischer, sozialer und ökologischer Belange bei der Anlage Ihres Geldes ist vertraglich festgelegt
- + Vom DGB ausgewählte und geprüfte Partner stehen für die Sicherheit Ihrer Kapitalanlage

Zwei Vorsorgevarianten

Rentenversicherung in Das RentenPlus

- » Sicherheitsorientierte Anlage
- » Garantierte Mindestverzinsung
- » Hohe, nicht garantierte Überschussbeteiligung
- » Hinterbliebenenabsicherung durch Rentengarantiezeit



Telefon 0180-5006590-10*



Telefon 0180-5006590-20*



Telefon 0180-5006590-30*



Telefon 0180-5006590-40*



Telefon 0180-5006590-50*



Telefon 0180-5006590-60*

Fondssparplan „UniProfiRente“ in Das RentenPlus

- » Altersvorsorge mit der UniProfiRente des BBBank Partners Union Investment Privatfonds GmbH
- » Mindestens 40 Prozent Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit
- » Attraktive Ertragschancen bei 100 Prozent Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zu Beginn der Auszahlungsphase



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst



Telefon 0180-5006590-70*

Fordern Sie Ihr persönliches Angebot per Fax an **0180 500659081***
oder besuchen Sie uns im Internet unter **www.das-rentenplus.de**

*) 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, höchstens 42 Cent pro Minute aus Mobilfunknetzen.

Das Schöneberger Forum

Fachtagung für den öffentlichen Sektor



Der markante Turm des Schöneberger Rathauses

Mit dem Schöneberger Forum bietet der DGB eine Diskussionsplattform für die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts. Es steht für fachlichen Dialog, politische Auseinandersetzung und Kommunikation. Zu dieser Tagung für den gesamten öffentlichen Sektor lädt der DGB einmal jährlich im Herbst in Kooperation mit der Zeitschrift „Der Personalrat“ nach Berlin ein. Der Teilnehmerkreis ist sehr vielschichtig. Beamtinnen und Beamte, Personalräte sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter treffen mit namhaften Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft zusammen.

Die Themen der Schöneberger Foren werden aus der gemeinsamen beamtenpolitischen Arbeit des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes (GdP, GEW, EVG, IG BAU, IG BCE und ver.di) entwickelt. Podiumsdiskussionen und kleinere Fachforen bieten Raum, die Aspekte eines Themas detailliert auszuleuchten. Der traditionelle „Berliner Abend“ beendet den ersten Veranstaltungstag und gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Gelegenheit, die Themen der Veranstaltung bei Musik und einem Imbiss zu vertiefen.

Die Veranstaltung im Rathaus Schöneberg

Der Name des Forums ist durch den Veranstaltungsort geprägt – dem traditionsreichen Berliner Rathaus Schöneberg am John-F.-Kennedy-Platz 1. Der Tagungsbereich liegt überwiegend in der zweiten Etage. Die Brandenburghalle ist das kommunikative Zentrum des Schöneberger Forums. Hier befinden sich der Tagungscouner, die zahlreichen Informationsstände der Aussteller sowie ein Catering, das während des gesamten Forums Erfrischungsgetränke und Kaffee sowie einen Imbiss bereithält.



Das Rathaus Schöneberg

Das Rathaus Schöneberg wurde zwischen 1911 und 1914 für über 6 Millionen Reichsmark erbaut. Mit einer Frontbreite von 93 Metern und einer Grundfläche von rund 10.000 qm ist es sichtbares Zeichen des Wohlstands der einst selbständigen Stadt Schöneberg. Neben fünf offenen Lichthöfen dient ein sechster, glasüberdachter als Galerie. Der Turm, der die Freiheitsglocke beherbergt, ist 70 m hoch.

Im Zweiten Weltkrieg wurde das Schöneberger Rathaus stark zerstört. Das Dach war zu großen Teilen abgedeckt, sämtliche Fassaden beschädigt und die Flügel an der West- und Nordseite eingestürzt. In den Jahren 1945 bis 1955 wurde das Rathaus wieder aufgebaut. Hierbei wurden die Fassaden vereinfacht wiederhergestellt.

1949 zogen der Oberbürgermeister und die Alliierten Verbindungsoffiziere ins Schöneberger Rathaus ein. Es wurde für über 40 Jahre politischer Mittelpunkt der geteilten Stadt Berlin. Vor seinen Toren versammelte sich immer wieder die Berliner Bevölkerung. Am 26. Juni 1963 hielt der amerikanische Präsident John F. Kennedy seine unvergessene Rede.

Nach dem Mauerfall 1989 zog der Regierende Bürgermeister 1991 mit der Senatskanzlei ins Rote Rathaus. Seit April 1993 gehört das Rathaus wieder dem Bezirk Schöneberg allein. Heute dient es als Außenstelle des Bezirksamtes und als Veranstaltungsort für Tagungen und Kongresse.



Schöneberger Forum – eine Erfolgsgeschichte und eine Bilanz

Mit dem „Schöneberger Forum“ hat der DGB über zehn Jahre den Grundstock zum kontinuierlichen Dialog über beamtenpolitische Sachfragen gelegt. Gewerkschaftliche Anliegen werden öffentlich mit politisch Verantwortlichen erörtert, so dass inzwischen ein Klima entstanden ist, das Denkanstöße in festgefahrene Positionen bringen kann. Das „Schöneberger Forum“ ist so eine Institution geworden – bei Politikerinnen und Politikern ebenso wie bei an Gewerkschaftsarbeit interessierten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

1998: Fit für die Zukunft?

Qualifizierungsoffensive für den öffentlichen Sektor!

Das erste „Schöneberger Forum“ warb intensiv für eine Qualifizierungsoffensive. Fachleute aus Gewerkschaften, Verwaltung, Wissenschaft und Politik diskutierten untereinander, aber auch mit Beschäftigten, die alltäglich mit Fragen der Aus- und Weiterbildung zu tun hatten. Personalräte bemängelten, dass Führungskräfte – oftmals ohne Kenntnis der Arbeitsprozesse – entscheiden, wer sich qualifizieren dürfe.

Das seinerzeit für die Beamtenpolitik verantwortliche Vorstandsmitglied des DGB, Regina Görner, kritisierte die untergeordnete Rolle der Qualifizierung und das Fehlen von Daten, anhand derer Aus- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst analysiert werden könnte.

Sie plädierte auch dafür, „in die Unzahl von Ausbildungsordnungen endlich eine Struktur“ hineinzubringen. „Derzeit fummelt jeder allein vor sich hin.“

1999: Berufsbeamtentum im Wandel

Ein schwieriges und auch heute noch strittiges Thema. Hauptredner damals: der Verwaltungsrechtler Professor Ulrich Battis, DPG-Chef Kurt van Haaren und Otto Schily. Der präsentierte sein Programm „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ einer eher enttäuschten Zuhörerschaft, die von einem SPD-Innenminister eine weitaus schärfere Abgrenzung zu seinem christdemokratischen Vorgänger Kanther erwartet hatte. Damals lautete das Fazit: „Inwieweit der ‚aktivierende Staat‘ der rot-grünen Bundesregierung im Verhältnis zum ‚schlanken Staat‘ der christlich-liberalen Vorgänger tatsächlich eine ‚neue politische Ausrichtung für die Modernisierung‘ ist, bleibt abzuwarten.“ Und während Schily seine Vorbehalte gegen eine Ausweitung der beamtenrechtlichen Beteiligung äußerte, wurden in einem der Foren unmissverständlich mehr Mitsprachemöglichkeiten und das Streikrecht eingefordert.

2000: Öffentliche Dienste in Europa:

Perspektiven für Beamtinnen und Beamte

Eines der aufwendigsten „Schöneberger Foren“ überhaupt und von der EU gefördert: DGB-Vorstandsfrau Ingrid Sehrbrock stellte es als Plattform des informellen sozialen Dialogs für den öffentlichen Dienst Europas vor, bei dem Fachleute aus 24 Staaten miteinander diskutierten. Zur gleichen Zeit rangen Staats- und Regierungschefs der EU in Nizza um eine soziale Agenda und eine Grundrechtscharta. In Berlin wurden Länderberichte erstellt und einer Dokumentation über das Projekt beigelegt.

Und die Länderberichte ergaben, dass Deutschland einigen EU-Ländern hinterher hinkte: So war z. B. anderswo ein Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft längst üblich und andere westeuropäische Nachbarstaaten hatten längst auch Koalitionsrechte für Beamtinnen und Beamte.

2001: Der aktivierende Staat und seine Beschäftigten: Chancen und Bedrohungen

Im Jahr des Terroranschlags in den USA fiel das Forum aus. Nach dem 11. September hatten viele Interessierte ihre Anmeldung storniert, Neuanmeldungen blieben aus. Der DGB hielt die Thematik dennoch für interessant und legte einen 120 Seiten starken Reader auf. Über 20 Beiträge namhafter Autorinnen und Autoren, u. a. von Michael Bürsch, Brigitte Zypries, Florian Gerster oder Regina Görner zum aktivierenden Staat sollten nicht verloren gehen.

2002: Dienstrecht im Wettbewerb – Beamtinnen und Beamte zwischen Reform- und Kürzungspolitik

Ein deutliches Zeichen dafür, dass die Themen aktueller nicht sein können, waren die Diskussionen bei diesem 5. Schöneberger Forum und überdies trugen sie Früchte: Das Dienstrecht beschäftigte damals Politik, Gewerkschaften, Verwaltung und Wissenschaft gleichermaßen. Am Ende der Tagung bot sich die Perspektive, dass DGB und SPD erneut über

Beteiligungsrechte sprechen. Den föderalen Wettbewerb, das wusste Ingrid Sehrbrock wohl, können Gewerkschaften nicht aufhalten. Deshalb war es wichtig, ihn mitzugestalten und negative Folgen eines ruinösen Wettbewerbs für die Beschäftigten zu verhindern. Die Auseinandersetzungen um Besoldungskürzungen begannen. Über die Berliner Bun-



„Es reicht.“ DGB-Vorsitzender Michael Sommer kündigt Widerstand an. Foto: Ildikó Kieburg

desratsinitiative zu Öffnungsklauseln stritten Berlins Finanzsenator Thilo Sarrazin (SPD) und ver.di-Vorstandsmitglied Christian Zahn ausführlich. Schließlich war der Senat gerade aus den Arbeitgeberverbänden ausgetreten.

2003: Zukunft öffentlicher Dienstleistungen:

Perspektiven für Bürger, Wirtschaft, Beschäftigte

Einen Besucherrekord hatte das Forum in diesem Jahr zu vermelden: Über 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten das noch immer absolut aktuelle Thema, was der Staat leisten kann und was er leisten muss. Mehr Wettbewerb, weniger Bürokratie – auf diese Formel versuchten sich Arbeitgebervertreter zu verständigen, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hingegen mahnten Qualitätsstandards und ein breiteres Ausbildungsspektrum an.

Die Beschäftigten müssten in die Lage versetzt werden, die Rolle der Macher, nicht der Betroffenen zu übernehmen, betonte die saarländische Innenministerin Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU) in einem der Foren. Und in Sachen Personalentwicklung für eine effektive Verwaltung überwog die Einsicht, Führungskräfte nicht nur nach Fachwissen auszuwählen, sondern auch nach sozialen Gesichtspunkten.



2004: Männer und Frauen im öffentlichen Dienst – Arbeiten im Spannungsverhältnis von Lebenszeit-, Laufbahn- und Leistungsprinzip

Ein Baby zu bekommen, bedeute auch im öffentlichen Dienst oft einen Karriereknick, bedauerte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer auf dem 7. Schöneberger Forum. Und ein Vater, der sich um sein Kind kümmern wolle, kämpfe mit Vorurteilen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist auch im öffentlichen Dienst immer noch

eine wichtige Anforderung an den anhaltenden Modernisierungsprozess. Die Voraussetzungen sind durch die Gleichstellungsgesetze im öffentlichen Dienst zwar besser als in der Privatwirtschaft. Doch viele Richtlinien werden nicht diskriminierungsfrei angewandt. Als Beispiele nannte Ingrid Sehrbrock das Besoldungsrecht und die Beurteilungspraxis. Ihr Fazit: „Der öffentliche Dienst kann sich bei der Gleichstellung zwar einer Vorreiterrolle rühmen, doch er ist auch Nachzügler in Sachen Frauen in Führungspositionen.“

2005: Gestaltungsrechte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst: Tarifautonomie – Beteiligungsrechte – Mitbestimmung

Es bewahrheitet sich, wovon DGB-Chef Michael Sommer im Herbst 2005 warnte: Die große Koalition hat den Ländern – mit der Föderalismusreform – die Rechte über Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamte übertragen und dafür gesorgt, dass „über Kleinstaaterei die Leute noch ärmer“ gemacht werden. Umso wichtiger sind Mitbestimmung, volles Verhandlungs- und Streikrecht.

Doch wie könnten die Beteiligungsrechte weiterentwickelt werden? Indem sie z. B. auf tarifrechtliche Regelungen ausgeweitet werden und in ein einheitliches öffentliches Dienstrecht münden, schlug Professorin Monika Böhm vor. Dann könnten Tarifverträge abgeschlossen und Arbeitskämpfe geführt werden. Auf dem Weg dorthin könnte auch der Europäische Gerichtshof mit ins Spiel gebracht werden, schlagen Juristinnen und Juristen in der Diskussion übers Streikrecht vor.

2006: Bildung für den öffentlichen Dienst: Kompetenzentwicklung – Qualitätssicherung – Berufsperspektive



Staatssekretär Johann Hahlen im Gespräch mit DGB-Vize Ingrid Sehrbrock. Foto: Renate Stiebitz

Weiterbildung? Was ist das? Fast ließe sich diese Frage ernsthaft stellen, so wie dieses Thema in Berlin diskutiert wurde. Dabei ist Weiterbildung unverzichtbar, wollen Beschäftigte – insbesondere ältere – mit den rasanten technischen Entwicklungen mithalten. Das Interesse indes ist dürftig: Einerseits wird im öffentlichen Dienst die „Ressource Mitarbeiter sträflich vernachlässigt“, stellte Staatssekretär Johann Hahlen fest, gleichzeitig lassen sich nur ein Prozent der

50- bis 55-Jährigen und darüber weiterqualifizieren. Damit das „lebenslange Lernen“ funktioniert, sollte seinen Worten zufolge eine Verpflichtung zur Qualifizierung ins Beamtenrecht aufgenommen werden.

DGB-Bundesbeamtensekretär Egbert Biermann forderte aber auch einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildung. Dafür kämpfte auch die „TRANSNET“ seinerzeit und verhandelte über einen Qualifizierungstarifvertrag.

2007: 10 Jahre Schöneberger Forum – Impulse für ein zukunftsfähiges Dienstrecht

Nach 10 Jahren wird gerne Bilanz gezogen. Was war gut, was war weniger gut? Was ist gelungen, wo muss nachgebessert werden? Auch das 10. Schöneberger Forum haben Referentinnen und Referenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen Rückblick genutzt: Zehn Jahre Reformpolitik im öffentlichen Dienst – zehn Jahre, in denen mit Blick auf das öffentliche Dienstrecht vieles diskutiert, manches versucht, aber nur wenig richtig gelungen ist. Durch die Föderalismusreform haben sich die Rahmenbedingungen grundlegend verändert. 17 verschiedene Reformansätze sind nun möglich, die zu einem Wirrwarr an Regelungen führen können. Ein „föderaler Kürzungswettbewerb“ bei Besoldung und Versorgung wurde bereits eingeleitet.

Doch auch für das Schöneberger Forum war es Zeit, Bilanz zu ziehen: Seit 10 Jahren ist es die Plattform für beamtenpolitischen Dialog und lockt Jahr für Jahr Hunderte Interessierte aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften nach Berlin.



2008: Der öffentliche Dienst im Wandel – Neue Aufgaben – effektive Strukturen – motivierte Beschäftigte

Wie viel Staat brauchen wir? Die Antwort ist aus Sicht der Gewerkschaften eindeutig, gerade angesichts der Krise in der globalen Wirtschaft: Staatliche Regeln sind unverzichtbar. „Wir brauchen mutiges, staatliches Handeln“, forderte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock beim Schöneberger Forum. Der öffentliche Dienst sei der Garant für einen funktionsfähigen Staat, auf dem die Privatwirtschaft aufbaue.

Die Privatisierung staatlicher Aufgaben führe nicht automatisch zu besseren Dienstleistungen, unterstrich Sehrbrock. Jüngst habe das der Bund erkennen müssen und die Bundesdruckerei zurückgekauft. Sehrbrock forderte einen regelmäßigen Bericht des Bundes und der Länder über Kosten, Nutzen und Folgen von Privatisierungen.

Regierungsprogramme zur Entbürokratisierung hätten den Eindruck entstehen lassen, dass Recht und Verwaltung derart schlecht seien, dass sie dauernd entrümpelt werden müssten. Über all dem habe der Personalabbau unter dem Schlagwort vom „Schlanken Staat“ gestanden. Den Bürger/innen wurde suggeriert, dass viele Mitarbeiter/-innen im öffentlichen Dienst überflüssig seien.

2009: Generationswechsel im öffentlichen Dienst – Nachwuchs gewinnen – Gesundheit fördern – Altersversorgung sichern

Die längere Lebensarbeitszeit bestimmt die Debatte über Anforderungen an zukünftige Generationen im öffentlichen Dienst auf dem 12. Schöneberger Forum des DGB. Eine wachsende Zahl älterer Beschäftigter muss sich auf neue Aufgaben einstellen. So stellt sich für Dr. Hans Bernhard Beus, Staatssekretär im Bundesinnenministerium, der demografische Wandel im öffentlichen Dienst dar. Die heutigen Mitarbeiter/innen werden in zehn Jahren größtenteils dieselben sein – die Aufgaben und Anforderungen nicht. Daher müsse langfristig geplant werden, was dann ihre Tätigkeit sein könnte. Beispielsweise würden weniger Erzieher/innen gebraucht, aber mehr Altenpfleger/innen, da die Men-

schen immer älter würden, aber weniger Kinder zur Welt kämen, so Beus.

Nils Kammerat, Leiter des Bereichs Öffentlicher Dienst und Beamte beim DGB-Bundesvorstand, kontierte: „Nicht weniger Schulen und Kindergärten würden gebraucht. Eine bessere Ausstattung mit Kindergärten und bessere Bildung hänge nicht von der Zahl der Kinder ab. „Es ist eine Frage dessen, was wir uns leisten wollen.“ Beides – mehr Einrichtungen für Jung und Alt – sei möglich und nötig.



Auch die im Koalitionsvertrag von CDU und FDP erwähnte „flexiblere Gestaltung des Eintritts in den Ruhestand“, wurde kontrovers diskutiert. Es dürfe nicht so sein, „dass der, der es sich leisten kann, mit 60 in Ruhestand geht und der, der das Geld nicht zusammen hat, erst mit 67 oder später“, so Kammerat. „Wenn wir es nicht schaffen, dass Ältere länger im Arbeitsleben bleiben, ist die längere Arbeitszeit ein verkehrter Schritt zum falschen Zeitpunkt.“

2010: mitbeteiligt – mitentschieden – mitbestimmt –

Für gute Arbeit im öffentlichen Dienst

Anlässlich des Schöneberger Forums 2010 warnte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock in Berlin vor einem „personalpolitischen Desaster im öffentlichen Dienst“. „Würden jetzt keine jungen Menschen eingestellt, drohe der personelle Kollaps“, sagte Sehrbrock. Bis zum Jahr 2017 werden allein 150.000 LehrerInnen benötigt. Sehrbrock warb für „gute Arbeit“ im öffentlichen Dienst: „Einen personellen Kahlschlag darf und wird es mit uns nicht geben.“, sagt Sehrbrock vor den rund 450 TeilnehmerInnen und Teilnehmer der DGB-Jahrestagung für den öffentlichen Dienst.

Staatssekretärin Cornelia Rogall-Grothe diskutierte mit der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB, Ingrid Sehrbrock, zum Thema „Der Staat und seine Beschäftigten“. Das Gespräch im Eröffnungsplenum wurde bestimmt durch die Frage, wie der öffentliche Dienst die Herausforderungen des demographischen Wandels angehen kann. Entscheidend für die künftige Personalgewinnung sei die Ausstrahlung, die der öffentliche Dienst nach außen pflegt: „Wenn die Kollegen nach außen ausstrahlen, dass sie Spaß an der Arbeit haben, motivieren sie auch andere. Diese Ausstrahlung erreicht man aber nur, wenn die Mitarbeiter wertgeschätzt werden“, betonte die Staatssekretärin.

Auf dem Schöneberger Forum 2010 wurde erstmals der Deutsche Personalräte-Preis verliehen. „Mitbestimmung ist ein Beitrag zu gelebter Demokratie und auch im öffentlichen Dienst unverzichtbar“, sagte Ingrid Sehrbrock und hob die große Bedeutung der Personalvertretungen hervor. Der Deutsche Personalräte-Preis 2010 wurde von der Zeitschrift „Der Personalrat“ in Kooperation mit dem DGB und einer der größten Selbsthilfeeinrich-



tungen für den öffentlichen Dienst, der HUK-COBURG, ausgelobt. Vergeben wurde der

Preis in den Kategorien Gold, Silber und Bronze sowie ein Sonderpreis der HUK-COBURG und der DGB-Jugend. (→ Siehe Seite 102 ff.)

Ausblick auf das **Schöneberger Forum 2011**

Das 14. Schöneberger Forum wird sich am 15. und 16. November 2011 der finanziellen Situation des Staates und der Konsequenzen für die öffentlichen Dienstleistungen widmen. Das Motto des Schöneberger Forums 2011

„Ausgebremst! Der öffentliche Dienst vor dem Kollaps?“

spitzt die derzeitige Finanzlage und deren permanente Verschärfung durch die Schuldenbremse zu. Auf der Tagung in Berlin soll erörtert werden, wie sich die Steuerpolitik, die Schuldenbremse, das Sparpaket und die defizitären öffentliche Haushalte auf den öffentlichen Dienst in Bund, Ländern und Gemeinden auswirken. Die Folgen unzureichender Finanzausstattung der Länder und Kommunen, der Stellenabbau und die Einschränkungen des öffentlichen Dienstleistungsangebots werden auf ihre Folgen für die Bürgerinnen und Bürger und das politische Gemeinwesen in den Blick genommen.



Das Schöneberger Forum im Internet

Das Schöneberger Forum ist im Internet unter der Adresse www.schoeneberger-forum.de zu finden. Dort sind detaillierte Informationen zum Forum und zum Tagungsort eingestellt.

In unserer Themensammlung sind alle inhaltlichen Beiträge alphabetisch geordnet.



Beamtenrecht und Verfassung

Entstehung und Entwicklung des Beamtenrechts in Deutschland

Das Berufsbeamtentum hat seine Wurzeln in der Zeit der Feudalherrschaft. In den sich allmählich entwickelnden Staaten der Neuzeit bedienten sich die Landesherren so genannter öffentlicher Diener, die die Aufgaben der Verwaltung wahrzunehmen hatten. Dieses „Anstellungsverhältnis“ war vor allem eine auf Treue basierende Bindung an den Monarchen. Der angestellte Diener widmete seinem Herrscher auf Lebenszeit die volle Arbeitskraft und erhielt dafür Schutz und einen angemessenen Lebensunterhalt für sich und seine Familie. Im Laufe der Zeit trat an die Stelle der Monarchen der Staat. Aus dem „Diener des Fürsten“ wurde ein „Staatsdiener“. Einige der heute geltenden Grundsätze des Berufsbeamtentums haben also bereits in dieser Zeit ihren Ursprung, so etwa das Lebenszeitprinzip, die Treuepflicht des Beamten und als Gegenstück dazu die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Vom Preußischen Landrecht zum deutschen Beamtenrecht

Eine erste zusammenfassende Regelung des Beamtenrechts findet sich in Deutschland im Allgemeinen Preußischen Landrecht (1794). „Von den Rechten und Pflichten der Diener des Staates“ lautet die Überschrift des 10. Titels in Teil II. Damit wurde das Beamtenrecht erstmals kodifiziert und der Beamte als Staatsorgan gekennzeichnet. In der Bayerischen Hauptlandes-Pragmatik vom 1. Juni 1805 wurde ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Anerkennung der Unabsetzbarkeit der Beamten getan. Im 19. Jahrhundert wurde die Stellung des Berufsbeamtentums im öffentlichen Leben gefestigt. Die Gesetzgebung in den Einzelstaaten war Vorbild für die Reichsgesetzgebung nach der Gründung des Deutschen Reiches im Jahre 1871. Die Rechtsverhältnisse der Beamten wurden erstmals umfassend mit dem Reichsbeamtengesetz vom 31. März 1873 geregelt. Es enthielt auch Vorschriften über das Disziplinarrecht. Einzelgesetze über die Besoldung sowie die Unfall- und Hinterbliebenenfürsorge ergänzten das Gesetz.

Auch den Übergang von der konstitutionellen Monarchie zur parlamentarischen Demokratie in der Weimarer Republik überdauerte das Berufsbeamtentum. Es wurde in der Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919 institutionalisiert (Art. 128 bis 131). Das Beamtenrecht wurde nun in einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen geregelt:

- Beamtenrechtsrecht
- Reichsbeamtenrecht
- Landesbeamtenrecht
- Gemeindebeamtenrecht
- Beamtenrecht von Sondergruppen (u. a. Lehrer, Polizeibeamte).

Nach Hitlers Machtübernahme wurde auch das Beamtenrecht neu geregelt. Am 7. April 1933 wurde das Gesetz zur „Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ erlassen. Allerdings handelte es sich hierbei nur scheinbar um ein Bekenntnis zum Berufsbeamtentum, denn in Wirklichkeit sollte es nur sicherstellen, dass unerwünschte Beamte aus dem öffentlichen Dienst entfernt werden konnten. Mit dem Beamtenrechtsänderungsgesetz vom 30. Juni 1933, dem Deutschen Beamtengesetz und der Reichsdienststrafordnung vom 26. Januar 1937 wurde das Beamtenrecht vereinheitlicht, sodass diese Gesetze nunmehr für

1
2
alle deutschen Beamten galten. Die nationalsozialistische Diktatur brachte die Beamten in eine immer größere Abhängigkeit zum Staat – und missbrauchte sie so als Handlanger unzählbarer Ungerechtigkeiten und Verbrechen. Nur wenige Beamte leisteten Widerstand gegen dieses Unrecht und die damit einhergehende Willkür.

Heutiges Beamtenrecht

3
4
5
6
Nach dem Ende der nationalsozialistischen Herrschaft wurden zahlreiche Beamte einer politischen Überprüfung unterzogen und ihrer Ämter enthoben. Mit der so genannten „Entnazifizierung“ sollte das Berufsbeamtentum grundlegend erneuert werden. Doch die Existenzberechtigung des Berufsbeamtentums war stark umstritten. Nach dem Willen der alliierten Siegermächte sollte für den öffentlichen Dienst ein Dienstrecht auf der Grundlage arbeitsrechtlicher Normen geschaffen werden. So sahen es auch die Verfassungen von Hessen, Groß-Berlin und Bremen vor. Die Verfassungen aller süddeutschen Länder garantierten dagegen das Berufsbeamtentum auch weiterhin. Trotz vielfacher Kritik entschied sich der Parlamentarische Rat schließlich, am Berufsbeamtentum festzuhalten. So wurde Art. 33 GG mit seinen beiden Absätzen 4 und 5 geschaffen, der bis heute die verfassungsrechtliche Grundlage des deutschen Berufsbeamtentums bildet.

7
8
9
Die Rechtsverhältnisse der Beamten wurden mit Verabschiedung des Bundesbeamtengesetzes (BBG) vom 14. Juli 1953 grundlegend geregelt. Allerdings wurde damit lediglich das Recht der Bundesbeamten neu geordnet, in den Ländern blieb es weiterhin zersplittert. Auf der Grundlage der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes wurden mit dem am 1. September 1957 in Kraft getretenen Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) Vorgaben für die Landesbeamtengesetzgebung geschaffen. Dies führte zu einer weitgehenden Angleichung beamtenrechtlicher Vorschriften in den alten Bundesländern.

10
Mit der Reform der bundesstaatlichen Ordnung (Föderalismusreform I) wurde 2006 diese Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes wieder abgeschafft. Die Gesetzgebungskompetenz für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht wurde den Ländern übertragen. Einheitliche Vorgaben des Bundes sind nur noch für den Bereich des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten möglich. Das Statusrecht wird künftig durch das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) geregelt. Viele Experten gehen davon aus, dass dies zu einer starken Zersplitterung des Beamtenrechts in der Bundesrepublik führen wird.

In der DDR gab es hingegen kein Berufsbeamtentum. Hier galt für alle Werkstätigen das Arbeitsgesetzbuch. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Organe gab es darüber hinaus zusätzliche Vorschriften. Nach der Wiedervereinigung sind die beamtenrechtlichen Vorschriften der alten Bundesländer im Wesentlichen auch von den neuen Ländern übernommen worden.

Verfassungsrechtliche Grundlagen des Berufsbeamtentums

Ausgangsbasis des deutschen Beamtenrechts sind Art. 33 Abs. 4 GG als beamtenrechtlicher Funktionsvorbehalt und Art. 33 Abs. 5 GG als institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Beide Absätze bilden eine Regelungseinheit. Diese Regelung gewährleistet die Einrichtung des Berufsbeamtentums zum Wohle der Allgemeinheit, um die Funktionsfähigkeit des Staatsapparates zu sichern.

Art. 33 Abs. 4 GG legt fest, dass hoheitsrechtliche Befugnisse grundsätzlich nur von Per-

sonen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis ausgeübt werden dürfen – oder anders ausgedrückt: Wer staatliche Macht ausübt, soll dies im Sonderstatus als Berufsbeamter tun, damit seine persönliche Unabhängigkeit und fachliche Qualifizierung garantiert sind. Art. 33 Abs. 5 GG beinhaltet eine Berücksichtigungspflicht der „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ bei der Gestaltung des öffentlichen Dienstes. Er ist somit Ermächtigungsgrundlage des Gesetzgebers zur Regelung des Beamtenrechts. Im Zuge der Föderalismusreform wurde Art. 33 Abs. 5 GG ergänzt. Das Berufsbeamtentum soll fortan nicht nur gesetzlich geregelt, sondern auch „fortentwickelt“ werden. Von dieser Regelung erhofft sich der Gesetzgeber größere Gestaltungsspielräume. Allerdings ist die inhaltliche Ausgestaltung und der Umfang dieser neuen Regelung umstritten.

Art. 33 Grundgesetz:
(...)

- (4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.
- (5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Die Formulierung „hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“ in Art. 33 Abs. 5 GG ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der gesetzlich nirgendwo näher definiert wird. Aufgrund der Abstraktheit dieser Formulierung musste sich das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) schon mehrfach mit seiner Auslegung auseinandersetzen. Dabei ist eine umfangreiche Rechtsprechung zur Bestimmung des Begriffs „hergebracht“ entstanden. Nach der Definition des BVerfG (BVerfGE 8, S. 332/343 oder BVerfGE 83, S. 89/98) ist darunter der „Kernbestand von Strukturprinzipien“ zu verstehen, „die allgemein oder doch ganz überwiegend und während eines längeren, Tradition bildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind.“

Aus den zahlreichen Einzelentscheidungen des BVerfG haben sich folgende wesentliche Grundsätze des Berufsbeamtentums herausgebildet:

- Das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis (für Beamte ergeben sich von jeher besondere Berufspflichten, vor allem Treue und Gehorsam).
- Die volle Hingabe an den Beruf (die Dienstleistungspflicht ist durch ständige Dienstbereitschaft geprägt).
- Das achtungs- und vertrauenswürdige Verhalten (Beamte sind als Repräsentanten des Staates gehalten, ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes so auszurichten, dass es den Erfordernissen ihres Berufes gerecht wird).
- Die Amtsverschwiegenheit (dieser Grundsatz gilt auch noch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses).
- Die Alimention (Grundsatz der [amts-]angemessenen Besoldung und Versorgung der Beamten und ihrer Familie).
- Das Lebenszeitprinzip (ist darauf ausgerichtet, Beamte lebenslanglich anzustellen).

- 1 ■ Das Laufbahnprinzip (ist eng verknüpft mit „lebenslangen“ Berufsbeamten).
- 2 ■ Das Leistungsprinzip (sichert und beherrscht den grundgesetzlich verankerten Zugang zu allen öffentlichen Ämtern, beim Eintritt in den Staatsdienst und beim Aufstieg).
- 3 ■ Die unparteiische Amtsführung (Beamte haben sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben parteipolitisch neutral zu verhalten).
- 4 ■ Unzulässigkeit des Beamtenstreiks (Verbot kollektiver Maßnahmen zur Wahrung gemeinsamer Berufsinteressen).
- 5 ■ Die Fürsorgepflicht (als Gegenstück zur Treuepflicht der Beamten gegenüber dem Dienstherrn).
- 6 ■ Das Recht auf Beamtenvertretungen (Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen).
- 7 ■ Das Recht auf Einsicht in die Personalakten (mit diesem Recht wird Beamten Gelegenheit gegeben, sich vor Aufnahme von Sachverhalten in die Personalakte zu äußern).
- 8 ■ Der gerichtliche Rechtsschutz (Beamte sind über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art zu hören, ihnen ist der Beschwerdeweg einzuräumen).

Fortentwicklung des Berufsbeamtentums

Im Zuge der Föderalismusreform wurde Art. 33 Abs. 5 GG ergänzt. Danach ist das Berufsbeamtentum unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln **und fortzuentwickeln**. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung zur Ballungsraumzulage den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers wie folgt umrissen:

„Die hergebrachten Grundsätze, und mithin die Institution des deutschen Berufsbeamtentums wird durch Art. 33 Abs. 5 GG nicht um ihrer selbst willen geschützt. In der Formulierung ‚Berücksichtigung‘ ist vielmehr eine Entwicklungsoffenheit angelegt, die den Gesetzgeber in die Lage versetzt, die Ausgestaltung des Dienstrechts den jeweiligen Entwicklungen der Staatlichkeit anzupassen und das Beamtenrecht damit ‚in die Zeit zu stellen‘. Die Strukturentscheidung des Art. 33 Abs. 5 GG belässt daher ausreichend Raum, die geschichtlich gewachsene Institution in den Rahmen unseres heutigen Staatslebens einzufügen und den Funktionen anzupassen, die das Grundgesetz dem öffentlichen Dienst in der freiheitlichen, rechts- und sozialstaatlichen Demokratie zuschreibt. Veränderungen verstoßen daher nur dann gegen Art. 33 Abs. 5 GG, wenn sie nicht als Fortentwicklung des Beamtenrechts eingestuft werden können, sondern in einen Kernbestand von Strukturprinzipien eingreifen. Das Grundgesetz erlaubt damit eine stete Fortentwicklung, die das Beamtenrecht in seinen einzelnen Ausprägungen den veränderten Umständen anpasst.“

Das Berufsbeamtentum im Spannungsverhältnis zu den Grundrechten

Das Grundgesetz enthält in den Artikeln 1 bis 19 die Grundrechte. Die Wesensgehaltsgarantie des Art. 19 Abs. 2 GG gewährleistet, dass kein Grundrecht in seinem Kernbereich

angetastet werden darf. Alle in der Verfassung verankerten Grundrechte gelten daher grundsätzlich auch für Beamte. Dennoch gibt es für Beamte teilweise tief einschneidende Grundrechtsbeschränkungen, die sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ergeben. Einige Grundrechte gelten für sie daher nur in dem von Art. 19 Abs. 2 GG geschützten Kernbereich. Beispielhaft sollen hier zwei von mehreren Grundrechtsbeschränkungen eingehender betrachtet werden.

■ Meinungsfreiheit

Obwohl dem Wortlaut des Art. 5 Abs. 1 zufolge „jeder“ das Recht hat, seine Meinung frei zu äußern, kann von Beamten das Recht der freien Meinungsäußerung nur im Rahmen ihrer besonderen Treuepflicht zum

Staat wahrgenommen und ausgeübt werden. Zu dieser Auffassung kommt das Bundesverfassungsgericht in seiner Abwägung zwischen dem individuellen Freiheitsrecht auf Meinungsäußerung und der Institutionalisierung des Berufsbeamtentums. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu entschieden: „Jedes Verhalten, das als politische Meinungsäußerung gewertet werden kann, ist nur dann verfassungsrechtlich durch Art. 5 GG gedeckt, wenn es nicht unvereinbar ist mit der in Art. 33 GG geforderten politischen Treuepflicht des Beamten. Im konkreten Fall ist dann die Vereinbarkeit der Äußerung mit der politischen Treuepflicht des Beamten nach dem Grundsatz, dass rechtlich begründete Grenzen des Art. 5 GG im Lichte des durch sie begrenzten Grundrechts auszulegen sind, zu entscheiden.“

Art. 19 Grundgesetz:

(...)

(2) In keinem Falle darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden.

(...)

■ Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG gibt allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Dieses Grundrecht gilt elementar auch für Beamtinnen und Beamte und hat in § 91 des Bundesbeamtengesetzes seinen Niederschlag gefunden. Allerdings wird das Koalitionsrecht von Beamten nicht in allen Aspekten des Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, sondern nur in seinem Kernbereich. So können sich Beamte nach der derzeit herrschenden Rechtsauffassung des BVerfG nicht auf die Tarifautonomie und das Streikrecht berufen, die wesentlicher Bestandteil der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG sind.

Dem Wortlaut des Grundgesetzes ist in Art. 9 Abs. 3 keine Beschränkung dieses Grundrechts zu entnehmen. Zur verfassungsrechtlichen Rechtfertigung für das Streikverbot der Beamten werden die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums herangezogen. Denn nach Auffassung des BVerfG zählen sie zu Werten mit Verfassungsrang, zu deren

Art. 9 Grundgesetz:

(...)

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

(...)

Beamtenrecht und Verfassung

Streik- und Verhandlungsrechte von Beamtinnen und Beamten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

	Streikrecht	Verhandlungsrecht
A	Nein	Ja; Verhandlungen zu grundlegenden Regelungen.
B	Ja, mit Einschränkungen.	Ja
D	Nein	Nein
DK	Nein	Ja, es gibt kollektive Verhandlungen.
E	Ja	Ja
F	Ja, mit Einschränkungen. Der Streik muss zehn Tage vorher angekündigt werden.	Ja, mit der Einschränkung, dass die zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Beamtengewerkschaften paritätisch besetzten Kommissionen eine Empfehlung abgeben, die vom Parlament bzw. Minister zu übernehmen ist.
FIN	Ja, mit Ausnahme der Polizei.	Ja, kollektive Verhandlungen.
GB	Ja, mit Einschränkungen.	Ja, mit Einschränkungen. Beschäftigte der Polizei sind nicht verpflichtet, sich gewerkschaftlich zu organisieren.
GR	Ja, mit Einschränkungen. Für Staatsbedienstete und Polizeibeschäftigte ist der Streik verboten.	Ja, zumindest teilweise.
I	Staatspolizei nein, ansonsten ist der Streik mit Einschränkungen erlaubt.	Verhandlungsrecht ja. Zulagen müssen von Gewerkschaften genehmigt werden.
IRL	Ja	Mit den Gewerkschaften wird verhandelt.
L	Ja	Teilweise, bei Verhandlungen über Bezahlung.
NL	Ja, mit Einschränkungen. Die Beschränkungen gelten im Polizeibereich, doch wird dies faktisch nicht beachtet.	Gewerkschaften wurden früher angehört. Seit September 1993 besteht ein verbindliches Verhandlungsrecht.
P	Ja	Die Personalvertretung verhandelt kollektivrechtlich, auch im Tarifvertragswesen.
S	Ja	Ja, Einzelverträge können auf kollektiven Vereinbarungen und Verhandlungen basieren.

Schutz die Koalitionsfreiheit eingeschränkt werden könne. Die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit werde von den hergebrachten Grundsätzen des Art. 33 Abs. 5 GG soweit eingeschränkt, wie es die Funktionsfähigkeit des Staates und seiner Funktionsträger erfordere. In Anknüpfung an eine frühere deutsche Verwaltungstradition fordere das Grundgesetz ein Berufsbeamtentum, das gegründet auf loyale Pflichterfüllung eine stabile Verwaltung sichert, so das BVerfG. Mit der Neutralität der Amtsausübung im Dienste des ganzen Volkes sei daher das Streikrecht für Beamte nicht zu vereinbaren. Als Ausgleich für diese weitreichende Grundrechtsbeschränkung wurden mit dem § 94 BBG lediglich kollektive Beteiligungsrechte bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen festgelegt, die die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wahrnehmen (→ siehe Seite 82).

Trotz dieses Ausgleichs durch gewerkschaftliche Beteiligungsrechte wird die Rechtsauffassung des BVerfG indes von zahlreichen Rechtswissenschaftlern nicht mehr geteilt.

Nach ihrer Auffassung und nach Meinung der Gewerkschaften können die hergebrachten Grundsätze in Art. 33 Abs. 5 GG das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 nicht in diesem Maße einschränken. Diese Ansicht wird auch durch einen internationalen Vergleich gestärkt. In zahlreichen europäischen Nachbarstaaten gibt es bereits umfassende Streik- und Verhandlungsrechte auch für Beamte. Diese Regelungen zeigen, dass Neutralitätspflicht und Streikrecht für Beamte nicht unvereinbar sind. In einigen Ländern ist das Streikrecht für Beamte zwar grundsätzlich gegeben, unterliegt aber Einschränkungen. Auch das demonstriert, dass die Funktionsfähigkeit des Staates anders gewährleistet werden kann als durch ein Totalverbot. Ein kleiner Hoffnungsschimmer ist da immerhin die Entscheidung des BVerfG (BvR 1213/85 vom 12. März 1993), derzufolge zumindest ein Streikbrechereinsatz von Beamtinnen und Beamten verfassungswidrig ist.

Rechtsgrundlagen des Beamtenrechts

Das öffentliche Dienstrecht der Beamten ist wesentlich durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in Art. 33 Abs. 5 GG bestimmt. Als Konsequenz daraus ergeben sich viele grundlegende Unterschiede gegenüber Beschäftigungsverhältnissen in der Privatwirtschaft.

Regelung durch Gesetze und Verordnungen

Einer der grundlegenden Unterschiede des Beamtenrechts gegenüber der Privatwirtschaft liegt darin, dass es im öffentlichen Dienstrecht weder Tarifautonomie noch Streikrecht gibt. Anders als Arbeiter und Angestellte können Beamte ihre Beschäftigungsverhältnisse nicht eigenständig durch Tarifverträge gestalten. Die Rechtsverhältnisse der Beamten werden durch Gesetz – und damit einseitig vom Parlament – geregelt, während für Arbeiter und Angestellte die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern Tarifverträge vereinbaren können, die nur im Einvernehmen beider Tarifvertragsparteien zustande kommen. Einige wesentliche statusrechtliche Unterschiede von Beamten und Tarifkräften (Arbeiter und Angestellte) sind in folgendem Schaubild dargestellt.

Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht

	Beamtenrecht	Arbeitsrecht
Rechtsform	Öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis
Rechtsquellen	Art. 33 GG Bundesbeamtengesetz Landesbeamtengesetz	Bürgerliches Gesetzbuch Arbeitsverträge Tarifverträge
Begründung durch	Ernennungsurkunde	Vertragsschluss
Beendigung durch	Entlassung auf eigenen Antrag oder Entfernung aus dem Dienst	Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber (betriebs-, verhaltens- oder personenbedingt)

Es gibt zahlreiche Gesetze, die das Dienstrecht von Beamtinnen und Beamten regeln. Die Gesetze werden vom Parlament – dem Bundestag oder den jeweiligen Landesparlamenten – verabschiedet. Welches Parlament für die Gesetzgebung zuständig ist, regelt

Beamtenrecht und Verfassung

das Grundgesetz (Art. 70 bis 74). Bei der Gesetzgebungskompetenz unterscheidet das Grundgesetz

- die ausschließliche Gesetzgebung des Bundes oder der Länder
- die konkurrierende Gesetzgebung

Seit der Föderalismusreform hat der Bund nur noch die Gesetzgebungskompetenz für den Bereich des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten. Das Statusrecht wird seit dem 1. April 2009 im BeamtStG bundeseinheitlich geregelt. Die Länder sind an die Vorgaben des BeamtStG gebunden und können eigenständige Regelungen zu diesem Bereich nur treffen, soweit es das BeamtStG zulässt. Bei Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht im öffentlichen Dienst haben die Länder nach der Föderalismusreform die Gesetzgebungskompetenz für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen. Für Rechtsverhältnisse der Bundesbeamten ist der Bund ausschließlich zuständig (ausschließliche Gesetzgebung).

Neben den Gesetzen zählen Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften zu den weiteren Rechtsquellen, die das Dienstverhältnis der Beamten bestimmen. Rechtsverordnungen werden von der Regierung (wenn dafür eine Verordnungsermächtigung im Gesetz vorliegt) und Verwaltungsvorschriften (Rundschreiben, Verfügungen usw.) von der Verwaltung erlassen. Einige der wichtigsten Gesetze und Rechtsverordnungen aus dem Bundesbereich sind in der folgenden Abbildung beispielhaft dargestellt. Die Struktur der Vorschriften ist in den Ländern sehr ähnlich.

Wichtige Rechtsvorschriften des öffentlichen Dienstrechts*

Gesetze	Verordnungen	Verwaltungsvorschriften
Beamtenstatusgesetz	Bundeslaufbahnverordnung	Beihilfevorschriften
Bundesbeamtengesetz	Nebentätigkeitsverordnung	Beurteilungsrichtlinien
Bundesbesoldungsgesetz	Arbeitszeitverordnung	Richtlinien für die Wohnungsfürsorge
Beamtenversorgungsgesetz	Erholungsurlaubsverordnung	Schadenshaftung von Kraftfahrern im Verhältnis zu ihrem Dienstherrn/Arbeitgeber
Bundesdisziplinarordnung	Sonderurlaubsverordnung	
Bundesreisekostengesetz	Erschwerniszulagenverordnung	
Bundesumzugskosten-gesetz	Trennungsgeldverordnung	
Bundespersonalvertre-tungsgesetz	Sonderzuschlagsverordnung	
Sonderzuwendungsgesetz	Leistungszulagen- und Prämienverordnung	
Urlaubsgeldgesetz	Verordnung über die Gewährung einer Jubiläumswendung	
	Rahmen-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften	* Bundesrecht

Beamtenrecht als Teil des Verwaltungsrechts

Beamtenrechtliche Dienstverhältnisse sind vollständig aus dem Privatrecht ausgegliedert. Das Beamtenrecht als Teil des öffentlichen Rechts gehört zum besonderen Verwaltungsrecht. Damit sind grundsätzlich alle Prinzipien, die für allgemeines Verwaltungshandeln gelten, auch im öffentlichen Dienstrecht zu beachten und einzuhalten.

Zu diesen Prinzipien für allgemeines Verwaltungshandeln zählt z. B. der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit (die Verwaltung ist an Recht und Gesetz gebunden) ebenso wie die Sozialstaatlichkeit (Verpflichtung zur Daseinsvorsorge, Versorgung mit grundlegenden Lebensgütern wie etwa Wasser und Energie). Das Demokratieprinzip erfordert eine Legitimation staatlichen Handelns.

Das Beamtenstatusgesetz gilt unmittelbar für die Länder

Seit dem 1. April 2009 gilt das neu geschaffene Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Das BeamStG geht auf die Föderalismusreform I zurück, in dessen Ergebnis der Bund gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 Grundgesetz (GG) die Gesetzgebungskompetenz nur noch für das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten in den Ländern hat. Von dieser („Rest“-) Kompetenz hat der Bund mit dem BeamStG Gebrauch gemacht und das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten in den Ländern, Gemeinden und öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Anstalten der Länder einheitlich geregelt. Es ersetzt dabei die (statusrechtlichen) Regelungen aus dem Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG). Inhaltlichen Neuerungen halten sich im BeamStG derweilen in Grenzen, zumal viele Bereiche ohnehin nur rudimentär geregelt sind.

Begriff und Umfang des Statusrechts

Der Begriff „Statusrecht“ ist dabei neu in Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG geschaffen worden, seine Reichweite ist allerdings nicht eindeutig geklärt. Verfassungsrechtlich ist der Begriff „Statusrecht“ sehr weit gefasst. Nach dem Wortlaut des Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG beinhalten die „Statusrechte und -pflichten der Beamten...“ auch das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht, die jedoch kompetenzrechtlich aus der Zuständigkeit des Bundes herausgenommen worden sind. Dementsprechend enthält das BeamStG zu diesen Rechtsbereichen auch keine Regelung. Die Konzeption des BeamStG ist es, den Kernbereich des Beamtenstatusrechts erschöpfend zu regeln. Doch in der Umsetzung wird das Statusrecht auf einen begrenzten Katalog grundlegender beamtenrechtlicher Vorschriften reduziert. Die wesentlichen Regelungsinhalte sind:

- Die Diensttherrenfähigkeit (§ 2 BeamStG)
- Art, Dauer, Voraussetzung eines Beamtenverhältnisses sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe einer Ernennung (§§ 3 bis 12 BeamStG)
- Regelungen zur Abordnung, Versetzung und Zuweisung von Beamtinnen und Beamten sowie Umbildung von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (§§ 13 bis 20 BeamStG)
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung eines Beamtenverhältnisses (§§ 21 bis 32 BeamStG)
- Grundlegende Statusrechte und Pflichten von Beamtinnen und Beamten (§§ 33 bis 50 BeamStG)

- 1 **■** Kollektivrechtliche Vorschriften (§§ 51 bis 53 BeamtStG)
- 2 **■** Regelungen für den Verteidigungsfall (§§ 55 bis 59 BeamtStG)
- 3 **■** Sonderregelungen für den Auslandseinsatz sowie für wissenschaftliches Hochschulpersonal (§§ 60 und 61 BeamtStG)

Die Regelungssystematik des BeamtStG

Das BeamtStG regelt unmittelbar das Statusrecht für die Länder. Einige Normen sind Vollregelung mit abschließender Geltung für die Länder. Sie entfaltet eine Sperrwirkung für die Landesgesetzgeber, da der Bund umfassend von seiner Gesetzgebungskompetenz aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG Gebrauch gemacht hat. Wann eine Vorschrift im BeamtStG einen Bereich abschließend regelt, erschließt sich aus dem Regelungszusammenhang und der Rechtssystematik. So ist die Auflistung eines Katalogs bestimmter Voraussetzungen ein klarer Anhaltspunkt für eine abschließende Regelung.

Beispiel: In § 21 BeamtStG sind die Beendigungsgründe eines Beamtenverhältnis abschließend aufgeführt (Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplinalgesetzen oder Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand). Andere Beendigungsgründe (z. B. „Kündigung“) können die Länder nicht hinzufügen.

In einer Vielzahl der Regelungskomplexe haben die Landesgesetzgeber jedoch die Möglichkeit, vom BeamtStG abweichende oder zumindest ergänzende Regelungen zu schaffen. In einigen Normen des BeamtStG ist dies ausdrücklich durch eine Öffnungsklausel vorgesehen. Oftmals ergibt sich aber auch aus dem Regelungszusammenhang der Norm, dass die Landesgesetzgeber ergänzende oder konkretisierende Regelungen schaffen können, in vielen Fällen sogar schaffen müssen.

Beispiel: In § 10 S. 1 BeamtStG wird als Voraussetzungen für die Ernennung auf Lebenszeit geregelt, dass Beamtinnen und Beamten sich in einer Probezeit bewähren müssen. Für die Probezeit gibt die Vorschrift einen Rahmen von mindestens sechs Monaten bis höchstens fünf Jahren vor. Die Länder müssen also eine Probezeit festlegen, können aber die Länge der Probezeit innerhalb dieser Zeitspanne eigenständig regeln.

Darüber hinaus ist nach § 10 S. 2 BeamtStG eine Ausnahme von der Mindestprobezeit zulässig. Von dieser ausdrücklichen Öffnungsklausel können die Landesgesetzgeber Gebrauch machen, sind dazu aber nicht verpflichtet.

Das BeamtStG soll zwar ein einheitliches Beamtenstatusrecht in den Ländern gewährleisten. Allerdings hat der Bundesgesetzgeber den Ländern in viele Bereiche lediglich einen rechtlichen Regelungsrahmen vorgegeben oder durch Öffnungsklauseln und nicht abschließende Regelungen erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten gelassen. Viele Länder arbeiten derzeit mit Hochdruck an der landesgesetzlichen Umsetzung des BeamtStG. Der

große Gestaltungsspielraum, den das BeamStG eröffnet, wird dabei sehr unterschiedlich genutzt.

Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis von Beamten wird in hohem Maße von den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums des Art. 33 Abs. 5 GG geprägt. Aus den hergebrachten Grundsätzen ergibt sich eine Vielzahl von Rechten und Pflichten für Beamte, die in zahlreichen bundes- und landesrechtlichen Normen einfachgesetzlich ausgestaltet sind. In den folgenden Abschnitten sollen die Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses dargestellt und einige wesentliche Rechte (→ siehe Seite 79ff. und 81ff.) und Pflichten (→ siehe Seite 75ff.) von Beamten näher erläutert werden.

Der Begriff „Beamter“ ist vielschichtig. So lassen sich Beamte z. B. nach dem Dienstherrn in Landes- oder Bundesbeamte oder nach der beruflichen Inanspruchnahme in Berufsbeamte und Ehrenbeamte einteilen. Die folgende Abbildung vermittelt eine Übersicht über die Möglichkeiten bei der Einteilung der Beamten.

Einteilung der Beamten

Aufgrund der großen Bandbreite von Regelungen erfolgen alle nachfolgenden Erläuterungen exemplarisch für Bundesbeamte. Etwaige Länderregelungen werden wegen ihrer Vielfalt nur angerissen. Die wesentlichen Prinzipien des Beamtenrechts gelten jedoch für alle Beamtinnen und Beamten.

... im Sinne	... nach dem Dienstherrn	... nach der Bestandskraft des Beamtenverhältnisses	... nach der Laufbahngruppe	... nach dem Haushaltsrecht	... nach der beruflichen Inanspruchnahme
Beamte im staatsrechtlichen Sinne	Unmittelbare Bundesbeamte	Beamte auf Widerruf	Beamte des höheren Dienstes	planmäßige Beamte	Berufsbeamte
Beamte im haftungsrechtlichen Sinne	Mittelbare Bundesbeamte	Beamte auf Probe	Beamte des gehobenen Dienstes	außerplanmäßige Beamte	Ehrenbeamte
Beamte im strafrechtlichen Sinne	Landesbeamte	Beamte auf Lebenszeit	Beamte des mittleren Dienstes		
	Kommunalbeamte	Beamte auf Zeit	Beamte des einfachen Dienstes		

Begründung eines Beamtenverhältnisses

Die Begründung eines Beamtenverhältnisses ist von einigen Voraussetzungen abhängig. Es ist zwischen sachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Bewerber zu unterscheiden. Laut § 5 BBG ist die Berufung in das Beamtenverhältnis nur zulässig zur Wahrnehmung von hoheitsrechtlichen Aufgaben oder solchen Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates und des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Unter den Begriff „hoheitsrechtliche Aufgabe“ fallen beispielsweise Tätigkeiten, bei denen Behörden

1 mit „Befehl“ und „Zwang“ arbeiten können (z. B. Polizei, Justiz, Finanzwesen). Die Ernennung zum Beamten setzt jedoch auch voraus, dass bei der jeweiligen Dienststelle oder Behörde Planstellen eingerichtet sind und diese für Bewerber/innen zur Verfügung stehen. Mit anderen Worten: Es muss ein Dienstposten mit hoheitsrechtlichen Aufgaben frei sein und die Tätigkeit muss der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens dienen.

2 Für die Berufung in das Beamtenverhältnis müssen Bewerberinnen und Bewerber eine Reihe persönlicher Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehören nach § 7 BBG

- 3 ■ die deutsche Staatsangehörigkeit bzw. die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union (vertragliche Erweiterung auf weitere Staaten gegeben)
- 4 ■ die Gewähr, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, und
- 5 ■ die für die entsprechende Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung bzw. die durch Lebens- und Berufserfahrung erworbene erforderliche Befähigung.

6 **EU-Angehörige im deutschen Beamtenverhältnis**

7 Mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom Dezember 1993 hat der deutsche Gesetzgeber die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, dass EU-Angehörige, die nicht im Besitz einer deutschen Staatsangehörigkeit sind, in ein Beamtenverhältnis berufen werden können. Ausgangspunkt für diese Öffnung des bundesdeutschen Beamtenrechts war Art. 48 des EWG-Vertrags, der die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union gewährleistet. Allerdings ist nach § 7 Abs. 2 BBG die deutsche Staatsangehörigkeit nach wie vor Voraussetzung für die Ernennung ins Beamtenverhältnis, „wenn die Aufgaben es erfordern“. Nach einer Anwendungsempfehlung des Bundesinnenministeriums vom 2. Juli 1996 zählt hierzu der so genannte Kernbestand staatlicher Aufgabenwahrnehmung (z. B. herausgehobene Funktionen im Leitungsbereich von Bundes- und Landesbehörden).

Zugang für Personen, die die deutsche Staatsbürgerschaft nicht besitzen

Der Zugang in ein Beamtenverhältnis ist auch für Personen möglich, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Bisher war die Freizügigkeit jedoch auf EU-Angehörige begrenzt. Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz können auch Angehörige aus besondere Nicht-EU-Ländern, die die deutsche Staatsbürgerschaft nicht besitzen, in ein deutsches Beamtenverhältnis berufen werden (Island, Norwegen, Liechtenstein sowie die Schweiz). Mit dieser Neuregelung wird ein Gleichklang zu der für die Länder geltenden Regelung im Beamtenstatusgesetz hergestellt. Allerdings lässt es das deutsche Recht nach wie vor zu, die deutsche Staatsangehörigkeit als Voraussetzung für die Ernennung ins Beamtenverhältnis zu verlangen, „wenn die Aufgaben es erfordern“. Nach einer Anwendungsempfehlung des Bundesinnenministeriums vom 2. Juli 1996 zählt hierzu der so genannte Kernbestand staatlicher Aufgabenwahrnehmung (z. B. herausgehobene Funktionen im Leitungsbereich von Bundes- und Landesbehörden). Ausnahmen sind aber auch hier bei dringendem dienstlichem Interesse möglich.

Ernennung

Das Beamtenverhältnis als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis kommt nicht aufgrund eines Arbeitsvertrags zustande, sondern durch einen „einseitigen staatlichen Hoheitsakt“. Dieser Verwaltungsakt ist das Aushändigen der Ernennungsurkunde. Die Ernennung ist mitwirkungsbedürftig, denn sie bedarf der Zustimmung des zu Ernennenden. Die Ernennung legt die rechtliche Stellung in ihren Grundlagen fest. Sie ist zum Zwecke der Rechtssicherheit und Klarheit an strenge Formen gebunden. Zunächst bedarf es einer Ernennungsurkunde, die bestimmte, im Gesetz (§ 10 Abs. 2 BBG) zwingend vorgeschriebene Angaben enthalten muss. Die Ernennung wird mit dem Tag der Aushändigung der Urkunde wirksam, sofern in ihr nicht ein späterer Zeitpunkt angegeben ist.

Einer Ernennung bedarf es nach § 10 Abs. 1 BBG

- zur Begründung des Beamtenverhältnisses,
- zur Umwandlung eines Beamtenverhältnisses in ein anderes (z. B. vom Beamten auf Widerruf zum Beamten auf Probe),
- bei Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung (z. B. bei Beförderung),
- zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe (z. B. Aufstieg).

Auch was den Inhalt der Ernennungsurkunde angeht, gilt es, die vorgeschriebenen Formen strikt einzuhalten. So muss eine Ernennungsurkunde beispielsweise Folgendes enthalten:

- Bei der Begründung des Beamtenverhältnisses den Hinweis „unter Berufung in das Beamtenverhältnis“ sowie den Zusatz „auf Lebenszeit“, „auf Probe“ oder „auf Widerruf“.
- Bei der Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein anderes dessen Art sowie den Zusatz „auf Lebenszeit“, „auf Probe“ oder „auf Widerruf“.
- Bei der Verleihung eines Amtes die Amtsbezeichnung.

Das Recht, Bundesbeamte zu ernennen, steht nach Art. 60 GG dem Bundespräsidenten zu, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, oder er die Ausübung dieser Befugnis nicht anderen Stellen übertragen hat. Bei der Ernennung können vielfältige Fehler unterlaufen, was allerdings auch nicht weiter verwunderlich ist bei einem derart formgebundenen Verwaltungsakt.

Altersgrenze 27 Jahre weggefallen

Nach früherer Rechtslage war die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit an die Vollendung des 27. Lebensjahrs gebunden. Mit der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes fällt diese Altersgrenze weg. Damit wird ein Gleichklang zu der für die Länder geltenden Regelung im Beamtenstatusgesetz hergestellt.

Der Wegfall der Altersgrenze von 27 Jahren wird sich für jüngere Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter für den einfachen und mittleren Dienst positiv auswirken. Bewerberinnen und Bewerber für den gehobener und höherer Dienst

werden vom Wegfall der Altersgrenze in der Regel nicht profitieren, da sie meist allein wegen der Dauer ihrer Ausbildung bei der Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit das 27. Lebensjahr vollendet oder überschritten haben werden.

Probezeit neu geregelt

Mit dem Wegfall der Altersgrenze für die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wurde gleichzeitig die Probezeit für alle Laufbahngruppen auf mindestens drei bis maximal fünf Jahre verlängert (§ 11 BBG). Die Verlängerung der Probezeit wird mit dem Wegfall des Mindestberufungsalters von 27 Jahren begründet. In der Konsequenz bedeutet die Mindestprobezeit von drei Jahren für den mittleren Dienst eine Verdoppelung der Probezeit und für den gehobenen Dienst eine Erhöhung um ein Drittel. Insbesondere für ältere Bewerberinnen und Bewerber ist die längere Probezeit nachteilig, denn sie werden gegenüber dem früheren Recht später in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen. Dieses Problem verschärft sich noch zusätzlich, wenn die Probezeit (wie nun zulässig) auf bis zu fünf Jahre ausgedehnt wird.

Sinn und Zweck der Probezeit ist es festzustellen, ob Eignung, Befähigung und fachliche Leistung hinreichende Gewähr dafür bieten, dass die mit dem zu verleihenden Amt verbundenen Aufgaben lebenslang erfüllt werden können. Die Bewährungsfeststellung muss anhand eines Maßstabes getroffen werden, der sich unmittelbar aus dem Anforderungsniveau des zu verleihenden Amtes ergibt.

Dauer

Das Beamtenverhältnis ist in der Regel „auf Lebenszeit“ angelegt. Eine Anstellung auf Lebenszeit ist jedoch nur dann zulässig, wenn Beamtinnen und Beamte die persönlichen Grundvoraussetzungen (→ siehe Seite 61f.) erfüllen und ihre Bewährung in einer Probezeit nachgewiesen haben.

In das Beamtenverhältnis auf Widerruf kann berufen werden, wer den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst ableisten soll. Das sind im Regelfall Dienstanfänger/innen, die nach Abschluss der Schulbildung eine „Ausbildung“ im öffentlichen Dienst beginnen (z. B. Assistenten-/Inspektorenanwärterinnen und -anwärter). Beamter auf Probe wird, wer den jeweils vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst abgelegt und die entsprechende Laufbahnprüfung bestanden hat.

Beamte auf Zeit (nicht zu verwechseln mit der Übertragung von Führungsfunktionen auf Zeit) können für eine bestimmte Amtszeit – zumeist zwischen sechs und zwölf Jahre – zur hauptberuflichen Dienstleistung für hoheitsrechtliche Aufgaben verpflichtet werden. Gesetzlich ist dieser Kreis eng begrenzt. Im Bereich des Bundes sind sie äußerst selten, in Ländern und Gemeinden sind viele Bürgermeister, Beigeordnete usw. Beamte auf Zeit.

Führungsfunktion „auf Probe“

Das Bundesbeamtengesetz sieht seit Juli 1997 die Möglichkeit vor, Führungsfunktionen auf Probe zu übertragen. Der Begriff „auf Probe“ hat aber nichts mit der sonstigen status-

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

und laufbahnrechtlichen Probezeit eines Beamten zu tun. Beim Bund können folgende Führungsfunktionen auf Probe übertragen werden:

- Abteilungs- und Unterabteilungsleiter/innen in obersten Bundesbehörden und
- Behördenleiter/innen, deren Amt der B-Besoldung zugeordnet ist (gilt auch für bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts).

Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre, allerdings kann die oberste Dienstbehörde eine Verkürzung zulassen. Die Mindestprobezeit von einem Jahr darf nicht unterschritten werden. Zeiten, in denen Beamten die leitende Funktion bereits übertragen worden ist, können auf die Probezeit angerechnet werden. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich. Für die Übertragung einer Führungsfunktion auf Probe kommen nur Lebenszeitbeamte in Betracht.

Vom Tage der Ernennung an ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Amt (mit Ausnahme der Verschwiegenheitspflicht und des Verbots der Annahme von Geschenken und Belohnungen). Mit dem Zeitpunkt der Übertragung der Führungsfunktion auf Probe beginnt auch der Anspruch auf die erhöhte Besoldung. Bei erfolgreichem Abschluss der Probezeit soll das Amt auf Dauer übertragen werden. Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, endet auch der Anspruch auf die Besoldung, die mit der Leitungsfunktion verbunden war. In diesem Fall lebt das „ruhende Beamtenverhältnis“ wieder auf.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

Versetzung, Abordnung und Zuweisung sowie Umsetzung sind die beamtenrechtlichen Instrumente für Personalentwicklung und -steuerung. Die Versetzung, Abordnung und Zuweisung von Beamtinnen und Beamten sind in den §§ 27 bis 29 BBG gesetzlich geregelt. Dagegen ist die Umsetzung in Rechtsfortbildung durch die Rechtsprechung entwickelt worden. Die Umsetzung ist nach der gängigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine rein organisationsinterne Maßnahme einer Behörde und daher kein Verwaltungsakt. Versetzung sowie Abordnung und Zuweisung sind hingegen Verwaltungsakte, also Maßnahmen des Dienstvorgesetzten, die auf eine Außenwirkung gerichtet sind. Unbeachtlich dieser Unterscheidung haben betroffene Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, sich gegen alle Maßnahmen gerichtlich zur Wehr zu setzen (→ siehe Seite 67).

Versetzung

Eine Versetzung (§ 28 BBG) kann aus dienstlichen Gründen oder auf Antrag des Beamten erfolgen. Die Versetzung auf Antrag ist lediglich an die Voraussetzung geknüpft, dass der Betroffene die Befähigung für das erstrebte Amt besitzt. Die Entscheidung des Dienstvorgesetzten über ein Versetzungsgesuch erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen. Das bedeutet, dass es keinen grundsätzlichen Anspruch des Antragstellenden auf Versetzung gibt. Nur in besonderen Ausnahmefällen (z. B. bei schwerwiegenden persönlichen Gründen) kann im Einzelfall ein Versetzungsgesuch unabweisbar sein.

Die Versetzung aus dienstlichen Gründen ist auch ohne Zustimmung des Beamten möglich. Dabei kann der Beamte im Rahmen einer Versetzung sogar verpflichtet sein, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sofern er nicht die Befähigung für das Versetzungsamt besitzt (§ 28 Abs. 3 BBG).

1 Die Versetzung aus dienstlichen Gründen stellt somit einen Eingriff ins berufliche und private Leben des Betroffenen dar. Sie ist daher gemäß dem Rechtsstaatsprinzip an gesetzliche Voraussetzungen gekoppelt. Der Betroffene ist vor der Versetzungsentscheidung anzuhören. 2 Die Versetzung muss durch dienstliche Bedürfnisse begründet sein. Diese sind gegen die privaten Belange des betroffenen Beamten abzuwägen. Allerdings haben die dienstlichen Belange grundsätzlich Vorrang. Weiterhin muss das Amt, in das versetzt werden soll, gleichwertig sein. Dies gilt nicht bei Auflösung einer oder Verschmelzung mehrerer Behörden.

Abordnung

3 Im Gegensatz zur Versetzung (§ 27 BBG) ist die Abordnung nur vorübergehend angelegt. Das bedeutet, dass eine Rückkehr zur abordnenden Stelle vorgesehen sein muss. In der Praxis wird die Abordnung allerdings oft zur Vorbereitung einer endgültigen Versetzung genutzt. 4 Während der Dauer der Abordnung hat der Beamte zwei Dienstvorgesetzte mit unterschiedlichen Kompetenzen. So bleibt die Stammdienststelle für alle statusrechtlichen Angelegenheiten zuständig (z. B. Beförderung). Die neue Beschäftigungsstelle ist hingegen für arbeitsorganisatorische Belange zuständig (z. B. dienstliche Weisungen oder Urlaub). 5 Die Abordnung kann ganz oder nur teilweise erfolgen. Sie ist an ähnliche Voraussetzungen geknüpft wie die Versetzung. Auch die Abordnung kann ohne Zustimmung des betroffenen Beamten für bis zu zwei Jahre erfolgen, sofern die neue Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder der Berufsausbildung des Beamten zumutbar ist – selbst dann, wenn das neue Amt nicht dasselbe Endgrundgehalt hat. Bei einer Abordnung zu einem anderen Dienstherrn kann auf das grundsätzlich bestehende Zustimmungserfordernis verzichtet werden, sofern die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht überschreitet und die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht. 6 7 8 9 10

Zuweisung

Eine Unterform der Abordnung ist die Zuweisung (§ 29 BBG). Sie wird als abordnungsähnliche Beurlaubung angesehen. Kennzeichnend für die Zuweisung ist die Übertragung einer Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung außerhalb des Anwendungsbereichs des Beamtenrechts (z. B. in Anstalten oder Stiftungen). Diese Zuweisung bedarf grundsätzlich der Zustimmung des betroffenen Beamten und ist nur zulässig, wenn ein dienstliches oder öffentliches Interesse vorliegt und seine Verwendung amtsgemäß erfolgt. Sofern ein öffentliches Interesse vorliegt, ist die Zuweisung auch zu einer anderen Einrichtung möglich (z. B. zu einem Unternehmen der öffentlichen Hand, das in privater Rechtsform geführt wird). Für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Post (Post, Postbank und Telekom) gilt die besondere Regelung des § 4 Postpersonalrechtsgesetz. Danach kann eine Zuweisung auch ohne Zustimmung der Beschäftigten zu Tochterunternehmen erfolgen.

Umsetzung

Die Umsetzung ist von der Rechtsprechung als Instrument für einen organisationsinternen Wechsel der Tätigkeit innerhalb einer Behörde entwickelt worden. Hierzu zählt eine Vielzahl von Maßnahmen, „die zur Erhaltung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung unerlässlich sind.“

Voraussetzung der Umsetzung ist lediglich, dass der Aufgabenbereich des neuen Dienstpostens dem abstrakten Aufgabenbereich des statusrechtlichen Amtes entspricht. Im Übrigen hat der Dienstvorgesetzte auch bei der Umsetzung nach pflichtgemäßem Ermessen zu handeln. Allerdings sind ihm grundsätzlich sehr weite Grenzen gesetzt.

Versetzung ist die dauerhafte Übertragung eines Aufgabengebietes bei einer anderen Behörde desselben oder eines anderen Dienstherrn.

Abordnung ist die vorübergehende Übertragung eines anderen Aufgabengebietes bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn.

Zuweisung ist die vorübergehende (abordnungsähnliche) Beurlaubung zum Zwecke der Übertragung eines Aufgabengebietes in einer anderen Einrichtung (außerhalb des Anwendungsbereichs des Beamtenrechts).

Umsetzung ist die dauernde oder zeitweise Übertragung eines anderen Dienstpostens innerhalb derselben Behörde.

Rechtsschutzmöglichkeiten

Betroffene Beamtinnen und Beamte können gegen eine gegen ihren Willen ausgesprochene Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung gerichtlich vorgehen. Die Klage ist nach erfolgloser Durchführung des Widerspruchsverfahrens beim Verwaltungsgericht einzureichen.

Es ist jedoch zu beachten, dass Widerspruch und (Anfechtungs-)Klage gegen die Abordnung und Versetzung gemäß § 126 Abs. 4 BBG keine aufschiebende Wirkung entfalten. Dies gilt auch für die nicht explizit im Gesetz genannte Umsetzung. Das heißt, dass die Betroffenen zunächst der entsprechenden Maßnahme Folge leisten müssen und somit in eine neue, möglicherweise ungewünschte Lebenssituation gedrängt werden (besonders wenn mit der Maßnahme ein Ortswechsel verbunden ist). Wegen der oftmals langwierigen Verfahren vor den Verwaltungsgerichten kann auch eine Rückgängigmachung nach zwar erfolgreichem, aber jahrelangem Rechtsstreit zu neuen Härten führen. Oft haben Betroffene dann gar kein Interesse mehr, auf ihre alte Position zurückzukehren. De facto bedeutet dies eine Verkürzung des Rechtsschutzes. Daher ist es für Betroffene überlegenswert, die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage vor dem Verwal-

Übersicht zu Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

	Versetzung	Abordnung	Zuweisung	Umsetzung
Rechtsgrundlage	§ 28 BBG	§ 27 BBG	§ 29 BBG	Rechtsprechung
Rechtsnatur	Verwaltungsaktakt	Verwaltungsakt	Verwaltungsakt	Organisationsinternum
Charakter	Dauerhafter Wechsel zu einer anderen Behörde	Vorübergehender Wechsel zu einer anderen Behörde	Vorübergehender Wechsel zu einer anderen (öffentlichen) Einrichtung	Wechsel der Tätigkeit innerhalb einer Behörde

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

tungsgericht einzufordern. Dies muss zusätzlich (neben der Klage) beantragt werden und sollte dann sinnvollerweise mit dem Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz (einstweilige Anordnung) verbunden werden.

Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst

Im Nebentätigkeitsrecht des öffentlichen Dienstes ist detailliert geregelt, unter welchen Voraussetzungen eine Beschäftigung neben dem Hauptberuf ausgeübt werden darf und ob sie eine Genehmigung erfordert. Dies soll gewährleisten, dass Interessenkonflikte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vermieden werden und ihre Unparteilichkeit sichergestellt ist.

Die beamtenrechtlichen Vorschriften zum Nebentätigkeitsrecht gelten für alle Beamtinnen und Beamte einschließlich derer, die in den Aktiengesellschaften der Bahn, Post, Postbank oder Telekom arbeiten. Für Tarifbeschäftigte gelten Tarifverträge, durch die die Ausübung einer Nebentätigkeit wesentlich erleichtert wurde (→ siehe nächste Seite).

In diesem Abschnitt können nur die Grundzüge des Nebentätigkeitsrechts dargestellt werden. Anhand der Regelungen für Bundesbeamte werden die wichtigsten Vorschriften im Nebentätigkeitsrecht für Beamte beschrieben. Die Grundprinzipien sind auch auf Landesbeamte übertragbar, da sich die Landesregelungen weitgehend an den Vorschriften des Bundes orientieren. Anschließend werden die wichtigsten tariflichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte (Tarifbeschäftigte) vorgestellt.

Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten des Bundes

Die Voraussetzungen, unter denen Bundesbeamte eine Nebentätigkeit ausüben dürfen, sind gesetzlich festgelegt. Das Nebentätigkeitsrecht des Bundes ist in den §§ 97 bis 105 BBG geregelt. Weitere Ausführungsvorschriften zur Nebentätigkeit sind in der Bundesnebtätigkeitsverordnung (BNV) zu finden.

Begriff der Nebentätigkeit

Nach § 97 Abs. 1 BBG ist eine Nebentätigkeit die Wahrnehmung eines Nebenamtes oder die Ausübung einer Nebenbeschäftigung. Von den Nebentätigkeiten sind rechtlich nicht relevante Freizeitaktivitäten abzugrenzen. Hierzu gehören z. B. die eigene Haushaltsführung und Eigenleistungen für den Hausbau, aber auch Nachbarschaftshilfen oder Unterstützung von Verwandten und Freunden. Bei Freizeittätigkeiten ist unerheblich, welchen Umfang die Arbeiten haben und ob sie entgeltlich erfolgen. Die Wahrnehmung von öffentlichen Ehrenämtern sowie eine unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft ist keine Nebentätigkeit (§ 97 Abs. 4 BBG).

Einteilung der Nebentätigkeiten

Grundsätzlich wird zwischen genehmigungspflichtigen und genehmigungsfreien Nebentätigkeiten unterschieden. Die meisten Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig. Dies gilt insbesondere, wenn mit der Nebentätigkeit ein Einkommen oder ein geldwerter Vorteil verbunden ist. Für die Ausübung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit ist in der Regel vor Aufnahme eine Genehmigung einzuholen. Von der Genehmigungspflicht gibt es einige Ausnahmen, die gesetzlich klar und abschließend definiert sind.

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

Übersicht über die Arten von Nebentätigkeiten

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

Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

Die Genehmigungspflicht von Nebentätigkeiten ist in § 99 BBG geregelt. Beamtinnen und Beamte dürfen eine entgeltliche Nebentätigkeit grundsätzlich nur nach vorheriger Genehmigung ihres Dienstherrn übernehmen.

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

- Art der Nebentätigkeit
- Zeitlicher Umfang der Nebentätigkeit
- Auftrag- oder Arbeitgeber
- Aus der Nebentätigkeit zu erwartende Vergütung (Entgelte oder geldwerte Vorteile)

Darüber hinaus sind Beamtinnen und Beamte gemäß § 99 Abs. 5 S. 5 BBG verpflichtet, eintretende Änderungen über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie die Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Das betrifft auch die Konkretisierung von zunächst „ungefähren“ Angaben bei der Antragstellung. Treten während der Ausübung der Nebentätigkeit erhebliche Änderungen ein (z. B. weil sich das Entgelt mehr als verdoppelt hat) und der Beamte teilt dies seiner Genehmigungsbehörde nicht mit, kann eine solche Unterlassung als Dienstpflichtverletzung gelten.

Die Entscheidung über die Genehmigung oder Versagung einer Nebentätigkeit liegt nicht im Ermessen der Dienstbehörde. Sie ist an das Vorliegen von Voraussetzungen gebunden, die in § 99 Abs. 2 BBG eindeutig geregelt sind. Insofern handelt es sich um eine so genannte gebundene Entscheidung. Denn soweit dienstliche Interessen durch die Neben-

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

tätigkeit beeinträchtigt werden, muss der Dienstherr die Genehmigung versagen. Liegt jedoch kein gesetzlicher Versagungsgrund vor, besteht im Gegenzug ein Rechtsanspruch auf die Genehmigung.

Versagungsgründe der Genehmigung

Ein gesetzlicher Versagungsgrund liegt gemäß § 99 Abs. 2 S. 1 BBG vor, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Eine Beeinträchtigung von dienstlichen Interessen ist unter den nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gegeben:

- Durch Art und Umfang der Nebentätigkeit wird die Arbeitskraft so stark in Anspruch genommen, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 1 BBG). Dies ist regelmäßig zu unterstellen, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet (so genannte Fünftel-Vermutung gemäß § 99 Abs. 3 S. 1 BBG).
- Durch die Nebentätigkeit ist ein Widerstreit mit dienstlichen Pflichten möglich (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 2 BBG).
- Die Nebentätigkeit betrifft behördeninterne Angelegenheiten (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 3 BBG).
- Durch die Nebentätigkeit kann die Unparteilichkeit und Unbefangenheit des Beamten beeinflusst sein (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 4 BBG).
- Die Ausübung der Nebentätigkeit kann künftig zu einer wesentlichen Einschränkung der dienstlichen Verfügbarkeit des oder der Beamten führen (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 5 BBG).
- Die Nebentätigkeit ist dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich (§ 99 Abs. 2 S. 2, Nr. 6 BBG).

Befristung einer Genehmigung und Auflagen

Eine Nebentätigkeitsgenehmigung darf gemäß § 99 Abs. 4 S. 1 BBG nur befristet erteilt werden. Die längste Befristung kann fünf Jahre betragen. Nach Ablauf der Frist erlischt die Genehmigung. Zur Fortsetzung der Nebentätigkeit bedarf es einer erneuten Genehmigung, die ebenfalls neu beantragt werden muss.

Genehmigungen können gemäß § 99 Abs. 4 S. 2 BBG zusätzlich auch mit Auflagen und Bedingungen versehen werden. Damit kann der Dienstvorgesetzte etwaigen Unwägbarkeiten Rechnung tragen. Zudem ist eine unter Auflagen erteilte Genehmigung gegenüber einem Nebentätigkeitsverbot das mildere Mittel und trägt somit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung.

Nebentätigkeiten in geringem Umfang

Für Nebentätigkeiten in geringem Umfang gilt unter den nachfolgenden Voraussetzungen gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 BNV die Genehmigung „als erteilt“:

- Die Nebentätigkeit hat einen geringen Umfang (das heißt, die Vergütung beträgt maximal 100 Euro im Monat und die zeitliche Beanspruchung übersteigt nicht ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).
- Die Nebentätigkeit wird außerhalb der Dienstzeit ausgeübt.

■ Es liegen keine gesetzlichen Versagungsgründe vor.

In diesem Fall genügt gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 BNV eine schriftliche Mitteilung an die Dienstbehörde über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie eine Begründung, weshalb die Genehmigung „als allgemein erteilt“ gilt. Für eine einmalige und gelegentliche Nebentätigkeit ist auch diese Anzeige entbehrlich.

Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

Einige Nebentätigkeiten sind von der generellen Genehmigungspflicht des § 99 BGG ausgenommen. Diese genehmigungsfreien Nebentätigkeiten sind in § 100 Abs. 1 BGG geregelt und dort abschließend aufgeführt. Hierzu gehören:

- die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung des Beamten unterliegenden Vermögens (§ 100 Abs. 1 Nr. 1 BGG),
- eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit von Beamtinnen und Beamten (§ 100 Abs. 1 Nr. 2 BGG),
- die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbstständige Gutachtertätigkeit von Lehrern an öffentlichen Hochschulen und Beamten an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten (§ 100 Abs. 1 Nr. 3 BGG),
- die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten (§ 100 Abs. 1 Nr. 4 BGG).

Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

Einige genehmigungsfreie Nebentätigkeiten sind allerdings gemäß § 100 Abs. 2 S. 1 BGG anzeigepflichtig, sobald für die Nebentätigkeit ein Entgelt oder geldwerter Vorteil geleistet wird oder werden soll. Dies gilt für

- schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten
- selbstständige Gutachtertätigkeit sowie
- Tätigkeit in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten.

Die Mitteilung über die Nebentätigkeit muss schriftlich erfolgen. Die Anzeige ist dem Dienstvorgesetzten vor Aufnahme der Nebentätigkeit zuzuleiten.

Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn

Unter bestimmten Voraussetzungen müssen Beamte eine Nebentätigkeit auf Verlangen des Dienstherrn übernehmen (§ 98 BGG). Die Verpflichtung zur Übernahme einer solchen Nebentätigkeit gehört zu den allgemeinen Dienstpflichten des Beamten. Allerdings darf die Nebentätigkeit den Beamten nicht so in Anspruch nehmen, dass er seiner Hauptaufgabe nicht mehr nachkommen kann.

Wegen des Verbots der Doppelalimientierung sind für dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten gemäß § 6 Abs. 1 BNV grundsätzlich keine Vergütungen zu gewähren. Ausnahmen können gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 BNV zugelassen werden

- für schriftstellerische Tätigkeiten sowie
- für Tätigkeiten, deren unentgeltliche Ausübung unzumutbar ist.

Soweit eine Vergütung für Nebentätigkeiten nach § 6 Abs. 1 S. 2 BNV zulässig ist, müssen Einkünfte, die aus dienstlich veranlassten Nebentätigkeiten erzielt werden, an den Dienstherrn abgeführt werden, wenn sie bestimmte Freibeträge übersteigen. Nach Ablauf

1 eines jeden Kalenderjahres muss der Beamte gemäß § 8 BNV seinem Dienstvorgesetzten eine Abrechnung über die ihm zugeflossenen Vergütungen aus dienstlich veranlassten Nebentätigkeiten vorlegen. Dies gilt nur, soweit die Einnahmen die Bagatellgrenze von 500 Euro im Kalenderjahr übersteigen.

2 Vom Vergütungsverbot sind einige Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst nicht erfasst. Sie sind in § 7 BNV abschließend aufgeführt und dürfen nicht mit den oben genannten Tätigkeiten (nach § 6 Abs. 1 S. 2 BNV) verwechselt werden, für die Vergütungen nur ausnahmsweise zulässig sind. Hierzu gehören:

- 3 ■ Lehr-, Unterrichts-, Vortrags- oder Prüfungstätigkeiten,
- 4 ■ Tätigkeiten als gerichtlicher oder staatsanwaltschaftlicher Sachverständiger,
- 5 ■ Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung,
- 6 ■ Gutachtertätigkeiten von Ärzten, Zahnärzten oder Tierärzten für Versicherungsträger oder für andere juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie ärztliche, zahnärztliche oder tierärztliche Verrichtungen dieser Personen, für die nach den Gebührenordnungen Gebühren zu zahlen sind,
- 7 ■ Tätigkeiten, die während eines unter Wegfall der Besoldung gewährten Urlaubs ausgeübt werden.

8 Somit dürfen diese Tätigkeiten unbegrenzt vergütet werden (§ 7 1. HS BNV). Vergütungen sind aber auch hier nur zulässig, sofern für die Nebentätigkeit keine entsprechende Entlastung vom Hauptamt erfolgt.

9 **Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten**

10 Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte ist der Umfang der zulässigen Nebentätigkeiten in den §§ 91 bis 93 und 95 BGG gesetzlich geregelt. Nach dem Grundsatz des § 91 Abs. 2 S. 1 BGG dürfen Nebentätigkeiten nur im gleichen Umfang ausgeübt werden, wie er für vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte zulässig ist. Im Übrigen wird der zulässige Umfang von Nebenbeschäftigungen wesentlich vom Grund der Teilzeitbeschäftigung bzw. der Beurlaubung beeinflusst. So gibt es neben der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung und die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung.

Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern

§ 105 BGG regelt die Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern. Diese müssen auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen die Aufnahme einer neuen Beschäftigung dem Dienstherrn anzeigen. Mit dieser Regelung will der Gesetzgeber dem Missbrauch beruflicher Kenntnisse aus dem aktiven Dienst nach Beendigung des Beamtenverhältnisses entgegenwirken. Frühere Beamte sollen ihr Amtswissen auch nach ihrem Ausscheiden nicht für private Zwecke verwenden können, wenn dies zu Nachteilen für den Dienstherrn führt.

Ruhestandsbeamte müssen gemäß § 105 Abs. 1 BGG eine Beschäftigung oder eine Erwerbstätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes ihrem Dienstherrn anzeigen, wenn ■ die Nebentätigkeit in einem Zusammenhang mit früheren dienstlichen Tätigkeiten des ehemaligen Beamten steht,

- diese dienstlichen Tätigkeiten in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübt wurden und
 - durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden können.
- Diese Anzeigepflicht gilt nur für Nebentätigkeiten, die innerhalb einer Frist von fünf Jahren nach Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden. Sofern der Beamte das 65. Lebensjahr überschritten hat, verkürzt sich die Frist auf drei Jahre.

Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte

Die beamtenrechtlichen Vorschriften der Länder zur Nebentätigkeit orientieren sich weitgehend an den Regelungen des Bundes. Daher gelten die vorherigen Ausführungen grundsätzlich auch für Landesbeamtinnen und -beamte. Allerdings gibt es einige Besonderheiten zu beachten. Mehr Informationen zu diesem Thema bietet das Online-Buch „Das Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“, in dem auch die wichtigsten landesspezifische Abweichungen übersichtlich zusammengestellt sind. Sie können den Ratgeber als OnlineBuch unter www.nebentaetigkeitsrecht.de bestellen.

Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten

Für die Tarifbeschäftigten (Arbeiter und Angestellte) im öffentlichen Dienst ist die Ausübung von Nebentätigkeiten inzwischen weitgehend einheitlich, wenn auch in verschiedenen Tarifverträgen geregelt. Welcher Tarifvertrag Anwendung findet, richtet sich nach der Verbandszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitgebers (Bund, Länder, Kommunen). Für Tarifbeschäftigte im Bund und in den Kommunen gilt seit dem 1.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Für Tarifbeschäftigte der Länder (mit Ausnahme von Berlin und Hessen) gilt seit dem 1.11.2007 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Das Nebentätigkeitsrecht ist jeweils in § 3 des TVöD und TV-L geregelt. Der Inhalt der Nebentätigkeitsregelungen ist weitgehend an den üblichen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Nebentätigkeit orientiert, wie sie auch bisher schon für Arbeiterinnen und Arbeiter im öffentlichen Dienst galten. Die Regelung greift teilweise die hierzu bestehende Rechtsprechung des BAG auf.

Die wesentlichen Regelungspunkte sind in beiden Tarifverträgen:

- Nur entgeltliche Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.
- Die Anzeige hat schriftlich und vor Aufnahme der Nebentätigkeit zu erfolgen.
- Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit nur untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn durch die Nebentätigkeit seine berechtigten Interessen oder die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten beeinträchtigt werden.

Erfasst sind nur Nebentätigkeiten, die vergütet werden (also gegen Geld oder geldwerte Vorteile, zu denen auch Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung zählen). Nebentätigkeiten, die ohne Gegenleistung ausgeübt werden, sind von der Regelung nicht erfasst. Sofern eine Nebentätigkeit entgeltlich ausgeübt wird, beschränkt sich die Pflicht des Beschäftigten auf die Anzeige der Nebentätigkeit. Die Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber vor Aufnahme der Nebentätigkeit anzuzeigen. Die tariflichen Regelungen schreiben hier die Schriftform ausdrücklich vor. Nach der Anzeige der Nebentätigkeit kann der Beschäftigte die Nebentätigkeit ohne weitere Rückmeldung ausüben. Die Zustimmung des Arbeit-

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

gebers für die Ausübung der Nebentätigkeit ist künftig nicht mehr erforderlich. Insofern unterscheidet sich die neue Regelung grundlegend von den alten tariflichen Regelungen, die entgeltliche Nebentätigkeiten in der Regel immer einem Genehmigungsvorbehalt unterstellt haben.

Der § 3 Abs. 4 TV-L hat einen zusätzlichen dritten Satz, der Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst zum Gegenstand hat (so genannte dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten). Diese Nebentätigkeiten können mit der Auflage versehen werden, dass daraus erzielte Einkünfte abzuführen sind. Die Ablieferungspflicht gilt nur im Rahmen der im Land bestehenden Vorschriften, die sich an die jeweiligen Landesregelungen für Nebentätigkeiten von Beamten orientieren.

Beendigung des Beamtenverhältnisses

Für die Beendigung des Beamtenverhältnisses gibt es verschiedene Tatbestände, die in den Paragraphen 30ff. BBG aufgeführt sind. Der gebräuchlichste Beendigungsgrund ist der Eintritt in den Ruhestand. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Beendigungsgründe.

Das Beamtenverhältnis kann enden ...

durch Entlassung	durch Eintritt in den Ruhestand	durch Verlust der Beamtenrechte	durch Entfernung aus dem Dienst	durch Tod
kraft Gesetzes	durch einstweiligen Ruhestand	durch Verurteilung wegen vorsätzlich begangener Tat		
auf Antrag des Beamten	durch dauernden Ruhestand	durch Verwirkung von Grundrechten		

Entlassung

Kraft Gesetzes geht die Beamteneigenschaft verloren, wenn man

- nicht mehr Deutscher im Sinne des Grundgesetzes und nicht im Besitz einer Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union ist,
- in ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn tritt, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist (gilt nicht für den Eintritt in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf).

Beamtinnen und Beamte können jederzeit ihre Entlassung verlangen. Hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Dienstvorgesetzten, die innerhalb von zwei Wochen noch zurückgenommen werden kann, wenn die Entlassungsverfügung noch nicht ausgehändigt wurde. Die Entlassung wird in aller Regel zum beantragten Zeitpunkt ausgesprochen.

Eintritt in den Ruhestand

Der Eintritt in den Ruhestand erfolgt kraft Gesetzes mit Ablauf des Monats, in dem Beamtinnen und Beamte die für sich jeweils geltende Altersgrenze erreicht haben. Die Regelaltersgrenze ist nach § 51 auf das 67. Lebensjahr festgelegt worden. Für einzelne Beamtengruppen können vom Gesetzgeber andere Altersgrenzen bestimmt werden. So ist

beispielsweise für die Vollzugsdienste (Feuerwehr) das 60. Lebensjahr festgelegt worden. Auf Antrag können Beamtinnen und Beamte das Dienstverhältnis längstens bis zum 70. Lebensjahr verlängern. Die oberste Dienstbehörde kann bei dringenden dienstlichen Belangen im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte und den Beginn des Ruhestands bis zu drei Jahre hinausschieben.

Beamtinnen und Beamte sind von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen körperlicher Gebrechen oder Schwäche ihrer körperlichen bzw. geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd dienstunfähig sind. Als Dienstunfähigkeit kann auch angesehen werden, wenn infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate kein Dienst angetreten wurde und keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate wieder volle Dienstfähigkeit hergestellt ist. Die Feststellung der Dienstunfähigkeit kann auch von Beamtinnen und Beamten eingeleitet werden (Antrag). Der Dienstvorgesetzte kann aufgrund amtsärztlicher Gutachten über den Gesundheitszustand erklären, dass er Beamte für dauernd unfähig hält, ihre Amtspflichten zu erfüllen. Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes sind und das 60. Lebensjahr vollendet haben, können auch ohne den Nachweis der Dienstunfähigkeit einen Antrag auf Zur-Ruhe-Setzung stellen. Allerdings darf dem Antrag nur entsprochen werden, wenn sie sich dazu verpflichten, aus Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten nur begrenzte Beträge hinzuzuverdienen. Nicht schwerbehinderte Lebenszeitbeamtinnen und -beamte können auf eigenen Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres (bis 30. Juni 1997: 62. Lebensjahr) in den vorzeitigen Ruhestand treten. So genannte politische Beamte (z. B. Staatssekretäre, Ministerialdirektoren) können jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Das Recht dazu steht dem Bundespräsidenten zu.

Verlust der Beamtenrechte

Das Beamtenverhältnis endet, wenn Beamtinnen und Beamte in einem Strafverfahren wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder aber bei einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat usw. strafbar ist, zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten verurteilt werden.

Entfernung aus dem Dienst

Das Beamtenverhältnis endet auch, wenn Beamtinnen und Beamte durch Urteil eines Disziplinargerichts aus dem Dienst entfernt werden.

Pflichten der Beamtinnen und Beamten

Da Beamtinnen und Beamte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, wird ihnen durch diese Sonderstellung eine Reihe besonderer Pflichten auferlegt (→ siehe Übersicht auf der nächsten Seite), die sich u. a. aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ergeben. Sie haben dem ganzen Volk und nicht einer Partei zu dienen, was nicht ausschließlich parteipolitisch zu verstehen ist. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und müssen bei ihrer Amtsführung immer auf das Wohl der Allgemeinheit Rücksicht nehmen.

Treuepflicht

Die wichtigste Pflicht aus dem Dienst- und Treueverhältnis ist die „Treuepflicht“. Von ihr lassen sich die übrigen Pflichten ableiten. Dies gilt vor allem auch für die Pflichten, die im Beamtenrechtsrahmengesetz, Bundesbeamtengesetz sowie in den Landesbeamtengesetzen nicht ausdrücklich genannt sind.

So wird etwa aus der Treuepflicht die Verpflichtung abgeleitet, dass Beamte

- zu „steter Dienstleistung“ bereit sein müssen,
- sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung aktiv eintreten,
- bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Gesamtheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergeben,
- sich sowohl innerhalb als auch außerhalb des Dienstes so verhalten, dass sie der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, das ihr Beruf erfordert. Demnach haben sie alles zu unterlassen, was dem Ansehen des Staates, der Dienstbehörde oder dem Berufsbeamtentum schaden könnte,
- zur Wahrhaftigkeit verpflichtet sind. Tatsachen wesentlicher Art dürfen sie nicht verschweigen, und über ihre persönlichen Verhältnisse haben sie – soweit ein dienstlicher Bezug gegeben ist – auf Verlangen Auskunft zu erteilen.

Die Treuepflicht überdauert in wichtigen Fragen sogar das aktive Beamtenverhältnis. So können Beamtinnen und Beamte auch dann ein Dienstvergehen begehen, wenn sie sich im Ruhestand gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung betätigen oder an Bestrebungen teilnehmen, die den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigen könnten.

Die Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten findet im Diensteid ihre Bekräftigung, der auf Wunsch auch ohne Religionsformel geleistet werden kann. Alle Beamtinnen und Beamten, gleich ob auf Widerruf, Probe oder Lebenszeit, müssen nach ihrer Ernennung den Diensteid

Eidesformel nach § 64 Abs. 1 BBG:

„Ich schwöre, das Grundgesetz und alle in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zu wahren und meine Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen, so wahr mir Gott helfe.“

Pflichten der Beamtinnen und Beamten

Treuepflicht	Gehorsamspflicht	Dienstleistungspflicht
Diensteid ablegen	dienstliche Anordnungen befolgen (sofern sie rechtmäßig sind)	volle Hingabe an den Beruf
Bekennnis und aktives Eintreten für die freiheitlich-demokratische Grundordnung	Unterstützen von Vorgesetzten	gewissenhafte Pflichterfüllung
Uneigennützigkeit	Beratung von Vorgesetzten	Fortbildungspflicht
achtungswürdiges Verhalten	persönliche Verantwortung für Rechtmäßigkeit	Einhalten der Dienstzeiten
Amtsverschwiegenheit		Tragen von Dienstkleidung

ablegen. Sie sind vorher auf die Folgen einer Verweigerung des Dienstzeids hinzuweisen. In diesem Fall ist die Ernennung unwirksam, die Betroffenen sofort wieder zu entlassen.

Gehorsamspflicht

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, die Anordnungen ihrer Vorgesetzten auszuführen. Allerdings muss die oder der Vorgesetzte örtlich und sachlich zuständig und die Anordnung nicht erkennbar rechtswidrig sein. Daneben haben sie ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Sie sollen am dienstlichen Geschehen Anteil nehmen, ihre Vorgesetzten auf die für eine Entscheidung maßgebenden Gesichtspunkte aufmerksam machen und sich für die zu treffenden Maßnahmen mitverantwortlich fühlen.

Für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen tragen Beamtinnen und Beamte die uneingeschränkte persönliche Verantwortung. Haben sie Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen, müssen sie diese unverzüglich bei ihrem unmittelbaren Vorgesetzten geltend machen. Hält der Vorgesetzte an der Anordnung fest, haben sie sich – wenn ihre Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit fortbestehen – an den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Bestätigt dieser die Anordnung, muss sie ausgeführt werden – in diesem Fall sind Beamtinnen und Beamte aber von ihrer eigenen Verantwortung befreit. Ist das aufgetragene Verhalten jedoch strafbar oder ordnungswidrig und ist die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit erkennbar oder wird dadurch die Würde des Menschen verletzt, so muss die Ausführung der Anordnung abgelehnt werden. Wird sie dennoch ausgeführt, ist man in vollem Umfang dafür verantwortlich.

Dienstleistungspflicht

Beamtinnen und Beamte haben ihre Arbeitskraft in den Dienst des Staates zu stellen. So haben sie sich mit „voller Hingabe“ ihrem Beruf zu widmen und ihr Amt uneigennützig nach bestem Wissen auszuführen. Zur Dienstleistungspflicht gehören auch die mit der Arbeitszeit verbundenen Fragen.

Obwohl es sich mit dem Grundsatz der „vollen Hingabe an den Beruf“ im Allgemeinen nur schwer vereinbaren lässt, sind Beamtinnen und Beamte auf Verlangen ihrer Dienstbehörde verpflichtet, Nebentätigkeiten zu übernehmen. Diese sind nur dann zulässig, wenn sie sich mit der Wahrnehmung des Hauptamtes vereinbaren lassen. Bei der Nebentätigkeit ist zwischen dem Nebenamt (Übernahme aufgrund des Hauptamtes) und einer Nebenbeschäftigung (kein Zusammenhang mit dem Hauptamt) zu unterscheiden. Unter Nebenamt versteht man die zusätzliche Übernahme von Dienstgeschäften, die zwar mit dem eigentlichen Hauptamt keine organisatorische Einheit bilden, aber dennoch aufgrund des Hauptamtes übernommen werden müssen. Auf Verlangen der Dienstbehörde muss eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst übernommen werden, wenn diese Tätigkeit der Vorbildung oder Berufsausbildung entspricht und sie die Betroffenen nicht über Gebühr in Anspruch nimmt (z. B. Beisitzer im Prüfungsausschuss oder in einer Disziplinarkammer).

Fortbildungspflicht

Unabhängig davon, ob sie ein eigenes Interesse daran haben, sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, an dienstlicher Fort- und Weiterbildung teilzunehmen.

1 Einhalten von Dienstzeiten

Beamtinnen und Beamte dürfen dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben und müssen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit auf Verlangen nachweisen (§ 96 BBG).

2 Tragen von Dienstkleidung

Nach § 74 BBG sind Beamte verpflichtet, die jeweils übliche oder erforderliche Dienstkleidung zu tragen.

3 Folgen von Pflichtverletzungen

Beamtinnen und Beamte unterliegen einer ganzen Reihe von statusbedingten Pflichten. Daraus ergeben sich besondere Folgen bei Pflichtverletzungen:

4 Strafrechtliche Folgen

Erfüllt ein Dienstvergehen einen Straftatbestand, dann finden die allgemeinen Strafgesetze Anwendung. Jedoch enthält das Strafgesetzbuch darüber hinaus besondere Vorschriften über „Straftaten im Amt“. In aller Regel werden sie strenger als vergleichbare Delikte geahndet. Damit soll der besonderen Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit Rechnung getragen werden.




5 Haftungsrechtliche Folgen

Haftungsrechtliche Folgen treten immer dann ein, wenn Beamtinnen und Beamte die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Sie müssen dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den entstandenen Schaden nur unter bestimmten Voraussetzungen ersetzen (§ 75 BBG).

Die haftungsrechtlichen Bestimmungen sind sehr kompliziert und führen in der Praxis bei weitem nicht immer dazu, dass Beamtinnen und Beamte zum Schadenersatz herangezogen werden. Vorsatz, grobe und leichte Fahrlässigkeit spielen dabei genauso eine Rolle wie Eigen- und Fremdschaden. Darüber hinaus ist auch von Bedeutung, ob es sich bei der Tätigkeit, durch die der Schaden verursacht wurde, um so genannte gefahren- oder schadeneigene Tätigkeiten handelt.

6 Disziplinarrecht

Das Disziplinarrecht ist Teil des Beamtenrechts. Zum 1. Januar 2002 hat das Bundesdisziplinargesetz (BDG) die bis dahin geltende Bundesdisziplinarordnung abgelöst. In den Ländern gelten eigene Disziplinar Gesetze, die überwiegend inhaltlich an das BDG angelehnt sind. Das Disziplinarrecht soll dem Zweck dienen,

- 7**  Beamte zur Erfüllung ihrer Pflichten anzuhalten,
- 8**  die Leistungsfähigkeit des Berufsbeamtentums im Interesse der Allgemeinheit zu sichern und
- 9**  das Ansehen der Beamten zu wahren und zu festigen.

Allerdings ist das Disziplinarrecht wegen der starken Auswirkungen auf Beamte äußerst kritisch zu betrachten. Denn die gleichzeitige Anwendung von Straf- und Disziplinarmaßnahmen wirken zum einem als Doppelbestrafung und haben zudem auch noch negative Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang.

Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen (§ 77 BBG). „Schuldhaft“ heißt, die Pflichten wurden vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Auch ein Verhalten außerhalb des Dienstes kann ein Dienstvergehen darstellen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalles besonders geeignet ist, Achtung und Vertrauen in das Amt oder das Ansehen des Beamtentums bedeutsam zu beeinträchtigen. Wenn der Verdacht eines Dienstvergehens vorliegt, muss der Dienstvorgesetzte Vorermittlungen einleiten. Dabei sind sowohl be- als auch entlastende Umstände zu ermitteln. Je nach Ergebnis der Vorermittlungen entscheidet sich das weitere Vorgehen. Von der Einstellung des Verfahrens bis hin zur Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Die verschiedenen Disziplinarmaßnahmen sind in der Abbildung dargestellt.

Zu ergänzen ist, dass bei „Beamten auf Probe“ und „Beamten auf Widerruf“ nur die beiden Disziplinarmaßnahmen Verweis und Geldbuße in Erwägung gezogen werden können, weil sie ansonsten aus dem Dienst zu entfernen wären.

Auch Ruhestandsbeamtinnen und -beamte können eines Dienstvergehens beschuldigt und dafür bestraft werden. Beispielsweise läge dann ein Dienstvergehen vor, wenn sie an Bestrebungen teilnehmen würden, die den Bestand und die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigen.

Disziplinarmaßnahmen

gegen aktive Beamte	gegen Ruhestandsbeamte
Verweis	Kürzung des Ruhegehalts
Geldbuße	Aberkennung des Ruhegehalts
Kürzung der Dienstbezüge	
Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt (Zurückstufung)	
Entfernung aus dem Beamtenverhältnis	

Individuelle Rechte der Beamtinnen und Beamten

Aus dem Dienst- und Treueverhältnis ergibt sich im Umkehrschluss die Pflicht des Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte zu schützen. Quasi als Generalklausel hat der Gesetzgeber in § 78 BBG eine Vorschrift aufgenommen, auf die sich im Wesentlichen alle Rechte zurückführen lassen. Aus dieser „Fürsorgepflicht“ des Dienstherrn, die als einer der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gilt, leiten sich weitere Rechte ab. In der nachfolgenden Abbildung sind einige wesentliche Rechte der Beamtinnen und Beamten systematisch geordnet.

Nachfolgend soll beispielhaft auf einige individuelle Rechte von Beamtinnen und Beamten näher eingegangen werden. Einzelheiten zu den wichtigsten vermögensrechtlichen Ansprüchen (Besoldung, Versorgung, Beihilfe usw.) werden jeweils in eigenen Kapiteln behandelt. Auch einen Teil der nicht vermögensrechtlichen Ansprüche haben wir in gesonderten Kapiteln ausführlich behandelt.

Rechte aus dem Beamtenverhältnis

Individuelle Rechte vermögensrechtlicher Art	Individuelle Rechte nichtvermögensrechtlicher Art	Kollektive Rechte
Besoldung	Anstellung auf Lebenszeit	Beteiligungsrecht
Reisekosten	Führen einer Amtsbezeichnung	Personalvertretungsrecht
Umzugskosten	Erholungs- und Sonderurlaub	
Trennungsgeld	Teilzeitbeschäftigung	
Beihilfen	Einsichtnahme in die Personalakten	
Unterstützung	Vereinigungsfreiheit	
Versorgung	Schutz bei amtlicher Tätigkeit und in der Stellung als Beamter	

Anspruch auf Unterstützung

Die Unterstützungsgrundsätze resultieren aus der Fürsorgepflicht. Auf Antrag, und nur wenn genügend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, können Unterstützungen an Beamte, Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene gezahlt werden. Voraussetzung ist: Sie müssen bedürftig und würdig sein.

Bedürftigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die Antragsteller unverschuldet in eine außerordentliche wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht befreien können. Würdig wären vor allem solche Antragsteller nicht, die schon mehrmals wegen Verfehlungen negativ aufgefallen sind. Auf die Gewährung einer Unterstützung besteht kein Rechtsanspruch. Die Unterstützung kann nicht für regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen gezahlt werden, die in der Regel aus den Dienstbezügen zu bestreiten sind. Es können einmalige und laufende Unterstützungen gewährt werden. Laufende Unterstützungen werden jedoch unter den Vorbehalt des Widerrufs gestellt und dürfen höchstens für fünf Jahre bewilligt werden. Anträge sind formlos an die Beschäftigungsbehörde zu stellen.

Recht auf Einsichtnahme in die Personalakten

Personalplanung und Personalführung sind ohne Personalakten kaum denkbar. Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das Recht der Beamtinnen und Beamten, ihre vollständigen Personalakten einzusehen. Das gilt auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Mit dem Personalaktenrecht verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, das Persönlichkeitsrecht zu stärken, eine effektive Verwaltung der Personalakten zu gewährleisten und die EDV-Nutzung der Daten im Rahmen der Personalverwaltung zu ermöglichen. Schwerpunkte der Neuregelung waren:

- Pflicht zur Führung von Personalakten
- Begriff, Inhalt, Gliederung und Gestaltung der Personalakte
- Einsicht in die Personalakte
- Vorlage der Personalakte und Auskunftserteilung
- Entfernen von Vorgängen aus der Personalakte

■ Aufbewahrung der Personalakte

■ Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten in Dateien.

In die Personalakte gehören also alle die Person betreffenden Unterlagen, die mit dem Dienstverhältnis unmittelbar zusammenhängen und deren Aufbewahrung von erheblichem Interesse ist. Sie muss vollständig sein, richtig geführt und der Inhalt vertraulich behandelt werden. Personalakten können nach sachlichen Gesichtspunkten in eine Grundakte und mehrere Teilakten gegliedert werden. Der Gesetzgeber hat auf eine vollständige und abschließende Aufzählung dessen verzichtet, was in die Personalakte aufzunehmen ist. Möglich ist die Aufnahme folgender Personalunterlagen:

■ Bewerbungsunterlagen: Ergebnis der ärztlichen Einstellungsuntersuchung; Polizeiliches Führungszeugnis; Lebenslauf; Zeugnisse und ähnliche Unterlagen, die die Vorbildung dokumentieren; Nachweis über den Familienstand.

■ Dienstliche Unterlagen: Schreiben, mit denen die Übertragung eines Dienstpostens mitgeteilt wird; Ernennungsurkunden; Urkunden über den jeweiligen Beamtenstatus; Mitteilung über die Festsetzung des Besoldungsdienstalters und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit; Anträge, Eingaben und Beschwerden des Beamten; dienstliche Beurteilungen; Verbesserungsvorschläge; Fortbildungsnachweise (interne und externe).

Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen. Dazu gehören vor allem:

■ Prüfungsakten (der Nachweis über das Prüfungsergebnis gehört gleichwohl in die Personalakte)

■ Sicherheitsakten

■ Kindergeldakten

■ Beihilfeakten.

Disziplinare Vorermittlungen, Disziplinarakten und gerichtliche Akten sind erst dann zu den Personalakten zu nehmen, wenn das jeweilige Verfahren abgeschlossen ist.

Schutz bei amtlicher Tätigkeit

Beamte haben das Recht, bei Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit vom Dienstherrn geschützt zu werden. Dies bezieht sich ebenso auf Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit wie auf Hilfe bei politischen Angriffen oder auf Prozesshilfe.

Kollektive Rechte der Beamtinnen und Beamten

Koalitionsrechte

§ 116 BBG garantiert Beamtinnen und Beamten das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen. Sie können die für sie zuständigen Gewerkschaften oder Berufsverbände mit ihrer Interessenvertretung beauftragen. Wegen der Mitgliedschaft oder der Betätigung für ihre Gewerkschaft (bzw. ihren Berufsverband) dürfen sie dienstlich nicht gemaßregelt oder benachteiligt werden. § 116 BBG ist somit gesetzlicher Ausdruck der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG.

Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen nach dem Bundesbeamtengesetz

Wegen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gilt die Koalitionsfreiheit nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts für Beamtinnen und Beamte jedoch nur eingeschränkt (→ siehe Seite 55ff.). Beamtinnen und Beamte haben kein Recht zu streiken, da dies mit der Neutralität der Amtsausübung und einer loyalen Pflichterfüllung nicht zu vereinbaren sei. Als Ausgleich für diese Grundrechtsbeschränkung wurde ein kollektives Beteiligungsrecht in § 118 BBG geschaffen. Dieses Beteiligungsrecht nehmen die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wahr. Es gilt bei der Vorbereitung aller beamtenrechtlichen Regelungen. Darunter sind nicht nur Gesetze und Rechtsverordnungen, sondern auch Verwaltungsvorschriften, Richtlinien oder Erlasse zu verstehen. Beteiligung bedeutet nach der derzeit herrschenden Rechtsauffassung mehr als eine Anhörung, aber keine uneingeschränkte Mitbestimmung.

Der Ablauf des Beteiligungsverfahrens auf Bundesebene geht auf einen öffentlichrechtlichen Vertrag zurück, der am 20. Mai 1996 zwischen dem Bundesminister des Innern und dem Deutschen Gewerkschaftsbund geschlossen wurde. Der Inhalt dieser

§ 118 Bundesbeamtengesetz:

Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen.

Vereinbarung ist inzwischen durch eine Verwaltungsvorschrift Bestandteil des Verwaltungsverfahrens bei der Erarbeitung von beamtenrechtlichen Gesetzentwürfen.

Das Beteiligungsverfahren vollzieht sich nach diesen Richtlinien in mehreren Schritten: Nach Abstimmung mit anderen Bundesressorts und gegebenenfalls mit den Bundesländern wird den Spitzenorganisationen die Entwurfsfassung des Gesetzes zur Stellungnahme zugeleitet. In aller Regel äußern sie sich schriftlich und fordern darüber hinaus die weitere Erörterung in einem mündlichen Beteiligungsgespräch. Nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens beschließt das Bundeskabinett den Entwurf und leitet ihn dem Bundesrat zur Beratung im ersten Durchgang zu. Nachdem der Bundesrat den Entwurf beraten hat, geht er mit einer Stellungnahme an die Bundesregierung zurück. Sie kann die Änderungswünsche des Bundesrats übernehmen, muss dies jedoch nicht. Danach wird

der Entwurf dem Deutschen Bundestag mit der Stellungnahme des Bundesrats und der Gegenäußerung der Bundesregierung sowie der Stellungnahme der Spitzenorganisationen zugeleitet. Das weitere Verfahren bestimmt sich nach den üblichen Regeln des Gesetzgebungsverfahrens im Grundgesetz. In den Bundesländern ist die Normierung des Beteiligungsrechts und dessen praktische Anwendung unterschiedlich. In einigen Bundesländern haben die zuständigen Innenminister mit dem jeweils zuständigen DGB-Landesbezirk eine Vereinbarung unterzeichnet.



Ein Meilenstein bei der Verankerung der Vertragsidee im Beamtenrecht: Unterzeichnung des öffentlichrechtlichen Vertrages zwischen BMI und DGB.

Laufbahnrecht

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto (ohne Mindesteingang)
²⁾ Nur bei Sollzinsbindung von 10 Jahren



Informieren Sie sich
jetzt über unsere
aktuellen Konditionen!

Baufinanzierung für den öffentlichen Dienst zu Top-Konditionen¹⁾

Ihre Vorteile:

- ▶ Exklusiv für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes
- ▶ Bis zu 100 %ige Finanzierung des Kaufpreises
- ▶ 3 Jahre tilgungsfreie Anlaufzeit möglich²⁾
- ▶ Änderung des Tilgungssatzes bis zu dreimal möglich²⁾
- ▶ Keine Bearbeitungsgebühr
- ▶ 5 % Sondertilgungsrecht p. a.
- ▶ Schnelle Finanzierungszusage

Die BBBank ist Partner im RentenPlus des DGB!

Jetzt informieren:

Bei Ihrem BBBank-Berater für den öffentlichen Dienst, unter www.bezuegekonto.de oder
Tel. 0 180/40 60 105 (0,20 Euro/Anruf Festnetzpreis;
Mobilfunkhöchstpreis: 0,42 Euro/Minute)

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Das Personalvertretungsrecht

Das Personalvertretungsrecht ist die Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und zählt ebenfalls zu den kollektiven Rechten. Es ist das öffentlich-rechtliche Gegenstück zum Betriebsverfassungsrecht, das in der Privatwirtschaft Anwendung findet. Obwohl der in der Privatwirtschaft typische Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit im öffentlichen Dienst fehlt, gibt es doch auch hier Interessengegensätze als Folge einer arbeitsteiligen Verwaltungsorganisation.

Durch die Mitbestimmung sollen Eigenständigkeit und Selbstverantwortlichkeit der Beschäftigten gefördert werden. Sie sollen Einfluss auf die Gestaltung der innerdienstlichen Angelegenheiten nehmen können und vor den Gefahren der abhängigen Beschäftigung bewahrt werden. Damit ist das Personalvertretungsrecht Ausdruck des Sozialstaatsgebotes, das den Gesetzgeber anhält, die Lebensverhältnisse unter Berücksichtigung sozialer Prinzipien zu gestalten.

Für den öffentlichen Dienst ist die betriebliche Mitbestimmung durch das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze der Länder geregelt. Es gilt für alle in öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Einrichtungen Beschäftigten, also für Arbeiter, Angestellte und Beamte. Allerdings sind einige der Mitbestimmungsrechte für Beamte eingeschränkt. Dies ist nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch von erheblicher Bedeutung. So wird z. B. zur Beilegung von Streitfällen eine paritätisch besetzte Einigungsstelle eingerichtet. Betrifft es Arbeiter und Angestellte, ist deren Entscheidung abschließend und für die Behörde verbindlich. Geht es um Beamtinnen und Beamte, so liegt es weitestgehend im Ermessen der Behörde, ob sie die Einigungsstellenempfehlung übernimmt (→ siehe Seite 88).

Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts

Das Personalvertretungsrecht hat wie auch das Betriebsverfassungsrecht seine Wurzeln im Betriebsrätegesetz (BRG) vom 4. Februar 1920, das erstmals in Deutschland eine Arbeitervertretung gesetzlich sicherstellte. Das BRG galt sowohl für private Betriebe als auch für den öffentlichen Dienst. Nach der nationalsozialistischen Machtergreifung wurde jedoch die betriebliche Mitbestimmung mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) vom 20. Januar 1934 wieder abgeschafft.

Grundlage für eine neue betriebliche Mitbestimmung nach der Niederschlagung der nationalsozialistischen Diktatur war das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 30. April 1946, das die Bildung von Betriebsräten wieder gestattete. Das neu geschaffene Betriebsverfassungsrecht sollte wieder einheitlich für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst gelten. Doch in den Folgejahren entwickelten sich die Mitbestimmungsrechte durch spezielle Länderregelungen auseinander. Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst unterschieden sich schon im Anwendungsbereich. Schließlich wurde mit dem Personalvertretungsgesetz vom 5. August 1955 ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht für den öffentlichen Dienst geschaffen, das mit seinen Rahmenvorschriften für die Länder auch zu einer Rechtsvereinheitlichung beitrug. Mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vom 15. März 1974 wurde schließlich die Mitbestimmung des öffentlichen Dienstes an die Entwicklungen des 1972 ausgebauten Betriebsverfassungsgesetzes angeglichen.

Grundsätze des Personalvertretungsrechts

Das Personalvertretungsrecht regelt die berufliche Interessenvertretung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Ob es also Anwendung findet, richtet sich ausschließlich nach der Rechtsnatur des Arbeitgebers. Ist dieser ein Träger der öffentlichen Verwaltung, so richtet sich die betriebliche Mitbestimmung ausschließlich nach dem öffentlich-rechtlichen Personalvertretungsrecht. Das Recht der Personalvertretung ist unabdingbar (§ 3 BPersVG). Das heißt, dass von den gesetzlichen Vorschriften des BPersVG nicht durch Tarifvertrag abgewichen werden darf.

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Generalklausel des § 2 BPersVG normiert das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle. Sie dient als Auslegungsregel für alle Rechte und Pflichten. Das Gebot soll gewährleisten, dass sich Personalvertretung und Dienststellenleiter gegenseitig unterstützen. Ihre Arbeit soll dem Wohle der Beschäftigten dienen und ermöglichen, dass die Dienststelle die ihr obliegenden Aufgaben erfüllt. Das Gebot soll darüber hinaus sicherstellen, dass die Parteien nicht gegeneinander arbeiten. Eine besondere gesetzliche Ausformung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist § 66 BPersVG, der die Grundsätze der Zusammenarbeit festlegt. Er postuliert u.a. monatliche Besprechungen zwischen der Personalvertretung und der Dienststellenleitung. Außerdem gebietet er eine Friedenspflicht der Parteien und verbietet Maßnahmen des Arbeitskampfes.

Der Aufbau der Personalvertretung

Der Aufbau der Personalvertretung entspricht grundsätzlich dem Organisationsaufbau der Verwaltung. Das BPersVG geht daher der Organisation der Bundesverwaltung folgend von einem dreistufigen Aufbau aus. Personalvertretungen gibt es demzufolge bei obersten Dienstbehörden, bei Behörden der Mittelstufe und bei Behörden, die einer Behörde der Mittelstufe nachgeordnet sind. Bei einer mehrstufigen Verwaltung ist eine Stufenvertretung (§ 54 Abs. 1 BPersVG) zu bilden (also ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat), der die Aufgabe hat, die gemeinsamen Angelegenheiten aller zu- und untergeordneten Dienststellen zu vertreten. Diese Grundsätze gelten auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts (Stiftungen, Anstalten).

Die Bildung von Personalvertretungen

§ 12 Abs. 1 BPersVG begründet eine unabdingbare Pflicht zur Bildung von Personalvertretungen in Dienststellen. So obliegt es nach § 21 BPersVG der Leitung einer Dienststelle ohne Personalvertretung, eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen. Diese Regelungen führen zu einem sehr hohen Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst, im Gegensatz zur Privatwirtschaft, wo der Anteil der Beschäftigten, die eine betriebliche Interessenvertretung haben, weitaus geringer ist. Allerdings gibt es auch im Personalvertretungsrecht keine Wahlpflicht der Beschäftigten.

Personalvertretungen sind zu bilden, wenn in einer Dienststelle in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigt sind, von denen drei wählbar sein müssen. Der Ober-

begriff Beschäftigte umfasst nach § 4 Abs. 1 BPersVG Beamte, Angestellte und Arbeiter, nicht jedoch Personen, für die es spezialgesetzliche Sonderregelungen gibt wie etwa Soldaten, Richter (wiederum mit Ausnahmen) oder Zivildienstleistende.

Bei der Berechnung der Beschäftigten einer Dienststelle wird die Zahl der regelmäßig besetzten Arbeitsplätze zugrundegelegt (die vom gegenwärtigen Beschäftigungsstand abweichen kann). Der Stellenplan ist lediglich als Anhaltspunkt anzusehen. Zu berücksichtigen ist allerdings, wenn Planstellen längere Zeit unbesetzt bleiben oder Beschäftigte auf Planstellen anderer Dienststellen geführt werden. Ist eine Dienststelle zu klein, wird sie nach § 12 Abs. 2 BPersVG einer benachbarten Dienststelle zugeteilt, damit das Vertretungsrecht der Beschäftigten gewahrt bleibt.

Personalratswahlen finden unter der Leitung eines Wahlvorstandes statt, der von der bisherigen Personalvertretung bis spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt wird (§ 20 Abs. 1 BPersVG), oder, sofern noch keine Personalvertretung vorhanden ist, in einer Personalversammlung gewählt wird (§ 21 BPersVG). Im Ausnahmefall kann auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens drei Wahlberechtigten der Wahlvorstand auch durch die/den Dienststellenleiter/in bestellt werden (§ 20 Abs. 2 und § 22 BPersVG).

Das Gruppenprinzip

Nach derzeit herrschender, aber umstrittener Rechtsauffassung machen es Unterschiede zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten notwendig, eine gruppenspezifische Interessenvertretung zu gewährleisten. So können sich z. B. die Interessen von Tarifbeschäftigten im Hinblick auf die Sicherung des Arbeitsplatzes von denen der Beamten unterscheiden. Daher bestimmt § 5 BPersVG, dass sich die Personalvertretungen in die zwei Gruppen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) sowie der Beamten gliedern. Jede Gruppe muss entsprechend der Stärke ihrer Gruppenangehörigen im Personalrat vertreten sein (§ 17 BPersVG). Auch im Wahlvorstand müssen die Gruppen vertreten sein. Die Angehörigen jeder Gruppe wählen ihre Vertretung in eigenständigen Wahlgängen. Allerdings können die Gruppen bestimmen, dass eine Gemeinschaftswahl durchgeführt werden soll.

Die Verschwiegenheitspflicht

Für alle Personen, die Aufgaben oder Befugnisse im Zusammenhang mit der Personalvertretung wahrnehmen oder wahrgenommen haben, normiert § 10 BPersVG eine Verschwiegenheitspflicht. Sie gilt nicht nur für die Mitglieder der Personalvertretungen, sondern auch für Ersatzmitglieder, Sachverständige, Mitglieder von Einigungsstellen, Gewerkschaftsvertreter/innen usw. Die Verschwiegenheitspflicht wirkt über die jeweils ausgeübte Funktion hinaus auch nach deren Beendigung. Sie gilt umfassend für alle Tatsachen und Angelegenheiten, über die im Zusammenhang mit der personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit Kenntnis erlangt wurde, und sie gilt grundsätzlich gegenüber jedermann.

Das Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot

Zur Gewährleistung einer Interessenvertretung zum Wohle der Beschäftigten und zum Schutz der Personen, die personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahrnehmen, bestimmt § 8 BPersVG ein Verbot der Begünstigung und Benachteiligung. Adressat der Norm ist

Personalvertretungsrecht

1
2 nicht nur der Dienstherr, sondern jedermann. Das Verbot umfasst sowohl jede Schlechterstellung oder Zurücksetzung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten als auch jegliche mittelbare oder unmittelbare finanzielle Begünstigung.

Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung

3
4
5 Der Aufgabenkatalog des § 68 BPersVG legt die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung fest. So obliegt es z. B. der Personalvertretung, Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen (§ 68 Abs. 1, Nr. 1 BPersVG). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe hat die Personalvertretung ein umfassendes Informationsrecht (§ 68 Abs. 2 BPersVG). Dies umfasst auch das Recht, in Personalakten Einsicht zu nehmen, jedoch nur mit Zustimmung der Beschäftigten.

Das Informationsrecht des Personalrates

6
7
8 Nach § 68 Abs 2 BPersVG hat der Personalrat ein weitreichendes Informationsrecht. Der Informationsanspruch bezieht sich auf alle gesetzlichen Aufgaben des Personalrats und besteht unabhängig von einem konkreten Beteiligungsfall. Der Dienststellenleiter ist verpflichtet, den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie alle notwendigen Unterlagen vorzulegen, die es dem Personalrat ermöglichen, seine Aufgaben ordnungsgemäß durchzuführen.

Rechtzeitige Information

9
10 Der Personalrat muss rechtzeitig informiert werden. Das heißt, dass die Information zu einem Zeitpunkt erfolgen muss, in dem die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltungsfähig ist und der Dienststellenleiter noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen hat. Eine Einflussnahme auf die Entscheidung der Dienststelle durch den Personalrat muss also noch möglich sein. Gegebenenfalls muss der Dienststellenleiter auch von sich aus tätig werden, und die Initiative zur Information des Personalrats ergreifen.

Umfassende Information

Das Informationsrecht des Personalrats soll gewährleisten, dass er denselben Informationsstand hat, wie die Dienststelle. So soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, einen bestimmten Sachverhalt zu prüfen, um eine Entscheidung treffen zu können. Daher hat der Personalrat auf sämtliche Informationen Anspruch, über die auch der Dienststellenleiter verfügt.

Notwendige Unterlagen und Datenschutz

Der Personalrat hat Anspruch auf alle Unterlagen, die der Dienststelle zur Verfügung stehen und die für die Meinungsbildung des Personalrats notwendig sind. Der Dienststellenleiter muss dem Personalrat die erforderlichen Unterlagen im Original oder in Fotokopie vorlegen. Welche Unterlagen erforderlich sind, ist am Einzelfall zu beurteilen. Allerdings sind an die Erforderlichkeit keine besonders hohen Anforderungen zu stellen. Dabei darf der Personalrat auch auf Informationen zugreifen, die mit Mitteln der Datenverarbeitung gespeichert werden. Eine Verweigerung solcher Informationen mit dem Hinweis auf Datenschutzbestimmungen ist unzulässig. Denn das gesetzliche Informations-

recht des Personalrats ist vor dem individuellen Datenschutz vorrangig. Zudem ist der Personalrat im Verhältnis zur Dienststelle nicht Dritter im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Daher ist die Weitergabe von Daten an den Personalrat ein reiner innerbetrieblicher Vorgang.

Durchsetzung des Informationsanspruches

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass der Dienststellenleiter den Personalrat nicht oder nicht vollständig unterrichtet. Der Personalrat kann sich gegen diese Behinderung seiner Personalratstätigkeit vor dem Verwaltungsgericht rechtlich zur Wehr setzen. Allerdings sind diese Verfahren in der Regel sehr langwierig. Daher sollte der Personalrat prüfen, ob er seinen Informationsanspruch auf dem Wege einer einstweiligen Verfügung durchsetzen kann. Dies könnte z. B. dann der Fall sein, wenn der Personalrat überhaupt nicht informiert wird oder wenn der Dienststellenleiter wichtige Fragen aus einem Fragenkatalog nicht beantwortet hat. Außerdem muss das gerichtliche Eilverfahren notwendig sein, um un-zumutbare Rechtsnachteile durch Schaffung von vollendeten Tatsachen zu vermeiden.

Anhörungsrecht

Daneben ist die Personalvertretung mit drei weiteren abgestuften Rechten ausgestattet. Nach § 78 Abs. 3 bis 5 BPersVG hat sie ein Anhörungsrecht bei bestimmten Maßnahmen der Dienststelle wie z. B. vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen.

Mitwirkungsrecht

§ 78 Abs. 1 und 2 sowie § 79 BPersVG regeln die Mitwirkung des Personalrats. Dieses Recht besteht z. B. bei Kündigung eines Beschäftigten durch den Arbeitgeber (§ 79 BPersVG), gegen die der Personalrat Einwände erheben kann. Das Mitwirkungsrecht des Personalrats ist wesentlich stärker als ein bloßes Anhörungsrecht, da mit der Einwendung des Personalrats weitgehende Rechtsfolgen verbunden sein können. So haben Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung, gegen die sie rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben haben, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern der Personalrat Widerspruch gegen die Kündigung eingelegt hat. Eine Kündigung, die ohne Beteiligung des Personalrats erfolgt, ist ganz unwirksam.

Mitbestimmungsrecht

Das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrats ist die Mitbestimmung, die in den §§ 75 bis 77 BPersVG geregelt ist. Das BPersVG unterscheidet zwischen mitbestimmungsbedürftigen Angelegenheiten für Arbeiter und Angestellte (§ 75 BPersVG) sowie für Beamte (§ 76 BPersVG). Soweit eine von der Dienststelle durchzuführende Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden (§ 69 BPersVG). Daneben hat der Personalrat ein Initiativrecht (§ 70 BPersVG). Er kann die Durchführung von Maßnahmen beantragen und Maßnahmen gegebenenfalls auch gegen den Willen der Dienststelle durchsetzen.

Einigungsstelle

Verweigert der Personalrat seine Zustimmung und kann auch im weiteren Verfahren keine Einigung erzielt werden, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 69 Abs. 4 BPersVG). Sie besteht aus je drei Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite und der Personalvertretung sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter muss das Gruppenprinzip widerspiegeln. Die Einigungsstelle fasst ihren Beschluss mit Stimmenmehrheit (§ 71 Abs. 3 BPersVG). Dieser Beschluss ist für die Beteiligten grundsätzlich bindend.

Eingeschränkte Mitbestimmung für Beamte

§ 69 Abs. 4, S. 3 und 4 BPersVG bestimmt jedoch für Beamte eine wichtige Ausnahme: Hier beschließt die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung an die Dienstbehörde. Die Dienstbehörde ist an diese Empfehlung jedoch grundsätzlich nicht gebunden. Dieses Verfahren gilt auch für Maßnahmen, die vom Personalrat beantragt werden.

Diese besondere Regelung für Beamte geht auf verschiedene Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zurück. Schon 1959 hat das BVerfG in einem Urteil zum Bremischen Personalvertretungsgesetz ausgeführt, dass nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums Personalangelegenheiten eines Beamten grundsätzlich von der Dienstbehörde zu entscheiden seien. Ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle sei daher nicht mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar und widerspreche dem Grundsatz der parlamentarischen Verantwortlichkeit der Regierung.

Mit dieser Rechtsauffassung haben sich bereits zahlreiche Rechtsexperten und die Gewerkschaften kritisch auseinandergesetzt. Das BVerfG habe Art. 1 GG nicht genügend berücksichtigt, der es verbiete, dass Einzelne lediglich zum Objekt staatlichen Handelns gemacht würden. Zudem gewährleiste gerade die paritätische Zusammensetzung der Einigungsstelle unter Einbeziehung der staatlichen Vertreterinnen und Vertreter, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung gewahrt bleibe. Dennoch hielt das BVerfG auch in seinem Beschluss vom 24. Mai 1995 zum Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein im Wesentlichen an seiner Ansicht fest. Das Gericht blendet in fundamentalistischer Weise Grundrechtspositionen aus, obwohl es in dieser Entscheidung auch ein Mitbestimmungsmodell entwickelt, das zwischen Beteiligungsebenen nach Binnenbereichen einerseits und Wahrnehmung von Amtsaufgaben andererseits differenziert. Eine grundrechtlich akzeptable Lösung ist damit indes nicht geschaffen worden.

Die Antragsrechte des Personalrates

Agieren, statt immer nur zu reagieren

„Der Personalrat sollte mal ...“ sind oft gehörte Worte, denen – aus den Reihen der Beschäftigten oder von Personalratsmitgliedern – mal mehr, mal weniger konkrete Vorschläge für ein Tätigwerden folgen. Solche Vorschläge kann der Personalrat aufgreifen und entsprechende Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen. Mit gesetzlichen Antragsrechten wird dem Personalrat das Recht eingeräumt, von sich

aus aktiv und gestaltend tätig zu werden, er ist nicht darauf beschränkt, nur auf beabsichtigte Maßnahmen (Vorlagen) der Dienststelle zu reagieren, sondern kann selbst agieren. Hier werden die Antragsrechte skizziert und deren Voraussetzungen dargelegt.

I. Antragsrechte – Ein Überblick

Initiativ- oder auch Antragsrechte meinen das Recht des Personalrates, Maßnahmen, die er im Interesse der Beschäftigten für erforderlich hält, bei der Dienststelle zu beantragen, um diese im Falle ihrer Untätigkeit zum Handeln zu bewegen. Orientiert an der Qualität der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte gibt es – je nach Personalvertretungsgesetz – folgende Antragsrechte:

- Allgemeines Antragsrecht
- Antragsrecht in Mitwirkungsangelegenheiten
- Antragsrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten

Im Hinblick auf die Durchsetzbarkeit möglicher Personalratsinitiativen unterscheiden sich diese Antragsrechte erheblich. Allgemeine Anträge können sich zwar auf den gesamten Bereich der dienststellenbezogenen Belange der Beschäftigten beziehen und sind nicht auf Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsangelegenheiten reduziert. Die Durchsetzungsmöglichkeit ist gering, weil letztlich der Dienststellenleiter entscheidet. Beim Initiativrecht in Mitwirkungsangelegenheiten entscheidet nach Durchführung des Stufenverfahrens hingegen die oberste Dienstbehörde. Bei Initiativen in Mitbestimmungsangelegenheiten ist demgegenüber die Stellung des Personalrates durch die vorgesehene Überleitung einer abgelehnten Personalratsinitiative in das förmliche Mitbestimmungsverfahren (Stufenverfahren und Einigungsstellenverfahren) besonders stark. Die Möglichkeit, in einem Mitbestimmungs- und Einigungsverfahren die ergriffene Initiative gegebenenfalls auch gegen den Willen der Dienststelle durchzusetzen, eröffnet nur das qualifizierte Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten.

Die Durchsetzung von Initiativen gegen den Willen der Dienststelle setzt ein entsprechendes Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle voraus. Die allgemeinen verfassungsrechtlichen Grenzen, wie sie etwa in § 104 Satz 3 BPersVG ihren Niederschlag gefunden haben, sind auch beim Initiativrecht zu beachten. Bei Angelegenheiten, die die Wahrnehmung von Amtsaufgaben nicht nur unerheblich berühren, etwa bei personellen oder organisatorischen Angelegenheiten darf die Entscheidung nicht der demokratisch legitimierten Stelle entzogen werden.

II. Allgemeines Antragsrecht

Nach § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG bzw. entsprechender Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze kann der Personalrat Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, beantragen. Ein Antrag ist auch zulässig, wenn er nur den Interessen der Beschäftigten dient. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Ein Antrag kann deshalb auch mündlich, etwa in der gemeinschaftlichen Besprechung mit dem Dienststellenleiter, gestellt werden. Die Entscheidung über einen solchen

Antrag obliegt dem Dienststellenleiter. Bei Ablehnung ist der Weg sowohl zu den übergeordneten Dienstbehörden als auch zur Einigungsstelle verschlossen.

Beispiele für allgemeine Anträge

1. Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten.
2. Antrag auf Umsetzung eines Beschäftigten.
3. Antrag auf Durchführung eines Betriebsausfluges.

Einige Landespersonalvertretungsgesetze geben beim allgemeinen Antragsrecht weitere Verfahrensregelungen vor. Nach Art. 69 Abs. 3 BayPersVG hat der Dienststellenleiter innerhalb von vier Wochen zum Antrag des Personalrats Stellung zu nehmen und eine Ablehnung schriftlich zu begründen. Nach § 62 Abs. 1 Satz 2 HPVG sind die allgemeinen Anträge zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten.

III. Initiativrecht in Mitwirkungsangelegenheiten

Ein Initiativrecht in Mitwirkungsangelegenheiten wird nur in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen normiert, und zwar in Art. 70a Abs. 3 BayPersVG, § 72 Abs. 4 HPVG, § 74 Abs. 2 SPersVG und § 70 Abs. 2 ThürPersVG.

Die hiernach beantragte Maßnahme muss der Mitwirkung des Personalrates unterliegen. Dieses Initiativrecht wird dadurch gekennzeichnet, dass bei Ablehnung des Antrages durch den Dienststellenleiter allenfalls das Stufenverfahren eingeleitet und durchgeführt werden kann. Die endgültige Entscheidung über den Mitwirkungsinitiativantrag obliegt letztlich der obersten Dienstbehörde.

IV. Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten

Nach § 70 BPersVG bzw. entsprechender Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze kann der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, schriftlich beim Dienststellenleiter beantragen. Wesentlich ist die Differenzierung zwischen Abs. 1 und Abs. 2. Während in den Fällen des Abs. 1 (Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung) das Mitbestimmungsverfahren einschließlich der Einigungsstelle durchlaufen werden können, endet in den Fällen des Abs. 2 (Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung) das Verfahren auf der Ebene der obersten Dienstbehörde mit deren Entscheidung. Trotz differenzierter Ausgestaltung in den Details, etwa hinsichtlich einer zusätzlichen Begründungspflicht, einer Erörterungspflicht oder Fristvorgaben zur Beantwortung der Personalratsinitiative, hat das Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten im Wesentlichen folgende Voraussetzungen:

Der Personalrat hat in einer Sitzung einen Beschluss über seine beabsichtigte Initiative zu fassen. Es handelt sich nicht um eine Angelegenheit der laufenden Geschäftsführung. Der Antrag ist schriftlich an den Dienststellenleiter zu stellen. Schriftlich meint nach § 126 Abs. 1 BGB, dass der Antrag vom Personalratsvorsitzenden und ggf. einem weiteren Personalratsmitglied gemäß § 32 Abs. 3 BPersVG bzw. entsprechender Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze, zu unterzeichnen ist.

Die initiierte Maßnahme des Personalrates muss seiner Mitbestimmung unterliegen. Das Mitbestimmungsrecht ist somit Grund, gleichzeitig Grenze des Initiativrechtes. Das Initiativrecht erweitert die gesetzlichen Mitbestimmungsbefugnisse inhaltlich nicht. Der Schutzzweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechtes gibt den Rahmen für das Initiativrecht vor. Der Personalrat kann im Wege des Initiativrechts nicht Belange durchsetzen, die er im Rahmen der Mitbestimmung bei beabsichtigten Maßnahmen der Dienststelle in Ermangelung eines inhaltlichen Bezugs zum Mitbestimmungsrecht nicht geltend machen könnte.

Auch wenn die Anordnung von Überstunden der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt, kann dieser nicht im Rahmen des Initiativrechtes die Anordnung von Überstunden verlangen. Der Mitbestimmungstatbestand bezweckt nämlich den Schutz der Beschäftigten vor übermäßiger zeitlicher Beanspruchung. Ein solcher Initiativantrag würde außerhalb der Mitbestimmung liegen und wäre unzulässig. Das gilt auch für die Initiative zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung. Ein solcher Antrag kann nicht auf der Grundlage des Mitbestimmungsrechtes bei der Einführung technischer Überwachungseinrichtungen gestützt werden, da hierdurch die Beschäftigten vor übermäßiger Kontrolle und Überwachung geschützt werden sollen.

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Mitbestimmungsangelegenheiten sind weitere Einschränkungen zu beachten.

In sozialen Angelegenheiten besteht das Mitbestimmungsrecht regelmäßig nur, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht (vgl. § 75 Abs. 3 BPersVG). Initiativanträge sind deshalb nur möglich, wenn die beabsichtigte Initiativmaßnahme nicht bereits gesetzlich oder tariflich geregelt ist. Ist das der Fall, entfielen das Mitbestimmungsrecht und damit auch das Initiativrecht. Ein gesetzlich bzw. tariflich unregelter Zustand ist etwa bei der Verlegung der Arbeitsstätte an einen anderen Ort wegen gesetzlicher und tariflicher Vorgaben zum Reise- und Umzugskostenrecht sowie zur Arbeitszeit nicht gegeben. Daher kann der Personalrat keinen Sozialplan initiieren, mit dem zusätzliche Aufwendungen für Fahrtmehrkosten oder ein Freizeit-ausgleich für verlängerte Anfahrtszeiten geregelt werden sollen.

Beim Initiativrecht in personellen Angelegenheiten ist insbesondere umstritten, ob sich das Initiativrecht auch auf personelle Einzelmaßnahmen, etwa Höhergruppierung oder Einstellung, bezieht. Nach der früheren Rechtsprechung des BVerwG durfte ein Initiativantrag des Personalrates nicht auf eine konkrete Maßnahme abzielen, sondern war darauf beschränkt, die Dienststelle zur Einleitung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zu veranlassen.

Diese Rechtsprechung hat sich in den letzten Jahren gewandelt. So hat das BVerwG mit Beschluss vom 24.10.2001 im Hinblick auf das Initiativrecht des Personalrates nach §66 Abs. 4 LPVG NRW entschieden, dass der Personalrat auch berechtigt ist, beim Dienststellenleiter personelle Maßnahmen zu Gunsten einzelner, namentlich benannter Beschäftigter – hier: bisher befristet Beschäftigte einzustellen – zu beantragen. Das Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten wird, wenn nicht weitere Einschränkungen gesetzlich normiert sind, durch den Inhalt des Mitbestimmungstat-

bestandes sowie durch das Demokratieprinzip beschränkt. Personelle Einzelmaßnahmen kann der Personalrat im Rahmen seines Initiativrechtes in Mitbestimmungsangelegenheiten dann beantragen, wenn im jeweiligen Personalvertretungsgesetz entweder ausdrücklich in solchen Angelegenheiten ein Initiativrecht eingeräumt wird oder ein solches individuelles Initiativrecht nicht ausgeschlossen ist und gleichzeitig dem Demokratieprinzip dadurch ausreichend Rechnung getragen wird, dass in Personalangelegenheiten die parlamentarisch verantwortlichen Stelle – und nicht die Einigungsstelle – letztendlich entscheidet.

Das Initiativrecht bei personellen Einzelmaßnahmen ist allerdings dort nicht gegeben, wo es durch Gesetz ausdrücklich ausgeschlossen wird, etwa durch § 69 Abs. 1 Satz 2 NPersVG, § 69 Abs. 3 Satz 1 HPVG, § 74 Abs. 3 Satz 2 LPersVG RP, § 61 Abs. 4 Satz 5 PersVG LSA oder § 70 Abs. 3 Satz 4 ThürPersVG.

Da sich das Initiativrecht auf alle Mitbestimmungstatbestände bezieht, kann der Personalrat grundsätzlich im Wege des Initiativrechtes auch den Abschluss einer Dienstvereinbarung beantragen, soweit eine solche Vereinbarung nach § 73 Abs. 1 BPersVG bzw. entsprechender Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze zulässig ist.

Beispiele für Initiativen in Mitbestimmungsangelegenheiten

1. Antrag auf Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Einführung einer leistungsorientierten Vergütung (wegen Mitbestimmung bei Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle)
2. Antrag auf Einführung von gleitender Arbeitszeit (wegen Mitbestimmung beim Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit)
3. Antrag auf Einführung eines Rauchverbotes in der Dienststelle (wegen Mitbestimmung bei der Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten)
4. Antrag auf Anschaffung von Grünpflanzen für die Büroräume als „natürliche Luftbefeuchter“ (wegen Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze)

V. Fazit

Sollte der Personalrat mal wieder etwas sollen, ist ihm folgende – aktive – Vorgehensweise zu empfehlen:

- Prüfen, welche Maßnahme ist (konkret) angedacht.
- Prüfen, ob diese Maßnahme der Mitbestimmung (oder Mitwirkung) unterliegt.
- Wenn ja, kann er das verfahrensmäßig ausgestaltete Initiativrecht ergreifen.
- Wenn nein, bleibt ihm nur das allgemeine Antragsrecht.

Michael Kröll, leitender Redakteur der Zeitschrift *Der Personalrat* aus *Der Personalrat* 2007, S. 237.

Schulungs- und Bildungsanspruch von Personalräten

Zur „Herstellung der intellektuellen Waffengleichheit“ zwischen Arbeitgebern und der betrieblichen Interessenvertretung hält das Personalvertretungsrecht verschiedene rechtlich Instrumente bereit. So haben Personalräte Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Die gesetzlichen Grundlagen sind im BPersVG und in den Personalvertretungsgesetzen der Länder geregelt. Die Vorschriften für Personalräte in den Ländern orientieren sich oft an der Struktur des BPersVG. Anhand der Regelungen im BPersVG wird nachfolgend zusammengefasst, wann und in welchem Umfang der Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besteht. Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gibt es grundsätzlich zwei Anspruchsgrundlagen, die selbständig nebeneinander bestehen. Sie unterscheiden sich in ihren Voraussetzungen und vor allem aber im Umfang der Kostenübernahmepflicht durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber. Nach welcher Regelung sich der Freistellungsanspruch richtet, hängt von den Kenntnissen ab, die auf der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vermittelt werden. Das Gesetz unterscheidet dabei grundsätzlich zwischen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die

- für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, § 46 Abs. 6 BPersVG (→ siehe Seite 94) oder die
- für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung geeignete Kenntnisse vermitteln, § 46 Abs. 7 BPersVG (→ siehe Seite 98).

§ 46 Abs. 6 BPersVG

Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen:

Bd-W: § 47 Abs. 5; Bay: Art. 46 Abs. 5; Bln: § 42 Abs. 3; Bbg: § 46 Abs. 1,3; Brem: § 39 Abs. 5; Hmb: § 48 Abs. 4; Hess: § 40 Abs. 2 Satz 3; M-V: § 39 Abs. 1,3,4; Nds: § 37 Abs. 1 Satz 2, § 40; NW: § 42 Abs. 5; Rh-Pf: § 41 Abs. 1, 2, 4 Satz 1, 2; Saar: § 45 Abs. 5; Sachs: § 47 Abs. 1; LSA: § 45; Schl-H: § 37 Abs. 1, 4, 5; Thür: § 46 Abs. 1

§ 46 Abs. 7 BPersVG

Unbeschadet des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Personalrates während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

Vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen:

Bd-W: -; Bay: -; Bln: § 42 Abs. 4; Bbg: § 46 Abs. 2,3; Brem: § 39 Abs. 6; Hmb: § 48

Abs. 5; Hess: -; M-V: § 39 Abs. 2,3; Nds: -; NW: -; Rh-Pf: § 41 Abs. 3,4 Satz 1, 3; Saar -; Sachs: § 47 Abs. 2; LSA: -; Schl-H: § 37 Abs. 2,4; Thür: § 46 Abs. 2

Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG

§ 46 Abs. 6 BPersVG ermöglicht die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln. Der Dienstherr hat die Kosten zu tragen. Dies umfasst neben der Fortzahlung des Entgelts auch die Übernahme der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten sowie die Lehrgangsgebühren. Konfliktreich ist oft die Frage, wann eine Bildungsmaßnahme erforderliche Kenntnisse vermittelt.

Auswahlkriterien für Schulungen

Grundsätzlich entscheidet die Personalvertretung, welche Schulungs- oder Bildungsveranstaltung ein Personalratsmitglied besuchen soll. Das Gremium muss anhand objektiver und subjektiver Kriterien prüfen, ob die ins Auge gefasste Schulungsmaßnahme erforderliche Kenntnisse vermittelt.

Objektive Erforderlichkeit

Eine Schulungs- und Bildungsmaßnahme ist objektiv erforderlich, wenn sie Kenntnisse vermittelt, die für die Tätigkeit des Personalrats benötigt werden. Dazu gehören nicht nur Rechtskenntnisse, sondern auch organisatorische und methodische Kenntnisse. Die Wissensvermittlung kann sowohl in Grund- als auch in Spezialschulungen erfolgen. In Grundschulungen werden die Kenntnisse vermittelt, die für jedes Personalratsmitglied notwendig sind, weil ohne sie eine sinnvolle Mitarbeit im Personalrat nicht möglich ist (z. B. Kernfragen der Personalratsarbeit sowie Kenntnisse über das Dienst- und Tarifrecht). Es wird in der Regel nicht in Frage gestellt, dass sie für jedes neue Personalratsmitglied erforderlich sind. Spezialschulungen dagegen sind häufig Anlass für Konflikte, weil die Arbeitgeber diese Schulungen stark einschränken wollen.

Subjektive Erforderlichkeit

Die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme ist auch personenbezogen zu bewerten, also bezogen auf das zu schulende Mitglied der Interessenvertretung. Hierbei kommt es sowohl auf den Wissensstand des jeweiligen Mitglieds als auch auf die Aufgaben an, die es innerhalb des Gremiums wahrzunehmen hat.

Problematisch ist häufig der Schulungsanspruch von Ersatzmitgliedern. Sofern Ersatzmitglieder regelmäßig ordentliche Personalratsmitglieder in Sitzungen vertreten müssen, besteht aber auch für sie ein Schulungsanspruch. Das gilt auch für Ersatzmitglieder in sehr kleinen Personalvertretungen.

Zeitliche Dauer

Darüber hinaus ist die zeitliche Lage und Dauer der Schulungsmaßnahme mit in die Erforderlichkeitsprüfung einzubeziehen. Die Dauer der Bildungsmaßnahme muss angemessen

sein. Bei Grundschulungen sind schematische Obergrenzen, die nur eine gewisse Anzahl von Tagen zu lassen (z. B. fünf Wochentage), unzulässig. Auch eine Schulungsdauer von zehn Tagen ist nicht zu beanstanden, sofern Wissen vermittelt wird, das für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit unentbehrlich ist.

Gebot der sparsamen Haushaltsführung

Schließlich beeinflussen haushaltsrechtliche Aspekte die Erforderlichkeitsprüfung. Personalvertretungen haben das Gebot der sparsamen Haushaltsführung zu beachten. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie zwangsläufig auf das günstigste Schulungsangebot verwiesen werden können. Preiswertere alternative Schulungsformen kommen nur ausnahmsweise und in sehr engen rechtlichen Grenzen in Betracht:

- Durch In-house-Schulungen (gewerkschaftlich organisierte Schulungen in den Räumlichkeiten einer Dienststelle) werden Gewerkschaften indirekt verpflichtet, Personalratsmitglieder ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit zu schulen. Eine solche Verpflichtung widerspricht den in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verbrieften koalitionsrechtlichen Aufgaben der Gewerkschaften.
- Indoor-Schulungen (Schulungen der Dienststelle in deren Räumlichkeiten) greifen unmittelbar in die verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaften ein, mittelbar auch in die verfassungsmäßigen Rechte gewerkschaftlich organisierter Personalräte. Denn Personalräte zu schulen, obliegt nach der Rechtsprechung nicht der öffentlichen Hand, sondern den Gewerkschaften als Hauptträger von Schulungen.
- Fernlehrgänge (so genannte E-Learning-Angebote) können eine Vielzahl gravierender Nachteile haben: Es fehlt die Möglichkeit der direkten Nachfrage und damit die Möglichkeit der Reflexion. Praxisbeispiele können nicht unmittelbar auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie deren Dienststellen bezogen werden, so dass lediglich abstraktes Wissen vermittelt werden kann. Wegen dieser Nachteile garantieren Fernlehrgänge nicht den gleichen Bildungserfolg wie Präsenzschulungen. Sie sind daher keine qualitativ gleichwertige Alternative zu klassischen Schulungsveranstaltungen.

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Personalrat grundsätzlich einen gewissen Entscheidungs- und Beurteilungsspielraum. Dies betrifft sowohl die Auswahl der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen als auch die Frage, welches Mitglied an der Bildungsmaßnahme teilnehmen soll.

Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Voraussetzung für die Freistellung von Personalratsmitgliedern nach § 46 Abs. 6 BPersVG ist ein ordnungsgemäßer Entsendungsbeschluss des Gremiums. Dieser Beschluss muss im Rahmen eines eigenen Tagesordnungspunktes während einer Sitzung gefasst werden.

Die Freistellung durch den Arbeitgeber

Über den Entsendungsbeschluss muss der Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig informiert werden. Angaben zu folgenden Fragen sollten mitgeteilt werden:

- Wer nimmt an der Schulungsveranstaltung teil?
- Um was für eine Veranstaltung handelt es sich und welches Thema wird behandelt?
- Wann und wo findet die Veranstaltung statt?

1 **■ Welche Kosten sind mit der Schulungs- bzw. Bildungsveranstaltung verbunden?**

Wird diese Mitwirkungspflicht durch den Personalrat verletzt, hat das dennoch nicht automatisch den Verlust des Schulungsanspruchs zur Folge.

2 Der Arbeitgeber hat das Recht zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Freistellung zur Teilnahme an der Veranstaltung vorliegen. Ist das der Fall, ist er verpflichtet, die Freistellung auszusprechen. Hat der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin jedoch begründete Zweifel, ob die Voraussetzungen gegeben sind, kann er/sie die Freistellung verweigern. In diesem Fall ist das betreffende Personalratsmitglied nicht berechtigt, dem Dienst fernzubleiben.

3 **Kostenübernahme durch den Arbeitgeber**

4 Der Arbeitgeber muss die Kosten, die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen entstehen, gemäß § 44 Abs. 1 BPersVG tragen. Neben dem Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts umfasst der Erstattungsanspruch die Kostenübernahme für Unterbringung und Verpflegung, Lehrgangsgebühren und die Reise. Die Kostenübernahme begründet einen individuellen Anspruch des Personalratsmitglieds auf Kostenerstattung. Der Arbeitgeber ist an die einmal getroffene Entscheidung gebunden.

5 Die Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG und die Kostenübernahme können nicht voneinander getrennt werden. Dadurch soll Klarheit und Rechtssicherheit bezüglich der Kostenübernahme bei einer Freistellung gewährleistet werden. Allerdings kann nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwGE vom 14.06.2006) die Kostenübernahme auch anteilig gekürzt werden, sofern eine Schulung neben notwendigen Kenntnissen auch andere, nicht notwendige Inhalte vermittelt. In diesem Falle muss die Dienststelle nur die Kosten für die notwendigen Teile einer Schulung übernehmen. Dies führt aber zu einer komplizierten Abrechnung mit dem Schulungsträger.

6 **Teilweise Erstattung der Schulungskosten**

7 Vermittelt eine Schulung nur teilweise für die Personalratstätigkeit erforderliche Inhalte, sind die Kosten vom Arbeitgeber anteilig zu übernehmen. Der Kostenanteil bemisst sich nach dem zeitlichen Aufwand, der auf die Behandlung der für die Personalratsarbeit notwendigen Themenbereiche entfällt. Die Freistellung für den nicht notwendigen Teil der Schulungsmaßnahme kann nach § 46 Abs. 7 BPersVG aber dann erfolgen, wenn die Schulung als für die Personalratstätigkeit förderliche Maßnahme von der Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt ist.

8 **Höhe der Schulungskosten**

9 Im Vorfeld einer Schulung gibt es häufig Streitigkeiten darüber, welche Höhe der Schulungskosten angemessen ist. Dieses Problem soll mit einem so genannten Pauschbetrag umgangen werden. Das Bundesinnenministerium beispielsweise erkennt Kosten bis zu 150 Euro je Schultag und Person (ohne Reisekosten) als angemessen an. Die Kosten müssen nicht detailliert aufgeschlüsselt werden, soweit sie diesen Pauschbetrag nicht überschreiten.

10 In der Praxis sind die Schulungskosten häufig nicht durch den Pauschbetrag abgedeckt. Dies zieht unverhältnismäßig komplizierte Abrechnungen nach sich, bei denen die Kos-

ten der Schulung und der Schulungseinrichtung detailgenau nach bestimmten Vorgaben aufgeschlüsselt werden müssen.

Schulungsanspruch restriktiv interpretiert

Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat im April 2008 das Rundschreiben zum Schulungsanspruch (§ 46 Abs. 6 BPersVG) neu gefasst. Darin wird die gesetzliche Vorschrift eng ausgelegt. Als interne Verwaltungsvorschrift des BMI entfaltet das Rundschreiben gegenüber Personalvertretungen keine zwingende Bindung. Wenn diese jedoch darüber hinausgehen wollen, dürfte es vermehrt zu Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite kommen. Das Rundschreiben bindet auch kein Gericht, die Norm des BPersVG so und nicht anders auszulegen.

Alternative Kostentragungspflicht

Daneben kommt für nützliche Bildungsangebote, die jedoch keine notwendigen Kenntnisse nach den Maßgaben des § 46 Abs. 6 BPersVG vermitteln, die Kostentragung nach § 44 Abs. 1 BPersVG in Betracht. Die Teilnahme an einer Personalrätekonzferenz beispielsweise kann als eine notwendige Tätigkeit im Sinne des § 44 Abs. 1 BPersVG gelten. Deshalb muss der Arbeitgeber die Kosten hierfür übernehmen.

Überprüfung der Verweigerung einer Freistellung

Personalräte sollten eine ablehnende Entscheidung ihrer Dienststelle genau prüfen. Oft ist die Verweigerung der Freistellung rechtlich unzulässig. Gerade die Pauschale für Tagungs- und Schulungskosten ist ein oft benutztes, aber rechtlich zweifelhaftes Argument der Dienststellenleitung. Denn die Tagungspauschale dient lediglich der Vereinfachung. Sie schließt die Pflicht zur Erstattung von höheren Kosten aber nicht aus, wenn diese begründet sind. Auch die Entscheidung des Personalrats für ein bestimmtes Bildungsangebot seiner eigenen Gewerkschaft hat der Dienststellenleiter grundsätzlich zu respektieren. Zwar muss der Personalrat unter mehreren gleichwertigen Angeboten das günstigste Angebot auswählen. Die Dienststelle muss aber auch Mehrkosten in vertretbarem Umfang hinnehmen. Die für Schulungen notwendigen Haushaltsmittel hat die Dienststelle vorzuhalten. Eine frühzeitige Planung des Personalrates im laufenden Haushaltsjahr kann hier gegebenenfalls empfehlenswert sein.

An den Verweis auf dienstliche Schulungsangebote der Dienststelle hat die Rechtsprechung hohe rechtliche Anforderungen gestellt. Ein pauschaler Hinweis auf eine theoretisch kostengünstigere dienstliche Schulung ist nicht ausreichend. Die Verweigerung einer Freistellung mit Hinweis auf ein dienstliches Lehrangebot ist nur zulässig, wenn es gewerkschaftlichen Angeboten inhaltlich gleichwertig ist und sowohl bezogen auf Themen- und Referentenauswahl ausgewogen ist. Zudem haben solche dienstlichen Bildungsangebote in enger Abstimmung mit den gewerkschaftlichen Organisationen und im Einvernehmen mit dem Personalrat zu erfolgen. Nur unter diesen engen Voraussetzungen kann das Recht des Personalrats zur Auswahl eines geeigneten Schulungsträger aus Haushaltsgründen überhaupt eingeschränkt werden.

Verfahren bei Streitigkeiten

Bei Einwänden gegen die Freistellung und die Übernahme der Kosten muss sich der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin unverzüglich mit dem Personalrat in Verbindung setzen. Lehnt der Dienstherr die Freistellung ab, darf das Personalratsmitglied dem Dienst nicht fernbleiben. Die Freistellung kann stattdessen im Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 1, Nr. 3 und Abs. 2 BPersVG vor dem Verwaltungsgericht erwirkt werden. Das Beschlussverfahren kann sowohl von der Personalvertretung als auch vom betroffenen Personalratsmitglied eingeleitet werden.

Da verwaltungsgerichtliche Verfahren regelmäßig sehr lange dauern, kann es gegebenenfalls ratsam sein, gleichzeitig den Erlass einer einstweiligen Anordnung beim Verwaltungsgericht zu beantragen. So kann verhindert werden, dass die Durchsetzung des Freistellungsanspruchs durch Zeitablauf vereitelt wird.

Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG

In der Praxis ist die Freistellung nach § 46 Abs. 6 BPersVG von großer Relevanz. Daneben haben Personalräte einen zweiten eigenständigen Anspruch auf Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG zur Teilnahme an geeigneten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Die Entscheidung, ob eine Bildungsmaßnahme geeignet ist, erfolgt gemäß § 46 Abs. 7 BPersVG durch Anerkennung der Bundeszentrale für politische Bildung. Personalräte können ihre Freistellung ohne Beschluss des Gremiums eigenständig bei der Dienststellenleitung beantragen.

Bei Freistellungen nach Absatz 7 übernimmt der Arbeitgeber nur die Fortzahlung des Arbeitsentgelts, nicht aber die übrigen Schulungskosten. Ein weiterer wesentlicher Unterschied liegt darin, dass dieser Anspruch zeitlich auf insgesamt drei Wochen während der regelmäßigen Amtszeit begrenzt ist (bzw. vier Wochen für erstmals gewählte Mitglieder). Verweigert die Dienststellenleitung die Freistellung, dürfen Personalräte nicht von sich aus

Übersicht zur Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Regelung nach	§ 46 Abs. 6 BPersVG	§ 46 Abs. 7 BPersVG
Inhalt	Vermittlung von erforderlichen Kenntnissen	Vermittlung von geeignete Kenntnissen
	objektiv: Schulung umfasst das Sach- und Aufgabengebiet der Interessenvertretung subjektiv: zu entsendendes Mitglied hat speziellen Schulungsbedarf	Prüfung, ob die Schulung geeignet ist, erfolgt nach Antrag durch BpB
Umfang	Materiell: alle Kosten der Schulung und Fortzahlung des Entgelts	Materiell: nur Fortzahlung des Entgelt Keine Schulungskosten
	Zeitlich: Keine Begrenzung	Zeitlich: 3 Wochen in der Amtsperiode (4 bei erstmals gewählten Mitgliedern)
Voraussetzungen	Entsendungsbeschluss des Gremiums unter Prüfung der Erforderlichkeit nach Ermessen des Gremiums	Beantragung der Schulung beim Dienststellenleiter
	Berücksichtigung dienstlicher Belange	
	Mitteilung an den Arbeitgeber	

dem Dienst fernbleiben. Vor dem Verwaltungsgericht kann im Beschlussverfahren die Freistellung durch den Dienstherrn verlangt werden. Dabei sollte gegebenenfalls gleichzeitig eine einstweilige Anordnung beim Verwaltungsgericht beantragt werden, um zu verhindern, dass die Durchsetzung des Freistellungsanspruches durch Zeitablauf vereitelt wird.

