INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst / Beamte
www.beamten-informationen.de

Informationen zu Kliniken
Rehabilitation, Kur, Gesundheitsangebote, Prävention

19. Auflage

WISSENSWERTES

für Beamtinnen und Beamte

Beamtenrecht
Personalvertretungsrecht
Besoldung
Beamtenversorgung
Beihilfe

TIPPS zu Reha,
Kur und Kliniken

Gemeinsam gegen den Schmerz!

Kostenlose Beratungs-Hotline:
0800 1983 198

Das Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim ist auf die Behandlung chronischer Schmerzzustände verschiedenster Ursachen spezialisiert, z. B. Migräne, Kopf- und Gesichtsschmerzen, Rückenschmerzen, Morbus Sudeck und Fibromyalgie, auch mit psychischen Begleiterkrankungen (Burn out, depressive Störungen, Angststörungen).

Moderne Schmerzbehandlung = multimodale Schmerztherapie

Die multimodale Schmerztherapie ist interdisziplinär, setzt verschiedene Strategien gleichzeitig und nicht nacheinander ein und ist individuell auf die Erfordernisse des einzelnen Patienten zugeschnitten.

Maßgeschneiderte Therapien sind der konventionellen „Behandlung von der Stange“ überlegen. Ein erfahrenes Team aus Fachärzten, Psychologen, Physiotherapeuten, Krankenschwestern und Gestaltungstherapeuten kombiniert schulmedizinische Behandlungsmethoden sinnvoll mit komplementären Therapien wie Naturheilverfahren und Akupunktur.

Wir beraten Sie individuell und senden Ihnen gerne umfassende Informationen zu. Rufen Sie uns unter unserer kostenlosen Beratungs-Hotline an!

Schmerztherapiezentrum
Bad Mergentheim
Fachklinik für Spezielle Schmerztherapie
und Schmerzpsychotherapie

Schönbornstr. 10 · 97980 Bad Mergentheim

www.schmerzklinik.com

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst / Beamte
www.beamten-informationen.de

Informationen zu Kliniken
Rehabilitation, Kur, Gesundheitsangebote, Prävention

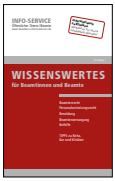
19. Auflage

WISSENSWERTES

für Beamtinnen und Beamte

„Beamten-Magazin“ und Taschenbuch „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

- **10 x jährlich** 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

Zeichenerklärung

HINWEIS	CHECKLISTE	TELEKOM
TIPP/BEISPIEL	URTEILE	BAHN
ZITAT	POST	LEHRER
VORSCHRIFT	POSTBANK	POLIZEI

Herausgeber INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim, Telefon 0211 72134571, Telefax 06231 939 4860, E-Mail infoservice@beamten-informationen.de, Internet www.beamten-informationen.de **Verantwortlich für den Inhalt und Redaktion** Uwe Tillmann **Fachliche Mitarbeit** Gottfried Geisel Matthias Schlenzka **Gestaltung und Layout** Monika Rohmann, Dormagen **Druck** Druckerei Peter Pomp GmbH, Bottrop **Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing** INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim, Telefon 0211 72134571, Telefax 06231 939 4860 **Auflage** 19., überarbeitete Auflage **Redaktionsschluss** März 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit rund 20 Jahren informiert der INFO-SERVICE die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes über tarif- und beamtenrechtliche Regelungen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Interesse von Beamten und Tarifbeschäftigten, die im öffentlichen Dienst arbeiten oder gearbeitet haben. Der Informationsbedarf ist erheblich und durch die Veränderungen von gesetzgeberischen Zuständigkeiten deutlich gewachsen.

Unsere Publikationen – auch die 19. Auflage dieses Taschenbuches – orientieren sich am geltenden Recht. Wir wollen aufklären, für wen gilt was und wer ist von welcher Regelung wie betroffen. Wir wollen nicht spekulieren „könnte, wollte, hätte", das ist nicht die Orientierung, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erwarten.

Die Verlagerung der Gesetzgebungskompetenzen bei Besoldung, Laufbahnen und Versorgung auf die Länder hat das Beamtenrecht nachhaltig beeinflusst. Es ist eine neue Dynamik entstanden. Der Freistaat Bayern handelt zeitlich und inhaltlich anders als das Land Niedersachsen. Es gibt keinen Gleichklang mehr bei den Besoldungs- und Versorgungsanpassungen – weder strukturell noch materiell. Und schon gar nicht zeitlich!

Gerade die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wollen es immer genau wissen. Mit „ungefähr" können Beamtinnen und Beamte nichts anfangen. So wie man sich auf die Beamten verlassen kann, wollen sich Beamtinnen und Beamten bei Informationen über das sie betreffende Recht ebenfalls verlassen können.

Rechtliche Vorschriften ändern sich. Alle gedruckten Publikationen haben mit dem Problem zu tun, dass unmittelbar nach dem Druck bestimmte Regelungen oder Vorschriften geändert werden. Wir haben uns darauf eingestellt und informieren über die Themen rund um den öffentlichen Dienst unter **www.beamten-informationen.de**. Im Internet können wir schnell genug reagieren und unsere Leserinnen und Leser auf dem Laufenden halten.

Wir bedanken uns für die Treue und wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Uwe Tillmann
INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

Seite

0 INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte Vorspann 7
· Publikationen und Serviceangebote für den öffentlichen Dienst

1 Beamtenrecht und Verfassung **1**
· Entstehung und Entwicklung des Beamtenrechts in Deutschland 3
· Wiedereinführung des Bundesbeamtengesetzes 4
· Regelung durch Gesetze und Verordnungen 9
· Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) gilt unmittelbar für die Länder 11
· Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses 13
· Pflichten der Beamtinnen und Beamten 21

2 Nebentätigkeitsrecht **29**
· Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst 31
· Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten 31
· Einteilung der Nebentätigkeiten 31
· Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten 32
· Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten 34
· Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn 35
· Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten 36
· Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern 37
· Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte 37
· Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten 37
· Minijobs 38

3 Laufbahnrecht und Qualifizierung **39**
· Laufbahnen und Laufbahngruppen 42
· Laufbahnausbildung und Erwerb der Laufbahnbefähigung 44
· Laufbahnwechsel 45
· Dienstliche Beurteilung 47
· Fortbildung 48
· Bundes- und Landespersonalausschüsse 50

4 Personalvertretungsrecht **51**
· Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern 53
· Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts 53
· Grundsätze des Personalvertretungsrechts 54
· Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung 58
· Durchsetzungsrechte des Personalrats 59
· Schulungs- und Bildungsanspruch von Personalräten 61
· Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber 63
· Deutscher Personalräte-Preis mit dem Partner „HUK-COBURG“ 68
· Dokumentation „Deutscher Personalräte-Preis 2015“ 69

Seite

5 **Besoldungsrecht** **77**
· Grundlagen der Beamtenbesoldung 79
· Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts durch die Föderalismusreform I 81
· Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Beamte des Bundes 88
· Anpassung der Beamtenbesoldung 97
· Leistungsorientierte Besoldung 98
· Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern 102
· Allgemeines zu Bezügen und Einkommen 104
· Ausgleichszulagen 104
· Erschwerniszulagen 105
· Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte 107
· Jubiläumszuwendung 107
· Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte 108
· Sonderzahlungen für Beamte 109
· Stellenzulagen und Amtszulagen 111
· Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder 113

6 **Arbeitszeit und Urlaub** **151**
· Arbeitszeitregelungen für Beamtinnen und Beamte 153
· Regelmäßige Wochenarbeitszeiten und Formen der Arbeitszeitgestaltung 154
· Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung 161
· Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis 162
· Auswirkungen von Teilzeit auf die Bezüge und sonstige dienstrechtliche Stellung des Beamten 165
· Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte 168
· Altersteilzeit in den Ländern 174
· Erholungsurlaub 179
· Sonderurlaub 181
· Familienbedingte Beurlaubung 184
· Beurlaubung ohne Besoldung 184
· Dienstrechtliche Auswirkungen auf die Beurlaubung von Beamten 184
· Elternzeit 187

7 **Reise und Umzugskostenrecht** **189**
· Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst 191
· Reisekostenrecht des Bundes 191
· Umzugskostenrecht des Bundes 194
· Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV) 195

Seite

8 Beamtenversorgungsrecht 197
- Beamtenversorgung in Bund und Ländern 199
- Neuerungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz 199
- Neuerungen des Alterseinkünftegesetzes 200
- Eintritt in den Ruhestand 201
- Dienstunfähigkeit und anderweitige Verwendung 204
- Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt 206
- Hinterbliebenenversorgung 216
- Unfallfürsorge 218
- Aktuelles aus Bund und Ländern 222
- Wesentliche Änderungen des Beamtenversorgungsrechts in Bund und Ländern seit der Föderalismusreform 222
- Riesterförderung für Beamtinnen und Beamte 243

9 Beihilferecht mit TIPPS zu Reha, Kur und Kliniken 249
- Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) 251
- Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung 262
- Die private Krankenversicherung (PKV) 274
- Das Beihilferecht des Bundes 283
- Rehabilitation und Kurorte gemäß Kurorteverzeichnis 341
- Beihilferegelungen in den Ländern 359

10 Schlagwortverzeichnis 403

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte

Seit fast 20 Jahren informieren wir Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte über deren Arbeits- und Einkommensbedingungen bei Bund, Ländern, Kommunen und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und privatisierten Dienstleistungssektors.
Uns war und ist wichtig, dass die Publikationen aktuell und verständlich geschrieben sind. Wir wollen uns auf die Darstellung des Sachverhalts konzentrieren. Im Zusammenhang mit der Rechtsprechung nehmen wir auch rechtliche Wertungen vor.
Unsere Publikationen sollen für die Praxis helfen. Nicht jeder versteht die Gesetzessprache, deshalb wollen wir die Texte so abfassen, dass man weiß, worum es geht.

Zur Gründung des INFO-SERVICE

Im Nachgang zur deutschen Einigung war gerade im Osten das Interesse am Berufsbeamtentum besonders groß. Als damaliger Beschäftigter des DGB-Bundesvorstandes war ich für die beamtenrechtliche Spitzenorganisation an der Beamtengesetzgebung in Sachsen und Thüringen beteiligt. Aufgrund der in Erfurt und Dresden gemachten persönlichen Erfahrungen, hatte ich dem Bundesvorstand des DGB vorgeschlagen, in einer Broschüre die Vor- und Nachteile der Verbeamtung aufzuzeigen. So entstand im Jahr 1991 die 1. Auflage der Broschüre „Einigungsvertrag und Dienstrecht der Beamten". An der redaktionellen Bearbeitung war neben mir auch der damalige Abteilungsleiter beim DGB-Bundesvorstand, Egbert Biermann, beteiligt.
Die Broschüre war eine umfassende Publikation zum deutschen Beamtenrecht, mit den Themen Besoldung, Beihilfe und Versorgung. Diese Publikation war als Information für die im öffentlichen Dienst beschäftigten Mitarbeiter/innen der neuen Bundesländer gedacht, die sich für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis interessierten. Die Broschüre hatte eine sehr starke Nachfrage ausgelöst. Geplant war eine Auflage von 10.000 Exemplaren, doch schon nach kurzer Zeit war diese Auflage vergriffen. Die 2. Auflage von „Dienstrecht und Einigungsvertrag der Beamten" wurde dann ein wahrer Verkaufsschlager. Mit 90.000 Ex. hatte zu Beginn des Projekts niemand gerechnet. Die Broschüre wurde auch in den Folgejahren aktualisiert und neu aufgelegt.
Mitte der 90-ziger Jahre wuchs dann aber auch im Westen das Interesse an einem Taschenbuch, das kompakt und übersichtlich über das geltende Beamtenrecht informiert. Es war ausdrücklich gewollt, kein Rechtshandbuch, sondern ein Buch im handlichen Taschenbuchformat herauszugeben.
Gesetze und Vorschriften sowie die Besoldung ändern sich – manchmal mehrmals im Jahr. Damit Sie auf dem Laufenden bleiben, haben wir unter

www.beamten-informationen.de

einen Internetauftritt eingerichtet.

Taschenbuch „WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte“

Seit 1997 gibt es das Taschenbuch „WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte“. Bis heute hat dieses Buch in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung einen hohen Beliebtheitsgrad und erscheint jährlich – jeweils im Frühjar.
Personalräte und Sachbearbeiter/innen in Behörden und in sonstigen öffentlichen Einrichtungen benutzen das Taschenbuch als Nachschlagewerk.
Gewerkschaften verwenden das Buch für die Werbung und Bindung von Mitgliedern. Deshalb wird das Taschenbuch auch in speziellen Versionen mit eigenem Buchumschlag und speziellen Vorspannseiten herausgegeben:

- allgemeine Buchausgabe für Gewerkschaftsmitglieder zum Vorzugspreis
- Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- Gewerkschaft der Polizei (GdP),
- und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

MAGAZIN für Beamtinnen und Beamte

Im Jahr 1993 gab der DGB zum ersten Mal eine vierseitige Information für Beamtinnen und Beamte heraus. Der Umfang wurde später auf acht Seiten verdoppelt.
Im Herbst 2006 hatten Bundestag und Bundesrat die Föderalismusreform beschlossen und den Ländern wichtige Gesetzgebungskompetenzen für das Beamtenrecht übertragen, z. B. für Besoldung, Laufbahnen und die Versorgung. Somit war ein Umfang von acht Seiten nicht mehr ausreichend, um über die Entwicklungen im Beamtenrecht des Bundes und der Länder zu informieren.
Ab 2007 wurde dann die erste Ausgabe des BEAMTEN-MAGAZINS mit einem Umfang von 16 Seiten – und monatlicher Erscheinungsweise – herausgegeben. Bereits ein Jahr später wurde der Umfang auf 20 Seiten erhöht, der bis heute gültig ist.

Doppelt informiert – gut informiert

Das MAGAZIN für Beamtinnen und Beamte erscheint insgesamt 10 x jährlich (die Ausgabe im Sommer und die letzte Ausgabe des Jahres) erscheinen als Doppelnummer. Wer Interesse hat, auf dem Laufenden zu bleiben, kann von diesem vorteilhaften Angebot ebenfalls profitieren.

Bestellung für 10,00 Euro oder mit Buch für 19,50 Euro

Das MAGAZIN kann zum Pauschalpreis von 19,50 Euro (inkl. MwSt.) gemeinsam mit dem Taschenbuch „WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte“ bestellt werden. Wenn Sie nur das MAGAZIN für Beamtinnen und Beamte bestellen möchten, berechnen wir den Komplettpreis von nur 10,00 Euro. Die Bestellformulare finden Sie unter **www.beamten-magazin.de**

Besoldungsfaltkarten

Neben Buch und Magazin produziert der INFO-SERVICE auch Besoldungsfaltkarten für den Bund und alle Länder. Sollten Sie Interesse an der Produktion von Besoldungsfaltkarten haben, können Sie sich gerne an den INFO-SERVICE wenden:
infoservice@beamten-informationen.de

Hier einige Preisbeispiele, mit denen man die Besoldungsfaltkarte für Bund oder ein Land beim INFO-SERVICE bestellen kann. In den Kosten ist die gesamte Abwicklung berücksichtigt (Redaktion, Layout, Herstellung, Versand):

Menge und Preis

- ☐ 1.000 Ex. 600 Euro
- ☐ 2.500 Ex. 750 Euro
- ☐ 5.000 Ex. 900 Euro
- ☐ 7.500 Ex. 1.150 Euro
- ☐ 10.000 Ex. 1.300 Euro
- ☐ 15.000 Ex. 1.450 Euro
- ☐ 20.000 Ex. 1.700 Euro
- ☐ 30.000 Ex. 1.900 Euro
- ☐ 50.000 Ex. 3.000 Euro

Sämtliche Preise verstehen sich als Komplettpreise (inkl. Versand und MwSt.).
Für Auflagen, die von den o.a. Mengen abweichen, werden Sonderregelungen getroffen.

Dienstleister von Gewerkschaften und Partner von SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN sowie Kliniken

Der INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte ist Vertragspartner des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und produziert für den DGB als Herausgeber beispielsweise das „MAGAZIN für Beamtinnen und Beamte". Je nach Anforderung übernehmen wir aber auch Publikationen der Gewerkschaften EVG, GdP, GEW, IG BAU oder ver.di, wenn diese es wünschen (u.a. WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte oder Besoldungsfaltkarten). Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail. Wir schicken Ihnen gerne weitere Informationen: **infoservice@beamten-informationen.de**

Mit SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN für den öffentlichen Dienstes verbindet uns ein besonders freundschaftliches Verhältnis. Sind es doch die Selbsthilfeeinrichtungen die aus der Mitte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes entstanden sind und sich diesem Kreis bis heute verbunden fühlen.

Die Gesundheit ist ein wichtiges Gut. Der INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte arbeitet seit vielen Jahren mit Kliniken und Rehabilitationseinrichtungen zusammen. Sie tragen durch ihren hohen Qualitätsanspruch in ganz erheblicher Weise zur Gesunderhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit bei. Wir stellen deshalb gerne unsere Publikationen (Print & Online) für deren Werbung zur Verfügung.