Länderregelungen zur Freistellung

Neben dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) enthalten auch die Personalvertretungsgesetze der Länder Regelungen zur Schulungsteilnahme von Personalratsmitgliedern. Die landesrechtlichen Regelungen stimmen hinsichtlich der Voraussetzung der Erforderlichkeit der jeweiligen Schulung im Wesentlichen mit der Regelung des § 46 Abs. 6 BPersVG überein. In den Details weichen sie davon jedoch teilweise ab. Folgende Unterschiede sind besonders bedeutsam:

- **Bayern:** Auch das jeweils erste Ersatzmitglied ist gegebenenfalls freizustellen. Die Dauer der Freistellung ist begrenzt. Sie umfasst in der Regel bei erstmals in den Personalrat gewählten Mitgliedern fünf Kalendertage sowie darüber hinaus bis zu fünf Kalendertage für Personalratsmitglieder, denen innerhalb ihrer Personalvertretung besondere in der Schulung zu behandelnde Aufgaben zugewiesen sind.
- **Berlin:** Ersatzmitglieder können anstelle eines ordentlichen Mitglieds in begründeten Einzelfällen, insbesondere wenn zu erwarten ist, dass sie regelmäßig an Personalratssitzungen teilnehmen müssen, unter den gleichen Voraussetzungen wie die Mitglieder des Personalrats benannt werden. Der Entscheidungsbeschluss des Personalrats ist für die Dienststelle bindend, wenn diese ihm innerhalb von zehn Arbeitstagen nach schriftlicher Anzeige nicht widerspricht.
- **Bremen:** Hält die Dienststelle die dienstlichen Notwendigkeiten bei der vom Personalrat vorgenommenen Festlegung der zeitlichen Lage der Schulungsveranstaltung für nicht ausreichend berücksichtigt, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Entsprechendes gilt in Hamburg. Ähnliches neben anderen Besonderheiten auch in Rheinland-Pfalz (dazu unten).
- **Mecklenburg-Vorpommern:** Die Dauer der Freistellung ist begrenzt. Sie umfasst in der ersten Amtszeit bis zu 25 Arbeitstage, im Übrigen bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit. Ersatzmitglieder jeder Wahlvorschlagsliste können entsprechend der von dieser Liste gewählten Anzahl von Personalratsmitgliedern bis zu zehn Arbeitstage freigestellt werden. Entscheidungsbeschlüsse des Personalrats, die sich im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel halten, sind für die Dienststelle bindend, solange sie nicht auf Antrag der Dienststelle (der innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung durch den Personalrat zu stellen ist) vom Verwaltungsgericht aufgehoben werden. Diese Regelungen bestehen auch in Schleswig-Holstein, wo jedoch die Dauer der Freistellung generell bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit beträgt.
- **Niedersachsen:** Gleiches wie für ordentliche Personalratsmitglieder gilt bei Mehrheitswahl für zwei Ersatzmitglieder, bei Verhältniswahl für ein Ersatzmitglied jeder Vorschlagsliste, von der Mitglieder in den Personalrat gewählt worden sind.

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
- **Nordrhein-Westfalen:** Für Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, gilt das Gleiche wie für ordentliche Personalratsmitglieder. Diese Regelung besteht auch im Saarland.
 - **Rheinland-Pfalz:** Die Dauer der Freistellung ist begrenzt. Sie umfasst während der regelmäßigen Amtszeit 20 Werktage, für Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, weitere fünf Werktage. Für Ersatzmitglieder, die in absehbarer Zeit Mitglied des Personalrats werden oder als Verhinderungsvertreter eintreten, gilt Entsprechendes wie für ordentliche Personalratsmitglieder mit der Maßgabe, dass ihnen jeweils fünf Werktage während der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats zur Verfügung stehen. Stehen der Schulungsteilnahme nach Auffassung der Dienststellenleitung zwingende dienstliche Erfordernisse entgegen, kann sie innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags auf Freistellung die Einigungsstelle anrufen, die verbindlich entscheidet.
 - **Sachsen:** Gleiches wie für ordentliche Personalratsmitglieder gilt im Falle der Verhältniswahl für Ersatzmitglieder jeder Vorschlagsliste bis zur Anzahl der auf die Liste entfallenden Personalratsmitglieder, im Falle der Mehrheitswahl für Ersatzmitglieder bis zur Anzahl der Personalratsmitglieder, jeweils in der Reihenfolge des Wahlergebnisses. Diese Regelung besteht auch in **Thüringen**.

Außerdem enthalten die Landespersonalvertretungsgesetze von **Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein** und **Mecklenburg-Vorpommern** im Unterschied zum BPersVG ausdrückliche Regelungen darüber, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang die Dienststelle die Kosten trägt, die durch die Teilnahme von Mitgliedern des Personalrats an Schulungsveranstaltungen entstehen.

Der Text ist ein Auszug aus dem Beitrag „Schulungen für Personalratsmitglieder“ von Gabriele Peter, in: Der Personalrat, 6/2008, S. 224-228.

Übersicht zu den Rechtsvorschriften über die Freistellung in den Ländern

Land/Rechtsvorschriften

Baden-Württemberg: § 47 Abs. 5 LPVG BW	Niedersachsen: § 40 NPersVG
Bayern: Art. 46 Abs. 5 BayPVG	Nordrhein-Westfalen: § 42 Abs. 5 LPVG NW
Berlin: § 42 Abs. 3 PersVG BE	Rheinland-Pfalz: § 41 Abs. 1 LPersVG RP
Brandenburg: § 46 Abs. 1 PersVG Bbg	Saarland: § 45 Abs. 5 SPersVG
Bremen: § 39 Abs. 5 und 6 BremPersVG	Sachsen: § 47 SächsPersVG
Hamburg: § 48 Abs. 4 HmbPersVG	Sachsen-Anhalt: § 45 PersVG LSA
Hessen: § 40 Abs. 2 HPVG	Schleswig-Holstein: § 37 Abs. 1, 4 und 5 MBG Schl.-H
Mecklenburg-Vorpommern: § 39 PersVG MV	Thüringen: § 46 ThürPersVG

Weitere Informationen zu Freistellungen im Internet unter www.beamten-informationen.de/service

Die Nr. 1 für Personalräte!



»Der Personalrat« – die führende Fachzeitschrift für erfolgreiche Personalratsarbeit

- mit erprobten Praxistipps und Musterdienstvereinbarungen
- mit dem Fachwissen für die Ausübung des Mandats
- mit den neuesten Informationen zum Personalvertretungs-, Arbeits- und Beamtenrecht

»PersonalratInfo« – Sicher und gesund am Arbeitsplatz

Die Beilage zur Fachzeitschrift mit allem Wissenswerten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im öffentlichen Dienst – exklusiv im Abonnement enthalten

»Der Personalrat Online« – kostenlos für Abonnenten

mit Online-Zeitschrift, Archiv und Redaktions-Service

Weitere Informationen und Gratis-Test unter:
www.derpersonalrat.de/testabo

»Der Preis war überfällig«

Die Verleihung des ersten Deutschen Personalräte-Preises am 9. November beim Schöneberger Forum des DGB in Berlin geriet zur Werbeshow für die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst.



»Es ist höchste Zeit«, sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock. Der Geschäftsführer des Bund-Verlages Rainer Jöde stimmt ein: »Der Preis war überfällig.« Gemeint ist der Deutsche Personalräte-Preis, den die Zeitschrift Der Personalrat und der DGB in Kooperation mit der HUK-COBURG gemeinsam erstmals verliehen haben. Das richtige Ambiente bot das Schöneberger Forum, die traditionelle beamtenpolitische Tagung des Gewerkschaftsbundes am 9. November in Berlin.

Wertschätzung und Anerkennung, Respekt und Dank zogen sich als roter Faden durch die Laudatio der Vize-Chefin des DGB. Den Dienststellenleitungen sei die Beschäftigtenvertretung allzu oft ein Dorn im Auge, Personalräte müssten immer wie der Anfeindungen ertragen. Ingrid Sehrbrock erinnerte an den Druck, den leere Kassen auf die Beschäftigten ausübten, und betonte: »Je stärker die Belastung wächst, desto wichtiger werden Personalräte.«



▲ Preisverdächtig waren alle: Die Nominierten und TrägerInnen des Deutschen Personalräte-Preises 2010.

Der Deutsche Personalräte-Preis honoriert dieses Engagement und soll andere Personalvertretungen dazu motivieren, sich innovativ und kreativ für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen – »auch in schwierigen Zeiten«, wie das Motto des diesjährigen Preises nahe legte. 59 Personalräte hatten sich mit ihren Projekten beworben. Die zehnköpfige Jury nominierte zwölf Gremien für die nicht dotierten Preise in Gold, Silber und Bronze sowie die Sonderpreise der HUK-COBURG und der DGB-Jugend. Kriterien waren die Auswirkungen für die Beschäftigten in der Dienststelle, die Durchführung und Beteiligungsorientierung des Projekts, seine Innovationskraft und seine Übertragbarkeit auf andere Dienststellen.



▲ Moderatorin Petra Schwarz entlockte den PreisträgerInnen Tipps aus ihren Projekten.

Wer nach innen strahlt, tut das auch nach außen«, so hatte die Moderatorin Petra Schwarz zu Beginn des Schöneberger Forums den Wert von guter Arbeit umschrieben. Die PreisträgerInnen strahlten um die Wette, als sie die Urkunden und Trophäen entgegen nahmen. Öffentliche Arbeitgeber sollten sich das zu Herzen nehmen.

Engagement zahlt sich aus

...im doppelten Sinne des Wortes. Deswegen konnte Irene Pasternak für den Hauptpersonalrat (HPR) Gesamtschulen beim Schulministerium in NRW den Personalräte-Preis in Gold entgegennehmen. Mit kluger Strategie und beharrlichem Einsatz hatte der HPR dafür gesorgt, dass sich die Entgeltlücke zwischen beamteten und angestellten Lehrkräften, die sich mit dem Übergang vom BAT auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erheblich vergrößert hatte, wieder ein Stück schloss.



▲ Gold geholt: Dorothea Schäfer, Irene Pasternak und Cetin Mogultay vom Hauptpersonalrat Gesamtschulen beim Schulministerium NRW.

Den Ermessensspielraum bei der Einstufung von SeiteneinsteigerInnen in den Schuldienst nutzten viele Dienststellenleitungen zum Sparen. Der HPR sorgte dafür, dass das Ministerium per Erlass die Berufserfahrung und berufsförderlichen Zeiten nach § 16 TV-L einheitlich regelte. Damit erhielten die örtlichen Personalräte ein Instrument, um eine möglichst hohe Einstufung durchzusetzen.



▲ Freuten sich über Silber: Personalrat Uwe Lommatzsch und Schwerbehindertenvertreter Andre Steffen von der Berliner Stadtreinigung.

Was heißt da leistungsgemindert?!

Wer bei der Stadtreinigung arbeitet, hat einen harten Job. Viele Fehlzeiten, Verschleiß und Leistungsminderungen sind keine Seltenheit. Der Personalrat der Berliner Stadtreinigung sorgte dafür, dass Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte geschaffen und ausgelagerte Tätigkeiten zurückgeholt wurden. Zum Dank gab es den Personalräte-Preis in Silber. Wer im Kerngeschäft der Stadtreinigung nicht mehr mithalten kann, wird künftig in der Papierkorbwerkstatt eingesetzt. Oder er arbeitet im »Scout-Projekt« – Teams, die in touristischen Zentren die Arbeit der normalen Stadtreinigung unterstützen. Erfolg: 47 Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte und ein halbiertes Krankenstand. »Uns war es wichtig, auch leistungsgeminderten Kollegen Anerkennung und Wertschätzung entgegenzubringen«, betonten der Personalratsvorsitzende Uwe Lommatzsch und der Vertrauensmann der Schwerbehinderten Andre Steffen.

»Eines der dicksten Bretter ...

... die ich je gebohrt habe«, bekannte Bernd Becker vom Hauptpersonalrat Polizei beim Innenministerium in Rheinland-Pfalz, als er den Personalräte-Preis in Bronze entgegennahm. Seit 2003 hatte sich der HPR für ein verbindliches Gesundheitsmanagement bei der Polizei des Landes eingesetzt. Denn der demo-



grafische Wandel und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit fordern ihren Tribut. Die enge Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der lange Atem der Interessenvertretung überzeugten auch die Jury.

Es begann mit Seminaren für Personalräte zum Gesundheitsmanagement. Gesundheitsangebote wurden etabliert. Eine Beschäftigtenbefragung mündete schließlich in einer Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement. Damit ist die Sache aber noch nicht erledigt. Die Erschwerniszulagenverordnung und der Zielvereinbarungsprozess mussten nun auch angepasst werden, kündigte Bernd Becker an.



▲ Mit der Bronze-Trophäe: Bernd Becker und Josef Schumacher vom Hauptpersonalrat Polizei in Rheinland-Pfalz.

Die Jury

- Karsten Arendt, Personalrat Kreis Offenbach
- Prof. Dr. Ulrich Battis, Humboldt-Universität zu Berlin
- Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG
- Thorsten Halm, Geschäftsführer der Mitbestimmungsberatung m[5]-consulting
- Sven Hüber, Bundespolizei-Hauptpersonalrat beim BMI
- Michael Kröll, verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«
- Achim Meerkamp, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands
- Jörg Radek, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands der GdP
- Ilse Schaad, Mitglied des GEW-Hauptvorstandes
- Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende

»Der Deutsche Personalräte-Preis 2010 soll dazu beitragen, das Engagement von Personalräten gesellschaftlich wieder stärker bekannt und bewusst zu machen.«

Ingrid Sehrbrock,
stellvertretende
DGB-Vorsitzende



Schwanger im Berufsleben – ein Störfaktor?

Das fragte der Gesamtpersonalrat (GPR) beim Magistrat der Seestadt Bremerhaven, als er realisierte, wie wenig Vorgesetzte, personalführende Stellen, Personalräte und selbst Frauenbeauftragte über die Schutzrechte von schwangeren und stillenden Frauen wussten. Kein Wunder, das die Schwangerschaft einer Beschäftigten eher als Problem denn als freudiges Ereignis aufgefasst wurde. »Die Schwangeren sollten sich wohl fühlen und nicht krank ausfallen«, so beschrieb Gesamtpersonalrätin Ingrid Sandhop, die das Projekt ins Rollen gebracht hatte, die Ziele.



◀ Kein Störfaktor:
Ingrid Sandhop und Jutta Hand vom Gesamtpersonalrat der Stadt Bremerhaven holten den Sonderpreis der HUK-COBURG.

In mehreren Schritten baute eine Arbeitsgruppe aus GPR, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Personalverwaltung und Frauenbeauftragten eine neue Organisationsstruktur für den Umgang mit Schwangeren auf. Checklisten differenziert nach elf Berufsfeldern wurden erarbeitet, anhand derer die Vorgesetzten Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitsplätze der Schwangeren erstellen konnten. Ein Flyer informiert die Beschäftigten und ist Grundlage für die weitere Beratung durch Personalräte und Frauenbeauftragte. »Ein wichtiger Aspekt von Prävention« lobten die Jury und Stefan Gronbach vom Vorstand der HUK-COBURG.

Sonderpreis DGB-Jugend

Von Wahlmüdigkeit keine Spur

Nicht ganz die Bundestagswahl, aber doch fast. Im Frühjahr 2010 war bei der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen. Bei 110 Azubis keine ganz kleine Angelegenheit. Der Gesamtpersonalrat (GPR) regte an, daraus ein Bildungsprojekt zu machen. Die Azubis sollten sich mit »Wahlen als



◀ Wahlmann:
Jan-Jörg Bachmann vom
Gesamtpersonalrat der
Bundesnetzagentur
erhielt den Sonderpreis
der DGB-Jugend.

Grundelement der Demokratie« auseinandersetzen. Warum wählen? Wer darf wählen und gewählt werden? Welches Wahlverfahren? Was passiert nach der Wahl? Diese Fragen wurden besprochen. Außerdem wurden die Azubis so weit wie möglich mit der Vorbereitung und Durchführung der Wahl betraut.

Der Erfolg war auch praktisch erfahrbar: Fast jeder dritte Azubi kandidierte. Und die Wahlbeteiligung lag bei über 90 Prozent. »Es hat Spaß gemacht«, sagte Jan-Jörg Bachmann, der stellvertretende GPR-Vorsitzende bei der Preisverleihung.

Deutscher Personalräte-Preis 2012

Aufgrund der zunehmenden Komplexität der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an Personalräte. Denn ohne ihre Einsatzbereitschaft und Motivation, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen, blieben viele und vieles auf der Strecke. Ganz gleich, ob es um Mitbestimmung, soziale Leistungen oder die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche geht.

Die Zeitschrift „Der Personalrat“ lobt deshalb 2012 bereits zum zweiten Mal den „Deutschen Personalräte-Preis“ aus. Unter dem Motto „Beispielhafte Personalratsarbeit in Bund, Ländern und Gemeinden“ werden Initiativen und Projekte ausgezeichnet, die die Schaffung oder den Erhalt von vollwertigen Arbeitsplätzen zum Ziel haben.

Als größte Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst ist die HUK-COBURG als Partner und Förderer des „Deutschen Personalräte-Preises“ eingebunden. Die HUK-COBURG lobt einen Sonderpreis aus.

Personalvertretungen können sich schon jetzt mit ihren Projekten am Deutschen Personalräte-Preis 2012 beteiligen. Einsendeschluss ist der 30.06.2012. Ein Teilnahmebogen ist im Internet unter www.dprp.de zugänglich.



Weitere Informationen und Teilnahmebogen im Internet unter www.dprp.de

Ein Initiative der Zukunft: »Der Personalrat«

DEUTSCHER PERSONALRÄTE PREIS 2012

Personalrat | HUK-COBURG

Der Preis 2012 | Ausschreibung | Anmeldung | Jury | Nominale | Veranstalter

Beispielhafte Personalratsarbeit in Bund, Ländern und Gemeinden

Aufgrund der zunehmenden Komplexität der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an Personalräte. Denn ohne ihre Einsatzbereitschaft und Motivation, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen, blieben viele und vieles auf der Strecke. Ganz gleich, ob es um Mitbestimmung, soziale Leistungen oder die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche geht.

Die Zeitschrift „Der Personalrat“ lobt deshalb 2012 bereits zum zweiten Mal den „Deutschen Personalräte-Preis“ aus.

Als größte Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst ist die HUK-COBURG als Partner und Förderer des „Deutschen Personalräte-Preises“ eingebunden. Die HUK-COBURG lobt einen Sonderpreis aus.

Personalvertretungen können sich schon jetzt mit ihren Projekten am Deutschen Personalräte-Preis 2012 beteiligen. Einsendeschluss ist der 30.06.2012. Ein Teilnahmebogen ist im Internet unter www.dprp.de zugänglich.

HUK-COBURG
Aus Tradition (1848)

Partner des Deutschen Personalräte-Preises

Besoldung

Die Besoldung in Bund und Ländern

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten bei Bund, Ländern und Gemeinden wird nach der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz durch Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 durch das Bundesbesoldungsgesetz, Landesbesoldungsgesetze und als auch durch die Fortgeltung des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG – alt –) geregelt. Die Länder dürfen seit dem 1. September 2006 die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten und damit auch der Beamtinnen und Beamten der Kommunen eigenständig festlegen.

Solange sie nicht von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch machen, gilt gemäß Artikel 125 a Absatz 1 des Grundgesetzes das bisherige Besoldungsrecht weiter. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten muss durch Gesetz erfolgen, dies entspricht den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz. Sie orientiert sich ausschließlich am verliehenen statusrechtlichen Amt (abstraktfunktionales Amt), nicht an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit (konkretfunktionales Amt). Für jedes statusrechtliche Amt gibt es eine Amtsbezeichnung, der die Besoldung folgt. Die Ämter werden grundsätzlich nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zugeordnet und in den Besoldungsordnungen A, B, C bzw. W und R ausgewiesen.

Zwischenzeitlich haben ein Teil der Länder eigene Landesbesoldungsgesetze erlassen oder das Bundesbesoldungsgesetz und die Besoldungsordnungen A, B, C, W und R weitgehend durch Überleitungsgesetz in eigenes Recht überliefert. Die Länder Land Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg und Thüringen haben eigene neue Besoldungsrechte erlassen, welche sowohl an bewährten Strukturen festhalten, aber auch Neuregelungen vorsehen. In weiteren Ländern liegen entsprechende Gesetzentwürfe vor.

Der Bund hat zwischenzeitlich für seine Beamtinnen und Beamten ebenfalls Neuregelungen geschaffen, die u.a. die Struktur der Besoldung langfristig auf eine zukunftsfähige und europarechtskonforme Grundlage stellt.

Mehr Informationen zur Neuregelung des Besoldungsrechts durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz finden Sie unter www.dienstrechtsneuordnungsgesetz.de.

Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge: Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen, Auslandsdienstbezüge. Ferner gehören zur Besoldung sonstige Bezüge so wie beispielsweise die Sonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen.

Das Grundgehalt

Das Grundgehalt bildet den Kernbestandteil der Besoldung. Ihm kommt bei der Erfüllung des Alimentationsgebotes eine überragende Bedeutung zu, weil mit ihm unabhängig vom Vorliegen weiterer Merkmale die Lebensbedürfnisse der Beamtinnen und Beamten befriedigt werden sollen. Das Grundgehalt wird monatlich im Voraus gezahlt. Dadurch wird der Charakter der Besoldung als Sicherung des Lebensunterhaltes unterstrichen: Beamtinnen und Beamte sollen nicht in Vorleistung gehen müssen, sondern ihren Lebensunterhalt aus den laufenden Bezügen bestreiten können. Damit unterscheidet sie sich von Entgelten, die erst nach der Erbringung einer konkreten Leistung gewährt werden. Das Grundgehalt richtet sich nach dem verliehenen Amt. Die Besoldungsämter sind in

den Besoldungsordnungen A, B und W bzw. C ausgewiesen. Sie werden durch die Landesbesoldungsordnungen ergänzt. Die Ämter in den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes sind den Besoldungsgruppen A 2 bis A 13 – in aufsteigender Reihenfolge – zugeordnet. Die Besoldungsgruppe A 1 wurde mit dem 6. Besoldungsänderungsgesetz vom 14. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3702) abgeschafft. Die Ämter des höheren Dienstes sind sowohl der Besoldungsordnung A (A 13 bis A 16 ebenfalls aufsteigend) als auch der Besoldungsordnung B (B 1 bis B 11) zugeordnet. Die B-Besoldung sieht Festgehälter vor. Soldaten sind in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt, für sie gelten die entsprechenden Vorschriften. Die Ämter und die ihnen entsprechenden Dienstbezüge der Professoren, Hochschulassistenten und Dozenten sind in der Besoldungsordnung W (W 1 bis W 3) geregelt. Die Besoldungsordnung C (C 1 bis C 4) gilt übergangsweise weiter. Richterinnen und Richter erhalten ihre Dienstbezüge nach der Besoldungsordnung R mit den Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 (R 1 und R 2 aufsteigende Gehälter, ab R 3 feste Gehälter).

Das Alimentationsgebot in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

„Der hergebrachte und zu beachtende Grundsatz des Berufsbeamtentums und des Berufsrichterrechts fordert eine amtsangemessene Alimentierung; d. h. die Dienstbezüge sowie die Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind so zu bemessen, dass sie einen je nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes und entsprechender Entwicklung der allgemeinen Verhältnisse angemessenen Lebensunterhalt gewähren und als Voraussetzung dafür genügen, dass sich der Beamte ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf widmen und in wirtschaftlicher Unabhängigkeit zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe, im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen kann.“ BVerfGE 44, 249 (265)

Aufstieg in Besoldungsstufen und Besoldungsgruppen

Der Aufstieg in den Besoldungsstufen erfolgt nach dem Dienstalter oder der dienstlichen Erfahrung. Der Bund hat zum 1.7.2009 Erfahrungsstufen eingeführt. Die Umstellung auf Erfahrungsstufen erfolgt im Bund zum 1. Juli 2009. Ab diesem Zeitpunkt gelten für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte Erfahrungsstufen, die wie in Thüringen dazu führen, dass künftig alle Bewerberinnen und Bewerber in die erste Stufe einer Besoldungsgruppe eingeordnet werden. Die Eingangs- und die Endstufe entsprechen dem bisherigen Besoldungsniveau. Die Zwischenstufen sowie die Zeiträume, die zum Durchlaufen der Stufen notwendig sind, wurden hingegen völlig neu festgelegt. Das Grundgehalt steigt nach Erfahrungszeiten von zwei Jahren in der Stufe 1, von jeweils drei Jahren in den Stufen 2 bis 4 und von jeweils vier Jahren in den Stufen 5 bis 7. Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Aufstieg. Für Kindererziehungs-, Pflegezeiten u. ä. gelten Ausnahmeregelungen. Außerdem können Zeiten, die nicht in einem Beamtenverhältnis zurückgelegt wurden, auf die Erfahrungsstufen angerechnet werden. Ebenfalls zum 1. Juli 2009 werden die Jahressonderzahlung sowie die Allge-

meine Stellenzulage in das Grundgehalt eingebaut. Die neue Tabellenstruktur macht umfassende Überleitungsregelungen notwendig.

In den meisten Ländern gelten nach wie vor die Altersstufen nach dem Besoldungsdienstalter, wie sie in §§ 27 und 28 BBesG in seiner bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung festgelegt sind: Das Grundgehalt steigt bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren.

Das Besoldungsdienstalter beginnt am Ersten des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 21. Lebensjahr vollendet hat. Damit folgt der Aufstieg in den Besoldungsstufen grundsätzlich dem Lebensalter.

Die zweite Stufe wird demnach mit dem 23., die 12. Stufe – Endstufe in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 16 mit dem 53. Lebensjahr erreicht. Bei einer Einstellung vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnt die Laufzeit der Stufen erst mit dessen Vollendung. D.h.: Wird eine Beamtin oder ein Beamter mit dem 19. Lebensjahr eingestellt, wird die 2. Stufe dennoch erst mit dem 23. Lebensjahr erreicht. Erfolgt die Einstellung nach dem 31. Lebensjahr, wird der Beginn der Stufenlaufzeit um bestimmte Zeiträume hinausgeschoben.

Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter so wie Referendarinnen und Referendare) erhalten Anwärterbezüge. Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag gezahlt. Der Anwärtergrundbetrag orientiert sich an der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Den Familienzuschlag erhalten verheiratete, verwitwete sowie zum Unterhalt gegenüber einer anderen Person verpflichtete Anwärter. Anwärter, deren Ehegatte ebenfalls im öffentlichen Dienst tätig ist, erhalten die Hälfte des Familienzuschlags. Anwärterzuschläge können gezahlt werden, wenn ein erheblicher Mangel an Bewerbern besteht. Sie sollen 70 Prozent des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen und dürfen sich höchstens auf 100 Prozent des Anwärtergrundbetrages belaufen. Anspruch auf einen Anwärtersonderzuschlag besteht nur, wenn der Anwärter nicht vor Abschluss des Vorbereitungsdienstes und wegen schuldhaften Nichtbestehens der Laufbahnprüfung ausscheidet und u. a. nach Bestehen der Laufbahnprüfung mindestens fünf Jahre als Beamter im öffentlichen Dienst in der Laufbahn verbleibt, für die er die Befähigung erworben hat. Der Anwärtersonderzuschlag kann bis zur vollen Höhe zurückgefordert werden, wenn die genannten Voraussetzungen aus Gründen, die der Beamte oder frühere Beamte zu vertreten hat, nicht erfüllt sind.

Familienzuschlag

Der Ortszuschlag wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz für Beamtinnen und Beamte durch einen Familienzuschlag ersetzt. Die Beträge der Stufe 1 des früheren Ortszuschlags wurden in die neue Grundgehaltstabelle eingebaut. Der Familienzuschlag enthält nur noch familienbezogene Bestandteile (verheiratet und Kinder). Der Zuschlag wird nach zwei Kategorien gestaffelt: A 2 bis A 8 und übrige Besoldungsgruppen.

Die Regelungen zur Gewährung des Familienzuschlags orientieren sich vollständig an denen des Ortszuschlags, dies gilt insbesondere für die Anrechnungsvorschriften. Als

Besoldung

1 soziale Komponente berücksichtigt der Familienzuschlag die Familienverhältnisse. Er wird zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt. Seine Höhe richtet sich nach dem Familienstand und der Zahl der kindergeldberechtigten Kinder.

2 Ehegatten, die beide im öffentlichen Dienst beschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Vorschriften versorgungsberechtigt sind, können den Zuschlag der Stufe 1 (für Verheiratete jeweils nur zur Hälfte) und den kinderbezogenen Bestandteil des Familienzuschlags nur einmal erhalten. Der kinderbezogene Anteil wird bei mehreren Anspruchsberechtigten nur dem gewährt, dem das Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz bewilligt wird. Die aktuellen Werte des Familienzuschlags entnehmen Sie bitte den Tabellen ab → Seite 139.

3 Zulagen

4 Stellenzulagen, ausgenommen die allgemeine Stellenzulage, nehmen nicht mehr automatisch an allgemeinen Besoldungsanpassungen teil und gehören auch nicht mehr zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Anders als Amtszulagen sind sie nicht Bestandteil des Grundgehalts. Sie werden nur für die Dauer der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion gewährt, die mit dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand entfällt.

5 Ausgleichszulagen

6 Verringern sich die Dienstbezüge von Beamtinnen und Beamten wegen einer Versetzung aus dienstlichen Gründen, erhalten sie eine Ausgleichszulage. Dies gilt auch dann, wenn die Versetzung in den Ruhestand aufgrund anderweitiger Verwendung vermieden wird und sich dadurch die Bezüge verringern. Der zu zahlende Betrag richtet sich nach der Differenz zwischen den Bezügen, die in früherer Verwendung zugestanden hätten und den neuen Bezügen. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge ausgleicht. Bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge vermindert sich die Ausgleichszulage um ein Drittel des Erhöhungsbetrages.

7 Vertreterzulage

8 Für die vorübergehende und vertretungsweise übertragene höherwertige Tätigkeit ist eine Vertreterzulage vorgesehen. Allerdings müssen die übertragenen Aufgaben 18 Monate ununterbrochen wahrgenommen worden sein sowie die haushaltsrechtlichen (Planstelle) und laufbahnrechtlichen (Beförderungsfähigkeit) Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Differenz der Grundgehälter zwischen der Besoldungsgruppe des bisherigen und derjenigen des übertragenen Amtes. In der Praxis wird diese Regelung zumeist leer laufen, da die geforderten Voraussetzungen in den seltensten Fällen gegeben sein dürften.

9 Zulagen für besondere Erschwernisse

10 Zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse gibt es Erschwerniszuschläge. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltfähig. Einige Beispiele:

Dienst zu ungünstigen Zeiten (Bund)

An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12.00 Uhr, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen: 2,88 Euro (West) bzw. 2,52 Euro (Ost) je Stunde. An den übrigen Samstagen in der Zeit zwischen 13.00 und 20.00 Uhr wird 0,68 Euro je Stunde gewährt, in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr 1,36 Euro je Stunde.

Für Beamtinnen und Beamte in Justizvollzugsanstalten, im Betriebs- und Verkehrsdienst der Deutschen Bahn AG und bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost sowie für Empfänger von Polizei- bzw. Feuerwehrzulage beträgt die Zulage 0,77 Euro je Stunde.

Wechselschichtzulage

Beamtinnen und Beamte erhalten eine Wechselschichtzulage von monatlich 102,26 Euro, wenn sie ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit (Arbeitsschichten am Tag, in der Nacht, werktags, sonntags und feiertags) vorsieht. Dabei müssen laut Dienstplan in fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der betriebsüblichen Nachtschicht liegen. Arbeiten Beamtinnen und Beamte ständig im Schichtdienst und erfüllen die oben genannten Voraussetzungen nicht, können sie dennoch eine Schichtzulage erhalten:

- 61,36 Euro monatlich, wenn der Schichtplan am Wochenende eine Unterbrechung des Dienstes von höchstens 48 Stunden vorsieht und sie mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht während einer Periode von sieben Wochen leisten,
- 46,02 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,
- 35,79 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Als Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden zu verstehen. Für Beamtinnen und Beamte in bestimmten Bereichen (Sicherheitsdienste, Justizvollzug, Feuerwehr) werden andere Zulagen angerechnet und die Wechselschichtzulage bzw. Schichtzulage deshalb nur zur Hälfte gezahlt. Bei Beamtinnen und Beamten im Krankenpflegedienst gibt es ebenfalls abweichende Regelungen; dort beträgt die Wechselschichtzulage 76,69 Euro monatlich. Bei der Schichtzulage selbst gibt es keine Unterschiede.

Auch für die der Deutschen Bahn AG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten sowie für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost gelten abweichende Regelungen. Dort wird eine Schichtzulage nach Stufen gewährt, wobei es auf die Anzahl der Stunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr ankommt:

■ 25 bis 34 Stunden	51,13 Euro	■ 85 bis 94 Stunden	94,59 Euro
■ 35 bis 44 Stunden	56,24 Euro	■ 95 bis 104 Stunden	102,26 Euro
■ 45 bis 54 Stunden	63,91 Euro	■ 105 bis 114 Stunden	109,93 Euro
■ 55 bis 64 Stunden	71,58 Euro	■ 115 bis 124 Stunden	117,60 Euro
■ 65 bis 74 Stunden	79,25 Euro	■ ab 125 Stunden	122,71 Euro
■ 75 bis 84 Stunden	86,92 Euro		

Besoldung

Diese Sätze erhöhen sich für jede Schicht, die nach 24.00 Uhr und vor 4.00 Uhr beendet wird, um jeweils 2,56 Euro. Wird die Schicht in der Zeit nach 24.00 Uhr und vor 4.00 Uhr begonnen, beträgt die Erhöhung 5,11 Euro.

Liegen die oben genannten Voraussetzungen nicht vor, kann unter folgenden Bedingungen dennoch eine Schichtzulage gezahlt werden:

- 30,68 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden und
- 20,45 Euro monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Sonstige Zulagen

Daneben wird eine Reihe weiterer Stellenzulagen gewährt. Diese Zulagen knüpfen überwiegend an Funktionen an, die nicht auf Dauer angelegt sind. Stellenzulagen sind deshalb mit wenigen Ausnahmen widerruflich und nicht ruhegehaltfähig. Bei der Berechnung der Sonderzahlung sind sie jedoch einzubeziehen, wenn die bundes- oder landesgesetzliche Regelung dies vorsieht. Stellenzulagen gibt es für die unterschiedlichsten Funktionen, z. B. für fliegendes Personal oder in der fernmelde- und elektronischen Aufklärung. Von allgemeiner Bedeutung sind neben der Allgemeinen Stellenzulage die Ministerialzulage sowie die Polizei- bzw. Feuerwehrzulage:

Ministerialzulage

Die so genannte Ministerialzulage erhalten Beamtinnen und Beamte, wenn sie bei obersten Bundesbehörden tätig sind. Die Zulage soll die besondere Verantwortung bei der Erarbeitung von Grundlagen der Regierungstätigkeit, der Mitarbeit bei der Gesetzgebung, beim Erlass allgemeinverbindlicher Rechts- und Verwaltungsvorschriften, der Dienst- und Fachaufsicht sowie der obersten Entscheidungsgewalt im Bereich der Bundes- bzw. Landesverwaltung honorieren. Die Höhe der Zulage beträgt grundsätzlich 12,5 Prozent des Endgrundgehalts einer festgelegten Besoldungsgruppe. Allerdings wurde die Zulage im Bund auf dem Stand 30. Juni 1975 eingefroren. Für Beamtinnen und Beamte in den obersten Bundesbehörden werden folgende Monatsbeträge geleistet:

■ A 2 – A 5	72,48 Euro	■ A 16, B 2 – B 4	292,66 Euro
■ A 6 – A 9	109,13 Euro	■ B 5 – B 7	355,51 Euro
■ A 10 – A 13	181,54 Euro	■ B 8 – B 10	423,91 Euro
■ A 14, A 15, B 1	235,86 Euro	■ B 11	552,76 Euro

Die Länder sind ermächtigt, vergleichbare Regelungen zu schaffen. Die Obergrenze von 12,5 Prozent eines Endgrundgehalts darf nicht überschritten werden. Allerdings machen nur noch Bayern und Berlin Gebrauch davon. In den anderen Ländern wurde die Zulage abgeschafft bzw. wird schrittweise abgebaut.

Polizei- und Feuerwehrzulage

Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst des Bundes und der Länder bzw. im Einsatzdienst der Feuerwehr erhalten die so genannte Polizei- bzw. Feuerwehrzulage. Zu den Vollzugskräften gehören auch die Beamtinnen und Beamten der Steuerfahndung

sowie des Zolls, soweit sie vollzugspolizeiliche Aufgaben wahrnehmen. Die Höhe der Zulage beträgt monatlich:

■ nach einem Jahr Dienstzeit	63,69 Euro
■ nach zwei Jahren Dienstzeit	127,38 Euro

Prüferzulage

Soweit Beamtinnen und Beamte des mittleren und gehobenen Dienstes in der Steuer- und Zollverwaltung keine Polizeizulage erhalten, wird ihnen eine Zulage für Dienstzeiten gewährt, in denen sie überwiegend im Außendienst der Steuerprüfung oder der Zollfahndung eingesetzt werden (Prüferzulage). Überwiegend bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Dienstzeit in der besonderen Verwendung erfolgen muss.

Die Höhe der Zulage beträgt monatlich:

■ mittlerer Dienst	17,05 Euro
■ gehobener Dienst	38,35 Euro

Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen in der Besoldungsordnung A kann in besonderen Bereichen für angeordnete Mehrarbeit eine Vergütung gezahlt werden. Hierzu gehören beispielsweise der Arzt- und Pflegedienst in Krankenhäusern, Kliniken und Sanatorien, der Abfertigungsdienst der Zollverwaltung, der polizeiliche Vollzugsdienst, der Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr, der Schuldienst als Lehrer sowie einige Bereiche der Aktiengesellschaften der ehemaligen Unternehmen von Post und Bahn.

Die Vergütung muss versteuert werden. Die Beträge der Mehrarbeitsvergütung in der Bundesverwaltung entnehmen Sie bitte der Tabelle.

Sonderzahlungen

Bis zum Jahr 2003 wurden in Bund und Ländern mit den Dezemberbezügen eine einheitliche Sonderzuwendung (sog. „Weihnachtsgeld“) sowie mit den Bezügen für den Monat Juli ein einheitliches Urlaubsgeld gewährt. Seit 2003 dürfen Bund und Länder selbst regeln, ob und in welcher Höhe ein nunmehr als „Sonderzahlung“ bezeichneter Besoldungsbestandteil geleistet wird. Sie haben ausnahmslos von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und die Bezüge dabei z. T. drastisch verringert. Zahlungsweise und Höhe der Sonderzahlungen sind in den Tabellen auf den → Seiten 132 und 133 aufgeführt.

Vermögenswirksame Leistungen

Schließen Beamtinnen und Beamte Verträge nach dem Vermögensbildungsgesetz ab, beispielsweise einen Bausparvertrag oder eine Lebensversicherung, werden auf Antrag vermögenswirksame Leistungen von 6,65 Euro (West und Ost) monatlich gezahlt. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamten erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, deren Anwärterbezüge (einschließlich Familienzuschlag der Stufe 1) nicht den Betrag von 971,45 Euro erreichen, erhalten 13,29 Euro (West) und 6,65 Euro (Ost) monatlich.

Jubiläumszuwendung

Nach einer Dienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren wird im öffentlichen Dienst an Bundesbeamte eine Jubiläumszuwendung gezahlt. Sie ist nach der Dauer gestaffelt und beträgt:

- 307,00 Euro (25 Jahre),
- 410,00 Euro (40 Jahre),
- 512,00 Euro (50 Jahre).

Während Beamtinnen und Beamte des Bundes die Jubiläumszuwendung noch erhalten, haben inzwischen mehrere Bundesländer (u. a. Niedersachsen, Sachsen) im Rahmen allgemeiner Sparmaßnahmen die Zahlung dieser „Treueprämie“ eingestellt. Dagegen hat das Land Hessen sie rückwirkend zum 1. Januar 2001 wieder eingeführt.

Reform der Professorenbesoldung

Die Anstellungs- und Vergütungsbedingungen für das Hochschulpersonal sind im Jahr 2002 neu geregelt worden. Die Umsetzungsfrist für die Professorenbesoldung ist zum 31. Dezember 2004 abgelaufen. Für Neuberufungen gilt seitdem bundesweit die neue Besoldungsordnung W, für bereits im Amt befindliche Professorinnen und Professoren das so genannte Optionsmodell.

Besoldungssystematische Gleichstellung von Universität und Fachhochschule

Im Besoldungsbereich wurden Rahmenbedingungen für die Fortentwicklung des Hochschulsystems geschaffen. Die Fachhochschulen, die nach dem Hochschulrahmenrecht des Bundes im Vergleich zu Universitäten andersartig, aber gleichwertig sind, erhalten besoldungssystematisch gleiche Wettbewerbsbedingungen.

Die neue Bundesbesoldungsordnung W weist zukünftig die neuen Professorenämter W 2 und W 3 sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen aus. Die Entscheidung, welche Professorenstellen bei welcher Hochschulart tatsächlich eingerichtet werden, liegt im Verantwortungsbereich von Bund und Ländern.

Leistungsorientierte Ausgestaltung der Besoldungsstruktur

Die bisherigen altersabhängigen Besoldungsstufen werden durch ein neues System aus festem Grundgehalt und variablen Leistungsbezügen ersetzt.

Die Ämter der Professoren sowie der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen werden in der neuen Bundesbesoldungsordnung W – Wissenschaft – mit drei Ämtern geregelt:

- W 1 – („Juniorprofessur“)
- W 2
- W 3

■ Leistungsabhängige variable Besoldungsbestandteile ergänzen das Grundgehalt.

Neben dem festen Grundgehalt werden in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 variable Besoldungsbestandteile vergeben, die von der Bewertung der von den einzelnen Hochschullehrern erbrachten Leistung abhängig sind und daher dem Leistungsprinzip in deutlich größerem Maße entsprechen als das bisherige Besoldungssystem. Variable Leistungsbezüge können vergeben werden

- anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
- für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung,
- für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

Nach Maßgabe des Leistungsstandes soll jeder Professor Zugang zu den variablen Besoldungsbestandteilen haben und damit die individuelle Besoldung höher als das Grundgehalt sein. Nur in Ausnahmefällen ist damit zu rechnen, dass Professoren lediglich das Grundgehalt beziehen werden. Es handelt sich damit eher um einen „festen Gehaltsbestandteil“, der um variable Leistungsbezüge ergänzt wird. An der Bezeichnung „Grundgehalt“ wird im Gesetz jedoch wegen der tatbestandlichen Anknüpfung an diesen Begriff in zahlreichen besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften festgehalten.

Wegfall der bisherigen Obergrenze der Gesamtvergütung

Die bisherige maximale Besoldung eines C 4-Professors ist einschließlich der Berufungs- und Sonderzuschüsse auf die Höhe der Besoldung aus der Besoldungsgruppe B 10 begrenzt. Diese Begrenzung führt im Wettbewerb mit privaten Hochschulen und der inländischen Wirtschaft sowie ausländischen Arbeitgebern zu Nachteilen für die deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der globalen Konkurrenz um Spitzenkräfte. Deshalb wurde mit dieser Reform die bisherige Besoldungsobergrenze ersatzlos gestrichen.

Gestaltungsspielräume für Bund, Länder und Hochschulen

Bund und Ländern werden bei den leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen umfangreiche Gestaltungsspielräume geboten, beispielsweise bei

- der Regelung des Vergabeverfahrens,
- der Zuständigkeit für die Vergabe von Leistungsbezügen,
- den Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen,
- der Ausgestaltung der Leistungsbezüge (Befristung und/oder Dynamisierung),
- der Erklärung der erweiterten Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge,
- der zusätzlichen Honorierung eines Professors für das Einwerben von Mitteln von privater Seite für Forschungs- und Lehrvorhaben der Universität,
- der Erhöhung des Gesamtbudgets für die Leistungsbezüge.

Optionsmodell für im Amt befindliche Professoren

Die im Amt befindlichen Professoren bleiben weiterhin im alten System und steigen in den altersabhängigen Stufen (Besoldungsgruppen C 1 bis C 4) auf. Sie erhalten jedoch keine neuen Berufungs- und Bleibezuschüsse mehr. Auf Antrag ist der Wechsel in das neue System jederzeit möglich.

Besoldung

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bereich	Sonderzahlung
Bund	Beamte: 2,5 Prozent der Jahresbezüge, Aufstockung um 125,00 Euro für Beamte bis zur BesGr. A 8 Versorgungsempfänger: 2,085 Prozent der Jahresbezüge abzgl. Pflegebeitrag i.H.v. 0,85 Prozent) Einbau in das Grundgehalt ab 1. Juli 2009
Bund	<ul style="list-style-type: none"> - Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt ab Juli 2009 i. H. v. 2,5 Prozent der Monatsbezüge; zzgl. 10,42 Euro bis A 8 _ entspricht ca. 30 Prozent eines Monatsbezugs - Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt für Versorgungsempfänger i.H.v. 2,085 Prozent der Monatsbezüge bezogen auf das Jahr 2004 (faktorisiert) _ entspricht ca. 15 Prozent eines Monatsbezugs (bei Berücksichtigung des Pflegeabzugs) _Für 2009: „Einmal-Sonderzahlung“ für das erste Halbjahr entsprechend altem Recht im Juli. Ab 2015: Integration der übrigen Sonderzahlung in das Grundgehalt – damit dauerhafter Bestandsschutz (_ 60 Prozent für Aktive; 50 Prozent für Versorgungsempfänger)
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> - Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 Prozent der monatlichen Dienst- und Anwärterbezüge in das Grundgehalt) _ entspricht ca. 50 Prozent eines Monatsbezugs - Versorgungsempfänger: Integration der Sonderzahlung i. H. v. 2,5 Prozent _ entspricht ca. 30 Prozent eines Monatsbezugs
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - bis A 11 sowie Anwärter und Empfänger von Unterhaltsbeihilfe: 70 Prozent. Ab A 12: 65 Prozent von 1/12 der für das Kalenderjahr zustehenden Bezüge - zzgl. 84,29 Prozent des Familienzuschlags (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - A 2 bis A 8, Anwärter und Dienstanfänger mtl. Erhöhungsbetrag von jeweils 8,33 Euro - Versorgungsempfänger bis A 11: 60 Prozent, ab A 12: 56 Prozent
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - 640 Euro, Anwärter: 200 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger: 320 Euro
Brandenburg	- Regelung ist 200 ausgelaufen
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - bis A 8: 840 Euro und A 9 bis A 11: 710 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger: – - Beamte mit erstmaligen Ansprüchen nach dem 31.12.05: 3 Jahre keine Sonderzahlung
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - bis BesGr. A 12, C 1 sowie Anwärter: 66 Prozent; bei den übrigen BesGr.: 60 Prozent (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Urlaubsgeld: bis A 8: 332,34 Euro im Juli
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Prozent eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung) _ entspricht ca. 60 Prozent eines Monatsbezugs bei einmaliger Auszahlung - Versorgungsempfänger: 4,17 Prozent eines Monatsbezugs _ entspricht ca. 50 Prozent eines Monatsbezugs - Urlaubsgeld: bis A 8: 166,17 Euro im Juli
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> - bis A 9 und Anwärter: 45,121 Prozent, A 10 bis A 12, C 1: 39,539 Prozent, Übrige: 34,888 Prozent eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen, Grundlage: Bezüge West 2002) - Versorgungsempfänger: entsprechend
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Beamte A 2 bis A 8: 420 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger: – - pro Kind 120 Euro, für das 3. und weitere Kinder: 400 Euro

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bereich	Sonderzahlung
Nordrhein-Westfalen	<ul style="list-style-type: none"> - bis A 6: 60 Prozent, A 7 bis A 8 und Anwärter: 45 Prozent, ab A 9: 30 Prozent eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger bis A 6: 60 Prozent, A 7 bis A 8: 39 Prozent, ab A 9: 22 Prozent
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 Prozent eines Monatsbezugs in das Grundgehalt _ entspricht ca. 50 Prozent eines Monatsbezugs - Versorgungsempfänger entsprechend
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - Integration des vorhandenen Niveaus (bis A 10: 1.000 Euro; ab A 11: 800 Euro; Vorbereitungsdienst / Waisengeld: 285 Euro) der Sonderzahlung bzw. des Urlaubsgeldes (bis A 8) in des Grundgehalt ab Juli 2009 (Restauszahlung für 2009 mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger: Integration über Korrekturfaktoren (bis A 10: 500 Euro; ab A 11: 400 Euro)
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - einfacher bzw. mittlerer Dienst: 1.025 Euro; gehobener Dienst: 1.200 Euro; höherer Dienst: 1.500 Euro (bis A 16, C 3, R 2, W 2). Übrige: 1.800 Euro, Anwärter 350 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger: o. g. Festbeträge unter Berücksichtigung des jeweiligen Ruhegehaltssatzes Steichung ab 2011 durch das Haushaltsbegleitgesetz 2010/2011 beabsichtigt
Sachsen-Anhalt	<ul style="list-style-type: none"> - bis A 8: 120 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger: - - Sonderbetrag für Kinder i. H. v. 25,56 Euro (auch für VE); 400 Euro für 3. und weitere Kinder
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - bis A 10: 660 Euro (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Versorgungsempfänger bis A 10: 330 Euro, Hinterbliebene 200 Euro und Waisen 50 Euro - Sonderbetrag für jedes Kind i. H. v. 400 Euro
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt (zwischen 3,75 Prozent und 0,84 Prozent eines ME gestaffelt nach Besoldungsgruppen) _ entspricht ca. zwischen 45 Prozent und 10 Prozent eines Monatsbezugs bei jährlicher Auszahlung

Neues Besoldungsrecht für Beamtinnen und Beamte des Bundes

Die wichtigsten Änderungen zum 1. Juli 2009

Seit 1. Juli 2009 gelten für den Bundesbereich neue Besoldungstabellen. Sie sind durch das „Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts“ (Dienstrechtsneuordnungsgesetz) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160, 462) eingeführt worden.

Für alle Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger des Bundes gelten ab 1. Juli 2009 neue Besoldungstabellen, d. h. für Angehörige der Bundesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C sowie für Anwärterinnen und Anwärter. Die Grundgehaltstabellen der Bundesbesoldungsordnung A sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 haben eine neue Struktur. Die jährliche Sonderzahlung ist in allen Besoldungstabellen eingebaut.

Bisher war in den aufsteigenden Gehältern der Gehaltszuwachs an das steigende Lebensalter gebunden. Das neue Grundgehaltssystem der Bundesbesoldungsordnung A sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 orientiert sich an beruflichen Erfahrungszeiten. Dazu wurden die Grundgehaltstabellen (siehe Tabelle auf → S. 136ff.) grundlegend neu gestaltet. Sie enthalten für alle Besoldungsgruppen einheitlich acht Stufen. Der Berufseinstieg erfolgt grundsätzlich in der Anfangsstufe. Berufliche Erfahrungen können zu einem Einstieg in einer höheren Stufe führen.

Der Stufenaufstieg erfolgt nach Erfahrungszeiten von anfänglich zwei, später drei und vier Jahren. In einer Stufe bereits erbrachte Erfahrungszeiten bleiben auch im Falle einer Beförderung erhalten. Nicht anforderungsgerechte Leistungen können – wie bisher – in der Bundesbesoldungsordnung A zu einem Verbleiben in der bisherigen Stufe des Grundgehaltes führen.


















Regelmäßige Stufenlaufzeiten

Um die Besonderheiten bestimmter Karriereverläufe zu berücksichtigen, gibt es besondere Stufenlaufzeiten in folgenden Fällen:

- Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 2 bis A 6 des einfachen Dienstes erfolgt der Stufenaufstieg in den Stufen 5 bis 7 bereits nach drei Jahren.
- Für alle Soldatinnen und Soldaten beträgt die Stufenlaufzeit der Stufe 2 zwei Jahre und drei Monate.
- Für länger dienende Soldatinnen und Soldaten verlängern sich mit Erreichen der Besoldungsgruppe A 8 oder der Stufe 4 die regelmäßigen Stufenlaufzeiten um jeweils zwölf Monate.

Mehr Informationen zur neuen Besoldung für Bundesbeamte finden Sie in einem PDF, das Sie unter www.beamten-informationen.de/neue_besoldung_bund herunterladen können. Dieses Dokument ist in weiten Teilen einer Zusammenfassung des Bundesinnenministeriums entnommen worden.

Wegweiser zu den Besoldungstabellen

	Besoldung Bund 136		Mecklenburg-Vorpommern .. 156
Besoldung Länder			Niedersachsen..... 158
	Baden-Württemberg 142		Nordrhein-Westfalen 160
	Bayern 144		Rheinland-Pfalz..... 162
	Berlin 146		Saarland 164
	Brandenburg 148		Sachsen 166
	Bremen 150		Sachsen-Anhalt 168
	Hamburg..... 152		Schleswig-Holstein 170
	Hessen..... 154		Thüringen..... 172



Bund – Besoldungstabellen

Der Bund hat zum 1. Juli 2009 seine Besoldung reformiert. Dabei wurde auch eine neue Tabelle für die A-Besoldung eingeführt, in die sämtliche Beamtinnen und Beamten des Bundes zum 1. Juli 2009 überführt worden sind. Einzelheiten zur Reform finden Sie auf den Seiten → 134. Mit dem

Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 wurden die Bezüge in drei Schritten angehoben: zum 1.1.2010 um 1,2 Prozent, zum 1.1.2011 um 0,6 Prozent und zum 1.8.2011 um 0,3 Prozent.

Besoldungstabelle A – neue Beamte ab 1.1.2011 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1.698,15	1.737,84	1.778,57	1.809,11	1.840,68	1.872,24	1.903,79	1.935,35
A 3	1.766,35	1.808,09	1.849,83	1.883,43	1.917,03	1.950,62	1.984,22	2.017,81
A 4	1.805,05	1.854,92	1.904,81	1.944,52	1.984,22	2.023,93	2.063,63	2.100,29
A 5	1.819,29	1.881,40	1.931,28	1.980,15	2.029,02	2.078,90	2.127,77	2.175,62
A 6	1.860,01	1.932,30	2.005,60	2.061,60	2.119,62	2.175,62	2.237,73	2.291,68
A 7	1.956,73	2.020,87	2.105,38	2.191,91	2.276,41	2.361,93	2.426,07	2.490,20
A 8	2.074,83	2.152,21	2.261,14	2.371,09	2.481,04	2.557,39	2.634,77	2.711,13
A 9	2.245,86	2.322,22	2.442,36	2.564,53	2.684,65	2.766,10	2.848,57	2.928,99
A 10	2.409,77	2.514,64	2.666,33	2.817,00	2.967,68	3.072,55	3.177,40	3.282,27
A 11	2.766,10	2.921,87	3.076,61	3.232,38	3.339,28	3.446,17	3.553,07	3.659,97
A 12	3.066,55	3.246,33	3.395,28	3.546,47	3.647,36	3.732,28	3.821,25	3.910,55
A 13	3.411,00	3.606,00	3.726,00	3.846,00	3.947,00	4.032,00	4.117,00	4.202,00
A 14	3.755,45	3.966,45	4.096,45	4.226,45	4.327,45	4.412,45	4.497,45	4.582,45
A 15	4.100,00	4.326,00	4.466,00	4.606,00	4.707,00	4.792,00	4.877,00	4.962,00
A 16	4.444,55	4.686,55	4.846,55	4.997,55	5.108,55	5.193,55	5.278,55	5.363,55

baue ich, sobald die aktuellen Werte freigegeben sind

Erhöhung

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 18,16 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 7,90 Euro.

Besoldungstabelle A – neue Beamte ab 1.1.2011 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1.703,24	1.743,05	1.783,91	1.814,54	1.846,20	1.877,86	1.909,50	1.941,16
A 3	1.771,65	1.813,51	1.855,38	1.889,08	1.922,78	1.956,47	1.990,17	2.023,86
A 4	1.810,47	1.860,48	1.910,52	1.950,35	1.990,17	2.030,00	2.069,82	2.106,59
A 5	1.824,75	1.887,04	1.937,07	1.986,09	2.035,11	2.085,14	2.134,15	2.182,15
A 6	1.865,59	1.938,10	2.011,62	2.067,78	2.125,98	2.182,15	2.244,44	2.298,56
A 7	1.962,60	2.026,93	2.111,70	2.198,49	2.283,24	2.369,02	2.433,35	2.497,67
A 8	2.081,05	2.158,67	2.267,92	2.378,20	2.488,48	2.565,06	2.642,67	2.719,26
A 9	2.252,60	2.329,19	2.449,69	2.572,22	2.692,70	2.774,40	2.857,12	2.937,78
A 10	2.417,00	2.522,18	2.674,33	2.825,45	2.976,58	3.081,77	3.186,93	3.292,12
A 11	2.774,40	2.930,64	3.085,84	3.242,08	3.349,30	3.456,51	3.563,73	3.670,95
A 12	2.974,55	3.159,37	3.345,21	3.530,03	3.658,70	3.785,31	3.912,95	4.042,64
A 13	3.488,16	3.661,75	3.834,33	4.007,92	4.127,39	4.247,89	4.367,35	4.484,78
A 14	3.587,22	3.810,84	4.035,49	4.259,12	4.413,30	4.568,52	4.722,71	4.877,92
A 15	4.384,71	4.586,90	4.741,09	4.895,28	5.049,47	5.202,64	5.355,81	5.507,95
A 16	4.837,07	5.071,93	5.249,61	5.427,28	5.603,94	5.782,65	5.960,31	6.135,95

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

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 18,16 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 7,92 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 1.8.2011 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.491,48	B 3	6.754,91	B 5	7.598,89	B 7	8.440,83	B 9	9.410,04	B 11	11.507,27
B 2	6.379,24	B 4	7.147,88	B 6	8.027,50	B 8	8.873,51	B 10	11.076,62		

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Baden-Württemberg

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen. Das

Land Baden-Württemberg hat diese Gesetzgebungskompetenz dazu genutzt, ab dem 1.1.2011 ein eigenes Landesbesoldungsgesetz zu erlassen.

Mit dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg wurden möglichst viele der als Gesetz oder Rechtsverordnung bestehenden Rechtsvorschriften in einem Landesbesoldungsgesetz zusammengeführt. Bei der Besoldungstabelle für die Besoldungsordnung A entfällt der Aufstieg nach Dienstaltersstufen, so dass das Lebensalter der Beamten künftig für die Höhe der Besoldung keine Rolle mehr spielt. Maßgebend für das Aufsteigen in den Stufen der Besoldungsgruppen in der A-Besoldung sind künftig Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten).

Mehr Informationen unter www.besoldung-baden-wuerttemberg.de

baue ich, sobald die aktuellen Werte freigegeben sind

Besoldung:

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	1.886,92	1.952,82	2.004,03	2.055,21	2.106,43	2.157,62	2.208,84	2.260,05	2.311,25	2.362,46		
A 6	1.930,18	1.986,40	2.042,63	2.098,85	2.155,05	2.211,27	2.267,52	2.323,73	2.379,93	2.436,13		
A 7	2.012,35	2.062,89	2.133,65	2.204,39	2.275,11	2.345,85	2.416,63	2.467,12	2.517,66	2.568,20		
A 8		2.134,69	2.195,12	2.285,78	2.376,43	2.467,07	2.557,77	2.618,20	2.678,63	2.739,09	2.799,50	
A 9		2.270,39	2.329,88	2.426,63	2.523,37	2.620,13	2.716,88	2.783,40	2.849,93	2.916,43	2.982,97	
A 10		2.441,70	2.524,34	2.648,30	2.772,27	2.896,24	3.020,23	3.102,87	3.185,51	3.268,14	3.350,78	
A 11			2.805,47	2.932,50	3.059,52	3.186,54	3.313,57	3.398,26	3.482,92	3.567,63	3.652,34	3.737,00
A 12				3.164,10	3.315,51	3.466,97	3.618,40	3.719,37	3.820,31	3.921,29	4.022,25	4.123,22
A 13					3.710,52	3.874,05	4.037,58	4.146,60	4.255,62	4.364,66	4.473,70	4.582,71
A 14					3.943,08	4.155,14	4.367,20	4.508,58	4.649,97	4.791,33	4.932,72	5.074,10
A 15						4.563,34	4.796,48	4.983,02	5.169,53	5.356,07	5.542,59	5.729,13
A 16						5.033,77	5.303,42	5.519,17	5.734,91	5.950,62	6.166,35	6.382,07

* Gültig ab 1.3.2012 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 10

* Gültig ab 1.9.2012 für die Besoldungsgruppen A 11 bis A 16

Familienzuschlag – ab 1.3.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 1 LBesGBW)	124,96
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags (§ 41 Abs. 3 LBesGBW für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind um für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um	109,25 329,86
Anrechnungsbetrag (§ 40 Satz 3 LBesGBW)	57,06

Besoldungstabelle B – ab 1.8.2012 (Monatsbeträge in Euro)

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

Besoldungstabelle C – ab 1.8.2012 (Monatsbeträge in Euro)

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

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

baue ich, sobald die aktuellen Werte freigegeben sind

5.612,29

Anwärtergrundbetrag – ab 1.3.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	984,44	A 13	1.211,76
A 9 bis A 11	1.038,84	A 13 mit Strukturzulage	1.246,95
A 12	1.179,71		

Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) – ab 1.3.2012 (Monatsbeträge in Euro)

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

Besoldung



Besoldung in Bayern

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlage ist ab dem 1.1.2011 das Bayerische Besoldungsgesetz. Damit hat der Freistaat die im Rahmen der Föderalismusreform ab dem 1. September 2006 eingeräumte Regelungskompetenz für die Besoldung genutzt und ein eigenes Besoldungsgesetz verabschiedet und dabei auch das Grundgehalt neu gestaltet.

Die aufsteigenden Grundgehälter der Besoldungsordnung A bemessen sich wie bisher nach Stufen. Auch die Aufstiegsintervalle sind unverändert, jedoch wird das Besoldungsdienstalter als bisheriger Maßstab für Einstieg und Aufstieg in der Grundgehaltstabelle abgelöst. Das Besoldungsrecht stellt zukünftig ausschließlich auf Erfahrung und auf Leistung ab.

Mehr Informationen unter www.besoldung-bayern.de

Besoldungstabelle A – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus			4-Jahres-Rhythmus												
A 3	baue ich, sobald die aktuellen Werte freigegeben sind									11									
A 4																			
A 5																			
A 6																			
A 7																			
A 8																			
A 9																			
A 10										2.318,23	2.396,60	2.514,15	2.631,74	2.749,30	2.866,87	2.945,25	3.023,63	3.101,99	3.180,37
A 11											2.663,21	2.783,67	2.904,13	3.024,62	3.145,09	3.225,39	3.305,71	3.386,04	3.466,35
A 12			3.003,31	3.146,92	3.290,56	3.434,19	3.529,94	3.625,67	3.721,43	3.817,19	3.912,94								
A 13				3.521,54	3.676,64	3.831,72	3.935,12	4.038,51	4.141,92	4.245,32	4.348,73								
A 14				3.742,09	3.943,21	4.144,33	4.278,41	4.412,50	4.546,57	4.680,66	4.814,75								
A 15					4.330,33	4.551,46	4.728,36	4.905,24	5.082,15	5.259,06	5.435,95								
A 16					4.776,49	5.032,22	5.236,83	5.441,43	5.646,01	5.850,60	6.055,19								

Familienzuschlag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	109,70	208,22
übrige Besoldungsgruppen	115,20	213,72

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 98,52 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 305,37 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

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

Anrechnungsbetrag: ■ in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8: 101,95 Euro
■ in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 108,23 Euro

Besoldungstabelle B – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	6.314,05	B 4	7.075,11	B 6	7.943,63	B 8	8.781,61	B 10	10.961,59
B 3	6.685,76	B 5	7.521,81	B 7	8.353,95	B 9	9.312,62	B 11	11.386,59

Besoldungstabelle C kw – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.004,54	3.107,95	3.211,34	3.314,73	3.418,16	3.521,54	3.624,92	3.728,33
C 2 kw	3.010,99	3.175,78	3.340,57	3.505,36	3.670,14	3.834,92	3.999,71	4.164,47
C 3 kw	3.309,59	3.496,18	3.682,77	3.869,35	4.055,93	4.242,52	4.429,08	4.615,66
C 4 kw	4.187,99	4.375,54	4.563,11	4.750,66	4.938,24	5.125,79	5.313,34	5.500,88
Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	
C 1 kw	3.831,72	3.935,12	4.038,51	4.141,92	4.245,32	4.348,73		
C 2 kw	4.329,26	4.494,04	4.658,79	4.823,59	4.988,36	5.153,17	5.317,95	
C 3 kw	4.802,23	4.988,83	5.175,39	5.361,97	5.548,55	5.735,12	5.921,70	
C 4 kw	5.688,45	5.876,01	6.063,57	6.251,11	6.438,69	6.626,23	6.813,79	

B
B
W

baue ich, sobald die aktuellen Werte freigegeben sind

5.366,75

Besoldungstabelle R – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	3.599,45	3.681,11	3.891,73	4.102,34	4.312,96	4.523,58	4.734,21	4.944,81	5.155,45	5.366,06	5.576,70
R 2			4.395,91	4.606,53	4.817,15	5.027,78	5.238,39	5.449,01	5.659,61	5.870,25	6.080,83
R 3		6.685,76	R 5		7.521,81	R 7		8.353,95	R 9		9.312,62
R 4		7.075,11	R 6		7.943,63	R 8		8.781,61			

Anwärtergrundbetrag – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	820,96	A 12	1.121,56
A 5 bis A 8	936,37	A 13	1.151,96
A 9 bis A 11	987,97	A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1	1.185,33

Stellenzulagen – ab 1.1.2012 (Monatsbeträge in Euro)

Rechtsgrundlage (BayBesG, Bayerische Besoldungsordnungen)	Euro
Art. 33 Satz 1	
A 9 bis A 13	77,92
Beamte und Beamtinnen im Polizeivollzugsdienst in A 5	17,92



Besoldung in Berlin

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Berlin hat diese Gesetzgebungskompetenz erst im Jahre 2010 genutzt. Deshalb galten im Wesentlichen die Grundgehaltssätze vom 1. August 2004 bis Mitte des Jahres 2010 fort. Zum 1.8.2010 wurden die Bezüge dann vom Berliner Senat um 1,5 Prozent angehoben. Zum 1. 8.2011 werden die Bezüge dann noch einmal um weitere 2 Prozent angehoben.

Mehr Informationen unter www.besoldung-berlin.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Brandenburg

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Brandenburg hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Zum 1. März 2009 wurden die Grundgehaltssätze um 20 Euro angehoben. Unmittelbar anschließend fand eine Linearanpassung von 3,0 Prozent statt. Zum 1. März 2010 erfolgt die nächste Anpassung um 1,2 Prozent. Zudem erfolgte zum 1. Januar 2010 die vollständige Angleichung Ost an West für alle Beamten – unabhängig von der Besoldungsgruppe.

Mehr Informationen unter www.besoldung-brandenburg.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Bremen

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Die Freie und Hansestadt Bremen hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Im Jahr 2009 wurden zum 1. März 2009 die Grundgehaltssätze um 20 Euro angehoben. Unmittelbar anschließend erfolgte eine Erhöhung der Bezüge um 3,0 Prozent. Im Jahr 2010 findet die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent statt.

Mehr Informationen unter www.besoldung-bremen.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Hamburg

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Diese sahen zum 1. März 2009 eine Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro und unmittelbar anschließend eine Erhöhung der Bezüge um 3,0 Prozent vor. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-hamburg.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Hessen

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Hessen hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Diese sahen im Jahr 2009 zum 1. März 2009 eine Linearanpassung von 3,0 Prozent vor. Im Jahr 2010 erfolgte bereits die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-hessen.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Mecklenburg-Vorpommern hat diese Gesetzgebungskompetenz genutzt, um die Bezüge in zwei Schritten anzupassen. Zum 1.3.2009 wurden die Grundgehaltssätze um 20 Euro und 3,0 Prozent angehoben, zum 1. März 2010 um weitere 1,2 Prozent. Zudem gilt ab 1. Januar 2010 – durch das Auslaufen der Besoldungsübergangsverordnung – für alle Beamten – unabhängig von der Besoldungsgruppe – einheitlich die ungekürzte „Westbesoldung“.

Mehr Informationen unter www.besoldung-mecklenburg-vorpommern.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Niedersachsen

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Niedersachsen hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Diese sahen zum 1. März 2009 eine Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro und eine unmittelbar daran anschließende Erhöhung der Bezüge um 3,0 Prozent vor. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-niedersachsen.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Nordrhein-Westfalen

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Diese sahen zum 1. März 2009 eine Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro und unmittelbar anschließend eine Erhöhung der Bezüge um 3,0 Prozent vor. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-nordrhein-westfalen.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Rheinland-Pfalz

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenzen für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Rheinland-Pfalz hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Im Jahr 2009 wurden für alle Besoldungsgruppen einheitlich zum 1. März 2009 die Grundgehaltssätze um 40 Euro angehoben und gleichzeitig eine Erhöhung um 3,0 Prozent vorgenommen. Im Jahr 2010 erfolgt zum 1. März 2010 eine Anpassung um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-rheinland-pfalz.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Saarland

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Saarland hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang vorwiegend zur Anhebung der Bezüge genutzt. In zwei Schritten wurden die Grundgehaltssätze angehoben. Zum 1.3.2009 um 40 Euro und 3,0 Prozent. Zudem fand zum 1.7.2009 der Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle statt und eine Abkehr vom Prinzip der Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen unter Beibehaltung der 12 Stufen und des bisherigen Stufenrhythmus. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1.3.2010 um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-saarland.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Sachsen

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Im Jahr 2009 wurden zum 1. März 2009 die Grundgehaltssätze um 40 Euro angehoben. Unmittelbar anschließend wurde eine Erhöhung der Bezüge um 3,0 Prozent vorgenommen. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent. Zudem gilt ab 1. Januar 2010 durch das Auslaufen der 2. Besoldungsübergangsverordnung für alle Beamten – unabhängig von der Besoldungsgruppe – einheitlich die ungekürzte „Westbesoldung“. Mehr Informationen unter www.besoldung-sachsen.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Sachsen-Anhalt

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Sachsen-Anhalt hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang vorwiegend zur Anhebung der Bezüge genutzt. In zwei Schritten wurden die Bezüge angepasst. Zum 1.3.2009 wurden die Grundgehaltssätze um 20 Euro und 3,0 Prozent angehoben. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1.3.2010 um 1,2 Prozent. Zudem gilt ab 1. Januar 2010 – durch das Auslaufen der 2. Besoldungsübergangsverordnung – für alle Beamten – unabhängig von der der Besoldungsgruppe – einheitlich die ungekürzte „Westbesoldung“. Mehr Informationen unter www.besoldung-sachsen-anhalt.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Schleswig-Holstein

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31. August 2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 1. September 2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung, die Laufbahnen und die Beamtenversorgung übertragen.

Das Land Schleswig-Holstein hat diese Gesetzgebungskompetenz bislang hauptsächlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Im Jahr 2009 wurden zum 1. März 2009 die Grundgehaltssätze um 40 Euro angehoben. Unmittelbar daran anschließend wurde eine Erhöhung der Bezüge um 3,0 Prozent vorgenommen. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1. März 2010 um 1,2 Prozent.

Mehr Informationen unter www.besoldung-schleswig-holstein.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Besoldung in Thüringen

Die Besoldung wird durch Gesetz bzw. Rechtsverordnungen geregelt. Grundlage war bis zum 31. August 2006 einheitlich das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung übertragen. Thüringen hat diese Gesetzgebungskompetenz genutzt und ein eigenes vollständig neues Besoldungsgesetz erlassen, das ab 1. Juli 2008 gilt. Wesentliche Änderung ist dabei das Abrücken von den bisherigen Dienstaltersstufen und die Einführung von Erfahrungsstufen (bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt) sowie die Abschaffung der Besoldungsgruppe A 2. Zudem wurde die bisherige Sonderzahlung in das Grundgehalt eingebaut. Zum 1.3.2009 wurde das Grundgehalt um 20 Euro und 3,0 Prozent angehoben. Im Jahr 2010 erfolgt die nächste Anpassung zum 1.3.2010 um 1,2 Prozent. Zudem gilt ab 1.1.2010 – durch das Auslaufen der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung – für alle Beamten – unabhängig von der Besoldungsgruppe – einheitlich die ungekürzte „Westbesoldung“.

Mehr Informationen unter www.besoldung-thueringen.de

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

baue ich, sobald die aktuellen
Werte freigegeben sind



Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService des DBW

Die Beamtenversorgung

Zum dritten Mal innerhalb weniger Jahre hat der Gesetzgeber die Versorgung der Beamtinnen und Beamten neu geregelt und mehrfach in gravierender Weise verändert. Auf die rund drei Millionen Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger kommen künftig spürbare Einschnitte zu. Der DBW-Ratgeber gibt einen umfassenden Überblick über die Grundzüge des Versorgungssystems und informiert über die neue Rechtslage und staatliche Förderung der Riester-Rente für Beamtinnen und Beamte.



*Mit einem
Anwaltsverzeichnis*

AboService

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

Bestellung

JA, ich möchte ____ Exemplare des Ratgebers „Die Beamtenversorgung“

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

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

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

Ich zahle / Wir zahlen per
Ermächtigung zur Lastschrift:

_____	Name, Vorname
_____	Firma
_____	Straße
_____	PLZ, Ort
_____	E-Mail
_____	Konto-Nummer
_____	BLZ
_____	Bank
_____	Unterschrift

Arbeitszeit und Urlaub

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten ist in den Arbeitszeitverordnungen (AZV) des Bundes (für Bundesbeamte) und der Länder (für Landes- und Kommunalbeamte) geregelt. Die Arbeitszeitregelungen beruhen auf einseitigen Vorgaben des jeweiligen Ordnungsgebers. Neben den Arbeitszeitverordnungen für Beamtinnen und Beamte im Verwaltungsdienst gibt es für spezielle Beamtenlaufbahnen, wie den feuerwehrtechnischen Dienst oder den Polizeivollzugsdienst, eigene Arbeitszeitverordnungen. Für Richterinnen und Richter gelten die Arbeitszeitverordnungen nicht. Richterinnen und Richter haben keine festen Arbeitszeiten, sondern müssen bestimmte Fallzahlen bewältigen.

In den alten Bundesländern betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entsprechend der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes bis vor einigen Jahren 38,5 Stunden (neue Bundesländer 40 Wochenstunden). Seit 2003 wurde die Arbeitszeit durch die jeweiligen Ordnungsgeber zum Teil deutlich wieder angehoben (→ siehe Tabelle S. 178).

Im Zuge der Arbeitszeiterlängerung ist im Bund und in einigen Ländern auch der Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag) wieder gestrichen worden. Die Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage war seit 1985 stufenweise eingeführt worden und hatte für Bundesbeamtinnen und -beamte jeden Alters erstmals 1987 Geltung erlangt. Nachdem die Zahl der Arbeitszeitverkürzungstage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst seit 1. Juli 1996 wieder von zwei Tagen auf einen Tag im Kalenderjahr reduziert worden war, sind mit der 10. Verordnung zur Änderung der AZV vom 16. Dezember 1996 für die Beamtinnen und Beamten des Bundes beide Arbeitszeitverkürzungstage wieder gestrichen worden. Allerdings wurde in der Arbeitszeitverordnung des Bundes (§ 3 Abs. 3) eine Kompensationslösung getroffen, derzufolge an Heiligabend und Silvester für alle Beamtinnen und Beamten dienstfrei ist. Dies gilt auch für jene Beamtinnen und Beamte, die im Schichtdienst beschäftigt sind. Im Rahmen des Tarifabschlusses von 2003 haben sich auch die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, den verbliebenen Arbeitszeitverkürzungstag für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst mit Wirkung vom 1. Januar 2003 zu streichen. Die Arbeitszeit der bei der Deutschen Bahn AG (DB AG) tätigen Beamtinnen und Beamten ist in der aufgrund § 87 Abs. 3 Bundesbeamten-gesetz (BBG) erlassenen Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten geregelt. Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) ist gemäß Gesetz zur Zusammenführung und Neugliederung der Bundeseisenbahnen vom 27. Dezember 1993 ermächtigt, eine Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung (EAZV) zu erlassen, die das Nähere regelt.

Für die Beamtinnen und Beamten bei Post AG, Postbank AG und Telekom AG können nach dem Postpersonalrechtsgesetz eigene Regelungen erlassen werden. Die Deutsche Post AG und die Deutsche Telekom AG haben bereits seit geraumer Zeit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht (Post-Arbeitszeitverordnung 2003, Post-AZV 2003 sowie Telekom-Arbeitszeitverordnung 2000 (T-AZV 2000)). Seit Ende 2005 ermöglicht § 8 der Post-AZV 2003 bzw. § 2a der T-AZV 2000 dem jeweiligen Unternehmensvorstand festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte, denen eine Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen oder

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

einer öffentlichen Einrichtung zugewiesen wird, die dort festgelegte durchschnittliche betriebsübliche oder regelmäßige Wochenarbeitszeit gilt. Die so festgelegte Arbeitszeit darf die in der Arbeitszeitverordnung festgelegte regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreiten. Die Unternehmensvorstände müssen das Bundesministerium der Finanzen (BMF) über den Erlass solcher Anordnungen unverzüglich unterrichten. Das BMF kann diese Anordnungen im Rahmen der Rechtsaufsicht ändern oder aufheben.

Seit dem 1. Oktober 2005 gibt es auch eine Verordnung zur Regelung der Arbeitszeit für die bei der Deutschen Postbank AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten, kurz: Postbank-Arbeitszeitverordnung (PBAZV). In § 2 Abs. 1 PBAZV ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der bei der Postbank beschäftigten Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. Oktober 2004 auf 38,5 Stunden festgelegt worden.

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Zum 1. März 2006 ist für Beamtinnen und Beamten des Bundes eine neue Arbeitszeitverordnung (AZV) in Kraft getreten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne dieser Verordnung ist die innerhalb von zwölf Monaten durchschnittlich zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit. Sie beträgt 41 Stunden.

§ 3 Abs. 1 sieht vor, dass die Arbeitszeit auf Antrag auf 40 Stunden verkürzt werden kann, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt dann 40 statt 41 Stunden und hat keine Auswirkungen auf die Besoldung. Die Behörde entscheidet, ob ein mündlicher Antrag ausreicht oder der Antrag schriftlich gestellt werden soll. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, bei denen ein Grad der Schwerbehinderung von wenigstens 50 Prozent vorliegt, können demnach beantragen, dass die Arbeitszeit auf 40 Stunden verkürzt wird. Außerdem können Beamtinnen und Beamte, die für ein Kind unter 12 Jahren Kindergeld erhalten, die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden in der Woche beantragen.

Kindergeld wird pro Kind immer nur einer Person gezahlt. Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, können diese bestimmen, an welchen Elternteil das Kindergeld ausgezahlt werden soll. Eine einmal getroffene Bestimmung des Kindergeldempfängers kann von den Eltern jederzeit geändert werden. Bei mehreren Kindern können auch beide Elternteile Empfänger von Kindergeld sein. Bei geschiedenen, getrennt lebenden oder nicht verheirateten Eltern, die keine gemeinsame Wohnung haben, wird das Kindergeld immer demjenigen Elternteil gezahlt, bei dem das Kind wohnt. Es ist nicht möglich, den anderen Elternteil als Empfänger des Kindergelds zu bestimmen.

Auch Beamtinnen und Beamte, die eine/n nahe/n Angehörige/n pflegen, können beantragen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden zu verkürzen.

Zu den nahen Angehörigen im Sinne der AZV gehören nur die ausdrücklich in § 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 genannten Eltern (nicht Schwiegereltern), Ehepartnerin oder Ehepartner, Lebenspartnerin oder Lebenspartner (im Sinne einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz) oder ein leibliches oder adoptiertes Kind. Die Pflegebedürftigkeit muss nach den Beihilfavorschriften des Bundes, nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden sein. Die Pflegebedürftigen müssen im Haushalt der Beamtin oder des Beamten leben.

Jugendliche dürfen nach § 8 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz höchstens 40 Stunden beschäftigt werden.

Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung. Sie soll in der Regel innerhalb einer Woche erbracht werden. Die nordrhein-westfälische Arbeitszeitverordnung schreibt ausdrücklich fest, dass die Arbeitsleistung bei Teilzeitbeschäftigung auch ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer oder mehrerer Wochen verteilt werden kann, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Zahlreiche Länder ermöglichen überdies andere Formen der Arbeitszeitgestaltung bei Teilzeitbeschäftigung (so genannte Sabbaticals, Sabbat- oder Freistellungsjahre → siehe S. 184ff.).

In den meisten Ländern gilt, dass die obersten Dienstbehörden für einzelne Verwaltungszweige, Betriebe oder Beamtengruppen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verlängern oder verkürzen können, wenn die dienstlichen Belange dies erfordern. Die Arbeitszeit soll in diesen Fall in der Regel 50, zum Teil auch 55 oder 60 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Arbeitszeit und Urlaub

Die folgenden Tabellen geben eine Übersicht über die derzeit geltenden Wochenarbeitszeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Gemeinden sowie in den privatisierten Unternehmen:

Wochenarbeitszeiten der Beamtinnen und Beamten (Stand: Februar 2011)

Gebietskörperschaften		Privatisierte Unternehmen	
Bund	41	Bahn AG	41
Baden-Württemberg	41	Post AG	38,5
Bayern	40-42 ¹⁾	Postbank AG	38,5
Berlin	40	Telekom AG	34
Brandenburg	40		
Bremen	40		
Hamburg	40		
Hessen	40-42 ¹⁾		
Mecklenburg-Vorpommern	40		
Niedersachsen	40		
Nordrhein-Westfalen	39-41 ²⁾		
Rheinland-Pfalz	40		
Saarland	40		
Sachsen	40		
Sachsen-Anhalt	40		
Schleswig-Holstein	41		
Thüringen	42 (bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen 40 Stunden)		
Gemeinden	39-42 ³⁾		

- 1) Die Arbeitszeitverordnungen von Bayern und Hessen sehen folgende Staffelung vor: bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres: 42 Stunden ab Beginn des 51. bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres: 41 Stunden ab Beginn des 61. Lebensjahres: 40 Stunden (gilt auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte in Bayern)
- 2) Die Arbeitszeitverordnung von Nordrhein-Westfalen sieht folgende Staffelung vor: mit Vollendung des 60. Lebensjahres oder bei einem Grad der Schwerbehinderung von mindestens 80 Prozent: 39 Stunden mit Vollendung des 55. Lebensjahres: 40 Stunden im Übrigen: 41 Stunden
- 3) Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entspricht der jeweiligen Landesregelung.

Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung

Ende 2006 hat das BMVBS auf Betreiben der DB AG eine Novellierung der Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung (EAZV) veranlasst, um eine den Flexibilitätsbedürfnissen im Eisenbahn-Verkehrsunternehmen angepasste bessere Arbeitszeitregelung für die Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen, die den Gesellschaften im DB Konzern zugewiesen sind. Allerdings hat das Inkrafttreten der neuen EAZV zum 1. November 2006 in den Betrieben, in denen der Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) Anwendung findet, zu erheblichen Irritationen geführt. In Verhandlungen mit dem Bundeseisenbahnvermögen (BEV) und der DB AG konnte erreicht werden, dass die im Geltungsbereich des BeSiTV beschäftigten Beamtinnen und Beamten auch künftig an den vereinbarten Beschäftigungssicherungsmaßnahmen uneingeschränkt teilnehmen.

Daraus resultieren folgende Arbeitszeitregelungen:

1. Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit (das Arbeitszeitvolumen) bemisst sich ausschließlich nach den Bestimmungen der AZV in Verbindung mit der EAZV. Somit kann gemäß § 2 Abs. 1 EAZV die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten künftig als Jahresarbeitszeit mit einem Arbeitszeitvolumen von 2.140,2 Stunden festgelegt werden.

Eine Arbeitszeitabsenkung nach BeSiTV (etwa auf 2.036 Std./Jahr) und damit eine Nichtabnahme der vollen Arbeitszeit wirkt sich nicht als Minderleistung aus.

2. Für Beamtinnen und Beamte, die in ein flexibilisiertes Arbeitszeitsystem (Gleitzeitsystem) einbezogen sind, regelt ausschließlich § 7 AZV die Verteilung der Arbeits- und Ruhezeit.
3. Bei Regelungen zur Nachtarbeit setzt das Bundeseisenbahnvermögen (BEV) voraus, dass der besonderen Beanspruchung durch Nachtdienst bei der Dienstplangestaltung Rechnung getragen wird und entsprechende Ausgleichsregelungen unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Schutzbestimmungen getroffen und eingehalten werden. Außerdem wird vorausgesetzt, dass die Regelungen des AZTV-S unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten geprüft wurden und insoweit auch den Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes genügen und dass die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten bei Nachtdiensten keinen anderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind als die im Bereich des AZTV eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Den Nachtdienst sowie die im Rahmen des Nachtdienstes zulässige Schichtdauer regelt ausschließlich § 4 Abs. 1 bis 3 EAZV.

4. Hinsichtlich der Ausgleichsfristen nach § 9 Abs. 2 AZTV-S verweist das BEV ausdrücklich auf die Einhaltung der EU-Richtlinie 2003/88. Bezüglich der Arbeitszeitbewertung an gesetzlichen Wochenfeiertagen sowie für Heiligabend und Silvester gelten die Bestimmungen des § 3 Abs. 3 AZV.

Der Arbeitgeber ist zu einem gleichwertigen Ausgleich verpflichtet, wenn an diesen Tagen Dienst angeordnet wird.

5. In Zusammenhang mit den Fahrzeiten auf Triebfahrzeugen erkennt das BEV die Regelungen des § 13 AZTV-S in vollem Umfang an.
6. Die von Beamtinnen und Beamten einzuhaltenden Ruhepausen richten sich nach § 3 Abs. 1 und 2 der EAZV.

Ruhepausen dürfen auf Kurzpausen von fünf bis 14 Minuten aufgeteilt werden, soweit dies betrieblich erforderlich und für die zu leistende Tätigkeit eine ausreichende Erholung gewährleistet ist.

Arbeitszeit und Urlaub

1
2
Ausgangspunkt für die folgenden Erläuterungen sind die Arbeitszeitregelungen für Bundesbeamtinnen und -beamte. Auf abweichende Regelungen in den Ländern wird summarisch verwiesen, für Detailregelungen empfiehlt sich der Blick in die jeweilige Landesverordnung.

Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

3
4
Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit müssen festgelegt werden. Im Bund darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen 13 Stunden nicht überschreiten. Bei Teilzeitbeschäftigung ist die regelmäßige tägliche Arbeitszeit innerhalb dieser Grenzen individuell festzulegen.

5
In den meisten Ländern gilt: Die tägliche Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten soll zehn Stunden und darf 12 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen und Ruhezeit

6
7
8
Ruhepausen dienen der Erholung und werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, es sei denn, eine Beamtin oder ein Beamter arbeitet im Wechselschichtdienst. Während der Ruhepausen müssen sich Beamtinnen und Beamte nicht für den Dienst bereithalten. Es kann angeordnet werden, dass eine Beamtin oder ein Beamter sich in den Ruhepausen zur Aufnahme seiner Arbeit bereithalten muss, wenn dienstliche Gründe dies zwingend erfordern.

9
10
Im Allgemeinen gilt: Eine Ruhepause muss spätestens sechs Stunden nach Dienstbeginn durchgeführt werden. Sie muss dann mindestens 30 Minuten dauern. Liegt der Dienstbeginn länger als neun Stunden zurück, muss die Ruhepause mindestens 45 Minuten dauern. Ruhepausen können teilweise auch in jeweils 15-minütige Zeitabschnitte aufgeteilt werden.

Im Zeitraum von 24 Stunden muss jeder Beamtin und jedem Beamten eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Pro Siebentageszeitraum steht Beamtinnen und Beamten zusätzlich eine zusammenhängende Mindestruhezeit von 24 Stunden zu.

Dienstfreie Tage

Dienstfreie Tage sind grundsätzlich Sonntage und die jeweiligen gesetzlich anerkannten Feiertage. Samstag, Heiligabend und Silvester sind ebenfalls grundsätzlich dienstfrei. Wenn dienstliche Gründe es erfordern, kann an diesen Tagen sowie an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen Dienst angeordnet werden. Mit Zustimmung der Dienstbehörde oder der/des unmittelbaren Vorgesetzten können Beamtinnen und Beamte im Bund freiwillig samstags Dienst leisten.

In der Regel werden weitere dienstfreie Tage nicht mehr als Arbeitszeitverkürzungstage bezeichnet (s. aber § 5 AzUVO Baden-Württemberg und § 3 ArbZVo Hamburg). Im Allgemeinen gilt, dass Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter an einem Arbeitstag im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt sind. Zum Teil wird vorausgesetzt, dass das Beamtenverhältnis ununterbrochen fünf Monate lang bestanden hat. In Hessen und Mecklenburg-Vorpommern muss die freie Zeit vor- oder nachgearbeitet werden. In einigen Ländern können Landesregierung, oberste Dienstbehörden und

Dienststellen aus besonderem Anlass anordnen, dass der Dienst an einzelnen Arbeitstagen entfällt. In Hamburg sind die Dienstvorgesetzten für die Festlegung des freien Tages verantwortlich; sie können die Wünsche der Beamtin oder des Beamten berücksichtigen. Teilweise sind dienstfreie Tage auf die Schichtdienst leistenden Beamtinnen und Beamten beschränkt.

Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit oder Gleitzeit bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit in gewissem Maße selbst bestimmen können. Im Bund liegt es im Ermessen der obersten Dienstbehörde, gleitende Arbeitszeiten zu ermöglichen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die dienstliche Anwesenheit der Beamtinnen und Beamten den zu leistenden Aufgaben gerecht wird. Neben der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit müssen auch der früheste Dienstbeginn und das späteste Dienstende festgelegt werden.

Einige Länder haben diese „Rahmenzeiten“, innerhalb denen die Beschäftigten „gleiten“ können, bzw. deren Höchstdauer in ihren Arbeitszeitverordnungen festgelegt. Andere setzen bei Gleitzeit voraus, dass die Arbeitszeit durch Zeiterfassungsgeräte erfasst wird. Ausnahmen von dieser Regel sind im Allgemeinen möglich, wenn die Verwendung von Zeiterfassungsgeräten wegen der Eigenart des Dienstes oder der spezifischen Aufgabenstellung nicht sinnvoll oder die Einführung von Zeiterfassungsgeräten unwirtschaftlich erscheint. In der hessischen Arbeitszeitverordnung sind feste Arbeitszeiten fixiert, die gelten, soweit nichts anderes bestimmt oder gestattet ist. Nur in Dienststellen, in denen die dienstliche Anwesenheit automatisiert erfasst wird, ist gleitende Arbeitszeit möglich. Etliche Arbeitszeitverordnungen der Länder eröffnen den Dienstherren die Möglichkeit, einzelne Beamtinnen und Beamte oder Beamtengruppen von der Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten dauernd oder vorübergehend auszuschließen. In einigen Ländern können die Dienststellen selbst entscheiden, ob sie die Dienststunden im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit oder durch feststehende Arbeitszeiten regeln. Aus dienstlichen Gründen können zuweilen aber auch abweichende Regelungen für die feststehende Arbeitszeit getroffen werden. In Bayern können feste Arbeitszeiten angeordnet werden, wobei die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich die Neun-Stunden-Grenze nicht überschreiten soll.

Kernarbeitszeiten und Funktions- bzw. Servicezeiten

Die Kernarbeitszeit umfasst die Zeit zwischen dem spätesten Dienstbeginn und dem frühesten Dienstende und bedeutet für die Beamtinnen und Beamten grundsätzlich Anwesenheitspflicht. Einige Länderverordnungen schreiben die Mindestdauer der Kernzeiten vor. Die Funktionszeit hingegen ist der Teil der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, in dem der Dienstbetrieb durch Absprache der Beamtinnen und Beamten sichergestellt wird. Die baden-württembergische Arbeitszeitverordnung gibt vor, an einem Arbeitstag in der Woche die Funktionszeit auf den Abend, spätestens bis 19.30 Uhr auszudehnen, soweit der Publikumsverkehr dies rechtfertigt (so genannter Dienstleistungsabend). Im Übrigen liegt es im Ermessen der jeweiligen obersten Dienstbehörden, entsprechende Festlegungen zu treffen.

Arbeitszeit und Urlaub

1
2
Kernarbeitszeiten oder Funktionszeiten müssen in der Regel von den Dienststellen festgelegt werden bzw. sind bereits in zahlreichen Länderverordnungen festgeschrieben. Ausnahmsweise kann davon auch abgesehen werden, wenn dienstliche Gründe dies zulassen. Bei Teilzeitbeschäftigung ist die Kernarbeitszeit individuell festzulegen.

Arbeitszeitkonto/Abrechnungszeitraum

3
4
5
6
7
8
9
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann überschritten und in der Regel bis zu höchstens 40 Stunden unterschritten werden (Brandenburg: Zeitguthaben max. 80 Stunden, Zeitdefizit max. 40 Stunden; Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen: Zeitguthaben max. 120 Stunden, Zeitdefizit max. 40 Stunden). In einigen Länderverordnungen wird ausdrücklich von Arbeitszeitkonten gesprochen, auf die durch dienstlich erforderliche Vorarbeit entstandene Zeitguthaben und Arbeitszeitrückstände verbucht werden. Im Bund müssen Über- oder Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums ausgeglichen werden. Nicht ganz so grundsätzlich wird in den meisten Ländern verfahren, aber auch hier sollen Über- und Unterschreitungen innerhalb des Abrechnungszeitraums ausgeglichen werden. Der Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit ist in der Regel das Kalenderjahr (Hessen: ein Kalendermonat; Rheinland-Pfalz bis zu zwei Jahre; Thüringen: drei Kalendermonate). In den nächsten Abrechnungszeitraum dürfen in der Regel höchstens 40 Stunden Zeitguthaben übertragen werden (Hessen: bis zu 16 Stunden; Thüringen: höchstens 36 Stunden Zeitguthaben, alle angefallenen Arbeitszeitrückstände). In einigen Ländern liegt es im Ermessen der obersten Dienstbehörden, die Übertragung von Arbeitszeitguthaben über den Abrechnungszeitraum hinaus zu begrenzen.

Gleittag

10
Ein Gleittag ist ein ganztägiger Zeitausgleich im Abrechnungszeitraum bei Gleitzeit. Als Gleittag gelten tägliche Arbeitszeiten von weniger als zwei Stunden. Die/der unmittelbare Vorgesetzte muss einem Gleittag zustimmen.

Bei automatisierter Zeiterfassung sind im Bund bis zu zwölf Gleittage möglich. Wenn es zweckmäßig und für die dienstlichen Belange förderlich ist, können auch bis zu 24 Gleittage in Betracht kommen. Das gilt auch für die meisten Länder (Hessen: ein Gleittag pro Kalendermonat). Ist eine Kernarbeitszeit festgelegt, sind im Bund auch halbe Gleittage möglich.

Schichtdienst

Schichtdienst ist Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Die Arbeit soll im Schichtdienst erbracht werden, wenn die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten überschritten wird oder die Aufgaben es zwingend erfordern.

Wechselschichtdienst

Wechselschichtdienst ist der Dienst nach Schichtplan mit regelmäßig wechselnden täglichen Arbeitszeiten. Das heißt, gearbeitet wird nach wechselnden Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet

wird. Im Bund muss dabei im Zeitraum von fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Stunden Nachtdienst verrichtet werden. Statt von regelmäßiger Arbeitszeit gibt es in Schicht-, Wechsel- oder ähnlichen Diensten statt der regelmäßigen Arbeitszeit zuzüglich der Pausen auch regelmäßige „Anwesenheitszeiten“. In Berlin beispielsweise beträgt die Anwesenheitszeit in Direktions- und Einsatzhundertschaften im Durchschnitt 41 Stunden, ansonsten 41,5 Stunden.

Dienstreisen

Bei Dienstreisen ist im Bund die Zeit, die benötigt wird, um Dienstgeschäfte außerhalb der Dienststätte zu erledigen, Arbeitszeit. Die Arbeitszeit des jeweiligen Tages gilt bei gan- oder mehrtägigen Dienstreisen als erbracht. Reisezeiten sind keine Arbeitszeiten. Sie werden jedoch als Arbeitszeit angerechnet,

- wenn sie innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit anfallen oder
- wenn die Arbeitszeit innerhalb eines Tages durch Dienstreisen unterbrochen wird.

Rufbereitschaft

Bei Rufbereitschaft sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, sich außerhalb des Arbeitsplatzes bereitzuhalten, um bei Bedarf sofort zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können. Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit. Ein Freizeitausgleich kann bewilligt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte über die Arbeitszeit hinaus mehr als zehn Stunden im Kalendermonat Rufbereitschaft hat. In Nordrhein-Westfalen und Thüringen sind Zeiten der Rufbereitschaft zu einem Achtel durch Dienstbefreiung zu anderer Zeit auszugleichen. Das Gleiche gilt grundsätzlich auch in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Rufbereitschaft über Funk wird im Saarland zu einem Sechzehntel durch Freizeit abgegolten (Hamburg, Sachsen: 12,5 Prozent). Werden die Beamtinnen und Beamten während der Rufbereitschaft zu Dienstleistungen herangezogen, so sind diese Zeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen; eine zusätzliche Anrechnung als Rufbereitschaft entfällt dann. Berlin unterscheidet zwischen Hausrufbereitschaft und Wahlrufbereitschaft. Bei der Hausrufbereitschaft soll sich die Beamtin oder der Beamte zu Hause bereithalten. Bei der Wahlrufbereitschaft kann sich die Beamtin/der Beamte an einem von ihr/ihm anzuzeigenden und dienstlich genehmigten Ort ihrer/seiner Wahl bereithalten.

Bereitschaftsdienst

Im Gegensatz zur Rufbereitschaft sind Beamtinnen und Beamten im Bereitschaftsdienst verpflichtet, sich an einer vom Dienstherrn bestimmten Stelle aufzuhalten, ohne ständig zur Dienstleistung verpflichtet zu sein. Sie sollen im Bedarfsfall den Dienst aufnehmen können. Überwiegen dabei die Zeiten ohne Arbeitsleistung, spricht man von Bereitschaftsdienst.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit können entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden. Jedoch darf innerhalb von zwölf Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten. In einigen Ländern gilt: Die wöchentliche Arbeitszeit darf 50 Stunden im Durchschnitt nicht überschreiten. Beträgt der Bereitschaftsdienst mehr als 30 Stunden in der Woche, kann die wöchentliche Arbeitszeit auch über 50 Stunden

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

hinaus verlängert werden (Beispiel Brandenburg: Übersteigt der Bereitschaftsdienst durchschnittlich 30 Stunden in der Woche, so kann die Arbeitszeit bis zu 124 Stunden in zwei Wochen verlängert werden). In Mecklenburg-Vorpommern kann die oberste Dienstbehörde die Arbeitszeit in den Grenzen des Landesbeamtengesetzes entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen im angemessenen Verhältnis verlängern.

Nachtdienst

Nachtdienst ist der Dienst, der im Bund mehr als zwei Stunden in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr umfasst (Brandenburg und Nordrhein-Westfalen: zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr; Rheinland-Pfalz: zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr; Sachsen-Anhalt: mindestens drei Stunden zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr). Innerhalb von zwölf Monaten darf die Arbeitszeit bei Nachtdienst im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten. Falls die zu verrichtende Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, darf die Arbeitszeit in einer Nachtschicht nicht mehr als acht Stunden betragen.

Fast alle Länderverordnungen verweisen darauf, dass der besonderen Beanspruchung der Arbeitskraft durch Nachtdienst bei der Dienstplangestaltung Rechnung zu tragen ist.

Experimentierklausel

Etliche Länderverordnungen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen) beinhalten eine so genannte „Experimentierklausel“, derzufolge das zuständige Ministerium, in der Regel das jeweilige Innenministerium auf Antrag der obersten Dienstbehörde zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit, Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zeitlich begrenzte Ausnahmen von den in der Arbeitszeitverordnung festgelegten Bestimmungen zulassen kann. Der Dienstleistungsauftrag darf nicht beeinträchtigt und der Gesundheitsschutz muss gewahrt bleiben. In Niedersachsen kann das Innenministerium seine Befugnis, solche Ausnahmen zuzulassen, auf andere Behörden übertragen.

Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis

Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Da das Beamtenecht gemäß Art. 33 Abs. 5 GG von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit einerseits und der entsprechenden Vollalimentation andererseits als Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums ausgeht, sind Teilzeitbeschäftigung und langfristiger Urlaub Ausnahmen vom Grundsatz.

Teilzeitbeschäftigung wird zugelassen

- auf Antrag des Beamten oder der Beamtin und nach Ermessensentscheid des Dienstherrn, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 91 BBG),
- aus familiären Gründen (§ 92 BBG),
- als Altersteilzeit (§ 93 BBG).

Darüber hinaus ist Beamtinnen und Beamten in Elternzeit auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Am Beispiel der Bundesverwaltung wird die für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Be-

amate geltende rechtliche Situation erläutert. Die grundsätzlichen Regelungen der Teilzeit gelten im Übrigen auch für die Beamtinnen und Beamten, die bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Postbank AG und Telekom AG) und der Deutschen Bundesbahn (DB AG) beschäftigt sind.

Voraussetzungslose Antragsteilzeit

Unter der voraussetzungslosen Antragsteilzeit versteht man die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten. Der Antrag auf Teilzeit kann nur abgelehnt werden, wenn dienstliche Belange entgegenstehen (§ 91 BBG). Darüber hinaus müssen keine weiteren Voraussetzungen erfüllt sein. Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung muss jedoch mindestens die Hälfte der regulären Vollzeitarbeitszeit betragen. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung hängt vom Antrag der Beamtin bzw. des Beamten ab.

Es gibt keine zeitliche Obergrenze für die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung. Nach Ablauf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung kann erneut Teilzeit beantragt werden. Grundsätzlich muss die Teilzeitbeschäftigung auch für die beantragte Dauer ausgeübt werden. Soweit allerdings eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang der Beamtin bzw. dem Beamten nicht mehr zugemutet werden kann, beispielsweise weil sich die privaten Lebensverhältnisse geändert haben und sie/er auf das volle Gehalt angewiesen ist, soll ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung (z. B. Erhöhung der Arbeitszeit von 50 auf 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) durch die zuständige Dienstbehörde zugelassen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings kann die Dienstbehörde die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgegen der ursprünglichen Bewilligung auch beschränken (beispielsweise Verkürzung von ursprünglich fünf bewilligten Jahren auf drei Jahre) oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, wenn zwingende dienstliche Belange dies erfordern (z. B. die/der Teilzeitbeschäftigte verfügt über Spezialkenntnisse und der einzige weitere Behördenmitarbeiter, der darüber verfügt, fällt überraschenderweise wegen einer schweren Erkrankung auf Dauer aus). Die Beamtin bzw. der Beamte muss sich verpflichten, während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, wie dies auch ein Vollzeitbeschäftigter tun kann. Dies bedeutet u. a., dass der zeitliche Umfang in der Regel acht Stunden in der Woche nicht überschreiten darf.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 92 BBG) ergibt sich aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie und Art. 6 GG. Die Teilzeitbeschäftigung soll Beamtinnen und Beamten ermöglichen, Familie und Berufstätigkeit besser in Übereinstimmung zu bringen. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung kann in Anspruch genommen werden, wenn die Beamtin bzw. der Beamte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut (§ 92 Abs. 1 BBG). Anders als bei der voraussetzungslosen Antragsteilzeit besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung. Der Dienstherr kann bei Vorliegen der Voraussetzungen den Antrag nur ablehnen, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Damit hat der Gesetzgeber die Hürde für eine Ablehnung sehr hoch gelegt, es dürfte einer

Arbeitszeit und Urlaub

Dienstbehörde nur schwer gelingen, zwingende dienstliche Gründe einzuwenden. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, so lange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Die Höhe der Arbeitszeit kann bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung auch weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (§ 92 Abs. 1 BBG), jedoch längstens bis zur Dauer von 15 Jahren. Die Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen nach § 92 Abs. 1 BBG und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 95 BBG werden auf die Höchstdauer von 15 Jahren angerechnet.

Beispiele

Die Beamtin A. war drei Jahre aus familiären und zwei Jahre aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ohne Bezüge beurlaubt. Sie kann nur noch für die Dauer von zehn Jahren Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnehmen.

Der Beamte B. hat drei Jahre Elternzeit in Anspruch genommen und war weitere drei Jahre im Rahmen der familienbedingten Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Der Beamte kann – solange die Voraussetzungen vorliegen – weitere zwölf Jahre mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, um die Höchstdauer von 15 Jahren auszuschöpfen. Die Elternzeit wird auf die 15-jährige Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung nicht angerechnet.

Während einer familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Das bedeutet, dass der Dienstherr einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit nur zustimmen kann, wenn die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt ist. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die mit dem Dienstherrn vereinbarte Dauer auszuüben. Der Dienstherr soll im Rahmen seiner Fürsorgepflicht der Beamtin bzw. dem Beamten eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, wenn die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung (z. B. wegen unvorhersehbarer Änderung der Lebensverhältnisse) unzumutbar ist.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn mit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Richterinnen und Richter ist während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin bzw. Richter von mindestens der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig. Mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten können Beamtinnen und Beamte aber auch eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer/in oder Selbständige/r mit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben. Der Anspruch auf Elterngeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage gestellt.

Altersteilzeit

Als neue Form der Teilzeitarbeit wurde 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz die Altersteilzeit geschaffen. Auf dieser gesetzlichen Grundlage wurde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 abgeschlossen. Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes wurde die Altersteilzeit mit Wirkung vom 1. September 1998 geschaffen. Ende 2009 ist die Altersteilzeit im Bund und in etlichen Ländern trotz der Forderung des DGB und der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die Regelung zu verlängern, ausgelaufen. Im Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 wurde die Altersteilzeitregelung nicht verlängert.

Altersteilzeit im Bund (bis 31. Dezember 2009)

Beamtinnen und Beamte des Bundes konnten Altersteilzeit beantragen, wenn sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten und die Altersteilzeit bis zum 31. Dezember 2009 bewilligt und angetreten werden konnte. Zum 31. Dezember 2009 ist die Altersteilzeit im Bund ausgelaufen.

Bereits seit Januar 2005 wurde wegen der Kosten für den Bundeshaushalt ab dem 55. Lebensjahr Altersteilzeit nur noch schwer behinderten Beamtinnen und Beamten sowie Beamtinnen und Beamten in Stellenabbaubereichen bewilligt. Stellenabbaubereiche sind: Bundeswehrverwaltung, Bundesmonopolverwaltung für Branntwein, Deutsche Bundesbank, Bundesanstalt für Post und Telekommunikation, Deutsche Bundespost, Geltungsbereich des § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Zusammenführung und Neugliederung der Bundeseisenbahnen sowie Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost.

Ab dem 60. Lebensjahr konnte den anderen Bundesbeamtinnen und -beamten Altersteilzeit gewährt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. Eine Ablehnung konnte insbesondere in der Belastung des Bundeshaushalts durch die erforderliche Nachbesetzung begründet sein.

Formen der Altersteilzeit

Teilzeitmodell	Blockmodell
<ul style="list-style-type: none"> ▀ Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Zeitraum der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ▀ Flexible Verteilung des Arbeitszeitvolumens ist möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Aufteilung in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase am Ende der Altersteilzeit

Formen der Altersteilzeit

Altersteilzeit ist Teilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit. Beamtinnen und Beamte können über den gesamten Zeitraum mit reduziertem Arbeitszeitvolumen arbeiten (Teilzeitmodell) oder sie konnten ein Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase wählen. Wird z. B. in der ersten Hälfte des Zeitraums voll gearbeitet, entfällt in der Freistellungsphase die Dienstleistungspflicht; andere Blockbildungen waren ebenfalls möglich.

Seit dem 17. Februar 2006 wurde das Blockmodell nur noch Beamtinnen und Beamten in den oben genannten festgelegten Stellenabbaubereichen bewilligt.

Arbeitszeit und Urlaub

Wegen der hohen Haushaltsbelastung und der mit dem Blockmodell verbundenen vorzeitigen Personalabgänge hatte das Bundesministerium des Innern mit Rundschreiben vom 28. Februar 2006 verfügt, das Blockmodell auf Bereiche zu begrenzen, in denen Personal abgebaut werden soll.

Zuvor Teilzeitbeschäftigten konnte Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden. Das Teilzeitmodell war bei diesem Personenkreis gesetzlich nicht vorgesehen, da es zu einer unterhältigen Arbeitszeit geführt hätte. Lediglich wenn der Beamte bzw. die Beamtin zuvor in Teilzeit aus familiären Gründen oder in der Elternzeit beschäftigt war, war auch eine Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Es muss aber mindestens im Umfang der vorhergehenden Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet werden. Altersteilzeit konnte bis zu ihrem Auslaufen wie folgt bewilligt werden:

Mögliche Bewilligungsformen der Altersteilzeit im Bund (bis 31. Dezember 2009)

Beschäftigtengruppe		Teilzeitmodell	Blockmodell
Altersgruppe 55 bis 59 Jahre	Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung	Ja	Nein
	Beamtinnen und Beamte in den festgelegten Stellenabbaubereichen	Ja	Ja
	alle anderen Beamtinnen und Beamten	Nein	Nein
Altersgruppe 60 bis 65 Jahre	Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung	Ja	Nein
	Beamtinnen und Beamte in den festgelegten Stellenabbaubereichen	Ja	Ja
	alle anderen Beamtinnen und Beamten	Ja	Nein

Besoldung bei Altersteilzeit

Zur Regelung des Einkommens hat der Bund in Form der „Altersteilzeitzuschlagsverordnung“ eine abschließende Bestimmung getroffen. Bei Altersteilzeit werden 83 Prozent der Nettobezüge gezahlt, die der Beamtin bzw. dem Beamten nach der vorhergehenden Arbeitszeit zustehen würden. Die Besoldung setzt sich zusammen aus

- der Teilzeitbesoldung für die ermäßigte Arbeitszeit und
- einem steuerfreien Zuschlag, der diese Teilzeitbesoldung bis zur Höhe von 83 Prozent der Nettobesoldung, die bei vorhergehender Arbeitszeit zustehen würde, ergänzt.

Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeitbeschäftigung unabhängig vom Teilzeit- oder Blockmodell gezahlt. Zu den Bruttobezügen gehören (§ 2 Abs. 2 ATZV): Grundgehalt, Familienzuschlag, Amts- und Stellenzulagen, Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren, die Zulage bei der Deutschen Bundesbank, Überleitungs- und Ausgleichszulagen, Stellenzulagen (das sind u. a. nichtruhegehaltfähige Zulagen im Bereich der Polizei, des Justizvollzugs und der Feuerwehr). Steuerfreie Bezüge, Erschwerungszulagen und Vergütungen (z. B. für Mehrarbeit) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt.

Die Summe der Bruttobezüge wird fiktiv vermindert

- um die Lohnsteuer, die der Beamte bzw. die Beamtin nach der entsprechenden Steuerklasse zu zahlen hat (Freibeträge o. Ä. bleiben unberücksichtigt),

- um den Solidaritätszuschlag und
- um einen Abzug in Höhe von 8 Prozent als Pauschalbetrag.

Die nach diesem Schema ermittelten Nettobezüge werden dann auf den Höchstbetrag von 83 Prozent aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag ist nicht ruhegehaltfähig. Dieser Betrag wird um 33 Prozent auf 83 Prozent aufgestockt, sodass im Ergebnis während der gesamten Dauer der Altersteilzeit 83 Prozent der Nettodienstbezüge erreicht werden, die bei fortdauernder Vollzeitbeschäftigung zugestanden hätten. Für die Berechnung der Nettodienstbezüge werden zunächst die Bruttobezüge festgelegt.

Dynamisierung der Besoldung

Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit nehmen an den Besoldungsentwicklungen teil. Bei Besoldungserhöhungen ist eine Neuberechnung erforderlich. Die Bruttobezüge erhöhen sich, die Abzüge sind vorzunehmen, der Aufstockungsbetrag ist neu festzusetzen. Grundsätzlich ist es auch bei Altersteilzeit möglich,

- am Aufstieg in den Stufen der Besoldung teilzunehmen,
- befördert zu werden und/oder
- Leistungszulagen/Leistungsprämien zu erhalten.

Ausgleich für nicht erfolgten Freizeitausgleich bei Altersteilzeit

Die Regelung des Bundes enthält keine Bestimmung über einen finanziellen Ausgleich für die Fälle, in denen trotz Vorleistung der Freizeitausgleich nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Allerdings ist der Bund ermächtigt, eine solche Regelung zu erlassen (§ 48 Abs. 2 BBesG).

Neben der Besoldung wirkt sich die Altersteilzeit aber auch auf sonstige Einkommens- und Arbeitsbedingungen aus:

- Sonderzuwendung (83 Prozent der Nettodienstbezüge, die bei Vollzeitbeschäftigung zu zahlen gewesen wären),
- Urlaub (grundsätzlich steht der Beamtin bzw. dem Beamten auch bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit Urlaub zu; Ausnahme: Beim Blockmodell wird in dem Jahr des Übergangs von der Ansparphase in die Freizeitphase für jeden Monat der Freistellung eine Kürzung des Urlaubsanspruchs um ein Zwölftel vorgenommen; in der Freistellungsphase (Blockmodell) steht kein Urlaub zu),
- Urlaubsgeld (83 Prozent des eigentlich zustehenden Urlaubsgeldes),
- Vermögenswirksame Leistungen (Anspruch auf die Hälfte – 3,32 Euro –),
- Erschwerniszuschläge (werden „entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt“ und nicht auf 83 Prozent aufgestockt),
- Beihilfe (der Beihilfeanspruch bleibt bestehen),
- Jubiläumszuwendungen (Dienstzeiten in Altersteilzeit werden in vollem Umfang auf die „Jubiläumsdienstzeit“ angerechnet).

Versorgung bei Altersteilzeit

Die Höhe der Versorgung nach Altersteilzeit richtet sich nach den vollen Dienstbezügen (und nicht 83 Prozent), die bei unveränderter Vollzeittätigkeit zu zahlen gewesen wären (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG). Die Dauer der Altersteilzeit wird zu neun Zehntel

als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ein Versorgungsabschlag beim Ruhegehalt bzw. der Hinterbliebenenversorgung kommt nach der allgemeinen Regelung auch nach vorangegangener Alterszeit dann in Betracht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte auf Antrag vor der gesetzlichen Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird oder stirbt.

Gesetzliche Altersgrenze und Altersteilzeit

Soweit eine gesetzliche Altersgrenze mit Erreichen des 60. Lebensjahres vorgesehen war, konnte dieser gesetzlich vorgeschriebene vorzeitige Ruhestand im unmittelbaren Anschluss an die Altersteilzeit ohne Abschläge in Anspruch genommen werden. Das gilt für Berufsfeuerwehren sowie die Vollzugsdienste bei Polizei und Justiz. Als Ausgleich für den gesetzlich vorgeschriebenen vorzeitigen Ruhestand erhalten diese Berufsgruppen einen finanziellen Ausgleich in Höhe von maximal 4.091 Euro (§ 48 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG). Dieser Ausgleichsbetrag steht sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach unverändert dann zu, wenn der Eintritt in den Ruhestand aus der Altersteilzeit heraus erfolgt.

Altersteilzeit in den Ländern

Nach der Föderalismusreform 2006 sind inzwischen zahlreiche Landesbeamtengesetze an das Beamtenstatusgesetz vom 5. März 2009 angepasst worden. In diesem Zusammenhang stand auch in etlichen Ländern die Altersteilzeit auf dem Prüfstand. In Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen ist die Regelung zur Altersteilzeit wie im Bund ausgelaufen. In Hamburg war die Regelung zur Altersteilzeit bereits zum 31. Juli 2004 ausgelaufen; im Hamburger Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 ist sie nicht wieder eingeführt worden. In Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein gibt es Folgeregelungen, die hier in Kürze vorgestellt werden sollen.



Baden-Württemberg

Weiterarbeit in Teilzeit jenseits der Altersgrenzen: Freiwillige Weiterarbeit ist in Teilzeit zu mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit möglich. In diesem Fall setzen sich die Bezüge aus einem Besoldungsanteil, der sich nach dem Umfang der Weiterarbeit bestimmt, und einem Zuschlag, der sich nach dem Umfang der Freistellung und dem erdienten Ruhegehaltssatz bestimmt, zusammen.

Beispiel bei hälftiger Weiterarbeit

50 Prozent Besoldung plus Zuschlag in Höhe von 50 Prozent der erdienten Pension

Die Altersteilzeit für Schwerbehinderte wird zu folgenden Konditionen fortgeführt:

- Verhältnis von Arbeits- und Freistellungsphase: 60 zu 40
- Besoldung: 80 Prozent der Nettozüge
- Ruhegehaltsfähigkeit: 60 Prozent (entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung).



Bayern

Ab 1. Januar 2010 gilt: 60 Prozent der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ab vollendetem 60. Lebensjahr; bei Schwerbehinderung ab dem vollendeten 58. Lebensjahr. Für

Lehrer/innen beginnt die Altersteilzeit mit Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.

Altersteilzeit findet nur noch entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Berücksichtigung. Zuschlag und Besoldung dürfen zusammen 80 Prozent statt bislang 83 Prozent der letzten Nettobezüge nicht übersteigen.

Für die Fälle, deren Altersteilzeit nach dem bis 31. Dezember 2009 geltenden Recht bewilligt wurde und die sich am 1. Januar 2011 noch im Beamtenverhältnis befinden, gilt eine Übergangsregelung zur Berücksichtigung der Altersteilzeit im bisherigen Umfang.



Bremen

Altersteilzeit mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, wenn

■ die Beamtinnen und Beamten das 60. Lebensjahr vollendet haben,

■ der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war und

■ dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Schwerbehinderung kann Altersteilzeit ab Vollendung des 58. Lebensjahres bewilligt werden. Das Blockmodell ist möglich und gegebenenfalls zwingend (Entscheidung der obersten Dienstbehörde).



Nordrhein-Westfalen

Altersteilzeit mit der Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, wenn

■ der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,

■ die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 31. Dezember 2012 beginnt.

Die Regelung ist zurzeit allerdings nur im Schulbereich wirksam, da alle anderen Ressorts durch Verordnung ausgenommen sind.

Nordrhein-Westfalen hat die Regelaltersgrenze bereits auf 67 Jahre angehoben, für alte Altersteilzeitfälle gilt aber weiterhin die Regelaltersgrenze von 65.



Rheinland-Pfalz

Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, wenn

■ der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,

■ der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,

■ die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und

■ dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Sowohl das Teilzeit- als auch das Blockmodell sind möglich. Die Landesregierung, der Präsident des Landtages und der Rechnungshof Rheinland-Pfalz können einzelne Verwaltungsbereiche von der Altersteilzeitregelung ausnehmen.

Arbeitszeit und Urlaub

Die Wirkungen der Regelung soll vor dem 31. März 2011 überprüft werden.

Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, deren Antrag sich auf die Zeit bis zum Ablauf von drei Jahren nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken muss, ist möglich, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und
- dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeit- und Blockmodell sind möglich.



Sachsen-Anhalt

Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 50. Lebensjahr vollendet hat,
- der Beamte/die Beamtin in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und
- dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.



Schleswig-Holstein

Teilzeitbeschäftigung mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, wenn

- der Beamte/die Beamtin das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2013 beginnt und
- zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten (§ 27 BeamtStG) ist die herabgesetzte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Das Blockmodell ist möglich. Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung ganz oder für bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen absehen, die Altersteilzeit auf bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen beschränken und abweichend eine höhere Altersgrenze festlegen.

Einstellungsteilzeit (Zwangsteilzeit)

Während der Bund bei der Teilzeit generell an der Freiwilligkeit festgehalten hat, hatten Ende der 1990er Jahre neun Länder aufgrund ihres rahmenrechtlichen Gestaltungsspielraums die so genannte Einstellungsteilzeit (Zwangsteilzeit) eingeführt. Neueinstellungen erfolgten in diesen Ländern seitdem nur noch mit reduziertem Beschäftigungsumfang; es konnte nicht zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gewählt werden. Die Landesgesetze zur Einstellungsteilzeit regelten meist sowohl den Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung als auch die Geltungsdauer der Maßnahmen. Die Einstellungsteilzeit war in der Regel auf bestimmte Laufbahngruppen beschränkt.

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht im März 2000 (Az. 2 C 1/99) die hessische Regelung der Einstellungsteilzeit, die von 1997 bis 1999 praktiziert worden war, für rechtswidrig erklärt hatte, verzichteten zunehmend auch die anderen Länder darauf, die Einstellungsteilzeit weiter anzuwenden. Das Oberverwaltungsgericht Niedersachsen entschied am 13. Dezember 2001, dass auch die Einstellungsteilzeit nach dem Niedersächsischen Beamtengesetz verfassungswidrig sei. Hiernach eingestellte Beamtinnen und Beamte seien von Anfang an als Vollzeitbeschäftigte zu behandeln. Auch die Einstellungsregelungen in Nordrhein-Westfalen, nach denen eine Zwangseinstellungsteilzeit mit mindestens drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit möglich war, halten die Verwaltungsgerichte für unzulässig (OVG NRW, Beschluss vom 14. November 2003, Az. 6 A 3009/02). Nach den Entscheidungen der Gerichte verzichteten die meisten Länder darauf, die Regelungen zur Einstellungsteilzeit weiter anzuwenden. Teilzeit ist auf freiwilliger Basis in fast allen Ländern möglich. Eine Übersicht über die Regelungen zur Einstellungsteilzeit finden Sie im Internet unter: www.gew.de (Arbeit & Recht → Beamte → Arbeitszeit → Publikationen zum Thema).

Sabbat- oder Freistellungsjahr

Unter Sabbatjahr oder Sabbatical ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung zu verstehen, bei der es eine Arbeits- und eine Freizeitphase gibt. Sie ist nicht mit dem „Sonderurlaub ohne Bezüge“ zu verwechseln. Die Dauer des „Sabbaticals“ ist grundsätzlich nicht vorgegeben.

Eine gewisse Vorreiterrolle beim Sabbatical nahm die Landesverwaltung Berlin ein. Dort hatte man das Sabbatical schon vor Jahren eingeführt und dabei überwiegend gute Erfahrungen gemacht. Nunmehr gelten in fast allen Ländern vergleichbare Regelungen (→ siehe nächste Seite). Auch für Bundesbeamtinnen und -beamte ist eine Regelung vorgesehen, bei der längere Freistellungsphasen „vorgearbeitet“ werden können.

In den meisten Ländern ist es möglich, die Dauer des Sabbaticals individuell festzulegen. Dies ermöglicht auch kürzere Zeiträume. Selbst so genannte Kurz-Sabbaticals sind teilweise vorgesehen: Zwei Jahre Vollbeschäftigung, drei Monate Freistellung. Die Bezüge würden in einem solchen Fall während der gesamten Dauer acht Neuntel betragen.

In den meisten Arbeitszeitverordnungen ist die Freizeitphase erst am Ende des Gesamtzeitraums vorgesehen. In einigen Ländern kann die Freizeitphase bereits nach der Hälfte der bewilligten Gesamtdauer genommen werden.

Sabbatjahr-Regelungen im Bund und in den Ländern (Stand: Februar 2011)

	Dauer des Sabbatical	Gesamtzeitraum	Zeitliche Lage des Sabbaticals	Sonstiges
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
	Bund		Bei 4 bis 12 Monaten am Ende des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
	Baden-Württemberg	3 bis 8 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	
	Bayern	Ermäßigte individuelle Arbeitszeit in unregelmäßigem Umfang ist möglich. Arbeitsguthaben können bis zur völligen Freistellung ausgeglichen werden. 3 bis 7 Jahre, das Freistellungsjahr ist immer das letzte.		
	Berlin	Bis zu 10 Jahre	Ab Mitte des Bewilligungszeitraums	
	Brandenburg	21 Monate bis 7 Jahre	Ab Mitte des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
	Bremen	4 bis 7 Jahre	Bei 4 bis 5 Jahren Teilzeit: ab dem 3. Jahr; bei 6 bis 7 Jahren Teilzeit: ab dem 4. Jahr	
	Hamburg	2 bis 7 Jahre	Ab Mitte des Bewilligungszeitraums; bei dienstlichem Interesse Freistellung auch im 1. Jahr; bei Lehrkräften nur am Ende des Bewilligungszeitraums	Auch Vereinbarungen über längere Freistellungszeiträume sind möglich.
	Hessen	4 bis 7 Jahre; in der Praxis werden auch kürzere Modelle genehmigt.	Am Ende des Bewilligungszeitraums; Ausnahmen sind aus wichtigem Grund möglich.	Freistellung innerhalb von Höchstgrenzen auch mehrmals möglich.
	Mecklenburg-Vorpommern	Mindestens 3 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anspar- und Freistellungsphase müssen vor Vollendung des 60. Lebensjahres beendet sein.
	Niedersachsen	1 bis 7 Jahre	Ab Mitte des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen; Anspar- und Freistellungsphase müssen mit Vollendung des 59. Lebensjahres beendet sein.
	Nordrhein-Westfalen	3 bis 7 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	Kann mit Teilzeit nach bisherigen Vorschriften verbunden werden.

	Dauer des Sabbatical	Gesamtzeitraum	Zeitliche Lage des Sabbaticals	Sonstiges
Rheinland-Pfalz	1 Jahr	4 bis 7 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	Kann mit Teilzeit nach bisherigen Vorschriften verbunden werden.
Saarland	Bis 1 Jahr	4 bis 7 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	
Sachsen	Für die angestellten Lehrkräfte kann ein Freistellungsjahr bewilligt werden. Bewilligungszeitraum und Modalitäten der Umsetzung unterliegen der individuellen Vertragsgestaltung zwischen Schulaufsicht und Lehrkraft.			
Sachsen-Anhalt	Grundsätzlich möglich			Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
Schleswig-Holstein	1 Jahr	2 bis 7 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	
Thüringen	Bis zu 2 Jahre; bis zu 5 Jahre, wenn sich die Teilzeitbeschäftigung bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt	Bis zu 10 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums; in Ausnahmefällen Verschiebung der vollständigen Freistellung um höchstens 5 Jahre möglich	Wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Der Besoldungsanspruch bleibt während des gesamten Freistellungszeitraums bestehen; dies gilt für die Sonderzuwendung ebenso wie für das Urlaubsgeld oder die Jubiläumszuwendung. Auch auf das Aufsteigen in den Gehaltsstufen wirkt sich das Sabbatical nicht nachteilig aus. Der Beihilfeanspruch bleibt während der gesamten Dauer in vollem Umfang erhalten.

Vor Antritt der Freistellungsphase ist mit den Beschäftigten zu vereinbaren, in welchem Bereich (gegebenenfalls auf welchem Arbeitsplatz) sie den Dienst wieder aufzunehmen hätten. Für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst (während des Sabbaticals) müssen Sonderregelungen getroffen werden.

Erholungsurlaub

Beamten und Beamten steht ein jährlicher Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu. Der Erholungsurlaub dient der Regeneration der Arbeitskraft. Er soll möglichst zusammenhängend genommen werden, kann aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen auch geteilt werden. Erkrankungen während des Urlaubs sind unverzüglich anzuzeigen. Nachgewiesene Arbeitsunfähigkeitstage werden nicht auf die Urlaubsdauer angerechnet.

Falls die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt ist, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. Bei weniger als fünf Arbeitstagen vermindert er sich entsprechend.

Urlaubsanspruch der Beamtinnen und Beamten im Bund*

Beschäftigungsstatus	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
A 1 bis A 14, C 1, R 1	26 Arbeitstage	29 Arbeitstage	30 Arbeitstage
A 15 und darüber, C 2 und darüber, R 2 und darüber	26 Arbeitstage	30 Arbeitstage	30 Arbeitstage

* Gilt auch für Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen und der Deutschen Bahn AG.

Für Beamtinnen und Beamte des Bundes gelten die folgenden urlaubsrechtlichen Vorschriften:

- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- Erholungsurlaub kann erstmals sechs Monate nach Einstellung in den öffentlichen Dienst beansprucht werden (Wartezeit).
- Ausschlaggebend für die Urlaubsdauer sind das Lebensjahr und die Besoldungsgruppe.
- Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. Für die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten kann die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium des Innern eine abweichende Regelung treffen.
- Erholungsurlaub, der aufgrund einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte, wird auf das laufende Urlaubsjahr übertragen. Das Gleiche gilt für Zusatz- oder Erholungsurlaub, den Beamtinnen oder Beamte vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung oder vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht erhalten haben. Auch in diesen Fällen ist der Resturlaub nach dem Ende dieses Urlaubs ohne Besoldung oder dieser Schutzfristen dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen.

Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung

Mit der „Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung“ hat der Verordnungsgeber Bundesbeamtinnen und -beamten die Möglichkeit eingeräumt, auf Antrag den vier Wochen übersteigenden Urlaubsumfang anzusparen (die Regelung gilt auch für Beamtinnen und Beamte bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost sowie der Deutschen Bahn AG). Allerdings kann diese Regelung nur von Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen werden, denen die Personensorge für ein Kind unter zwölf Jahren zusteht. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des Antrags müssen dienstliche Belange berücksichtigt werden. Der angesparte Urlaub verfällt, wenn er nicht spätestens im zwölften Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes angetreten wird.

Zusatzurlaub für Schichtdienst

Beamtinnen und Beamte, die ständig nach einem Schichtplan arbeiten, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten

- bei ununterbrochenem Fortgang der Arbeit während der ganzen Woche und eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende für maximal 48 Stunden vorsieht, und dabei
- nach dem Dienstplan im Jahresdurchschnitt in je fünf Wochen mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht leisten,

erhalten einen Zusatzurlaub nach folgender Übersicht:

in der Fünftageweche an mind.	in der Sechstageweche an mind.	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	4 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	5 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	6 Arbeitstage

Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder in häufig unregelmäßigem Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Werden auch diese Voraussetzungen nicht erfüllt, werden bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr gewährt.

Für Teilzeitkräfte gelten die gleichen Voraussetzungen. Die geforderten Arbeiten in der Nachtschicht oder die geforderten Nachtdienststunden werden allerdings im Verhältnis ermäßigte zu regelmäßige Arbeitszeit gekürzt. Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

Nachtdienst ist der Dienst zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost gibt es den Begriff der „Nachtschicht“ (Beginn oder Ende einer Schicht während des Zeitraums von 24.00 Uhr bis 4.00 Uhr).

Sonderurlaub

Für Beamtinnen und Beamte gelten gemäß § 12 der Sonderurlaubsverordnung besondere Regelungen. Aus besonderen und persönlichen Anlässen können Beamtinnen und Beamte in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihrer Bezüge vom Dienst freigestellt werden:

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin:
1 Arbeitstag
- Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils:
2 Arbeitstage
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort:
1 Arbeitstag
- 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum:
1 Arbeitstag
- schwere Erkrankung
 - a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt:
1 Arbeitstag im Urlaubsjahr*
 - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder eines behinderten oder auf Hilfe angewiesenen Kindes:
für jedes Kind bis zu 4 Arbeitstage im Urlaubsjahr*
 - c) der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin/des Beamten, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist:
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*.

* Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Punkte a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beamten/der Beamtin zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren können Bundesbeamtinnen und -beamte auch mehr als vier Tage Sonderurlaub erhalten, wenn ihre Bezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreiten. Die Dauer orientiert sich am Freistellungsumfang nach § 45 SGB V für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Da diese allerdings während der Freistellung nur Krankengeld erhalten, Beamtinnen und Beamte hingegen ihre vollen Bezüge, werden die Freistellungstage entsprechend gemindert. Neben diesen im persönlichen Bereich liegenden Gründen kann Beamtinnen und Beamten darüber hinaus unter weiteren Voraussetzungen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden

- für die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind,
- zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (z. B. als Schöffe),
- für Familienheimfahrten.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge u. a. auch gewährt werden für

- die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung,
- gewerkschaftliche Zwecke,
- die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zur Jugendgruppenleitung dienen und von Jugendwohlfahrtsbehörden oder amtlich anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt werden,
- die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene.

Elternzeit

Zum 1. Januar 2007 ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft getreten. Es gilt für Kinder, die ab dem 1. Januar 2007 geboren und adoptiert werden. Die Regelungen der dreijährigen Elternzeit aus dem Bundeserziehungsgeldgesetz sind erhalten geblieben.

Zwei Jahre später, am 21. Januar 2009, hat die Bundesregierung die Verordnung zur Neuordnung mutterschutz- und elternzeitrechtlicher Vorschriften beschlossen. Sie enthält vor allem die neue Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) und ist am 14. Februar 2009 in Kraft getreten. Die neue, zusammenfassende Verordnung tritt an die Stelle der bisherigen Mutterschutzverordnung für Beamtinnen (MuSchV) sowie der bisherigen Elternzeitverordnung für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes (EltZV). Für den Anspruch auf Elternzeit und die Modalitäten ihrer Inanspruchnahme verweist sie auf die §§ 15 und 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, sodass die Personalstellen für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte auf einheitliche Rechtsgrundlagen zurückgreifen können.

Die Elternzeit dient der unbezahlten Freistellung zur Betreuung eines Kindes. Das Dienstverhältnis bleibt in dieser Zeit bestehen. Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Mit der Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Jahr der Elternzeit auf einen späteren Zeitraum, d. h. bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, übertragen werden. Diese Übertragung ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei kurzen Geburtenfolgen bei jedem Kind möglich.

Beispiel

Das erste Kind wird am 1. Januar 2004 geboren, das zweite am 1. Januar 2006. Der Vater hatte für das erste Kind drei Jahre Elternzeit bis zum 31. Dezember 2007 angemeldet. Er nimmt im Anschluss zwei Jahre Elternzeit für das zweite Kind bis zum 31. Dezember 2009. Das erste Lebensjahr des zweiten Kindes hat sich mit der Elternzeit des ersten Kindes überschritten. Aus diesem Zeitraum kann der Vater mit dem Einverständnis des Arbeitgebers einen Anteil der Elternzeit für das zweite Kind auf einen späteren Zeitraum (z. B. Einschulung) übertragen.

Arbeitszeit und Urlaub

Beamtinnen und Beamte können Elternzeit in Anspruch nehmen zur Betreuung

- eines Kindes, für das ihnen die Personensorge zusteht,
- eines leiblichen Kindes, für das ihnen die Personensorge nicht zusteht, wenn es mit ihnen im Haushalt lebt und der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt,
- eines Kindes des Ehepartners, das sie in ihren Haushalt aufgenommen haben,
- eines nicht leiblichen Kindes, für das die Personensorge nicht zusteht, in Härtefällen (z. B. Tod eines Elternteils),
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme in Obhut genommen haben (Adoption),
- eines Enkelkindes, das mit ihnen im Haushalt lebt und das sie selbst erziehen, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils voll in Anspruch nimmt.

Für den Fall, dass die Adoption eines Kindes nicht unmittelbar nach der Geburt erfolgt ist, verkürzt sich die Elternzeit nicht. In diesem Fall wird die Elternzeit längstens bis zum Ende des 7. Lebensjahres gewährt.

Auch Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende haben Anspruch auf Elternzeit. Der Anspruch besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Kind lebt mit der Antragstellerin/dem Antragsteller im selben Haushalt.
- Die Antragstellerin/der Antragsteller betreut und erzieht es überwiegend selbst.
- Die Antragstellerin/der Antragsteller arbeitet während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden.
- Der Partner/die Partnerin ist erwerbstätig, in der Ausbildung oder arbeitslos.

Für Beamtinnen und Beamte der Länder ist der Anspruch auf Elternzeit in den Elternzeitverordnungen der Länder geregelt.

Weitere Informationen zur Elternzeit unter: www.bmfsfj.de

Reise- und Umzugskosten

Reisekosten

Das Reisekostenrecht des Bundes wurde grundlegend überarbeitet. Das neue Bundesreisekostengesetzes (BRKG) ist zum 1. 9. 2005 in Kraft getreten. Ziel der Neufassung des BRKG war vor allem eine Verwaltungsvereinfachung. Die Novellierung des BRKG soll zugleich Vorbild für die Länder sein, die nach Vorstellung des Bundes ihre Gesetze an das Bundesrecht anpassen könnten. Die wichtigsten Änderungen gegenüber dem bisherigen Recht haben wir in diesem Kapitel zusammengefasst.

Allgemeines

Dienstreisen dienen der Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Der Begriff des Dienstganges ist weggefallen. Künftig ist auch die Erledigung von Dienstgeschäften am Dienstort oder Wohnort eine Dienstreise. Dienstreisen sind grundsätzlich vor Antritt schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn das Dienstgeschäft nicht auf andere, kostengünstigere Weise (schriftlich, telefonisch, Videokonferenz) erledigt werden kann. Bei der Planung und Durchführung der Dienstreise ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Gleichzeitig ist aber auch dem Grundsatz der Fürsorge (z.B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen) Rechnung zu tragen. Dies kann Auswirkungen auf Beginn und Ende der Dienstreise, aber auch auf die Festlegung des Beförderungsmittels haben.

Reisekostenvergütung

Die Reisekostenvergütung wird nach Beendigung der Dienstreise auf Antrag gewährt (schriftlich oder elektronisch). Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten (bisher ein Jahr) zu stellen. Diese Ausschlussfrist beginnt am Tag nach Beendigung der Dienstreise.

Dienstreisen sollten grundsätzlich nicht vor 6:00 Uhr beginnen und nicht nach 24:00 Uhr enden. Dienstliche Gründe, z.B. die Nutzung zweckmäßigerer Verkehrsmittel, können einen früheren Beginn und/oder ein späteres Ende rechtfertigen.

Grundsätzlich wird künftig bei der Abrechnung auf die Vorlage von zahlungsbegründenden Unterlagen (Kostenbelegen) verzichtet. Allerdings müssen die Dienstreisenden diese Unterlagen mindestens sechs Monate ab Antragstellung aufbewahren. Die Abrechnungsstellen können die Vorlage der maßgeblichen Kostenbelege verlangen. Weil die Reisestellen erforderliche Reisemittel bereitstellen können und auch der Einsatz einer im Rahmen einer dienstlichen Vereinbarung erworbenen persönlichen Kreditkarte (Corporate Card) möglich ist, soll auf die Zahlung von Abschlägen grundsätzlich verzichtet werden.

Fahrt- und Flugkostenerstattung

Kosten, die für Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln entstanden sind, werden unabhängig von der Besoldungs-/Vergütungsgruppe bis zur Höhe der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Bei Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden Dauer werden die entstandenen Fahrtkosten der nächsthöheren Klasse – 1. Klasse – erstattet. Fahrzeiten für Zu- und Abgänge am Wohn-, Dienst- oder Geschäftsort mit

Reise- und Umzugskosten

1 Bus, Strassen-, U- und S-Bahn bleiben bei der Berechnung der „Zwei-Stunden-Dauer“ unberücksichtigt. Beamten auf Widerruf werden bei Dienstreisen, unabhängig von der Fahrdauer, nur die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Flugkosten werden erstattet, wenn das Flugzeug aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen benutzt wird.

2 Bei der Wirtschaftlichkeit ist neben der Reisekostenvergütung auch ein möglicher Arbeitszeitgewinn zu berücksichtigen. Die Anordnung oder Genehmigung vor Antritt der Dienstreise ermöglicht bereits zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung, welche Kosten hinsichtlich des Verkehrsmittels erstattungsfähig sind.

3 **Wegstreckenentschädigung**

4 Für Strecken, die mit einem Kraftfahrzeug (unabhängig von Art und Hubraum des Fahrzeuges) zurückgelegt werden, wird eine pauschale Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,20 Euro pro Kilometer, begrenzt auf einen Höchstbetrag von 130,00 Euro für die gesamte Dienstreise, gewährt (sog. kleine Wegstreckenentschädigung). Mit dieser Entschädigung sind auch die Kosten für die Mitnahme weiterer Dienstreisender sowie die Mitnahme von dienstlichem und persönlichem Gepäck abgegolten. Darüber hinaus können aber Parkgebühren bis zu 5Euro pro Tag erstattet werden. Höhere Parkgebühren können nur in begründeten Ausnahmefällen erstattet werden. Wegstreckenentschädigung wird nicht gewährt, wenn unentgeltlich zur Verfügung gestellte Beförderungsmittel genutzt werden können.

5 Für längere Strecken ist die Nutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel sachgerecht. Ein Anspruch auf Sachschadenshaftung im Schadensfall durch den Dienstherrn besteht bei der kleinen Wegstreckenentschädigung nicht.

6 Liegt für die Nutzung eines Kraftfahrzeuges ein erhebliches dienstliches Interesse vor, beträgt die Wegstreckenentschädigung 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer (sog. große Wegstreckenentschädigung). Von einem solchen Interesse ist grundsätzlich nur auszugehen, wenn das Dienstgeschäft sonst nicht durchgeführt werden kann oder die Nutzung eines Kraftfahrzeuges nach Sinn und Zweck des Dienstgeschäftes notwendig ist. Eine Begrenzung der Erstattungshöhe ist hier nicht gegeben. Auch mit dieser Wegstreckenentschädigung sind die Kosten für die Mitnahme weiterer Dienstreisender vollständig abgegolten.

7 Die große Wegstreckenentschädigung ersetzt zunächst die bisherige Regelung für privateigene Kraftfahrzeuge, die im überwiegenden dienstlichen Interesse angeschafft worden sind. Steht ein Dienst-Kfz zur Verfügung oder ist die Nutzung eines Mietwagens sachgerechter, ist die Gewährung der großen Wegstreckenentschädigung ausgeschlossen. Nur bei einer Anerkennung des erheblichen dienstlichen Interesses besteht im Schadensfall Anspruch auf Sachschadensersatz nach den jeweils hierfür geltenden Bestimmungen. Hieraus folgt, dass für diese Anerkennung ist ein strenger Maßstab anzulegen ist.

8 **Tagegeld**

9 Als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung erhalten Dienstreisende ein Tagegeld, dessen Höhe sich nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes bemisst: ab acht Stunden Abwesenheit 6,00 Euro, ab vierzehn Stunden 12,00 Euro und bei

vierundzwanzig Stunden 24,00 Euro. Maßgeblich für die Höhe des Tagegeldes ist die Dauer der Abwesenheit während eines Kalendertages von der Wohnung und/oder der Dienststätte. Wohnung in diesem Sinne ist die Wohnung, von der aus regelmäßig der Dienst angetreten wird.

Wird des Amtes wegen unentgeltliche Verpflegung gewährt oder sind die Kosten für Verpflegung bereits in den erstattungsfähigen Fahrt-, Übernachtungs- oder Nebenkosten enthalten, werden vom zustehenden Tagegeld für

■ das Frühstück 20 Prozent (4,80 Euro)

■ das Mittagessen 40 Prozent (9,60 Euro)

■ das Abendessen 40 Prozent (9,60 Euro)

des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag einbehalten.

Übernachtungsgeld

Übernachtungsgeld wird für notwendige Übernachtungen gewährt. Für notwendige Übernachtungen werden pauschal 20,00 Euro erstattet. Höhere Übernachtungskosten (z.B. bei Hotelunterbringung) werden erstattet, soweit sie notwendig sind. Ein Nachweis der Notwendigkeit kann entfallen, wenn die Übernachtungskosten den Betrag von 60,00 Euro nicht überschreiten, die Unterkunft von der Reisestelle oder vom Dienstreisenden aus einem von der Reisestelle herausgegebenem Hotelverzeichnis gebucht wurde.

Auslagerstattung bei längerem Aufenthalt

Der Gesetzgeber unterstellt bei längerem Aufenthalt am selben Geschäftsort durch eine bessere Kenntnis der örtlichen Situation geringere Auslagen für Verpflegung. Auch kann durch die Art der Unterbringung, z.B. Anmietung eines Appartements, von einer, wenn auch eingeschränkten, eigenen und damit preiswerten Zubereitung von Mahlzeiten ausgegangen werden. Das Tagegeld wird daher ab dem fünfzehnten Tag des Aufenthalts auf fünfzig vom Hundert der Regelabfindung, 12,00 Euro, ermäßigt. Diese Ermäßigung gilt nur für volle Kalendertage des Aufenthalts an demselben auswärtigen Geschäftsort.

Erstattung sonstiger Kosten

Sonstige Kosten sind Auslagen, die mit der Erledigung des Dienstgeschäftes in unmittelbarem Zusammenhang stehen und die notwendig sind, um das Dienstgeschäft überhaupt auszuführen. Dies können z. B. Eintrittsgelder, Telekommunikationskosten oder bei Auslandsdienstreisen auch das Auslandseinsatzentgelt für den Kreditkarteneinsatz und Kosten erforderlicher Impfungen sein. Die Notwendigkeit der Ausgabe ist im Einzelnen zu begründen.

Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

Werden Dienstreisen mit privaten Reisen verbunden, bemisst sich die Reisekostenvergütung so, als ob nur die Dienstreise durchgeführt worden wäre. Beträgt der private Anteil an der Reise mehr als fünf Arbeitstage, werden nur die zusätzlich für die Erledigung des Dienstgeschäftes entstehenden Kosten berücksichtigt. Wenn das Dienstgeschäft während eines Urlaubs, oder auf der Hin-/Rückreise zum/vom Urlaub zu erledigen ist, werden ebenfalls nur die zusätzlich entstehenden Reisekosten erstattet.

Reisekostenvergütung für Auslandsdienstreisen

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Gewährung von Reisekostenvergütung nach der Auslandsreisekostenverordnung, soweit dort nicht abweichende Regelungen aufgrund der besonderen Verhältnisse bei Auslandsdienstreisen getroffen sind.

Umzugskostenrecht

Für Auslagen, die durch einen dienstlich veranlassten Umzug an einen anderen Dienstort oder eine andere Wohnung bzw. Dienstwohnung entstehen, erhalten Beamtinnen und Beamte eine Umzugskostenvergütung. Für den Bund ist dies im Bundesumzugskosten-gesetz (BUKG) geregelt. Dieses Gesetz gilt auch für die Länder Berlin, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Die anderen Länder haben eigene Regelungen. Die Regelungen gelten nicht nur für Beamtinnen und Beamte, sondern – durch Verweis in den Tarifverträgen – grundsätzlich auch für die jeweiligen Tarifkräfte. Nachfolgend sind die Umzugskostenregelungen des Bundes dargestellt. Voraussetzung für die Umzugskostenvergütung ist eine schriftliche Zusage.

Die Umzugskostenvergütung umfasst:

- Beförderungsauslagen (§ 6 BUKG)
- Reisekosten (§ 7 BUKG)
- Mietentschädigung (§ 8 BUKG)
- Andere Auslagen (§ 9 BUKG)
- Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen (§ 10 BUKG)
- Auslagen (§ 11 BUKG)

Beförderungsauslagen

Erstattet werden die notwendigen Auslagen für das Befördern von Umzugsgut von der bisherigen zur neuen Wohnung. Unter Umzugsgut ist die komplette Wohnungseinrichtung der Berechtigten und der mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen (in erster Linie Ehegatten und Kinder) zu verstehen.

Reisekosten

Auslagen für die Reisen der Berechtigten und der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Personen von der bisherigen zur neuen Wohnung werden wie bei Dienstreisen erstattet.

Mietentschädigung

Miete für die bisherige Wohnung wird bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Mietverhältnis frühestens gelöst werden konnte, längstens für sechs Monate erstattet, wenn für dieselbe Zeit Miete für die neue Wohnung gezahlt werden muss. Dies gilt auch für eine angemietete Garage. Diese Regelung gilt auch für die Eigentumswohnung oder das eigene Haus, in diesen Fällen kann die Mietentschädigung bis zu einem Jahr gezahlt werden. Die oberste

Dienstbehörde kann diese Frist in besonders begründeten Ausnahmefällen um bis zu sechs Monate verlängern.

Andere Auslagen

Notwendige ortsübliche Maklergebühren für die Vermittlung einer Mietwohnung oder Garage werden erstattet. Erstattet werden auch die durch den Umzug bedingten notwendigen Auslagen für zusätzlichen Unterricht der Kinder (max. in Höhe von 40 Prozent des Endgrundgehalts von A 12).

Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen

Verheirateten und ihnen Gleichgestellten (§ 10 Absatz 2 BUKG) wird eine Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen gewährt. Sie ist gestaffelt und beträgt

■ B 3 und höher, C 4, R 3 bis 10	28,6 Prozent
■ B 1 und B 2, A 13 bis A 16, C 1 bis C 3 sowie R 1 und R 2	24,1 Prozent
■ A 9 bis A 12	21,4 Prozent
■ A 1 bis A 8	20,2 Prozent

vom Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13. Ledige erhalten die Hälfte.

Trennungsgeld

Bundesbeamtinnen und -beamte, die an einen Ort außerhalb ihres Dienst- und Wohnortes abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis ein Trennungsgeld.

Auch in zahlreichen anderen Fällen gibt es Trennungsgeld: z.B. bei Versetzungen ohne Zusage der Umzugskostenvergütung oder wenn die Umzugskostenvergütung zugesagt wurde, die Betroffenen auch uneingeschränkt umzugswillig sind, aber wegen Wohnungsmangels nicht umziehen können.

Berechtigte, die nicht täglich an den Wohnort zurückkehren und denen die Rückkehr auch nicht zumutbar ist, erhalten:

- für die ersten 14 Tage nach der Dienstantrittsreise die gleiche Vergütung wie bei Dienstreisen (Trennungsreisegeld)
- anschließend Trennungstage- und -übernachtungsgeld.

Unzumutbar ist die tägliche Rückkehr, wenn die Pendelzeit bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel länger als drei Stunden beträgt.

Trennungstagegeld

Das Trennungstagegeld orientiert sich an der Summe der Sachbezugswerte für Frühstück, Mittag- und Abendessen nach der Sachbezugsverordnung. Für das Jahr 2004 sind dies 6,60 Euro.

150 Prozent dieses Betrages werden als Trennungstagegeld an Trennungsgeldberechtigte gezahlt, die mit

- ihren Ehegatten in häuslicher Gemeinschaft leben,
- Verwandten bis zum 4. Grad, Verschwägerten bis zum 2. Grad, Pflegekindern oder Pflegeeltern in häuslicher Gemeinschaft leben und diesen Unterkunft und mindestens überwiegend Unterhalt gewähren oder

Reise- und Umzugskosten

1 **■** einer Person in häuslicher Gemeinschaft leben, deren Hilfe sie aus gesundheitlichen oder beruflichen Gründen brauchen.

Alle anderen erhalten 100 Prozent der Summe der Sachbezugswerte.

2 Für von Amts wegen unentgeltlich zur Verfügung gestellte Mahlzeiten wird das um den maßgeblichen Sachbezugswert (bzw. 150 Prozent des maßgeblichen Sachbezugswerts bei den Berechtigten, denen ein Trennungstagegeld von 150 Prozent zusteht) gekürzt.

3 **Trennungsübernachtungsgeld**

4 Als Trennungsübernachtungsgeld werden die nachgewiesenen notwendigen Kosten für eine angemessene Unterkunft gezahlt.

5 **Reisebeihilfen für Heimfahrten**

6 Verheiratete und diesen Gleichgestellte (siehe vorherige Seite) sowie Trennungsgeldberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten für jeden halben Monat – alle anderen für jeden vollen Monat – eine Reisebeihilfe für Familienheimfahrten.

7 Anstelle der Reise eines/einer Berechtigten kann beispielsweise auch die Reise eines Ehegatten oder Kindes berücksichtigt werden.

8 Erstattet werden die notwendigen Fahrauslagen bis zur Höhe der billigsten Fahrkarte der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

9 **Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort**

Berechtigte, die

10 **■** täglich zu ihrem Wohnort zurückfahren oder

■ denen die tägliche Rückkehr zumutbar ist,

erhalten Fahrkostenerstattung, Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung wie bei Dienstreisen. Darauf werden in der Regel die Fahrauslagen angerechnet, die für die Strecke zwischen Wohnung und bisheriger Dienststätte entstanden wären.

Außerdem wird ein Verpflegungszuschuss in Höhe von 2,05 Euro je Arbeitstag gezahlt, wenn die notwendige Abwesenheit von der Wohnung mehr als elf Stunden beträgt. Die Summe der zu gewährenden Leistungen darf allerdings im Kalendermonat nicht höher sein als das Trennungsgeld, das ansonsten zu zahlen wäre. Bei der Vergleichsberechnung wird als Übernachtungsgeld für die ersten 14 Kalendertage ein Betrag von je 20,00 Euro und ab dem 15. Kalendertag von je 6,70 Euro angesetzt.

Wichtige Fristen

Das Trennungsgeld muss innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Beginn der Maßnahme, für die es gezahlt wird (z. B. einer Abordnung), schriftlich beantragt werden. Es wird monatlich im Nachhinein aufgrund von Nachweisen gezahlt, die die Trennungsgeldberechtigten innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Ablauf des maßgeblichen Kalendermonats abzugeben haben.

Beamtenversorgung

Allgemeines

Die beamtenrechtliche Versorgung basiert auf verfassungsrechtlich verankerten „hergebrachten Grundsätzen“ im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG – Alimentationsprinzip und Fürsorgepflicht. Sie sichert Beamte im Alter und bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit ab. Ist die Dienstunfähigkeit durch einen Unfall in Ausübung des Dienstes verursacht, gibt es gegebenenfalls eine verbesserte Dienstunfallfürsorge. Die Angehörigen erhalten im Todesfall eine Hinterbliebenenversorgung.

Die Beamtenversorgung ist ein eigenständiges Altersversorgungssystem und unterscheidet sich grundsätzlich von der beitragsgestützten gesetzlichen Rentenversicherung (Sozialversicherung). Sie ist beitragsfrei.

Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) regelt die Versorgung für alle Versorgungsempfänger des Bundes. Das BeamtVG gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die bei Aktiengesellschaften in den privatisierten Bereichen der Post, Postbank, Telekom und Bahn beschäftigt sind.

Im Wege der Föderalismusreform wurden die Gesetzgebungskompetenzen für das Besoldungs-, Laufbahn- und Versorgungsrecht auf die Bundesländer übertragen. Das Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 ersetzt zudem das bisherige Beamtenrechtsrahmengesetz. Näheres unter www.beamtenstatusgesetz.de.

Die alten, durch Bundesgesetzgebung erlassenen versorgungsrechtlichen Regelungen, gelten für die Landes- und Kommunalbeamten aber so lange fort, bis sie durch landesrechtliche Regelungen ersetzt werden. Der Bund ist seinerseits nicht gehindert für die Beamtinnen und Beamten, die unter seinen gesetzgeberischen Geltungsbereich fallen, das alte Recht fortzuschreiben oder neue versorgungsrechtliche Regelungen zu treffen.

Änderungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vom 5. Februar 2009 hat der Bund erste Reformschritte eingeleitet, die auch für die Versorgung der Bundesbeamten von Belang sind.

Das DNeuG bringt für den Versorgungsbereich auf Bundesebene u.a.

- schrittweise Anhebung des Pensionseintrittsalters auf das 67. Lebensjahr ab dem Jahr 2012 wie in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung, so die Begrenzung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf 855 Tage unter Einführung einer Kapplungsgrenze bezüglich der betragsmäßigen Auswirkung,
- Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die neu gestalteten Grundgehaltstabellen des Besoldungsrechts,
- Einführung einer Versorgungsauskunft, die der Rentenauskunft nachgebildet ist,
- Erhöhung des anrechnungsfreien pauschalen Hinzuverdienstbetrags für dienstunfähige Ruhegehaltsempfänger auf 400 Euro mit jährlich zweimaligen Überschreitungsmöglichkeiten.

Neuerungen des Alterseinkünftegesetzes

Durch das am 11. Juni 2004 beschlossene Alterseinkünftegesetz werden Renten zukünftig ebenso wie Pensionen besteuert. Zum 1. Januar 2005 ist der zu steuernde Anteil der Renten auf 50 Prozent angehoben worden. Für jeden neuen Jahrgang steigt dieser Anteil weiter. Die steuerliche Abzugsfähigkeit der individuellen Aufwendungen zur Altersvorsorge wird schrittweise erhöht, sodass diese ab 2025 zu 100 Prozent abzugsfähig sind. Nach einer Übergangsfrist bis 2040 werden die gesetzlichen Renten und die Beamtenpensionen gleich besteuert.

Der Versorgungsfreibetrag bei den Beamtenpensionen wird bis 2040 für jeden neu hinzukommenden Jahrgang abgeschmolzen. Der bei Eintritt in den Ruhestand geltende Versorgungsfreibetrag für Pensionärinnen und Pensionäre bleibt für die gesamte Dauer des Versorgungsbezugs gleich. Seit 2005 entfällt zudem der Arbeitnehmer-Pauschbetrag. Stattdessen wird wie bei den Renten der Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 Euro abgezogen. Um eine übermäßige Belastung zu vermeiden, wird für eine Übergangsphase ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag eingeführt, der bis 2040 abgeschmolzen wird. Für Pensionärinnen und Pensionäre, die bis 2005 in den Ruhestand getreten sind, gilt ein Freibetrag in Höhe von 40 Prozent der Versorgungsbezüge, höchstens 3.000 Euro und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag 900 Euro. 2007 liegt er bei 36,8 Prozent der Versorgungsbezüge und höchstens 2.760 Euro. Der Zuschlag beträgt 828 Euro. Bis 2040 sinken Freibetrag sowie Zuschlag bis auf Null.

Beiträge zu Kapitallebensversicherungen, die nach dem 1. Januar 2005 abgeschlossen werden, sind nicht mehr als Sonderausgaben abzugsfähig. Die Erträge werden zur Hälfte besteuert, wenn der Vertrag eine Laufzeit von mindestens zwölf Jahren hat und die Auszahlung erst nach dem 60. Lebensjahr erfolgt.

Der Versorgungsfreibetrag wird stufenweise abgesenkt

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in Euro
	in v.H. der Versorgungsbezüge	Höchstbetrag in Euro	
2008	35,2	2.640	792
2009	33,6	2.520	756
2010	32	2.400	720
2015	24	1.800	540
2020	16	1.200	360
2025	12	900	270
2030	8	600	180
2035	4	300	90
2040	0	0	0

Quelle: Alterseinkünftegesetz 2004

Für jeden neu hinzukommenden Jahrgang sinkt der Versorgungsfreibetrag bei den Beamtenpensionen bis 2040. Der Tabelle sind zu entnehmen: der maßgebende Prozentsatz, der Höchstbetrag des Versorgungsfreibetrags und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag. Der Zuschlag wird übergangsweise eingeführt.

**Einfach besser
ankommen.**

Das ist das Motto der neuen kostenlosen Servicedienstleistung der SIGNAL IDUNA Gruppe. Dieser ganzheitliche Beratungsansatz erleichtert und optimiert Ihre persönliche Altersvorsorgeplanung. Alle wichtigen Faktoren werden berücksichtigt: Einkommen, Ausgaben, gesetzliche und sonstige bestehende Vorsorgemaßnahmen, Steuern, staatliche Förderungen, Sozialabgaben und Inflation. Auf dieser Grundlage ist es dann ein Leichtes für Sie, einfach besser im Ruhestand anzukommen. Sprechen Sie uns an!

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.

SIGNAL IDUNA Gruppe

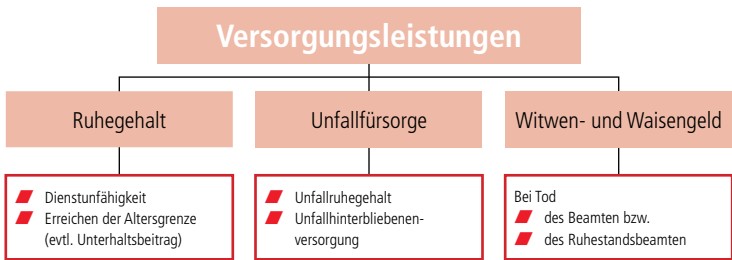
Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst

**Joseph-Scherer-Str. 3 ● 44139 Dortmund ● Tel. (02 31) 1 35 - 25 51
oder schreiben Sie eine E-Mail an oed-service@signal-iduna.de**

Eintritt in den Ruhestand

Die Beamtin bzw. der Beamte wird – vorbehaltlich der Neuregelungen ab 2012 – in den Ruhestand versetzt

- bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 65 Jahren,
- bei Erreichen der besonderen Altersgrenze, etwa mit Vollendung des 60. bis 62. Lebensjahres bei den Vollzugsdiensten der Polizei und der Justiz sowie bei der Feuerwehr,
- auf eigenen Antrag ab dem 63. Lebensjahr,
- als Schwerbehinderte auf eigenen Antrag ab dem 60. Lebensjahr, bei ggf. schrittweiser Anhebung auf 62 Jahre,
- bei festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit,
- bei einstweiligem Ruhestand.



Altersgrenzen

Nach der alten Rechtslage vor der Föderalismusreform wird die allgemeine Altersgrenze in Bund und Ländern mit Ablauf des Monats erreicht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Aufgrund der beruflichen Beanspruchung gibt es für den Polizei- und Justizvollzugsdienst (60. Lebensjahr), den Einsatzdienst der Feuerwehr (60. Lebensjahr) und den Flugverkehrskontrolldienst (55. Lebensjahr) besondere Altersgrenzen. Auch für Lehrkräfte an Schulen und Lehrende an Hochschulen können besondere Altersgrenzen vorgesehen sein.

Beim Beamtenstatusgesetz hat man aber nunmehr auf die Festlegung einer allgemein gültigen Regelaltersgrenze für alle Beamten verzichtet. Damit liegt deren Festsetzung entsprechend der beamtenrechtlichen Zuständigkeit in der Hand des Bundes und des jeweiligen Bundeslandes. Der Bund und jedes Land sind heute in der Festlegung der Altersgrenzen für ihre Beamten frei.

Beamte auf Lebenszeit können unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen auf eigenen Antrag und ohne Gesundheitsprüfung in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr – so genannte Antragsaltersgrenze – vollendet haben. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen; auch hier werden Versorgungsabschläge fällig.

Der Bundestag hat am 20. April 2007 mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz die Erhöhung der Regelaltersgrenze für die gesetzliche Rente vom 65. auf das 67. Lebensjahr beschlossen (→ siehe Seite 214). Eine Übertragung auf die Beamtenversorgung ist für die unter den Geltungsbereich des Bundesbeamtengesetzes fallenden Beamten mit dem



Bestimmen Sie Ihre Pension selbst!

Kennen Sie Ihre Versorgungsglücke beim Eintritt in den Ruhestand?

Damit Sie ausreichend vorsorgen können, sollten Sie wissen, wie hoch Ihre Ansprüche sein werden.

Wir berechnen sie Ihnen kostenlos und erstellen Ihren persönlichen Vorsorgeplan.