SELBSTHILFEEINRICHTUNGEN für den öffentlichen Dienst

BB Bank – Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst – www.bbbank.de

BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst – www.bsw.de

Debeka – www.debeka.de

DEVK – www.devk.de

HUK-COBURG – Aus Tradition günstig – www.huk.de

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg – NÜRNBERGER Beamten Versicherungen – Partner für den Öffentlichen Dienst – www.nuernberger.de

SIGNAL IDUNA – gut zu wissen – www.signal-iduna.de

Wüstenrot – eine Bausparkasse für den öffentlichen Dienst – wüstenrot – www.wuestenrot.de

Uwe Tillmann, Klaus Kinkel, Uwe Laue Vorstandsvorsitzender der Debeka und Prof. Dr. Wolfgang Müller von der Beamtenbank
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Gespräch mit dem Vertriebsvorstand der HUK-COBURG, Stefan Gronbach
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

PARTNERSCHAFTEN mit Kliniken

Der INFO-SERVICE bietet seine Publikationen (print & online) schon seit 20 Jahren erfolgreich an – gerade und vor allem auch Kliniken und sonstige Gesundheitseinrichtungen nutzen die Möglichkeiten, sich werblich zu präsentieren.
Der INFO-SERVICE ist Teil des erfolgreichen Netzwerks „Marketing Öffentlicher Dienst" und versteht sich als PARTNER von Kliniken und Gesundheitseinrichtungen.
Gemeinsam mit dem Betreiber von **www.klinikverzeichnis.de** und dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. sind wir der Marktführer, wenn es um erfolgreiche Werbung für die Zielgruppe der rund 7 Mio. Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst geht. Wir bieten die Werbung aus einer Hand und kombinieren Print & Online wie dies kein anderer Anbieter für die Zielgruppe des öffentlichen Dienstes macht.
Kliniken und sonstige Gesundheitseinrichtungen nehmen eine sehr wichtige Rolle bei der Rehabilitation und Anschlussheilbehandlung ein. Aber auch das Feld der Prävention wird immer wichtiger. Deshalb ist es richtig, diese Angebote stärker in das Leistungsspektrum einer Klinik aufzunehmen. Gesundheitskuren oder Gesundheitheitsurlaube dienen der Gesunderhaltung. Beamte und Ruhestandsbeamte sind in der Regel beihilfeberechtigt und damit privat versichert. Bei den 3,2 Mio. Beihilfeberechtigten besteht eine große Bereitschaft für die eigene Gesundheit mehr zu tun. Kliniken sind gut beraten, sich diesem Thema weiter anzunehmen.

Das Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst" bietet den Kliniken deshalb eine PARTNERSCHAFT an. Die Kliniken können zwischen zwei Versionen auswählen

- PARTNERSCHAFT Basis (299 Euro für die Laufzeit von 12 Monaten)
- PARTNERSCHAFT Premium (499 Euro für die Laufzeit von 12 Monaten)

Wir unterstützen die Kliniken dabei, mehr „Beihilfekompetenz" auf Ihrer Website zu zeigen. Hierzu stellen wir ein gestaltetes PDF mit den wichtigsten Regelungen zur Beihilfe zur Verfügung. Diese Information beinhaltet auch die Themen „Rehabilitationsmaßnahmen, AHB und Suchtbehandlungen".
Daneben binden wir die Internetpräsenz auf drei leistungs- und besucherstarken Websites ein. Zusätzlich wird ihre Klinik mit ihren Kontaktdaten, Schwerpunkten und Indikationen in der Datenbank von **www.klinikverzeichnis.de** gelistet.

Für mehr Informationen freuen wir uns auf Ihre Mail an:
kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de
oder Ihren Besuch im Internet auf **www.marketing-oeffentlicher-dienst.de**.

Behörden-ABO

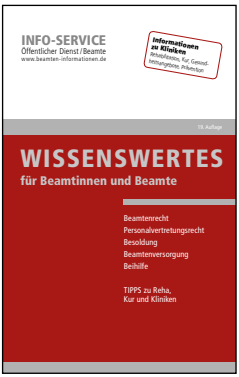
Zum Komplettpreis von 19,50 Euro liefern wir folgende drei Bücher:

- WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte
- BEAMTENVERSORGUNGSRECHT in Bund und Ländern
- BEIHILFERECHT in Bund und Ländern

Nach Ablauf der ersten 12 Monate erhalten Sie die Bücher dann – jeweils unaufgefordert – zu folgenden Terminen

- im Februar eines Jahres „WISSENSWERTES“ (mit einer Jahresrechnung von 19,50 Euro)
- im April eines Jahres „BEAMTENVERSORGUNGSRECHT“ (ohne Rechnung)
- im Juli eines Jahres „BEIHILFERECHT“ (ohne Rechnung)

Das Behörden-ABO kann bestellt werden unter:
www.beamten-informationen.de/service/behoerden_abo



PDF-SERVICE

Mit dem PDF-SERVICE bleiben Sie für nur 15,00 Euro beim Beamtenrecht in Bund und Ländern auf dem Laufenden. Mit unserem neuartigen PDF-SERVICE erhalten Sie eine persönliche Zugangskennung und können mit dieser, unsere Publikationen „online“ lesen, herunterladen und ausdrucken (u.a. auch OnlineBücher „WISSENSWERTES für Beamtinnen und Beamte“).

Neben den OnlineBüchern informieren wir Sie über gute und hilfreiche Websites im Internet zu allen Themen rund um das Beamtenrecht (Besoldung, Beihilfe, Beamtenversorgung usw.). Mit einem Zugang zum PDF-SERVICE sparen Sie Zeit bei der Recherche. Nutzen Sie deshalb unseren besonderen Zusatzdienst für nur 15,00 Euro im Jahr (Mindestlaufzeit 12 Monate). Anmelden können Sie sich unter:
www.beamten-informationen.de/startseite/taschenbuecher

Uwe Tillmann kennt die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes seit mehr als 40 Jahren. Sie sind gute und aufmerksame – aber auch kritische – Zuhörer...

Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Am Rande eines Kundenabends der BBBank: Uwe Tillmann unterhält sich mit dem ehemaligen Bayerischen Ministerpräsidenten Dr. Günther Beckstein

Uwe Tillmann im Gespräch mit dem Bundesvorsitzenden der F.D.P., Christian Lindner

„Tradition bricht Trend" – dafür stehen für Uwe Tillmann die Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden der BBBank, Prof. Dr. Wolfgang Müller, der die Bank wieder zu ihren Wurzeln im öffentlichen Dienst geführt hat

Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Bild mit Prof. Dr. Peter Borscheid (Philipps-Universität Marburg) sowie Andreas Becker und Alexia Tepke vom Autorenteam des DBW.

Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Bild mit Prof. Dr. Wolfgang Müller (Vorstandsvorsitzender der BBBank), Astrid Hollmann (DBW-Vorstand), Prof. Dr. Ulrich Battis und Dr. Karsten Schneider (DBW-Vorstand).
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Vizekanzler und Bundesaußenminister a. D. Klaus Kinkel am Rande einer Veranstaltung im Hause der Debeka in Koblenz
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Gespräch mit dem ehemaligen Bundesarbeitsminister, Dr. Norbert Blüm (CDU)
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Ministerpräsident a. D., Dr. Jürgen Rüttgers sieht in der Demografie und Energiepolitik zwei große Herausforderungen für die kommenden Jahre
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Gespräch mit den Bereichsleitern der BBBank:
Sven Albert und Michael Lutz (Direktor Öffentlicher Dienst)
Foto: Eduard N. Fiegel, Bildjournalist

Uwe Tillmann im Gespräch mit dem ver.di-Bundesvorsitzenden, Franz Bsirske am Rande des Schöneberger Forums in Berlin

InternetKooperation

Der INFO-SERVICE betreibt mehr als 70 eigenständige Internetauftritte, vorwiegend zu den Themen Beamte und Öffentlicher Dienst. Das Angebot umfasst aber auch Websites zu Einkaufen, Gesundheit und Urlaub. Sie können bei uns Werbung von Textlinks und Bannern schalten oder sich für andere Formen der Zusammenarbeit interessieren.
Für eine Kostenpauschale von 2.000 Euro stellen wir Ihnen einen kompletten Internetauftritt für Ihre werblichen Zwecke „Exklusiv" zur Verfügung. Wir betreuen die Website redaktionell und erstellen mit Ihnen ein Formular (oder mehrere) für für Interessentenanfragen der User. Eine sehr, sehr effektive Werbeform. Ausgerichtet auf die Zielgruppe Beamte und Öffentlicher Dienst. Mit ähnlichen Modellen, die wir bereits für große Unternehmen in Betrieb haben, werden im Jahr dreistellige Zahlen von Anfragen erzielt. Besonders interessant für Banken, Versicherungen, Makler und den gesamten Gesundheitsbereich (u.a. Kliniken). Neben der Kostenpauschale von 2.000 Euro für die Mindestlaufzeit von 12 Monaten, fallen danach nur 100 Euro monatlich an.
Schreiben Sie uns einfach eine Mail, wir schicken Ihnen gerne weitere Informationen:
infoservice@beamten-informationen.de

OnlineMarketing

Die mehr als 70 Internetauftritte zu den Themen Beamte und Öffentlicher Dienst haben sehr gute Besucherzahlen. Mit Bannern und unserem besonders interessanten Angebot von Textlinks vermeiden Sie Streuverluste und werden von der kaufkräftigen Zielgruppe „Öffentlicher Dienst" gut wahrgenommen.
Gerne unterbreiten wir Ihnen ein Exklusives Angebot für die werbliche Nutzung unserer Internetauftritte **infoservice@beamten-informationen.de**

SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht"

Von Praktikern für die Praxis: aktuell – kompetent – teilnehmerorientiert, so wird das Seminar 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 nicht freigestellte 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 Frauenbeauftrage, Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensleute der Schwerbehinderten erhalten durch dieses Seminar wichtige Informationen für ihre Aufgabengebiete. Mehr Informationen zu Terminen, Schulungsorten und wie Sie sich anmelden können finden Sie unter: **www.die-oeffentliche-verwaltung.de**

Beamtenrecht und Verfassung

3 Beamtenrecht und Verfassung
3 Entstehung und Entwicklung des Beamtenrechts in Deutschland
4 Wiedereinführung des Bundesbeamtengesetzes
9 Regelung durch Gesetze und Verordnungen
11 Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) gilt unmittelbar für die Länder
13 Grundzüge des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses
21 Pflichten der Beamtinnen und Beamten

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:

- Beamtenreichsrecht
- 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 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.

Wiedereinführung des Bundesbeamtengesetzes

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.
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.
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 Werktätigen 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 Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis ausgeübt werden dürfen – oder anders ausgedrückt: Wer staatliche Macht ausübt, soll dies im Sonderstatus

§

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.

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.

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 auseinander setzen. 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 Alimentation (Grundsatz der [amts-]angemessenen Besoldung und Versorgung der Beamten und ihrer Familie).
- Das Lebenszeitprinzip (ist darauf ausgerichtet, Beamte lebenslänglich anzustellen).
- Das Laufbahnprinzip (ist eng verknüpft mit „lebenslangen“ Berufsbeamten).

- Das Leistungsprinzip (sichert und beherrscht den grundgesetzlich verankerten Zugang zu allen öffentlichen Ämtern, beim Eintritt in den Staatsdienst und beim Aufstieg).
- Die unparteiische Amtsführung (Beamte haben sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben parteipolitisch neutral zu verhalten).
- Unzulässigkeit des Beamtenstreiks (Verbot kollektiver Maßnahmen zur Wahrung gemeinsamer Berufsinteressen).
- Die Fürsorgepflicht (als Gegenstück zur Treuepflicht der Beamten gegenüber dem Dienstherrn).
- Das Recht auf Beamtenvertretungen (Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen).
- Das Recht auf Einsicht in die Personalakten (mit diesem Recht wird Beamten Gelegenheit gegeben, sich vor Aufnahme von Sachverhalten in die Personalakte zu äußern).
- 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:

> **Verfassung lässt Veränderungen zu**
> „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 § 116 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

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. (...)

§

Streik- und Verhandlungsrechte von Beamten in EU-Mitgliedstaaten

	Streikrecht	Verhandlungsrecht
A	Nein	Ja; Verhandlungen zu grundlegenden Regelungen.
B	Ja, mit Einschränkungen.	Ja
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.
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.

Beamten werden die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums herangezogen. Denn nach Auffassung des BVerfG zählen sie zu Werten mit Verfassungsrang, zu deren 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 § 118 BBG lediglich kollektive Beteiligungsrechte bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen festgelegt, die die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wahrnehmen (➜ siehe Seite 27 f.).

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.

Regelung durch Gesetze und Verordnungen

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.

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 Landesparlamen-

ten – verabschiedet. Welches Parlament für die Gesetzgebung zuständig ist, regelt 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	Beurteilungsrichtlinien
Bundesbeamtengesetz	Bundesnebentätigkeits-verordnung	Richtlinien für die Wohnungsfürsorge
Bundesbesoldungsgesetz	Arbeitszeitverordnung	Schadenshaftung von Kraftfahrern im Verhältnis zu ihrem Dienstherrn/ Arbeitgeber
Beamtenversorgungs-gesetz	Bundesbeihilfeverordnung	
Bundesdisziplinarordnung	Erholungsurlaubsverordnung	
Bundesreisekostengesetz	Sonderurlaubsverordnung	
Bundesumzugskosten-gesetz	Erschwerniszulagen-verordnung	
Bundespersonal-vertretungsgesetz	Trennungsgeldverordnung	
Sonderzuwendungsgesetz	Sonderzuschlagsverordnung	
Urlaubsgeldgesetz	Verordnung über die Gewährung einer Jubiläumszuwendung	

* 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 (BeamtStG) gilt unmittelbar für die Länder

Seit dem 1. April 2009 gilt das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Das BeamtStG 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 BeamtStG 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 BeamtStG derweilen in Grenzen, zumal viele Bereiche ohnehin nur rudimentär geregelt sind. Mehr Informationen unter **www.beamtenstatusgesetz.de**.

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 BeamtStG zu diesen Rechtsbereichen auch keine Regelung. Die Konzeption des BeamtStG 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 Dienstherrenfähigkeit (§ 2 BeamtStG)
- Art, Dauer, Voraussetzung eines Beamtenverhältnisses sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe einer Ernennung (§§ 3 bis 12 BeamtStG)
- Regelungen zur Abordnung, Versetzung und Zuweisung von Beamtinnen und Beamten sowie Umbildung von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (§§ 13 bis 20 BeamtStG)
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung eines Beamtenverhältnisses (§§ 21 bis 32 BeamtStG)
- Grundlegende Statusrechte und Pflichten von Beamtinnen und Beamten (§§ 33 bis 50 BeamtStG)
- Kollektivrechtliche Vorschriften (§§ 51 bis 53 BeamtStG)

- Regelungen für den Verteidigungsfall (§§ 55 bis 59 BeamtStG)
- Sonderregelungen für den Auslandseinsatz sowie für wissenschaftliches Hochschulpersonal (§§ 60 und 61 BeamtStG)

Die Regelungssystematik des Beamtenstatusgesetzes

Das Beamtenstatusgesetz (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 Disziplinargesetzen 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 BeamtStG 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 Seiten 25 ff.) und Pflichten (➜ siehe Seiten 21 ff.) 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 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.
Für die Berufung in das Beamtenverhältnis müssen Bewerberinnen und Bewerber eine Reihe persönlicher Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehören nach § 7 BBG

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

EU-Angehörige im deutschen Beamtenverhältnis

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 deutschen Beamtenverhältnis berufen werden (Island, Norwegen, Liechtenstein sowie die Schweiz). Mit dieser Neuregelung wird ein Gleichklang zu der für die Länder geltenden Regelung im Beamtenstatusgesetzt 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.

Beamter auf Lebenszeit: 27-Jahre-Grenze entfallen

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 Beamtenstatusgesetzt 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 gehobenen und höheren 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 13 f.) 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- 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 19).

Übersicht zu Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

	Versetzung	Abordnung	Zuweisung	Umsetzung
Rechts-grundlage	§ 28 BBG	§ 27 BBG	§ 29 BBG	Rechts-prechung
Rechtsnatur	Verwaltungs-aktakt	Verwaltungsakt	Verwaltungsakt	Organisations-internum
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

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).
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. 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.

Überblick zu Rechtsbegriffen
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.

Abordnung

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.
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).
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.

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.

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

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, 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.

Pflichten der Beamtinnen und Beamten

Treuepflicht	Gehorsamspflicht	Dienstleistungspflicht
Diensteid ablegen	dienstliche Anordnungen befolgen (sofern sie rechtmäßig sind)	volle Hingabe an den Beruf
Bekenntnis 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

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.

§

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."

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 ablegen. Sie sind vorher auf die Folgen einer Verweigerung des Diensteids 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.

Einhalten von Dienstzeiten

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

Tragen von Dienstkleidung

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

Folgen von Pflichtverletzungen

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

- 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.

- 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 schadengeneigte Tätigkeiten handelt.

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 Disziplinargesetze, die überwiegend inhaltlich an das BDG angelehnt sind. Das Disziplinarrecht soll dem Zweck dienen,

- Beamte zur Erfüllung ihrer Pflichten anzuhalten,
- die Leistungsfähigkeit des Berufsbeamtentums im Interesse der Allgemeinheit zu sichern und
- 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 Ein-

stellung 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	

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.

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	

Individuelle Rechte

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.

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

Neben den individuellen Rechten kennt das Beamtenverhältnis auch das Institut der „kollektiven Rechte“, die wir nachstehend erläutern.