Rufen Sie uns an!

anders als andere



Konsortialführer von:



Debeka-Hauptverwaltung
Ferd.-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz
Telefon (02 61) 4 98 - 0
www.debeka.de

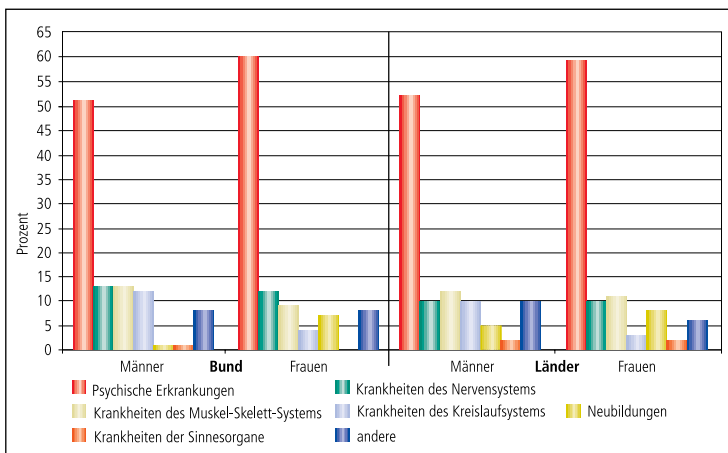
Debeka

Dienstrechtsneuordnungsgesetz erfolgt. Verschiedene Länder erwägen ebenfalls im Rahmen eigenständiger länderspezifischer Dienstrechtsreformen eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme (z.B. Baden-Württemberg, Bayern) bzw. haben diese bereits vollzogen (z.B. Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern). Es gibt allerdings auch Bundesländer die modifizierte Regelungen für den Beamtenbereich anstreben (z.B. Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt).

Dienstunfähigkeit und anderweitige Verwendung

Als Dienstunfähigkeit wird die dauerhafte Unfähigkeit zur Erfüllung dienstlicher Pflichten angesehen.

Gründe für Dienstunfähigkeit 2007 in Prozent – Beamte des Bundes und der Länder



Die seit dem Jahr 2003 durchgeführte Erfassung der Gründe der Dienstunfähigkeit zeigt, dass rund die Hälfte der krankheitsbedingten Frühpensionierungen der Beamtinnen und Beamten beim Bund und bei den Ländern aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen erfolgt. Daneben sind Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Kreislaufsystems die häufigsten Ursachen für Frühpensionierungen. Nach Aufgabenbereichen und nach Geschlecht ergeben sich gewisse Unterschiede bei den Gründen der Dienstunfähigkeit. So führen bei Frauen häufiger als bei Männern psychische/psychosomatische Erkrankungen zur Dienstunfähigkeit, während bei den Männern häufiger als bei Frauen Kreislauferkrankungen und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems zu einer Versetzung in den Ruhestand führen. Bei den übrigen Erkrankungen ergeben sich fast gleiche Quoten.

Quelle: Vierter Versorgungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2009

Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist die Beamtin bzw. der Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Im Zweifel ist ein (amts-)ärztliches Gutachten einzuholen.

Darüber hinaus kann eine Dienstunfähigkeit unterstellt werden, wenn die Beamtin bzw. der Beamte innerhalb eines halben Jahres mehr als drei Monate wegen Krankheit dem Dienst ferngeblieben ist und keine Aussicht besteht, dass die volle Dienstfähigkeit innerhalb eines weiteren halben Jahres – bezüglich dieser Frist kann Abweichendes geregelt werden – wiedererlangt wird.

Eine Versetzung in den Ruhestand soll unterbleiben, wenn der Beamtin bzw. dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Eine solche Maßnahme ist ohne Zustimmung der betroffenen Person zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und zu erwarten ist, dass die Beamtin bzw. der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes gewachsen ist. Verfügt die Beamtin bzw. der Beamte nicht über eine ausreichende Befähigung für die andere Laufbahn, kann die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen gefordert werden.

Zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin bzw. dem Beamten unter Beibehaltung des bisherigen Amtes auch ohne Zustimmung eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn eine alternative Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

Dienstunfähig infolge Dienstbeschädigung/Dienstunfall

Eine Dienstunfähigkeit kann auch durch eine Dienstbeschädigung oder einen Dienstunfall eintreten. Eine Dienstbeschädigung liegt vor, wenn sich die Beamtin bzw. der Beamte ohne grobes Eigenverschulden im Dienstbereich eine Verwundung oder sonstige Beschädigung zuzieht, die zur Krankheit bzw. Dienstunfähigkeit führt. Als Dienstunfall gilt ein durch äußere Einwirkung verursachtes Unglück, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Bei einem Dienstunfall besteht Anspruch auf Unfallfürsorge. Eine Dienstbeschädigung kann auch im Beamtenverhältnis auf Probe (an Stelle der Entlassung) zu einem Rechtsanspruch auf Versetzung in den Ruhestand führen.

Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)

Eine begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn die Beamtin bzw. der Beamte unter Beibehaltung des bisherigen Amtes die Dienstpflichten noch mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Hierüber ist eine amtsärztliche bzw. ärztliche Feststellung vergleichbar der bei Dienstunfähigkeit zu treffen. Das medizinische Gutachten soll neben einer Aussage zur Dienstfähigkeit, begrenzten Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit auch eine Stellungnahme enthalten, ob die Beamtin bzw. der Beamte anderweitig ohne Beschränkung verwendet werden kann.

Gegen die beabsichtigte Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit kann die Beamtin bzw. der Beamte Einwendungen erheben. Es handelt sich bei der begrenzten Dienstfähigkeit nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da die Beamtin bzw. der Beamte die indivi-

Beamtenversorgung

Anhebung der Altersgrenzen

Altersgrenze der Tarifbeschäftigten nach RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz analoge Umsetzung für Beamtinnen und Beamte des Bundes durch DNeuG					Anhebung der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte des Bundes durch DNeuG			Anhebung der besonderen Altersgrenze für Beamtinnen und Beamtinnen und Beamte bei Bundespolizei (Polizeivollzug) und Feuerwehr der Bundeswehr durch DNeuG		
Regelaltersgrenze		bei vorzeitiger Inanspruchnahme*			vorzeitige Inanspruchnahme auf Antrag (abschlagsfreier Ruhestandseintritt künftig vom 63. auf das 65. Lebensjahr ansteigend)					
Geburtsjahr	Anhebung auf Alter Jahr/Monat	Alter	max. Abschlag	Geburtsjahr	Anhebung auf Alter Jahr/Monat	max. Abschlag	Geburtsjahr	Anhebung auf Alter Jahr/Monat		
bis 1946	65 0	63	7,2%	bis 1951	60 0	10,8%	bis 1951	60 0		
1947	65 1	63	7,20%	1952			1952			
1948	65 2	63	7,20%	Januar	60 1	10,80%	Januar	60 1		
1949	65 3	63	7,5%-8,1%	Februar	60 2	10,80%	Februar	60 2		
1950	65 4	63	8,40%	März	60 3	10,80%	März	60 3		
1951	65 5	63	8,70%	April	60 4	10,80%	April	60 4		
1952	65 6	63	9,00%	Mai	60 5	10,80%	Mai	60 5		
1953	65 7	63	9,30%	Juni-Dezember	60 6	10,80%	Juni-Dezember	60 6		
1954	65 8	63	9,60%	1953	60 7	10,80%	1953	60 7		
1955	65 9	63	9,90%	1954	60 8	10,80%	1954	60 8		
1956	65 10	63	10,20%	1955	60 9	10,80%	1955	60 9		
1957	65 11	63	10,50%	1956	60 10	10,80%	1956	60 10		
1958	66 0	63	10,80%	1957	60 11	10,80%	1957	60 11		
1959	66 2	63	11,40%	1958	61 0	10,80%	1958	61 0		
1960	66 4	63	12,00%	1959	61 2	10,80%	1959	61 2		
1961	66 6	63	12,60%	1960	61 4	10,80%	1960	61 4		
1962	66 8	63	13,20%	1961	61 6	10,80%	1961	61 6		
1963	66 10	63	13,80%	1962	61 8	10,80%	1962	61 8		
ab 1964	67 0	63	14,40%	1963	61 10	10,80%	1963	61 10		
				ab 1964	62 0	10,80%	ab 1964	62 0		

Quellen: Dienstrechtsneuordnungsgesetz (BGBl. I, Nr. 7 vom 11. Februar 2009, S. 160); RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (BGBl. I, Nr. 16 vom 30. April 2007, S. 554)

* Bei Tarifbeschäftigten „Altersrente für langjährig Versicherte“ (Voraussetzung: Wartezeit von 35 Jahren), bei Beamtinnen und Beamten „Antragsaltersgrenze“. Angaben ohne Gewähr

duell mögliche Dienstleistung vollständig erbringt. Trotzdem wird bei begrenzter Dienstfähigkeit die Besoldung nur entsprechend der reduzierten Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber in Höhe des Ruhegehalts, das die Beamtin bzw. der Beamte bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erhalten würde. Auch für die Sonderzahlungen und die vermögenswirksamen Leistungen gelten – je nach Zahlungszeitpunkt – analoge Regelungen. Daneben kann aufgrund einer Verordnungsermächtigung von Bund und Ländern ein gesonderter Zuschlag zu der Besoldung gezahlt werden.

Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Die begrenzte Dienstfähigkeit ist keine Freistellung oder Teilzeit und führt daher nicht zur Quotelung der Ausbildungszeit und der im Fall der Dienstunfähigkeit zu berücksichtigenden Zurechnungszeit. In einigen Bundesländern wird das Instrument der Teildienstfähigkeit erst mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze angewandt.

Beginn des Ruhestandes

Im Bundesbereich beginnt der Ruhestand oder die begrenzte Dienstfähigkeit mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand oder in die begrenzte Dienstfähigkeit mitgeteilt worden ist. Landesbeamtenrechtliche Regelungen können hiervon abweichen.

So lange eine wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtin bzw. ein Beamter das 63. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit eine Wiederberufung in das Beamtenverhältnis erfolgen. Eine Reaktivierung ist auch bei Wiedererlangung einer begrenzten Dienstfähigkeit zulässig, wenn das maßgebliche Beamtengesetz dies vorsieht.

■ Versorgung von Beamten auf Lebenszeit

Bei Dienstunfähigkeit werden Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt, wenn sie eine ruhegehaltfähige Dienstzeit bzw. Wartezeit von mindestens fünf Jahren erfüllt haben. Ist diese Wartezeit bei Eintritt der Altersgrenze nicht erfüllt, kann ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Ruhegehalts bewilligt werden. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn die Dienstunfähigkeit durch Dienstbeschädigung eingetreten ist oder auf einem Dienstunfall beruht.

■ Versorgung von Beamten auf Probe

Beamtinnen und Beamte auf Probe verfügen über keine Anwartschaft auf Versorgung. Lediglich bei Dienstbeschädigung oder Dienstunfall und darauf beruhender Dienstunfähigkeit werden sie in den Ruhestand versetzt. Ohne Rücksicht auf die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren erhalten sie ein Ruhegehalt auf der Grundlage ihrer Besoldung, wobei jene Stufe zugrunde zulegen ist, die sie bis zur Altersgrenze hätten erreichen können; in jedem Fall jedoch die Mindestversorgung. Bei Dienstunfähigkeit, die nicht auf Dienstbeschädigung oder Dienstunfall zurückzuführen ist, können Beamte auf Probe in den Ruhestand versetzt werden. Hier ist eine Ermessensentscheidung zu treffen, die sich an den Umständen des Einzelfalls orientiert, es gelten strenge Maßstäbe (Würdigkeit, Bedürftigkeit und Art der Erkrankung). Führt die Ermessensentscheidung dazu, dass Beamte auf Probe in den Ruhestand versetzt werden, erhalten sie Ruhegehalt wie bei einer Dienstunfähigkeit.

Liegen keine Gründe vor, die bei einem Beamten auf Probe die Versetzung in den Ruhestand rechtfertigen oder erfordern, ist der Beamte zu entlassen. Die Entlassung löst einen Rechtsanspruch auf Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung aus. Der Dienstherr muss den Beamten in der Rentenversicherung so stellen, als wäre er in der Beamtendienstzeit versicherungspflichtig beschäftigt gewesen. Die Beschränkung der Nachversicherung auf die Rentenversicherung ist nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht rechtswidrig. Wird durch die Nachversicherung keine an-

gemessene Versorgung erreicht oder liegen im Einzelfall andere gewichtige Gründe vor, kann ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden.

■ Versorgung von Beamten auf Widerruf

Beamte auf Widerruf haben grundsätzlich keine Versorgungsansprüche. Ihr Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis führt zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Lediglich bei einem Dienstunfall, der zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis führt, besteht neben dem Anspruch auf Heilverfahren das Recht auf einen Unterhaltsbeitrag für die Dauer der durch den Dienstunfall verursachten Erwerbsbeschränkung.

Voraussetzungen und Berechnung des Ruhegehalts

Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet.

Aus ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und ruhegehaltfähiger Dienstzeit wird mittels eines gesetzlich festgelegten Faktors der so genannte Ruhegehaltssatz, der in Prozenten ausgedrückt wird, errechnet.

Wartezeit

Ein Anspruch auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenenversorgung besteht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte eine fünfjährige Wartezeit im Beamtenverhältnis erfüllt hat. Wird die maßgebliche Altersgrenze vor Ablauf der Wartezeit von fünf Dienstjahren erreicht, ist die Beamtin bzw. der Beamte zu entlassen. Bei Dienstunfall gilt die Wartezeit als erfüllt. Bei einer Entlassung liegt es im Ermessen des Dienstherrn, einen Unterhaltsbeitrag zu gewähren. Dieser darf jedoch nur bis zur Höhe des Ruhegehalts festgesetzt werden. Bei Entlassung oder Tod vor Erfüllung der Wartezeit erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Ruhegehaltfähig sind die Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, die bei Eintritt in den Ruhestand zugestanden haben oder zugestanden hätten, wenn eine Vollbeschäftigung ausgeübt worden wäre. Dies gilt nicht bei Eintritt des Ruhestandes infolge eines Dienstunfalls im Sinne des § 31 BeamtVG. In diesem Fall sind die Dienstbezüge ruhegehaltfähig, die bei Weiterbeschäftigung bis zur Regelaltersgrenze erreicht worden wären.

Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 und sonstige Dienstbezüge, wie etwa Zulagen, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig ausgewiesen sind. Der kinderbezogene Bestandteil des Familienzuschlags wird neben dem Ruhegehalt voll gezahlt.

Mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 wurde die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen und Zulagen gestrichen. Einen Bestandsschutz haben Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen bis A 9, die bis zum 31. Dezember 2010 in den Ruhestand gehen. Für alle übrigen Beamtinnen und Beamten endet der Bestandsschutz zum 31. Dezember 2007. Der Bestandsschutz gilt jedoch nur, wenn die Zulage vor dem 1. Januar 1999 gewährt wurde.

Dienstbezüge aus einem Beförderungsamt sind nur dann ruhegehaltfähig, wenn die Besoldung aus dem höherwertigen Amt seit mindestens zwei Jahren bezogen worden

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie geben täglich alles und zeigen dabei immer vollen Einsatz. Gut, dass es jemanden gibt, der auch alles für Sie gibt: die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Der Versicherungsspezialist im Öffentlichen Dienst, der exklusiv nur für Sie da ist. Und das schon seit über 135 Jahren. Kommen Sie zu Ihrem persönlichen Betreuer ganz in Ihrer Nähe und lassen Sie sich in einer der über 4000 AXA Agenturen beraten. Wir freuen uns auf Sie. Mehr Informationen erhalten Sie unter www.DBV.de oder unter Telefon 0 180 3 - 00 57 57*.

*dt. Festnetz 9 Ct.,
Mobilfunk max. 42 Ct.,
jew. je angef. Minute.



Ein Unternehmen der AXA Gruppe

Beamtenversorgung

1 ist. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge werden in diese Zweijahresfrist eingerechnet, wenn sie als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen sind. Die mit dem Versorgungsreformgesetz aus dem Jahr 1998 auf drei Jahre erhöhte Frist hat das Bundesverfassungsgericht am 20. März 2007 (AZ: 2 BvL 11/04) für nichtig erklärt. Für die neuen Länder ist bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge die Besoldungs-Übergangsverordnung zu berücksichtigen.

Ruhegehaltfähige Dienstzeit

2 Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird für jeden Einzelfall eine individuelle Berechnung vorgenommen. Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die nach vollendetem 17. Lebensjahr in einem Beamtenverhältnis verbracht worden ist. Als ruhegehaltfähig können auch Dienstzeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses berücksichtigt werden, die für die Laufbahn des Beamten förderlich sind und zur Ernennung geführt haben.

3 Nicht ruhegehaltfähig sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge, es sei denn, die Beurlaubung erfolgt aus öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen. Ebenso wenig zählen Zeiten, in denen Beamte ehrenamtliche Tätigkeiten wahrgenommen haben oder unentschuldigt vom Dienst ferngeblieben sind.

4 Nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegende Zeiten des berufsmäßigen Wehrdienstes in der Bundeswehr oder der Nationalen Volksarmee werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ebenso sind die Zeiten des nichtberufsmäßigen Wehrdienstes des Polizeivollzugsdienstes oder des Zivildienstes ruhegehaltfähig.

5 Bestimmte Zeiten, wie Vordienstzeiten, Ausbildungszeiten oder Zurechnungszeiten, können die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch erhöhen. Diese Vorschriften sind sehr detailliert und können hier nicht im Einzelnen erläutert werden.

Höhe des Ruhegehaltssatzes und Versorgungsänderungsgesetz 2001

6 Bei Anwendung des seit dem 1. Januar 1992 geltenden Versorgungsrechts beträgt der zugrundezulegende Faktor 1,875 Prozent. Die Höchstversorgung von 75 Prozent wird so nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht. Dieses Recht gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Januar 1992 in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind, wenn dies für sie zu einer günstigeren Versorgung führt, die gleichzeitig nicht höher ist als die Versorgung, die sich nach einer vollständigen Berechnung nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht ergäbe.

7 Für Versorgungsfälle, die nach der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31. Dezember 2002 eintreten, gilt ein Berechnungsfaktor von 1,79375 Prozent und ein Höchstversorgungssatz von 71,75 Prozent.

8 Vor der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31. Dezember 2002 wird für zu diesem Zeitpunkt vorhandene Versorgungsfälle der der Versorgung zugrundeliegende Vomhundertsatz mit einem Anpassungsfaktor 0,95667 vervielfältigt gekürzt. Dieser neue Vomhundertsatz gilt als gesetzlich neu festgestellt.

9 Eine Kontinuität der Anpassungsschritte zwischen Bund und Ländern, aber auch unter den Ländern selbst ist nicht gegeben.

10 Nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Versorgungsrecht galt eine andere Ruhegehaltsskala (→ siehe die beiden Grafiken auf der nächsten Seite). Danach betrug

¹⁾ Keine monatliche Gebühr
²⁾ Voraussetzung: Verbandskonto



0,— Euro

Online-Banking-Lösung

0,— Euro¹⁾ Verbandskonto für den öffentlichen Sektor

Seit ihrer Gründung als Selbsthilfeeinrichtung für Beamte im Jahre 1921 betreut die BBBank erfolgreich Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dank dieser langjährigen Erfahrung und Historie als Beamtenbank in Verbindung mit einem besonderen Produkt- und Dienstleistungsangebot sind wir bis heute bevorzugter Partner der Beschäftigten des öffentlichen Sektors.

Für einen einfachen, schnellen und kostengünstigen Zahlungsverkehr

- Keine monatliche Grundgebühr
- Variable Guthabenverzinsung ab dem ersten Euro
- 3.000 Freiposten pro Monat für Ihre beleglosen Buchungen
- Kostenfreie browserbasierte Online-Banking-Lösung „Business Edition“ (ohne Softwareinstallation und Pflegeaufwand)

+ 0,— Euro Depot²⁾

- Einfacher und kostenfreier Depotübertrag

+ Attraktive Möglichkeiten der Geldanlage

Jetzt informieren:

Bei Ihrem BBBank-Berater für den öffentlichen Dienst, unter www.bezuegekonto.de oder
Tel. 0 180/40 60 105 (0,20 Euro/Anruf Festnetzpreis;
Mobilfunkhöchstpreis: 0,42 Euro/Minute)

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Versorgungsänderungsgesetz – Wichtigste Änderungen

▀ Absenkung des Versorgungsniveaus

Der Höchstruhegehaltssatz wird ab 1. Januar 2003 stufenweise von 75 Prozent auf 71,75 Prozent gesenkt.

Die Absenkung erfolgt in acht Schritten, jeweils bei einer Besoldungs- und Versorgungsanpassung. Die Erhöhung der Versorgungsbezüge wird deshalb ab 2003 um insgesamt 4,33 Prozent flacher ausfallen. Mit dieser Maßnahme will der Gesetzgeber die im Rahmen der Rentenreform getroffenen Kürzungen wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen. Nach jeder der sieben auf den 31. Dezember 2002 folgenden Versorgungsanpassungen werden zunächst die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge wie die Besoldung angepasst. Danach werden die so ermittelten Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltssatz nach altem Recht (höchsten 75 Prozent) multipliziert. Die sich daraus ergebenden Versorgungsbezüge werden mit einem „Anpassungsfaktor“ multipliziert.

Dieser Anpassungsfaktor beträgt:

▀ nach der ersten auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,99458

▀ nach der zweiten auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,98917

▀ nach der dritten auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,98375

▀ nach der vierten auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,97833

▀ nach der fünften auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,97292

▀ nach der sechsten auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,96750

▀ nach der siebten auf den 1. 1. 2003 folgenden Versorgungsanpassung 0,96208

Vor der achten Anpassung wird der individuelle Ruhegehaltssatz mit dem Anpassungsfaktor 0,95667 vervielfältigt. Er gilt dann als neu festgesetzt und ist bei der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen.

In diese Neuregelung werden alle vorhandenen und zukünftigen Versorgungsempfänger einbezogen (auch Beamte auf Zeit und versorgungsberechtigte Hinterbliebene). Lediglich die Mindestversorgung bleibt hiervon ausgenommen.

Mit Urteil vom 27. September 2005 hat der zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts (2BvR 1387/02) die Verfassungsbeschwerde dreier Ruhestandsbeamten gegen die Kernvorschriften des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 zurückgewiesen.

Folgeänderungen

Die Absenkung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge in den ersten sieben Anpassungsstufen und des Höchstruhegehaltssatzes ab der achten Stufe zieht eine Reihe von Folgeänderungen nach sich. Dies wirkt sich insbesondere auf die Höchstgrenzen beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- oder Erwerbserwerbseinkommen (§ 53 Abs. 2 Nr. 3 BeamtVG) und beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge (§ 54 Abs. 2 BeamtVG) aus.

Mehr Informationen zu diesen Änderungen hat das BMI in „Allgemeinen Durchführungshinweisen“ zum Versorgungsänderungsgesetz 2001 veröffentlicht.

Auswirkungen der Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze auf die Versorgung

Der Gesetzgeber hat mit dem Versorgungsänderungsgesetz das Versorgungsniveau abgesenkt. Der Höchstruhegehaltsatz wurde von 75 Prozent auf 71,75 % abgesenkt. Diese Absenkung sollte in acht gleichen Schritten erfolgen. Als Zeitpunkt für die jeweilige Absenkung hat der Gesetzgeber festgelegt, die Anpassungen dann vorzunehmen, wenn sich die Bezüge durch ein Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz ändern. Insgesamt musste die Versorgung um 4,33 % gekürzt werden (mit jeder Anpassung minderte sich die Versorgung um rund 0,54 %).

Anpassungsschritte	Zeitpunkte	Anpassungsfaktoren
1. Anpassung	1. April/1. Juli 2003*	0,99458
2. Anpassung	1. April 2004	0,98917
3. Anpassung	1. August 2004	0,98375
4. und 5. Anpassung	1.1.2008	0,97292
6. Anpassung	1.1.2009	0,96750
7. Anpassung	1.1.2010	0,96208

* Am 1. April 2003 wurden die Bezüge der Besoldungsgruppen A 2 bis A 11 angehoben und am 1. Juli 2003 die übrigen bis auf B 11.

Auswirkungen auf die Länder

Diese Darstellung gilt nur für die Beamten des Bundes. Da die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen in den Ländern nicht zwangsläufig zu den gleichen Zeitpunkten wie beim Bund verlaufen sind, sind auch die Zeitpunkte der jeweiligen Anpassungsschritte anders. Dennoch kann man davon ausgehen, dass auch in den meisten Ländern (mit Ausnahme des Landes Berlin) der letzte Anpassungsschritt erreicht wird, wenn die Länder im Nachgang zur Tarif- und Besoldungsrunde 2011 ihre Besoldung anpassen werden.

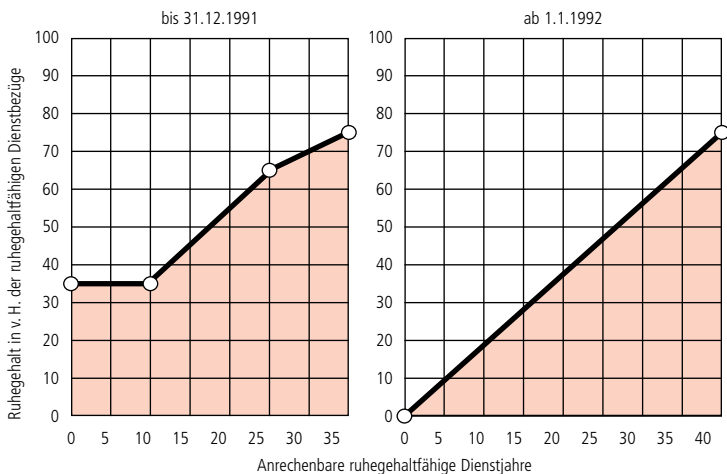
der Ruhegehaltssatz in den ersten zehn Jahren 35 Prozent und stieg in den folgenden 15 Jahren um jeweils 2 Prozent und nach jedem weiteren Jahr um 1 Prozent bis zum Höchstsatz von 75 Prozent. Die damals geltenden Rundungsvorschriften sehen vor, dass Resttage eines Jahres von mehr als 182 Tagen ruhegehaltfähiger Dienstzeit zu einem vollen Jahr aufgerundet wurden. Damit war die Höchstversorgung nach diesem Recht bereits nach 35 Jahren erreicht.

Für am 31. Dezember 1991 im Dienst stehende Beamtinnen und Beamte gilt ein Übergangsrecht. Danach ist der zum 31. Dezember 1991 erreichte Ruhegehaltssatz – ohne Berücksichtigung von Versorgungsabschlägen – zu ermitteln. Hierbei werden die alte Ruhegehaltsskala und die Bestimmungen zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, wie sie bis zu diesem Stichtag anzuwenden waren, zugrundegelegt. Dieser zum Stichtag – 31. Dezember 1991 – ermittelte Versorgungssatz gilt als so genannter Basisstandswert und steigert sich ab dem 1. Januar 1992 um jeweils 1 Prozent für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Beamtenversorgung

Bei Anwendung des Übergangsrechts wird auch die Zurechnungszeit nach altem Recht ermittelt: Ein Drittel der Zeit vom Beginn des Ruhestandes bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres. Allerdings darf die Anwendung des Übergangsrechts nicht zu einem günstigeren Ergebnis führen als die ununterbrochene Anwendung des alten Rechts.

Entwicklung des Ruhegehaltssatzes



Mindestversorgung

Wegen des Alimentationscharakters der Beamtenversorgung gibt es dort – im Gegensatz zur Rentenversicherung – eine Mindestversorgung. Sie beträgt 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder – wenn es für die Beamtin bzw. den Beamten günstiger ist – 65 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 zuzüglich 30,68 Euro. Inzwischen ist die Mindestversorgung aber längst nicht mehr in allen Fällen garantiert. Bleibt eine Beamtin bzw. ein Beamter allein wegen Teilzeit oder Beurlaubung hinter der Mindestversorgung zurück, wird nur noch das „erdiente“ Ruhegehalt gezahlt, sofern sie nicht wegen Dienstunfähigkeit pensioniert werden. Teilzeit und Beurlaubungen vor dem 1. Juli 1997 bleiben unberücksichtigt, sie führen nicht zum Wegfall der Mindestversorgung. Auch diese Einschränkung der Mindestversorgung ist rechtlich fragwürdig und ist z.B. in Bayern im Rahmen der Dienstrechtsreform seit 2011 beseitigt worden.

Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung des §14 BeamtVG wurden die Ruhegehälter der betroffenen Beamten für Teilzeit- und Beurlaubungszeiten nicht nur im Verhältnis von Teilzeit zur Vollzeit, sondern überproportional gekürzt.

Im Wege der Vergleichsberechnungen, die für Beamtinnen und Beamte nach neuem, nach altem Recht und nach der Regelung des § 85 Abs. 1 BeamtVG vorzunehmen war, traf und trifft der Versorgungsabschlag auch heute noch Beamtinnen und Beamte im Ruhestand.

Mit Urteil vom 25. Mai 2005, das sich auf ein vorhergehendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 23. Oktober 2003, AZ: C-4/02 und C-5/02, stützt, hatte das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die nach dem 17. Mai 1990 liegen, das Ruhegehalt ohne den Versorgungsabschlag zu bestimmen ist.

Darüber hinausgehend hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 18. Juni 2008 (2 BvL 6/07) entschieden, dass dieser so genannte Versorgungsabschlag alten Rechts wegen mittelbarer Diskriminierung von Beamtinnen nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und damit nichtig ist. Damit ist ein Versorgungsabschlag a. F. generell nicht mehr festzusetzen, nicht bestandskräftige Versorgungsfestsetzungen sind zu korrigieren. Der Bund und verschiedene Bundesländer führen auch bei rechtskräftigen Entscheidungen auf Antrag Neubescheidungen durch.

Voraussetzungen für solche Anträge sind:

ein vor dem 31. Dezember 1991 bestehendes Beamtenverhältnis,
eine nach dem 1. August 1984 bewilligte Freistellung bzw. Teilzeit,
eine Minderung des Ruhegehaltssatzes gem. § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG.

Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen

Beamtinnen und Beamte, für die – wie etwa im Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie im Einsatzdienst der Feuerwehr – eine besondere Altersgrenze gilt und die vor Vollendung des 65. Lebensjahres wegen einer für sie geltenden besonderen Altersgrenze in den Ruhestand gehen, erhalten aufgrund der damit verbundenen finanziellen Nachteile neben dem Ruhegehalt einen Ausgleich in Höhe des Fünffachen der Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, die ihnen im letzten Monat zugestanden haben oder zugestanden hätten, allerdings höchstens 4.091 Euro. Der Ausgleichsbetrag verringert sich um jeweils ein Fünftel für jedes Jahr, das über das vollendete 60. Lebensjahr hinaus im Dienst verbracht wird. Der Ausgleich wird nur gezahlt, wenn die Versetzung in den Ruhestand wegen des Erreichens der besonderen Altersgrenze erfolgt. Er entfällt etwa bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder beim Tode des Beamten vor der Versetzung in den Ruhestand. Der Ausgleichsbetrag wird in einer Summe gezahlt und unterliegt nicht der Einkommensteuer. In einigen Bundesländern ist der Ausgleichsbetrag bei besonderen Altersgrenzen abgeschafft worden oder steht vor der Abschaffung.

Kinder- und Pflegezuschläge zum 1. Januar 2002

Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurden zum 1. Januar 2002 auch Neuregelungen der Rentenreform 2000/2001 zur Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten in das Beamtenversorgungsgesetz einbezogen. Das Kindererziehungszuschlagsgesetz (KEZG), in dem der Kindererziehungszuschlag seit dem 1. Januar 1992 geregelt war, trat zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft. Die Kernpunkte der Neuregelungen betreffen den

- Kindererziehungszuschlag
- Kindererziehungsergänzungszuschlag
- Kinderzuschlag zum Witwengeld
- Pflegezuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag.

Die genauen Vorschriften sind sehr detailliert und können hier nicht vollständig erläutert werden. Mehr und ausführlichere Informationen zur Beamtenversorgung mit dem Wortlaut des neuen Beamtenversorgungsgesetzes finden Sie im DBW-Ratgeber „Die Beamtenversorgung“, den Sie unter www.die-beamtenversorgung.de bestellen können.

Versorgungsabschläge

Der Eintritt in den Ruhestand vor dem Erreichen der individuell maßgeblichen Altersgrenze führt regelmäßig zu einem Abschlag von der Versorgung. Dieser Versorgungsabschlag mindert das Ruhegehalt (und nicht den Ruhegehaltssatz) und wirkt lebenslang.

Die Mindestversorgung wird durch den Versorgungsabschlag aber nicht reduziert.

Wer die Antragsaltersgrenze ab Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nimmt, muss für jedes Jahr, das vor der maßgeblichen Regelaltersgrenze liegt, einen Versorgungsabschlag hinnehmen, der 3,6 Prozent für jedes Jahr vorzeitigem Ruhestand beträgt.

Die Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte ab vollendetem 60. Lebensjahr führt zu einem Abschlag, wenn der Ruhestand vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, beginnt. Er beträgt 3,6 Prozent für jedes Jahr Ruhestand vor Vollendung des 63. Lebensjahres und ist somit auf 10,8 Prozent begrenzt. Wird eine Beamtin bzw. ein Beamter vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt, wird ebenfalls ein Versorgungsabschlag fällig. Auch dieser Abschlag beträgt 3,6 Prozent für jedes Jahr Ruhestand vor Vollendung des 63. Lebensjahres, höchstens aber 10,8 Prozent.

Es gibt alters- und zeitabhängige Übergangsregelungen, die den Versorgungsabschlag zusätzlich begrenzen oder auf ihn verzichten. Mehr Informationen finden Sie im Ratgeber „Beamtenversorgung“ den Sie unter www.der-oeffentliche-sektor.de bestellen können.

Der Versorgungsabschlag mindert das errechnete Ruhegehalt für die Gesamtdauer der Versorgungszahlung. Das um einen Versorgungsabschlag verminderte Ruhegehalt ist auch Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Witwen- bzw. Witwerversorgung sowie des Waisengeldes.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Versorgungsrücklage

Die Versorgungsrücklage soll durch eine verminderte Anpassung der Besoldung und Versorgung um jeweils 0,2 Prozentpunkte gegenüber der Tarifierhöhung aufgebaut werden. Diese Verminderung hat seit 1999 dreimal stattgefunden, sodass die bisherige Gesamt-minderung 0,6 Prozentpunkte beträgt. Mit den eingesparten Mitteln wird eine Versorgungsrücklage aufgebaut, die dazu verwendet werden soll, die ansteigenden Versorgungsausgaben ab dem Jahre 2014 abzumildern. Weiteres Ziel ist eine Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus um insgesamt 3 Prozentpunkte.

Da mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 eine Kürzung der Versorgung in acht Jahresschritten ab dem 1. Januar 2003 beschlossen worden ist, hat der Gesetzgeber die jährliche Minderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung um 0,2 Prozentpunkte zur Bildung der Versorgungsrücklage für die Dauer der Umsetzung der Versorgungskürzung ausgesetzt. Die Minderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung setzt nach Umsetzung des Kürzungskonzepts wieder ein und zwar bis zum 31. Dezember 2017.

Damit die Versorgungsrücklage aber dennoch weiter aufgebaut werden kann, wird die Hälfte der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 eingesparten Mittel der Versorgungsrücklage zugeführt.

Die Verwaltung und Verwendung der Versorgungsrücklage ist in Bund und Ländern gesetzlich geregelt. Kernpunkte des Gesetzes für den Bundesbereich sind:

- Das Gesetz gilt für den Bund und alle bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen; ferner bei Beteiligungen an der Zahlung von Versorgungsbezügen; des Weiteren für das Bundeseisenbahnvermögen, die Postnachfolgeunternehmen sowie Post-Unterstützungskassen; nicht dagegen für die Deutsche Bundesbank. Verwaltung des Sondervermögens durch das Bundesinnenministerium; Verwaltung der Mittel des Sondervermögens durch die Deutsche Bundesbank.
- Die zugeführten Mittel einschließlich der Erträge sind in handelbaren Schuldverschreibungen des Bundes zu marktüblichen Bedingungen anzulegen. Anlagerichtlinien erlassen das Bundesinnen- und das Bundesfinanzministerium einvernehmlich.

Das Sondervermögen soll nach Ablauf der Aufbauphase über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen eingesetzt werden. Die Entnahme von Mitteln ist durch Gesetz zu regeln.

Geminderte Versorgungsanpassungen für Versorgungsrücklage ausgesetzt

Im Rahmen des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 wurde die für die Zeit von 1999 bis 2013 vorgesehene niedrigere Anpassung der Besoldung und Versorgung um durchschnittlich 0,2 Prozent bei den ersten acht allgemeinen Anpassungen in den Jahren 1999 bis 2013 ausgesetzt, weil ansonsten die Versorgungsempfänger wegen der Kürzung der Versorgung in acht Jahresschritten ab dem 1. Januar 2003 zweimal zur Kasse gebeten worden wären.

Sonderzahlungen

Zur Versorgung gehören auch die jährlichen Sonderzahlungen. Nachdem die Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) zunächst auf dem Niveau 1993 eingefroren wurde, kam es mit Inkrafttreten des Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2003/

2004 über die Nutzung von Öffnungsklauseln bei Bund und Ländern zu weiteren teilweise völlig unterschiedlichen und massiven Einschnitten bei den Sonderzahlungen bei Bund und Ländern („Weihnachtsgeld“, „Urlaubsgeld“). Auch die Zahlungsmodalitäten der Sonderzahlungen sind nicht mehr einheitlich (z. B. monatliche Raten, Zahlung zu festen Stichtagen, z. B. im Dezember etc.).

Beim Bund sind die Sonderzahlungen zwischenzeitlich in die Grundgehaltstabelle eingebaut; allerdings entgegen anderslautender Zusagen nicht mit 5%, sondern nur mit 2,5% der Jahresbezüge. Da Pensionäre gegenüber den aktiven Beamten auf 2,085% abgesenkte Sonderzahlungen erhalten, wird bei der Berechnung des Ruhegehalts ein weiterer Faktor auf die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge angewendet. Außerdem erfolgt bei den Pensionen des Bundes ein Abzug für Pflegeleistungen.

Versorgungsbezüge und andere Einkommensarten

Neben den Versorgungsbezügen können Beamtinnen und Beamte nur in begrenztem Umfang hinzuverdienen oder über eigenes Einkommen verfügen, ohne dass die Versorgung gekürzt wird. Dasselbe gilt auch für Witwen, Witwer und Waisen. Die festgesetzten Höchstgrenzen gelten nach Vollendung des 65. Lebensjahres nur in den Fällen, in denen ein Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erzielt wird. Wurde am 1. Januar 1999 eine Beschäftigung ausgeübt, gilt für die Dauer der weiteren Ausübung dieser Tätigkeit, längstens aber für sieben Jahre, das bis zum 31. Dezember 1998 anwendbare Recht weiter, sofern das für den Versorgungsempfänger günstiger ist.

Nachversicherung

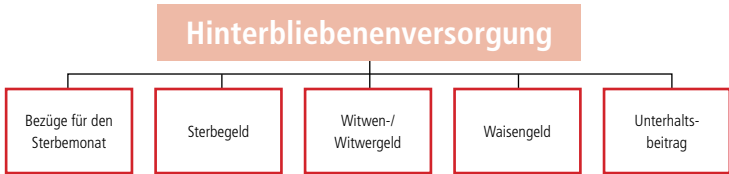
Beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entfällt der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Der Beamte wird dann in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert. Die Nachversicherungszeit gilt als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Bei den anstehenden Dienstrechtsreformen wird derzeit die Möglichkeit diskutiert die erworbenen Versorgungsansprüche bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zu erhalten, um im Interesse der Mobilität einen Wechsel eines Beamten in die freie Wirtschaft zu erleichtern.

Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrwechsel

Im Falle eines Bund- und länderübergreifenden Dienstherrwechsels sind Regelungen darüber zu treffen, wer wirtschaftlich für die vom letzten Dienstherrn insgesamt zu zahlende Pension eintreten muss. Eine verursachungsgerechte interne Verteilung der entstandenen Versorgungsansprüche unter den verschiedenen Dienstherrn ist sicherzustellen. Das vor der Föderalismusreform geltende Erstattungsmodell des § 107b BeamtVG ist zwischenzeitlich durch ein staatsvertraglich geregeltes pauschalisiertes Abfindungsmodell ersetzt worden. Der abgebende Dienstherr ist hiernach zu einer Abgeltung der bei ihm entstandenen Versorgungsansprüche durch eine Einmalzahlung an den aufnehmenden Dienstherrn verpflichtet. Die Modalitäten sind in dem Staatsvertrag festgelegt, der zum 1.1.2011 in Kraft tritt.

Hinterbliebenenversorgung

Die Beamtenversorgung erstreckt sich im Todesfall auch auf die Familienangehörigen. Hinterbliebene Ehegatten erhalten Witwen- oder Witwergeld, bei Waisen bzw. Halb- waisen wird Waisengeld gezahlt. Zur Hinterbliebenenversorgung gehören die Bezüge für den Sterbemonat, das Sterbegeld in Höhe der Pension, das Witwen- und Witwergeld, die Witwenabfindung, das Waisengeld und die Unterhaltsbeiträge.



Bezüge für den Sterbemonat

Die Dienst- oder Versorgungsbezüge des Sterbemonats verbleiben den Erben. Sind Teile der Bezüge für den Sterbemonat ganz oder teilweise noch nicht ausgezahlt, können sie auch an den überlebenden Ehegatten oder die Kinder gezahlt werden.

Sterbegeld

Beim Tod von Beamten bzw. Ruhestandsbeamten erhalten der überlebende Ehegatte und die Kinder des Verstorbenen ein Sterbegeld in zweifacher Höhe der Dienstbezüge aus Vollbeschäftigung, der Anwärterbezüge, des Ruhegehalts oder des Unterhaltsbeitrages. Stirbt die Witwe bzw. der Witwer, haben die Waisen einen Anspruch auf Sterbegeld in Höhe des zweifachen Witwen- bzw. Witwergeldes.

Witwen- und Witwergeld

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Witwengeld für eine Witwe eines Beamten auf Lebenszeit oder Ruhestandsbeamten. Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde neu eingeführt, dass das Witwengeld nicht beansprucht werden kann, wenn der verstorbene Beamte nicht eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hatte oder dienstunfähig aufgrund eines Dienstunfalls gewesen ist. Zudem muss die Ehe mit dem Verstorbenen nach den neuen Regelungen anstatt mindestens drei Monate mindestens ein Jahr andauert haben. Wurde die Ehe vor dem 1. Januar 2002 geschlossen, dann bleibt es bei den mindestens drei Monaten Ehedauer. Wegen der übrigen Neuregelungen – Mindestdienstzeit von fünf Jahren oder Dienstunfähigkeit wegen Dienstunfalls – gibt es keine Übergangsregelung, sodass diese auch auf vor dem 1. Januar 2002 geschlossene Ehen anzuwenden sind. Demnach erhält eine Witwe, deren Ehe mit dem Verstorbenen zwar länger als drei Monate bestand, dennoch kein Witwengeld, wenn der Verstorbene nicht mindestens fünf Jahre Dienstzeit geleistet hatte oder dienstunfähig wegen eines Dienstunfalles war.

Die Höhe des Witwengeldes ist von 60 Prozent auf 55 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre, herabgesetzt worden.

Beamtenversorgung

Das Witwengeld erhöht sich gemäß § 50 c BeamtVG monatlich um einen Kinderzuschlag. Der Kinderzuschlag berechnet sich nach der Anzahl der Monate für Kindererziehungszeiten höchstens bis zum Ablauf der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Im Höchstfall könnten also für ein Kind insgesamt 36 Monate berücksichtigt werden. Diese Monatszahl wird mit einem Faktor vervielfältigt. Dieser Faktor beträgt 55 Prozent eines gesetzlich bestimmten Bruchteils des jeweils gerade aktuellen Rentenwertes.

Gewährleistet wird eine Mindestwitwenversorgung. Diese Mindestversorgung beträgt 60 Prozent des Ruhegehalts nach § 14 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG, das heißt, 60 Prozent von 65 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4. Sollte das Witwengeld einmal den Mindestbetrag nicht übersteigen, dann ist die Mindestwitwenversorgung zu zahlen. Zur Mindestwitwenversorgung wird aber nicht noch ein Kinderzuschlag gezahlt.

Für Ehen, die vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurden und bei denen ein Ehepartner vor dem 2. Januar 1962 geboren wurde, bleibt alles beim Alten. Als Witwengeld sind 60 Prozent des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre, zu zahlen. Ein Kinderzuschlag nach § 50 c BeamtVG wird in diesen Fällen nicht gewährt. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn die Ehe erst nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde und zu diesem Zeitpunkt bereits das 65. Lebensjahr vollendet war. In diesen Fällen kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwengeldes gewährt werden, auf den allerdings Erwerbseinkommen und dergleichen anzurechnen sind.

Bei einer Einzelfallprüfung dürfen jedoch keine Tatbestände vorliegen, die eine Versagung rechtfertigen würden. Hinsichtlich der Höhe des Unterhaltsbeitrags sind die Einkünfte des Hinterbliebenen angemessen anzurechnen.

Im Falle der Wiederverheiratung besteht Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 24-fachen Betrages des Witwen- oder Witwergeldes. Der weitere Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld erlischt damit, tritt jedoch bei Auflösung der neuen Ehe unter Anrechnung von Ansprüchen aus dieser Ehe wieder in Kraft.

Einen Unterhaltsbeitrag können auch die geschiedenen Ehepartner erhalten, wenn sie Anspruch auf einen schuldrechtlichen Versorgungsausgleich hatten.

Waisengeld

Halbwaisen erhalten 12, Vollwaisen 20 Prozent des Ruhegehalts bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Ist der überlebende Elternteil einer Halbwaise nicht witwen- oder witzwergeldberechtigt, wird Vollwaisengeld gezahlt. Vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 27. Lebensjahr ist das Waisengeld von einem Antrag der Waisen und davon abhängig, dass nach dem Kindergeldrecht dem Grund nach ein Anspruch auf Kindergeld gegeben ist. Im Falle einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung kann das Waisengeld auch länger gezahlt werden. Kein Waisengeld erhalten Kinder, die der Verstorbene erst nach dem Beginn des Ruhestandes oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres adoptiert oder angenommen hat. In diesen Fällen kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden.

Auch hier wurde wie beim Witwen- und Witwergeld mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 die Einschränkung eingeführt, dass nur dann Waisengeld beansprucht werden



Starker Partner mit Tradition.

Seit mehr als 100 Jahren ist die
NÜRNBERGER dem Öffentlichen Dienst
verbunden. Wenn es um maßgeschneiderte
Produkte zu günstigen Beiträgen geht:

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER



Beamten Versicherungen

Finanzdienstleister für den Öffentlichen Dienst

NÜRNBERGER Beamten Allgemeine Versicherung AG
NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
Ostendstrasse 100, 90334 Nürnberg
Telefon 0911 531-4871, Fax -814871
MBoeD@nuernberger.de

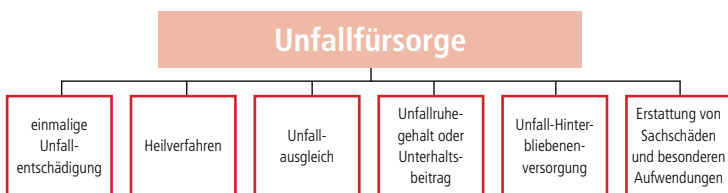
Beamtenversorgung

kann, wenn der Verstorbene Beamter auf Lebenszeit, Ruhestandsbeamter oder Beamter auf Probe war und eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hatte oder dienstunfähig aufgrund eines Dienstunfalls gewesen war.

Unfallfürsorge

Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihm und seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge gewährt. Die Unfallfürsorge umfasst den Ersatz von Sachschäden und besonderen Aufwendungen, Heilverfahren, Unfallausgleich, Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag, Unfall-Hinterbliebenenversorgung und einmalige Unfallentschädigung.

Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde die Unfallfürsorgeleistung auch auf das Kind einer Beamtin ausgedehnt, das durch deren Dienstunfall während der Schwangerschaft unmittelbar geschädigt wurde. Damit entsteht für das geschädigte Kind ein eigener Anspruch auf bestimmte Unfallfürsorgeleistungen, beispielsweise Heilverfahren oder Unfallausgleich.



Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte mit sich geführt hat, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann dafür Ersatz geleistet werden. Sind durch die Erste-Hilfe-Leistung nach dem Unfall besondere Kosten entstanden, so ist dem Beamten bei Nachweis der notwendige Aufwand zu ersetzen.

Heilverfahren

Das Heilverfahren umfasst die notwendige ärztliche Behandlung, die notwendige Versorgung mit Arznei- oder anderen Hilfsmitteln und die notwendige Pflege. Ersetzt werden können auch außergewöhnliche Kosten für Kleider- und Wäscheverschleiß, die eine Folge des Dienstunfalls sind.

Bestehen Zweifel an der Notwendigkeit und Angemessenheit, kann zum Vergleich das Beihilferecht dienen. Gegenüber der Beihilfegewährung ist jedoch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gesteigert, das heißt, die Beihilfe ist keine Obergrenze. Die Durchführung richtet sich nach der Heilverfahrensverordnung (HeilvV) vom 25. April 1979.

Für den Fall, dass der Beamte oder die Beamtin durch den Dienstunfall so verletzt ist, dass er oder sie nicht mehr ohne fremde Hilfe auskommt, besteht ein Anspruch auf Erstattung der notwendigen Pflegekosten in angemessenem Umfang. Der Dienstherr kann aber auch anstelle der Pflegekostenerstattung selbst für eine Pflege sorgen. Ist der durch den Dienstunfall verletzte Beamte in den Ruhestand versetzt worden, erhält er statt der

Pflegekostenerstattung einen so genannten Hilflosigkeitzuschlag zum Unfallruhegehalt. Der Hilflosigkeitzuschlag muss gesondert beantragt werden.

Unfallausgleich

Ein Unfallausgleich kommt für Beamtinnen und Beamte dann in Betracht, wenn infolge eines Dienstunfalls ihre Erwerbsfähigkeit für länger als sechs Monate wesentlich eingeschränkt ist. Der Ausgleich wird für die gesamte Dauer der Beschränkung gewährt und neben den Dienst- und Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt gezahlt. Die Höhe des Unfallausgleichs entspricht dem Betrag der Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz und richtet sich nach dem Grad der Erwerbsminderung.

Unfallruhegehalt

Wird ein Beamter infolge eines Dienstunfalls im Sinne des § 31 BeamtVG in den Ruhestand versetzt, hat er Anspruch auf Zahlung eines Unfallruhegehalts. Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ist die Zurechnungszeit auf ein Drittel begrenzt (§ 13 Abs. 1 und § 36 Abs. 2 BeamtVG).

Das nach § 14 Abs. 1 BeamtVG ermittelte Ruhegehalt erhöht sich um 20 Prozent und beträgt mindestens zwei Drittel, höchstens aber 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4, erhöht um 30,68 Euro.

Erhöhtes Unfallruhegehalt

Setzt sich eine Beamtin bzw. ein Beamter bei Ausübung einer dienstlichen Handlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und tritt infolge dieser Gefährdung ein Dienstunfall mit daraus resultierender Dienstunfähigkeit ein, sind bei der Bemessung des Unfallruhegehalts 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen. Allerdings muss der Beamte infolge des Dienstunfalls in den Ruhestand versetzt worden und zum Zeitpunkt der Versetzung um mindestens 50 Prozent in seiner Erwerbsfähigkeit beschränkt sein. Das erhöhte Unfallruhegehalt ist in den Laufbahnen des

- einfachen Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 6,
- mittleren Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 9,
- gehobenen Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 12 und
- höheren Dienstes mindestens aus der Besoldungsgruppe A 16 zu berechnen.

Erhöhtes Unfallruhegehalt kommt auch in Betracht, wenn der Beamte dienstunfähig geworden ist, weil er

- in Ausübung des Dienstes durch einen rechtswidrigen Angriff oder
- einen außerhalb des Dienstes erlittenen Körperschaden, den er im Hinblick auf ein pflichtgemäßes dienstliches Verhalten oder
- deswegen erlitten hat, weil er in seiner Eigenschaft als Beamter angegriffen wurde.

Einmalige Unfallentschädigung

Eine einmalige Unfallentschädigung, die 80.000 Euro beträgt, wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses neben dem Ruhegehalt an Beamte gezahlt, die bei Einsatz des Lebens

1
2
3
im Dienst oder bei besonders gefährlicher Verwendung so schwer verletzt wurden, dass eine Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 80 Prozent eingetreten ist. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen eine einmalige Unfallentschädigung – die Witwe und versorgungsberechtigte Kinder erhalten eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 60.000 Euro, die Eltern und nicht versorgungsberechtigten Kinder 20.000 Euro und die Großeltern und Enkel 10.000 Euro, vorausgesetzt näher verwandte Anspruchsberechtigte sind nicht vorhanden.

Unfall-Hinterbliebenenversorgung

4
5
6
7
8
9
10
Stirbt ein Beamter, der Anspruch auf Unfallruhegehalt gehabt hätte, oder der Empfänger von Unfallruhegehalt an den Folgen eines Dienstunfalls, erhalten die Hinterbliebenen eine Unfall-Hinterbliebenenversorgung. Danach beträgt das Witwen- oder Witwergeld 60 Prozent, das Waisengeld für jedes waisengeldberechtigte Kind und für jedes elternlose Enkelkind, sofern deren Lebensunterhalt zur Zeit des Dienstunfalls ganz oder überwiegend durch den Verstorbenen bestritten wurde, 30 Prozent des Unfallruhegehalts, insgesamt jedoch höchstens den Betrag des Unfallruhegehalts. Ist der Tod nicht durch den Dienstunfall verursacht, erhalten die Hinterbliebenen allgemeine Hinterbliebenenversorgung.

Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen

Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten sowie sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes, die ihren Dienst im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung ausüben, sollen mit der Einsatzversorgung für Schäden, die ihnen aufgrund der vorgenannten Einsätze entstehen, abgesichert werden. Insbesondere fallen hierunter Einsätze aufgrund eines Übereinkommens, eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung oder mit einem auswärtigen Staat oder solche, die auf Beschluss der Bundesregierung im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen sowie im Ausland mit vergleichbar gesteigerter Gefährdungslage ausgeübt werden. Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte sowie die sonstigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes im Auslandseinsatz sind einer erheblich höheren Gefährdung für Leib und Leben ausgesetzt. Die von ihnen im Einsatz wahrzunehmenden Aufgaben sind nicht mit den normalen Tätigkeiten im Inlandsdienst oder mit den Tätigkeiten im Ausland gleichzusetzen, die nicht im Rahmen von internationalen, humanitären, friedensichernden und friedenschaffenden Einsätzen erfolgen.

Da die regulären Unfallversorgungsregelungen diese Risiken nicht voll umfassen, gilt für die verschiedenen Personengruppen im Auslandseinsatz diese Sonderregelung. Erleidet die Beamtin oder der Beamte bei einer besonderen Verwendung im Ausland eine gesundheitliche Schädigung, so wird dies Einsatzunfall genannt. Bereits bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent erhalten die betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten das erhöhte Unfallruhegehalt. Verstirbt die Beamtin bzw. der Beamte (Soldatin, Soldat) bei oder auf Grund eines Einsatzunfalls, so erhalten die Hinterbliebenen ebenfalls eine einmalige Unfallentschädigung.

Hat eine Soldatin/ein Soldat keinen Anspruch auf ein Unfallruhegehalt, erhält sie/er eine Ausgleichszahlung, wenn sie/er infolge eines Einsatzunfalles dienstunfähig geworden ist

und beim Ausscheiden aus dem Dienst seine Erwerbsunfähigkeit zu mindestens 50 Prozent gemindert ist. Die Ausgleichszahlung beträgt mindestens 15.000 Euro. Die Einsatzversorgung umfasst grundsätzlich alle Leistungen der Dienstunfallfürsorge. Desweiteren greift ein erweiterter Schadensausgleichsanspruch. Die Regelungen zur Einsatzversorgung sind rückwirkend zum 1. Dezember 2002 in Kraft getreten.

Aktuelles zur Versorgung aus Bund und Ländern

Wesentliche Änderungen des Beamtenversicherungsrechts in Bund und Ländern seit der Föderalismusreform

Aufgrund der Föderalismusreform hat der Bund zum 1. September 2006 ein neues Beamtenversorgungsgesetz in Kraft gesetzt. Das „alte“ Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) – Stand 31.8.2006 – wurde eingefroren und gilt für die Länder solange weiter, bis das jeweilige Land ein eigene versorgungsrechtliche Regelungen in Kraft setzt.

Durch die „auseinandergefallene“ Gesetzgebungskompetenz bei der Versorgung der Beamten und auch wegen der künftig uneinheitlichen Entwicklung haben der Bund und die Länder als Anschlussregelung für § 107 b BeamtVG (Verteilung der Versorgungslasten) mittlerweile einen multilateralen „Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln“ (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag) abgeschlossen. Damit wechselt das bisherige System von der anteiligen Kostenerstattung zu einem pauschalen Abfindungssystem.

Auf den nachfolgenden Seiten haben wir die wesentlichen oder beabsichtigten versorgungsrechtlichen Entwicklungen beim Bund und in den Ländern zusammengefasst. Für Versorgungsempfänger gilt es zu beachten, dass jede lineare Anpassung gleichzeitig einen Absenkungsschritt bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gemäß der Systematik des § 69 e BeamtVG (Versorgungsänderungsgesetz 2001 zur schrittweisen Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 v.H. auf 71,75 v.H.) auslöst, dessen Regelungsinhalt in Bund und Ländern auch nach Übergang der Gesetzgebungskompetenz beibehalten wurde. Die aktuellen Besoldungstabellen für den Bund und die jeweiligen Länder finden Sie unter www.besoldung-online.de.



Bund

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen: Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit möglich. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.
- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden mit einem Faktor (z. Zt. 0,9951) multipliziert.
- Betragsmäßig dem vorigen Niveau entsprechende Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem DNeuG.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage.

- 1 **■** Einführung eines eigenständigen Abzugs für Pflegeleistungen (§ 50 f BeamtVG).
- 2 **■** Gewährung des Anspruchs auf eine Versorgungsauskunft auf entsprechenden schriftlichen Antrag.
- 3 **■** Evaluationsauftrag zur Prüfung der Versorgungsentwicklung bis 31.12.2011 unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Alterssicherungssysteme.
- 4 **■** Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- 5 **■** Gesetzentwurf zur Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Baden-Württemberg

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- 6 **■** Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit möglich. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.
- 7 **■** Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden mit einem Faktor (z. Zt. 0,984) multipliziert.
- 8 **■** Eigenständiges Beamtenversorgungsrecht (LBeamtVGBW) im Rahmen der Neukonzeption des Dienstrechts ab dem Jahr 2011.
- 9 **■** Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage.
- 10 **■** Zukünftige Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen (Anspruch auf Altersgeld) unter Vollzug einer sog. Trennung der Systeme.
- Begrenzung der Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten auf max. 5 Jahre.
- Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 61,4 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Erteilung einer Versorgungsauskunft in 5-jährigem Turnus beginnend mit dem Jahr 2016.



Bayern

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit oder Wechselschichtdienst möglich. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 64. Lebensjahr.
- Die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen bleibt über den bislang festgelegten Zeitpunkt (Ende 2007/Ende 2010) hinaus erhalten.

- Eigenständiges Beamtenversorgungsrecht (BayBeamtVG) im Rahmen der Neukonzeption des Dienstrechts ab dem Jahr 2011.
- Höchstanrechnung einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung bleibt wie bisher bei drei Jahren (1095 Tagen).
- Schrittweises Entfallen der Zahlung eines Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen.
- Die bisherige Möglichkeit der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- Gewährung eines Versorgungszuschlags für Lehrkräfte, welche im ihrem letzten Schulhalbjahr die gesetzliche Altersgrenze überschreiten.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Berlin

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Formelle Überleitung des alten Bundesrechts zur Beamtenversorgung in Berliner Landesrecht.
- Punktuelle Anpassung des Beamtenversorgungsrechts an die höchstrichterliche Rechtsprechung.
- Einzelne Neudefinition und Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.



Brandenburg

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Derzeit keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Landesrechtliche Ersetzung der §§ 53 und 55 des Beamtenversorgungsgesetzes.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Bremen

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Wortgleiche Überführung des BeamtVG in Bremisches Landesrecht (BremBeamtVG).
- Einzelne Ersetzung des § 5 BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Hamburg

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit möglich. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Eigenständiges Beamtenversorgungsrecht (HmbBeamtVG) im Rahmen der Neukonzeption des Dienstrechts seit dem Februar 2010.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstatfallversorgung wird von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.



Hessen

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; Ausnahmeregelungen bei Wechselschichtdienst möglich. Die Antragsaltersgrenze wird auf das 62. Lebensjahr abgesenkt.
- Anrechnung von Verwendungseinkommen auf das Ruhegehalt nach Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze aufgehoben.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Formelle Überleitung des alten Bundesrechts zur Beamtenversorgung in hessisches Landesrecht.
- Einführung eines Anspruchs auf Erteilung einer Versorgungsauskunft.



Mecklenburg-Vorpommern

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste (nicht alle Laufbahngruppen) bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen bei Schichtdienst und Wechselschichtdienst möglich. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG durch Landesrecht
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Niedersachsen

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsdienste steigt auf das 62. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen u. a. bei Wechselschichtdienst möglich. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die Antragsaltersgrenze wird auf das 60. Lebensjahr abgesenkt.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Formelle Überleitung des alten Bundesrechts zur Beamtenversorgung in niedersächsisches Landesrecht.
- Höchstanzahl einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung bleibt wie bisher bei drei Jahren (1095 Tagen).



Nordrhein-Westfalen

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Darüber hinaus noch keine nennenswerten Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG).



Rheinland-Pfalz

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Allgemeine Altersgrenze bleibt beim 65. Lebensjahr. Die besondere

Altersgrenze für Polizeibeamte liegt laufbahngruppenabhängig zwischen dem 62. und 65. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen u. a. bei Wechselschichtdienst möglich. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

- Integration der Sonderzahlung in Höhe von 4,17 Prozent eines Jahresbezugs in die Grundgehaltstabelle.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.



Saarland

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Wortgleiche Überführung des BeamtVG in saarländisches Landesrecht (SBeamtVG).
- Modifizierung des § 5 und des § 14 a SBeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden mittels eines komplexen Faktors modifiziert bemessen.



Sachsen

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029; mögliche Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit oder Wechselschichtdienst sind noch nicht festgelegt. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Fortgeltungsanordnung des BeamtVG als sächsisches Landesrecht mit Ausnahme der §§ 71–73.
- Eigenständiges sächsisches Beamtenversorgungsrecht für Mitte 2012/2013 vorgehen.



Sachsen-Anhalt

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Neuregelung der § 14 a und § 48 BeamtVG durch Landesrecht.

- Besondere Vorruhestandsregelung für Polizeivollzugsbeamte in Kraft.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA).



Schleswig-Holstein

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Polizei (laufbahngruppenabhängig) um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die Antragsaltersgrenze bleibt beim 63. Lebensjahr.
- Überführung des bisherigen Beamtenversorgungsrechts in eine Überleitungsfassung als schleswig-holsteinisches Landesrecht.
- Einzelne gesetzliche Klarstellungen sowie Anpassungen an die höchstrichterliche Rechtsprechung.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Entwurf eines eigenständigen schleswig-holsteinischen Beamtenversorgungsrechts (In-Kraft-Treten für Mitte 2011 vorgesehen).
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v. H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.



Thüringen

Beabsichtigte und beschlossene Änderungen

- Altersgrenzen. Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029 beabsichtigt; mögliche Ausnahmeregelungen bei langer Dienstzeit oder Wechsel-schichtdienst sind noch nicht festgelegt. Die Antragsaltersgrenze soll beim 63. Lebensjahr bleiben.
- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Darüber hinaus noch keine nennenswerten Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG).

Die Riesterförderung für Beamtinnen und Beamte

Immer mehr Menschen sichern sich für ihr Alter durch einen Riester-Vertrag ab. Staatliche Zulagen und Steuervorteile haben diese Form der Alterssicherung zu einem Erfolgsmodell gemacht.

Versorgungslücke durch private Alterssicherung schließen

Die Zahl der Versorgungsempfänger/innen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die öffentlichen Kassen sind leer. Der Staat hat jahrzehntelang versäumt, für die Pensionen Vorsorge zu treffen. Durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 wird die Versorgung der Beamtinnen und Beamten schrittweise von 75 auf 71,75 Prozent abgesenkt. Die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird ab dem Jahr 2012 auf 67 Jahre angehoben. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz hat diese Regelung auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Für viele wird dies eine weitere Absenkung ihrer Pensionen bedeuten. Um die Versorgungslücke zu schließen, wird eine zusätzliche private Altersvorsorge auch für Beamtinnen und Beamte immer wichtiger. Eine attraktive Möglichkeit vorzusorgen, ist die so genannte Riester-Rente. Sie ist eine privat finanzierte Altersvorsorge mit staatlicher Förderung.

Wie funktioniert die Riester-Rente?

Während der Ansparphase werden Beiträge in förderfähige Sparformen eingezahlt. Der Staat fördert die Altersvorsorge durch eine Zulage. Unabhängig vom Bruttoeinkommen steht jeder/jedem Berechtigten eine Zulage zu. Dabei wird zwischen der Grundzulage und der Kinderzulage unterschieden. Anspruch auf die Kinderzulage besteht, wenn im Kalenderjahr mindestens ein Monat lang Kindergeld bezogen wurde.

Beispiel:

Unverheirateter Single, keine Kinder, Jahreseinkommen 2010 in Höhe von 30.000 Euro
4 Prozent von 30.000 Euro = 1.200 Euro

Der Anlagebetrag in 2011 muss also mindestens 1.200 Euro betragen, um die volle staatliche Zulage in Höhe von 154 Euro zu erhalten.

Die Höhe des Vorjahreseinkommens (brutto) bestimmt die Mindesthöhe der (Jahres-)Beiträge, die eingezahlt werden müssen, um die volle staatliche Zulage zu erhalten. Um z.B. die volle Zulage für 2011 zu erhalten, muss der Anlagebetrag 4 Prozent des Vorjahresbruttoeinkommens entsprechen. Die Zulage fließt nicht direkt an die/den Beitragszahler/in, sondern in den Vertrag. Durch die Zulage verringert sich der Eigenbeitrag, den ein/e Beitragszahler/in tatsächlich einzahlen muss. Der förderfähige Beitrag ist nach oben gedeckelt und in 2011 auf maximal 2.100 Euro begrenzt.

Beispiel:

Unverheirateter Single, keine Kinder, Jahreseinkommen 2010 in Höhe von 30.000 Euro
Um den Eigenbeitrag zu ermitteln, wird die staatliche Zulage vom Anlagebetrag (hier 1.200 Euro) abgezogen.

1.200 Euro – 154 Euro = 1.046 Euro

Daraus ergibt sich ein Monatsbeitrag (1.046 Euro/12) in Höhe von 87,20 Euro.

Hohe Förderquoten durch Riester-Vertrag

Die staatlichen Zulagen können einen erheblichen Teil der Beitragsleistung ausmachen. Je nach Einkommenssituation und Familienstand kann bereits mit einem relativ geringen Eigenbeitrag eine private Altersvorsorge aufgebaut werden. Je mehr Zulagen, umso geringer der Eigenanteil, der aufgebracht werden muss.

Staatliche Zulagen bei der Riester-Förderung

Jahr	Prozentsatz ¹⁾	Höchstbetrag ²⁾	Grundzulage ³⁾	Kinderzulage je Kind ⁴⁾
ab 2008	4%	2.100 Euro	154 Euro	185 Euro/300 Euro ⁵⁾

¹⁾ Mindestanlagebetrag in Prozent vom Vorjahresbruttoeinkommen

²⁾ Maximaler förderfähiger Höchstbetrag pro Jahr

³⁾ Grundzulage pro Ehepartner und Jahr

⁴⁾ Kinderzulage je kindergeldberechtigtes Kind pro Jahr

⁵⁾ Für Kinder, die ab dem 01.01.2008 geboren werden.

Zulage beantragen

Auf die Zulage besteht ein Anspruch. Sie muss nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Eigenbeiträge entrichtet worden sind, beantragt werden (z.B. Dauerzulageantrag). Die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) berechnet die Zulagenhöhe und veranlasst die Zuweisung zugunsten des geförderten Altersvorsorgevertrages.

Beispiel:

Eine Familie mit zwei Kindern (ein Kind geboren ab dem 1.1.2008) und einem Vorjahresbruttoeinkommen in Höhe von 34.000 Euro kann insgesamt 793 Euro Zulagenförderung erzielen. Für diese maximale Förderung müssen die Zulagen und der Eigenbeitrag zusammen 4 Prozent von 34.000 Euro betragen, also insgesamt 1.360 Euro. Der zu zahlende Eigenbeitrag liegt bei 567 Euro (1.360 Euro – 793 Euro Zulage = Eigenbeitrag in Höhe von 567 Euro). Durch die staatlichen Zulagen ergibt sich für die Familie insgesamt eine Förderquote von ca. 58 Prozent.

Steuervorteil nutzen

Die Aufwendungen für den Altersvorsorgevertrag (einschließlich der Zulage) können zusätzlich als Sonderausgaben bis zu einem Höchstsatz von 2.100 Euro steuerlich geltend gemacht werden. Der Sonderausgabenabzug wird mit der Einkommensteuererklärung beantragt. Hierfür ist die „Anlage AV zur Einkommensteuererklärung“ auszufüllen. Dem Antrag ist eine Bescheinigung des Anbieters beizufügen, aus der sich die Höhe der gezahlten Eigenbeiträge ergibt („10a-Bescheinigung“). Das Finanzamt prüft dann, ob der Sonderausgabenabzug günstiger ist als die Zulage. Ist dies der Fall, wird die Zulage mit der Steuervergünstigung verrechnet und der Differenzbetrag als Steuerrückzahlung erstattet. Auch durch Steuerersparnisse lassen sich so erhebliche Förderquoten erzielen.

Ihre Gesundheit in besten Händen

Prävention und Rehabilitation an der Riviera des Allgäus



Unsere Gesundheitskompetenz und Erfahrung für Ihren Therapie-Erfolg

Indikationen:

- Akute Erkrankungen der Wirbelsäule
- Chronische Verletzungen und degenerative Schäden des Bewegungsapparates
- Psycho-vegetative Erschöpfung
- Leicht und Fit mit Bio-LOGI-Kost
- Regenerations-Wochen

Erholsamer Aufenthalt und reizvolle Umgebung:

- Ruhige Panoramalage im Kneipp- und Luftkurort Hopfen am See
- Frische und vitale Bio-Küche
- Hallenbad und Saunen

Das Sanatorium Eggenberger ist:

1. Anerkannte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtung für Physikalische und Rehabilitative Medizin nach §107 SGB V (2)
2. Private Krankenanstalt nach § 30 der GewO
3. Beihilfefähig nach § 6+7 /§ 23+24 der Beihilfeverordnung Abs. 2a BhV.



Sanatorium Eggenberger GmbH

Ringweg 4
87629 Füssen
Hopfen am See

Tel. 08362/9103-600
Fax 08362/9103-478

info@sanatorium-eggenberger.de | www.sanatorium-eggenberger.de



Römberg- Klinik Badenweiler

Reha-Klinik für Orthopädie/Rheumatologie, Tumornachsorge
für Urologie/Gynäkologie

● **Beihilfefähig** ●

Sanatoriumsbehandlung, Heilkur, Anschlußbeh. nach Operation
Gesunden - Entspannen - Wohlfühlen im Südschwarzwald
Fachärzte - Physiotherapie - Thermalhallenbad - Naturmoor

**Schwärzestraße 20
79410 Badenweiler**

Tel. 07632 731

Fax 07632 73 217

Internet: www.roemerberg-klinik.de

Email: info@roemerberg-klinik.de



Beihilfe

Das Beihilferecht in Bund und Ländern

Die Beihilfe ist eine eigenständige beamtenrechtliche Krankenfürsorge des Dienstherrn gegenüber dem Beamten und seiner Familie. Beihilfen werden in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen gewährt. Die Beihilfe ersetzt nicht die von dem Beamten für sich und seine Familie aus den laufenden Bezügen zu bestreitende Eigenvorsorge, sondern ergänzt diese. Auf die Beihilfe besteht ein Rechtsanspruch.

Informationen zur neuen Bundesbeihilfeverordnung

Am 14. Februar 2009 ist die neue Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) in Kraft getreten. Das Bundesverwaltungsgericht hat 2004 entschieden, dass die bisherigen Verwaltungsvorschriften zur Beihilfe nicht dem verfassungsrechtlichen Gesetzesvorbehalt genügen. Dies macht die Neuregelung notwendig. Die Rechtsgrundlage dafür wurde in § 80 Bundesbeamtenengesetz durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz geschaffen. Die neue Bundesbeihilfeverordnung stimmt inhaltlich überwiegend mit dem geltenden Recht überein.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

- Seit 1. Januar 2009 sind auch Beamte mit Wohnsitz in Deutschland von der Krankenversicherungspflicht erfasst und müssen über den von der Beihilfe nicht gedeckten Teil (Restkostenversicherung) eine ergänzende Versicherung abschließen. Wird der Krankenversicherungsschutz nicht nachgewiesen, liegt die Voraussetzung zur Zahlung einer Beihilfe nicht vor, es sei denn, der oder die Beihilfeberechtigte verfügt rechtmäßig über keinen Krankenversicherungsschutz.
- Reduzierung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige auf 17.000,00 Euro (mit Übergangsregelung: die Einkommensgrenze von 18.000,00 Euro bleibt bis zum erstmaligen Überschreiten bestehen) und Nachweis des Einkommens für berücksichtigungsfähige Angehörige durch jährliche Vorlage des Steuerbescheides.
- Berücksichtigungsfähige Kinder werden bei mehreren Beihilfeberechtigten entsprechend dem Familienzuschlag zugeordnet. Damit soll die Vorlage von Originalbelegen entfallen. Sind zwei oder mehr Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig, erhält die- oder derjenige den erhöhten Bemessungssatz von 70 Prozent, die oder der den Familienzuschlag oder Auslandskinderschlag bezieht. Damit entfällt die bisherige Erklärung. Zur Neufestlegung gibt es eine Übergangsfrist von einem halben Jahr.
- Minderung der Beihilfe um 10,00 Euro je Quartal je behandelter Person mit Ausnahme von Kindern bis zum 18. Lebensjahres bei Inanspruchnahme von Leistungen einer Heilpraktikerin bzw. eines Heilpraktikers.
- Erweiterung des Umfangs, Anpassung der Höhe und Eigenbehalte bei Aufwendungen für Familien- und Haushaltshilfe.
- Wegfall von Eigenbehalten bei Arzneimitteln, wenn der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als der Festbetrag ist.
- Beihilfegewährung für im Basistarif versicherte Beihilfeberechtigte.

Änderungen über die Anerkennung beihilfefähiger Aufwendungen

- Ärztliche Bescheinigungen und Gutachten, die vom Dienstherrn oder der Beihilfefestsetzungsstelle benötigt werden (wie z. B. Dienstunfähigkeitsbescheinigung oder Gutachten für Rehabilitationsmaßnahmen) werden zu 100 Prozent von der Beihilfefestsetzungsstelle getragen.
- Aufwendungen für Individuelle Gesundheitsleistungen (IGeL) von Pflichtversicherten nach SGB V sind keine notwendigen Aufwendungen und somit nicht beihilfefähig.
- Neuregelung der Erstattung von Implantaten
Die medizinischen Indikationen für eine Implantatversorgung wurden dem aktuellen Stand der Zahnmedizin entsprechend überarbeitet. Ohne Indikationen sind zwei Implantate pro Kiefer beihilfefähig. Aufwendungen der Suprakonstruktion bei Implantatversorgung sind immer beihilfefähig.
- Alle Material- und Laborkosten, die bei einer zahnärztlichen Behandlung nach

den Abschnitten C (Konservierende Leistungen), F (Prothetische Leistungen) und K (Implantologische Leistungen) und den Nummern 708 bis 710 (Interimszahnersatz) des Gebührenverzeichnisses der Gebührenordnung für Zahnärzte entstanden sind, sind nur zu 40 Prozent beihilfefähig, unabhängig davon, ob es sich um den Ersatz von Auslagen für zahntechnische Leistungen oder nach dem Gebührenverzeichnis zusätzlich berechenbare Materialien und Auslagen handelt.

- Aufwendungen für Leistungen zur Retention sind bis zu zwei Jahren nach Abschluss beihilfefähig, wenn die Beihilfefestsetzungsstelle die vorangegangene kieferorthopädische Behandlung genehmigt hat.
- Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen, die außerhalb der EU entstanden sind, sind bis zu einer Höhe von 1.000,00 Euro ohne Beschränkung beihilfefähig.
- Beihilfefähige Aufwendungen der vorübergehenden häuslichen Krankenpflege werden ohne zeitliche Begrenzung anerkannt.
- Anerkennung von Aufwendungen für häusliche Krankenpflege auch außerhalb des eigenen Haushalts,
- Anerkennung von Aufwendungen für spezialisierte ambulante Palliativversorgung,
- Anerkennung von Aufwendungen für Rehabilitationssport unter ärztlicher Aufsicht und entsprechend der Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining,
- Schaffung einer Härtefallregelung für nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel.

Arzneimittel, die der Festbetragsregelung unterliegen, sind weiterhin nur bis zur Höhe des Festbetrages beihilfefähig.

Zudem wurden mittlerweile Änderungen umgesetzt, die die aktuelle Rechtsprechung und die Entwicklung in der gesetzlichen Pflegeversicherung (bisher durch Rundschreiben angewandt) abbilden:

- Änderungen im Bereich der Pflege

Dabei werden die Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) wirkungsgleich ins Beihilferecht übernommen: z.B. Beratung und Hilfestellung durch Pflegeberater, Verbesserung der Flexibilität zwischen häuslicher und teilstationärer Pflege oder die Möglichkeit des Erhalts des Pflegeplatzes bei vorübergehender Abwesenheit)
- Änderungen im Bereich der Arzneimittelversorgung
- Anpassung an aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts:

Bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten dürfen zukünftig nur Implantate angerechnet werden, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Kassen bezahlt worden sind.

Den gesamten Text der Beihilfeverordnung des Bundes finden Sie unter www.bundesbeihilfeverordnung.de

Geregelt ist die Gewährung von Beihilfeleistungen in den Beihilfeverordnungen des Bundes sowie der Länder. Eine bundeseinheitliche Regelung gibt es nicht. Die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben die Beihilfeverordnung des Bundes übernommen. In den anderen Ländern weichen die Vorschriften teilweise in geringem Umfang, teils erheblich ab. Auf den → Seiten 243 bis 281 geben wir allgemeine Erläuterungen zu den Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung. Die in den Ländern hiervon abweichenden Beihilfe Regelungen finden Sie auf den → Seiten 282ff.

Aufgrund der Komplexität und Fülle der Beihilfe Regelungen können wir diese nicht in allen Einzelheiten in diesem Taschenbuch darstellen. Ausführliche Informationen zum Thema „Beihilfe“ finden Sie im gleichnamigen Ratgeber, den Sie unter www.beihilfeonline.de bestellen können.

Beihilfeberechtigung

Beihilfeberechtigt sind:

- Beamte und Richter, es sei denn, das Dienstverhältnis ist auf weniger als ein Jahr befristet und sie sind nicht mindestens ein Jahr ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt,
- Ruhestandsbeamte und Richter im Ruhestand sowie frühere Beamte und Richter, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze entlassen worden oder wegen Ablaufs der Dienstzeit ausgeschieden sind,
- Witwen, Witwer sowie Kinder (Waisen und Halbwaisen) eines verstorbenen Beamten auf Lebenszeit, verstorbenen Ruhestandsbeamten oder verstorbenen Beamten auf Probe, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung gestorben ist.

Die Beihilfeberechtigung besteht, wenn die genannten Personen Dienstbezüge, Amtsbezüge, Anwärterbezüge, Ruhegehalt, Übergangsgebühnisse aufgrund gesetzlichen Anspruchs, Witwen-/Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag erhalten oder wenn wegen anzuwendender Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften Bezüge nicht bezahlt werden. Ehrenbeamte und ehrenamtliche Richter sind nicht beihilfeberechtigt.

Unabhängig von Dienstbezügen bleibt die Beihilfe bei Urlaub unter Wegfall der Dienstbezüge nach der Sonderurlaubsverordnung von bis zu einem Monat weiter bestehen.

Berücksichtigungsfähige Angehörige

Beihilfen werden zu den beihilfefähigen Aufwendungen der beihilfeberechtigten Personen und ihrer berücksichtigungsfähigen Angehörigen gewährt. Unter berücksichtigungsfähigen Angehörigen sind der Ehegatte des Beihilfeberechtigten, der nicht selbst beihilfeberechtigt ist, sowie die im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kinder des Beihilfeberechtigten zu verstehen. Die Mutter eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten gilt ebenfalls als berücksichtigungsfähige Angehörige. Eingetragene Lebenspartner sollen im Jahr 2011 ebenfalls als berücksichtigungsfähige Angehörige in die Bundesbeihilfeverordnung einbezogen werden.