Koalitionsrecht und Vereinigungsfreiheit

§ 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 7 f.). 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 (➜ siehe Foto unten) zwischen dem Bundesminister des Innern und dem Deutschen Gewerkschaftsbund geschlossen wurde. Der Inhalt dieser Vereinbarung ist inzwischen durch eine Verwaltungsvorschrift Bestandteil des Verwaltungsverfahrens bei der Erarbeitung von beamtenrechtlichen Gesetzentwürfen.

§

§ 118 Bundesbeamtengesetz:
Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen.

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. Der damalige Bundesinnenminister, Manfred Kanther und das damalige DGB-Vorstandsmitglied, Dr. Regina Görner unterzeichnen den öffentlichrechtlichen Vertrag zur Beteiligung der Gewerkschaften.

Nebentätigkeitsrecht

31 Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst
31 Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten
31 Einteilung der Nebentätigkeiten
32 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten
34 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
35 Nebentätigkeiten auf Verlangen des Dienstherrn
36 Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten
37 Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern
37 Besonderheiten für Landesbeamtinnen und -beamte
37 Nebentätigkeiten von Tarifbeschäftigten
38 Minijobs

Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst

Bund und Länder haben unterschiedliche Regelungen

Das Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst ist eine komplizierte Materie. Durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Vorschriften ist dieses Rechtsgebiet sehr unübersichtlich geworden. Es gibt verschiedene gesetzliche Bestimmungen für Bundes- und Landesbeamte und daneben tarifliche Regelungen für Arbeiter und Angestellte (Tarifbeschäftigte) in Bund, Länder und den Kommunen. Welche Rechtsvorschriften zum Tragen kommen, richtet sich nach dem Status des Beschäftigten (Tarifbeschäftigter oder Beamter) und dem Arbeitgeber (Bund, Land oder Kommune).
In diesem Kapitel 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. Für die Tarifbeschäftigten werden die wichtigsten tariflichen Regelungen vorgestellt. Außerdem umfasst dieses Kapitel eine kurze Einführung in das Thema „Minijob“. Mehr Informationen zu allen Themen bietet der DBW in einem OnlineBuch „Das Nebentätigkeitsrecht im öffentlichen Dienst“. Dort sind die Aspekte vertieft dargestellt und die wichtigsten landesspezifische Abweichungen übersichtlich zusammengestellt. Darüber hinaus finden Sie auch eine Zusammenstellung der wichtigsten Rechtsvorschriften im Nebentätigkeitsrecht und einige Musterschreiben. Sie können den Ratgeber beim DBW-Online-Service unter **www.nebentätigkeitsrecht.de** bestellen.

Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten

Auf der Grundlage der Vorschriften für Bundesbeamte werden nachfolgend die wichtigsten Regelungen zur Nebentätigkeit ausgeführt. Die Ausführungen sind grundsätzlich auch auf Landesbeamte übertragbar.
Die Voraussetzungen, unter denen Bundesbeamte eine Nebentätigkeit ausüben dürfen, sind gesetzlich festgelegt. Das Nebentätigkeitsrecht des Bundes ist in den §§ 97 bis 105 Bundesbeamtengesetz (BBG) geregelt. Weitere Ausführungsvorschriften zur Nebentätigkeit sind in der Bundesnebentätigkeitsverordnung (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

<table>
<tr><th colspan="4">Nebentätigkeit</th><th>Freizeitaktivitäten</th></tr>
<tr><td colspan="4">Wahrnehmung eines Nebenamtes Ausübung einer Nebenbeschäftigung</td><td rowspan="3">Eigene Haushaltsführung und Nachbarschaftshilfe
Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter
unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung und Pflegschaft</td></tr>
<tr><td rowspan="2">genehmigungspflichtig gegen Entgelt oder für geltwerten Vorteil</td><td colspan="2">genehmigungsfrei</td><td rowspan="2">dienstlich veranlasst</td></tr>
<tr><td>anzeige-pflichtig</td><td>anzeigefrei</td></tr>
</table>

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.

Genehmigung einer Nebentätigkeit

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 Nebentätigkeit 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).
- 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).

Zweitberuf als Versagungsgrund

Nach der so genannten Zweitberufsklausel (§ 99 Abs. 2 S. 3 BBG) ist es in der Regel ebenfalls als Versagungsgrund anzusehen, wenn sich die Nebentätigkeit als Ausübung eines Zweitberufes erweist. Als Entscheidungshilfe dienen folgende Kriterien:

- Gewerbsmäßige Dienst- und Arbeitsleistung (mit gewisser Regelmäßigkeit ausgeübte und zumeist auf ständige Gewinnerzielung ausgerichtete Tätigkeit).
- Umfang der Nebentätigkeit (durchschnittliche zeitliche Inanspruchnahme gemessen am vorgesehenen Gesamtzeitraum der Nebentätigkeit).
- Dauer der Nebentätigkeit (Länge des Gesamtzeitraums, über den die Ausübung der Nebentätigkeit beabsichtigt ist).
- Häufigkeit (Regelmäßigkeit, mit der die Nebentätigkeit innerhalb des beabsichtigten Gesamtzeitraums ausgeübt werden soll).

Die Fünftel-Vermutung als Versagungsgrund

Die so genannte Fünftel-Vermutung (§ 99 Abs. 3 S. 1 BBG) soll klarstellen, wann der zeitliche Umfang einer Nebentätigkeit in der Regel zu einer Behinderung der dienstlichen Pflichten führt. Dies ist grundsätzlich der Fall, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit in der

Woche überschreitet. Es handelt sich hierbei um eine Regelvermutung. Das heißt, dass Ausnahmen gemäß § 99 Abs. 3 S. 4 BBG zulässig sind (z. B. wenn eine starke zeitliche Belastung nur vorübergehend gegeben ist).

40-Prozent-Vermutung als Versagungsgrund

Mit der Neuordnung des BBG zum 05.02.2009 ist die so genannte 40-Prozent-Regelung als neuer Versagungsgrund in § 99 Abs. 3 S. 3 BBG aufgenommen worden. Der 40-Prozent-Regelung liegt die Annahme zugrunde, dass ein nebenberufliches Einkommen, das eine gewisse Grenze im Verhältnis zum Entgelt aus dem Amt übersteigt, automatisch auch mit einer übermäßigen zeitlichen Beanspruchung verbunden sein muss. Wie die oben beschriebene Fünftel-Vermutung ist auch die 40-Prozent-Regelung eine Vermutungsregelung. Das heißt, dass im Einzelfall immer gute Argumente vorgebracht werden können, warum trotz Überschreitung der 40-Prozent-Grenze dennoch keine übermäßige zeitliche Beanspruchung durch die Nebentätigkeit gegeben ist.

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 BBG ausgenommen. Diese genehmigungsfreien Nebentätigkeiten sind in § 100 Abs. 1 BBG geregelt und dort abschließend aufgeführt. Hierzu gehören:

- die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung des Beamten unterliegenden Vermögens (§ 100 Abs. 1 Nr. 1 BBG),

- eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit von Beamtinnen und Beamten (§ 100 Abs. 1 Nr. 2 BBG),
- 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 BBG),
- die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten (§ 100 Abs. 1 Nr. 4 BBG).

Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

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

- schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten
- selbständige 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 BBG). 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 Doppelalimentierung 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 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.

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:

- Lehr-, Unterrichts-, Vortrags- oder Prüfungstätigkeiten,
- Tätigkeiten als gerichtlicher oder staatsanwaltschaftlicher Sachverständiger,
- Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung,
- 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,

- Tätigkeiten, die während eines unter Wegfall der Besoldung gewährten Urlaubs ausgeübt werden.

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.

Nebentätigkeiten von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten

Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte ist der Umfang der zulässigen Nebentätigkeiten in den §§ 91 bis 93 und 95 BBG gesetzlich geregelt. Nach dem Grundsatz des § 91 Abs. 2 S. 1 BBG 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 bei voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung

Diese Regelung (91 Abs. 1 BBG) ermöglicht Beamtinnen und Beamten ohne weitere Voraussetzung auf Antrag ihre Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings steht die Genehmigung im Ermessen des Dienstherrn, was in der Praxis eine erhebliche Hürde darstellen kann. Nebentätigkeiten sind im Wesentlichen im gleichen Maße zulässig, wie für vollzeitbeschäftigte Beamte.

Nebentätigkeiten bei familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung

Die familienpolitische Teilzeit (§ 92 BBG) ermöglicht Beamtinnen und Beamten die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit oder die Beurlaubung ohne Dienstbezüge, um Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, besteht auf die familienpolitische Teilzeit ein Rechtsanspruch. Nebentätigkeiten dürfen jedoch nur in dem Umfang ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung (also z. B. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige Angehörige) nicht zuwider laufen.

Nebentätigkeiten bei arbeitsmarktpolitischer Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung kann auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gewährt werden (§ 95 Abs. 1 BBG), sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamten kann danach auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden. Allerdings ist bei dieser Form Teilzeitbeschäftigung die Ausübung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen ausgeschlossen. Zweck dieser Beurlaubung ist die Entlastung des Arbeitsmarktes. Diesem Zweck würde die Ausübung einer Nebentätigkeit während der Beurlaubung zuwiderlaufen.

Nebentätigkeiten von Ruhestandsbeamten und Versorgungsempfängern

§ 105 BBG 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 BBG 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 finden Sie im Internet unter **www.nebentaetigkeitsrecht.de**. Dort sind auch die wichtigsten landesspezifischen Abweichungen übersichtlich zusammengestellt.

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 01.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Für Tarifbeschäftigte der Länder (mit Ausnahme von Berlin und Hessen) gilt seit dem 01.11.2007 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. Die Regelung greift 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 Arbeitgebers für die Ausübung der Nebentätigkeit ist nicht erforderlich.

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.

Minijobs

Wer nebenberuflich tätig ist, sollte auch die Regelungen zur Beschäftigung von Minijobs beachten. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) liegt beispielsweise vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Bei der Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 450 Euro im Monat überschritten wird, ist vom regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt auszugehen. Unter **www.minijob-zentrale.de** findet man umfangreiche Informationen und Tipps zu allen Minijobs.

Nebentätigkeitsrecht des öffentlichen Dienstes

www.nebentätigkeits-recht.de

Laufbahnrecht und Qualifizierung

41 Laufbahnrecht und Qualifizierung
42 Laufbahnen und Laufbahngruppen
44 Laufbahnausbildung und Erwerb der Laufbahnbefähigung
45 Laufbahnwechsel
47 Dienstliche Beurteilung
48 Fortbildung
50 Bundes- und Landespersonalausschüsse

Laufbahnrecht und Qualifizierung

Das Laufbahnrecht soll Mindeststandards der beruflichen Eignung der Beamtinnen und Beamten für ihre dienstliche Tätigkeit gewährleisten. Der Grundsatz, die Ämter nach Laufbahnen zu ordnen, ergibt sich unmittelbar aus Artikel 33 Abs. 5 GG (Laufbahnprinzip). Der Kern des Laufbahnrechts liegt darin, für gleiche Laufbahnen vergleichbare Ausbildungen vorauszusetzen. Der Übergang zum Laufbahnprinzip war historisch ein bedeutsamer Schritt hin zur modernen und rechtsstaatlichen Verwaltung. Zuvor war nicht gesichert, dass Beamte über Fachkenntnisse verfügten oder in sonstiger Weise für eine Tätigkeit in der Verwaltung geeignet waren.
Das Bundesverfassungsgericht misst der fachlichen Qualifikation der Beamtinnen und Beamten hohe Bedeutung bei:

Wenig befähigte Beamte können Staatswesen gefährden
„Die Berufung eines fachlich wenig befähigten Beamten kann die Arbeit eines ganzen Verwaltungszweiges auf Jahre hinaus beeinträchtigen oder lähmen, ganz zu schweigen von den Gefahren, die dem Staatswesen durch die Berufung illoyaler oder untreuer Beamter entstehen können.“ (BVerfGE 9, 268 (283)).

Das Laufbahnrecht weist damit zugleich enge Bezüge zum Leistungsgrundsatz auf. Dessen Anforderung, Beamtinnen und Beamte bzw. Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszuwählen, findet seine konkreten Maßstäbe in den Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen des Laufbahnrechts. Deshalb wird auch die dienstliche Beurteilung in aller Regel dem Laufbahnrecht zugeordnet.
Das Laufbahnrecht hat erheblich dazu beigetragen, dass im öffentlichen Dienst ein hohes Ausbildungsniveau besteht und politischer Einflussnahme deutliche Schranken gesetzt wurden. Heute wird das Laufbahnrecht allerdings selbst als Schranke für die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten auf der einen und als Hemmschuh einer aufgabenorientierten Personalentwicklung auf der anderen Seite kritisiert. Die Vielzahl beruflicher Ausbildungen und der Bedarf an hoch qualifizierten und fachlich spezialisierten Expertinnen und Experten lassen sich im Laufbahnrecht kaum noch abbilden. Überkommene Formalismen verhindern die interne Potenzialentwicklung. Gewerkschaften und Politik sehen deshalb im Laufbahnrecht besonderen Reformbedarf.
Ungeachtet dieser Debatten ist das Laufbahnrecht weiterhin von hoher Bedeutung für die Personalgewinnung und die Karrierechancen der Beamtinnen und Beamten. Das liegt auch an seinem engen Verhältnis zur Besoldung: Die (laufbahnrechtlichen) Laufbahngruppen und deren (besoldungsrechtliche) Eingangs- bzw. Spitzenämter bilden den Rahmen für die Verdienstmöglichkeiten der Laufbahnbeamtinnen und -beamten. Sie verklammern Status und Besoldung.
In diesem Zusammenhang gewinnt die Qualifizierung der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Mit der (Erst-)Ausbildung für eine Laufbahn sind die Lernprozesse im Erwerbsleben der Beamtinnen und Beamten keineswegs abgeschlossen – sie beginnen erst. Bereits mit der Übernahme der Tätigkeit auf einem konkreten Dienstposten kann erster Schulungsbedarf entstehen, der sich bei jeder Änderung des Tätigkeitsgebietes, der

Arbeitsmittel oder der Arbeitsweise erneuern kann. Schließlich hängen Beförderungen und Aufstiege davon ab, ob notwendige Qualifizierungen für die höherwertigen Dienstposten oder Laufbahnen absolviert wurden.
Die Beamtengesetze in Bund und Ländern regeln nur wesentliche Grundzüge des Laufbahnrechts. Der größte Teil der Vorschriften findet sich in den allgemeinen und bereichsspezifischen Laufbahnverordnungen und den zahlreichen einzelnen Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen. Qualifizierungsfragen und dienstliche Beurteilung werden nur unvollkommen geregelt. Deren behördliche Praxis ist geprägt durch Richtlinien und Erlasse im Innenverhältnis der öffentlichen Verwaltung.

Laufbahnen und Laufbahngruppen

Das Laufbahnrecht unterscheidet zwischen Laufbahngruppen und Laufbahnen. Die Laufbahngruppen (z. B. gehobener Dienst) bestimmen abstrakt, welche Bildungsniveaus zu vergleichbaren laufbahn- und besoldungsrechtlichen Einstufungen führen. Die Laufbahnen legen dagegen das Berufsbild der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf ihre Tätigkeit und die dazu nötige Ausbildung fest (z.B. Laufbahn im gehobenen Dienst in der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes). Eine mehrseitige Zusammenstellung zu „Laufbahnen und Fachrichtungen“ finden Sie unter **www.laufbahnrecht.de**.
Die Laufbahngruppen bilden den Rahmen für die Bildungsanforderungen und deren besoldungsrechtliche Bewertung im öffentlichen Dienst. Der Einstieg erfolgt entsprechend dem jeweiligen Bildungsabschluss in einer festgelegten Besoldungsgruppe (Eingangsamt). Eingangsämter sind demnach die untersten Ämter einer Laufbahn. Die Spitzen-

Einheitliche Laufbahngruppen, Bildungsvoraussetzungen, Eingangs- und Spitzenämter nach BRRG, BBG und BBesG

	Bildungsvoraussetzung (§ 13 BRRG/§ 17 – 19 BBG)	Eingangs- und Spitzenämter (§ 23 BBesG)
Einfacher Dienst	Mindestens der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand	Eingangsämter: A 2, A 3 oder A 4 Spitzenamt: A 6
Mittlerer Dienst	Mindestens der Abschluss einer Realschule oder der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule und eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand	Eingangsämter nichttechnischer Dienst A 6 technischer Dienst A 6 oder A 7 Spitzenamt: A 9
Gehobener Dienst	Eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand	Eingangsämter: nichttechnischer Dienst A 9 technischer Dienst A 10 Spitzenamt A 13
Höherer Dienst	Ein mindestens dreijähriges mit einer Prüfung abgeschlossenes Studium an einer Hochschule, das geeignet ist, in Verbindung mit der für die Laufbahn vorgeschriebenen berufspraktischen Ausbildung oder Tätigkeit die Anforderungen der Befähigung für die Laufbahn zu erfüllen	Eingangsamt A 13 Spitzenamt: A 16

ämter entsprechen in der Regel dem Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahngruppe. Der Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe erfolgt durch Aufstieg.
Bis zur Föderalismusreform wurden die wichtigsten Eckpunkte des Laufbahnrechts vom Beamtenrechtsrahmengesetz bundeseinheitlich festgelegt, das vier Laufbahngruppen vorschrieb. Für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzug konnten die Laufbahnen schon zuvor abweichend geregelt werden (§§ 99, 100 BRRG).
Solange Bund und Länder nicht ausdrücklich neue Laufbahnmodelle einführen, gilt die oben dargestellte Systematik fort.

Abweichendes Recht in Bund und Ländern:

Bund

Der Bund hält mit seiner Dienstrechtsreform an den vier Laufbahngruppen fest. Die Bildungsvoraussetzungen für den gehobenen und den höheren Dienst werden jedoch an die neuen Hochschulabschlüsse Bachelor und Master angepasst: Bachelor-Abschlüsse qualifizieren künftig für den gehobenen, Master-Abschlüsse für den höheren Dienst. Damit werden Abschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten gleichgestellt.

Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein

Die fünf norddeutschen Länder haben sich auf ein gemeinsames Laufbahnmodell verständigt, das nur noch zwei Laufbahngruppen vorsieht. Laufbahngruppe 1 fasst den bisherigen einfachen und den mittleren, Laufbahngruppe 2 den gehobenen und den höheren Dienst zusammen. In beiden Laufbahngruppen soll es zwei Einstiegsämter geben. Beamtinnen und Beamte, die im niedrigeren Einstiegsamt eingestellt werden, können ohne formales Aufstiegsverfahren alle Ämter der jeweiligen Laufbahngruppe erreichen. Ein echtes Aufstiegsverfahren ist nur noch bei einem Wechsel von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2 nötig. Als Einstiegsämter gelten vorerst die Eingangsämter des Bundesbesoldungsgesetzes (§§ 23 und 24) fort.

Das Internetportal zum Laufbahnrecht für Beamtinnen und Beamte

www.laufbahnrecht.de

Laufbahnausbildung und Erwerb der Laufbahnbefähigung

Erwerb der Laufbahnbefähigung

Die Laufbahnbefähigung richtet sich grundsätzlich nach dem Vor- und Ausbildungsstand, der für den Zugang zu einer Laufbahngruppe vorausgesetzt wird. Allerdings wird bisher nur im höheren Dienst zwingend eine berufliche Qualifikation (Hochschulabschluss) verlangt. Die Vorbildungsvoraussetzungen der anderen Laufbahngruppen werden regelmäßig über die allgemeine Schulbildung ggf. in Kombination mit einer förderlichen Berufsausbildung oder in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst selbst erlangt (Vorbereitungsdienst).

Die Laufbahnausbildung kann innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgen. Bund, Länder und Gemeinden verfügen über eine Vielzahl von Ausbildungseinrichtungen. Für die Laufbahnen des mittleren Dienstes wird an den Verwaltungsschulen ausgebildet, die zugleich die entsprechenden Angestelltenlehrgänge anbieten. Im Kommunalbereich gibt es zumeist gemeinsame Einrichtungen oder Ausbildungsverbünde der Gemeinden eines Landes (z. B. Verwaltungsschule des Gemeindetages Baden-Württemberg). Der gehobene Dienst wird an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung ausgebildet. Neben die klassischen Studiengänge Verwaltungswissenschaften mit dem Abschluss (Diplom-) Verwaltungswirt ist eine Vielzahl von Fachstudiengängen getreten, die den großen Bedarf an Spezialisten im öffentlichen Dienst auch durch eigene Ausbildung decken soll.

Externe Ausbildungen können alle Berufsausbildungen oder Studienabschlüsse sein, die den Zugang zu einer Laufbahn eröffnen. So werden Beamtinnen und Beamte der technischen Laufbahnen, z. B. Ingenieure im gehobenen und höheren oder Techniker im mittleren Dienst im Regelfall nicht an den Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes ausgebildet. Sie absolvieren betriebliche Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz oder ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität.

Anwärter- und Ausbildungsverhältnis

Die interne Ausbildung erfolgt im Regelfall in einem Vorbereitungsdienst im Anwärterverhältnis. Statusrechtlich handelt es sich um ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, das allein dem Zweck der Laufbahnausbildung dient und mit Bestehen oder Nichtbestehen der Laufbahnprüfung endet. Eine Übernahmeverpflichtung gibt es nicht. Während des Vorbereitungsdienstes werden Anwärterbezüge gezahlt.

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst ist regelmäßig eine Altersgrenze vorgesehen. Solche Regelungen sollen dem Lebenszeitprinzip Rechnung tragen. Letztlich steht dahinter die Sorge, dass Verbeamtungen in fortgeschrittenem Lebensalter zu einem Ungleichgewicht zwischen der geleisteten Arbeit und den Versorgungsansprüchen führen. Zeiten einer Kinderbetreuung können angerechnet werden. Für Schwerbehinderte bestehen z. T. höhere Altersgrenzen. Weitere Abweichungen können u. a. von den Personalausschüssen zugelassen werden.

Neben dem Vorbereitungsdienst haben sich alternative Ausbildungsmodelle etabliert. So wird z. B. die Ausbildung für den gehobenen Dienst in Sachsen für einige Laufbahnen im Anwärterverhältnis, für andere in einem Ausbildungsverhältnis ohne Beamtenstatus absolviert. Statt Anwärterbezügen, wird dort ein steuer- und sozialabgabenpflichtiges Ausbildungsentgelt gewährt.

Quereinsteiger

Auch ohne formale Befähigung ist es möglich, in eine Laufbahn einzutreten. So genannte andere Bewerber müssen durch Lebens- und Berufserfahrung in der Lage sein, die Aufgaben der jeweiligen Laufbahn wahrnehmen zu können. Die Einstellung anderer Bewerber soll auf Ausnahmefälle begrenzt sein. Sie dient der Gewinnung von Fachleuten, die ihr Wissen innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben. In einigen Ländern ist der Zugang für andere Bewerber dadurch begrenzt, dass sie nur dann eingestellt werden dürfen, wenn es keine geeigneten Regelbewerber gibt (Subsidiaritätsklausel).

Laufbahnwechsel

Laufbahnwechsel ist der Eintritt in eine andere Laufbahn. Voraussetzung ist, dass sich die Betroffenen bereits in einer Laufbahn beim selben oder einem anderen Dienstherrn befinden. Es wird zwischen dem horizontalen Laufbahnwechsel innerhalb einer Laufbahngruppe und dem vertikalen Laufbahnwechsel in eine niedrigere oder höhere Laufbahngruppe unterschieden.

Horizontaler Laufbahnwechsel

Der horizontale Laufbahnwechsel findet zumeist durch Versetzung in ein Amt einer anderen Laufbahn statt. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen die Befähigung für die neue Laufbahn haben. Im einfachsten Fall erfolgt der Wechsel von einem Dienstherrn in eine entsprechende Laufbahn eines anderen Dienstherrn (z. B. Versetzung vom gehobenen Polizeivollzugsdienst des Bundes in den gehobenen Polizeivollzugsdienst eines Landes).
Horizontale Laufbahnwechsel beim selben Dienstherrn setzen voraus, dass die Laufbahnwechsler die Befähigung für die neue Laufbahn besitzen. Grundsätzlich müsste eine entsprechende Ausbildung erfolgen. Allerdings kann die bisherige Laufbahnbefähigung als Befähigung für die neue Laufbahn anerkannt werden, wenn die alte Laufbahn der neuen „gleichwertig“ ist. Um eine gleichwertige Laufbahn handelt es sich, wenn sie der gleichen Laufbahngruppe zugehört und die Befähigung für die neue Laufbahn durch Unterweisung erworben werden kann. Es muss also keine neue, formale und umfassende Laufbahnausbildung absolviert werden.
Wechsel in eine andere Laufbahn können notwendig werden, wenn die Aufgaben einer Laufbahn wegfallen, eine Behörde aufgelöst oder umstrukturiert wird oder die betroffenen Beamtinnen und Beamten aus gesundheitlichen Gründen die Aufgaben der bisherigen Laufbahn nicht mehr wahrnehmen können.

Vertikaler Laufbahnwechsel

Der weitaus häufigste Fall eines vertikalen Laufbahnwechsels ist der Aufstieg in die Laufbahn einer höheren Laufbahngruppe. Der Wechsel in eine niedrigere Laufbahngruppe stellt dagegen einen Ausnahmefall dar. Für Aufstiege gilt mehr noch als beim horizontalen Laufbahnwechsel, dass die Befähigung für die neue (höhere) Laufbahn gegeben sein muss. Deshalb sind Aufstiege dort ausgeschlossen, wo besondere Vor-, Ausbildungen oder Prüfungen für den Zugang zu einer Laufbahn vorgeschrieben sind. Dazu zählen die Approbation für Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte oder Apotheker. Auch die Befähigung zum Richter- oder Lehramt kann nicht durch Aufstieg erlangt werden.

Aufstiegsbeamtinnen und -beamte absolvieren grundsätzlich eine Laufbahnausbildung mit abschließender Prüfung. Diese Form wird auch als Regel-, Ausbildungs- bzw. Prüfungsaufstieg bezeichnet. Alternativ kann der Aufstieg auch ohne volle Laufbahnausbildung und -prüfung erfolgen. An die Stelle der Laufbahnprüfung tritt die Feststellung, dass die Laufbahnbefähigung gegeben ist. Solche prüfungserleichterten oder -freien Aufstiege werden auch als Praxis-, Alters- oder Verwendungsaufstiege bezeichnet.

Prüfungsgebundene Aufstiege erfolgen meist entsprechend den allgemeinen Regelungen für Laufbahnbewerberinnen und -bewerber. Die Aufsteiger nehmen entweder am Vorbereitungsdienst für die höhere Laufbahn teil und schließen diesen mit der Laufbahnprüfung ab oder sie werden in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt und schließen die Einführung mit einer der Laufbahnprüfung entsprechenden Prüfung ab. Letzteres gilt zwangsläufig immer da, wo kein Vorbereitungsdienst für die höhere Laufbahn eingerichtet ist. Sie erlangen dadurch die volle Laufbahnbefähigung, sind nach dem Aufstieg den Beamtinnen und Beamten, die unmittelbar in die höhere Laufbahn einsteigen gleichgestellt und können uneingeschränkt alle Laufbahnämter der neuen Laufbahn erreichen.

Neben den Regelaufstieg ist eine Vielzahl erleichterter Aufstiegsverfahren getreten. Sie berücksichtigen das Lebensalter der Beamtinnen und Beamten, deren Dienstzeit bzw. praktische Erfahrung in der bisherigen Laufbahn. Meistens werden die Kriterien miteinander kombiniert. Altersaufstiege knüpfen den erleichterten Aufstieg an ein Mindestlebensalter, das die Bewerberinnen und Bewerber erreicht haben müssen. Praxisaufstiege setzen eine bestimmte Mindestdienstzeit oder bestimmte Dienstzeiten in einer Besoldungsgruppe voraus. Verwendungsaufstiege sind weniger durch ihre Voraussetzungen, sondern vor allem durch die an diesen Aufstiegstypus geknüpften Rechtsfolgen geprägt. Die Bezeichnungen entsprechen nicht immer der tatsächlichen Struktur des Aufstiegs. So setzt der Praxisaufstieg in der Bundesverwaltung allein die Vollendung des 45. Lebensjahres, ungeachtet der zurückgelegten Dienstzeit voraus. Faktisch handelt es sich also um einen Altersaufstieg.

Darlehen für Beamte und Tarifkräfte im öffentlichen Dienst

www.beamten-kredite-online.de

Erleichterte Aufstiegsverfahren (Beispiele)

Aufstiegstyp	Voraussetzungen und Aufstiegsverfahren	Laufbahnbefähigung
Altersaufstieg (Beispiel: Praxisaufstieg im Bund)	■ 45. Lebensjahr vollendet – 58. Lebensjahr noch nicht vollendet ■ Einführung in die Tätigkeit ■ Fachtheoretische Lehrgänge ■ Dauer zwischen einem Jahr und sechs Monaten und zwei Jahren und sechs Monaten ■ Feststellung der Laufbahnbefähigung durch den Bundespersonalausschuss	■ Volle Laufbahnbefähigung und volle Ämterreichweite
Verwendungsaufstieg (Beispiel: Bayerischer Altersverwendungsaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst)	■ Eignung ■ mindestens Besoldungsgruppe A 8 ■ Bewährung in einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren seit Verleihung eines Amtes ■ 45. Lebensjahr vollendet ■ fachverwandter Verwendungsbereich in der höheren Laufbahn ■ Einführung in die Tätigkeit des Verwendungsbereichs ■ Feststellung der Eignung durch den Landespersonalausschuss	■ Befähigung nur für den Verwendungsbereich ■ Besoldungsämter nur bis A 11 erreichbar

Dienstliche Beurteilung

Der beamtenrechtliche Leistungsgrundsatz fordert, dass alle wichtigen Entscheidungen über die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten anhand deren Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen sind. Als Bewertungsinstrument greift man bis heute auf die so genannte dienstliche Beurteilung zurück. Aufgrund der Rechtsprechung kommt ihr in Beförderungs- und Aufstiegsverfahren eine überragende Bedeutung zu, weil der Rechtsschutz bei Auswahlentscheidungen an die dienstliche Beurteilung anknüpft. Die Gerichte machen die dienstliche Beurteilung zum Maßstab, ob eine Personalentscheidung unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes getroffen wurde. D. h.: Die Gerichte bewerten die Bewerberinnen und Bewerber um einen Beförderungsdienstposten nicht selbst, sondern entscheiden ein Konkurrentenstreitverfahren anhand der dienstlichen Beurteilung. Auch die Beurteilung selbst kann mit dem Ziel, eine bessere Bewertung zu erhalten angegriffen werden, um sich in einem Konkurrentenstreitverfahren bessere Ausgangsbedingungen zu verschaffen.

Die konkrete Ausgestaltung der Beurteilungssysteme ist dem Dienstherrn überlassen. Auch zwischen den Dienstbehörden kann es Unterschiede geben. Die Gestaltungsspielräume im Beurteilungswesen sind groß. Geregelt wird die Beurteilung in Verwaltungsvorschriften („Beurteilungsrichtlinien“). Dienstliche Beurteilungen haben meist regelmäßig zu erfolgen. Die Beurteilungszeiträume sind in der öffentlichen Verwaltung höchst unterschiedlich. Neben diesen Regelbeurteilungen gibt es Anlassbeurteilungen, wenn sie z. B. für eine Beförderungsentscheidung benötigt werden. Für ältere Beamtinnen und Beamte wird auf die Regelbeurteilung oft verzichtet. Dahinter steht die Annahme, dass nach dem 50. Lebensjahr die berufliche Entwicklung weitgehend abgeschlossen ist. Allerdings

bleiben Anlassbeurteilungen jederzeit möglich, weil in der Praxis auch danach noch häufig Beförderungen erfolgen.

Inhaltlich bewertet die dienstliche Beurteilung Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Dabei bezieht sie die allgemeine geistige Veranlagung, den Charakter, den Bildungsstand, die Arbeitsleistung, das soziale Verhalten und die Belastbarkeit in die Bewertung ein. Sie schließt in der Regel mit einer Gesamtbewertung ab, die sich zumeist in der Vergabe einer Gesamtnote (z.B. „sehr gut"; „gut") oder einem anderen qualitativen Gesamturteil (z.B. „entspricht den Anforderungen"; „übertrifft die Anforderungen") ausdrückt. Außerdem sollen Vorschläge für die weitere dienstliche Verwendung gemacht werden. Die Beurteilung weist also nicht nur den Ist-Stand von Eignung und Leistung nach, sondern gibt auch eine Prognose ab über die weiteren beruflichen Perspektiven ab. Um die zur Beurteilung verpflichteten Dienstvorgesetzten dazu zu zwingen, bei der Benotung zu differenzieren, gibt es Richtwerte für die Spitzennoten. Im Bund dürfen bisher z.B. nur 15 Prozent der Beamtinnen und Beamten die Bestnote, 35 Prozent die zweitbeste Note erhalten. In Nordrhein-Westfalen sind es dagegen nur 10 bzw. 20 Prozent. Der Bund setzt seine Werte aktuell auf dieses Niveau herab. Die Richtwerte beziehen sich auf festzulegende Vergleichsgruppen, die nach Besoldungsgruppen oder Funktionsebenen gebildet werden können.
Beurteilungsverfahren sind oft standardisiert. Dazu werden den beurteilenden Dienstvorgesetzten Formulare vorgegeben, die die Bewertungskriterien und die Notenskala für die Gesamtbewertung beinhalten.