Die Aufwendungen des Ehegatten sind nicht beihilfefähig, wenn dessen Einkünfte im Vorvorkalenderjahr vor Einreichung des Beihilfeantrags einen Gesamtbetrag von 17.000 Euro übersteigen (mit umfangreichen Übergangsregelungen für die alte 18.000 Euro-Regelung). Ist der berücksichtigungsfähige Angehörige nach beamtenrechtlichen oder

Kinder-Rehazentrum Usedom

Rehaklinik für die ganze Familie

Indikationen:

- Erkrankungen der Atemwege und der Lunge
- Erkrankungen der Haut
- Stoffwechsel- und Verdauungsstörungen (Phenylketonurie und andere Aminosäurestoffwechselstörungen, Typ I Diabetes mellitus und andere Kohlenhydratstoffwechselstörungen, familiäre Hypercholesterinämie und Fettstoffwechselstörungen, Zöliakie, Mucoviscidose, MPS und andere Speicherkrankheiten)
- Nierenerkrankungen (Niereninsuffizienz einschließlich Hämodialyse sowie Peritonealdialyse, Nephrotisches Syndrom, Zustand nach Nierentransplantation, chronische Harnwegsinfekte, Enuresis)
- Adipositas (metabolisches Syndrom)

Kinder-Rehazentrum Usedom
Strandstraße 3 · 17459 Kölpinsee
Tel.-Nr: 03 83 75/5 01 52 · Fax: 03 83 75/5 01 20
E-mail: RehaKoelpinsee@ifagesundheit.de
Website: www.ifagesundheit.de
Chefarzt: Dr. med. Frank Laube

**Sie möchten sich in der Jahresausgabe 2013
dieses Taschenbuches präsentieren?**

Rufen Sie uns an **0211 72134571**

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

infoservice@beamten-informationen.de



**Verhaltensmedizinisches Zentrum
für Pneumologie und Allergologie
und Zentrum für Integrative Psychosomatik**

Asthma-/COPD-Schulung · Raucherentwöhnung
 medizinische Sporttherapie · Physiotherapie · Ergotherapie
 Balneophysikalische Therapie · Adipositaschulung
 Diätberatung · Krankheitsaufklärung
 Multimodale Psychologische Einzel- und
 Gruppengespräche · Stabilisierungsarbeit
 und einige weitere Therapien


FACHKLINIK ALLGÄU
 PFRONTEN

anderen Vorschriften selbst beihilfeberechtigt, so geht diese eigene Beihilfeberechtigung einer Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger vor.

Bemessungssätze

Die Beihilfe bemisst sich nach einem Vomhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). Maßgebend für die Höhe des Bemessungssatzes ist der Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen. Der Bemessungssatz beträgt für beihilfefähige Aufwendungen

■ des Beihilfeberechtigten	50 Prozent
■ des Beihilfeberechtigten mit zwei oder mehr Kindern	70 Prozent
■ des beihilfeberechtigten Versorgungsempfängers	70 Prozent
■ des berücksichtigungsfähigen Ehegatten	70 Prozent
■ eines berücksichtigungsfähigen Kindes	80 Prozent
■ einer Waise, die als solche beihilfeberechtigt ist	80 Prozent

Wenn beide Ehegatten jeweils selbst beihilfeberechtigt sind und zwei oder mehr berücksichtigungsfähige Kinder haben, erhält nur ein Ehegatte 70 Prozent. Die Zuordnung richtet sich nach der Zuordnung des Familienzuschlags.

Beihilfeantrag

Beihilfen werden auf schriftlichen oder elektronischen Antrag des Beihilfeberechtigten gewährt. Die Beihilfestelle hält hierfür entsprechende Formblätter bereit. Der Beihilfeantrag ist mit einer Zusammenstellung der Aufwendungen an die zuständige Festsetzungsstelle zu richten. Die Aufwendungen sind durch Belege nachzuweisen. Jeder Beleg muss die spezifizierten Leistungen unter Angabe der einzelnen Ziffern der Gebührenordnung enthalten.

Arzneimittelrezepte müssen mit einer Pharmazentralnummer versehen sein, es sei denn, die Arzneimittel sind im Ausland gekauft worden. Zukünftig soll auch eine elektronische bzw. belegfreie Beantragung möglich sein; zukünftig soll die Einreichung von Zeitschriften ausreichend sein. Auf der Arzt- bzw. Krankenhausrechnung muss die Diagnose angegeben sein. Bestimmte Behandlungsmethoden sind vor Behandlungsbeginn zu beantragen (u.a. Sanatoriumsaufenthalt, Kuren).

Aufwendungen, die nicht innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt ihrer Entstehung (Inanspruchnahme des Arztes, Tag der Krankenhausbehandlung, des Einkaufs von Arzneimitteln oder Hilfsmitteln, der Heilbehandlung) oder spätestens ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung geltend gemacht werden, verfallen.

Gewährt wird Beihilfe erst dann, wenn die geltend gemachten Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann Beihilfe dennoch gewährt werden, vorausgesetzt, die Aufwendungen übersteigen einen Betrag von 15,00 Euro.

Keinen Anspruch auf Beihilfe haben Beihilfeberechtigte, wenn die vorherige Anerkennung der Beihilfefähigkeit versäumt wurde – es sei denn, dass das Versäumnis entschuldbar ist und die sachlichen Voraussetzungen für die Beihilfefähigkeit vorlagen (ausgenommen Heilkuren).

Arzneimittelneuordnungsgesetz

Zwischen der gesetzlichen Krankenversicherung und den Arzneimittelherstellern wurden schon mit dem Beitragssatzsicherungsgesetz im Jahr 2003 eingeführt und mit dem Arzneimittelversorgungs-Wirtschaftlichkeitsgesetz (AVWG) und dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz nochmals erweitert. Abgewickelt werden diese Rabatte direkt beim Kauf von Arzneimitteln in der Apotheke.

Handlungsbedarf bestand, weil die Arzneimittelausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung wie auch in der privaten Krankenversicherung bzw. der Beihilfe gestiegen sind. Die Arzneimittel-Rabatte – insbesondere für verschreibungspflichtige Arzneimittel und Generika – erhalten deshalb ab 2011 auch die private Krankenversicherung und andere Kostenträger (insbesondere die Beihilfeträger). Für Beihilfeberechtigte ergeben sich somit keine direkten Ersparnisse; Auswirkungen ergeben sich nur über die Kostenentwicklung der ergänzenden privaten Krankenversicherung.

Sie möchten sich in der Jahresausgabe 2013 dieses Taschenbuches präsentieren?

Rufen Sie uns an **0211 72134571**

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

infoservice@beamten-informationen.de

Zentrum für ganzheitliche Regeneration

AM TEGERNSEE

Internistisch geleitetes Haus unmittelbar am Westufer des Sees in absolut ruhiger Lage, bietet ein umfassendes Behandlungskonzept bei Erschöpfungszuständen (Burn-Out-Syndrome, psychovegetative Syndrome, Schlafstörungen, Schmerzzustände), Krankheiten des Bewegungsapparates (Spezialbehandlungen bei Bandscheibenschäden und Gelenkverschleiß), Stoffwechselkrankheiten, Übergewicht, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Behandlungen nach operativen Eingriffen. Anwendungen sämtlicher Methoden der wissenschaftlichen Medizin sowie unkonventioneller Behandlungsmethoden. Modernster ***Komfort in stilvoller Landhausatmosphäre, Wellnessbereich.

Zulassung nach § 107, beihilfefähig nach § 6 und § 7 sowie in der Privat-Klinik für AHB und stationären Aufenthalt. Mit Akkupunkturzentrum und Ozontherapie

Landhaussanatorium & Privatklinik „Im Sonnenfeld“

Sonnenfeldweg 10–20 · 83707 Bad Wiessee · Telefon 0 80 22/8 44 01, Fax: 0 80 22/8 44 11

Internet: <http://www.sonnenfeld.de>





Das Fachklinikum Borkum ist eine der modernsten und qualifiziertesten Einrichtungen zur Behandlung chronischer und allergischer Haut- und Atemwegserkrankungen in Deutschland.

Im Rahmen eines interdisziplinär ausgerichteten Behandlungskonzeptes arbeiten im Fachklinikum Borkum Ärzte und Therapeuten der verschiedensten Fachrichtungen mit dem Ziel, die Patienten mit oftmals heterogenen und komplexen Krankheitsbildern optimal zu versorgen. **Die Vorteile der besonderen Insellage sind dabei:**

- **Einmaliges Hochseereizklima mit besonders pollenarmer und schadstoffarmer meersalzhaltiger Luft**
- **ideale klimatische Bedingungen fördern die körperliche und geistige Regeneration des Gesundheitszustandes**

Das Fachklinikum Borkum verfügt über eine **Erwachsenen-Rehaklinik** mit 60 Einzelzimmern und 6 Doppelzimmern sowie eine räumlich getrennte **Eltern-Kind-Rehaklinik** mit 106 Apartments zur Unterbringung von Patienten mit Begleitperson. Alle Zimmer sind auf die Bedürfnisse von Patienten mit allergischen bzw. chronischen Haut- und Atemwegserkrankungen ausgerichtet und verfügen über einen sehr hohen Standard.

Neben dem Schwerpunkt allergische Haut- und Atemwegserkrankungen bietet das Fachklinikum Borkum auch die Behandlung von Adipositas bei Kindern im Alter von 4 - 10 Jahren an. Während des dreiwöchigen Aufenthaltes geht es nicht darum, das Gewicht des Kindes radikal zu reduzieren, sondern die Ernährungsgewohnheiten in sinnvolle Bahnen zu lenken und ein individuelles Bewegungsprogramm zu entwickeln, das auch im Alltag fortgesetzt werden kann und so das Gewicht langfristig stabilisiert wird. Da Kinder dies noch nicht eigenverantwortlich umsetzen können, wird die Begleitperson zum Co-Therapeuten des Kindes ausgebildet.

Informationen zum neuen Therapiekonzept für Kinder mit Übergewicht sowie weitere Informationen über Fachklinikum Borkum erhalten Sie unter

www.adipositas-borkum.de oder www.fachklinikum-borkum.de

Sonne, Wind, Meer und das Fachklinikum Borkum

Ihr Spezialist für Haut- und Atemwegserkrankungen



FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie,
Pädiatrie und Pneumologie



Klinik I: Erwachsene



Klinik II: Kind/Eltern



Bei uns im Fachklinikum Borkum arbeiten Ärzte und Therapeuten verschiedenster Fachrichtungen als Team zusammen. In Verbindung mit dem einzigartigen Hochseereizklima der Insel sind wir seit vielen Jahren erfolgreich in der Behandlung (Erwachsene und Kinder) von:

- Allergien
- Hauterkrankungen
- Atemwegserkrankungen

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Beihilfe wird gewährt, wenn die Aufwendungen beihilfefähig sind und im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen Beihilfeberechtigung besteht bzw. bei Angehörigen, wenn diese/r berücksichtigungsfähig ist. Beihilfefähig sind Aufwendungen, wenn sie dem Grunde nach notwendig und der Höhe nach angemessen sind sowie die Beihilfefähigkeit nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Über die Notwendigkeit und Angemessenheit entscheidet die Festsetzungsstelle, die hierzu auch ein Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes/-zahnarztes einholen kann. Als Maßstab gilt für ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen ausschließlich der Gebührenrahmen der Gebührenordnungen für Ärzte, Zahnärzte sowie für psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten. Dabei wird nur eine Gebühr, die den Schwellenwert des Gebührenrahmens nicht überschreitet, als angemessen angesehen sofern keine begründeten besonderen Umstände eine Ausnahme rechtfertigen.

Verjährung von Beihilfeansprüchen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder der ersten Ausstellung der Rechnung beantragt hat. Ansprüche, die nach Ablauf der Jahresfrist geltend gemacht werden, sind erloschen. Daneben gibt es weitere Voraussetzungen, die bei der Verjährungsfrist zu beachten sind:

- bei Pauschalbeihilfe für häusliche Pflege durch nicht erwerbsmäßig tätige Pflegekräfte: der letzte Tag des Monats, in dem die Pflege erbracht wurde (also am Ende jedes Monats der häuslichen Pflege),
 - bei Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung bei Heilkuren: der Tag der Beendigung der Heilkur,
 - hat ein Sozialhilfeträger vorgeleistet, beginnt die Frist mit dem Ersten des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Sozialhilfeträger die Aufwendungen bezahlt.
- Bei der Jahresfrist wird der Tag des Rechnungsdatums nicht mitgerechnet. Aufwendungen, für die zum Beispiel am 11. Dezember 2009 eine Rechnung ausgestellt worden ist, können berücksichtigt werden, wenn der Antrag am 11. Dezember 2010 bei der Beihilfestelle vorliegt. Es gilt der Eingangstag bei der Beihilfebearbeitungsstelle. Bei Versäumnis dieser Frist ist aber die „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“ möglich, wenn jemand ohne Verschulden verhindert war. Ein Antrag auf „Wiedereinsetzung“ ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen. Eine Beihilfe wird zudem nur gewährt, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten tatsächlichen Aufwendungen insgesamt mehr als 200,00 Euro betragen. Die Festsetzungsstelle kann bei drohender Verjährung oder zur Vermeidung anderer unbilliger Härten Ausnahmen zulassen.

Bis zur Höhe des Mindestsatzes des im April 1985 geltenden Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker sind auch Aufwendungen für Leistungen eines Heilpraktikers angemessen, jedoch höchstens bis zum oben genannten Schwellenwert bei vergleichbaren Leistungen.



Stillachhaus Privatlinik

Abt. A: Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Abt. B: Innere Medizin und Kardiologie

Alte Walsersstraße 15

87561 Oberstdorf im Allgäu

Tel. (08322) 602-0

Service-Tel. (08322) 602-260

Telefax (08322) 602-280

Email: info@stillachhaus.de

Internet: <http://www.stillachhaus.de>

Chefärzte:

Abt. A: Udo Schmiechen, Facharzt für Psychotherapeutische Medizin, Facharzt für Allgemeinmedizin, Psychotherapie

Abt. B: MUDr./Univ. Prag M. Novotny, Facharzt für Innere Medizin, Kardiologie u. Rehabilitationswesen

Dr. med. F. Saathoff, Facharzt für Innere Medizin, Kardiologie

Indikationen:

Abt. A: Neurotische Störungen (z.B. Depressionen, Angstzustände), somatoforme Störungen (z.B. funktionelle gastrointestinale oder kardiovaskuläre Syndrome), Konversionssyndrome, Schlafstörungen, chronische Schmerzzustände, Belastungsstörungen im Sinne akuter oder chronischer Erschöpfungs- und Versagenszustände, affektive Störungen, Essstörungen und Tinnitus.

Abt. B: Das gesamte internistische Spektrum, insbesondere Herz- und Kreislaufkrankungen, z.B. Anschlussheilbehandlungen nach Herzinfarkt, Operationen am Herzen, Herztransplantation. Einstellung der kardiovaskulären Risikofaktoren, Anschlussheilbehandlungen nach Operationen, Chemo- und Strahlentherapie sowie verzögerter Rekonvaleszenz nach schweren Erkrankungen. Vorsorgebehandlung, Gesundheits-Checkup.

Medizinische Einrichtungen:

Diagnostik: Labor, Ruhe-, Belastungs-, Langzeit-EKG, Telemetrie, 24-Std.-Blutdruckmessung, Blutgasanalyse, Bodyplethysmographie, Spiroergometrie, Schlafapnoe-Screening, Schilddrüsen-/Abdomen-Sonographie, Gefäßduplex/Duplex, Farb-Doppler-Echokardiographie, transoesophageale Echokardiographie, Rechtsherzkatheter, Intensivzimmer.

Therapie: Balneo-physikalische Therapie, Krankengymnastik und Bewegungstherapie, cranio-sacrale Therapie, Einzel- und Gruppengymnastik (Boden/Wasser), Zilgri, Qi Gong, Rückenschule, überwachtes Ergometertraining, Ernährungsberatung, Vorträge und Schulungen.

Psychotherapie: Tiefenpsychologisch fundierte Einzel- und Gruppentherapie, Autogenes Training, Muskelentspannung nach Jacobson, Kundalini, Wassershiatsu, Körperwahrnehmung, Gestaltungstherapie, Lichttherapie.

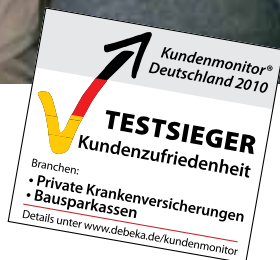
Klinik für Anschlussheilbehandlungen (AHB) und Krankenhausbehandlungen.

Kostenträger: Private Krankenkassen (auch Krankenhausbehandlung), Beihilfe und Selbstzahler.

Bettenzahl: 46 Einzel-, 7 Doppelzimmer mit Bad/WC od. Dusche/WC, Telefon, Radio/CD, SAT-TV, DSL-Internetanschluss, Zimmersafe, überwiegend mit Balkon oder Loggia. Großzügige Aufenthaltsräume, Sportplatz, Hallen- und Freibad mit Liegewiese, Sauna und Solarium.

Ruhige, einmalig schöne Lage auf einem sonnigen Südplateau 50 m über dem Oberstdorfer Tal, in einem 28 Hektar großen, hauseigenen Naturpark mit Spazierwegen. Hausbusverbindung.

Bitte fordern Sie unser Info-Material an.



Finanzielle Sicherheit im Pflegefall!

Sorgen Sie frühzeitig vor und schützen Sie Ihr Vermögen mit einer privaten Pflegezusatzversicherung der Debeka oder dem neuen BBBank-Pflegekonto

- individuelle Absicherung eines monatlichen Pflegegeldes bis zu 5.550 Euro – mit Leistungen bereits ab Pflegestufe I
- gleiche Leistungen bei voll-, teilstationärer oder häuslicher Pflege
- monatliche Beitragszahlung oder einmalige Kapitalanlage in ein attraktiv verzinstes Beitragsdepot

Infos unter:

**Debeka-Hauptverwaltung, Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18,
56058 Koblenz, Telefon (02 61) 4 98 - 0, www.debeka.de**

**und bei Ihrem BBBank-Berater für den öffentlichen Dienst, unter
Telefon (01 80) 4 06 01 05 (20 Ct./Anruf a. d. dt. Festnetz, max. 42 Ct./Minute aus Mobilfunknetzen)
oder unter www.bezuegekonto.de.**



■ Mehr als gut versorgt

Wann immer Menschen uns brauchen, sind wir für sie da. Wir helfen, alle Kräfte zu mobilisieren, wieder Mut zu fassen und neue Perspektiven zu sehen.

Klinik Niederbayern

Fachklinik für Orthopädie, Physikalische und Rehabilitative Medizin
Bad Füssing · www.klinik-niederbayern.de

Klinik Alpenblick

Fachklinik für Psychosomatische Rehabilitation
Isny-Neutrauchburg · www.klinik-alpenblick.de

www.wz-kliniken.de

Individuell behandelt



... zur Reha?



Der Mensch im Mittelpunkt

MEDIAN Kliniken

- Medizinische Rehabilitation mit Kompetenz und Erfahrung
- Fachabteilungen für fast alle Indikationen
- Unterkunft und Verpflegung auf Hotelniveau

MEDIAN Kliniken Bad Salzufflen

MEDIAN Klinik am Burggraben/MEDIAN Klinik Flachsheide

Alte Vlothoer Str. 47 – 49 · D-32105 Bad Salzufflen

Telefon +49 (0) 52 22 / 37-0 · Fax +49 (0) 52 22 / 37-44 00

MEDIAN Kliniken Bad Oeynhausen

MEDIAN Weserlinik/MEDIAN Klinik am Park

Am Brinkkamp 15 · 32545 · D-Bad Oeynhausen

Telefon +49 (0) 57 31 / 8 65-0 · Fax +49 (0) 57 31 / 8 65-18 02



Dr. Ebel Fachkliniken – Medizinische Kompetenz an neun Standorten

Wir stehen für herausragende Kompetenz in Rehabilitation, Prävention, Therapie und Pflege. Mit über 2.000 Betten und 1.500 Mitarbeitern kümmern wir uns um Ihre Gesundheit.

- Höchste medizinische und therapeutische Qualität
- Anspruchsvolle Betreuung in Diagnostik und Therapie
- Ganzheitliche Behandlung
- Behandlungsspektrum: **Psychotherapie, Psychosomatik, Orthopädie, Neurologie, Rheuma, Herz-Kreislaufkrankungen, Onkologie, Lymphologie, Geriatrie und Naturheilverfahren**



Klinik Reinhardshöhe Bad Wildungen

Dr. Ebel Fachklinik für Medizinische Rehabilitation – AHB

Behandlungsschwerpunkte:

- Onkologische Erkrankungen, speziell:
 - Tumoren des Gastrointestinaltraktes
 - Tumoren der weiblichen Geschlechtsorgane, inklusive der Brust
 - Urologische Tumoren
 - Maligne Systemerkrankungen (Lymphome)
 - Tumoren der Kopf-Hals-Region
 - Lungentumoren
- Nicht-onkologische internistische, urologische und gynäkologische Erkrankungen
- Krankheiten des Lymphsystems und Lipödeme
- Orthopädische Erkrankungen

Quellenstraße 8-12 • D 34537 Bad Wildungen • Telefon: ++ 49 (0) 56 21 / 705-0
 info@klinik-reinhardshoehe.de • www.klinik-reinhardshoehe.de

Carolinum Bad Karlshafen

Dr. Ebel Fachklinik für Orthopädie, Neurologie, Geriatrie und Rehabilitation

Behandlungsschwerpunkte:

- Rehabilitation nach künstlichem Gelenkersatz
- Wirbelsäulenerkrankungen
- Unfall- und Verletzungsfolgen, Amputation der unteren Extremitäten
- Schlaganfallerkrankungen, Rehabilitation nach Gehirnoperationen
- Parkinsonsyndrom und Multiple Sklerose
- Muskelerkrankungen
- Erkrankungen der Nerven und Nervenwurzeln (Polyneuropathie, Bandscheibenvorfall)
- Rehabilitationsphasen: C* und D
- Rehabilitation geriatrischer Patienten mit neurologischen, orthopädischen und internistischen Grunderkrankungen bei altersbedingter Multimorbidität und Funktionseinbußen
- Therapeutische Anwendungen mit Sole
- Psychophysische Erschöpfungssyndrome mit Hirnleistungsminderung
- Abklärung von Vergesslichkeit

Mündener Straße 9-13 • D 34385 Bad Karlshafen • Telefon: ++ 49 (0) 56 72 / 181-0
 info@carolinum.com • www.carolinum.com

Stehen dem Beihilfeberechtigten oder seinen berücksichtigungsfähigen Angehörigen Ansprüche auf Heilfürsorge, Krankenhilfe, Geldleistung oder anderweitige Kostenerstattung aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglicher Regelungen zu, werden in der Regel diese Ansprüche vor Berechnung der Beihilfe von den beihilfefähigen Aufwendungen abgezogen. Dies gilt unabhängig davon, ob die anderweitig zustehenden Leistungen auch tatsächlich in Anspruch genommen wurden.

Nicht beihilfefähige Aufwendungen

- Sach- und Dienstleistungen
- gesetzlich vorgesehene Zuzahlungen und Kostenanteile sowie Aufwendungen für von der Krankenversorgung ausgeschlossene Arznei-, Hilfs- und Heilmittel
- Aufwendungen bei Krankheit, Sanatoriumsbehandlung, Heilkur, dauernder Pflegebedürftigkeit, Aufenthalt in Hospizen sowie bei Vorsorgemaßnahmen des Ehegatten, wenn der Gesamtbetrag dessen Einkünfte im Vorvorkalenderjahr vor Stellung des Beihilfeantrages 17.000,00 Euro übersteigt; in Ausnahmefällen kann die Gewährung von Beihilfe zugelassen werden
- Aufwendungen, für die Schadensersatz von einem Dritten erlangt werden kann oder hätte erlangt werden können, es sei denn, der Schadensersatzanspruch ist aufgrund gesetzlicher Regelungen auf den Dienstherrn übergegangen
- Aufwendungen für Beamte, denen Heilfürsorge zusteht
- Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit des Ehegatten, der Eltern und der Kinder der behandelten Person bei der Heilbehandlung mit Ausnahme des Ersatzes der diesen Angehörigen nachweisbar entstandenen Sachkosten
- Behandlungen als Folge medizinisch nicht indizierter Maßnahmen (Tätowierung, Piercing, ästhetische Operation)

Eigenbehalte und Belastungsgrenzen

Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich in folgendem Umfang:

- um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5,00 Euro, höchstens um 10,00 Euro, jeweils nicht mehr als die tatsächlichen Kosten bei
 - a) Arznei- und Verbandmitteln
 - b) Hilfsmitteln (bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln höchstens 10,00 Euro für den Monatsbedarf je Indikation)
 - c) Fahrtkosten
- um 10,00 Euro je Kalendertag bei
 - a) vollstationären Krankenhausleistungen und Behandlungen in Rehabilitationseinrichtungen höchstens für insgesamt 28 Tage im Kalenderjahr
 - b) Aufwendungen bei Rehabilitationsmaßnahmen
- um 10 Prozent der Kosten und 10,00 Euro je Verordnung für die ersten 28 Tage der Inanspruchnahme bei häuslicher Krankenpflege
- um einen Betrag von 10,00 Euro je Kalendervierteljahr je Beihilfeberechtigten und je berücksichtigungsfähigen Angehörigen für jede erste Inanspruchnahme von ambulanten ärztlichen, zahnärztlichen oder psychotherapeutischen Leistungen und Heilpraktikerleistungen

LEBENSWERT GESUND WERDEN IN ST. PETER-ORDING!

...UND SICH DABEI RUNDUM WOHL FÜHLEN.

In St. Peter-Ording, am Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer, nutzen wir die Heilkraft der Nordsee für unsere Anwendungen. Dort befindet sich unsere Nordsee Reha-Klinik II, landschaftlich schön gelegen und fußläufig von der Nordsee entfernt. Nutzen Sie dort alle Annehmlichkeiten eines modernen Klinikgebäudes, vom Meerwasser-Schwimmbad, Sauna, über moderne Trainingsmöglichkeiten.



Nordsee Reha-Klinik II, St. Peter-Ording

Fachklinik für Orthopädie/Traumatologie
Zusätzliche Schwerpunkte: HNO/Tinnitus (Brügger-Therapie), Psychosomatik

Ausstattung: alle Zimmer mit Dusche, WC, Fernseher und Telefon. Zimmer vorwiegend mit Balkon.

Die Nordsee Reha-Klinik II ist beihilfefähig.



Nordsee Reha-Klinik II
St. Peter-Ording

Wohldweg 7
25826 St. Peter-Ording

T.: 0 48 63 / 7 06-02

F.: 0 48 63 / 70 62-799

www.rehaklinik.de

Sie möchten sich in der Jahresausgabe 2013 dieses Taschenbuches präsentieren?

Rufen Sie uns an **0211 72134571**

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

infoservice@beamten-informationen.de

Heilanzeigen und Behandlungsmöglichkeiten

Chronisch-rheumatische und degenerative Erkrankungen der Wirbelsäule, Gelenke und des Bewegungsapparates, kompensierte Herz-, Gefäß- und Kreislauferkrankungen, Erschöpfungszustände, Rehabilitation nach Herzinfarkt und Operation. Beihilfefähiges Kneippsanatorium, Arzt und Anwendungen im Haus, Direktabrechnung mit den Kassen. Beste Südlage direkt am See, Liegewiese, Seezugang, Sauna, Gymnastikraum, Fastenwochen.



www.seehof-bodensee.de · info@seehof-bodensee.de

Strandhotel Seehof

Kneippsanatorium
Strandweg 6 · 88662 Überlingen Bodensee

Familie Dr. C. Rummel

Ärztl. Leitung: Dr. med. Michael Unger

Telefon 07551 94798-0 · Telefax 07551 94798-99



Gesundheit in guten Händen

Dr. Ebel Fachkliniken – das bedeutet herausragende Kompetenz in Rehabilitation, Prävention, Therapie und Pflege. Unser bundesweites Kliniknetzwerk bietet ein Behandlungsspektrum, das alle relevanten Bereiche von der Psychotherapie und Psychosomatik, Orthopädie, Neurologie, Rheuma, Herz-Kreislauferkrankungen, Onkologie, Lymphologie sowie Geriatrie bis zu Naturheilverfahren abdeckt.

Jede Klinik unserer Gruppe befindet sich an einem Standort, der über eine lange Tradition medizinischer Behandlung und Erholung verfügt. Auch die Anwendung von Heilmitteln gehört seit vielen Jahren zu ihren Kernkompetenzen. Alle Häuser sind auf besondere Fachbereiche spezialisiert und verfügen über hohes medizinisch-therapeutisches Wissen. Bei unterschiedlichen Indikationen der Kliniken wird, unserer Philosophie gemäß, der integrative Ansatz in der Diagnostik und der Therapie verfolgt. Im Mittelpunkt der Bemühungen steht der Mensch in seiner eigenen körperlichen und seelischen Verfassung. Wir helfen ihm professionell beim Erstellen seiner gegenwärtigen Lebensbilanz auf allen wichtigen Gebieten und erarbeiten mit ihm die notwendigen und sinnvollen Änderungen. Unsere Patienten sind informiert, kritikfähig und selbstbewusst. Sie erwarten ein vielfältiges und qualifiziertes Angebot. Wir sind darauf eingestellt.

Geschäftsleitung und Mitarbeiterteam agieren umsichtig und patientenorientiert: Die Qualität der Einrichtungen wird intern und extern stetig überprüft und neuesten Erfordernissen entsprechend weiterentwickelt. Besonders viel Wert wird auf ein hohes Leistungsniveau der Beschäftigten der Klinikgruppe und ihre kontinuierliche Weiterbildung gelegt. Hier ist Ihre Gesundheit in guten Händen!

Prof. Prof. h.c. Dr. rer. pol. Hans-Jürgen Ebel
Geschäftsführender Gesellschafter



Heinrich-Heine-Klinik Potsdam

Dr. Ebel Fachklinik · Zentrum für Psychosomatik und Psychotherapie

Behandlungsschwerpunkte:

- Depressive Störungen
- Angst und Panikstörungen
- Tinnitus
- Chronische Schmerzen
- Helfende Berufe
- Schmerzsyndrome
- Neuralgien
- Schwindel
- Burn-out-Syndrom
- Posttraumatische Belastungsstörung

Am Stin Thorn 42 • D 14476 Potsdam • Telefon: ++ 49 (0) 3 32 08 / 56-0
 patientenservice@heinrich-heine-klinik.de • www.heinrich-heine-klinik.de

Rehaklinik am Park Bad Steben

Dr. Ebel Fachklinik für Psychotherapie und Psychosomatik

Behandlungsschwerpunkte:

- Depressionen
- Angst und Panikstörungen
- Neuralgien
- Burn-out-Syndrom
(Berufliche Neuorientierung)
- Mobbing
- Grundformen der Persönlichkeiten /
Persönlichkeitsstörungen

Berliner Straße 2 • D 95138 Bad Steben • Telefon: ++ 49 (0) 92 88 / 730
 info@rehaklinik-am-park.de • www.rehaklinik-am-park.de

Kostendämpfungspauschale nicht rechtswidrig

Es ist mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar, Beamten eine pauschalierte Eigenbeteiligung an den Krankheitskosten („Kostendämpfungspauschale“) aufzuerlegen. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in einem Revisionsverfahren zur Wirksamkeit einer Regelung der nordrhein-westfälischen Beihilfeverordnung entschieden. Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat das Bundesverwaltungsgericht die Klagen von Beamten abgewiesen, die auf Zahlung von Beihilfe für Krankheitskosten ohne Abzug der Kostendämpfungspauschale gerichtet waren. Zwar ist der Dienstherr verpflichtet, den angemessenen Lebensunterhalt seiner Beamten und deren Familien auch im Krankheitsfall sicherzustellen. Hierzu dient gegenwärtig ein Mischsystem aus Eigenvorsorge, d.h. dem Abschluss einer aus der Besoldung finanzierten Krankenversicherung, und ergänzender Kostendeckung aus staatlichen Mitteln (Beihilfen). Allerdings können die Beamten nicht darauf vertrauen, dass ihnen diejenigen Krankheitskosten, die nicht durch die Leistungen einer beihilfekonformen Krankenversicherung gedeckt werden, stets ohne Abstriche im Wege der Beihilfe erstattet werden. Aus der Fürsorgepflicht folgen keine Ansprüche auf vollständige Kostendeckung. Sie verlangt lediglich, dass Beamte im Krankheitsfall nicht mit erheblichen Aufwendungen belastet bleiben, die sie weder aus der Besoldung bestreiten noch durch zumutbare Eigenvorsorge absichern können.

Pauschalierte Eigenbeteiligungen an den Krankheitskosten wirken sich als Besoldungskürzungen aus. Daher können sie Anlass geben zu prüfen, ob das Nettoeinkommen der Beamten noch das Niveau aufweist, das der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gewährleistung eines angemessenen Lebensunterhaltes fordert. Nach diesem Grundsatz muss der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass die Beamtenbesoldung nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt wird, d. h. deutlich hinter dieser Entwicklung zurückbleibt. Genügt das Nettoeinkommen der Beamten eines Bundeslandes diesen verfassungsrechtlich vorgegebenen Anforderungen nicht mehr, so muss der Gesetzgeber diesen Zustand beenden. Dabei sind ihm keine bestimmten Maßnahmen vorgegeben. So kann er die Dienstbezüge erhöhen, aber auch die Kostendämpfungspauschale streichen oder die Absenkung der jährlichen Sonderzuwendung rückgängig machen. Aufgrund dieses Gestaltungsspielraums kann das Einkommensniveau der Beamten nicht im Rahmen von Klagen auf höhere Beihilfe überprüft werden. Vielmehr sind sie darauf verwiesen, Klagen auf Feststellung zu erheben, dass sich bei Anwendung der besoldungsrechtlich relevanten Gesetze in ihrer Gesamtheit ein verfassungswidrig zu niedriges Nettoeinkommen ergibt.

(BVerwG 2 C 49.07, 2 C 52.07, 2 C 63.07 – Urteile vom 20. März 2008)

Dies gilt nicht bei Aufwendungen für

- a) Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ausgenommen bei Fahrtkosten
- b) Schwangere im Zusammenhang mit Schwangerschaftsbeschwerden oder der Entbindung

- c) ambulante ärztliche und zahnärztliche Vorsorgeleistungen sowie Leistungen zur Früherkennung von Krankheiten
- d) Leistungen im Rahmen von Heilbehandlungen und bei bestimmten Hilfsmitteln, soweit vom Bundesministerium des Innern beihilfefähige Höchstbeträge festgesetzt worden sind

Auf Antrag werden diese Abzugsbeträge nicht mehr berücksichtigt, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres die Belastungsgrenze für den Beihilfeberechtigten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen überschreiten. Die Belastungsgrenze beträgt

- zwei Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehegatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres;
- für chronisch Kranke, die wegen derselben Krankheit in Dauerbehandlung sind, ein Prozent des jährlichen Einkommens (Bruttoehegatteneinkommen) des vorangegangenen Kalenderjahres.

Die Abzugsbeträge gelten mit dem Datum des Entstehens der Aufwendungen als erbracht. Das Einkommen des Ehegatten wird nicht berücksichtigt, wenn dieser Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung oder selbst beihilfeberechtigt ist.

Das Einkommen vermindert sich

- bei verheirateten Beihilfeberechtigten um 15 Prozent und
- für jedes Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um den Kinderfreibetrag (Einkommensteuergesetz).

Aufwendungen bei Krankheit

Beihilfefähig sind Aufwendungen für:

- ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen sowie Leistungen eines Heilpraktikers,
- die vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker dabei verbrauchten oder schriftlich verordnete Arznei-, Verbandmittel und dergleichen.

Dies gilt nicht für

- verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nach den Arzneimittelrichtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses von der Verordnung zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung ausgeschlossen sind,
- Arzneimittel, die nicht verschreibungspflichtig sind. Ausgenommen sind solche Arzneimittel, die nach den Richtlinien ausnahmsweise verordnet werden dürfen. Hiervon wiederum ausgenommen sind Kinder bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr und Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr,
- eine vom Arzt schriftlich verordnete Heilbehandlung und die dabei verbrauchten Stoffe, (dazu gehören Massagen, Bestrahlungen, Krankengymnastik, ärztlich verordnete Bäder im Rahmen einer Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur, Bewegungs-, Beschäftigungs- und Sprachtherapie),
- Anschaffung (gegebenenfalls Miete), Reparatur, Ersatz, Betrieb und Unterhaltung der vom Arzt schriftlich verordneten Hilfsmittel, Geräte zur Selbstbehandlung und zur Selbstkontrolle, Körperersatzstücke sowie die Unterweisung im Gebrauch dieser

Traditionelles Naturheilmittel Moor: Moortherapie gegen Schmerzen

Moor gilt als Inbegriff eines Naturheilmittels. Moorbehandlungen sind seit Jahrhunderten bekannt, sie wirken wohltuend auf Körper und Seele. Speziell bei schmerzhaften Leiden des Bewegungsapparates sind Moorbehandlungen eine der wirkungsvollsten Therapieformen. Moor dient als hervorragender Wärmeträger und kommt als Bad, Packung sowie beim Moorkneten und -treten zum Einsatz.

Die beste Medizin: Sonne, Moor und Meer

Seit 1825 werden in Bad Doberan Kuren auf Basis der Heilkraft von Meerwasser, Sonne, Wind und Moor angeboten. Die jahrhundertelangen Erfahrungen fließen auch in heutige Heilbehandlungen, wie sie im „Moorbad“ Bad Doberan stattfinden, ein. 1996 wurde das moderne Klinikgebäude am heutigen Standort errichtet.

Hier verbinden sich tradierte Naturheilverfahren und moderne Medizintechnik auf hervorragende Weise: Deshalb erkannte das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern das „Moorbad“ Bad Doberan als „Akademisches Lehrkrankenhaus für Naturheilverfahren der Medizinischen Fakultät der Universität Rostock“ an.

Das verwendete Moor stammt aus der Conventer Niederung und wird im klinikeigenen Tagebau gewonnen. Das hohe Wärmehaltevermögen des Badetorfs bewirkt eine schonende und gleichmäßige Durchwärmung des Körpers. Auch die Inhaltsstoffe der ursprünglichen Pflanzen und bei der Torfbildung neu entstandener Substanzen haben Heilwirkung:

Moor ist heilsam und sehr gut verträglich!

Moortherapie am Standort Bad Doberan

Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
„Moorbad“ Bad Doberan KG
Schwaaner Chaussee 2
D 18209 Bad Doberan

Telefon: ++ 49 (0) 3 82 03 / 93-0
service@moorbad-doberan.de
www.moorbad-doberan.de





Spitzenleistungen für Ihre Gesundheit

- Stationäre und ambulante Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen sowie Anschlussheilbehandlungen (AHB)
- Unsere Leistungen sind beihilfefähig nach §§ 7 und 8 Beihilfeverordnung
- Zertifizierte und moderne Rehabilitationskliniken
- Ein qualifiziertes Ärzte- und Therapeutenteam kümmert sich um Ihre persönlichen Ansprüche
- Anwendung standortbezogener Naturheilmittel wie Moor (Bad Doberan), Sole (Bad Karlshafen) und Radon (Bad Brambach)

Wir freuen uns auf Sie!

„Moorbad“ Bad Doberan

Dr. Ebel Fachklinik für Orthopädie, Rheumatologie, Onkologie, Physikalische Medizin und Naturheilverfahren



Behandlungsschwerpunkte:

- Degenerative Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates
- Erkrankungen des rheumatischen Formenkreises
- Chronische Schmerzen
- Unfallfolgen und postoperative Zustände bei orthopädischen Verletzungen
- Spezielle naturheilkundliche Behandlungen
- Sportverletzungen
- Naturmooranwendungen

Schwaaner Chaussee 2 • D 18209 Bad Doberan • Telefon: ++ 49 (0) 3 82 03/93-0
service@moorbad-doberan.de • www.moorbad-doberan.de

Checkliste: Krankenhausaufenthalt

1. Freie Krankenhauswahl

Unter sämtlichen Kliniken der Bundesrepublik, die ausschließlich Krankenhausbehandlung gewähren, können Sie in Abstimmung mit Ihrem behandelnden Arzt das für Ihre Behandlung geeignete Haus auswählen. Eine vorherige Leistungszusage Ihrer Versicherung ist nicht erforderlich.

2. Krankenhäuser mit Kur- und Rehabilitationsleistungen

Insbesondere in Kurorten gibt es auch Kliniken, die zusätzlich Kur- und Sanatoriumsbehandlungen anbieten oder Rekonvaleszenten aufnehmen. Vor einer stationären Behandlung in solchen Einrichtungen sollten Sie eine schriftliche Leistungszusage Ihres Versicherers einholen.

3. Die Krankenhausaufnahme

Bei der Aufnahme in die Klinik schließen Sie einen Behandlungsvertrag ab, der Sie zur Zahlung der entstehenden Kosten verpflichtet. Ihre private Krankenversicherung erstattet diese Kosten im tariflichen Umfang. Die Erstattungszusage können Sie, wenn Sie sie nicht bereits haben, bei der Aufnahme ins Krankenhaus anfordern. Sofern Sie eine Klinik-Card haben, legen Sie diese vor. Wenn Sie eine Krankenhaustagegeldversicherung abgeschlossen haben, erhalten Sie daraus ebenfalls Leistungen.

4. Die Wahlleistungen

Grundsätzlich erhalten alle Patienten die allgemeinen Krankenhausleistungen: Unterkunft, Pflege, Verpflegung im Mehrbettzimmer und medizinische Versorgung durch die diensthabenden Ärzte. Dafür berechnet das Krankenhaus Fallpauschalen, Sonderentgelte, Basis- und Abteilungspflegesätze oder eine Kombination dieser Entgelte. Zumeist werden zwei Wahlleistungen angeboten: Unterbringung im Ein- oder Zweibettzimmer und privatärztliche Behandlung. Diese Leistungen können Sie zusätzlich in Anspruch nehmen, wenn Sie darüber bei der Aufnahme eine schriftliche Vereinbarung treffen. Nur dann werden die Kosten dafür von Ihrer Versicherung erstattet.

5. Ein- und Zweibettzimmer

Ist die Unterbringung im Ein- oder Zweibettzimmer nicht zufrieden stellend, können Sie diese Vereinbarung täglich kündigen. Das Krankenhaus verlangt für die besondere Unterbringung pro Tag einen Zuschlag: Dieser muss jedoch in einem angemessenen Verhältnis zu den dort angebotenen Leistungen stehen, d.h. je mehr Komfortleistungen (wie z.B. Fernseher, Radio, eigene Dusche, morgendliche Zeitung, etc.) angeboten werden, desto höher kann der Zuschlag ausfallen.

Zur Angemessenheit der Zuschläge haben die Deutsche Krankenhausgesellschaft und der Verband der privaten Krankenversicherung eine gemeinsame Empfehlung entwickelt.

6. Privatärztliche Behandlung

Für die privatärztliche Behandlung schließen Sie mit den beteiligten Chefärzten unmittelbar einen Vertrag. Die Ärzte liquidieren nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) und dürfen nur Leistungen berechnen, die sie selbst erbracht haben. Die Gebührensätze dürfen in begrenztem Rahmen gesteigert werden: bei persönlichen Leistungen bis zum maximal 3,5-fachen, bei überwiegend medizinisch-technischen Leistungen bis zum maximal 2,5-fachen und bei Laborleistungen bis zum maximal 1,3-fachen. Ein Überschreiten der Regelsätze (2,3-, 1,8- und 1,15-fachen) muss auf der Rechnung verständlich und nachvollziehbar begründet sein. Eine Liquidation über die Höchstsätze der GOÄ hinaus ist nur mit besonderer schriftlicher Vereinbarung (der sog. Abdingung) möglich. Notfall- und akute Schmerzbehandlungen durch Chefärzte dürfen nicht von einer Abdingung abhängig gemacht werden. Abdingungen bei medizinisch-technischen Leistungen sind grundsätzlich ausgeschlossen.

7. Die Entlassung/Kostenabrechnung

Nach der Entlassung erhalten Sie die Rechnungen der liquidationsberechtigten Krankenhausärzte und – wenn Ihre Versicherung nicht unmittelbar an das Krankenhaus zahlt – auch die Pflegekostenrechnung. Diese Rechnungen können Sie auch unbezahlt bei der Versicherung einreichen. Arztrechnungen müssen Diagnose, Datum der Leistung, Gebührennummern, Leistungsbezeichnungen, die jeweiligen Kosten und zugrundegelegten Steigerungssätze enthalten. Wenn Sie eine Krankentagegeldversicherung haben, legen Sie Ihrer Versicherung eine Bescheinigung des Krankenhauses mit Diagnose und Dauer der stationären Behandlung vor, falls sich dies nicht aus den eingereichten Rechnungen ergibt.

Weitere Informationen zur privaten Krankenversicherung unter www.beihilfe-online.de

Gegenstände. Dazu zählen nicht die Geräte, die der allgemeinen Lebenshaltung zuzuordnen sind. Für Sehhilfen gelten besondere Voraussetzungen.

- 1 **■** Erste Hilfe,
- 2 **■** die voll- und teilstationäre sowie die vor- und nachstationäre Krankenhausbehandlung (Wahlleistungen: gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen [§ 22 Bundespflegegesetzverordnung – BPFfV], gesondert berechnete Unterkunft [§ 22 BPFfV] bis zur Höhe der Kosten eines Zweibettzimmers abzüglich eines Betrages von 14,50 Euro täglich),
- 3 **■** eine nach ärztlicher Bescheinigung notwendige vorübergehende häusliche Krankenpflege (Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung), wenn die Grundpflege überwiegt. Daneben sind Aufwendungen für Behandlungspflege beihilfefähig. Fahrtkosten und eine für die Pflege gewährte Vergütung bis zur Höhe des Ausfalls an Arbeitseinkommen, wenn hierfür eine mindestens halbtägige Erwerbstätigkeit aufgegeben wurde, werden bei einer Pflege durch Kinder, Großeltern, Enkelkinder, Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Schwiegereltern und Geschwister des Beihilfeberechtigten oder der berücksichtigungsfähigen Angehörigen erstattet. Diese Aufwendungen sind insgesamt beihilfefähig bis zur Höhe der örtlichen Sätze der hierfür in Betracht kommenden öffentlichen oder frei gemeinnützigen Träger. Wird der Pflegebedürftige von seinem Ehegatten oder seinen Eltern gepflegt, werden nur deren Fahrtkosten erstattet. Eine vom Pflegebedürftigen an die Eltern oder seinen Ehegatten gezahlte Vergütung ist nicht beihilfefähig.
- 4 **■** unter bestimmten Voraussetzungen eine Familien- und Haushaltshilfe zur notwendigen Weiterführung des Haushalts des Beihilfeberechtigten (Höhe der Sätze, die von der gesetzlichen Krankenversicherung erstattet werden), wenn die den Haushalt führende beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Person wegen ihrer notwendigen stationären oder auswärtigen ambulanten Unterbringung, Unterbringung in einem Sanatorium, Heilkur oder stationärer Pflege oder wegen Todes den Haushalt nicht weiterführen kann; dies gilt auch für die ersten 28 Tage nach Ende einer außerhäuslichen Unterbringung.
- 5 **■** Fahrtkosten bei Leistungen, die stationär erbracht werden; dies gilt bei einer Verlegung in ein anderes Krankenhaus nur, wenn die Verlegung aus zwingenden medizinischen Gründen erforderlich ist, oder bei einer mit Einwilligung der Festsetzungsstelle erfolgten Verlegung in ein wohnortnahes Krankenhaus, ausgenommen die Kosten einer Rückbeförderung wegen Erkrankung während einer Urlaubs- oder anderen privaten Reise. Rettungsfahrten zum Krankenhaus auch dann, wenn eine stationäre Behandlung nicht erforderlich ist.
- 6 **■** Fahrten zu einer ambulanten Krankenbehandlung (Krankentransport) sowie zu einer vor- oder nachstationären Behandlung, zur Durchführung einer ambulanten Operation oder eines stationärsersetzenden Eingriffs im Krankenhaus, wenn dadurch eine an sich gebotene vollstationäre oder teilstationäre Krankenhausbehandlung vermieden oder verkürzt wird oder diese nicht durchführbar ist, entsprechend dem jeweiligen Landes- oder Kommunalrecht. In besonderen Ausnahmefällen sind auch Fahrten zu ambulanten Behandlungen nach vorheriger Genehmigung der Festsetzungsstelle beihilfefähig.
- 7
- 8
- 9
- 10

Fachklinik für Kinder- und Jugendmedizin



Kompetenzzentrum

für Kinder und Jugendliche mit
Diabetes und Adipositas



Rehabilitation (ehemals Sanatoriumsbehandlung) · Krankenhausbehandlung (anstelle einer Behandlung am Wohnort)

Unser Leistungsspektrum umfasst:

Rehabilitation · Sanatoriumsbehandlung · Stationäre Heilbehandlung
(anstelle einer Krankenhausbehandlung am Wohnort)

Die Fachklinik für Kinder- und Jugendmedizin im Haus Gothensee ist spezialisiert auf die Behandlung von Kindern und Jugendlichen mit Stoffwechselerkrankungen (z.B. Adipositas, Diabetes Typ 1 und 2) sowie mit psychosomatischen Erkrankungen.

Interdisziplinäres Team:

Die unter ärztlicher Leitung stehende, interdisziplinäre Betreuung übernimmt ein erfahrenes Team aus Fachärzten für Pädiatrie, Innere Medizin mit der Subspezialisierung Diabetologen DDG, Facharzt für Dermatologie und Allergologie, Dipl.-Psychologen, Dipl.-Pädagogen, Erzieherinnen, Krankenschwestern, Bewegungs-, Sport- und Kunsttherapeuten, Ernährungsberaterinnen und Diabetesberatern DDG.

Wir verfügen über eine eigene Klinikschule – fragen Sie nach unseren Schwerpunktkursen!

Individuelle Informationen unter unserer
kostenlosen Service-Hotline: 0800 - 22 22 456



UNTERNEHMENSGRUPPE

MEDIGREIF

INSELKLINIKUM HERINGSDORF

HAUS GOTHENSEE

Eine Einrichtung der MEDIGREIF Unternehmensgruppe

Setheweg 11 · 17424 Ostseebad Heringsdorf
Tel.: 038378 59-185 und -188 · E-Mail: info@gothensee.medigreif-inselklinikum.de

www.inselklinik.de

Als notwendige Fahrtkosten werden Kosten bis zur Höhe der niedrigsten Klasse regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel sowie die Gepäckbeförderung als beihilfefähig anerkannt. Höhere Beförderungskosten dürfen nur berücksichtigt werden, wenn sie unvermeidbar waren; wird in diesen Fällen ein privater Personenkraftwagen benutzt, ist höchstens der in § 5 Abs. 1 des Bundesreisekostengesetzes genannte Betrag (0,20 Euro je Entfernungskilometer) beihilfefähig. Bei Rettungsfahrten und Krankentransporten sind die nach jeweiligem Landesrecht berechneten Beträge beihilfefähig.

- Unterkunft (keine Verpflegungskosten) bei notwendigen auswärtigen ambulanten ärztlichen Leistungen bis zum Höchstbetrag von 30,00 Euro täglich. Ist eine Begleitperson erforderlich, so sind deren Kosten für Unterkunft ebenfalls bis zum Höchstbetrag von 30,00 Euro täglich beihilfefähig (gilt nicht bei einer Heilkur oder bei kurähnlichen Maßnahmen),
- Pauschalen für Unterkunft und Verpflegung bei ärztlich verordneter Heilbehandlung in einer Einrichtung zur Betreuung und Behandlung von Kranken oder Behinderten (z. B. Heimsonderschule, Behindertenwohnheim),
- Aufwendungen für Organtransplantationen (Herz, Nieren, Haut, Knochenmark usw.), und zwar sowohl die Aufwendungen für den Organempfänger als auch für den Organspender, wenn der Empfänger Beihilfeberechtigter oder eine berücksichtigungsfähige Person ist,
- eine künstliche Befruchtung in Höhe von 50 Prozent der entstandenen Kosten für jeweils drei Versuche einschließlich der im Zusammenhang damit verordneten Arzneimittel,
- eine Sterilisation, die auf Grund einer Krankheit erforderlich ist.

Die bei einer zahnärztlichen Behandlung entstandenen Aufwendungen für zahntechnische Leistungen, Edelmetalle und Keramik – außer Glaskeramik – sind zu 40 Prozent beihilfefähig.

Aufwendungen bei Vorsorgemaßnahmen

Bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres sind die Kosten zur Früherkennung von Krankheiten, die die körperliche und geistige Entwicklung des Kindes nicht nur geringfügig gefährden, erstattungsfähig. Die Aufwendungen einer Jugendgesundheitsuntersuchung bei Kindern und Jugendlichen zwischen dem vollendeten 13. und 14. Lebensjahr bzw. innerhalb der Toleranzgrenze von zwölf Monaten vor oder nach diesem Zeitintervall sind ebenfalls beihilfefähig.

Bei Frauen vom Beginn des 20. Lebensjahres bzw. bei Männern vom Beginn des 45. Lebensjahres sind einmal jährlich die Kosten für eine Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen nach Maßgabe besonderer Richtlinien erstattungsfähig. Bei Personen ab vollendetem 35. Lebensjahr werden alle zwei Jahre die Kosten für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit erstattet. Aufwendungen für amtlich empfohlene Schutzimpfungen sind beihilfefähig, nicht jedoch, wenn der Anlass eine private Reise außerhalb der Europäischen Union ist. Beihilfefähig sind zudem Aufwendungen für bestimmte prophylaktische zahnärztliche Leistungen.

LEBENSWEIT GESUND WERDEN IN BAD KÖSEN!

...UND SICH DABEI RUNDUM WOHL FÜHLEN –
IN DEN KLINIKEN DER LIEJE GRUPPE.

In Bad Kösen, dem sympathischen Kurort an der Saale, stehen Ihnen mit dem Saale Reha-Klinikum zwei Fachkliniken der Lielje Gruppe zur Verfügung. Beide Einrichtungen sind Spezialkliniken für Rehabilitationsmaßnahmen mit intensiver medizinischer u. therapeutischer Betreuung.



Fachbereich Orthopädie (Klinik I und Klinik II):

- ↳ Alle orthopädischen Erkrankungen, die durch angeborene Veränderungen, Verschleiß oder Unfall/Verletzungen bedingt sind.
- ↳ Zustände nach orthopädischen, neurochirurgischen und rheumachirurgischen Operationen
- ↳ Osteoporose – Zentrum für Osteologie

Jetzt neu:

Im Juni 2010 ist die Abteilung Psychosomatik in der Klinik I mit 60 Betten eröffnet worden.

Fachbereich Kardiologie (Klinik II) – Behandlung von Störungen/Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems:

- ↳ nach Bypass- oder Herzklappenoperation
- ↳ nach Herzschrittmacher-Implantation
- ↳ nach Ballonaufweitung der Herzkranzgefäße und der Hals- oder Beinschlagader
- ↳ bei Durchblutungsstörungen und nach Herzinfarkt
- ↳ bei Herzmuskelerkrankungen
- ↳ bei Herzklappenfehlern
- ↳ bei Bluthochdruck und vermindertem Blutdruck

Fachbereich Geriatrie (Klinik II) mit der Zielsetzung:

- ↳ Vermeidung bzw. Verminderung der Pflegebedürftigkeit
- ↳ Verbesserung der alltagspraktischen Fähigkeiten
- ↳ Erreichung weitestgehend selbst. Lebensführung

Weitere behandelbare Indikationen (Klinik II):

- ↳ Diabetes mellitus Typ 1 und Typ 2
- ↳ Adipositas

Die Saale Reha-Klinik II ist als AHB-Klinik für herzkranken Diabetiker nach den Qualitätsstandards der DGPR und der DHD zertifiziert.

Ausstattung: alle Zimmer mit Dusche, WC, Fernseher, Telefon, Balkon.

Das Saale Reha-Klinikum Bad Kösen ist beihilfefähig.



BUNDESVERBAND
GERIATRIE



Lielje
GRUPPE

Saale Reha-Klinikum
Bad Kösen
Klinik I

Saale Reha-Klinikum,
Bad Kösen, Klinik I
Am Rechenberg 18
06628 Bad Kösen
T.: 03 44 63 / 41-0
F.: 03 44 63 / 41-799



Lielje
GRUPPE

Saale Reha-Klinikum
Bad Kösen
Klinik II

Saale Reha-Klinikum,
Bad Kösen, Klinik II
Elly-Kutscher-Str. 14
06628 Bad Kösen
T.: 03 44 63 / 42-0
F.: 03 44 63 / 42-799



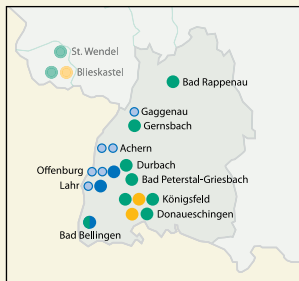
www.rehaklinik.de

Prävention | Akut | Reha | Pflege

MediClin in Baden-Württemberg



- Akuteinrichtung
- Rehabilitations-Zentrum
- Pflegeeinrichtung
- Medizinisches Versorgungszentrum



Haben Sie Fragen – wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung

Telefon-Hotline (Mo.-Fr. 8-18 Uhr)
kostenlos: 0 800 - 44 55 888

www.mediclin.de



MediClin Staufenburg Klinik

Durbach

Fachklinik für Innere Medizin
 Fachabteilungen für Diabetologie und Stoffwechselerkrankungen, Nephrologie, Onkologie, Orthopädie, Urologie



MediClin Schlüsselbad Klinik

Bad Peterstal-Griesbach

Fachklinik für Orthopädie, Rheumatologie und Innere Medizin
 Fachklinik für Geriatrische Rehabilitation
 Ambulantes Therapiezentrum



MediClin Albert Schweitzer Klinik

MediClin Baar Klinik

Königsfeld

Fachklinik für Herz-, Kreislauf- und Gefäßerkrankungen
 Fachklinik für Atemwegserkrankungen, Allergien und Schlafmedizin
 Fachklinik für Psychosomatik und Verhaltensmedizin



MediClin Kraichgau-Klinik

Bad Rappenau

Fachklinik für onkologische Rehabilitation und chronische Schmerzerkrankungen



MediClin Reha-Zentrum Gernsbach

Fachklinik für Innere Medizin, Kardiologie und Angiologie
 Fachklinik für Orthopädie
 Zentrum für Herzinsuffizienz
 Ambulantes Therapiezentrum



MediClin Klinik am Vogelsang

Donaueschingen

Fachklinik für Psychosomatik und Verhaltensmedizin

MediClin integriert.

Aufwendungen bei Geburten

Neben den oben aufgeführten Aufwendungen sind beihilfefähig Kosten für

- Hebamme,
- Schwangerschaftsüberwachung,
- Entbindungspfleger,
- eine Haus- und Wochenpflegekraft bei einer Hausentbindung oder einer ambulanten Entbindung in einer Krankenanstalt (längstens für einen Zeitraum von 14 Tagen nach der Geburt),
- stationäre Krankenhausbehandlung für das Kind nach der Geburt. Diese Leistungen werden auch bei der Geburt eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten gewährt, wenn die Mutter des Kindes berücksichtigungsfähig ist.

Beihilfe nach dem Tod des Beihilfeberechtigten

Die bis zum Tode des jeweiligen Beihilfeberechtigten entstandenen Aufwendungen sind beihilfeberechtigt und können z. B. an den Ehegatten oder die leiblichen Kinder nach Vorlage der Originalbelege gewährt werden.

- die beihilfefähigen Aufwendungen, die bis zum Tod des Beihilfeberechtigten entstanden sind, und zwar sowohl für ihn selbst als auch für den nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten und für die Kinder, die im Familienzuschlag nach dem BBesG berücksichtigungsfähig sind,
- Familien- und Haushaltshilfe bis zur Dauer von sechs Monaten, in Ausnahmefällen längstens zwölf Monate nach dem Todesfall des den Haushalt allein führenden Elternteils, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Für Ehegatten und Eltern des/der Verstorbenen wird keine Vergütung gezahlt.



Rehabilitation in einer Naturerlebnisregion

3 Abteilungen unter einem Dach

- Innere Medizin
- Orthopädie/Traumatologie
- Neurologie
- Kurzzeitpflege



Dr.-Konrad-Adenauer-Str. 1
53947 Nettersheim-Marmagen
www.eifelhoehen-klinik.de
info@eifelhoehen-klinik.de

Kostenlose Service-Tel. Nr.:
0 800 / 710 1975



Service-Telefon
0800-0 18 91 27
 kostenfrei

 **Parkland-Klinik**
 Fachklinik für Psychosomatik und Psychotherapie

Wege zu einer gesünderen persönlichen Lebensgestaltung

Die Parkland-Klinik Bad Wildungen (Hessen) ist eine überregional belegte Fachklinik für Psychosomatik und Psychotherapie. In einer Krankenhausabteilung werden Akutbehandlungen durchgeführt. Das Behandlungsangebot umfasst das Gesamtspektrum der Psychotherapie und Psychosomatik.

Behandlung von Patienten

- mit Essstörungen
- mit Adipositas
- mit Angststörungen
- mit Depressionen
- mit akuten Belastungsreaktionen
- im 3. Lebensabschnitt (ab dem 60. Lebensjahr)
- mit psychischem Trauma

Die Unterbringung erfolgt in komfortablen Einzelzimmern mit Balkon.

Im Kreuzfeld 6 · 34537 Bad Wildungen-Reinhardshausen
 Telefon 0 56 21-7 06-0 · Telefax 0 56 21-7 06-7 05
www.parkland-klinik.de · info@parkland-klinik.de

Checkliste Sanatoriumsaufenthalt

In einem inländischen Sanatorium sind Aufwendungen während eines Aufenthalts alle vier Jahre einmal beihilfefähig, wenn die Sanatoriumsbehandlung von ärztlicher Seite für notwendig erachtet wird und andere Behandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Anhand eines amts- oder vertrauensärztlichen Gutachtens entscheidet die Beihilfestelle zuvor über die Beihilfefähigkeit. Mit der Behandlung muss innerhalb von vier Monaten nach Bekanntgabe des Bescheids begonnen werden.

Beihilfefähige Aufwendungen sind:

- Arztkosten, Arznei- und Verbandsmittel (bis zum niedrigsten Satz des Sanatoriums), gemindert um die Abzugsbeträge
- Fahrtkosten für An- und Abreise in Höhe von 0,20 Euro je Kilometer, höchstens 200,00 Euro
- Haushaltshilfe in Höhe von 6,00 Euro stündlich, höchstens 36,00 Euro täglich,
- Kurtaxe und Schlussbericht.

Unterkunft, Verpflegung und Pflege sind für höchstens drei Wochen beihilfefähig, es sei denn, eine Verlängerung aus gesundheitlichen Gründen ist dringend erforderlich. Für Begleitpersonen von Schwerbehinderten sind die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung bis zu 70 Prozent des niedrigsten Satzes des Sanatoriums beihilfefähig. Voraussetzung ist eine Bestätigung des Sanatoriums, dass eine Begleitperson notwendig ist.

Der Bemessungssatz beträgt für den Beihilfeberechtigten 50 Prozent (bei mindestens zwei im Familienzuschlag berücksichtigungsfähigen Kindern 70 Prozent), für Versorgungsempfänger und Ehegatten 70 Prozent und für ein Kind 80 Prozent. Zu einer Sanatoriumsbehandlung gehören auch die medizinische Rehabilitation und Entwöhnungsbehandlungen von Abhängigkeitskranken wie Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenabhängigen.

Aus medizinischen und finanziellen Gründen wird im Allgemeinen eine Sanatoriumsbehandlung gegenüber einer Heilkur bevorzugt angeordnet. Dennoch müssen hier Beihilfeberechtigte mit einer relativ hohen Belastung rechnen, da selbst private Krankenversicherungen im Allgemeinen nur unzureichend für Leistungen aufkommen.

Nicht beantragt werden darf die Beihilfe dann, wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt oder beendet worden ist. Ausnahmen:

- nach einer schweren Erkrankung mit Krankenhausaufenthalt,
- eine schwere chronische Erkrankung, die laut amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten aus zwingenden medizinischen Gründen eine Sanatoriumsbehandlung in kürzeren Zeitabständen erforderlich macht.



Sonneneck

Psychosomatische Klinik



Individuelle Medizin für Körper, Geist und Seele

In der Psychosomatischen Klinik Sonneneck werden Krankheiten und Beschwerden aus der Psychosomatik behandelt wie Depressionen, Angst-, Ess- und Zwangsstörungen, psychische Traumata, chronische Schmerzen, Burnout oder auch seelisch mit bedingte Krankheiten aus der Inneren Medizin wie hoher Blutdruck, Tinnitus, chronisch-entzündliche Darmerkrankungen, Schlaf- und Sexualstörungen. Die Psychosomatische Klinik Sonneneck arbeitet nach einem speziellen bio-psycho-sozialen Konzept entsprechend den wissenschaftlichen Leitlinien; die Therapien der Anthroposophischen Medizin berücksichtigen die Individualität eines jeden Menschen und sind auf inneres Wachstum und Reife ausgelegt.

Psychosomatische Klinik Sonneneck GmbH

Fachkrankenhaus für Psychosomatik, Psychotherapie und Psychiatrie
Wilhelmstraße 6, 79410 Badenweiler

Telefon: 07632/752-400

www.kliniken-sonneneck.de

Die Pflegeversicherung nach den Beihilfavorschriften

Mit dem Inkrafttreten des Pflegeversicherungsgesetzes wurde die Absicherung gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit seit dem 1. Januar 1995 für alle Bürger zur Pflicht. Privat Versicherte waren gesetzlich verpflichtet, zum 1. Januar 1995 eine private Pflegeversicherung abzuschließen. Auch Beamte sind verpflichtet, eine die Beihilfe ergänzende Pflegeversicherung abzuschließen. Die Pflegeversicherung wurde in drei Stufen eingeführt: Am 1. Januar 1995 begann die Beitragspflicht. Die Leistungen für ambulante Pflege werden seit dem 1. April 1995 und die Leistungen für stationäre Pflege seit 1. Juli 1996 erstattet. Diese Leistungen wurden nunmehr mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vom 28. Mai 2008 ausgebaut.

Häusliche und stationäre Pflege

Beihilfefähig sind die Aufwendungen für Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung. Unterschieden wird nach Pflege durch berufliche Pflegekräfte und nach Pflege durch selbst beschaffte Pflegekräfte, so genannte Pflegepersonen (z. B. Angehörige, Nachbarn), abgestellt auf die zuerkannten Pflegestufen I, II oder III des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI).

Übersicht zu Leistungen bei Pflege

Pflegegeldzahlungen für die häusliche Pflege durch selbst beschaffte Pflegepersonen

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	225	235
II	430	440
III	685	700

Häusliche Pflegehilfe durch einen ambulanten Pflegedienst (Pflegesachleistung)

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	440	450
II	1.040	1.100
III	1.510	1.550

Härtefallregelung in Stufe III möglich: bis zu 1.918 Euro.

Urlaubs- und Verhinderungspflege

Bei einer häuslichen Pflege, die bereits länger als 6 Monate andauert „Verhinderungspflege“ durch eine Ersatzkraft (§ 39 SGB XI).

Wenn die Pflegeperson infolge Krankheit, Urlaub etc. „an der Pflege gehindert“ ist. Die Kosten werden jährlich für eine Dauer von bis zu insgesamt 4 Wochen übernommen; Höchstbetrag: 1.470 Euro.

Die KLINIK BAVARIA Kreische bietet Ihnen folgende Bereiche an:

- ▶ Neurologie / Neuroonkologie
- ▶ Kardiologie / Angiologie
- ▶ Innere Medizin, Diabetes, Stoffwechsel und Endokrinologie
- ▶ Orthopädie / Traumatologie und Querschnittgelähmten-Zentrum
- ▶ Onkologie / Hämatologie
- ▶ Psychotherapie / Verhaltensmedizin
- ▶ Medizinisch-Berufsorientierte Rehabilitation MBO®

**Kostenfreie Infoline:
0800 5734724**



Rehabilitationszentrum für Kinder,
Jugendliche und junge Erwachsene

Besuchen Sie uns auch im Internet:
www.klinik-bavaria.de · info@klinik-bavaria.de

KLINIK BAVARIA Kreische
An der Wolfsschlucht 1–2 | 01731 Kreische
Tel.: 035206 6-3304

KLINIK BAVARIA Zscheckwitz
OT Zscheckwitz 1–3 | 01731 Kreische
Tel.: 035206 5-5304

REHA DIREKT AM MEER

Herzlich willkommen in der Klinik Westfalen – einer modernen Reha-Klinik am Meer im Nordseeheilbad Wyk auf der schönen Insel Föhr. Wir sind eine Fach-Klinik für Innere Medizin mit den Schwerpunkten Atemwege und Lunge, Allergien sowie Bewegungsapparat, Herz-Kreislauf und Psychosomatik.

Unsere Klinik liegt in exponierter Lage direkt am Meer, am feinsandigen Hauptstrand, der Kurpromenade und nur wenige Schritte von der idyllischen Altstadt. Ein Aufenthalt ist zu jeder Jahreszeit reizvoll. Bei uns sind Sie gut aufgehoben. Eine persönliche Atmosphäre und ein freundliches Fachpersonal erwarten Sie. Die Zimmer sind komfortabel eingerichtet mit vielen Extras. Unsere Klinik verfügt über ein Hallenbad, Sauna, Räumlichkeiten für Fitness, Freizeit und Entspannung (siehe www.klinik-westfalen.net).

Unsere Klinik ist beihilfefähig.

Reha-Klinik Westfalen am Meer
Sandwall 25-27 • 25938 Wyk auf Föhr
Tel. 0 46 81/599-0 • Fax 0 46 81/599-499
eMail: info@klinik-westfalen.net
Internet: www.klinik-westfalen.net



Teilstationäre Pflege (Tages- oder Nachtpflege)

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	440	450
II	1.040	1.100
III	1.510	1.550

Kurzzeitpflege

Im Bedarfsfall Kosten für stationäre Unterbringung in einem Pflegeheim bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr bis zu 1.470 Euro.

Leistungen bei vollstationärer Pflege

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	1.023	1.023
II	1.279	1.279
III	1.510	1.550
III (mit Härtefall)	1.825	1.918

Zu den Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich Investitionskosten wird keine Beihilfe gewährt, es sei denn, dass sie einen Eigenanteil des Einkommens (Bruttoehgatteneinkommen!) übersteigen. Der Eigenanteil beträgt bei Beihilfeberechtigten mit Einkommen bis zur Höhe des Endgehaltes der Besoldungsgruppe A 9 mit einem berücksichtigungsfähigen Angehörigen 30 Prozent des Einkommens, ab zwei berücksichtigungsfähigen Angehörigen 25 Prozent des Einkommens,

- bei Beihilfeberechtigten mit höherem Einkommen mit einem berücksichtigungsfähigen Angehörigen 40 Prozent des Einkommens, ab zwei berücksichtigungsfähigen Angehörigen 35 Prozent des Einkommens,
- bei allein stehenden Beihilfeberechtigten 70 Prozent des Einkommens,
- bei gleichzeitiger stationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller berücksichtigungsfähigen Angehörigen 70 Prozent des Einkommens.

Die den Eigenanteil übersteigenden Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich der Investitionskosten werden als Beihilfe gezahlt. In Pflegefällen wird die Beihilfe mit Beginn des Monats der Antragstellung gewährt.



Private Akutklinik für Psychologische Medizin Baden-Baden

Von hier an geht es aufwärts!



In Kurparknähe von **Baden-Baden**, der „Sonnenhauptstadt Europas“, bietet Ihnen die Privatklinik am Leisberg:

- eine intensive und individuell ausgerichtete Einzel- und Gruppentherapie
- sicheres Auffangen von Krisen, kreative Förderung Ihres Potentials, Fitness aber auch Ruhe und Entspannung
- moderne und komfortabel ausgestattete Einzelzimmer mit Balkon
- Genießer-Küche, Restaurant-Charakter

Indikationen:

Depressionen, Schlafstörungen, Zwänge, Schmerzsyndrome, psychosomatische Erkrankungen, Überlastungsstörungen („Burn-Out“), Ängste und Panik, Essstörungen (Bulimie, Magersucht, Esssucht, Binge-Eating)

Eigene Abt. für Kinder- und Jugendpsychotherapie!



Aufnahme im Notfall sofort möglich!
Kostenübernahme durch Privatversicherungen, Beihilfe und durch die PBeaKK.

Die überschaubare Größe der Klinik und unsere freundlichen Mitarbeiter ermöglichen den persönlichen Umgangsstil, in dem Sie sich wohlfühlen werden!

Wir sind gern für Sie da!

Hotline: 07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden

Internet: www.leisberg-klinik.de

Beihilferegulungen in den Ländern

Das Beihilferecht ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Ein Großteil der Länder hat eigenständige Beihilferegulungen erlassen, jedoch zum Teil mit Verweis auf Bundesrecht bzw. altes Bundesrecht. Aufgrund vieler übereinstimmender Teile kann der vorliegende Ratgeber auch von Beihilfeberechtigten in den Ländern genutzt werden.

Wichtige – vom Bundesrecht abweichende – Beihilferegulungen fassen wir in diesem Kapitel zusammen. Beispielsweise bestehen Abweichungen hinsichtlich der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Wahlleistungen bei Krankenhausbehandlung (z.B. Ausschluss in Berlin, Niedersachsen, Schleswig-Holstein bzw. in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg als „kostenpflichtiges Wahlrecht“). In einigen Ländern ist eine sogenannte Kostendämpfungspauschale (Selbstbehalt) eingeführt worden, oftmals gestaffelt nach Besoldungsgruppen bzw. pauschal. Ebenso bestehen Unterschiede in der Gewährung von Beihilfe in Todesfällen. In Bezug auf die Absenkung der Altersgrenzen für ältere studierende Kinder aufgrund des Steueränderungsgesetzes 2007 (Herabsetzung vom 27. auf das 25. Lebensjahr) wurden im Beihilferecht des Bundes und vieler Länder (z.B. Bayern, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen) Übergangsregelungen geschaffen.

Die Beihilfevorschriften ändern sich manchmal mehrmals im Jahr, wir aktualisieren diese Texte daher in unserem Internetangebot unter www.beihilfe-online.de



Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage

Verordnung des Finanzministeriums über die Gewährung von Beihilfe in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen (Beihilfeverordnung – BVO)

Wesentliche Inhalte zum Landesrecht der Beihilfe:

Bemessungssätze

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte 70 Prozent. Er vermindert sich bei Wegfall der Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern nicht, wenn drei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig waren. Bei mehreren Beihilfeberechtigten erhält derjenige den erhöhten Bemessungssatz von 70 Prozent bei zwei und mehr Kindern der den Kinderanteil im Familienzuschlag bezieht. Haben sie mindestens drei Kinder, die im Familienzuschlag berücksichtigungsfähig sind, und deshalb einen Bemessungssatz von 70 Prozent, vermindert sich dieser künftig nicht mehr, auch wenn für die Kinder kein Anteil im Familienzuschlag mehr zusteht. Auch bei allen Beihilfeberechtigten, die vor dem Inkrafttreten der Änderungsverordnung zum 1. April 2003 mindestens drei im Familienzuschlag berücksichtigungsfähige Kinder hatten, beträgt der Bemessungssatz künftig wieder 70 Prozent. Die Anpassung eines etwaigen privaten Versicherungsschutzes wäre hier demnach empfehlenswert.

Kostendämpfungspauschale

Die zum 1. April 2004 eingeführte Kostendämpfungspauschale ist nach BesGr gestaffelt

■ Stufe 1	A 6 bis A 9	75,00 Euro*/60,00 Euro**
■ Stufe 2	A 10 bis A 12	90,00 Euro/80,00 Euro
■ Stufe 3	A 13 bis A 16, B 1, B 2, R 1, R 2; C 1 bis C 3, H 1 bis H 3, W 1, W 2	120,00 Euro/100,00 Euro
■ Stufe 4	B 3 bis B 6, R 3 bis R 6, C 4, H 4 und H 5, W 3 ...	180,00 Euro/150,00 Euro
■ Stufe 5	Höhere Besoldungsgruppen	270,00 Euro/240,00 Euro

* Aktive Beamte ** Versorgungsempfänger

Bei Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich die Kostendämpfungspauschale nach der Eingangsbesoldungsgruppe. Änderungen der Besoldung im Lauf des Jahres führen nicht zu einer Änderung der Stufe. Eine Praxisgebühr, wie in der BhV des Bundes wird daneben nicht erhoben.

Beihilfeantrag

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die Aufwendungen mindestens 300,00 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen diesen Betrag nicht, wird Beihilfe gewährt, wenn der letzte Antrag mindestens zwölf Monate zurückliegt. Wird die Altersgrenze nicht erreicht, wird die Beihilfe um 16,00 Euro gekürzt. Der Beihilfeantrag ist vor Ablauf von zwei Kalenderjahren zu stellen, die auf das Jahr des Entstehens der Aufwendungen bzw. der ersten Ausstellung der Rechnung folgen. Bei Fristversäumnis erlischt der Anspruch.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit eines nahen Angehörigen bei einer Heilbehandlung. Als nahe Angehörige gelten abweichend von den Beihilfevorschriften des Bundes auch Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Schwiegereltern und Geschwister des Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Dies betrifft Aufwendungen, die den Betrag von zwei Drittel der jeweils einschlägigen Gebühren oder der Höchstbeträge übersteigen. Im Einzelfall entstandene Sachkosten werden erstattet.

Aufwendungen bei Krankheit

Ab 1. April 2004 sind Wahlleistungen im Krankenhaus (Chefarztbehandlung, Zweibettzimmer) nur gegen Zahlung eines Betrags von 13,00 Euro monatlich je Beihilfeberechtigtem und berücksichtigungsfähigem Angehörigen beihilfefähig. Werden auf die vom Krankenhaus angebotenen Wahlleistungen verzichtet – d.h. dass das jeweilige Krankenhaus diese anbieten muss –, steht ein Tagegeld in Höhe von 14,00 Euro (wahlärztliche Leistungen) bzw. 11,00 Euro (Wahlleistung Unterkunft) je Pflegesatztag zu. Der monatliche Betrag von 13,00 Euro wird von den Dienstbezügen abgezogen, wenn der Beihilfeberechtigte innerhalb einer Ausschlussfrist von fünf Monaten verbindlich erklärt hat, dass er/sie und die berücksichtigungsfähigen Angehörigen beabsichtigen, Wahlleistungen in Anspruch zu nehmen. Bis zu einer Höhe von 1.300 Euro monatlich werden an nahe Angehörige gewährte Vergütungen für die vorübergehende häusliche Pflege erstattet, wenn wegen der Ausübung der Pflege eine mindestens halbtägige Erwerbstätigkeit aufgegeben oder

Mit Radon gegen Rheuma

Klinik Bad Brambach weist mit einer Doppelblindstudie die Wirksamkeit von Radon bei Rheuma nach

Bei einer in der Klinik Bad Brambach durchgeführten klinischen Studie an 134 Rheuma-Patienten wurde wissenschaftlich nachgewiesen, dass Radonbäder einen bis zu neun Monate anhaltenden Hafteffekt bewirken können. Das heißt: Alltagseinschränkungen und Schmerzen, die bei Erkrankungen des rheumatischen Formenkreises häufig auftreten, konnten durch den Einsatz von Radonbädern für mindestens ein Dreivierteljahr nachweislich reduziert werden. Voraussetzung ist jedoch, dass der Einsatz der Radonbäder innerhalb eines komplexen Reha-Konzeptes, also durch gezielte aktive und passive Therapiemaßnahmen, ergänzt wird. Dazu zählen z. B. Rheumagymnastik, Ergotherapie und galvanische Bäder.

In der Studie, die zusammen mit dem Forschungsinstitut FBK Bad Elster und dem Uni-Klinikum der TU Dresden durchgeführt wurde, stellte sich auch heraus, dass der Gebrauch von Medikamenten, z. B. Analgetika, reduziert werden konnte. Damit sinkt das Risiko von Nebenwirkungen, die häufig durch die medikamentöse Behandlung entstehen. Darüber hinaus – so die Ergebnisse früherer Studien – bewirkt Radon eine Verbesserung der Bewegungsfunktionen und beeinflusst die körpereigenen Abwehrkräfte positiv.

Radon kommt deshalb vor allem bei der Behandlung rheumatischer Erkrankungen, wie zum Beispiel der Rheumatoide Arthritis, Morbus Bechterew und Formen des Weichteilrheumatismus zur Anwendung. Darüber hinaus macht die Behandlung mit Radon bei degenerativen Erkrankungen der Halswirbelsäule, degenerativen Wirbelsäulen- und Gelenkbeschwerden sowie bei Sklerodermie, Schuppenflechte und Arthrosen Sinn.

Radon ist ein natürliches, geruchloses und farbloses, radioaktives Edelgas. In Bad Brambach kommt dieses Heilmittel in einer weltweit einzigartigen Kombination vor, denn es enthält hier gleichzeitig natürliche Mineralien sowie Kohlensäure. In der Klinik Bad Brambach wird Radon im Rahmen der modernen Rehabilitationsmedizin in Form von Wannengebädern und Trinkkuren eingesetzt. Bei Wannengebädern gelangt es über die Haut in den Körper, bei Trinkkuren über den Magen-Darm-Trakt. Das Edelgas belastet den Körper jedoch nicht, da bereits nach wenigen Stunden kein Radon mehr im Körper nachweisbar ist.

Nähere Informationen zur Studie erhalten Sie in der Klinik Bad Brambach unter Telefon 037438/96-501. Hier können Sie auch weitere interessante Veröffentlichungen über Radon anfordern.

KLINIK BAD BRAMBACH

Dr. Ebel Fachklinik
für Rheumatologie, Orthopädie und Kardiologie



Unsere Behandlungsschwerpunkte

- entzündlich-rheumatische Erkrankungen
- orthopädische Erkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Wir führen durch

- Anschlussheilbehandlungen und Stationäre Rehabilitationsleistungen von Kranken-, Renten-, Unfall- und Privatversicherungen
- Ambulante Vorsorgeleistungen
- Ambulante Physiotherapie
- Selbstzahlerangebote (auch Vorsorge)
- Gesundheits- und Feiertagsangebote

Zertifiziert
nach
DIN EN
ISO 9001

Unsere Klinik ist beihilfefähig nach §§ 6 u. 7 Beihilfeverordnung.