Fortbildung

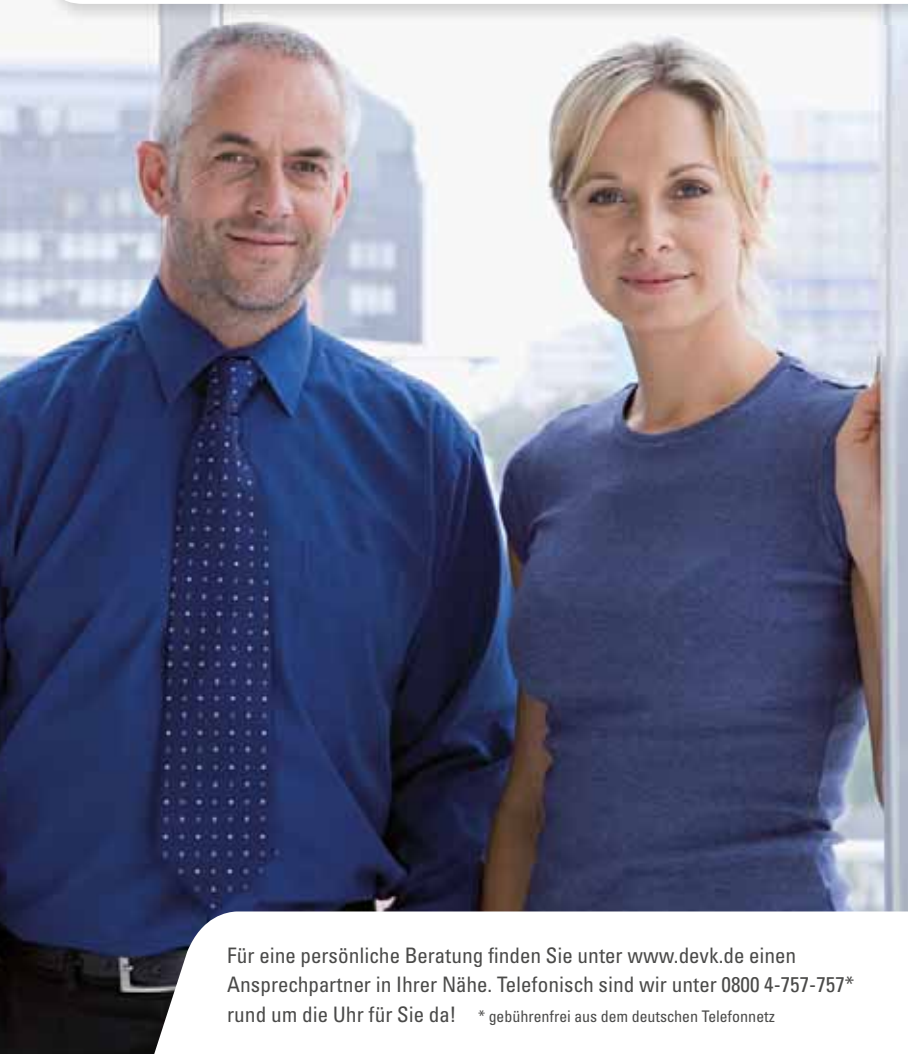
Die Fortbildung wird im Laufbahnrecht zwar angesprochen, aber nicht abschließend geregelt. Wichtigster Grundsatz ist, dass die Beamtinnen und Beamten verpflichtet sind, an dienstlichen Fortbildungen teilzunehmen, die der Erhaltung und Verbesserung der Befähigung für ihren Dienstposten bzw. vergleichbare Dienstposten dienen. Diese auch als Anpassungsfortbildung bezeichneten Maßnahmen sollen gewährleisten, dass die Beamtinnen und Beamten stets in der Lage sind, die an sie gestellten Erwartungen auch zu erfüllen. Die Fortbildungspflicht ergibt sich aus dem Grundsatz, dass Beamtinnen und Beamte sich ihrem Beruf mit voller Hingabe zu widmen haben. Im Gegensatz dazu zielen Förderungsfortbildung bzw. Weiterbildung dazu, dass Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, die über die Anforderungen des gegenwärtigen Dienstpostens hinausgehen. Beamtinnen und Beamte, die durch Fortbildung ihre Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse nachweislich gesteigert haben, sind zu fördern. Nach Möglichkeit ist ihnen Gelegenheit zu geben, ihre Fachkenntnisse in höher bewerteten Dienstgeschäften anzuwenden. Insofern können Maßnahmen der dienstlichen Fortbildung eine Beförderung nach sich ziehen bzw. zur Voraussetzung einer Beförderung gemacht werden. Die dienstliche Fortbildung kann an internen Einrichtungen (z.B. Bundesakademie für öffentliche Verwaltung) oder an externen Einrichtungen erfolgen.
Anders als die dienstliche Fortbildung wird die Weiterbildung der Beamtinnen und Beamten aufgrund eigener Initiative nur ausnahmsweise vom Laufbahnrecht erfasst. Absolviert z. B. eine Beamtin oder ein Beamter des mittleren Dienstes neben dem Beruf ein (Fern-)Studium, folgen daraus keine Konsequenzen für den Dienstherrn. Er ist insbesondere

GESAGT. GETAN. GEHOLFEN.

DEVK

Besonders günstige Tarife für Beamtinnen und Beamte
Mit der DEVK sind Sie rundherum abgesichert!

Konsortialpartner von
Die Deutsche Beamtenversicherung
DGB



Für eine persönliche Beratung finden Sie unter www.devk.de einen Ansprechpartner in Ihrer Nähe. Telefonisch sind wir unter 0800 4-757-757* rund um die Uhr für Sie da!

* gebührenfrei aus dem deutschen Telefonnetz

nicht verpflichtet, den Betroffenen auf einen höherwertigen Dienstposten zu versetzen. Im Regelfall kann eine selbst erworbene Qualifizierung dazu genutzt werden, sich auf entsprechend ausgeschriebene Dienstposten im Einstellungsverfahren zu bewerben. Die Beamtinnen und Beamten sind dabei den externen Bewerberinnen und Bewerbern gleichgestellt. Ein Anspruch auf Übertragung des höherwertigen Dienstpostens besteht auch dann nicht.

Bundes- und Landespersonalausschüsse

In den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder ist vorgesehen, so genannte „Personalausschüsse“ einzurichten. Diese Ausschüsse sind unabhängige und eigenverantwortliche Organe innerhalb der Verwaltung. Insofern nehmen die Ausschüsse Aufgaben verwaltungsinterner Art wahr. Die Personalausschüsse im Bund und in den Ländern haben Entscheidungs- und Beratungsrecht. In den Fällen, in denen der Gesetzgeber dem Personalausschuss ein Entscheidungsrecht eingeräumt hat, sind die beteiligten Verwaltungen an die getroffenen Entscheidungen gebunden. Neben diesen Fällen gibt es noch die so genannte Mitentscheidung des Personalausschusses. Bei diesem verwaltungsinternen Verfahren können die obersten Dienstbehörden nur mit Zustimmung oder im Einvernehmen mit dem Personalausschuss entscheiden. Dagegen handelt es sich bei den Beratungsrechten nur um Mitwirkungsmöglichkeiten. Unter anderem können die meisten im Bund und in den Ländern gebildeten Personalausschüsse bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mitwirken. Dieses Recht ermöglicht die Beeinflussung sowohl bei Gesetz- und Verordnungsentwürfen als auch bei Verwaltungsvorschriften, wenn und soweit beamtenrechtliche Verhältnisse angesprochen sind. In der Regel werden die Ausschüsse zur einheitlichen Durchführung der beamtenrechtlichen Vorschriften errichtet. Deren Mitglieder üben die Tätigkeit in eigener Verantwortung aus und sind diesbezüglich nicht an Weisungen gebunden. Die institutionelle Zusammensetzung ist in Bund und Ländern genauso unterschiedlich geregelt wie Aufgaben und Einwirkungsmöglichkeiten. Weder für die Größe des Ausschusses noch für die funktionale Anbindung des Vorsitzenden gibt es rahmenrechtliche Vorgaben. Zumeist sind jedoch folgende Gruppen vertreten:

- Dienstherren (Vertreterinnen und Vertreter der Ministerien)
- Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenorganisationen (DGB und Beamtenbund)
- kommunale Spitzenverbände
- Rechnungshof.

Personalvertretungsrecht

53 Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern
53 Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts
54 Grundsätze des Personalvertretungsrechts
58 Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung
59 Durchsetzungsrechte des Personalrats
61 Schulungs- und Bildungsanspruch von Personalräten
63 Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
68 Deutscher Personalräte-Preis mit dem Partner „HUK-COBURG“
69 Dokumentation „Deutscher Personalräte-Preis 2015“

Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern

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 59 f.).

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 Oberbegriff „Beschäftigte“ umfasst nach § 4 Abs. 1 BPersVG Beamte, Angestellte und Arbeiter,

BSW. **Der Vorteil** für den Öffentlichen Dienst

BEAMTENSELBSTHILFEWERK gegr. 1960

Nutzen Sie den Vorteil einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfewerk!

- Seit über 50 Jahren die Gemeinschaft für den Öffentlichen Dienst mit ca. 600.000 Mitgliedsfamilien
- Vorteilhaft einkaufen bei über 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 650 Online-Shops, wie Lidl.de, Zalando, Ebay, BAUR, OTTO, Peter Hahn, lieferando.de, Fressnapf, XXXL Einrichtungshäuser, CONRAD, DocMorris, Tchibo und viele mehr
- Überdurchschnittlich attraktive Geldanlagen
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl – Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Tel. 0800 444 00 120

(gebührenfrei; Mo. – Fr. 8.00 – 19.00 Uhr)

www.bsw.de

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 nicht nur der Dienstherr, sondern jedermann. Das Verbot umfasst sowohl jede Schlech-

www.derpersonalrat.de

Jetzt kostenlos testen!

Die Nr.1 für Personalräte.

- Mit dem notwendigen Fachwissen für die Ausübung des Mandats
- Mit Praxistipps und Musterdienstvereinbarungen
- Mit neuesten Informationen zum Personalvertretungs-, Arbeits- und Beamtenrecht
- Mit 3 Lizenzen für Online-Ausgabe, Online-Archiv und Redaktions-Service Online auf www.derpersonalrat.de

Machen Sie jetzt den Gratis-Test:
www.derpersonalrat.de/testabo

Oder bestellen Sie über unseren Leserservice,
Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main.
Service-Tel.: 069/79 50 10-96 oder abodienste@bund-verlag.de

BUND VERLAG

terstellung oder Zurücksetzung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten als auch jegliche mittelbare oder unmittelbare finanzielle Begünstigung.

Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung

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

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

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 Informationsrecht des Personalrats ist vor dem individuellen Datenschutz vorrangig. Zudem ist der Personalrat im Verhältnis zur Dienststelle nicht „Dritter“ im Sinne des Bundesdatenschutz-

gesetzes (BDSG). Daher ist die Weitergabe von Daten an den Personalrat ein reiner innerbetrieblicher Vorgang.

Durchsetzungsrechte des Personalrats

Das Personalvertretungsgesetz des Bundes gibt den Personalräten eine Reihe von Möglichkeiten an die Hand, ihre Rechte nach Mitgestaltung und Einflussnahme in der Dienststelle durchzusetzen:

- Anhörungsrecht
- Mitwirkungsrecht
- Mitbestimmungsrecht

Auf jeden Fall haben Personalräte einen umfassenden Informationsanspruch. Zwar kommt es in der Praxis schon mal vor, dass der Dienststellenleiter den Personalrat nicht oder nicht vollständig unterrichtet, aber dagegen kann sich der Personalrat zur Wehr setzen (ggf. auch vor dem Verwaltungsgericht). Da diese Verfahren in der Regel sehr langwierig sind, sollte der Personalrat prüfen, ob er seinen Informationsanspruch auf dem Wege einer einstweiligen Verfügung durchsetzen kann. Unter **www.personalrat-online.de** findet man eine mehrseitige Zusammenfassung von Antragsrechten der Personalvertretung (Agieren statt reagieren).

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. DasBVerfG 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.

Informationsportal für Personalvertretungen

www.personalrat-online.de

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 Kasten) oder die
- für die Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung geeignete Kenntnisse vermitteln, § 46 Abs. 7 BPersVG (➜ siehe Kasten).

§

§ 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 Inhouse-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?
- 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.

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.

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

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.
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.

Teilweise Erstattung der Schulungskosten

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.

Höhe der Schulungskosten

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 Schulungstag und Person (ohne Reisekosten) als angemessen an. Die Kosten müssen nicht detailliert aufgeschlüsselt werden, soweit sie diesen Pauschbetrag nicht überschreiten.
In der Praxis sind die Schulungskosten häufig nicht durch den Pauschbetrag abgedeckt. Dies zieht unverhältnismäßig komplizierte Abrechnungen nach sich, bei denen die Kosten 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 Personalrätekonferenz 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 Verwaltungsvereinfachung. 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 Verwal-

tungsgericht 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 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.

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	Prüfung, ob die Schulung geeignet ist, erfolgt nach Antrag durch BpB
	subjektiv: zu entsendendes Mitglied hat speziellen Schulungsbedarf	
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	Beantragung der Schulung beim Dienststellenleiter
	Prüfung der Erforderlichkeit nach Ermessen des Gremiums	
	Berücksichtigung dienstlicher Belange	
	Mitteilung an den Arbeitgeber	

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 Entsendungsbeschluss 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. Entsendungsbeschlüsse 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.
- **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 Ver-

hinderungsvertreter 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.

Landespersonalvertretungsgesetz: 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

Deutscher Personalräte-Preis mit dem Partner „HUK-COBURG“

Der Bund-Verlag als Herausgeber der führenden Zeitschrift für Personalrecht im öffentlichen Dienst „Der Personalrat“ würdigt die Arbeit von zigtausenden Personalräten auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung durch den „Deutschen Personalräte Preis“. Partner des Preises ist der Beamtenspezialist, die traditionsreiche HUK-COBURG. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Preisträger von 2015, die am Rande des „Schöneberger Forums des DGB“ ausgezeichnet wurden.

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Deutscher Personalräte-Preis 2015

dprp.de

EINE INITIATIVE DER ZEITSCHRIFT »DER PERSONALRAT«

GEMEINSAM VERLIEHEN VON BUND VERLAG HUK-COBURG

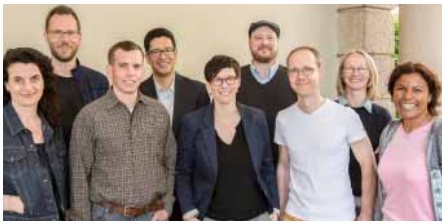
PREISTRÄGER GOLD – Personalrat der Stiftung Europa-Universität Viadrina

Gegen Befristungswildwuchs

Beispielhafte Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen verbessert maßgeblich die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Frankfurt/Oder.

MOTIV Der Rückgang von unbefristeten Stellen, die immer stärkere Aufsplitterung von Stellen und die Zunahme von Befristungen hat die Situation für den wissenschaftlichen Mittelbau bundesweit immer mehr verschärft. Hier wollte der Personalrat der Universität Frankfurt/Oder ein deutliches Zeichen gegen den »Befristungswildwuchs« an deutschen Hochschulen setzen und initiierte den Abschluss einer wegweisenden Dienstvereinbarung.

VORGEHEN Von der Planung und Ankündigung des Vorhabens gegenüber der Hochschulleitung bis zum Inkrafttreten der Dienstvereinbarung dauerte es ca. ein Jahr. Als Grundlage diente dabei auch eine Datenerhebung aus dem Jahr 2012 zur Zufriedenheit im akademischen Mittelbau mit den Arbeitsbedingungen. Bei der Gestaltung der Dienstvereinbarung wurde der Personalrat von ver.di, GEW, dem Forschungsreferat sowie der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten der Universität beraten. Darauf aufbauend veranstaltete der Personalrat im November 2013 eine hochschulöffentliche Diskussion der Dienstvereinbarung mit externen Experten und stellte die Dienstvereinbarung im Januar 2014 auf der Personalversammlung vor. Zusätzlich sammelte das Gremium Unterstützungsunterschriften. Die Vernetzung mit der freien Mittelbauinitiative »viadrina[at]work« trug erheblich zu diesem Erfolg bei. Der Personalrat ging dann in die Verhandlungen mit den Dekanen der drei Fakultäten, dem Kanzler und der Personaldezernentin. Dazu wurde ein umfangreicher Reader mit Dokumenten zu aktuellen hochschulpolitischen Forderungen und Beschäftigungsbedingungen erstellt.



Der Personalrat der Stiftung Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

ERGEBNIS In zügigen Verhandlungen schlossen die Parteien die Dienstvereinbarung. Diese ist eine der ersten dieser Art bundesweit. Darin ist nun verbindlich geregelt, dass Erstverträge in der Promotionsphase über mindestens drei Jahre geschlossen werden, spätere Verträge über mindestens vier Jahre. In der Promotionsphase selbst dürfen nur noch mindestens halbe Stellen vergeben werden, angestellte Promovierende und Postdoktoranden müssen mindestens 40 % der Arbeitszeit für ihre eigenen Qualifikationsarbeiten zur Verfügung haben. Die familienpolitische Komponente – bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren wird das Beschäftigungsverhältnis um zwei Jahre je Kind über die Höchstbefristungsdauer hinaus verlängert – gilt nun zwingend.

PREISTRÄGER SILBER

Personalrat der Polizeidirektion Neumünster

»Eine Vereinbarung zum nachhaltigen Gesundheitsschutz mit Strahlkraft weit über die Dienststelle hinaus. Eindrucksvoll zeigt sich hier, was engagierte Personalräte erreichen können, um der zunehmenden Belastung im Arbeitsalltag der Polizisten einen Riegel vorzuschieben.«

Arnold Plickert
Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

»Wir freuen uns sehr über die Nominierung und begreifen sie als sichtbaren Ausdruck dessen, was in der Polizeidirektion Neumünster als Ergebnis der Dienstvereinbarung gelebt wird!«

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Neue Dienstvereinbarung regelt detailliert Arbeitszeiten im Wach- und Wechselschichtdienst und garantiert Mitarbeitern ein verblocktes freies Wochenende im Monat.

MOTIV Im Laufe der Jahre nahmen die Belastungen für die Mitarbeiter der Polizeidirektion Neumünster im Wach- und Wechselschichtdienst zu. Diese waren auf die gestiegenen Anforderungen bei der Bewältigung der Aufgaben zurückzuführen, aber auch auf eine erhöhte Krankenrate, einen überalterten Personalstand mit eingeschränkter Dienstfähigkeit sowie auf vermehrte Einsätze in geschlossenen Einheiten. Besonders diese Einsätze waren mit sehr kurzen Vorlaufzeiten verbunden: Oft wurde nur wenige Tage, manchmal sogar nur wenige Stunden vorher, der Dienstplan geändert, was die Freizeit- und Familienplanung für die Mitarbeiter unkalkulierbar machte.

VORGEHEN Der örtliche Personalrat trat in Verhandlungen mit dem Dienstherrn. Dieser zeigte sich sehr aufgeschlossen, und beide Seiten entwickelten gemeinsam Ideen, wie mit dieser Situation am besten umzugehen ist. Ein Problem war hierbei vor allem die sehr hohe maximale Nachtdienststundenzahl – oft neun Nachtdienste im Monat.

ERGEBNIS Im Dezember 2012 schlossen die Parteien die »Dienstvereinbarung über die Gestaltung der Arbeitszeit innerhalb der Polizeidirektion Neumünster«. In dieser werden nun die Schwerpunktdienste und auch die variable Arbeitszeit detailliert geregelt. Aufgenommen wurde zudem eine Mindestregenerationszeit von 72 Stunden, die als Block zu gewähren ist und von den Mitarbeitern sehr gut angenommen wird. Entsprechende Regelungen wurden zwischenzeitlich für andere Polizeibehörden in Schleswig-Holstein vereinbart. Eine Vereinbarung für die gesamte Landespolizei Schleswig-Holstein war zum Zeitpunkt der Bewerbung in Vorbereitung.

Foto: Carsten Gross (hinten, 2. v. re.), Vorsitzender des örtlichen Personalrates der Polizeidirektion Neumünster und das Gremium

Regelungen zur dienstlichen E-Mail-Kommunikation

Dienstvereinbarung schafft verbindliche Abläufe und reduziert nachhaltig die Arbeitsbelastung für Lehrkräfte.

MOTIV Die dienstliche Kommunikation über E-Mails, besonders auch über private E-Mail-Accounts und außerhalb der Dienstzeit, hatte ein solches Ausmaß angenommen, dass sich die Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer erheblich erhöhte. E-Mails erreichten Mitarbeiter teilweise am Sonntagabend. Kollegen, die keine private E-Mail-Adresse zur Verfügung stellen wollten, erhielten Informationen gar nicht oder verspätet.

VORGEHEN Der Gesamtpersonalrat (GPR) suchte nach Wegen, die zusätzliche Arbeitsbelastung zu reduzieren. Er sammelte Regelungen an Schulen und Beschwerden von Lehrkräften; außerdem recherchierte er die rechtlichen Grundlagen zum Datenschutz und zur besonderen Situation des Arbeitsplatzes von Lehrkräften. Schulpersonalräte und Lehrkräfte wurden für die Situation vor Ort beraten, allerdings erfolglos. Daher entwarf der GPR allgemein gültige Regeln, die in einer Dienstvereinbarung übernommen werden sollten. Er diskutierte diesen Entwurf mit der Amtsleitung des Staatlichen Schulamts, wobei sich ergab, dass das hessische Datenschutzgesetz die Probleme, die sich aus der elektronischen Kommunikation ergeben, nicht ausreichend regelt.

ERGEBNIS Im Mai 2015 schloss der GPR dann die »Dienstvereinbarung Kommunikation mit elektronischen Medien innerhalb eines Kollegiums«. Darin wird vereinbart, dass eine dienstliche E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt werden muss, auf die über einen dienstlichen Rechner zugegriffen werden muss. Die Nutzung privater Computer kann nicht verlangt werden. Besonders geregelt wurde, dass E-Mails zielgerichtet an die einzelnen Personengruppen geschickt werden und nicht über einen globalen Mailverteiler.

PREISTRÄGER BRONZE

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer bei dem Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis

»Zunehmende Entgrenzung der Arbeit, ständige Erreichbarkeit, Missbrauch privater E-Mail-Accounts für dienstliche Belange. Mit der Dienstvereinbarung zur Kommunikation innerhalb des Kollegiums hat der Gesamtpersonalrat ein wichtiges Thema aufgegriffen und für praktische Abhilfe gesorgt. Damit wird der wachsende Druck auf die Mitarbeiter spürbar reduziert.«

Andreas Gehrke
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

»Wir wollen verhindern, dass elektronische Kommunikation zum Fluch wird, vielmehr Arbeitszeit begrenzt bleibt und persönliche Gespräche weiterhin einen hohen Stellenwert haben.«

Foto: Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer für den Main-Kinzig-Kreis

SONDERPREIS DER HUK-COBURG

Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Essen

»Eine tolle Idee, um Stärken und Schwächen in der Ausbildung aufzuzeigen. Mit viel Kreativität und Einsatz haben die JAVis ihr Projekt umgesetzt und dabei Azubis und Pflegeleitung eng mit einbezogen. Ein gutes Beispiel für engagierte Interessenvertretung, die allen zugutekommt.«

Frank Braun
Bevollmächtigter öffentlicher Dienst
HUK-COBURG

»Die JAV des UK Essen war bundesweit in Krankenhäusern Vorreiter in der Einführung dieses Projektes.«

Foto: Tobias Süß, JAV-Vorsitzender (oben Mitte) und das fast vollständige Gremium

»Gute Ausbildung? Nur mit dir!«

Jugend- und Auszubildendenvertretung führt Befragung über Ausbildungssituation ein und fördert so den internen Wettstreit der Stationen um Azubis.

MOTIV Zum Leitbild am Uniklinikum Essen zählt, dass eine Zusammenarbeit zu schaffen ist, die von »gegenseitiger Achtung und Anerkennung, von Hilfe und Motivation geprägt ist«. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist zu fördern und die »persönliche Weiterbildung (…) durch qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung« zu unterstützen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) suchte nun nach Wegen, die Stärken der 42 Stationen auch im Sinne der Azubis hervorzuheben und Schwächen in der Ausbildung zu verbessern.

VORGEHEN Die JAV entwickelte dazu die Idee, dass die Auszubildenden nach einem Jahr einen Fragebogen ausfüllen sollen, um u.a. zu bewerten, ob die auszuführenden Tätigkeiten dem Ausbildungsstand entsprachen und ob der Azubi sich auf den Dienstplan verlassen konnte. Gemeinsam mit der Pflegedirektion wurde ein Fragebogen erstellt. Auszubildende, die einen Einsatz auf einer Normalpflegestation absolviert haben, erhalten nun den Fragebogen, den sie freiwillig auch zu Hause ausfüllen können. Die anonyme Befragung dauert genau ein Jahr und beginnt ab dem Monat, in dem der Fragebogen verteilt wird. Nach der Auswertung werden die fünf besten Stationen als beste Ausbildungsstation gekürt und erhalten gemeinsam von JAV und Pflegedirektion einen Präsentkorb und ein Zertifikat überreicht. Die zehn Stationen mit den schlechtesten Bewertungen werden durch gezielte Gespräche auf Defizite hingewiesen.

ERGEBNIS Seit Einführung des Fragebogens ist ein interner Wettstreit unter den Stationen entstanden. Jede Station bemüht sich sichtbar um die Auszubildenden. Examinierte Pflegekräfte fragen Azubis vermehrt danach, wie sie sich fühlen und was verbessert werden könnte. So entwickelte die Kinderklinik ein Konzept, wie Auszubildende am besten eingearbeitet werden können. Den Stationen bzw. der Dienststelle wurde durch dieses Fragebogen-Konzept bewusst, wie wichtig die JAV ist und welchen Einfluss sie hat. Da die JAV nachweisen kann, wie die Ausbildung auf anderen Stationen verwirklicht wird, ist eine Argumentationsgrundlage entstanden, mit der gegen Umsetzungen auf andere Stationen vorgegangen werden kann.

»Einsatz für 4 Wände«

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung der Stadt Wolfsburg initiiert Kampagne für bezahlbaren Wohnraum.

MOTIV Die Wohnungssituation für Auszubildende in Wolfsburg ist äußerst problematisch. Kaum Wohnungsleerstand und Mietkosten, die von Azubis kaum oder gar nicht geschultert werden können. Aufgrund dieser Schwierigkeiten überlegen viele der Auszubildenden, Wolfsburg zu verlassen, um ihre Ausbildung in einer anderen Stadt zu beenden oder nach der Ausbildung in eine andere Kommune zu ziehen.

VORGEHEN Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) entwickelte mit Unterstützung von ver.di-Jugendlichen und Auszubildenden im November 2014 die Kampagne »Einsatz für 4 Wände«. In einem Workshop erarbeiteten sie ein »Grundgerüst«, wie günstiger Wohnraum für Azubis geschaffen werden kann. Gefordert wurden die Gründung von Wohngemeinschaften, niedrige Mieten speziell für Auszubildende und eine Verbesserung der Infrastruktur, um außerhalb wohnenden Azubis die Anreise zum Arbeitsplatz zu erleichtern. Dazu führten sie verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen durch und machten in Gesprächen mit dem Oberbürgermeister auf die dramatische Situation für die Azubis aufmerksam. Das langfristige Ziel: Den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten, um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

ERGEBNIS Mittlerweile konnte eine erste Wohngemeinschaft für vier Azubis bereitgestellt werden. Die GJAV strebt an, einen zentral gelegenen Wohnblock mit bezahlbaren Mieten zu schaffen und steht dazu in Verhandlungen mit dem Oberbürgermeister.

»Wir als GJAV der Stadt Wolfsburg sind immer öfter auf die Wohnungsproblematik in Wolfsburg gestoßen. Aus diesem Grund haben wir die Initiative ergriffen.«

Foto: Tim Adamek (li.), GJAV-Vorsitzender der Stadt Wolfsburg und Mitgliederinnen des Gremiums

DGB-JUGENDPREIS

Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung Stadt Wolfsburg

»Gründliche Recherche der Wohnungssituation, die praktische und zielgerichtete Herangehensweise des Gremiums, eine enge Einbindung der Azubis – vor dem Hintergrund explodierender Mietpreise haben die Jugendvertreter ein beispielgebendes Projekt angeschoben.«

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

»Gute Arbeit« an der Uni

MOTIV Der Personalrat führte eine DGB-Indexbefragung unter den Beschäftigten durch. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse entwickelt er dann Ideen, um die Arbeitsbedingungen an der Hochschule zu verbessern. Denn aus der Befragung hatte sich u.a. ergeben, dass die Mehrzahl der Mitarbeiter mit den allgemeinen Beschäftigungsbedingungen nicht einverstanden war. Viele sorgten sich um die Dauer ihrer Beschäftigung. Andere merkten an, dass Ressourcen fehlten, um die Arbeit bewältigen zu können.

VORGEHEN In einem ersten Schritt entwickelte der Personalrat ein Hochschulleitbild (als erste Hochschule in Nordrhein-Westfalen), in dem er unter anderem festlegte, dass sehr gute Arbeitsbedingungen mit sicheren Arbeitsverhältnissen ein Ziel der Hochschule ist. In weiteren Punkten legte er das Werteverständnis dar, zu dem auch »Gute Arbeit« gehört. Hier ist das Ziel, sehr gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Gesundheit der Beschäftigten fördern und sichere Arbeitsverhältnisse ermöglichen. Die Hochschule definiert sich nun als »Gute Arbeitgeberin«.

Foto: Nominierung für den **Personalrat Technik und Verwaltung der Hochschule Bochum,** hier mit Heike Hans, Joachim Möller, Margit Reiberg.

ERGEBNIS In Gesprächen mit den Fachbereichsleitungen und Interessenvertreterinnen und -vertretern konnten die Personalräte durch ihren Einsatz erreichen, dass »Gute Arbeit« ein eigenständiges Thema im Hochschulentwicklungsplan 2016 bis 2021 sein wird. Außerdem wurde in das Hochschulgesetz NRW ein »Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen« aufgenommen.

Lehrergesundheit im Fokus

MOTIV In Studien zur Arbeitswelt, Altersstruktur und Frühpensionierung zeigt sich durchgängig, dass viele Lehrer wegen Burnouts ausfallen und Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit höher als bei vergleichbaren Berufsgruppen liegen.

VORGEHEN Die Personalräte beider Schulen entwickelten in gemeinsamen Sitzungen einen »Lehrergesundheitstag« mit einem großen Angebot an Workshops und Seminaren. Für einen ganzen Tag sollte hier die Gesundheit der Mitarbeiter und Tipps, wie mit Arbeitsbelastung umgegangen werden kann, im Zentrum stehen. Die Personalräte luden Referenten unter anderem zu den Themen Zeitmanagement, Burnout erkennen und was dagegen getan werden kann und zum Umgang mit Stress ein. Außerdem sollten interessierte Teilnehmer Entspannungstechniken lernen können. Der Personalrat wollte mit diesem Gesundheitstag praktische und leicht umsetzbare Tipps geben.

Foto: Nominierung für die **Personalräte der Walther-Lehmkuhl-Schule und Theodor-Litt-Schule, RBZ der Stadt Neumünster,** hier mit Thorsten Pedersen und Henrik Pünner.

ERGEBNIS Die Resonanz auf den Lehrergesundheitstag war äußerst positiv, denn zahlreiche Beschäftigte hatten sich schon viel früher entsprechende Hinweise und Hilfen gewünscht. Ein weiterer Gesundheitstag ist für das Schuljahr 2015/2016 angedacht. Für das Schuljahr 2014/2015 wurde zudem ein Schulentwicklungstag in Kooperation mit einer Neumünsteraner Gemeinschaftsschule durchgeführt (»Übergang und Kooperation«); auch dieser wurde ebenfalls vom örtlichen Personalrat begleitet.

Gegen Gewalt am Arbeitsplatz

MOTIV Bei der Stadt Wolfsburg gibt es verschiedene Dienstvereinbarungen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, wobei der Bereich der physischen und psychischen Gewalt bisher nur oberflächlich behandelt wurde. Allerdings ist gerade der Umgang mit Gewalt ein Thema, das viele Beschäftigte betrifft. Vor allem Mitarbeiter im Jobcenter, im Außendienst oder im allgemeinen sozialen Dienst werden mit Beschimpfungen oder Bedrohungen bis hin zu tätlichen Angriffen konfrontiert.

VORGEHEN Der Gesundheitsausschuss des Gesamtpersonalrats setzte sich intensiv mit diesem Thema auseinander. Zusammen mit einer Traineekraft entwickelte der Gesamtpersonalrat eine Grundsatzerklärung sowie einen Leitfaden gegen Gewalt am Arbeitsplatz.

ERGEBNIS Die im April 2014 unterzeichnete Grundsatzerklärung beinhaltet, dass keine Gewalt gegen Beschäftigte toleriert wird und jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin in Gewaltsituationen umfangreiche Unterstützung erhält. Ausdrücklich wird auch darauf hingewiesen, dass diese Grundsatzerklärung für alle Beteiligten bindend ist. Zudem werden sämtliche Führungskräfte verstärkt für das Thema sensibilisiert. Der entwickelte Leitfaden gibt ausführliche Informationen und Angaben zur Prävention von Gewaltausschreitungen, definiert notwendige Maßnahmen, falls eine Gewaltsituation eintritt und enthält Hinweise zur Nachsorge, sobald die Gewaltsituation beseitigt ist.

Foto: Nominierung für den **Gesamtpersonalrat der Stadt Wolfsburg,** hier Peter Wagner (GPR-Vorsitzender) mit Klaus Mohrs (OB der Stadt Wolfsburg) beim Unterzeichnen der Grundsatzerklärung.

Auf dem Laufenden per Telefonkonferenz

MOTIV Die Bosch BKK hat einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen, die sich in Elternzeit befinden. Deren Informationsstand ist oft unzureichend, obwohl gerade sie bei einer Rückkehr in den Beruf intensive Unterstützung benötigen. Der Personalrat suchte daher nach Möglichkeiten, diesen Personenkreis auch während der Elternzeit zu erreichen und über aktuelle Entwicklungen und rechtliche Fragen auf dem Laufenden zu halten.

VORGEHEN Das Gremium entschied sich für die Durchführung einer Telefonkonferenz mit allen betroffenen und interessierten Mitarbeitern. Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten wurde dazu eine Themenliste erarbeitet. Nachdem die technischen Voraussetzungen geklärt waren, erhielten die betroffenen Mitarbeiter eine schriftliche Einladung zur Telefonkonferenz. In dieser sollten u.a. rechtliche Bestimmungen zur Arbeit in bzw. nach der Elternzeit besprochen werden, außerdem Angebote der Heruntergruppierung beim Wiedereinstieg.

ERGEBNIS Die Teilnehmenden zeigten sich begeistert von dieser Form des Informationsaustauschs. Besonders wurde geschätzt, mit den Kollegen im direkten Kontakt zu sein. Zusätzlich entstand eine Verteilerliste für die Zusendung von Protokollen und internen Stellenausschreibungen. Da die Konferenz von allen Beteiligten als erfolgreich bewertet wurde, plant der Personalrat nun, jährlich diesen Informationsaustausch anzubieten – bei Bedarf auch öfter.

Foto: Nominierung für den **Personalrat der Bosch BKK, Stuttgart,** hier mit Susanne Bölzle-Feindt und Harald Mack.

Einsatzmöglichkeiten für leistungsveränderte Beschäftigte

MOTIV Viele Ausfälle und Fehltage der Beschäftigten sind bei der Stadt Bochum auf Muskel-Skelett- und psychische Erkrankungen zurückzuführen. Diese Langzeiterkrankten wollte der Personalrat als »leistungsveränderte Beschäftigte« weiterhin beschäftigen. Denn aus Sicht des Gremiums stellt diese Thematik zukünftig einen Schwerpunkt nachhaltiger Personalentwicklung dar.