Besonderheit RADON

RADON wird traditionell zur Behandlung entzündlich-rheumatischer Erkrankungen eingesetzt. Das radonhaltige Heilwasser kommt in Bad Brambach in einer weltweit einzigartigen Zusammensetzung vor und enthält gleichzeitig natürliche Mineralien und Kohlensäure. Radon wirkt nachweislich schmerz- und entzündungshemmend.



Kurpark
Bad Brambach

Telefon 037438 96-511
Telefax 037438 96-105
patientenservice@klinik-bad-brambach.de
www.ebel-klinik.de
www.klinik-bad-brambach.de

**Bitte fordern Sie
unser Info-Material an!**

Klinik Bad Brambach
Christian-Schüller-Str. 14
08648 Bad Brambach

in einem derartigen Umfang eingeschränkt wird. Ausgenommen sind Vergütungen an Ehegatten, Eltern oder Kinder des Pflegebedürftigen. Müttergenesungskuren sind in Höhe eines bestimmten Pauschalpreises beihilfefähig. Beihilfe wird ebenfalls gewährt für Mutter-Kind-Kuren. Voraussetzung hierfür ist, dass erstmalig eine Wartezeit von insgesamt fünf Jahren Beihilfberechtigung oder Berücksichtigungsfähigkeit erfüllt sein muss und im laufenden sowie den beiden vergangenen Kalenderjahren keine entsprechende Kur durchgeführt und beendet wurde.

Aufwendungen bei Geburt

Für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird eine pauschale Beihilfe in Höhe von 250,00 Euro gewährt.

Aufwendungen bei Todesfällen

Zu den Aufwendungen (Leichenschau, Einsargung, Überführung, Aufbahrung, Einäscherung, Beisetzung, Anlegung einer Grabstelle sowie Grundlage für einen Grabstein) wird eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 1.900,00 Euro gewährt. Daneben sind Aufwendungen für den Sarg, die Urne etc. beihilfefähig.

Diese Leistungen sind eingeschränkt, falls Sterbegeld zusteht:

Sterbegelder	Beihilfe
Sterbegelder über 1.500,00 Euro	Kürzung der Pauschalbeihilfe auf 1.300,00 Euro
Sterbegelder über 2.700,00 Euro	Kürzung der Pauschalbeihilfe auf 700,00 Euro
Sterbegelder über 3.900,00 Euro	Keine Pauschalbeihilfe
Sterbegelder über 4.900,00 Euro	ebenfalls keine Beihilfe zu übrigen Aufwendungen

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Aufwendungen für häusliche Pflege durch geeignete Pflegekräfte in dem als notwendig festgestellten Umfang der Pflege sowie für teilstationäre Pflege einschließlich der Fahrtkosten:

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	440	450
II	1.040	1.100
III	1.470	1.510

Bei außergewöhnlich hohem Pflegebedarf, der das in Pflegestufe III übliche Maß weit übersteigt, sind Aufwendungen bis zu 1.918,00 Euro monatlich beihilfefähig.

Pauschalbeihilfe wird bei einer häuslichen Pflege durch geeignete Pflegepersonen ohne Nachweis von Aufwendungen gewährt:

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	225	235
II	430	440
III	685	700



Dr. Becker  Rhein-Sieg-Klinik

Neurologie, Orthopädie und Osteologie
Früh-/Rehabilitation, Diagnostik, Prävention



Mehr Lebensqualität gewinnen

Das Wohlbefinden und die Gesundung unserer Patienten stehen im Fokus unseres umfangreichen Leistungsspektrums. Nach neuesten technischen Standards ausgestattet, verfolgt die Dr. Becker Rhein-Sieg-Klinik ein ganzheitliches Therapiekonzept. Wir bieten Ihnen eine hohe medizinisch-therapeutische

Kompetenz in Verbindung mit einer exzellenten Service- und Betreuungsqualität. Geschultes Fachpersonal unterstützt Sie auf dem Weg zu mehr Lebensqualität.

Einen erholsamen Aufenthalt bietet Ihnen die ruhige Lage im heilklimatischen Kurort Nümbrecht.

Dr. Becker – gemeinsam gerund

51588 Nümbrecht, Höhenstraße 30
Telefon (0 22 93) 9 20-0, Fax -6 99
info.rhein-sieg-klinik@dbkg.de, www.dbkg.de

Sie möchten sich in der Jahresausgabe 2013 dieses Taschenbuches präsentieren?

Rufen Sie uns an **0211 72134571**
oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

infoservice@beamten-informationen.de



Espan-Klinik
mit Haus ANNA



Rehabilitationsfachklinik für Atemwegserkrankungen

AHB/AR-Klinik, **Beihilfe**, Stationäre und ambulante Angebote
Prävention, Gesundheitsurlaub

- ✓ lungenfachärztliche Betreuung
- ✓ indiv. Diagnostik und Therapie
- ✓ psychologische Betreuung
- ✓ Ernährungsberatung
- ✓ Nichtrauchertraining
- ✓ Natursoleschwimmbad
- ✓ physikalische Therapie
- ✓ spezielle Atemtherapie
- ✓ Bewegungstherapie (MTT)
- ✓ Zimmer mit O²-Anschluss

78073 Bad Dürkheim, Gartenstr. 9, Tel: 07726/650; Fax: 07726/9395-929
E-Mail: info@espan-klinik.de ; www.espan-klinik.de

1 Häusliche Pflege teilstationär in Einrichtungen der Behindertenhilfe: Aufwendungen für die Pflege sind in der Einrichtung, neben Aufwendungen zur häuslichen Pflege durch geeignete Pflegepersonen, bis zur Höhe der Hälfte der folgenden Beträge beihilfefähig:

2 Wird die Pflege vollstationär in Einrichtungen der Behindertenhilfe erbracht, so gelten als beihilfefähige Aufwendungen für die Pflege in der Einrichtung

- 3 ■ 1. in Pflegestufe I ab 1. Januar 2010 monatlich 256,00 Euro,
- 4 ■ 2. in Pflegestufe II ab 1. Januar 2010 monatlich 400,00 Euro,
- 5 ■ 3. in Pflegestufe III ab 1. Januar 2010 monatlich 650,00 Euro.

6 Kann die häusliche Pflege zeitweise nicht, noch nicht oder nicht im erforderlichen Umfang erbracht werden, so sind Aufwendungen für vollstationäre Pflege bis zu 1.470,00 Euro, ab 1. Januar 2010 bis zu 1.510,00 Euro und ab 1. Januar 2012 bis zu 1.550,00 Euro im Kalenderjahr beihilfefähig (Kurzzeitpflege). Ist häusliche Pflege längerfristig nicht ausreichend möglich, so sind Aufwendungen für die vollstationäre Pflege nur in einer dafür zugelassenen Pflegeeinrichtung beihilfefähig.

7 Im Monat des Beginns und der Beendigung der Pflege werden diese Beträge halbiert. Neben den Aufwendungen für die vollstationäre Pflege sind auch die Aufwendungen für die Unterkunft nach Abzug eines Eigenanteils beihilfefähig.

Der Eigenanteil beträgt bei Beihilfeberechtigten mit

- 8 ■ einem Angehörigen 250,00 Euro,
- 9 ■ zwei Angehörigen 220,00 Euro,
- 10 ■ drei Angehörigen 190,00 Euro,
- mehr als drei Angehörigen pro Kalendermonat 160,00 Euro.

Bei Beihilfeberechtigten ohne Angehörige oder bei gleichzeitiger vollstationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller Angehörigen beträgt der Eigenanteil weiterhin 70 Pro-

Übergangsregelung für studierende Kinder hinsichtlich Steueränderungsgesetz 2007 für Baden-Württemberg

Zur Vermeidung von Härten bei der Beihilfe und Lücken im Krankenversicherungsschutz infolge der Auswirkungen der Herabsetzung der Altersgrenze für den Bezug des Kindergeldes vom 27. stufenweise auf das 25. Lebensjahr durch das Steueränderungsgesetz 2007 ist eine gleitende Übernahme dieser Regelung in den Beihilfebereich erforderlich. Dies gilt insbesondere bezüglich der Auswirkungen bei Kindern, die von der studentischen Krankenversicherungspflicht befreit sind; da diese Befreiung nach § 8 Abs. 2 SGB V nicht widerruflich ist. Deshalb gelten Kinder übergangsweise nach § 3 der Beihilfeverordnung weiterhin als berücksichtigungsfähig, die im Sommersemester 2006 oder im Wintersemester 2006/2007 an einer Hochschule eingeschrieben sind, solange sie die im Einkommensteuergesetz in der bis 31. Dezember 2006 geltenden Fassung genannten Voraussetzungen für den Kindergeldbezug weiterhin erfüllen, somit längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres zuzüglich Wehr- oder Ersatzdienstzeiten oder davon befreiender Tätigkeit als Entwicklungshelfer. § 3 Abs. 3 BVO (Wegfall zum Jahresende) und § 14 Abs. 1 Satz 3 BVO (Bemessungssatz bei zwei oder mehr Kindern) finden Anwendung.

zent der Bruttobezüge sowie der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Renten aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung.

Sehhilfen

Brillen sind bei erstmaliger Anschaffung einer Fern- oder Nahbrille beihilfefähig oder wenn die letzte Anschaffung mindestens drei Jahre zurückliegt bzw. nicht mehr brauchbar ist (bis zu 20,50 Euro). Vom Optiker angepasste Brillengläser oder Kontaktlinsen sind beihilfefähig. Aufwendungen für die Refraktionsbestimmung sind bis zu 13,00 Euro je Sehhilfe beihilfefähig.



Bayern

Rechtsgrundlage

Bayerische Beihilfeverordnung – BayBhV vom 2. Januar 2007 mit Verwaltungsvorschriften VV-BayBhV

Wesentliche Inhalte zum Landesrecht der Beihilfe

Der Freistaat Bayern hat zum 1. Januar 2007 aufgrund Art. 96 Abs. 5 Satz 1 BayBG ein eigenes Beihilferecht geschaffen. Im Wesentlichen beinhaltet das Neurecht folgende Abweichungen zum bisher angewendeten Bundesrecht:

- Behandlungen in reinen Privatkliniken sind künftig nur beihilfefähig, wenn aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung die Notwendigkeit der Behandlung gerade in der jeweiligen Privatklinik nachgewiesen wird. Dann bleibt es bei dem Kostenvergleich mit einem Krankenhaus der Maximalversorgung.
- Die bisherige indikationsbezogene Beihilfegewährung wird weitgehend aufgegeben und durch eine Obergrenze (2 Implantate je Kieferhälfte) ersetzt.
- Neue Abgrenzungen bei Anschlussheil- und Suchtbehandlungen sowie sonstiger stationärer Rehabilitation (bisherigem Sanatorium). Kuren sind dabei künftig auch für Versorgungsempfänger und Angehörige möglich.
- Bei Auslandsbehandlungen wurden private Aufenthalte außerhalb der EU ausgenommen. In diesen Fällen ist der Abschluss einer privaten Auslandskrankenversicherung anzuraten.
- Die festgesetzte Beihilfe vermindert sich um 6,00 Euro je Rechnungsbeleg bei ambulanten ärztlichen, zahnärztlichen, psychotherapeutischen Leistungen sowie bei Leistungen von Heilpraktikern. Bei verordneten Arzneimitteln, Verbandmitteln und Medizinprodukten erfolgt eine Kürzung um je 3,00 Euro als Eigenbeteiligung. Eine Praxisgebühr wird somit nicht zusätzlich erhoben. Die Eigenbeteiligung unterbleibt z. B. bei gesetzlich versicherten Beamten oder bei Überschreiten der Belastungsgrenze (2 Prozent der Jahresbezüge bzw. 1 Prozent bei Chronikern).
- Für freiwillig gesetzlich Versicherte sind künftig nur noch Beihilfeleistungen zu Aufwendungen für Heilpraktiker, Zahnersatz und Wahlleistungen im Krankenhaus möglich. Im Übrigen wird auf die Sachleistungen der GKV verwiesen. Bei der Option „Kostenerstattung“ wird keine Beihilfe zu den Differenzkosten mehr gewährt.
- Abweichend von den Regelungen des geltenden Rechts fallen bei einer Inanspruch-

Ankommen Wohlfühlen Wiederkommen

Das Gesundheitszentrum Oberammergau mit der Fachklinik am Kofel und dem Aktiv- und Vital-Hotel am Kofel wird höchsten Qualitätsansprüchen gerecht.

Die Inhaber des Gesundheitszentrums Oberammergau wissen die Bedeutung und Vorteile eines aktiv gelebten

Qualitätsmanagements für Gäste, Patienten, Mitarbeiter, aber auch den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens, zu schätzen. Deshalb hat das Gesundheitszentrum Oberammergau eine Qualitätsinitiative gestartet, die einerseits seine Leistungsstärke im Vergleich mit Mitbewerbern transparent macht, andererseits über das Leitbild und die Führungsgrundsätze auch einen gemeinsamen Werterahmen zur Beibehaltung der hauseigenen Individualität erkennbar macht.

„Nach unserer Überzeugung aktiviert ein gelebtes Qualitätsmanagement Leistungs- und Entwicklungspotenziale und sichert so den Geschäftserfolg. Methoden des Qualitätsmanagements nutzen wir zur ausgewogenen Ausrichtung aller Bemühungen an den Erwartungen und Bedürfnissen der Gäste und Patienten, die im Zentrum der Leistungserbringung stehen. Dabei ist es uns ein besonderes Anliegen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses die Unternehmensphilosophie aktiv unterstützen und kontinuierlich weiterentwickeln“, erklärt dazu Ulrich Tonak, geschäftsführender Mitinhaber des Gesundheitszentrums Oberammergau. Entsprechend dieser Philosophie wurde auch das Unternehmensleitbild entwickelt.



„Unser Erfolg ist das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Gäste“, lautet das Motto der Inhaber des Gesundheitszentrums Oberammergau (v.r.): Geschäftsführer Ulrich Tonak, Ärztlicher Direktor Dr. med. Dipl.-Psych. Jürgen Grundnig und Geschäftsführer Norbert Schaknat.

Wir kümmern uns um Sie
und Ihre Gesundheit

Klinik am Kofel

Fachklinik für Prävention und
Rehabilitation mit den
Schwerpunkten Kardiologie,
Pneumologie und Orthopädie



Hotel mit 4-Sterne-Ambiente

*Zu helfen ist nicht nur unser Beruf,
sondern unsere Leidenschaft!*

Gesundheitszentrum Oberammergau

Wir sind eine der führenden Adressen im Bereich Rehabilitation und Prävention. Sie finden hier unter einem Dach Fachabteilungen für Kardiologie, Pneumologie und Orthopädie. Ein Team aus hochqualifizierten Ärzten und Therapeuten betreut Sie professionell und individuell.

Sie fühlen sich abgespannt, ständig müde, lustlos, ausgebrannt...?

Ein Zustand, den man nicht auf die leichte Schulter nehmen darf. Denn die „vitale Erschöpfung“ geht oft unerkannt dem Herzinfarkt um Monate voraus. Ein Herzinfarkt kann auch zu schwerer seelischer Erschöpfung führen. Doch Depression verdreifacht das Risiko für einen (erneuten) Herzinfarkt. Frauen erleiden nicht minder häufig einen Herzinfarkt, aber ihre Beschwerden können anders sein.



Geraten Sie schnell außer Atem?



In unserer Fachklinik bieten wir Anschlussheilbehandlungen/stationäre Rehabilitation von Patienten mit Erkrankungen der Atmungsorgane – mit einem neuen Konzept.

Es ist ein Kreuz mit dem Kreuz?

Rückenleiden, Knie- und Hüftbeschwerden etc. können das Leben zur Hölle machen. Die Fachklinik am Kofel verfügt auch über die offizielle Anerkennung für Anschlussheilbehandlungen nach Krankenhausaufenthalt im orthopädischen Bereich.



Aktiv- und Vital-Hotel am Kofel

In der familiären Atmosphäre des inhabergeführten Hauses (Hallenbad, Whirlpool, Sauna, MTT etc.) erfahren Sie persönliche, einfühlsame Betreuung. Begleitpersonen bieten wir angenehme Unterbringung mit Hotelkomfort sowie attraktive Pauschalangebote.

Gerne lassen wir Ihnen unser ausführliches Info-Material zukommen.

Gesundheitszentrum Oberammergau · Hubertusstraße 2 · 82487 Oberammergau

Ihre Durchwahl für Information/Reservierung: +49 (0) 88 22 / 78 - 4 33

E-Mail: reservierung@gesundheitszentrum-oberammergau.com

www.gesundheitszentrum-oberammergau.com

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
nahme von Wahlleistungen anlässlich eines stationären Krankenhausaufenthalts folgende Eigenbehalte an:

- bei der Unterbringung im Zweibett-Zimmer werden von den beihilfefähigen Aufwendungen des Patienten 7,50 Euro pro Aufenthaltstag (für höchstens 30 Tage im Kalenderjahr) abgezogen und
 - bei einer Chefarztbehandlung 25,00 Euro pro Aufenthaltstag.
- Aufwendungen für einen Schwangerschaftsabbruch – sofern nicht Voraussetzungen des § 218a Abs. 2 oder 3 StGB vorliegen – sind von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen.

Sehhilfen

Sehhilfen für Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige nach Vollendung des 18. Lebensjahres sind unter Beachtung der Höchstsätze nach § 22 Abs. 2 bis 6 beihilfefähig, wenn aufgrund der Sehschwäche oder Blindheit, entsprechend der von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfohlenen Klassifizierung des Schweregrades der Sehbeeinträchtigung, auf beiden Augen eine schwere Sehbeeinträchtigung mindestens der Stufe 1 vorliegt.

Beihilfen nach dem Tod des Beihilfeberechtigten

Die Beihilfegewährung zu Aufwendungen des Beihilfeberechtigten und der berücksichtigungsfähigen Angehörigen, die bis zum Todestag entstanden sind, erfolgt nach dem am Tag vor dem Tod jeweils maßgebenden personenbezogenen Bemessungssätzen. Dies ist zu unterscheiden von Beihilfen in Todesfällen. Leistungen bei Todesfällen sind in Bayern – wie auch im Bund – nicht beihilfefähig.

Verfahren

Beihilfen werden nur zu den Aufwendungen gewährt, die durch Belege nachgewiesen sind. Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen insgesamt mehr als 200,00 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann auch hierfür eine Beihilfe gewährt werden, wenn diese Aufwendungen 15,00 Euro übersteigen.

Übergangsregelung in Bayern zum Steueränderungsgesetz 2007

Kinder, die im Wintersemester 2006/2007 an einer Hoch- oder Fachhochschule eingeschrieben sind, solange die in § 32 Abs. 4 und 5 EStG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung genannten Voraussetzungen gegeben sind, gelten als berücksichtigungsfähige Angehörige.



Indikationen

- Entzündliche rheumatische Erkrankungen
- Orthopädische Erkrankungen (Wirbelsäulenerkrankungen, Arthrosen, Osteoporose etc.)
- Zustand nach Operationen am Bewegungsapparat, weichteilrheumatische Erkrankungen
- Stoffwechselerkrankungen (z. B. Gicht)
- Internationales Zentrum für Fibromyalgie

Leistungen

- Vorsorgemaßnahmen (stationär)
- Rehabilitationsleistungen (stationär)
- Anschlussheilbehandlung
- Badekuren

Bitte fordern Sie unser Infomaterial an!

Medizinische Einrichtungen

- **Therapien:** Ganz- und Teilkörperkältetherapie, Wärmekammer, Bewegungsbad, Krankengymnastik, Ergotherapie, Schlingentisch, Massage, Bindegewebsmassage, UWM, Man. Lymphdrainage, Akupunkturmassage, Elektrotherapie, Stangerbad, Vierzellenbad, Ultraschalltherapie, Glissonschiene, Chirotherapie, Kneipp-Anwendungen, Hauff'sche Bäder, Med. Bäder, Rückenschule, Psychotherapie, Autogenes Training, Entspannungstechniken, Schmerzbewältigung.
- **Bettenzahl:** 222 Betten, überwiegend Einzelzimmer. Die Zimmer sind komfortabel ausgestattet mit Dusche, WC, Farb-TV, Radio und Telefon.
- **Reservierung:** Frau Kladisch, Frau Pfahl Telefon: 07761 | 554-4013 oder -4014
- **Ambulanz:** Frau Puppe-Moos Telefon: 07761 | 554-4456
- **Ärztliche Verantwortung:** Prof. Dr. med. W. H. Jäckel – Ärtzl. Direktor.
Prof. Dr. med. K. L. von Hanstein – Chefarzt
- **Versorgungsvertrag** nach § 111 SGB V.
- **Kostenträger:** Gesetzliche und private Krankenkassen, Rentenversicherungsträger. Beihilfefähig nach § 40 SGB V.

RehaKlinikum Bad Säckingen GmbH
Bergseestr. 61 | 79713 Bad Säckingen

Telefon 07761 | 5540 | Fax 07761 | 554909
Mail info@rkbs.de | Web www.rkbs.de



Berlin

Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für die im Land Berlin geltenden Beihilfavorschriften ist nunmehr § 76 Landesbeamtengesetz (LBG neue Fassung). Zum 1. Oktober 2009 ist die neue Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) in Kraft getreten. Sie entspricht im Wesentlichen der seit dem 14. Februar 2009 geltenden Bundesbeihilfeverordnung. Davon abweichend sind nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel beihilfefähig und der bisher fällige Eigenanteil entfällt bei Arzneimitteln, Hilfsmitteln und Fahrtkosten. Dafür wurde die Praxisgebühr um 2 Euro auf 12 Euro angehoben.

Berücksichtigungsfähige Angehörige

Bei Anwendung der Beihilfavorschriften stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.

Kostendämpfungspauschale

Die Beihilfe wird je Kalenderjahr, in dem ein Beihilfeantrag gestellt wird, bei den Angehörigen der Besoldungsgruppen um folgende Beträge gekürzt:

- A 7 bis A 8..... um 50,00 Euro,
- A 9 bis A 12..... um 100,00 Euro,
- A 13, A 14, C 1 und R 1 bis zur achten Lebensaltersstufe..... um 200,00 Euro,
- A 15, A 16, B 2, C 2, C 3 und R 1 ab der neunten Lebensaltersstufe und R 2..... um 310,00 Euro,
- B 3 bis B 7, C 4, R 3 bis R 7..... um 460,00 Euro,
- B 8 bis B 11 und R 8..... um 770,00 Euro,

gekürzt (Kostendämpfungspauschale).

Die Kostendämpfungspauschale vermindert sich um 35,00 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind.

Die Kostendämpfungspauschale für Versorgungsempfänger beträgt 70 Prozent der Kostendämpfungspauschale für die Besoldungsgruppe, nach der die Versorgungsbezüge berechnet werden.

Bei Witwen und Witvern beträgt die Kostendämpfungspauschale 40 Prozent. Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Beamten in der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen, Waisen, GKV-Versicherten Beihilfeberechtigten und Versorgungsempfänger, die lediglich ein Mindestruhegehalt beziehen, und ihre Hinterbliebenen sind von diesen Regelungen ausgenommen. Des Weiteren wird keine Kostendämpfungspauschale für Aufwendungen für Vorsorgeuntersuchungen oder Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit erhoben.

Die jährliche Kostendämpfungspauschale wird für krankheitsbedingte Aufwendungen seit dem 1. Januar 2003 erhoben.

Die Praxisgebühr wird in Berlin neben der Kostendämpfungspauschale erhoben. Zum St. ÄndG 2007 vgl. Regelungen des Bundes!

KLINIK LIMBERGER

Orthopädie
Pneumologie
Adipositas
Allergien

...hier macht Gesundheit Laune

Klinik Limberger Hammerbühlstraße 5 · 78073 Bad Dürkheim
Telefon 07726 / 664-0 · Fax 07726 / 664-114 · www.klinik-limberger.de

Herzlich willkommen in der
Rehaklinik Usedom Fachklinik für Orthopädie,
Rheumatologie und Atemwegserkrankungen



Hauptgebiete:

- Degenerative rheumatische Krankheiten, Zustand nach Gelenk- und Wirbelsäulenoperationen und nach Unfallschäden am Haltungs- und Stützapparat Anschlussheilbehandlung nach TEP
- Entzündlich-rheumatische Erkrankungen
- Erkrankungen der Atemwege (außer ansteckender Tuberkulose)

Nebengebiete:

- Hauterkrankungen, insbesondere Psoriasis und Neurodermitis
- Allergien
- Behandlung nach Krebserkrankungen

Fordern Sie unseren Prospekt an!
Delbrückstr. 1 – 4, 17424 Seeheilbad Heringsdorf

Patientenaufnahme: (03 83 78) 8 11 33,
Fax: (03 83 78) 8 17 77,
www.rehaklinik-usedom.de
E-mail: info@rehaklinik-usedom.de

Aufwendungen bei Krankheit

Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung sind nicht beihilfefähig. Ausnahme: am 1. April 1998 vorhandene Versorgungsempfänger, Schwerbehinderte oder Personen, die am 1. April 1998 das 55. Lebensjahr vollendet hatten.



Brandenburg

Rechtsgrundlage

§ 62 Brandenburger Beamtengesetz, darüber hinaus Anwendung von Bundesrecht

Abweichend von den Beihilfevorschriften des Bundes sind Aufwendungen für Wahlleistungen (Chefarztbehandlung, Ein- bzw. Zweibettzimmer) bei stationärer Behandlung nicht beihilfefähig. Dies gilt nicht für am 1. Januar 1999 vorhandene Schwerbehinderte, solange die Schwerbehinderung andauert.

Eingetragene Lebenspartner sind ebenfalls berücksichtigungsfähig.



Bremen

Rechtsgrundlage

Bremen verfügt über eine eigenständige Beihilfeverordnung (BremBVO).

Kostendämpfungspauschale

Die beihilfefähigen Aufwendungen vermindern sich bei einem Bemessungssatz ab

- 50 Prozent um 150,00 Euro,
- 60 Prozent um 120,00 Euro,
- 70 Prozent um 100,00 Euro je Kalenderjahr.

Maßgebend ist der zum 1. Januar des Kalenderjahres der Antragstellung bestehende Bemessungssatz. Die Minderung ist nicht bei Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit und für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung bei Lebendgeburten vorzunehmen.

Auch bei Mitgliedern gesetzlicher Krankenkassen entfällt der Eigenbehalt.

Der Verweis auf Bundesrecht bei zahnärztlichen und kieferorthopädischen Leistungen sowie Hilfsmitteln in Krankheitsfällen entfällt. Die notwendigen Regelungen zu der Beihilfefähigkeit dieser Leistungen werden in neuen Anlagen der Bremischen Beihilfeverordnung geregelt.

Ein Praxisgebühr wird nicht erhoben.

Bemessungssätze

Der Bemessungssatz für Alleinstehende beträgt 50 Prozent und für Verheiratete 55 Prozent. Die Erhöhung erfolgt jedoch nicht, wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder im Vorkalenderjahr Einkünfte von mehr als 10.000,00 Euro hatte. Für jedes berücksichtigungsfähige Kind erhöht sich der Bemessungssatz um 5 Prozent auf höchstens 70 Prozent. Für Versorgungsempfänger erhöht sich der Bemessungssatz um zusätzlich

KUREN - HEILEN - ERHOLEN



Kuren in der Mitte Deutschlands

Im Gesamtkonzept unserer Fachklinik ergeben sich durch das stilvolle Ambiente mit Hotelkomfort, das freundlichem Personal und die Leistungsfähigkeit unseres Ärzte-, Therapeuten und Pflegeteams sowie die Einbettung in eine waldreiche Umgebung optimale Möglichkeiten für die Genesung und Gesundheitsförderung.

Behandlungsschwerpunkte:

orthopädische und Herz-/Kreislauf-Erkrankungen, Schmerztherapie, Atemwegs-Erkrankungen, Gefäß-Erkrankungen, Stoffwechsel-Erkrankungen, Hauterkrankungen



KURPARKKLINIK

Sole-Photo-Therapie



Beihilfefähig

AHB/Reha, stationäre und ambulante Angebote, Selbstzahlerangebote

Fachklinik für Orthopädie & Innere Medizin - Zentrum für Schmerztherapie

Felgentor 4 - 37308 Heilbad Heiligenstadt - Tel. 03606/663-0 - Fax 03606/663-199

info@kghh.de - www.heilbad-heiligenstadt.de



HAUS BARTHOLOMÄUS

... wo Körper und Seele gesunden

Privates Kneipp-Kurhaus
und Sanatorium
beihilfefähig (§ 30 GewO)

Erlenweg 7 · 86825 Bad Wörishofen
Telefon 0 82 47/96 18-0
Fax 0 82 47/96 18-1 00
eMail: info@das-bartholomaeus.de
www.das-bartholomaeus.de



Umfassende Gesundheitspflege und ganzheitliches Wohlbefinden für Körper Geist und Seele - dies erfahren Sie in unserem Haus mit Hilfe der klassischen Kneipptherapie und den zahlreichen ergänzenden Angeboten zum Wohlfühlen.

Die ruhige Lage des Hauses, direkt am Eichwald, mit ebenen, steigungsfreien Fußwegen zum Stadtzentrum und zur Therme garantiert Ihre Erholung.

Genießen Sie Ihr zu Hause auf Zeit in den liebevoll mit Antiquitäten ausgestatteten Räumen, den luxuriösen Schwimmbadbereich, die großzügige Badeabteilung, den hauseigenen Schönheitssalon und den ruhigen Naturgarten. Zu Ihrem Wohlbefinden trägt auch unsere ausgezeichnete Küche bei, die Ihnen stets frische, vollwertige Speisen und schmackhafte Diäten sowie vegetarische Kost bietet.



Tinnitus-Komplex-Therapie

Neu im Haus: Zöliakie-Kost

Hilfe bei **Migräne,** **Kopfschmerzen** und **Burnout**

Auch in hoffnungslosen Fällen.

UNSER TIPP:
Migräne-CheckUp
Burnout-CheckUp
1 Woche mit Therapie



95%
Patienten-
zufriedenheit

» **Wir behandeln Sie nach neuesten Erkenntnissen der Forschung mit:**

- Schulmedizin
- Naturheilverfahren
- Psychotherapeutischen Methoden

» **Wir bieten Ihnen:**

- Stressbewältigungstraining
- Informationen und Training zur Selbsthilfe

Damit Sie Ihr Leben wieder frei planen und gestalten können.

Ölmühlweg 31/WfB
D-61462 Königstein/Ts.
Tel. 06174.2904-0
info@migraene-klinik.de

Stationäre und ambulante Behandlung. Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf. Wir beraten Sie ausführlich.

über 30 Jahre

**Migräne- und Kopfschmerz-
Klinik Königstein**

Für mehr Lebensfreude



10 Prozent, für Empfänger von Witwen- oder Witwergeld um weitere 5 Prozent. Bei Gewährung von Beitragszuschüssen von mindestens 41,00 Euro monatlich für eine private Krankenversicherung ermäßigt sich der Bemessungssatz um 10 Prozent.

Bei Zugehörigkeit zu einer gesetzlichen Krankenkasse oder bei sonstigen Ansprüchen aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglichen Vereinbarungen werden Beihilfen nur zu den Aufwendungen gewährt, die über die gewährten oder zustehenden Leistungen hinausgehen, dann aber zu 100 Prozent des beihilfefähigen Satzes.

Beihilfeantrag

Um Beihilfe zu erhalten, müssen die Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Abweichend hiervon wird aber auch dann Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen aus sechs Monaten diese Summe nicht erreichen. Gleiches gilt für gesetzlich Versicherte. Der Beihilfeberechtigte muss die von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege noch drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren und hat sie auf Anforderung vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Für den nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten sind die Aufwendungen beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag seiner nachzuweisenden Einkünfte im Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrages 10.000,00 Euro nicht übersteigt. Die Beihilfe wird auf Antrag nach dem Günstigkeitsprinzip neu berechnet, wenn sich die Einkünfte des Ehegatten im Jahr der Antragstellung verringert haben. Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des entsprechenden Kalenderjahres gestellt werden. Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit eines nahen Angehörigen bei Heilmaßnahmen sind bis auf nachzuweisende Sachkosten z.B. für Materialien, Stoffe und Medikamente nicht beihilfefähig. Neben dem Ehegatten, den Kindern und Eltern gelten als nahe Angehörige auch Großeltern, Enkelkinder, Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Schwiegereltern und Geschwister des Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen.

Aufwendungen bei Krankheit

Beihilfefähig sind die vom Arzt oder Zahnarzt für ärztliche bzw. zahnärztliche Leistungen verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen abzüglich eines Betrages von 6,00 Euro für jedes Arznei- und Verbandmittel, jedoch nicht mehr als die Kosten des Mittels.

Sind Festbeträge für Arznei- oder Verbandmittel festgesetzt, werden darüber hinausgehende Aufwendungen nicht erstattet. Der Abzug von 6,00 Euro wird dann vom Festbetrag vorgenommen. Personen vor Vollendung des 18. Lebensjahres sowie Versorgungsempfängern mit Bezügen bis zur Höhe des Mindestruhegehaltes werden die Aufwendungen ohne Abzug des Betrages erstattet.

Die Aufwendungen für einen Heilpraktiker sind nicht beihilfefähig.

Von den Kosten der Beförderung wird nichts abgezogen.

Bei stationärer Behandlung werden die Kosten für Wahlleistungen (Ein- oder Zweibettzimmer, Chefarztbehandlung) nicht berücksichtigt.

Für die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen bei Heilkuren gilt Folgendes: Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, erhalten Beihilfen, wenn durch eine amtsärztliche Stellungnahme bestätigt ist, dass die Kur zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit führt und die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis ermöglicht.

Aufwendungen für zahntechnische Leistungen sind einschließlich der Handwerksleistungen in Höhe von 60 vom Hundert beihilfefähig.

Aufwendungen bei Vorsorgemaßnahmen

Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten entstehen sind unter folgenden Voraussetzungen beihilfefähig:

- bei Kindern die Kosten für Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, die eine körperliche oder geistige Entwicklung des Kindes in nicht geringfügigem Maße gefährden,
- bei Frauen und Männern einmal jährlich die Kosten für eine Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen,
- bei Frauen und Männern alle zwei Jahre die Kosten für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf-, Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit.
- bestimmte prophylaktische zahnärztliche Leistungen bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres.

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Die Aufwendungen für berufliche Pflegekräfte bei der häuslichen und teilstationären Pflege sind beihilfefähig:

- in der Pflegestufe I bis zur Höhe von 20 Prozent monatlich,
- in der Pflegestufe II bis zur Höhe von 40 Prozent monatlich,
- in der Pflegestufe III bis zur Höhe von 60 Prozent monatlich,
- in besonderen Härtefällen bis zu 80 Prozent monatlich der Kosten einer

Krankenpflegekraft nach Vergütungsgruppe Kr. V der Anlage 1b BAT. Die entstehenden pflegebedingten Aufwendungen sind unter Berücksichtigung der Leistungen aus der gesetzlichen Pflegeversicherung beihilfefähig. Bei Übersteigen bestimmter Eigenanteile sind auch die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung beihilfefähig.



Hamburg

Rechtsgrundlage

Hamburg hat eine eigene Beihilfeverordnung (HmbBeihVO).

Berücksichtigungsfähige Angehörige

Bei Anwendung der Beihilfeverordnung stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.



Die Eltern-Kind-Fachkliniken für Rehabilitation und Prävention des deutschen Arbeitskreises für Familienhilfe e.V.

Mutter-Vater-Kind- Vorsorge-, Rehabilitations- und Sanatoriumsaufenthalte



Eltern-Kind-Fachklinik Tannenhof

Radscherstr. 35
79674 Todtnauberg
Tel. (07671) 9930 Fax. (07671) 993588
e-mail: tannenhof@ak-familienhilfe.de
140 Betten
Ärztliche Leitung: Dr. Robert Wimmer, FA für Innere Medizin



Eltern-Kind-Fachklinik Schuppenhörle

Schuppenhörlestr. 37
79868 Feldberg-Falkau
Tel. (07655) 6810 Fax. (07655) 1493
e-mail: schuppenhoerle@ak-familienhilfe.de
125 Betten
Ärztliche Leitung: Dr. Eva Bertram, FÄ für Allgemeinmedizin



Eltern-Kind-Fachklinik Uphusum/Norderheide

Norderweg 1-3
25852 Bordelum
Tel. (04671) 4050 Fax. (04671) 405100
e-mail: norderheide@ak-familienhilfe.de
350 Betten
Ärztliche Leitung: Dr. Heinz Götzel, FA für Innere Medizin,
Dr. Margarete Kirstein, FÄ für Kinderheilkunde
Dr. Jaleh Farahani, FÄ für Allgemeinmedizin

Hauptindikationen

- Erkrankungen der Atemwege und der Haut
- Erkrankungen des Bewegungsapparates
- Stoffwechselerkrankungen
- Belastungsstörungen, Erschöpfungssyndrome
- Verhaltensprävention bei Risikofaktoren

Medizinische und therapeutische Angebote

Während des 3-wöchigen Aufenthaltes Betreuung durch ein qualifiziertes Team aus FachärztInnen, PsychologInnen, PädagogInnen, PysiotheapeutInnen, Krankenschwestern und ErzieherInnen

- Ärztliche Behandlungen und Gespräche
- Psychologische und therapeutische Einzel- und Gruppengespräche
- Physiotherapien, bes. Bewegungstherapien, Krankengymnastik, Massagen, balneologische Behandlungen
- Entspannungstherapien, Gesundheits- und Erziehungsberatungen

Nähere Informationen

Deutscher Arbeitskreis für Familienhilfe e. V.
Eschbachstr. 6, 79199 Kirchzarten
Tel. (076 61) 9 32 10 Fax. (076 61) 6 23 38
Im Internet: www.ak-familienhilfe.de
e-mail: mail@ak-familienhilfe.de

Kostenfreie Info-Hotline (0800) 9 32 11 11

Alle Kliniken anerkannt nach § 30 Gewerbeordnung, beihilferechtigt für Angehörige des öffentlichen Dienstes

Beihilfe

Bemessungssätze

Die Bemessungssätze sowie die Erhöhung bei zwei und mehr Kindern entsprechen grundsätzlich der Regelung des Bundes.

Kostendämpfungspauschale

Die zu gewährende Beihilfe wird pro Kalenderjahr um die Kostendämpfungspauschale gekürzt. Die Höhe der Pauschale richtet sich nach der Besoldungsgruppe und dem Status der beihilfeberechtigten Person.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Pauschale im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert. Für Waisen, Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Beihilfeberechtigte, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, entfällt die Kostendämpfungspauschale, ebenso für Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit. Sie wird zudem für jedes berücksichtigungsfähige Kind (auch wenn es nur deshalb nicht berücksichtigungsfähig ist, da es selbst beihilfeberechtigt ist) um 25,00 Euro gemindert.

Stufe	Besoldungsgruppen	Beihilfeberechtigte Personen		
		Beamte	Versorgungsempfänger	Hinterbliebene
1	Besoldungsgruppen A 7 bis A 8	25,00 Euro	20,00 Euro	12,00 Euro
2	Besoldungsgruppe A 9	50,00 Euro	40,00 Euro	24,00 Euro
3	Besoldungsgruppen A 10 und A 11	75,00 Euro	60,00 Euro	36,00 Euro
4	Besoldungsgruppe A 12	100,00 Euro	80,00 Euro	48,00 Euro
5	Besoldungsgruppen A 13 und A 14, C 1, W 1, H 1 und H 2	150,00 Euro	120,00 Euro	72,00 Euro
6	Besoldungsgruppen A 15 und A 16, B 1, C 2 und C 3, W 2 und W 3, H 3 und H 4, R 1 und R 2	200,00 Euro	160,00 Euro	96,00 Euro
7	Besoldungsgruppen B 2 und B 3, C 4, H 5, R 3	250,00 Euro	200,00 Euro	120,00 Euro
8	Besoldungsgruppen B 4 und B 6, R 4 und R 6	300,00 Euro	240,00 Euro	144,00 Euro
9	Besoldungsgruppe B 7	400,00 Euro	320,00 Euro	192,00 Euro
10	Höhere Besoldungsgruppen	500,00 Euro	400,00 Euro	240,00 Euro

Beihilfeantrag

Die Frist für den Antrag beträgt zwei Jahre ab Entstehen der Aufwendungen oder der ersten Ausstellung der Rechnung. Die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen müssen mehr als 200,00 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten die Summe nicht, überschreiten sie aber 15,00 Euro, kann auch hierfür Beihilfe gewährt werden.

Abzugsbeträge

Für vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker für beihilfefähige Leistungen verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen werden für jedes verordnete Arznei- und Verbandmittel zehn Prozent des Abgabepreises,

Kleine Schritte ...

Oft ist bei chronisch-degenerativen und entzündlich-rheumatischen Erkrankungen des Bewegungsapparates, aber auch bei gastroenterologischen Erkrankungen – sowohl in der konservativen Behandlung als auch nach operativen Eingriffen – die medizinische Rehabilitation die einzige Möglichkeit, die Gesundheit und das gewohnte Lebensgefühl wieder herzustellen.

Unser Ärzteteam für Orthopädie und Innere Medizin ist spezialisiert auf die Behandlung folgender Beschwerden:

- Degenerative Wirbelsäulenerkrankungen
- Gastroenterologische Erkrankungen
- Rheumatische Erkrankungen
- Anschlußheilbehandlung (AHB) nach operativen orthopädischen und unfallchirurgischen Eingriffen, nach Wirbelsäulenoperationen und großen Bauchoperationen
- Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen
- Allgemeine Heilverfahren

... damit Sie in Zukunft auch wieder größere Sprünge wagen können.



... große Sprünge

Wir helfen Ihnen gesund zu werden!



BREISGAU-KLINIK

AHB- und Rehabilitationsklinik für Orthopädie, Innere Medizin/ Gastroenterologie und fachspezifische Onkologie
Herbert-Hellmann-Allee 37
79189 Bad Krozingen
Tel. 0 76 33 / 401 - 0
Fax 0 76 33 / 401 - 554
www.breisgau-klinik.de



REHA-KLINIK HAUSBADEN

Fachklinik für konservative Orthopädie und Rheumatologie
Hausbadener Straße 1
79410 Badenweiler
Tel. 0 76 32 / 759-0
Fax 0 76 32 / 759-140
www.reha-klinik-hausbaden.de



MARKGRAFLERLAND-KLINIK

AHB- und Reha-Klinik für Orthopädie und Rheumatologie
Im Grün 1-3
79415 Bad Bellingen
Tel. 0 76 35 / 318-0
Fax 0 76 35 / 318-110
www.markgraeflerland-klinik.de

Kostenträger:

Alle gesetzlichen und privaten Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, freie Heilfürsorge, beihilfefähig. Begleitpersonen sind willkommen und werden ganzjährig aufgenommen.

1
2
3
mindestens jedoch 5,00 Euro und höchstens 10,00 Euro, allerdings nicht mehr als die Kosten des Mittels abgezogen. Gleiches gilt für die Fahrtkosten. Bei bestimmten Voraussetzungen gelten Ausnahmen. Abzüge werden zudem nicht mehr vorgenommen, wenn die Belastungsgrenze erreicht ist. Diese beträgt 2 Prozent des jährlichen Einkommens, höchstens jedoch 312,00 Euro für jeden Beihilfeberechtigten einschließlich der berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Die Abzugsbeträge gelten mit dem Datum des Entstehens der Aufwendungen als erbracht.

4 5 6 **Beihilfefähigkeit der Aufwendungen**

Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit eines nahen Angehörigen bei Heilmaßnahmen sind bis auf nachzuweisende Sachkosten z. B. für Materialien, Stoffe und Medikamente nicht beihilfefähig. Neben dem Ehegatten, den Kindern und Eltern gelten als nahe Angehörige auch Großeltern, Enkelkinder, Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Schwiegereltern und Geschwister des Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen.

7 8 9 10 **Aufwendungen bei Krankheit**

Wahlleistungen sind nicht beihilfefähig.

Aufwendungen für zahntechnische Leistungen und für bestimmte verwendete Materialien sind einschließlich der Handwerksleistungen in Höhe von bis zu 60 vom Hundert beihilfefähig.

Aufwendungen aus Anlass einer Geburt

Zu den Aufwendungen für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird eine Beihilfe von 128,00 Euro gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte versichert, dass ihm Aufwendungen mindestens in dieser Höhe entstanden sind. Entsprechendes gilt, wenn der Beihilfeberechtigte ein Kind adoptiert und es zu diesem Zeitpunkt das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Sind beide Elternteile beihilfeberechtigt, wird die Beihilfe der Mutter gewährt.

Beihilfefähige Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Leistungen bei häuslicher Pflege durch geeignete Pflegekräfte

- 1. Pflegestufe I bis zur Höhe von 20 vom Hundert,
- 2. Pflegestufe II bis zur Höhe von 40 vom Hundert,
- 3. Pflegestufe III bis zur Höhe von 60 vom Hundert

der Kosten für eine Berufspflegekraft der Entgeltgruppe 7a des TVÜ-L beihilfefähig. Bei außergewöhnlich hohem Pflegeaufwand in der Pflegestufe III können bis zu 100 vom Hundert der Kosten beihilfefähig sein.

Bei einer häuslichen Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson (§ 39 SGB XI) sind die Aufwendungen für eine notwendige Ersatzpflege nur beihilfefähig, soweit die private oder die soziale Pflegeversicherung hierfür Leistungen erbringt. Beihilfefähig ist der Betrag, aus dem sich die jeweilige Leistung der privaten oder der sozialen Pflegeversicherung errechnet.



GESUNDHEITSPARK
BAD GOTTLLEUBA

Medizinische Rehabilitation

IN UNVERBRAUCHTER NATUR NAHE DRESDEN

- Orthopädie, Traumatologie, Osteologie
- Herz-Kreislaufkrankungen
- Magen-Darmerkrankungen
- Stoffwechselerkrankungen
- Psychotherapie, Psychosomatik und Verhaltensmedizin
- Klinik für Kinder und Jugendliche
- Klinik für Familien



28 Hektar Parkanlage
Einzelzimmer
Gästepetreuer
Aufnahme von
Begleitpersonen
und -Begleitkindern



Hauptstr. 39 01816 Bad Gottleuba | Telefon. 0800/ 100 38 10
Fax. 03 50 23/ 64 66 10 | E-Mail. service@klinik-bad-gottleuba.de |
www.gesundheitspark-bad-gottleuba.de

Schlank & Fit

mit Heilfasten, Sport und Entspannung



Das Heilfasten und die klassischen Naturheilverfahren sind Schwerpunkt unserer Therapie. Seit Jahren behandeln wir erfolgreich Übergewicht, Bluthochdruck, Stoffwechselstörungen, Diabetes, Allergien und psychosomatische Leiden. In Verbindung mit viel Sport und Bewegung, Physiotherapie, Entspannungstraining und intensiver Gesundheitsbildung können Sie aktiv und dauerhaft Gesundheit, Wohlbefinden und somit Ihre Leistungsfähigkeit wiedergewinnen.

KURPARK KLINIK • ÜBERLINGEN AM BODENSEE

Klinik für Ernährungsabhängige Krankheiten – Innere Medizin – Naturheilverfahren · Behandlungseinrichtung für Typ 2 Diabetiker (DDG)
Gällerstr. 10 · 88662 Überlingen · Tel.: 0 75 51/8 06-0 · www.kurpark-klinik.de



Neue Lebenshorizonte öffnen: Ganzheitliche Behandlung

Die Dr. Ebel Fachkliniken arbeiten integrativ und multiprofessionell. In unseren modernen Rehabilitationskliniken lernen Patienten eine Vielfalt an therapeutischen Leistungen kennen. Das Grundprinzip: Jede echte Heilung ist eine Selbstheilung. Unser Betreuungs- und Behandlungskonzept ist indikations- und zielgruppengeleitet ganzheitlich ausgerichtet, so dass einerseits akute Krankheitsprobleme behandelt und andererseits dem Patienten Wege erschlossen werden, die eigene Gesundheit langfristig zu stärken und zu stabilisieren.

Psychosomatik und Psychotherapie: Medizinische Kompetenz an vier Standorten in Deutschland

**Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
Heinrich-Heine-Klinik KG**
Am Stinthorn 42 • D 14476 Potsdam

Telefon: ++49 (0) 3 32 08 / 56 0
patientenservice@heinrich-heine-klinik.de
www.heinrich-heine-klinik.de

**Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
Rehaklinik am Park KG**
Berliner Straße 2 • D 95138 Bad Steben

Telefon: ++ 49 (0) 92 88 / 730
info@rehaklinik-am-park.de
www.rehaklinik-am-park.de

**Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
Klinik Bergfried Saalfeld KG**
Zum Fuchsturm 20 • D 07318 Saalfeld

Telefon: ++ 49 (0) 36 71 / 593-0
klinik@klinik-bergfried.de
www.klinik-bergfried.de

**Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
Vogelsbergklinik Grebenhain KG**
Jean-Berlit-Straße 31 • D 36355 Grebenhain

Telefon: ++ 49 (0) 66 43 / 701-0
info@vogelsbergklinik.de
www.vogelsbergklinik.de



Klinik Bergfried Saalfeld

Dr. Ebel Fachklinik für Psychosomatik und Psychotherapie

Behandlungsschwerpunkte:

- Depressive Störungen
- Trauerreaktionen
- Angststörungen
- Erschöpfungszustände
- Burn-out-Syndrom (insbesondere für Angehörige sozialer Berufe)
- Anpassungsstörungen (z. B. bei Mobbing)

Zum Fuchsturm 20 • D 07318 Saalfeld • Telefon: ++ 49 (0) 36 71 / 593-0
linik@klinik-bergfried.de • www.klinik-bergfried.de

Vogelsbergklinik Grebenhain

Dr. Ebel Fachklinik für Psychotherapie und Psychosomatik

Behandlungsschwerpunkte:

- Angst- und Schmerzstörungen
- Depressive Störungen
- Essstörungen, wie Adipositas
- Posttraumatische Belastungsstörungen
- Persönlichkeitsstörungen
- Hilfe für Helfer und Angebote für Mobbing-Betroffene (einschließlich Burn-out-Syndrom)
- Qualifizierte Raucherentwöhnung
- Berufliche Orientierung

Jean-Berlit-Straße 31 • D 36355 Grebenhain • Telefon: ++ 49 (0) 66 43 / 701-0
info@vogelsbergklinik.de • www.vogelsbergklinik.de



Krankenversicherung

Beamte versichern
sich privat

**Günstige Tarife – auch
für Beamtenanwärter –
bereits ab 24 € im Monat.**

Bei uns ist der öffentliche Dienst zu Hause. Deshalb bieten wir genau die Beihilfe-Tarife, die Sie wirklich brauchen.

Das beste Rezept:

- besonders günstige Beiträge (z. B. nur 149,27 € im Monat*)
- attraktive Beitragsrückerstattungen

* für einen 30-Jährigen bei 50 % Beihilfe für die Tarife ambulant/stationär/Zahn

Weitere Informationen dazu finden Sie im Internet unter www.HUK.de

Kooperationspartner des

**DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS 2012**



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Die Krankenversicherung für Beihilfe-Berechtigte

Das leistet Ihr Dienstherr im Krankheitsfall

Als Beamter sorgt im Krankheitsfall der Dienstherr für Sie. Das ist seine »Fürsorgepflicht«. Dazu gewährt er Ihnen Beihilfe. Die Beihilfe deckt, abhängig vom Familienstand und Bundesland, in der Regel zwischen 50 und 80% der Krankheitskosten ab. Den Rest müssten Sie selbst bezahlen – oder Sie überlassen diese Aufwendung der HUK-COBURG.

So vervollständigen Sie Ihren Schutz

Die private Krankenvollversicherung der HUK-COBURG ist genau auf Ihren Bedarf abgestimmt. Ändert sich Ihr Anspruch auf Beihilfe, können Sie Ihren Versicherungsschutz ohne Wartezeiten und ohne nochmalige Gesundheitsprüfung an die neue Situation anpassen.

Gleiches gilt für Beamtenanwärter und beihilfeberechtigte Studenten. Auch die Empfänger freier Heilfürsorge sorgen mit der HUK-COBURG günstig vor.

Günstige Beihilfe-Ergänzung

Die Beihilfe hinterlässt Lücken in der Versorgung, insbesondere beim Zahnersatz, der Behandlung im Krankenhaus und beim Schutz im Ausland. Diese Lücken schließen Sie mit einer Beihilfe-Ergänzung preiswert.

Gesundheitsschutz für Ihre Familie

Natürlich können auch die Angehörigen Ihrer Familie die günstigen Leistungen der HUK-COBURG-Krankenversicherung für sich nutzen, selbst wenn sie nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Die zufriedensten Kunden

Dies bestätigte die unabhängige Untersuchungsberatung MSR-Consulting mit ihrer Kundenzufriedenheitsstudie: Testsieg für die HUK-COBURG-Krankenversicherung.



Beitragsrückerstattungen in der Krankenversicherung:

- 4 Monatsbeiträge in den Ambulant- und Zahntarifen der Beihilfe
- 6 Monatsbeiträge für Beamtenanwärter
- Ab dem 1. leistungsfreien Jahr



Lassen Sie sich gut beraten



Fragen Sie uns nach den besonderen Tarifen für den öffentlichen Dienst. Wir beraten Sie fair und freuen uns auf Sie.

Der schnelle Rat

Telefon 0800 2 153153* · Fax-Anforderung an 0800 2 153486*
Online auf www.HUK.de

Persönliche Beratung

Die Adresse und Telefonnummer Ihres nächsten Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch unter dem Stichwort »HUK-COBURG«

* Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Stationäre Pflege:

Die nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit entstehenden pflegebedingten Aufwendungen sind beihilfefähig bis zu einem Pauschalbetrag von monatlich

- 1. 1.023,00 Euro für Pflegebedürftige der Pflegestufe I,
- 2. 1.279,00 Euro für Pflegebedürftige der Pflegestufe II,
- 3. 1.432,00 Euro für Pflegebedürftige der Pflegestufe III,
- 4. 1.688,00 Euro für Härtefälle

Die weiteren Aufwendungen sind bis zu folgenden Höchstbeträgen beihilfefähig:

bei der regulären Pflege

- a) für Pflegebedürftige der Pflegestufe I von 1.000,00 Euro,
- b) für Pflegebedürftige der Pflegestufe II von 1.250,00 Euro,
- c) für Pflegebedürftige der Pflegestufe III von 1.600,00 Euro,

bei geschlossener Unterbringung und bei der Dementenbetreuung

- a) für Pflegebedürftige der Pflegestufe I von 1.450,00 Euro,
- b) für Pflegebedürftige der Pflegestufe II von 1.750,00 Euro,
- c) für Pflegebedürftige der Pflegestufe III von 2.100,00 Euro,

bei der Wachkomabetreuung

- a) für Pflegebedürftige der Pflegestufe I von 2.000,00 Euro,
- b) für Pflegebedürftige der Pflegestufe II von 2.400,00 Euro,
- c) für Pflegebedürftige der Pflegestufe III von 2.550,00 Euro,

insoweit beihilfefähig, als sie monatlich folgende Beträge übersteigen:

für Beihilfeberechtigte mit

- a) einer oder einem Angehörigen 102,00 Euro,
- b) zwei oder drei Angehörigen 89,00 Euro,
- c) mehr als drei Angehörigen 76,00 Euro;

diese Beträge gelten in Fällen, in denen mehr als eine Person dauernd untergebracht ist, für jede untergebrachte Person.

Aufwendungen im Todesfall

Wenn der Beihilfeberechtigte verstirbt, werden seinen Hinterbliebenen (Ehegatten und Kindern) auf Antrag Beihilfen gewährt. Beim Tod berücksichtigungsfähiger Angehöriger (Ehegatte, Kinder) wird ebenfalls auf Antrag Beihilfe gezahlt. Beihilfefähig sind:

- die beihilfefähigen Aufwendungen, die bis zum Tod des Beihilfeberechtigten entstanden sind, und zwar sowohl für ihn selbst als auch für den nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten und für die Kinder, die im Familienzuschlag nach dem BBesG berücksichtigungsfähig sind,
- Aufwendungen aus Anlass des Todes.

Zu den Kosten für Leichenschau, Sarg, Einsargung, Aufbahrung, Einäscherung, Urne, den Erwerb einer Grabstelle oder eines Beisetzungplatzes, die Beisetzung, die Anlegung einer Grabstelle einschließlich der Grundlage für ein Grabdenkmal wird eine Beihilfe bis zur Höhe von 665,00 Euro, in Todesfällen von Kindern bis zur Höhe von 435,00 Euro gewährt,

wenn Aufwendungen mindestens in dieser Höhe entstanden sind. Stehen für den Sterbefall Sterbe- oder Bestattungsgelder aufgrund von Rechtsvorschriften bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarungen oder Schadensersatzansprüchen von insgesamt mindestens 1.000,00 Euro zu, so beträgt die Beihilfe 333,00 Euro, in Sterbefällen von Kindern 218,00 Euro; stehen Ansprüche von insgesamt mindestens 2.000,00 Euro zu, wird keine Beihilfe gewährt. Daneben sind die Aufwendungen beihilfefähig für

- Überführung der Leiche oder Urne vom Sterbeort zu dem Ort, an dem der Verstorbene zuletzt seine Wohnung hatte (für Sterbefälle im Ausland gelten Sondervorschriften),
- Familien- und Haushaltshilfe bis zur Dauer von sechs Monaten nach dem Tod des den Haushalt allein führenden Elternteils, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.



Hessen

Rechtsgrundlage

Hessen hat eine eigene Beihilfeverordnung (HBeihVO).

Bemessungssätze

Der Bemessungssatz beträgt für beihilfefähige Aufwendungen

- des alleinstehenden Beihilfeberechtigten50 Prozent
- des verheirateten Beihilfeberechtigten55 Prozent

Die Erhöhung gilt nicht, wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder der Gesamtbetrag der Einkünfte des nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten im vorletzten Kalenderjahr vor Antragstellung den steuerlichen Grundfreibetrag überstieg.

Weitere Erhöhungen:

- für beihilfeberechtigte Versorgungsempfänger um10 Prozent
- für jedes berücksichtigungsfähige Kind je um5 Prozent
(bis zu einem Höchstsatz von 70 Prozent)
- für berücksichtigungsfähige Halbweisen je um5 Prozent
(bis zu einem Höchstsatz von 70 Prozent)

Ist ein Kind bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig, erhöht sich der Bemessungssatz nur bei dem Beihilfeberechtigten, bei dem das Kind tatsächlich im Familienzuschlag, Ortszuschlag oder Sozialzuschlag berücksichtigt wird.

Bei einer stationären Krankenhausbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz um 15 Prozent, höchstens jedoch auf 85 Prozent.

Abweichend hiervon beträgt der Bemessungssatz für Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit einschließlich der bei vollstationärer Pflege beihilfefähigen Aufwendungen für die Behandlungspflege:

- des Beihilfeberechtigten50 Prozent
- des beihilfeberechtigten Versorgungsempfängers70 Prozent
- des berücksichtigungsfähigen Ehegatten70 Prozent
- berücksichtigungsfähiger Kinder und Waisen80 Prozent
- des Beihilfeberechtigten mit zwei oder mehr Kindern70 Prozent

Wenn beide Ehegatten jeweils selbst beihilfeberechtigt sind und zwei oder mehr berücksichtigungsfähige Kinder haben, erhält nur ein Ehegatte 70 Prozent. Wer das ist, bestimmen die Ehegatten.



Hochgebirgsklinik Davos

Pneumologie – Dermatologie – Allergologie – Pädiatrie – Innere Medizin –
Sozialmedizin – Psychologie – Ophthalmologie – HNO-Heilkunde

Ihr Fachkrankenhaus und Ihre Rehabilitationsklinik für Allergien, Erkrankungen der Atemwege und der Lunge, der Haut und der Augen. Uneingeschränkt beihilfeberechtigt.

Informieren Sie sich über unsere aktuellen Angebote.

CH-7265 Davos Wolfgang
Telefon: 0041 (0)81 417 44 44
Servicetelefon: 0180 146 36 44
Fax: 0041 (0)81 417 3030



www.hochgebirgsklinik.ch
hochgebirgsklinik@hgk.ch

Partner des Europäischen Zentrums für Allergie und Asthma Davos – EACD
Partner des CK CARE Christine Kühne Center for Allergy Research and Education

Für Körper und Seele

Angst Beziehungskrisen
Burn out Essstörungen
Depression Mobbing



Hilfe zur Selbsthilfe

EIFELKLINIK

Die Klinik für Psychosomatische Medizin der Deutschen Rentenversicherung Rheinland
Mosenbergstr. 19

54531 Manderscheid

06572 925-01 www.eifelklinik.de redaktion@eifelklinik.de

CELENUS Teufelsbad Fachklinik Blankenburg

Fach- u. Rehabilitationsklinik
für Orthopädie, Rheumatologie
und Onkologie

CELENUS Sport- & Rehabilitationszentrum Harz Blankenburg

Ambulante Rehabilitation für
Orthopädie und Rheumatologie

CELENUS Algos Fachklinik Bad Klosterlausnitz

Rehabilitationsklinik für Orthopädie
und Rheumatologie sowie
chronische und rezidivierende
Schmerzsyndrome

Fachklinikum Sachsenhof Bad Elster

Postakut- u. Rehabilitationszentrum
für Orthopädie, Kardiologie und
Stoffwechselerkrankungen

DEKIMED (Deutsche Klinik für Integrative Medizin) Bad Elster

Fachzentrum für Innere Medizin/
Stoffwechsel, Psychosomatik und
Orthopädie

CELENUS Gotthard-Schettler-Klinik Bad Schönborn

Klinik für Kardiologie, Angiologie
und Sportmedizin, stat./amb.
Rehabilitation und Prävention

CELENUS Sigmund Weil-Klinik Bad Schönborn

Klinik für Orthopädie und
Rheumatologie, stat./amb.
Rehabilitation und Prävention

CELENUS Klinik Ortenau Zell am Harmersbach

Fachklinik für psychische
Erkrankungen

CELENUS-Kliniken GmbH Hauptverwaltung Offenburg

CELENUS Klinik Schöberg Schöberg

Psychosomatische Fachklinik

CELENUS Klinik Bad Herrenalb Bad Herrenalb

Fachklinik für Psychosomatische
Medizin

CELENUS Klinik Kinzigtal Gengenbach

Psychosomatische Fachklinik

Fachklinik Bromerhof Argenbühl

Mutter-/Vater-Kind-Einrichtung,
Vorsorge und Rehabilitation

CELENUS Kliniken

Gesundheit als Aufgabe

Ihr deutschlandweiter Partner für Gesundheit und medizinische Rehabilitation in den Bereichen Somatik und Psychosomatik



CELENUS-Kliniken GmbH

Hauptverwaltung

Moltkestraße 27, 77654 Offenburg

Tel. 0781 932036-0

Fax 0781 932036-960

info@celenus-kliniken.de

www.celenus-kliniken.de



Beihilfeantrag

Der Mindestbetrag der geltend gemachten Aufwendungen muss bei 250,00 Euro liegen. Übersteigt die Summe der Aufwendungen aus zehn Monaten diesen Betrag nicht, dann wird Beihilfe auch gewährt, wenn die Aufwendungen 25,00 Euro übersteigen.

Der Beihilfeberechtigte muss die von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege noch drei Jahre nach Empfang der Beihilfe aufbewahren und hat sie auf Anforderung vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Hat der berücksichtigungsfähige Ehegatte jährliche Einkünfte, die den steuerlichen Grundfreibetrag überschreiten, entfällt die Beihilfe. Maßgebend sind die Einkünfte des vorletzten Kalenderjahres vor der Stellung des Beihilfeantrages.

Aufwendungen bei Krankheit

Beihilfefähig sind die vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker für ärztliche bzw. zahnärztliche Leistungen verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen abzüglich eines Betrages von 4,50 Euro für jedes verordnete Arznei- und Verbandmittel. Ausgenommen sind Versorgungsempfänger mit Versorgungsbezügen bis 1.125,00 Euro monatlich.

Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und pflegebedürftige Personen in Pflegeeinrichtungen, die Leistungen nach § 28 Abs. 2 SGB XI erhalten, Schwangere bei ärztlich verordneten Arzneimitteln wegen Schwangerschaftsbeschwerden oder im Zusammenhang mit der Entbindung.

Wahlleistungen sind beihilfefähig mit der Einschränkung, dass die Kosten einer Unterkunft bis zur Höhe eines Zweibettzimmers abzüglich eines Betrages von 16,00 Euro täglich erstattet werden.

Muss in besonderen Fällen wegen der Schwere oder Eigenart einer bestimmten Erkrankung oder Behinderung für die Fahrt zu einem Behandlungsort ein privater Personenkraftwagen benutzt werden, sind die Aufwendungen bis 0,35 Euro/km beihilfefähig. Insgesamt sind Fahrtkosten nur soweit beihilfefähig, als sie den Betrag von 10,00 Euro je einfache Fahrt übersteigen.

Bei zahntechnischen Leistungen sind angemessene Material- und Laborkosten zu 60 Prozent beihilfefähig.

Aufwendungen bei Vorsorgemaßnahmen

Bei Kindern bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres sind die Kosten zur Früherkennung von Krankheiten, die die körperliche und geistige Entwicklung des Kindes nicht nur geringfügig gefährden, erstattungsfähig. Bei Frauen vom Beginn des 20. Lebensjahres bzw. bei Männern vom Beginn des 45. Lebensjahres sind einmal jährlich die Kosten für eine Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen nach Maßgabe besonderer Richtlinien erstattungsfähig. Bei Personen ab vollendetem 35. Lebensjahr werden die Kosten für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit erstattet. Diese Aufwendungen sind jedes zweite Jahr beihilfefähig.

Beihilfe

Aufwendungen für Schutzimpfungen sind beihilfefähig bei medizinischer Notwendigkeit, nicht jedoch, wenn der Anlass eine private Auslandsreise ist.

Die Aufwendungen einer Jugendgesundheitsuntersuchung bei Kindern und Jugendlichen zwischen dem vollendeten 12. und 15. Lebensjahr bzw. innerhalb der Toleranzgrenze von zwölf Monaten vor oder nach diesem Zeitintervall sind ebenfalls beihilfefähig.

Aufwendungen bei Geburt

Aus Anlass einer Geburt sind Aufwendungen beihilfefähig für

- Hebamme, ärztliche Hilfe und Schwangerschaftsüberwachung,
- Verband- und Arzneimittel,
- Unterkunft und Verpflegung in Entbindungsanstalten,
- eine Familien- und Haushaltshilfe bis zu einem bestimmten Höchstbetrag, wenn die Entbindung in einer Krankenanstalt erfolgt und ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt lebt,
- eine Haus- und Wochenpflegekraft bei einer Hausentbindung oder einer ambulanten Entbindung in einer Krankenanstalt (längstens für einen Zeitraum von zwei Wochen nach der Geburt),
- notwendige Fahrten im Zusammenhang mit der Entbindung, entsprechende ärztliche Versorgung für das Kind.

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Bei einer häuslichen oder teilstationären Pflege durch geeignete berufliche Pflegekräfte sind entsprechend der Pflegestufen die Aufwendungen für Pflegebedürftige

- der Pflegestufe I bis zu 440,00 Euro
- der Pflegestufe II bis zu 1.040,00 Euro
- der Pflegestufe III bis zu 1.510,00 Euro

monatlich beihilfefähig, im Härtefall bis zu 1.918,00 Euro. Aufgrund besonderen Pflegebedarfs entstehende höhere Pflegekosten sind unter Berücksichtigung eines angemessenen Selbstbehalts insgesamt bis zur Höhe der durchschnittlichen Kosten einer Krankenpflegekraft der Vergütungsgruppe Kr.V der Anlage 1b BAT beihilfefähig. Im Falle einer Kurzzeitpflege werden für Pflegeaufwendungen bis zu 1.470,00 Euro erstattet.

Im Falle einer vollstationären Pflege in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung sind die nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit in Betracht kommenden pflegebedingten Aufwendungen beihilfefähig. Zu den Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich Investitionskosten wird keine Beihilfe gewährt, es sei denn, dass sie einen Eigenanteil des Einkommens übersteigen und die vollstationäre Pflege nicht nur vorübergehender Art ist. Der Eigenanteil beträgt:

70 Prozent des Einkommens

- bei Beihilfeberechtigten ohne Angehörige
- bei gleichzeitiger stationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller Angehörigen

40 Prozent des um

- 511,00 Euro verminderten Einkommens bei Beihilfeberechtigten mit einem Angehörigen

„Beamten-Magazin“ und „Wissenswertes“



für nur **19,50 Euro**
(inkl. Versand)

&



Sie interessieren sich für Änderungen und Neuregelungen im Beamten-, Besoldungs-, Beihilfe- und Versorgungsrecht bei Bund und Ländern und wollen auf dem Laufenden bleiben? Sichern Sie sich das Beamten-Magazin im Doppelpack mit dem Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“. Zum Komplettpreis von 19,50 Euro liefern wir Ihnen ein ganzes Jahr lang bequem nach Hause

■ **1 x monatlich** das Beamten-Magazin

■ **1 x jährlich** (im Frühjahr) die aktuelle Jahresausgabe des Taschenbuches „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“.

Bestellen Sie noch heute:

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Mannheimer Straße 80 | 68804 Altlußheim
Telefon 0211 72134571 | Telefax 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.beamten-informationen.de

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

- 1 **■** 383,00 Euro verminderten Bezüge bei Versorgungsempfängern mit einem Angehörigen

35 Prozent des um

- 2 **■** 511,00 Euro verminderten Einkommens bei Beihilfeberechtigten mit mehreren Angehörigen (383,00 Euro verminderte Bezüge bei Versorgungsempfängern)

3 Einkommen sind die monatlichen Dienst- oder Versorgungsbezüge – ohne die kinderbezogenen Anteile im Familienzuschlag und veränderlichen Bezügebestandteile – sowie Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus einer Alters- oder Hinterbliebenenversicherung des Beihilfeberechtigten und des Ehegatten und dessen Arbeitseinkommen. Als Angehörige gelten nur der Ehegatte und die berücksichtigungsfähigen Kinder des Beihilfeberechtigten.

4 Die den Eigenanteil übersteigenden Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich der Investitionen werden als Beihilfe gezahlt.

Aufwendungen im Todesfall

Beihilfefähig sind:

- 5 **■** die beihilfefähigen Aufwendungen, die bis zum Tod des Beihilfeberechtigten entstanden sind, und zwar sowohl für ihn selbst als auch für den nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten und für die Kinder, die im Familienzuschlag berücksichtigungsfähig sind,
- 6 **■** Aufwendungen aus Anlass des Todes.

7 Zu den Kosten für Leichenschau, Sarg, Einsargung, Aufbahrung, Einäscherung, Urne, den Erwerb einer Grabstelle oder eines Beisetzungsplatzes, die Beisetzung, die Anlegung einer Grabstelle einschließlich der Grundlage für ein Grabdenkmal wird eine Beihilfe bis zur Höhe von 665,00 Euro, in Todesfällen von Kindern bis zur Höhe von 435,00 Euro gewährt, wenn Aufwendungen mindestens in dieser Höhe entstanden sind. Stehen für den Sterbefall Sterbe- oder Bestattungsgelder aufgrund von Rechtsvorschriften bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarungen oder Schadensersatzansprüchen von insgesamt 1.000,00 Euro zu, so beträgt die Beihilfe 333,00 Euro, in Sterbefällen von Kindern 218,00 Euro; stehen Ansprüche von insgesamt mindestens 2.000,00 Euro zu, wird keine Beihilfe gewährt. Daneben sind die Aufwendungen beihilfefähig für

- 8 **■** Überführung der Leiche oder Urne vom Sterbeort zu dem Ort, an dem der Verstorbene zuletzt seine Wohnung hatte (für Sterbefälle im Ausland gelten Sondervorschriften),
- 9 **■** Familien- und Haushaltshilfe bis zur Dauer von längstens zwölf Monaten nach dem Tod des den Haushalt allein führenden Elternteils, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.



Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage

Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen werden nach der für die Beamten des Bundes geltenden Verordnung gewährt. Abweichend davon gelten eingetragene Lebenspartner im selben Maß als berücksichtigungsfähige Angehörige wie

Ihre Gesundheit in guten Händen



Genesen Sie mit Ostsee-Charme

warme Sonnenstrahlen auf der Haut, Ostsee-Meerluft weht Ihnen um die Nase - das gesundheitsfördernde Reizklima aus dem Ostseeheilbad Graal-Müritz zwischen Warnemünde & Fischland Darß hilft Ihnen wieder schnell Kraft zu tanken.

Behandlungsschwerpunkte:

- **Onkologische Erkrankungen**
- **ambulante Physiotherapie auf Rezept**
- **Gesundheitsangebote**

Die Klinik
ist beihilfefähig
nach §6 und 7
Beihilfe-
verordnung

Jetzt gleich weitere Infos anfordern unter **Tel. (03 82 06) 75-0**



Klinik Graal-Müritz

Fachklinik für Onkologie und Ganzheitsmedizin

Lindenweg 16/17, 18181 Ostseeheilbad Graal-Müritz, Telefon (03 82 06) 75-0, Fax -175

www.klinik-graal-mueritz.de

Ehegatten. Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung sind nicht beihilfefähig. Dies gilt nicht

■ für Beihilfeberechtigte und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen, die bisher ergänzend zur Regelung bezüglich stationärer Wahlleistungen versichert waren oder die mit Rücksicht auf das bisher geltende Beihilferecht keinen Anlass zur Versicherung stationärer Wahlleistungen hatten und ohne ihr Verschulden und entgegen ihrer erkennbar gewordenen Absicht aus anderen als finanziellen Gründen

a) keinen oder keinen vollständigen Versicherungsschutz für stationäre Wahlleistungen oder

b) keinen oder keinen vollständigen, dem neuen Beihilferecht angepassten Krankenversicherungsschutz unter Ausschluss stationärer Wahlleistungen erhalten können,

■ bei Aufwendungen für Wahlleistungen in den Fällen, in denen Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige vor Inkrafttreten der Neuregelungen (1. September 2003)

a) die Behandlung bereits begonnen haben,

b) wegen angeborener Leiden oder für bestimmte Krankheiten Wahlleistungen eines bestimmten Arztes in Anspruch genommen haben, soweit derselbe Arzt die Behandlung fortsetzt,

oder

c) wegen angeborener Leiden oder für bestimmte Krankheiten Wahlleistungen in Anspruch genommen haben und in denen die Behandlung aufgrund eines bei Beendigung des früheren Behandlungsabschnitts bestehenden Behandlungsplans bis zu seinem Abschluss fortgesetzt wird.

In den beiden letztgenannten Fällen muss die Festsetzungsstelle die Beihilfefähigkeit vor Beginn der Behandlung anerkannt haben, es sei denn, dass eine sofortige stationäre Behandlung geboten war.



Niedersachsen

Rechtsgrundlage

Das Land Niedersachsen wendet noch die inzwischen überholten Beihilfevorschriften (BhV) des Bundes an. Eingetragene Lebenspartner gelten im selben Maß als berücksichtigungsfähige Angehörige wie Ehegatten. Aufwendungen für gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen und eine gesondert berechnete Unterkunft bei stationärer Behandlung (Wahlleistungen) sind nicht beihilfefähig.



Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage

Nordrhein-Westfalen hat eine eigene Beihilfeverordnung (BVO NRW).

Berücksichtigungsfähige Angehörige

Eingetragene Lebenspartner sind den Ehegatten bei der Anwendung der Beihilfeverordnung gleichgestellt.

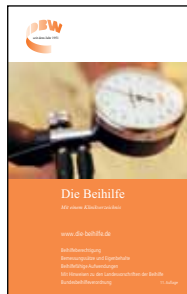


Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService des DBW

Die Beihilfe

Mit dem Ratgeber können sich Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger einen Überblick über das Beihilferecht verschaffen. Die Beihilfe ist – anders als die Besoldung und Versorgung – nicht bundeseinheitlich geregelt. Der Ratgeber orientiert sich an den Vorschriften des Bundes. Einige Länderregelungen, die vom Bund abweichen, werden kurz erläutert. Mit dem Wortlaut der Bundesbeihilfeverordnung.



*Mit einem
Klinikverzeichnis*

AboService

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

Bestellung

JA, ich möchte ____ Exemplare des Ratgebers „Die Beihilfe“

zum Normalpreis von 7,50 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale bestellen

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

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

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

Ich zahle / Wir zahlen per
Ermächtigung zur Lastschrift:

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift

Bemessungssätze und Kostendämpfungspauschale

Die Bemessungssätze der Beihilfe entsprechen denen des Bundes. Die Beihilfe wird um eine so genannten Kostendämpfungspauschale je Kalenderjahr gekürzt. Seit dem 1. Januar 2003 gelten folgende Beträge.

■ Besoldungsgruppen A 7 bis A 11	150,00 Euro
■ Besoldungsgruppen A 12 bis A 15, B 1, D 1 und C 2, H 1 bis H 3, R 1	300,00 Euro
■ Besoldungsgruppen A 16, B 2 und B 3, C 3, H 4 und H 5, R 2, R 3 und W 3	450,00 Euro
■ Besoldungsgruppen B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7.....	600,00 Euro
■ Höhere Besoldungsgruppen.....	750,00 Euro

Die Beträge werden bei Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert. Für jedes berücksichtigungsfähige Kind vermindert sich die Kostendämpfungspauschale um 60,00 Euro.

Die Kostendämpfungspauschale bemisst sich bei Ruhestandsbeamten, Richtern im Ruhestand sowie früheren Beamten und Richtern nach dem Ruhegehaltssatz maximal jedoch 70 Prozent der Pauschalbeträge. Bei Witwen und Witwern beträgt die Kostendämpfungspauschale 60 Prozent des Ruhegehaltssatzes, maximal jedoch 40 Prozent der oben genannten Beträge.

Bei Waisen, bei Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie bei Beihilfeberechtigten, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, entfällt die Kostendämpfungspauschale. Für Aufwendungen für Vorsorgeuntersuchungen oder Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit entfällt die Kostendämpfungspauschale ebenfalls. Zudem gelten bestimmte Belastungsgrenzen.

Beihilfeantrag

Die Gewährung der Beihilfe hängt davon ab, ob die geltend gemachten Aufwendungen einen Betrag von mehr als 200,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so wird davon abweichend Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen 15,00 Euro übersteigen.

Bei der erstmaligen Antragsstellung im Kalenderjahr müssen die Aufwendungen mindestens das Eineinhalbfache der Kostendämpfungspauschale betragen.

Aufwendungen bei Krankheit

Die Aufwendungen für die Unterbringung in einem Zwei-Bett-Zimmer als Wahlleistung sind in der Höhe beihilfefähig, wie sie zwischen dem Verband der privaten Krankenversicherungen und der zentralen Krankenhausgesellschaft vereinbart wurde.

Gleichzeitig ist auch die privatärztliche Behandlung als Wahlleistung beihilfefähig. Für die Inanspruchnahme einer privatärztlichen Behandlung wird jedoch pro Behandlungs- und Aufenthaltstag ein Selbstbehalt von 10,00 Euro abgezogen. Für die Unterbringung in einem Zwei-Bett-Zimmer wird pro Tag ein Selbstbehalt von 15,00 Euro abgezogen.

Der jeweilige Selbstbehalt ist maximal für 30 Tage pro Kalenderjahr zu leisten.

Der Selbstbehalt bei wahlärztlichen Leistungen ist für die Dauer von höchstens 30 Tagen im Kalenderjahr begrenzt, abzüglich eines Betrages von 10,00 Euro täglich. Die Zweibett-

zimmerzuschläge werden nur noch in der zwischen dem Verband der privaten Krankenversicherer und der Deutschen Krankenhausgesellschaft vereinbarten Höhe anerkannt. Aufwendungen für eine Familien- und Hauspflegekraft zur notwendigen Weiterführung des Haushalts des Beihilfeberechtigten sind unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 64,00 Euro täglich beihilfefähig, wenn die den Haushalt führende beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Person wegen einer notwendigen stationären Unterbringung den Haushalt nicht weiterführen kann oder sich zu Hause befindet und durch die Hilfe eine stationäre Krankenhausbehandlung vermieden wird.

Soweit Fahrtkosten als beihilfefähig anerkannt werden, werden bei Fahrten mit der Deutschen Bahn die Kosten bis zur Höhe des Bundesbahntarifs Sparpreis 25 (Rabattsatz 25 Prozent) erstattet.

Stationäre Rehabilitationsmaßnahmen

Fahrtkosten werden bei einer einfachen Entfernung zwischen Wohnort und Behandlungsort bis 50 km pauschal mit 50,00 Euro, bei einer Entfernung von mehr als 50 km pauschal mit 100,00 Euro als beihilfefähig anerkannt.

Aufwendungen für eine Heilkur

Zu den Kosten von Unterkunft und Verpflegung wird ein Zuschuss von bis zu 30,00 Euro täglich – maximal 23 Kalendertage – und für anerkannte Begleitpersonen von 20,00 Euro gewährt. Der formlose Antrag muss bei der Festsetzungsstelle mindestens zwölf Wochen vorher unter Beifügung einer ärztlichen Bescheinigung eingereicht werden.

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Aufwendungen für eine häusliche Pflege durch geeignete Pflegekräfte sind beihilfefähig bis zu:

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	440	450
II	1.040	1.100
III	1.510	1.550

Härtefallregelung: höhere Aufwendungen sind bis zu weiteren 1.918 Euro monatlich beihilfefähig.

Häusliche Pflege durch selbst beschaffte Pflegehilfen

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	225	235
II	430	440
III	685	700

Bei Verhinderung der Pflegeperson: im Kalenderjahr beihilfefähig bis zu weiteren 1.510,00 Euro ab 1. Januar 2010 und 1.550,00 Euro ab 1. Januar 2012.

Der Stress der Staatsdiener – Beamte und Burn-out

Beamte und Burn-out? Wer auf die Idee käme, diesen Zusammenhang herzustellen, würde herzhaftes Gelächter ernten. In der öffentlichen Wahrnehmung gelten die Staatsdiener als letzte Berufsgruppe, die reif für eine Auszeit ist. Geregelter Arbeitszeiten, wenig anstrengende Tätigkeiten und die Gewissheit eines stets sicheren und gut besoldeten Jobs – so die gängige Meinung – sorgen für ein Leben ohne Stress und Sorge. Doch die Wahrheit ist eine andere: Statt gemütlich die Zeit abzusetzen, quittiert jedes Jahr rund die Hälfte der Staatsdiener noch vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters ihren Dienst wegen Arbeitsunfähigkeit. Auch Beamte stehen unter Leistungsdruck, vielen macht zudem die fehlende gesellschaftliche Anerkennung ihrer Arbeit zu schaffen. Psychische Erkrankungen sind die Folge. Dienstunfähigkeit wegen Burn-out – totale Erschöpfung aufgrund beruflicher Belastung, heißt es immer häufiger im ärztlichen Attest.

„Burn-out trifft vor allem die besonders engagierten, verantwortungsbewussten und leistungswilligen Menschen. Die ersten Symptome sind in der Regel Unausgeglichenheit, Schlafstörungen und Kopfschmerzen. Werden diese Warnzeichen jedoch nicht rechtzeitig erkannt, kann sich die Krankheit weiter entwickeln und zu schweren körperlichen und seelischen Problemen führen“, erklärt Prof. Dr. med. Götz Mundle, ärztlicher Geschäftsführer der Oberbergkliniken und Chefarzt der Oberbergklinik Berlin/Brandenburg. Gerade Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, ob Lehrer, Polizisten, Sozialarbeiter oder Feuerwehrmänner, wollen die mentalen Belastungen oft nicht zugeben. „Sie flüchten sich stattdessen in die Abhängigkeit, greifen zu Zigaretten, Alkohol oder Medikamenten. Damit verschlimmert sich die Krankheit“, warnt der Mediziner.

Professionelle Hilfe ist jetzt notwendig. In den Oberbergkliniken können Patienten eine sechs bis achtwöchige hochintensive, individuelle Behandlung in Anspruch nehmen. Die drei Privatkliniken in Brandenburg, im Schwarzwald und im Weserbergland haben sich auf die Behandlung von Burn-out, Suchterkrankungen, Angststörungen und Depressionen spezialisiert. In der ersten therapeutischen Phase lernen die Patienten ihre ganz persönlichen Ursachen der Erkrankung herauszufinden. Individuell werden dann auf Basis des emotionalen Profils eines Patienten in Einzel- und Gruppengesprächen Strategien erarbeitet, die helfen zukünftig mit Stress und emotionaler Belastung besser umzugehen. Im letzten Schritt der Therapie werden die neu erlernten Verhaltensweisen geübt bis sie verinnerlicht sind. So können die Patienten gestärkt in ihr gewohntes Leben zurückkehren.

Für gestresste Beamte hat der Chefarzt der Oberbergklinik Berlin/Brandenburg Prof. Dr. med. Götz Mundle einfache Tipps parat: Er empfiehlt, sich bewusst eine Auszeiten zu nehmen; „niemand ist unabkömmlich“. Gute Beziehungen zu Familie, Freunden und Kollegen können eine Unterstützung sein. Meditation, gesunde Ernährung oder Spaziergänge sorgen für Entspannung.

Die Oberbergkliniken behandeln seit über 25 Jahren vor allem Beamte, Manager und Ärzte. Und das mit großem Erfolg: 80 Prozent berichteten von einer deutlichen Verbesserung ihrer Lebensqualität.

Mehr Informationen erhalten Sie auch im Internet unter: www.oberbergkliniken.de. Ein telefonischer Beratungsservice steht allen Hilfe Suchenden unter der Telefonnummer 08 00/3 22 23 22 (gebührenfrei) jederzeit zur Verfügung.

Hilfe bei Depressionen, Burn-out, Sucht- und Angsterkrankungen

Beratung und Information (kostenfrei)

0800 32 22 32 2

Zurück ins Leben



Schnelle **Hilfe** für Beihilfeberechtigte und Privatpatienten durch **hochintensive und individuelle Therapiepläne**.

Sofortaufnahme möglich – auch im akuten Krankheitsstadium.

Wir unterstützen Sie bei der Klärung der Kostenübernahme.

Unsere **Akutkrankenhäuser** haben einen hervorragenden
Ausstattungsstandard und liegen in landschaftlich sehr
reizvollen Gegenden.

Die Standorte:
Berlin/Brandenburg,
Weserbergland, Schwarzwald

www.oberbergkliniken.de
info@oberbergkliniken.de


Oberberg

Psychotherapie Psychiatrie Psychosomatik

Teilstationäre Pflege und Kurzzeitpflege

Aufwendungen für eine teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- oder Nachtpflege sind beihilfefähig, wenn häusliche Pflege nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt werden kann oder wenn dies zur Ergänzung oder Stärkung der häuslichen Pflege erforderlich ist.

Je nach Pflegestufe sind beihilfefähig bis zu monatlich

in Pflegestufe	ab 1. Januar 2010	ab 1. Januar 2012
I	440	450
II	1.040	1.100
III	1.510	1.550

Der Anspruch auf Kurzzeitpflege ist auf vier Wochen pro Kalenderjahr beschränkt. Die pflegebedingten Aufwendungen, die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie die Aufwendungen für Leistungen der medizinischen Behandlungspflege sind beihilfefähig bis zu 1.510,00 Euro ab 1. Januar 2010 und 1.550,00 Euro ab 1. Januar 2012.

Vollstationäre Pflege

Bei der stationären Pflege in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung sind der nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit in Betracht kommende Pflegesatz für die pflegebedingten Aufwendungen, die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie die Aufwendungen für medizinische Behandlungspflege beihilfefähig.

Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sowie Investitionskosten sind nicht beihilfefähig, es sei denn, dass sie unter Anrechnung des Pflegewohngeldes die folgenden monatlichen Eigenanteile übersteigen:

■ 1. bei Beihilfeberechtigten mit

a) einem Angehörigen vierzig vom Hundert,

b) mehreren Angehörigen fünfunddreißig vom Hundert

des um 520,00 Euro – bei Empfängern von Versorgungsbezügen um 390,00 Euro – verminderten Einkommens,

■ 2. bei Beihilfeberechtigten ohne Angehörige sowie bei gleichzeitiger stationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller Angehörigen siebenzig vom Hundert des Einkommens. Einkommen sind die monatlichen (Brutto-) Dienstbezüge (ohne sonstige variable Bezügebestandteile) oder Versorgungsbezüge, das Erwerbseinkommen sowie Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus einer Alters- oder Hinterbliebenenversorgung des Beihilfeberechtigten.

Die den Eigenanteil übersteigenden Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich Investitionskosten werden als Beihilfe gezahlt.

Zusätzliche Betreuungsleistungen bei häuslicher und vollstationärer Pflege

Pflegebedürftige Personen in häuslicher Pflege der Pflegestufen I, II oder III sowie Personen mit demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen, die einen Hilfebedarf im Bereich der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung haben, der nicht das Ausmaß der Pflegestufe I erreicht, und bei denen

Spezielle Angebote für Beamtinnen und Beamte!

Wir machen Sie fit für Ihre gesunde Zukunft.

Reha



in Bad Lippspringe am Teutoburger Wald

Jetzt informieren:

**Medizinisches Zentrum für Gesundheit
Bad Lippspringe GmbH**
Tel.: 05252/95-1001
info@medizinisches-zentrum.de
www.medizinisches-zentrum.de



Medizinisches Zentrum
für Gesundheit Bad Lippspringe GmbH
MZG-Westfalen

Strandklinik St. Peter-Ording

Fachklinik für Psychosomatik,
Pneumologie (Atemwegserkrankungen),
Dermatologie, Orthopädie, HNO/Tinnitus

Erholen Sie sich mit allen Sinnen: Spüren Sie die Heilkräfte der Natur. Hören Sie das Meeresrauschen. Atmen Sie die frische Nordseeluft. Schmecken Sie das Salz auf Ihren Lippen und erleben Sie die Weite des Horizonts. Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung und medizinischen Kompetenz.

Unser Haus verfügt über alle Annehmlichkeiten eines modernen Klinikgebäudes, vom Meerwasser-Schwimmbad, Sauna, über moderne Trainingsmöglichkeiten und ist direkt am Nordseedeich gelegen.

Die Strandklinik St. Peter-Ording ist beihilfefähig.

Strandklinik St. Peter-Ording
(früher Nordsee Reha-Klinikum St. Peter-Ording, Klinik I)
Fritz-Wischer-Str. 3, 25826 St. Peter-Ording
T.: 0 48 63 / 706-01, F.: 0 48 63 / 70 61-799
www.fuest-unternehmensgruppe.de

1
2
3
4
5
6
die Pflegeversicherung im Rahmen der Begutachtung nach § 18 SGB XI als Folge der Krankheit oder Behinderung Auswirkungen auf die Aktivitäten des täglichen Lebens festgestellt hat, die dauerhaft zu einer erheblichen Einschränkung der Alltagskompetenz geführt haben, erhalten Beihilfen zu den Aufwendungen für zusätzliche Betreuungsleistungen:

Aufwendungen für zusätzliche Betreuungsleistungen sind bis zu 100,00 Euro (Grundbetrag) oder 200,00 Euro (erhöhter Betrag) monatlich beihilfefähig. Die Höhe des jeweiligen Anspruchs wird von der Pflegeversicherung festgelegt und ist für die Berechnung der Beihilfe maßgeblich. Der monatliche Höchstbetrag kann innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres in Anspruch genommen werden. Wird der für das jeweilige Kalenderjahr zustehende Jahreshöchstbetrag vom Pflegebedürftigen nicht ausgeschöpft, kann der nicht verbrauchte Betrag in das folgende Kalenderhalbjahr übertragen werden. Ist der Betrag für zusätzliche Betreuungsleistungen nach dem bis zum 30. Juni 2008 geltenden Recht nicht ausgeschöpft worden, kann der nichtverbrauchte kalenderjährliche Betrag in das zweite Halbjahr 2008 und in das Jahr 2009 übertragen werden.

Aufwendungen in Geburtsfällen

7
8
9
10
Zu den Kosten für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird ein Zuschuss von 170,00 Euro gewährt. Mit der Änderung der Beihilfevorschriften zum 1. Januar 2007 sind zudem nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel nicht mehr beihilfefähig.



Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage

Das Land Rheinland-Pfalz hat eine eigene Beihilfeverordnung (BVO).

Berücksichtigungsfähige Angehörige

Eingetragene Lebenspartner sind den Ehegatten bei der Anwendung der Beihilfeverordnung gleichgestellt.

Bemessungssätze

Auf Antrag beträgt der Bemessungssatz für Versorgungsempfänger und deren berücksichtigungsfähige Ehegatten 80 Prozent, wenn

- das monatliche Gesamteinkommen bei Nichtverheirateten 1.680,00 Euro und bei Verheirateten 1.940,00 Euro nicht übersteigt und
- der monatliche Beitragsaufwand für eine beihilfekonforme private Krankenversicherung 15 Prozent des Gesamteinkommens übersteigt.

Der Antrag kann nicht rückwirkend gestellt werden. Er ist nur für die Zukunft zulässig. Maßgebende Gesamteinkommen sind die Bruttoversorgungsbezüge einschließlich Sonderzuwendungen, Renten, Kapitalerträge und sonstige laufende Einnahmen des Versorgungsempfängers und seines berücksichtigungsfähigen Ehegatten, nicht jedoch Grundrenten nach dem Bundesversorgungsgesetz, Blindengeld, Wohngeld und Leistungen für Kindererziehung.

Für Versorgungsempfänger und deren berücksichtigungsfähige Ehegatten, bei denen bis



Strandklinik
Boltenhagen

In guten Händen in der Strandklinik Boltenhagen

Die Rehabilitationsklinik für Hämatologie/Internistische Onkologie und Kardiologie/Angiologie liegt in der Mecklenburger Bucht zwischen den Hansestädten Wismar und Lübeck unmittelbar am Meer im Seeheilbad Boltenhagen.

In der Strandklinik Boltenhagen werden Anschlussrehabilitationen und Nachsorgemaßnahmen im Auftrag der Rentenversicherungsträger sowie der gesetzlichen und privaten Krankenkassen durchgeführt. Federführender Kostenträger ist die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Unsere Patienten werden durch ein qualifiziertes interdisziplinäres Klinikteam, einem integrativen Konzept folgend, betreut. Das therapeutische Angebot umfasst neben der fachärztlichen Betreuung die physikalische Therapie, Ergo- und Sporttherapie, Verhaltensmedizin, Diät- und Sozialberatung sowie ein Gesundheitstraining.

Die modern ausgestattete Klinik verfügt über 225 Einzelzimmer und 16 Doppelzimmer, ein großer Teil der Zimmer mit Meerblick. Neben Schwimmbad und Sauna werden vielfältige kulturelle Veranstaltungen in der Freizeit angeboten.

Weitere Informationen:

Strandklinik Boltenhagen | Ostseeallee 103 | 23946 Ostseebad Boltenhagen
Tel: 03 88 25/47-0 | Fax: 03 88 25/47-999 | www.strandklinik.de | info@strandklinik.de

St. Peter-Ording / Nordsee: Kuren, wo andere urlauben

In privater Reha-Klinik mit Hotelambiente behandelt unser medizinisches und therapeutisches Kompetenzteam nach einem modernen rehawissenschaftlichen Konzept und ganzheitlicher Sichtweise:

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Bluthochdruck
- Wirbelsäulen- und Gelenk-Erkrankungen
- Atemwegs- und HNO-Erkrankungen, Tinnitus
- Ernährungsbedingte Erkrankungen, Übergewicht
- Psychosomatik, Stress, Burn-Out


GesundheitsKlinik
„Stadt Hamburg“
 Fachklinik für Rehabilitation und Prävention

25826 St. Peter-Ording
 Im Bad 35
 Tel 048 63 / 8 67 02

www.Gesundheitsklinik.com

zum 31. Dezember 1997 zur Berechnung der Beihilfe die Sonderregelungen in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung angewendet werden, beträgt der Bemessungssatz seit dem 1. Januar 1998 80 Prozent, wenn deren laufendes monatliches Familieneinkommen im Zeitpunkt der Antragstellung niedriger als 2.300,81 Euro ist.

Beihilfeantrag

Die Gewährung der Beihilfe muss innerhalb von zwei Jahren nach Entstehung der Aufwendungen beantragt werden, sonst erlöschen die Ansprüche.

Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beantragten Aufwendungen 200,00 Euro übersteigen. Bei gesetzlich Versicherten und Empfängern von Anwärterbezügen gilt eine Grenze von 100,00 Euro.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Beihilfefähig sind Aufwendungen für den Ehegatten oder Lebenspartner des Beihilfeberechtigten, soweit die Einkünfte des Ehegatten im zweiten Kalenderjahr vor Stellung des Antrags 20.450,00 Euro nicht übersteigen.

Kostendämpfungspauschale

Die Kostendämpfungspauschale ist nach Besoldungsgruppen wie folgt gestaffelt:

	Besoldungsgruppen	Betrag
■ Stufe 1	A 7 und A 8	100,00 Euro
■ Stufe 2	A 9 bis A 11	150,00 Euro
■ Stufe 3	A 12 bis A 15, B 1, C 1 und C 2, H 1 bis H 3, R 1, W 1	300,00 Euro
■ Stufe 4	A 16, B 2 und B 3, C 3, H 4 und H 5, R 2 und R 3, W 2	450,00 Euro
■ Stufe 5	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7, W 3	600,00 Euro
■ Stufe 6	Höhere Besoldungsgruppen	750,00 Euro

Die Höhe der Kostendämpfungspauschale richtet sich nach den bei der erstmaligen Antragstellung im Kalenderjahr maßgebenden Verhältnissen. Für die Zuordnung zu einem bestimmten Kalenderjahr ist auf das Rechnungsdatum abzustellen.

Für bestimmte Personengruppen und Aufwendungen mindert sich die Kostendämpfungspauschale oder entfällt:

Bei Teilzeitbeschäftigten mindert sie sich entsprechend der Arbeitszeit.

Bei Versorgungsempfängern bemisst sich die Pauschale nach dem individuellen Ruhegehaltssatz; sie beträgt maximal 70 Prozent der vollen Pauschale.

Bei Witwen und Witwern beträgt sie 55 Prozent des Ruhegehaltssatzes, maximal 40 Prozent der vollen Pauschale. Für die Zuteilung zu den Stufen ist die Besoldungsgruppe maßgebend, nach der die Versorgungsbezüge berechnet sind.

Für jedes berücksichtigungsfähige Kind oder jedes Kind, das nur deshalb nicht berücksichtigtsfähig ist, weil es selbst beihilfeberechtigt ist, vermindert sich die Pauschale um 40,00 Euro.

**Private Akutklinik für
Psychologische Medizin**
im westlichen
Münsterland



SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING

Geben Sie Ihrem Leben eine neue Richtung!



Wir bieten in der erstklassigen Ambiente einer Privatklinik einen erfolgreichen, individuellen Ansatz zur stationären psychotherapeutischen Behandlung von Konflikten und Erkrankungen von der Diagnostik bis zur Therapie.

Indikationen:

Depressionen, Schlafstörungen, Ängste und Panik, Essstörungen, Schmerz- und psychosomatische Syndrome, Erschöpfungsreaktionen („Burn-Out“)

Info-Telefon
02861/8000 - 0

Pröbstinger Allee 14
46325 Borken
www.schlossklinik.de
info@schlossklinik.de



Die Pauschale entfällt bei Empfängern von Anwärterbezügen, bei Witwen und Witwern im Jahr des Todesfalls, bei Waisen und bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen sowie bei dauernder Pflegebedürftigkeit.

Auch für Aufwendungen für Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und zur Früherkennung von Krankheiten entfällt die Pauschale.

Eigenbeteiligungen für Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen werden nicht zusätzlich erhoben. Auch fällt keine Praxisgebühr an.

Aufwendungen bei Krankheit

Bei stationärer Behandlung sind Wahlleistungen beihilfefähig, wenn der Beihilfeberechtigte innerhalb von drei Monaten (z. B. bei Einstellung, bei Übernahme eines Beamten auf Widerruf in das Beamtenverhältnis auf Probe, bei Umwandlung des Beamtenverhältnisses auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit) gegenüber der Festsetzungsstelle erklärt hat, Wahlleistung in Anspruch nehmen zu wollen. Diese Erklärung gilt gleichzeitig als Einverständnis für den Abzug des zu zahlenden Betrages von 13,00 Euro monatlich von den Bezügen.

Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden, eine erneute Anspruchsbegründung ist ausgeschlossen, wenn nicht oben genannten Voraussetzungen vorliegen.

Beachte: Aufwendungen, die von Leistungserbringern in Rechnung gestellt werden, obwohl eine Vereinbarung zur Erbringung von Wahlleistungen nicht oder verspätet abgeschlossen wurde, sind nicht beihilfefähig.

Die beihilfefähigen Wahlleistungen umfassen auch wahlärztliche Leistungen wie die Chefarztbehandlung. Die Kosten der Unterbringung werden bis zur Höhe der Kosten eines Zweibettzimmers abzüglich eines Betrages von 12,00 Euro täglich erstattet.

Die vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker für seine beihilfefähigen Leistungen verbrauchten oder nach Art und Umfang vor der Anschaffung schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen sind beihilfefähig.

Aufwendungen für die Beförderung eines Erkrankten bei notwendiger Behandlung zum nächstgelegenen Behandlungsort sind bis zu den Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse (unter Berücksichtigung möglicher Fahrpreisermäßigungen) der öffentlichen Verkehrsmittel beihilfefähig, es sei denn, aufgrund des Gesundheitszustandes oder in dringenden Fällen ist eine anderweitige Beförderung erforderlich und der behandelnde Arzt bescheinigt dies. Aufwendungen für die Benutzung privater Personenkraftwagen sowie regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel (nicht öffentliche Verkehrsmittel) am Wohn-, Aufenthalts- und Behandlungsort oder in dessen Einzugsgebiet sind nur beihilfefähig, wenn die Benutzung unvermeidbar war.

Bei zahnärztlichen und kieferorthopädischen Leistungen gelten sehr differenzierte Regelungen. So sind beispielsweise die Kosten, die bis einschließlich zum 31. August 2005 entstanden sind, einer keramischen Versorgung bis zur Höhe der Kosten einer vergleichbaren Edelmetallversorgung beihilfefähig. Bei einer Versorgung mit Zahnersatz, Zahnkronen und Einlagefüllungen im Seitenzahnbereich sind die Auslagen für Verblendungen von Zahnkronen und Materialkosten bis zur Höhe von insgesamt 15,34 Euro beihilfefähig.

Stress lass nach! ...ausgebrannt, erschöpft?

Wir helfen Ihnen, Ihr körperlich-seelisches Gleichgewicht wiederzufinden!

Seit Nov. 2010
neuer Schwimmbad- &
Therapiebereich



Wir sind spezialisiert auf:

- Erkrankungen des psychosomatischen Formenkreises (z.B. Burn-out-Syndrom, Schlafstörungen, Ängste, depressive Störungen, chronische Schmerzen usw.)
- Erkrankung des Stütz- und Bewegungsapparats (Orthopädie)
- Herz- und Kreislauferkrankungen, Bluthochdruck
- Ernährungsmedizin / Diabetes / Adipositas
- Nierenerkrankungen



Wir sind Ihre Klinik für Bewegungstherapie & Rehabilitation

- Beihilfefähig / alle gesetzl. Kassen / Privat
- Anschluß-Heilbehandlung (AHB)
- Gesundheitswochen & Spezialprogramme



Klinik Hohenfreudenstadt

Zentrum für Prävention und Rehabilitation

Tripsenweg 17 · 72250 Freudenstadt · Tel. 074 41/53 4-0 · Fax /534-666
info@Klinik-Hohenfreudenstadt.de · www.Klinik-Hohenfreudenstadt.de



MARTHA
MARIA
Unternehmen
Menschlichkeit



Die Fachklinik für Neurologie und Neurologische Psychosomatik

Wir behandeln

- Neurologische Erkrankungen wie z. B. Schlaganfall, Schädel-Hirn-Trauma, Multiple Sklerose, Epilepsie, Sprach- und Schluckstörungen
- Psychosomatische Erkrankungen mit neurologischem Schwerpunkt, z. B. Konversions- und Bewegungsstörungen, Schmerzsyndrom, Tinnitus u. a.

Wir bieten

- Anschlussheilbehandlungen/Anschlussrehabilitationen
- Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen



Telefon (02638) 898-0
Telefax (02638) 898-276
www.westerwaldklinik.de
info@westerwaldklinik.de

Buchenstraße 6
56588 Waldbreitbach

Zahntechnische Leistungen, die ab dem 1. September 2005 entstehen bzw. entstanden sind, sind zu 60 Prozent beihilfefähig.

Zudem sind Sehhilfen (Brillen u.ä.) bis zu bestimmten Festbeträgen beihilfefähig.

Aufwendungen bei Vorsorgemaßnahmen

Aufwendungen für prophylaktische zahnärztliche Leistungen sind nur bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres beihilfefähig.

Aufwendungen bei Geburt

Für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird eine Beihilfe von 150,00 Euro gewährt.

Aufwendungen in Todesfällen

Die beihilfefähigen Aufwendungen in Todesfällen umfassen nur die Kosten für die Leichenschau, den Sarg bis zur Höhe der Kosten eines einfachen Eichensarges, die Einsargung, die Aufbahrung, die Überführung der Leiche vom Sterbeort zur Beisetzungsstelle bis zur Höhe der Kosten einer Überführung an den Familienwohnsitz oder die Überführung zum nächstgelegenen Krematorium, die Einäscherung, die Urne, die Überführung der Urne zur Beisetzungsstelle bis zur Höhe der Kosten einer Überführung an den Familienwohnsitz, den Erwerb einer Grabstelle oder eines Beisetzungplatzes für die Urne, die Beisetzung, die Anlegung einer Grabstelle einschließlich der Grundlage für ein Grabdenkmal. Die Kosten für den Erwerb einer Grabstelle oder eines Beisetzungplatzes sind nur bis zu einem Betrag von 250,00 Euro beihilfefähig.

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Bei dauernder Pflegebedürftigkeit sind die Aufwendungen für häusliche, teilstationäre oder stationäre Pflege beihilfefähig. Je nach Pflegestufe sind für häusliche Pflege Aufwendungen

■ in Pflegestufe I bis zu 440,00 Euro

■ in Pflegestufe II bis zu 1.040,00 Euro

■ in Pflegestufe III bis zu 1.510,00 Euro

für eine geeignete Pflegekraft monatlich beihilfefähig. In besonders gelagerten Einzelfällen können zur Vermeidung von Härten Pflegebedürftigen der Pflegestufe III weitere Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von 1.918,00 Euro monatlich gewährt werden, wenn ein außergewöhnlich hoher Pflegeaufwand vorliegt, der das übliche Maß der Pflegestufe III weit übersteigt, beispielsweise wenn im Endstadium von Krebserkrankungen regelmäßig mehrfach auch in der Nacht Hilfe geleistet werden muss.

In besonderen Pflegefällen können unter Berücksichtigung eines angemessenen Eigenbetrags Kosten bis zu einer Höhe der durchschnittlichen Kosten einer Berufspflegekraft erstattet werden.

Bei stationärer Pflege sind Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich Investitionskosten nicht beihilfefähig, es sei denn, sie übersteigen folgende monatliche Eigenanteile:

PDF-SERVICE „Beamtenrecht und Öffentlicher Dienst“

Gut informiert mit den OnlineBüchern zum Beamtenrecht in Bund und Ländern

Mit unserem neuartigen **PDF-SERVICE** haben Sie Zugang zu mehr als **60 OnlineBücher** zum Beamtenrecht. Die OnlineBücher informieren über die Themen **Besoldung, Beihilfe** und **Beamtenversorgung** in Bund und Ländern, z. B. „Besoldung Bund“, „Beihilfe Baden-Württemberg“ oder „Beamtenversorgung Bayern“ usw.). Die zwei Millionen Beamtinnen und Beamte im aktiven Dienst können sich ebenso gut informieren wie die 1 Mio. Ruhestandsbeamte, die ebenfalls von diesen beamtenrechtlichen Regelungen betroffen sind.

JA ich nehme ab sofort am „PDF-SERVICE“ des INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte teil und zahle 15,00 Euro für 12 Monate*.

Einrichtung/Organisation

Vorname, Name

Straße

PLZ, Ort

Telefon/Telefax

E-Mail

Unterschrift

* Die Mindestlaufzeit des PDF-SERVICE beträgt 12 Monate. Nach Ablauf der Mindestlaufzeit verlängert sich die Teilnahme automatisch um ein weiteres Jahr.

Mehr Informationen und wie Sie sich online anmelden können finden Sie unter:
www.beamten-informationen.de/pdf_service

70 Prozent des Einkommens

- bei Beihilfeberechtigten ohne Angehörige
- bei gleichzeitiger stationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller Angehörigen

40 Prozent des um

- 510,00 Euro verminderten Einkommens bei Beihilfeberechtigten mit einem Angehörigen (360,00 Euro bei Versorgungsempfängern)

35 Prozent des um

- 511,29 Euro verminderten Einkommens bei Beihilfeberechtigten mit mehreren Angehörigen (357,90 Euro bei Versorgungsempfängern)

Einkommen sind die monatlichen Dienst- und Versorgungsbezüge – ohne die kinderbezogenen Anteile im Familienzuschlag und variable Bezügebestandteile – sowie Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus einer Alters- oder Hinterbliebenenversicherung des Beihilfeberechtigten. Als Angehörige gelten nur der Ehegatte und die berücksichtigungsfähigen Kinder des Beihilfeberechtigten.

Die den Eigenanteil übersteigenden Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich der Investitionen werden als Beihilfe gezahlt. Daneben sind auch die notwendigen Aufwendungen für Pflegehilfsmittel und technische Hilfen beihilfefähig. Kosten für die Verbesserung des Wohnumfeldes des Pflegebedürftigen sind bis zu 2.557,00 Euro je Maßnahme beihilfefähig, soweit die Pflegeversicherung zu den Kosten Leistungen erbringt. Die Beihilfe wird ab Beginn des Monats der erstmaligen Antragstellung gewährt, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, von dem an die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

Mit Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 8. Juli 2008 wurden die Verbesserungen aus dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz in das Beihilferecht Rheinland-Pfalz übernommen.



Saarland

Rechtsgrundlage

Das Saarland hat eine eigene Beihilfeverordnung (BhVO).

Beihilfeantrag

Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beantragten Aufwendungen 100,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so kann eine Beihilfe dennoch beantragt werden.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen, die für den Ehegatten oder den eingetragenen Lebenspartner des Beihilfeberechtigten entstanden sind, wenn der Gesamtbetrag seiner Einkünfte im Kalenderjahr vor Antragstellung 16.000 Euro übersteigt. In Ausnahmefällen kann Beihilfe gewährt werden. Für die persönliche Tätigkeit eines nahen Angehörigen bei Heilmaßnahmen werden im Einzelfall nur Kosten für Materialien, Stoffe und Medikamente erstattet, die dem behandelnden Angehörigen im Rahmen dieser Versorgung



**Gesundheits-Zentrum
SAARSCHLEIFE**

ab Sommer 2011
neue Indikation:
Psychosomatik



Ihre Rehaklinik für Orthopädie

Hoch über der idyllischen Saarschleife gelegen, bietet Ihnen das Gesundheits-Zentrum medizinische und therapeutische Leistungen auf höchstem Niveau.

INDIKATIONEN

- Rehabilitation nach Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen und nach Operationen
- Behandlung chronisch-degenerativer und entzündlicher Erkrankungen des Bewegungsapparates

WIR BIETEN IHNEN ZUDEM SPEZIELLE BEHANDLUNGSPROGRAMME

- Kopfschmerz und Migräne
- Morbus Bechterew
- Chronische Fibromyalgie
- Traditionelle Chinesische Medizin
- Gesundheitsprogramme

**Ihre Oase der Gesundheit:
heilsam und leistungsstark**



Zertifizierte
Qualitäts-
Rehabilitation
ISO 9001:2008 plus
DZG-MERIT



Information und Anmeldung unter
+49 (0) 6865 9018-01 oder -04



**JOHANNESBAD
UNTERNEHMENSGRUPPE**

GESUNDHEITS-ZENTRUM SAARSCHLEIFE

Cloefstraße 1a · 66693 Mettlach-Orscholz
Telefon +49 (0) 68 65 90-0 · Fax +49 (0) 68 65 90-1800
www.saarschleife.de · info@saarschleife.de

entstehen und die nachgewiesen sind. Nahe Angehörige sind: Ehegatte, Kinder, Eltern, Großeltern, Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Schwiegereltern und Geschwister des Behandelten. Für die vorübergehende Krankenpflege durch nahe Angehörige gilt das Gleiche wie in den Beihilfevorschriften des Bundes.

Aufwendungen bei Krankheit

Aufwendungen für Wahlleistungen (Ein- oder Zweibettzimmer, Chefarztbehandlung) bei stationärer Behandlung sind nicht beihilfefähig. Der Selbstbehalt für Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen (bisher 2,56 Euro) wurde wie folgt erhöht:

- 4,00 Euro bei einem Apothekenabgabepreis bis 16,00 Euro, jedoch nicht mehr als die Kosten des Mittels
- 4,50 Euro bei einem Apothekenabgabepreis von 16,01 Euro bis 26,00 Euro
- 5,00 Euro bei einem Apothekenabgabepreis von mehr als 26,00 Euro

Der Betrag ist in folgenden Fällen nicht abzuziehen

- bei Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Schwangere bei ärztlich verordneten Arzneimitteln wegen Schwangerschaftsbeschwerden

oder im Zusammenhang mit der Entbindung

- Empfänger von Versorgungsbezügen mit Bezügen bis zur Höhe des Mindestruhegehaltes und bei ihnen berücksichtigungsfähige Personen
- dauerhaft Pflegebedürftige bei vollstationärer Pflege

Im Falle einer Krankenhausbehandlung gilt ein Selbstbehalt bei Personen über 18 Jahren von 9,00 Euro je Kalendertag für längstens 14 Kalendertage innerhalb eines Kalenderjahres.

Zum 1. Juli 2003 werden die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für die Brillenfassung abgeschafft und für Heilbehandlungen wie Massagen, Krankengymnastik, Fango etc. ein Eigenanteil von 15 Prozent eingeführt. Aufwendungen für die Beförderung eines Erkrankten bei notwendiger Behandlung zum nächstgelegenen Behandlungsort sind bis zu den Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse (unter Berücksichtigung möglicher Fahrpreisermäßigungen) der öffentlichen Verkehrsmittel beihilfefähig, es sei denn, aufgrund des Gesundheitszustandes oder in dringenden Fällen ist eine anderweitige Beförderung erforderlich und der behandelnde Arzt bescheinigt dies.

Aufwendungen für die Benutzung privater Personenkraftwagen sind nur in Höhe des im Saarländischen Reisekostengesetz festgelegten Betrages beihilfefähig. Von den Beförderungskosten ist ein Eigenanteil von 12,80 Euro je einfache Fahrt in Abzug zu bringen.

Zahntechnische Leistungen sind einheitlich zur Hälfte beihilfefähig.

Sanatorium und Heilkur

Bei einer Sanatoriumsbehandlung wurde ein täglicher Selbstbehalt von 9,00 Euro eingeführt. Bei Heilkuren sind für Unterkunft und Verpflegung bis 10,00 Euro und für die Begleitperson bis 7,00 Euro beihilfefähig.

Orthopädische Anschlussheilbehandlungen



Hotelcharme prägt Reha-Fachklinik MEDIGREIF Parkklinik in Greifswald

- Die MEDIGREIF Parkklinik liegt in einer wunderschönen Parkanlage des Greifswalder Gesundheits- und Sozialzentrums der MEDIGREIF Unternehmensgruppe.
- Die Einrichtung bietet als Klinik und Tagesklinik für orthopädische Rehabilitation Patienten nach akuten Behandlungen im Krankenhaus und bei Beeinträchtigungen der gewohnten Aktivitäten des täglichen Lebens Anschlussheilbehandlungen bzw. Anschlussrehabilitationen an.
- Neben der ärztlichen und pflegerischen Betreuung kommen weiterhin umfassende krankengymnastische, ergotherapeutische und balneo-physikalische Behandlungen in Form eines abgestimmten Rehaplanes zur Anwendung.
- Ziel unserer Fachklinik ist es, nicht nur körperliche, sondern im Heilverfahren vor allem auch seelische und soziale Faktoren zu berücksichtigen, die zur Entstehung einer Erkrankung führen.



- ✓ Hotelambiente im gesamten Haus!
- ✓ Ausschließlich Einzelzimmer!
- ✓ Begleitpersonen möglich!



Ihre Gesundheit - Wir sorgen dafür!



UNTERNEHMENSGRUPPE
MEDIGREIF
PARKKLINIK
Greifswald

Klinik für Geriatrische und Orthopädische Rehabilitation
Zentrum für Ambulante Rehabilitation » Ludwig Geißel «

Nähere Auskünfte erhalten Sie unter
MEDIGREIF Parkklinik GmbH
Pappelallee 1
17489 Greifswald
Telefon: (03834) 802-110
parkklinik@medigreif.de

www.medigreif-parkklinik.de

5 Sterne für Ihre Gesundheit: Die Inselklinik auf Usedom!



Rehabilitation (ehemals Sanatoriumsbehandlung) · Krankenhausbehandlung (anstelle einer Behandlung am Wohnort)

Burn out?

Wirkungsvolle Hilfe durch multimodale Komplexbehandlung.

Chronische Schmerzen?

Hilfe durch multimodale Schmerztherapie mit integrierter Ganzkörper-Kältetherapie.

Die Inselklinik Heringsdorf „Haus Kulm“ ist spezialisiert auf die Behandlung von psychosomatischen Krankheitsbildern, insbesondere von chronischen Schmerzen wie Spannungskopfschmerz, Migräne und Fibromyalgie-Syndrom, Tinnitus, Erschöpfungszuständen/Burn out, depressiven Störungen, Angststörungen, Anpassungsstörungen und Schlafstörungen.

Ein erfahrenes Team aus Fachärzten, Psychologen, Gestaltungstherapeuten, Tanztherapeuten, Physiotherapeuten, Ernährungsberatern, Sozialpädagogen, Krankenschwestern und Sporttherapeuten garantiert eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zur Umsetzung des ganzheitlichen Behandlungskonzeptes.

Die **Ganzkörper-Kältetherapie** bei -110°C und die **Sauerstoffüberdrucktherapie** stehen als spezifische Behandlungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Individuelle Informationen unter unserer
kostenlose Service-Hotline: 0800 - 33 33 456



UNTERNEHMENSGRUPPE

MEDIGREIF

INSELKLINIKUM HERINGSDORF

HAUS KULM

Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Kulmstr. 9 · 17424 Ostseebad Heringsdorf
Tel.: 038378 59-109 · E-Mail: info@kulm.medigreif-inselklinikum.de

www.inselklinik.de

Gesundheits-Tipps der Inselklinik

Ganzkörper-Kältetherapie

Kälte wird in gleicher Weise wie Wärme seit alters her als therapeutisches Medium eingesetzt. Die Ganzkörper-Kältetherapie wird seit 1984 in Deutschland angewendet. Die therapeutische Temperatur beträgt $-110\text{ }^{\circ}\text{C}$.

In wissenschaftlichen Untersuchungen konnte belegt werden, dass eine kurzzeitige Einwirkung (eine halbe bis drei Minuten) einer so extremen Kälte zu einer Schmerzblockade, einer Minderung entzündlicher Prozesse, zur Lösung von Muskelverspannungen und zu einer Modulation des Immunsystems führt.

Indikationen u.a.: Chronisch entzündliche Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen, Fibromyalgie, Schmerzen der Muskulatur und der Gelenke, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Neurodermitis, Psoriasis vulgaris.



Hyperbare Sauerstofftherapie

Bei dieser Behandlung wird Sauerstoff unter einem Druck eingeatmet, der höher ist als der normale atmosphärische Umgebungsdruck. Der über die Atemwege aufgenommene Sauerstoff wird physikalisch im Blut gelöst und an den Ort des chronischen oder akuten Sauerstoffmangels gebracht. Durch den erhöhten Druck kann der Sauerstoff tiefer in das Gewebe eindringen und auch Körperzellen erreichen, deren Existenz bedroht ist.

Indikationen u.a.: Problemwunden mit schlechter Heilungstendenz, funktionelle Störungen des Innenohrs mit und ohne Tinnitus (akuter Hörsturz, Knalltrauma), periphere Durchblutungsstörungen, therapieresistente Migräne



Service-Paket für Beihilfeberechtigte und Privatversicherte

Im Bereich stationärer Heilbehandlung erhalten Sie ein attraktives Service-Paket. Weitere Informationen zu diesen Themen (auch zur Kostenübernahme) erhalten Sie auch gerne telefonisch unter unserer **kostenlosen Service-Hotline:**

0800 - 33 33 456



www.inselklinik.de

Aufwendungen im Todesfall

In Todesfällen wurden die Pauschalen zu den Aufwendungen für verstorbene Erwachsene auf 525,00 Euro und für verstorbene Kinder auf 225,50 Euro reduziert.

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit

Je nach Pflegestufe sind bei dauernder Pflegebedürftigkeit für häusliche oder teilstationäre Pflege Aufwendungen

- in Pflegestufe I bis zu 440,00 Euro
- in Pflegestufe II bis zu 1.410,00 Euro
- in Pflegestufe III bis zu 1.510,00 Euro

für eine geeignete Pflegekraft monatlich beihilfefähig. In besonders gelagerten Einzelfällen können zur Vermeidung von Härten Pflegebedürftigen der Pflegestufe III weitere Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von 1.918,00 Euro monatlich gewährt werden, wenn ein außergewöhnlich hoher Pflegeaufwand vorliegt, der das übliche Maß der Pflegestufe III weit übersteigt. Werden aufgrund eines besonderen Pflegeaufwands höhere Aufwendungen zwingend notwendig, so kann zur Vermeidung einer Notlage eine Beihilfe bis zur Höhe dieser Aufwendungen gewährt werden.

Bei teilstationärer Pflege in einer Pflegeeinrichtung kann zusätzlich zu den Beihilfen eine anteilige Pauschalbeihilfe gewährt werden, wenn der jeweilige Höchstsatz nicht ausgeschöpft ist.

Bei stationärer Pflege sind Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschließlich Investitionskosten nicht beihilfefähig, es sei denn, sie übersteigen folgende monatliche Eigenanteile:

70 Prozent des Einkommens

- bei Beihilfeberechtigten ohne Angehörige
- bei gleichzeitiger stationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und aller Angehörigen

40 Prozent des um

- 511,00 Euro verminderten Einkommens bei Beihilfeberechtigten mit einem Angehörigen
- 383,00 Euro verminderten Bezüge bei Versorgungsempfängern mit einem Angehörigen

35 Prozent des um

- 511,00 Euro verminderten Einkommens bei Beihilfeberechtigten mit mehreren Angehörigen (383,00 Euro bei Versorgungsempfängern)

Einkommen sind die monatlichen Dienst- und Versorgungsbezüge – ohne die kinderbezogenen Anteile im Familienzuschlag und variable Bezügebestandteile – sowie Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus einer Alters- oder Hinterbliebenenversicherung des Beihilfeberechtigten und des Ehegatten einschließlich dessen sozialversicherungspflichtigen Arbeitseinkommens. Als Angehörige gelten nur der Ehegatte oder der eingetragene Lebenspartner und die berücksichtigungsfähigen Kinder des Beihilfeberechtigten. Die den Eigenanteil übersteigenden Aufwendungen für Unterkunft

www.badclevers.de



Die Welt umarmen mit neuen Kräften

Bad Clevers erwartet Sie mit seinem wohlthuenden Ambiente, persönlicher Atmosphäre sowie allen Annehmlichkeiten eines gehobenen Kurhotels. Genießen Sie, lassen Sie sich verwöhnen, finden Sie Ruhe und Entspannung.

- beihilfefähige Privatkrankenanstalt, zu allen Kassen zugelassen, Angebote für Selbstzahler
- vielseitiges Therapie- & Wellnessangebot
- Indikationen:
Bewegungsapparat, Herz-Kreislauf, Venen und Gefäße, Verdauung und Stoffwechsel, psychovegetative Erschöpfung
- hauseigene Quelle, hervorragend für Trinkkuren geeignet

BAD CLEVERS
Gesundheitsresort & Spa
Sanatorium und Klinik
für Naturheilverfahren
Clevers 1
87730 Bad Grönenbach
Tel. +49 (0) 83 34/60 90
E-Mail: info@badclevers.de



Rehabilitation nach Krebs

Fordern sie
unseren
Prospekt an!

INSELBERG-KLINIK - TABARZ/THÜRINGEN



WICKER
KLINIK DER UNTERNEHMENSGRUPPE WICKER

Fischbacher Straße 36 • 99891 Tabarz / Thüringen
Telefon (036259) 53-0 • Telefax (036259) 53-2 13
Patientenaufnahme
Telefon (036259) 53-2 11
Service-Telefon (08 00) 7 39 17 50
www.wicker.de • www.inselberg-klinik.de
e-mail: info@inselberg-klinik.de



Zertifizierte
Qualitäts
Rehabilitation
ISO 9001:2000 plus
DEGEMED

„Der Mensch ist die Medizin des Menschen.“

Die medizinische Betreuung erfolgt durch ein Team von Ärzten, Psychologen, Schwestern, Physiotherapeuten, Gestaltungs- bzw. Ergotherapeuten, Diätassistentinnen und einer Sozialarbeiterin, das langjährige Erfahrung in der klinischen Onkologie und der onkologischen Rehabilitation aufweisen kann.

Das Behandlungskonzept entspricht dem internationalen Niveau einer modernen Krebsnachsorgeklinik. Die Unterbringung erfolgt in 228 Einzel- und 10 Doppelzimmern. Sie verfügen über eine Loggia und bieten Ihnen neben einer hellen, freundlichen Ausstattung Dusche, WC, Radio, TV und gegen Entgelt Telefon- und PC-Anschluss. Im Bereich Foyer, Cafeteria und Bibliothek ist die Arbeit mit dem Laptop über Hot-Spot bzw. mit Terminal kostenlos möglich.

und Verpflegung einschließlich der Investitionen werden als Beihilfe gezahlt. Daneben sind auch die notwendigen Aufwendungen für Pflegehilfsmittel und technische Hilfen beihilfefähig. Kosten für die Verbesserung des Wohnumfeldes des Pflegebedürftigen sind bis zu 2.557,00 Euro ab 1. Juli 2008 je Maßnahme beihilfefähig, soweit die Pflegeversicherung zu den Kosten Leistungen erbringt.

Die Beihilfe wird ab Beginn des Monats der erstmaligen Antragstellung gewährt, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, von dem an die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.



Sachsen

Rechtsgrundlage

Der Freistaat Sachsen hatte im Jahr 2004 eine eigenständige Beihilfeverordnung auf Basis der Regelungen des Bundes vom 31. Dezember 2003 beschlossen. Zum 1. September 2009 ist die neue Sächsische Beihilfeverordnung (SächsBVO) in Kraft getreten, die im Wesentlichen mit dem bisherigen Recht identisch ist.

Es existieren gesonderte Regelungen für künstliche Befruchtung/Sterilisation, für Aufwendungen für Arzneimittel zur Erhöhung der Lebensqualität und zu zahntechnischen Leistungen (zu 40 Prozent beihilfefähig), zu Krankenhausbehandlungen, zu Komplextherapien.

Der Antrag auf Beihilfegewährung kann bis zu zwei Jahren nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung gestellt werden.

Die verbleibende Beihilfe reduziert sich um 80,00 Euro je Kalenderjahr (außer bei Maßnahmen der Schwangerenüberwachung sowie für Vorsorge- und Früherkennungsmaßnahmen; ebenso bei Waisen; GKV-Versicherten oder bei Elternzeit). Eine Praxisgebühr wird somit nicht erhoben.

Pauschalbeihilfen in Todesfällen sind entfallen.



Sachsen-Anhalt

Es gilt die Beihilfeverordnung des Bundes (BBhV).

Die sog. Praxisgebühr wird nicht erhoben.



Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage

Ab dem 1. Januar 2005 hat das Land Schleswig-Holstein die Beihilfe neu strukturiert und trennt sich von der unmittelbaren Geltung der Beihilfe des Bundes. Die Beihilfe wird seit dieser Zeit auf der Grundlage der Beihilfeverordnung der Landes gewährt. Die errechnete Beihilfe je Kalenderjahr, in welchem die Aufwendungen entstanden sind, wird um einen Selbstbehalt gekürzt, der nach sozialen Gesichtspunkten festgelegt ist:

Die Selbstbehalte vermindern sich bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern auf 70 Prozent. Die Beträge vermindern sich bei Hinterbliebenen auf 60 Prozent von 70 Prozent (= 42 Prozent), bei Waisen auf 12 Prozent von 70 Prozent (= 8,4 Prozent). Zum 1. September 2009 ist die neue Sächsische Beihilfeverordnung (SächsBVO) in Kraft getreten, die im Wesentlichen mit dem bisherigen Recht identisch ist.



RULAND KLINIKEN
WALDBRONN · DOBEL · BAD HERRENALB

Fachkliniken für orthopädische, neurologische,
kardiologische und onkologische Rehabilitation



Fachklinik Waldbronn · Gisela-und-Hans-Ruland-Straße 1 · 76337 Waldbronn
Telefon 07243/603-2613 · Fax 07243/603-2617 · patientenservice@ruland-kliniken.de

Waldklinik Dobel · Neuenbürger Straße 49 · 75335 Dobel
Telefon 07083/747-3604 · Fax 07083/747-3617 · patientenservice@waldklinik-dobel.de

Fachklinik Falkenburg · Falkenburgstraße 2 · 76332 Bad Herrenalb
Telefon 07083/926-4003 · Fax 07083/926-4009 · patientenservice@klinik-falkenburg.de

www.ruland-kliniken.de

Sie möchten sich in der Jahresausgabe 2013 dieses Taschenbuches präsentieren?
Rufen Sie uns an **0211 72134571**
oder schreiben Sie uns eine E-Mail:
infoservice@beamten-informationen.de

Halt finden durch Veränderung





Akutklinik Bad Saulgau
Fachklinik und Poliklinik für
Psychosomatische Medizin und
Psychotherapie

Unsere Behandlungsschwerpunkte:
• Kriseninterventionen • Problemkreis Schmerz-Angst-
Depression • Interdisziplinäre Schmerzbehandlung
• Burn-out-Folgeerkrankungen • Mobbing-Folge-
erkrankungen • Persönlichkeitsstörungen • Trauer-
bewältigung • Tinnitusbewältigung • Traumatherapie
• Essstörungen

Was unterscheidet uns von Anderen:
• Hohe Behandlungsdichte • Erfahrenes Team
• Patient-Therapeuten-Schlüssel 4,5 : 1
• Nachbehandlung per Internetforum, Live-Chat und Email

Akutklinik Bad Saulgau
Klinik und Poliklinik für
Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
Dr. med. Boris Michelitsch
Am schönen Moos 9 • 88348 Bad Saulgau
Fon: 0 75 81/20 06-0 • Fax: 0 75 81/20 06-4 00
info@akutklinik-badsaulgau.de
www.akutklinik-badsaulgau.de

Wir stärken Ihren Rücken

Dr. Ebel Fachkliniken stellen bei der Behandlung von Rückenschmerzen den Menschen in den Mittelpunkt: Die ganzheitliche Erfassung aller bio-psycho-sozialen Komponenten, die mit den Symptomen in Zusammenhang stehen, bildet die Grundlage der Behandlung. Denn: Patienten, die wissen, was sie selbst aktiv für Ihren Rücken tun können, bekommen ihre Schmerzen meist gut in den Griff.

Symptome und Ursachen der Beschwerden

Mit Rückenschmerzen werden zumeist unspezifische Schmerzen an der menschlichen Wirbelsäule beschrieben. An der unteren Lendenwirbelsäule, der oberen und der unteren Halswirbelsäule, finden sich die meisten Schmerzen. Selten spielen Tumoren oder Entzündungen als Ursache eine Rolle. In vielen Fällen kommt es im Laufe der Zeit zu anhaltenden Schmerzen, Bewegungs- und Belastungseinschränkungen der Wirbelsäule. Fakt ist: Bei 90 Prozent aller Rückenschmerzen führt die Diagnostik nicht zu einer befriedigenden Erklärung – 30 Prozent aller Rückenschmerzen sind durch psychosoziale Belastungsfaktoren verursacht. In den therapeutischen Konzepten der Dr. Ebel Fachkliniken spielt die eigene Aktivität des Patienten deshalb eine große Rolle – mit Erfolg!

Krankheitsbild Rückenschmerzen: Umfassende Behandlung an drei Standorten in Deutschland

Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
„Moorbad“ Bad Doberan KG
Schwaaner Chaussee 2 • D 18209 Bad Doberan

Telefon: ++ 49 (0) 3 82 03 / 93-0
service@moorbad-doberan.de
www.moorbad-bad-doberan.de

Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
Klinik Bad Brambach KG
Christian-Schüller-Straße 14
D 08648 Bad Brambach

Telefon: ++ 49 (0) 3 74 38 / 96-0
patientenservice@klinik-bad-brambach.de
www.klinik-bad-brambach.de



Dr. Ebel Fachkliniken GmbH & Co.
Carolinum Bad Karlshafen KG
Mündener Straße 9-13
D 34385 Bad Karlshafen

Telefon: ++ 49 (0) 56 72 / 181-0
info@carolinum.com
www.carolinum.com



Klinik Bad Brambach

Dr. Ebel Fachklinik für Rheumatologie, Orthopädie und Kardiologie

Behandlungsschwerpunkte:

- Rheumatoide Arthritis, Spondylitis ankylosans, Kollagenosen, postinfektiöse Arthritiden
- Degenerative Gelenkerkrankungen, Wirbelsäulensyndrome, posttraumatische Erkrankungen des Bewegungsapparates, Nachsorgebehandlungen nach Amputationen, Rehabilitation nach Sportverletzungen
- Anschlussheilbehandlungen bei Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, koronare Herzkrankheit einschließlich Herzinfarkt, Zustand nach Bypassoperationen, PTCA und Stentimplantat, arterielle Hypertonie, chronische arterielle Durchblutungsstörungen
- Radon-Behandlungen bei rheumatischen Erkrankungen

Christian-Schüller-Straße 14 • D 08648 Bad Brambach • Telefon: ++ 49 (0) 37438 / 96 511
 patientenservice@klinik-bad-brambach.de • www.klinik-bad-brambach.de

Reha-Klinik Kempten-Oberallgäu

Fachklinik für Geriatrie und Orthopädie

Behandlungsschwerpunkte:

- Rehabilitation geriatrischer Patienten mit internistischen, orthopädischen und/oder neurologischen Grunderkrankungen bei altersbedingten Mehrfacherkrankungen und funktionellen Einschränkungen
- Orthopädische Rehabilitation bei Zustand nach z. B. Schenkelhalsfraktur, künstlichem Gelenkersatz an Knie/Hüfte, Amputation mit Prothesenversorgung

Prinz-Luitpold-Straße 1 • D 87527 Sonthofen • Telefon: ++ 49 (0) 83 21 / 804 150
 info@rehaklinik-ke-oa.de • www.rehaklinik-ke-oa.de

Beihilfe

Besoldungsgruppen	Betrag
1 ■ Stufe 1 A 2 bis A 6	50,00 Euro
■ Stufe 2 A 7 bis A 9	100,00 Euro
2 ■ Stufe 3 A 10 und A 11	150,00 Euro
■ Stufe 4 A 12 bis A 15, B1, C 1 u. C 2, W1 u. W 2, R 1, H1, H 2 u. H 3	200,00 Euro
3 ■ Stufe 5 A 16, B 2 u. B3, C 3, W 3, R 2 u. R 3, H 4	300,00 Euro
■ Stufe 6 B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7	400,00 Euro
4 ■ Stufe 7 Höhere Besoldungsgruppen	500,00 Euro

Die Beträge reduzieren sich für jedes im Familienzuschlag berücksichtigte Kind um 25,00 Euro. Der Selbstbehalt beträgt mindestens 50,00 Euro (Mindestselbstbehalt). Bei der Stufe 1 (Bes.Gr A 2–A 6) wird kein Mindestselbstbehalt einbehalten.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Beträge im gleichen Verhältnis wie die verminderte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vermindert. Die Mindestsumme der geltend gemachten Aufwendungen für einen Beihilfeantrag beträgt 100,00 Euro (nach 10 Monaten 15,00 Euro).

Sehhilfen sind eingeschränkt beihilfefähig (Pauschalierung je nach Einstärkengläser oder Mehrstärkengläser) einschließlich der Fassungen (Festbetrag für die Fassung 20,00 Euro). Implantationen im Kieferbereich sind eingeschränkt beihilfefähig (bis zu zwei Implantate je Kieferhälfte, Pauschalierung je beihilfefähigem Implantat, Honorar 480,00 Euro, Material- und Laborkosten 500,00 Euro).

Die Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner von Beihilfeberechtigten, die sich in einer nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) eingetragenen Lebenspartnerschaft befinden, sind berücksichtigungsfähig.



Thüringen

Es gelten die Beihilfavorschriften des Bundes (BhV), in der Fassung vom 1. November 2001, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 30. Januar 2004.



Klinikverzeichnis

Infodienst rund um die Gesundheit

Klinikverzeichnis-online bietet schnell und komfortabel Zugriff auf mehr als **1.700 Gesundheitseinrichtungen** in Deutschland.

Unter allen verfügbaren Kriterien wie

- Fachgebiet
- Indikationen
- Ausstattung
- Ort

kommt der Besucher zielgerichtet zu relevanten Ergebnissen. Zu ausgewählten Einrichtungen finden sich Leistungsprofile und weitergehende Kontaktinformationen.



Unser Angebot

Ihre Präsentation im
Klinikverzeichnis





Service

Für Anbieter und Produktgeber von Dienstleistungen aus den Bereichen Kliniken, Reha-Zentren, Sanatorien, Kurhotels, Kurpensionen, Schönheitskliniken sowie Zahnkliniken oder Zahnarztpraxen bündelt klinikverzeichnis-online.de die Besucherströme und führt Ihnen die relevanten Besucher auf Ihre Website.

Sie haben aktiv Einfluss auf die entscheidenden Suchkriterien.

Unser Angebot

- Exklusive Präsentation ohne Fremdwerbung
- Ihr Logo / Bild Ihrer Einrichtung
- Ihre Kontaktdaten auf einen Blick
- Komfortable und sichere Kontaktweiterleitung
- Webgerechte Anzeige Ihres Profils
- Benutzerfreundliche Darstellung von Bildserien
- Suchmaschinenoptimierte Einordnung

Musterklinik

Strasse: Weg der Besserung 7

PLZ: 12345

Ort: Musterstadt

Telefon: 01234 56789

Telefax: 01234 56798



Hier könnte ein beschreibender Text stehen, der in knapper Form die Vorzüge Ihrer Gesundheitseinrichtung herausstellt. Sie haben zusätzlich die



Klinikverzeichnis

Beispieleintrag

Möglichkeit, Ihr Logo sowie weitere Bilder im Rahmen dieses Kurzprofils zu präsentieren.

Nach der Anmeldung können Sie uns das Bildmaterial per E-Mail zukommen lassen. Der Besucher kann komfortabel direkt mit Ihnen in Kontakt treten und eine Nachricht an Sie senden.

Ihre Kontaktadresse wird dabei weitgehend von unerwünschten E-Mail-Spammern geschützt. Als Premium-Kunde erhalten Sie in Kürze die Möglichkeit, Ihre Präsentationstexte und Suchkriterien über einen Online-Zugang selbst zu aktualisieren.

Weitere Informationen

- Indikationen
- Fachgebiete
- Ausstattung



Beispiel

Mit Leistungsprofilen
und weitergehenden
Kontaktinformationen

Ihr Vorteil

Für Anbieter und Produktgeber von Dienstleistungen aus den Bereichen Kliniken, Reha-Zentren, Sanatorien, Kurhotels, Kurpensionen, Schönheitskliniken sowie Zahnkliniken oder Zahnarztpraxen bieten wir folgende Leistungen an:

A. Basisversion

Eintrag in die Datenbank „Gesundheitseinrichtungen“ mit Verlinkung für nur 50,00 Euro im Jahr, Mindestlaufzeit beträgt 12 Monate. Der Verzeichniseintrag umfasst: Name, Hausanschrift, Telefon, Telefax sowie Verlinkung zu Ihrer Website und direkte Kontaktaufnahme per E-Mail.

Über die Suchfunktion des Portals wird Ihre Einrichtung neben den Ortsdaten nach dem von Ihnen definierten Profil von Fachgebieten, Indikationen und Ausstattungsmerkmalen gelistet.

B. Premiumversion

Zusätzlich zu den Leistungen der Basisversion erhalten Sie die Möglichkeit ein eigenes Profil (Text- Bildkombination) einzupflegen. Für nur 20,00 Euro monatlich wird dieses Profil unter allen von Ihnen angegebenen Kriterien gefunden und exklusiv gelistet.

Die Leistungen der Basisversion sind inklusive.
Mindestlaufzeit beträgt 12 Monate.

Alternativ senden Sie uns Ihren Textvorschlag nebst Bildauswahl per E-mail an service@klinikverzeichnis-online.de

Wir setzen dann für Sie eine Probeseite auf und stimmen Sie mit Ihnen gemeinsam ab.

Option: Empfehlung

Optional können Sie als besondere Empfehlung zu ausgewählten Kriterien gelistet werden.

Beispielsweise zur Indikation: Psychosomatische Rehabilitation

Diese besonders wirksame Empfehlung erhalten Sie für nur 10,- Euro monatlich je Auswahlkriterium.

Zusätzliche Bannerwerbung auf Anfrage.

Für weitere Fragen stehen wir gerne per E-mail zur Verfügung:
service@klinikverzeichnis-online.de



Testen

Jetzt anmelden
und unverbindlich
2 Wochen testen



Klinikverzeichnis

Infodienst rund um die Gesundheit

Unser Zusatzangebot

Das Portal Klinikverzeichnis-online besteht seit mehr als 7 Jahren und ist als Gemeinschaftsprojekt mit dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring (DBW) entstanden. Die enge Verzahnung mit Themen des öffentlichen Dienstes und der Beamtenwelt, wie z.B. das Thema 'Beihilferecht' hat zu einem kontinuierlich steigenden Besucherstrom und einem hervorragenden Ranking bei Suchmaschinen insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes beigetragen.



Selbsthilfeeinrichtungen
für den öffentlichen Dienst

Gesundheits-News

In Kooperation mit www.gesundheit.de erscheinen täglich umfassende Beiträge zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Ein Auszug unserer aktuellen Gesundheitsthemen für Sie!



Endokarditis (Herzinnenwandentzündung)

Eine Entzündung der bindegewebigen Herzinnenhaut ist meist Folge einer bakteriellen Infektion. Sie kann zu schweren Herzklappenschäden führen...



Ernährung bei Osteoporose

Mit ausreichender Bewegung und der richtigen Ernährung kann jeder das Risiko, an Osteoporose zu erkranken, reduzieren...



Aszites (Bauchwassersucht, Wasserbauch)

Aszites, also eine Flüssigkeitsansammlung (Ödem) in der Bauchhöhle, die verschiedene Ursachen haben kann...



Klinikverzeichnis

Infodienst rund um die Gesundheit

Beihilfe

Wir bieten einen umfassenden Überblick zu folgenden Themen:

- Das Beihilferecht in Bund und Ländern / Regelungen des Bundes
- Die Pflegeversicherung nach den Beihilfavorschriften
- Beihilferegelungen in den Ländern
- Checkliste: Krankenhausaufenthalt
- Checkliste: Sanatoriumsaufenthalt

So können Sie buchen

Unter www.klinikverzeichnis-online.de/service/anmeldung haben sie die Möglichkeit, Ihre Buchung online durchzuführen.

Das Buchungsformular können Sie ebenfalls im PDF-Format runterladen und per Fax an 0211 779280-28 schicken.

Für weitere Informationen, das Zusenden von Bild- und Textmaterial schicken Sie uns bitte eine E-Mail an service@klinikverzeichnis-online.de.

Telefonisch stehen wir Ihnen unter 0211 779280-24 zur Verfügung.

Infos

Wir sind telefonisch für Sie erreichbar unter 0211 779280-24



Übersicht über unsere Anzeigenpartner

AKUTKLINIK Bad Saulgau, Bad Saulgau.....	345	HUK-COBURG –	
Bad Clevers – Gesundheitsresort & Spa, Sanatorium und Klinik, Bad Grönenbach	343	Aus Tradition günstig.....	308 – 310
BBBank – Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.....	36, 122, 219, 254	IACD,	
BREISGAU-KLINIK, Bad Krozingen.....	303	www.klinikverzeichnis-online.de	349 – 354
Bund Verlag, Frankfurt am Main	201	INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Altlußheim	2, 317, 384
Carolinum, Bad Karlshafen	257, 346	INSELSBERG-KLINIK TABARZ,	
CELENUS-Kliniken, Offenburg	314	Tabarz/Thüringen.....	343
Das RentenPlus, Koblenz.....	39 – 42	Kinder-Rehazentrum Usedom, Kölpinsee	247
DBV – Spezialist für den Öffentlichen Dienst.....	217	Klinik am Leisberg, Baden-Baden.....	281
Debeka Lebensversicherungsverein, Koblenz.....	211	KLINIK BAD BRAMBACH,	
Der Personalrat, Bund Verlag	101 – 108	Bad Brambach.....	284, 285
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW), Düsseldorf	174, 378	KLINIK BAVARIA Rehabilitationsklinik, Kreischa.....	279
Die Eltern-Kind-Fachkliniken für Rehabilitation und Prävention des deutschen Arbeitskreises für Familienhilfe e.V., Kirchzarten	301	Klinik Bergfried Saalfeld, Saalfeld.....	307
Dr. Ebel		Klinik Graal-Müritz,	
Fachkliniken	256, 257, 260, 261, 264, 265	Ostseeheilbad Graal-Müritz	319
EIFELHÖHEN-KLINIK,		Klinik Hohenfreudenstadt, Freudenstadt.....	333
Nettersheim-Marmagen.....	274	Klinik LIMBERGER, Bad Dürkheim	295
EIFELKLINIK, Manderscheid	313	Klinik Reinhardshöhe Bad Wildungen, Bad Wildungen.....	257
Espan-Klinik mit Haus ANNA,		Kneippsanatorium SEEHOF,	
Bad Dürkheim.....	287	Überlingen am Bodensee.....	259
Fachklinik Allgäu, Pfronten-Ried.....	247	KURPARK KLINIK ÜBERLINGEN	
Fachklinikum Borkum, Borkum.....	250, 251	AM BODENSEE, Überlingen	305
Gesundheitsklinik „Stadt Hamburg“, St. Peter-Ording.....	329	Kurparkklinik Heilbad Heiligenstadt, Heiligenstadt	297
Gesundheitspark Bad Gottleuba,		Landhaussanatorium & Privatklinik	
Bad Gottleuba.....	305	„Im Sonnenfeld“, Bad Wiessee	249
Gesundheitszentrum Oberammergau, Fachklinik „Am Kofel“, Oberammergau	290, 291	MARKGRÄFLERLAND-KLINIK,	
Gesundheits-Zentrum Saarschleife,		Bad Bellingen.....	303
Mettlach-Orscholz	337	MEDIAN Kliniken, Bad Salzungen und Bad Oeynhausens	255
Haus Bartholomäus, Bad Wörishofen	297	MediClin Albert Schweitzer Klinik,	
Heinrich-Heine-Klinik Potsdam,		MediClin Baar Klinik, Königsfeld	273
Potsdam.....	261, 306	MediClin in Baden-Württemberg	272
Hochgebirgsklinik Davos, Davos Wolfgang – Schweiz	313	MediClin Klinik am Vogelsang,	
		Donauschingen	273
		MediClin Kraichgau-Klinik, Bad Rappenau .	273
		MediClin Reha Zentrum Gernsbach,	
		Gernsbach.....	273
		MediClin Schlüsselbad Klinik,	

1	Bad Peterstal-Griesbach.....	273	Rhein-Sieg-Klinik, Nümbrecht	287
	MediClin Staufenberg Klinik, Durbach.....	273	Römerberg-Klinik, Badenweiler.....	243
2	Medigreif Inselklinikum Heringsdorf –		RULAND KLINIKEN, Waldbronn, Dobel,	
	Haus Kulm, Ostseebad Heringsdorf	340, 341	Bad Herrenalb	345
3	Medigreif Inselklinikum Heringsdorf – Haus Go-		Saale Reha-Klinikum I + II, Bad Kösen	271
	thensee, Ostseebad Heringsdorf.....	269	Sanatorium Eggensberger,	
4	MEDIGREIF PARKKLINIK, Greifswald	339	Hopfen am See.....	242
	Medizinisches Zentrum für Gesundheit – West-		SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING, Borken	331
	falen, Bad Lippspringe	327	SIGNAL IDUNA Versicherungen	
5	Migräne- und Kopfschmerz Klinik		und Finanzen	209
	Königstein, Königstein/Ts.....	298	Stillachhaus Privatklinik,	
	„Moorbad“ Bad Doberan,		Oberstdorf im Allgäu	253
6	Bad Doberan.....	265, 346	Strandklinik Boltenhagen, Ostseebad Boltenha-	
	NORDSEE REHA-KLINIK II,		gen.....	329
7	St. Peter-Ording.....	259	Strandklinik St. Peter-Ording,	
	NÜRNBERGER Beamten Versicherungen, Nürn-		St. Peter-Ording.....	327
	berg.....	229	Vogelsbergklinik Grebenhain,	
8	Oberberg Kliniken.....	324, 325	Grebenhain	307
	Parkland-Klinik, Bad Wildungen-Reinhardshau-		WALDBURG-ZEIL KLINIKEN,	
	sen	275	Bad Füssing und Isny-Neutrauchburg.....	255
9	Psychosomatische Klinik Sonneneck, Badenwei-		WESTERWALD KLINIK, Waldbreitbach	333
	ler.....	277		
10	Rehaklinik am Park Bad Steben,			
	Bad Steben	261, 306		
	REHA-KLINIK HAUSBADEN, Badenweiler....	303		
	Rehaklinik Kempten-Oberallgäu,			
	Sonthofen	347		
	Rehaklinik Usedom,			
	Seeheilbad Heringsdorf.....	295		
	Reha-Klinik Westfalen am Meer,			
	Wyk auf Föhr	279		
	RehaKlinikum BadSäckingen,			
	Bad Säckingen	293		
			Umschlagseiten:	
			NaturaMed Fachklinik und Vitalclinic	
			Bad Waldsee	U 2
			FALKENSTEIN-KLINIK und KIRNITZSCHTAL-	
			KLINIK, Bad Schandau	U 3
			Sonneneck Nordsee-Fachklinik,	
			Wyk auf Föhr	U 4

**Sie möchten sich in der Jahresausgabe 2013
dieses Taschenbuches präsentieren?**

Rufen Sie uns an **0211 72134571**

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

infoservice@beamten-informationen.de

Schlagwortverzeichnis

A

Seite	
Abordnung.....	65
Alimentationsgebot.....	53, 124, 222
Alterseinkünftegesetz.....	208
Altersgrenzen.....	210f.
Altersteilzeit.....	187ff.
Anhörungsrecht	87
Antragsrechte des Personalrats.....	89ff.
Antragsteilzeit.....	185
Anwärtersonderzuschläge.....	125
Arbeits- und Einkommensbedingungen.....	16f.
Arbeitszeit.....	175ff.
Arbeitszeitgestaltung.....	376
Arbeitszeitkonto.....	182
Arzneimittelneuordnungsgesetz.....	249
Aufwendungen bei Geburten.....	270f.
Aufwendungen bei Krankheit	252ff.
Aufwendungen bei Vorsorgemaßnahmen... ..	270
Ausgleichszulagen.....	126
Auslandsdienstreisen.....	204
Auslandsverwendung	231

B

Baden-Württemberg.....	142, 234
Battis-Gutachten	23ff.
Bayern	144, 234f.
Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter.....	125
Beamtenarbeit des DGB	13
Beamtenpolitik.....	7ff., 29
Beamtenrecht.....	57ff.
Beamtenstatusgesetz (BeamtStG).....	58, 59ff.
Beamtenverhältnis.....	61
Beamtenversorgung	207ff.
Beamter auf Lebenszeit	63
Beendigung des Beamtenverhältnisses.....	74f.
Beförderungsauslagen.....	204
Begrenzte Dienstfähigkeit.....	214
Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot	85f.
Beihilfe	243ff.

Beihilfe nach dem Tod	274
Beihilfeantrag.....	248
Beihilferechtigung.....	246
Beihilfefähigkeit der Aufwendungen.....	252
Beihilferegelungen in Bund und Ländern.....	282ff.
Bemessungssätze	248
Bereitschaftsdienst	183f.
Berlin.....	146, 235
Berücksichtigungsfähige Angehörige.....	246f.
Berufsbeamtentum.....	52f.
Berufsbeamtentum im Wandel.....	45
Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber.....	13
Besoldung.....	123ff.
Besoldungsgruppen.....	124
Besoldungstabellen – Wegweiser –	135
Beteiligungsrecht	23, 47, 82f.
Beteiligungsverfahren.....	19f.
Beurteilung	119
Bezahlung.....	31
Bildung	47
Bildung für den öffentlichen Dienst.....	47
Bonus für Gewerkschaftsmitglieder.....	38
Brandenburg.....	148, 235
Bremen.....	150, 236
Bund.....	233
Bundes- und Landespersonalausschüsse	121
Bundesbeihilfeverordnung.....	243ff.
Bundeskommision für Beamtinnen und Beamte	13ff.
Bundesministerium des Innern (BMI)	18, 22, 25, 82, 97, 220, 363, 367
Bürgerorientierung.....	357
Bürokratieabbau	360

D

Datenschutz.....	86f.
Demokratie	7f.
Der aktivierende Staat.....	45
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).....	7ff.
Deutscher Personalräte-Preis 2010	102
Dienst zu ungünstigen Zeiten	127f.
Dienstbeschädigung.....	213f.

Schlagwortverzeichnis

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
- Dienstfreie Tage..... 180f.
Dienstkleidung 78
Dienstleistungspflicht 77f.
Dienstrecht 48
Dienstrecht im Wettbewerb 45f.
Dienstrechtsneuordnungsgesetz..... 207f.
Dienstreisen 183
Dienstunfähigkeit 212f.
Dienstunfall..... 213f.
Dienstverhältnis 61
Dienstzeiten 78
Disziplinarmaßnahmen 79
Disziplinarrecht 78f.
- E**
E-Government..... 359
Eigenbehalte und Belastungsgrenzen..... 258
Eingeschränkte Mitbestimmung für Beamte . 88
Einigungsstelle 88
Einmalige Unfallentschädigung..... 231
Einsatzverwendung bei
Auslandsverwendungen 232f.
Einstellungsteilzeit..... 193
Eintritt in den Ruhestand 74f.
Elterngeld 198f.
Elternzeit..... 186f.
Entfernung aus dem Dienst..... 75
Entlassung 72
Erhöhtes Unfallruhegehalt 231
Erholungsurlaub 195
Ernenennung 63f.
Erstwarnzulage 126
Erstattung von Sachschäden und
besonderen Aufwendungen 230
EU-Angehörige im deutschen
Beamtenverhältnis 62
- F**
Fachtagung für den öffentlichen Sektor..... 43
Fahrt- und Flugkostenerstattung 201f.
Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung 185f.
Familienzuschlag 125f.
Föderalismusreform 233
- Fondssparplan..... 37f.
Fortbildung 120
Fortbildungspflicht..... 78
Freistellung nach BPerSVG 94ff.
Führungsfunktion auf Probe 64f.
Führungskräfteentwicklung 362
- G**
Gehorsamspflicht 77
Gender Mainstreaming..... 374f.
Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten 71
Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten . 69f.
Generationswechsel im öffentlichen Dienst 48f.
Gesetzesfolgenabschätzung..... 376f.
Gestaltungsrechte der Beschäftigten im
öffentlichen Dienst 47
Gesundheitsmanagement 365
Gleitende Arbeitszeit 1 81
Gleittag..... 182
Grundgehalt..... 123f.
Grundrechte 54f.
Gruppenprinzip 85
- H**
Haftungsrechtliche Folgen 78
Hamburg..... 152, 236
Häusliche und stationäre Pflege..... 278
Heilverfahren 230
Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamten-
tums 53f.
Hessen..... 154, 236
Hinterbliebenenversorgung..... 227ff.
- I**
Individuelle Rechte der Beamtinnen
und Beamten
79ff.....
Informationsrecht des Personalrats 86
- J**
Jubiläumszuwendung 130
- K**

- Kernarbeitszeit 181f.
 Kinder- und Pflegezuschläge 224
 Koalitionsfreiheit 55f.
 Koalitionsrechte 81f.
 Kollektive Rechte der Beamtinnen
 und Beamten 81ff.
 Kostendämpfungspauschale 262
 Kostenübernahme durch den Arbeitgeber... 95f.
 Krankenhausaufenthalt 266f.
- L**
- Laufbahnausbildung 116
 Laufbahnbefähigung 116
 Laufbahnen 110ff.
 Laufbahngruppen 110
 Laufbahnrecht 110ff.
 Laufbahnwechsel 117f.
 Leistungsorientierte Besoldung 130
- M**
- Männer und Frauen im öffentlichen Dienst. 46f.
 Mecklenburg-Vorpommern 236
 Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen
 und Beamte 129
 Meinungsfreiheit 55
 Mietentschädigung 204
 Mindestversorgung 222
 Ministerialzulage 128
 Mitbestimmungsrecht 87
 Mitgliederstatistik 14
 Mitwirkungsrecht 87
 Modernisierung der Bundesverwaltung... 359ff.
 Modernisierung des öffentlichen
 Dienstes 355ff.
- N**
- Nachtdienst 184
 Nachversicherung 226
 Nebentätigkeiten auf Verlangen
 des Dienstherrn 71f.
 Nebentätigkeitsrecht im
 öffentlichen Dienst 68ff.
 Neues Besoldungsrecht beim Bund 134
- Neues Steuerungsmodell 356
 Niedersachsen 158
 Nordrhein-Westfalen 160
- O**
- Öffentliche Dienste in Europa 45
 Öffentlicher Dienst im Wandel 48
 Öffentliches Dienstrecht 58
 Öffentlich-rechtlicher Vertrag 19f.
- P**
- Personalakten 80f.
 Personalentwicklung 373f.
 Personalvertretungsrecht 83ff.
 Pflegeversicherung 278ff
 Pflichten der Beamtinnen und Beamten 75ff.
 Pflichtverletzungen 78
 Polizei- und Feuerwehrzulage 128f.
 Preußisches Landrecht 51
 Probezeit 64
 Professorenbesoldung 130ff.
 Präferenzzulage 129
- Q**
- Qualifizierung 109ff.
 Qualifizierungsinitiative für den
 öffentlichen Sektor 44f.
 Quereinsteiger 117
- R**
- Rechte der Beamtinnen und Beamten 79ff.
 Rechtsschutzmöglichkeiten 67
 Regelmäßige tägliche Arbeitszeit 180
 Reisekosten 201ff.
 RentenPlus 37ff.
 Rheinland-Pfalz 162, 236 f.
 Riesterförderung 37ff.
 Rufbereitschaft 183
 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge 218
 Ruhegehaltfähige Dienstzeit 217f.
 Ruhegehaltssatz 218f.
 Ruhepausen 180
 Ruhestand 215f.

Schlagwortverzeichnis

Ruhezeit..... 180

S

Saarland 164, 238
Sabbatjahr-Regelungen 193ff.
Sachsen 166, 238
Sachsen-Anhalt 168, 238f.
Sanatoriumsaufenthalt 276
Schichtdienst..... 182f.
Schleswig-Holstein 170, 239
Schöneberger Forum..... 43ff.
Schulungs- und Bildungsanspruch
von Personalräten 93
Sondertarife für Gewerkschaftsmitglieder.. 37ff.
Sonderurlaub 197
Sonderzahlungen 129, 226
Spitzenorganisationen 7, 12
Statusrecht..... 59f.
Sterbegeld..... 227
Sterbemonat 227
Strafrechtliche Folgen 78
Streik- und Verhandlungsrechte 56f.
Struktur des DGB 8

T

Tagegeld 202f.
Teildienstfähigkeit 214f.
Teilzeitbeschäftigung im
Beamtenverhältnis..... 184ff., 375
Thüringen..... 172, 239
Trennungsgeld..... 205
Treuepflicht 76f.

U

Übernachtungsgeld 203
Umsetzung..... 66f.
Umzugskostenrecht..... 204ff.
Unfallausgleich 231
Unfallfürsorge 230ff.
Unfall-Hinterbliebenenversorgung..... 232
Unfallruhegehalt 231
UniProfiRente..... 37f.
Unterstützung 80

Urlaub 195ff.
Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung 196

V

Verhandeln statt Verordnen 19ff.
Verjährung von Beihilfeansprüchen..... 252
Verlust der Beamtenrechte..... 75
Vermögenswirksame Leistungen 129
Versagungsgründe der Genehmigung 70
Verschwiegenheitspflicht 85
Versetzung..... 65f.
Versorgungsabschluss..... 224f.
Versorgungsänderungsgesetz 220
Versorgungsbezüge 226
Versorgungsfreibetrag 208
Versorgungslastenverteilung..... 226
Versorgungsrücklage 225
Vertrauensvolle Zusammenarbeit 84
Vertreterzulage..... 126
Verwaltungsmodernisierung 353f.
Verwaltungsrecht 59

W

Waisengeld 228f.
Wartezeit 216
Wechselschichtdienst..... 183
Wechselschichtzulage..... 127
Wegstreckenentschädigung 202
Witwen- und Waisengeld..... 227f.
Wochenarbeitszeit..... 178

Z

Zukunft öffentlicher Dienstleistungen..... 45
Zulagen 126
Zusatzurlaub bei Schichtdienst..... 196
Zuweisung 65
Zwangsteilzeit 193

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10



SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

Von Praktikern für die Praxis: aktuell – kompetent – teilnehmerorientiert

Das Seminar wird vom **INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte** durchgeführt. Im Mittelpunkt steht das aktuelle Versorgungsrecht für Beamtinnen und Beamte. Begrenzte Teilnehmerzahlen garantieren die Möglichkeit einer intensiven Diskussion mit dem Referenten.

Die Teilnahme eignet sich für Mitglieder von **Personalvertretungen** (freigestellte und nichtfreigestellte Personalräte), **Sachbearbeiter** in Behörden und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie andere am Thema interessierte Menschen (z. B. Vorsorgeberater von Selbsthilfeeinrichtungen). Aber auch **Betriebsräte** der ehemaligen Unternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Telekom AG) und der Deutschen Bahn AG sowie **Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte** und **Vertrauensleute der Schwerbehinderten** erhalten durch dieses Seminar wichtige Informationen für ihre Aufgabengebiete.

Referent Dipl. Verw. Uwe Tillmann, Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e. V. und Autor mehrerer Fach-Veröffentlichungen zum Thema Beamtenversorgung und Mitautor etlicher Ratgeber für den öffentlichen Dienst. Das Seminar wird praxisnah durchgeführt und orientiert sich auch an Fragen der Teilnehmer/innen.

Mehr Informationen zu Terminen, Schulungsorten und wie Sie sich anmelden können finden Sie unter:

www.die-oeffentliche-verwaltung.de