VORGEHEN Eine Projektgruppe aus Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle, Stabsstelle für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und verschiedenen Fachämtern erarbeitete einen Fragebogen. Mit diesem ermittelte der Personalrat in der gesamten Verwaltung die bestehenden Einsatzmöglichkeiten. Daraus entstand dann die Konzeption »Einsatzmöglichkeiten für leistungsveränderte Beschäftigte«, die den aktuellen Stand darlegte, die Ziele definierte und Schritte beschrieb, wie diese Ziele umgesetzt werden können.

ERGEBNIS Einen besonderen Schwerpunkt legte die Projektgruppe auf die Budgetierung des Personalaufwands, da der Einsatz leistungsveränderter Beschäftigter in der Verwaltung oft Sparmaßnahmen zum Opfer fällt. Dieses Konzept lag zum Zeitpunkt der Bewerbung dem Verwaltungsvorstand der Stadt Bochum zur weiteren Entscheidung vor.

Foto: Nominierung für den **Personalrat der Stadt Bochum,** mit Ute Buch, Martin Biewald, Dirk Schmidtke, Beatrix Kube, Thomas Schürmann, Wolfgang Knop.

www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Teilnahmeschluss
31. Mai 2016
Jetzt anmelden!

Ihre Teilnahme zählt.

Machen Sie mit!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2016« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Die ersten 50 Anmeldungen – bis 29.02.2016 – erhalten ein druckfrisches Exemplar der neuen »Arbeits- und Sozialordnung« von Michael Kittner.

Eine Initiative der Zeitschrift Der Personalrat – Personalrecht im öffentlichen Dienst

Gemeinsam verliehen von Bund Verlag und HUK-COBURG

In Kooperation mit Forum Personalrat

Besoldungsrecht

79 Grundlagen der Beamtenbesoldung
81 Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts durch die Föderalismusreform I
88 Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Beamte des Bundes
97 Anpassung der Beamtenbesoldung
98 Leistungsorientierte Besoldung
102 Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

104 Allgemeines zu Bezügen und Einkommen
104 Ausgleichszulagen
105 Erschwerniszulagen
107 Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte
107 Jubiläumszuwendung
108 Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte
109 Sonderzahlungen für Beamte
111 Stellenzulagen und Amtszulagen
113 Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder

Grundlagen der Beamtenbesoldung

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, Soldatinnen und Soldaten wurde in den Jahren von 1974 bis 2006 bundeseinheitlich durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates geregelt. Mit der Änderung des Grundgesetzes vom 28.08.2006 erfolgte die Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung mit Wirkung ab September 2006 auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig. Der Bund hat mit dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG – neu – ab Juli 2009) seine Kompetenz für seine Beamten ausgeübt. Auch die Länder haben zwischenzeitlich Landesbesoldungsgesetze für die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten und der Beamtinnen und Beamten der Kommunen erlassen oder das Bundesbesoldungsgesetz in Landesrecht überführt.
Bis zum Inkrafttreten der Ländergesetze galt gemäß Artikel 125a Absatz 1 des Grundgesetzes das ehemalige Besoldungsrecht (BBesG – alt – in dem „eingefrorenen/versteinertem" Stand vom 31.08.2006) fort. 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 (abstrakt-funktionales Amt), nicht an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit (konkret-funktionales Amt). Für jedes statusrechtliche Amt gibt es eine Amtsbezeichnung und eine Besoldungsgruppe. Dabei werden die Ämter grundsätzlich nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zugeordnet und in den Besoldungsordnungen A, B, C bzw. W und R ausgewiesen.
Wie bereits oben ausgeführt haben die Länder zwischenzeitlich eigene Landesbesoldungsgesetze erlassen oder das Bundesbesoldungsgesetz und die Besoldungsordnungen A, B, C, W und R weitgehend durch Überleitungsgesetz in eigenes Recht überführt.
Dabei wird in den wesentlichen Grundlagen an den bewährten Strukturen festhalten und auf echte Neukonzeptionen und weitreichende Veränderungen verzichtet. Die Neuregelungen erstecken sich ganz überwiegend auf Korrekturen und Erweiterungen, die sich aus Änderungen der Sach- und Rechtslage ergeben.
Der Bund hat durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz für seine Beamtinnen und Beamten mit Wirkung von Juli 2009 Neuregelungen geschaffen, die u. a. die Struktur der Besoldung langfristig auf eine zukunftsfähige und europarechtskonforme Grundlage stellt (➜ siehe auch die weiteren Einzelheiten zur Neuregelung des Besoldungsrechts durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz auf Seite 88 ff.).

Bundesbesoldungsordnungen A und B

Alle Ämter waren bundeseinheitlich nach bis zum 31.03.2009 fortgeltendem Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG – (das nach Wegfall des Artikels 75 Grundgesetz über Artikel 125 a Grundgesetz weitergalt) geregelt. Das BRRG ist durch das am 01.04.2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) abgelöst worden, in dessen Ausfüllung die Länder zwischenzeitlich Regelungen zum Dienst – und Laufbahnrecht getroffen haben. Heute sind nach den ergangenen Bundes- und Landesbeamtengesetzen die Ämter verschiedenen Laufbahngruppen entweder des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (Besoldungsgruppen A 2 bis A 13 – in aufsteigender Reihenfolge) oder den Laufbahngruppen 1 und 2 mit (grundsätzlich) jeweils 2 Einstiegsebenen zugeordnet. Die

Besoldungsgruppe A 1 ist seit 1997 aufgehoben. Im Länderbereich wurden vielfach auch die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 abgeschafft; in Baden-Württemberg beginnt heute die Besoldungsordnung A sogar erst bei der Besoldungsgruppe A 5. Die Ämter des höheren Dienstes sind sowohl der Besoldungsordnung A (A 13 bis A 16 aufsteigend) als auch der Besoldungsordnung B (B 1 bis B 11) zugeordnet. Die B-Besoldung sieht im Gegensatz zur A-Besoldung Festgehälter vor, was zur Folge hat, dass diese Beamtinnen und Beamten auch nach neuem Bundes- und Landesbesoldungsgesetzen keinen Erfahrungsstufen unterliegen. Soldaten sind auch weiterhin in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt, für sie gelten die entsprechenden Vorschriften. Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz konnte vermieden werden, dass neben der Föderalisierung der Besoldung in Bundesrecht und 16 Landesrechte eine weitere Auseinanderentwicklung innerhalb des Bundes – z. B. durch eine neue Besoldungsordnung S – eingeführt wird.

Bundesbesoldungsordnung C und W

Die langjährig in der C-Besoldung geregelte Besoldung der Professorinnen und Professoren sowie der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien von Hochschulen wurde mit dem am 23.02.2002 in Kraft getretenen Professorenbesoldungsreformgesetz grundlegend geändert und durch die Bundesbesoldungsordnung W ersetzt. Zentrales Element der Bundesbesoldungsordnung W ist die Ablösung des sog. Senioritätsprinzips in der Besoldung der Professorinnen und Professoren und damit die Ersetzung von früher 15 Altersstufen im Zweijahresintervall durch die Einführung dreier fester Grundgehaltssätze in den Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 wurden neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable zusätzliche Leistungsbezüge eingeführt. Diese können u.a. für besondere Leistungen in Forschung und Lehre sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der

W-Besoldung verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat am 14.02.2012 festgestellt, dass die W-Besoldung der Professoren – bezogen auf einen Universitätsprofessor der Besoldungsordnung W 2 in Hessen – verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber habe bei der Festlegung der Grundgehaltssätze die Sicherung der Attraktivität des Professorenamtes für entsprechend qualifizierte Kräfte, das Ansehen dieses Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Professor geforderte Ausbildung, seine Verantwortung und seine Beanspruchung nicht hinreichend berücksichtigt. Zudem werde den hohen Anforderungen an den akademischen Werdegang und die Qualifikation der Inhaber dieser Ämter ebenso wenig Rechnung getragen wie den vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben in Forschung und Lehre sowie administrativer Art, die mit dem Professorenamt verbunden sind. Ein Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes zeige, dass die W 2-Professoren in der betreffenden Verdienstskala weit unten angesiedelt sind. Aufgrund dieser evidenten Unangemessenheit der Grundgehaltssätze wurde der Gesetzgeber aufgefordert, mit Wirkung spätestens zum 01.01.2013 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen. Entsprechende Gesetze wurden zwischenzeitlich in den Ländern erlassen.

Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Die Vergabe der Leistungsbezüge oblag – bereits unter der Geltung der bundeseinheitlichen Besoldung – sowohl hinsichtlich der Höhe (Ausnahme: Festlegung einer maximalen Obergrenze), aber auch der Art und Weise dem Bund und den Ländern in eigener Verantwortung. Für bis spätestens zum 31.12.2004 vorhandene Professoren und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen galt ein Optionsmodell, nach dem sie im alten System der C-Besoldung verbleiben konnten (C 1 bis C 4). Seit dem 01.01.2005 wird auf alle „neuen" Professorinnen und Professoren – einschließlich derjenigen, die die Hochschule wechseln, das neue Recht angewandt. Diejenigen Professorinnen und Professoren, die von dem Optionsrecht Gebrauch gemacht hatten, haben keinen Anspruch auf Leistungsbezüge nach neuem Recht, jedoch können sie jederzeit auf eigenen Antrag in das neue System wechseln. Eine Rückkehr in das alte System ist dann ausgeschlossen.

Bundesbesoldungsordnung R

Die Ämter der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und ihre Besoldungsgruppen sind in der Bundesbesoldungsordnung R mit den Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 (R 1 und R 2 aufsteigende Gehälter, ab R 3 feste Gehälter) geregelt. Im Bundesbereich und in den Landesbesoldungsgesetzen erfolgte (durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz) nur für die Besoldungsgruppen R 1 und R 2 eine Umstellung des Aufstiegs in den Stufen von dem System der Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen. Für die Besoldungsgruppen R 3 bis R 10 wurde das System der Festgehälter beibehalten.

Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge:

- Grundgehalt
- Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptamtliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen
- Familienzuschlag
- Zulagen
- Vergütungen
- Auslandsbesoldung

Ferner gehören zur Besoldung folgende sonstige Bezüge: Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen und die jährliche Sonderzahlung (soweit sie noch gewährt wird (→ vgl. S. 109 f.).

Neuordnung des Beamten- und Besoldungsrechts durch die Föderalismusreform I

Durch die Föderalismusreform I ist die Gesetzgebungszuständigkeit im Beamtenbereich neu geregelt worden. Dem Bund steht seit September 2006 nach der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit nur noch das Recht zu, die grundsätzlichen Statusrechte und -pflichten aller Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden zu regeln. Diese Gesetzgebungskompetenz tritt an die Stelle der bisherigen Rahmenkompetenz des Bundes, wonach die Länder verpflichtet waren, ihre Landesbeamten an den Vorgaben des Beamtenrechtsrahmengesetzes des Bundes auszurichten. Soweit der Bund die Gesetzgebungskompetenz ausübt, sind die Länder gehindert, von den Regelungen des Bundes abweichende Gesetze zu schaffen. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Länder eigenstän-

dige Regelungen treffen können, sofern der Bund keine abschließenden Regelungen schafft. Dies gilt ausschließlich für das Statusrecht, nicht jedoch für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht. Für diese Regelungsbereiche haben die Länder für ihre und die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden sowie der Bund für seine Beamtinnen und Beamten die jeweilige unbeschränkte Gesetzgebungskompetenz.

Beamtenstatusgesetz des Bundes – Pflichten und Rechte werden für den Bund und die Länder einheitlich geregelt

Mit dem Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) vom 17.06.2008 (BGBl. I S. 1010 ff.) nutzte der Bund seine ihm verbliebene Kompetenz zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts, die in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen.

Grundstrukturen sollen Einheitlichkeit des Dienstrechts gewährleisten

Dem BeamtStG liegt die Konzeption zugrunde, einheitliche Grundstrukturen zur Gewährleistung der erforderlichen Einheitlichkeit des Dienstrechts zu treffen und das Statusrecht hinsichtlich der wesentlichen Kernbereiche, wie zum Beispiel Begründung oder Beendigung des Beamtenverhältnisses, oder Pflichte und Rechte der Beamtinnen und Beamten erschöpfend zu regeln. Damit soll u. a. die dringend notwendige Mobilität der Beamtinnen und Beamten bei Dienstherrenwechsel weiterhin erhalten bleiben.

Das Gesetz trifft Regelungen über die Dienstherrenfähigkeit, das Wesen, Voraussetzungen, Rechtsformen der Begründung des Beamtenverhältnisses, Abordnungen und Versetzungen, Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses, rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis, statusprägende Pflichten und Rechte, Fürsorge, Erholungsurlaub, Personalvertretung und Beteiligung der Spitzenorganisationen und Verwaltungsrechtsweg.

Gleichzeitig bleibt dort, wo eigene statusrechtliche Regelungen der Länder bestanden, Raum für landesrechtliche Regelungen zur Berücksichtigung regionaler Besonderheiten. Dies gilt insbesondere für die Festlegung von Verfahrensfragen und Fristen. Unabhängig von den einfach gesetzlichen Regelungen bilden Artikel 33 Absatz 4 und 5 Grundgesetz weiterhin die Grundlage und Klammer des Beamtenrechts und gewährleisten die Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes. Diese ist unabdingbare Voraussetzung für die Leistungskraft einer modernen Verwaltung, die von den Beschäftigungsbedingungen auf allen staatlichen Ebenen entscheidend geprägt wird. Dabei müssen die Beschäftigungsbedingungen mindestens in ihrem Kernbereich einheitlich geregelt werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Gebietskörperschaften eine Verlässlichkeit zu bieten. Dies ist ein wesentlicher Faktor für die Motivation der vorhandenen Mitarbeiter, aber auch für die Gewinnung des dringend benötigten Nachwuchses. Zugleich muss der öffentliche Dienst in der Lage sein, auf die ständig ändernden Rahmenbedingungen zu reagieren und den sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen anzupassen. Daher ist für die öffentliche Verwaltung sicherzustellen, dass qualifiziertes Personal einfach und schnell gewonnen und auch gehalten werden kann. Dies gilt angesichts der demografischen Entwicklung und der damit erwarteten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials etwa ab dem Jahr 2015 umso mehr.

Schutz und Sicherheit bei Dienst- und Berufsunfähigkeit

NÜRNBERGER

Beamten Versicherung

Partner für den Öffentlichen Dienst seit 1908

Telefon 0911 531-4871

MBoeD@nuernberger.de, www.nuernberger-beamten.de

Kritisiert werden muss am BeamtStG, welches am 01.04.2009 in Kraft trat – und gleichzeitig das Beamtenrechtsrahmengesetz mit Ausnahme von Kapitel II (Vorschriften, die einheitlich und unmittelbar gelten) außer Kraft setzte –, dass wesentliche Strukturelemente aus Artikel 33 Absatz 4 und 5 Grundgesetz fehlen. Dazu gehören u. a. die Festlegungen, dass hoheitsrechtliche Aufgaben Beamten zu übertragen sind, dass Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger einen Anspruch auf Anpassung der Besoldung und Versorgung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse haben sowie die wechselseitige Anerkennung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst und der Laufbahnbefähigungen.
Gleichzeitig wurde die Möglichkeiten der Zuweisung von Beamtinnen und Beamten an private Einrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes erweitert, um Erfahrungen aus anderen Bereichen in die staatliche Aufgabenerledigung verstärkt einfließen lassen zu können. Gerade der Austausch zwischen dem öffentlichen Dienst, internationalen Organisationen und der Privatwirtschaft fördert das gegenseitige Verständnis und stärkt die Leistungskraft einer modernen Verwaltung. Das Beamtenstatusgesetz schafft hier die nötige Rechtssicherheit mit dem Recht der Europäischen Union.

§

Wesentliche Festlegungen durch das Beamtenstatusgesetz

1. Statusrechte und -pflichten

Das Gesetz regelt die Statusrechte und -pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die bei den Ländern, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen. Regelungen werden nicht für die Bereiche Laufbahnen, Besoldung und Versorgung getroffen. Damit werden die Vorgaben der Föderalismusreform I beachtet, die in der Begründung zur Grundgesetzänderung aufgenommen worden sind. Danach umfasst das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen:

- Wesen, Voraussetzungen, Rechtsform der Begründung, Arten, Dauer sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe des Beamtenverhältnisses,
- Abordnungen und Versetzungen zwischen den Ländern und zwischen Bund und Ländern,
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses wie z. B. Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst nach dem Disziplinarrecht,
- statusprägende Pflichten der Beamtinnen und Beamten und Folgen der Nichterfüllung,
- wesentliche Rechte der Beamtinnen und Beamten,
- Bestimmung der Dienstherrnfähigkeit,
- Spannungs- und Verteidigungsfall und
- Verwendungen im Ausland.

Diese Bereiche prägen wesentlich das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis, in dem Beamtinnen und Beamte nach Artikel 33 Absatz 4 Grundgesetz zu ihrem Dienstherrn stehen. Gleichzeitig werden Inhalt und Grenzen der unabhängigen Aufgabenwahrnehmung durch Beamte für ein funktionsfähiges Gemeinwesen sichergestellt.

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel den B-Tarif für Bankleistungen. Außerdem betreiben wir eine konsequente Mitglieder-Mehrwert-Politik®. Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst 1921 gegründet, verfolgen wir bis heute erfolgreich nur ein Ziel: Nutzen stiften für die Gemeinschaft unserer Mitglieder und Kunden.

Mit **Direktbank** und wachsendem **Filialnetz** sind wir bundesweit für Sie da.

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

§

Weitergeltung des Beamtenrechtsrahmengesetzes in Teilen für einen Übergangszeitraum

Recht, das als Bundesrecht erlassen worden ist, aber wegen der Aufhebung des Artikels 75 Grundgesetz nicht mehr als Bundesrecht erlassen werden könnte, gilt nach Artikel 125 b Grundgesetz als Bundesrecht fort. Durch das BeamtStG wird das Rahmenrecht bereits in wesentlichen Teilen ersetzt und kann daher aufgehoben werden. Kapitel II und § 135 des Beamtenrechtsrahmengesetzes bleiben aber zunächst bestehen. Diese Vorschriften betreffen die einheitlich und unmittelbar geltenden Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes.

Das BeamtStG gilt unmittelbar für die Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts. Der Bund hat ausdrücklich darauf verzichtet, das Beamtenstatusgesetz für seine Beamten für anwendbar zu erklären. Vielmehr hat er inhaltlich die Regelungen in das Dienstrechtsneuordnungsgesetz, dort Artikel 1 betreffend der Neuregelung des Bundesbeamtengesetzes, übernommen. Damit werden größtenteils die Einheitlichkeit des Dienstrechts und die Mobilität zwischen Bund und Ländern gewährleistet. Die Einbeziehung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten in den Geltungsbereich des BeamtStG ist hierzu nicht erforderlich.

2. Zeitgemäße Regelungen zu den Grundpflichten, Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten, Weisungsgebundenheit und Verantwortung für die Rechtmäßigkeit

Eine zeitgemäße Pflichtenregelung (Abschnitt 6 – Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis, §§ 34 ff.) wird entsprechend den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen konkretisiert. Leitbild der Aufgabenerfüllung ist das Wohl der Allgemeinheit. Die „volle Hingabe“ an den Beruf, die für Beamtinnen und Beamte aus dem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz folgt, wird mit dem Begriff des „vollen persönlichen Einsatzes“ einem modernen Sprachgebrauch angepasst, ohne dass dies die Intensität der Dienstleistungspflicht verringern (§ 35), die volle persönliche Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlung (§ 36) aufheben oder die besonderen Anforderungen, die der Dienst an einen Lebensberuf stellt, verändern soll. Ein weiterer Ansatz ist, die Korruption noch wirksamer zu bekämpfen. Daher gilt die Verschwiegenheitspflicht (§ 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3) nicht mehr, wenn Anhaltspunkte für Korruptionsdelikte bestehen. Beibehalten wird (§ 45) die Fürsorge des Dienstherrn für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses sowie der Schutz bei amtlicher Tätigkeit und in ihrer Stellung.

3. Stärkung der Mobilität

Das Gesetz gewährleistet die länderübergreifende Mobilität. Zusätzlich wird der vorübergehende Einsatz von öffentlichen Bediensteten in der Privatwirtschaft oder internationalen Organisationen stärker gefördert. Erfahrungen in anderen Bereichen

§

werden unter erleichterten Voraussetzungen möglich und sollen stärker als bisher in die staatliche Aufgabenwahrnehmung einfließen (§ 21). Auf diese Weise werden gegenseitiges Verständnis und der Wissenstransfer erleichtert.

4. Nutzung personeller Ressourcen

Durch die Verankerung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ soll eine vorzeitige Pensionierung nur noch erfolgen, wenn feststeht, dass tatsächlich keine andere Tätigkeit mehr möglich ist (§ 27 Absatz 1 Satz 3). Damit wird für die Frage der Dienstunfähigkeit nicht mehr nur auf die bisher ausgeübte Tätigkeit abgestellt und ein längeres Verbleiben im Dienst ermöglicht.

5. Personalvertretung, Beteiligung der Spitzenorganisationen sowie Verwaltungsrechtsweg

Die Bildung von Personalvertretungen (§ 51) zum Zwecke der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung und dem Personal ist unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten. Weiter sind (§ 53) bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen.

Zum Rechtsweg ist (§ 54) für alle Klagen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn der Verwaltungsrechtsweg gegeben – wobei grundsätzlich ein Vorverfahren im Bundesbereich nach der VwGO durchzuführen ist.

6. Inkrafttreten

Das Gesetz ist am 01.04.2009 in Kraft getreten. Gleichzeitig trat das Beamtenrechtsrahmengesetz – mit Ausnahme von Kapitel II (Vorschriften, die einheitlich und unmittelbar gelten) und des § 135 BRRG (öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften), die für eine Übergangszeit bis Ende 2011 bestehen blieben, – außer Kraft.

WISSENSWERTES für Beamte

Im ABO zahlen Sie für dieses Buch nur 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand).

Mit dem ABO erhalten Sie 1 x im Jahr die aktualisierte Ausgabe von WISSENSWERTES für Beamte (jeweils im Frühjahr eines Jahres).

Am besten sofort bestellen: **Telefon 02 11/72 13 45 71**
Internet www.beamten-informationen.de

Dienstrechtsneuordnungsgesetz für Beamte des Bundes

Mit dem Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160, 462), das insgesamt aus 17 Artikeln besteht, wurde das Bundesbeamtenrecht in Gänze erheblich verändert, insbesondere was den Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte betrifft. Die neu getroffenen Regelungen gelten ausschließlich für die Beamtinnen und Beamten des Bundes.

Bundesbeamtengesetz im Rahmen der Neuordnung komplett überarbeitet

Mit dem Bundesbeamtengesetz (BBG – neu –) wurde ein vollständig neues Bundesbeamtengesetz erlassen, jedoch der bisherige Aufbau und die zentralen Regelungsgegenstände im Wesentlichen unverändert gelassen.

Die bisherigen Vorschriften des zweiten Kapitels des Beamtenrechtsrahmengesetzes wurden integriert und die Regelungen für den Hochschulbereich wurden aufgenommen.

- Das bisherige Laufbahnprinzip und das Laufbahngruppenprinzip wurde beibehalten, jedoch der Begriff der Laufbahn weiter gefasst. Nach § 16 BBG werden nunmehr – im Gegensatz zum alten Recht – unter eine Laufbahn alle Ämter gefasst, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen.
- Das Laufbahnrecht wurde zudem für die Abschlüsse Bachelor und Master geöffnet.
- Zudem wurde für alle Laufbahnen einheitliche Probezeiten von drei Jahren eingeführt, jedoch die Anforderungen an die Probezeit erhöht.
- Gleichzeitig wurden die Regelungen zu Abordnung und Versetzung neu gefasst und der Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft insofern erleichtert, als dass die Möglichkeiten, Bewerberinnen und Bewerber mit langjähriger, geeigneter, außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt einzustellen, erweitert wurden.
- Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde das Pensionseintrittsalter schrittweise von 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Die Anhebung erfolgte dergestalt, dass die Stufen zunächst einen Monat pro Jahrgang und ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang betragen. In der Übergangsphase ergibt sich die Regelaltersgrenze abhängig vom Geburtsjahr. Erst für alle nach 1963 Geborenen gilt die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Für Richterinnen und Richter des Bundes erfolgt die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze wie bei den Beamten beginnend ab 2012 mit dem Jahrgang 1947. Die Anhebung auf 67 Jahre soll 2029 abgeschlossen sein. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte der Bundespolizei wurde die besondere Altersgrenze von 60 Jahren schrittweise um zwei Jahre auf 62 Jahre hinaufgesetzt. Wegen des jüngeren Ausgangsalters von 60 Jahren wird ab 2012 mit dem Geburtsjahrgang 1952 begonnen. Da für diesen Jahrgang die Anhebung bei der Altersgrenze bereits plus sechs Monate beträgt, werden je nach Geburtsmonat die ersten Anhebungsschritte nachgeholt. Ab dem Jahrgang 1953 erfolgt die Anhebung wie bei der Regelaltersgrenze in Monatsschritten, ab dem Jahrgang 1958 in Zweimonatsschritten und soll 2024 abgeschlossen sein. Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Altersgrenze von 62 Jahren.

Für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst der Bundeswehr wurde die besondere Altersgrenze von 60 Jahren ebenfalls auf das 62. Lebensjahr angehoben.
Auch erhielt die anderweitige Verwendung zur Vermeidung von Frühpensionierungen Vorrang vor der Versetzung in den Ruhestand. Der Beamte/die Beamtin ist nunmehr verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen, um seine/ihre Dienstfähigkeit wiederherzustellen.

Besoldungsrecht

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz sollen u. a. folgende Ziele erreicht werden

- Schaffung eines modernen, transparenten Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts
- Förderung des Leistungsprinzips
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes
- Stärkung der Flexibilität des Personaleinsatzes
- Stärkung der Eigenverantwortung, der Motivation und der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten des Bundes

Für die Erreichung dieser Ziele bildete die Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes das Kernstück der Neuregelungen des Bundesbeamtenrechts.
Im Besoldungsrecht wurden nachstehende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Neugestaltung der seit 1997 bestehenden Grundgehaltstabelle unter Beibehaltung des bisherigen Bezüge- und Einkommensniveaus
- Stichtags- und betragsmäßige Überführung aller Beamtinnen und Beamten in das neue System
- Neugestaltung der Ausgleichszulage
- Erhöhung des sogenannten Kinderzuschlags für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind rückwirkend zum 01.01.2007 sowie
- Neugestaltung der Auslandsbesoldung

Während die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle mit entsprechender Überführung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten ebenso wie die Neuregelung der Ausgleichszulage zum 01.07.2009 in Kraft traten, folgte die Änderung der Auslandsbesoldung zum 01.07.2010.

Erfahrungsstufen statt Stufen bei der Grundgehaltstabelle A

Das bisherige System des Aufstiegs nach Lebensalter in Form von Dienstaltersstufen in der „A – Besoldung“ wurde zugunsten eines Stufenaufstiegs nach Erfahrungsstufen aufgegeben. Damit fand das im Bund nach September 2006 weitergeltende Senioritätsprinzip seinen Abschluss. Ab Juli 2009 vollzieht sich kein Aufstieg mehr mit Erreichen eines bestimmten Lebensalters, sondern nur nach bestimmten Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden.
Entscheidend ist nicht mehr, mit welchem Alter die Beamtin oder der Beamte in den öffentlichen Dienst eintritt. Vielmehr richtet sich die Höhe der Besoldung im jeweiligen verliehenen Amt – unabhängig vom Alter – ausschließlich danach, wann die Beamtin oder der Beamte in den öffentlichen Dienst eintritt und ob gegebenenfalls Erfahrungszeiten vorliegen, die berücksichtigt werden können.

Beispiel 1:
Altes Recht: Ein 26-jähriger Mann tritt zum 01.05.2008 in den öffentlichen Dienst ein. Sein Besoldungsdienstalter wird – unabhängig davon, was er vor seinem Eintritt gemacht hat – auf das 21. Lebensjahr festgesetzt. Damit würde er eine Besoldung nach der dritten Dienstaltersstufe erhalten (Beginn automatisch mit dem 21. Lebensjahr).
Neues Recht: Ein 26-jähriger tritt zum 01.09.2009 in den öffentlichen Dienst ein. Er wird – sofern er nicht anerkennenswerte Tätigkeiten vor dem Eintritt in den öffentlichen Dienst zu berücksichtigen sind – der Erfahrungsstufe 1 zugeordnet.

Beispiel 2:
Die am 15.02.1984 geboren Anna geht nach ihrem Abitur nach Australien. Danach absolviert sie ein soziales Jahr, bevor sie im Jahr 2006 ihren Vorbereitungsdienst als Anwärterin für den gehobenen Dienst absolviert. Nach erfolgreicher Abschlussprüfung wird sie am 01.08.2009 als Beamtin auf Probe ernannt.
Nach altem Recht wäre sie mit der Ernennung als Beamtin auf Probe aufgrund ihres Alters von 25 Jahren in die dritte Dienstaltersstufe zugeordnet worden.
Nach neuem Recht steht ihr nur die Besoldung aus der Erfahrungsstufe 1 zu, da weder Zeiten des sozialen Jahres noch die Anwärterzeiten als Erfahrungszeiten anerkannt werden.

Der Aufstieg nach beruflicher Erfahrung in den Stufen, der bis Juni 2009 in zwölf Dienstaltersstufen erfolgte, ist für alle Besoldungsgruppen einheitlich nach einem Zwei-, Drei-, Drei-, Drei-, Vier-, Vier-, Vierjahresrhythmus geregelt (2-3-3-3-4-4-4). Damit ist die heutige Besoldungstabelle des Bundes links- und rechtsbündig. Die bisher vorhandenen „Treppen“ beim Einstieg und der Endstufe – je nach Besoldungsgruppe – sind entfallen.
Die kürzeren zeitlichen Stufen zu Beginn der beruflichen Tätigkeit (2-3-3-3 Jahresrythmus) sollen den in der Regel größeren Erfahrungszuwachs pauschalierend abbilden.
Eine Besonderheit ist für Beamte des einfachen Dienstes vorgesehen, indem diese zur Sicherung des Lebenserwerbseinkommens auch in den Stufen 4 bis 7 einen Aufstieg nach drei Jahren Berufserfahrung durchlaufen.
Zusammengefasst gibt es nicht zwölf, sondern acht Stufen sowie den Aufstieg nicht nach Lebensalter, sondern nach Erfahrungszeit in der beruflichen Tätigkeit. Der individuelle Stufenaufstieg erfolgt nicht mehr nach dem Lebensalter/Besoldungsdienstalter, sondern individuell nach Absolvierung der vorgeschriebenen Erfahrungsintervalle nach monatsgenauem Zugang zum öffentlichen Dienst.
Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Erfahrungsaufstieg dann nicht, wenn sie berücksichtigungsfähig wie zum Beispielgesamtgesellschaftlich anerkannt – sind. Dazu gehören unter anderem Zeiten

- der Kindererziehung bis zu drei Jahren pro Kind.
- der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen sowie
- Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen.

Alle anderen Zeiten, in denen kein Anspruch auf Dienstbezüge besteht, verzögern den weiteren Stufenaufstieg dergestalt, dass die bis dahin erreichte Erfahrungszeit angehalten wird.

Beispiel:
Ein Beamter lässt sich mit Wirkung vom 01.01.2010 für drei Jahre beurlauben, ohne dass die besonderen Voraussetzungen, wie etwa Elternzeiten, vorliegen. Zum Zeitpunkt des Beginns der Beurlaubung hatte er mit einer Erfahrungszeit von fünf Jahren und vier Monaten das Grundgehalt der Stufe 3 erreicht. Mit dem Ende der Beurlaubung am 01.01.2013 läuft die Erfahrungszeit der Stufe 3 weiter.

Aufstieg in den Stufen

Der Aufstieg in den Stufen erfolgt aufgrund der gewonnenen Berufserfahrung, wenn die mit dem Amt durchschnittlich verbundenen Anforderungen erfüllt werden.
Sofern diese Anforderungen erbracht werden, erreichen damit grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten spätestens nach 23 Dienstjahren die höchste Erfahrungsstufe. Von einem Aufsteigen in den Stufen kann die Beamtin/der Beamte immer dann ausgehen, sofern keine negative aktuelle Leistungseinschätzung vorliegt bzw. in der Beurteilung entsprechende Leistungen bestätigt wurden.
Sofern die Beamtin/der Beamte die mit dem Amt verbundenen anforderungsgerechten Leistungen nicht erbringt, kann keine Erfahrungszeit bescheinigt werden. In diesem Fall verbleibt er so lange in seiner Erfahrungsstufe bis festgestellt wird, dass seine Leistungen nunmehr den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen. Bevor ein Anhalten in den Stufen erfolgt, muss die Dienststelle den Vorgesetzten und den Beamten auf die Erforderlichkeit einer aktuellen Leistungseinschätzung so rechtzeitig hinweisen, dass in einem Personalführungsgespräch die Leistungsdefizite sowie die Möglichkeit der Behebung besprochen werden können. Die Leistungseinschätzung, die zu einem Anhalten führen soll, darf nicht älter als zwölf Monate sein. Sofern der Dienstherr trotz Leistungsmängel nicht tätig geworden ist, rückt die Beamtin/der Beamte in die nächste Erfahrungsstufe auf, da Mängel des Verfahrens nicht zu seinen Lasten gehen dürfen. Im Gegensatz zum alten Recht besteht für die Beamtin/den Beamten die Möglichkeit, zu der Stufe und Erfahrungszeit so weit wieder aufzuschließen, wie er gehemmt war. Dafür muss für die entsprechende Zeit eine erhebliche Leistungssteigerung vollzogen werden, was ausdrücklich festgestellt werden muss.
Am 15. April werden für den Zeitraum vom 01.03.2013 bis 28.02.2015 Leistungen attestiert, die die Anforderungen erheblich übersteigen. Hierauf wird festgestellt, dass ihm diese 24 Monate auf seine Erfahrungszeit angerechnet werden. Mit der Feststellung steigt er mit Wirkung vom 01.04.2015 von Stufe 4 in Stufe 5 auf. Der Aufstieg in Stufe 6 erfolgt bei weiteren anforderungsgerechten Leistungen zum 01.11.2017, also so, als ob der frühere Verbleib in Stufe 3 für die Dauer von 24 Monaten nicht stattgefunden hätte. Mit dem Aufstieg in die nächste Stufe beginnt die Berechnung der zu erbringenden Erfahrungszeit neu. Sofern der Beamte befördert wird, nimmt er im Gegensatz zum Tarifrecht seine Stufe mit. Sofern die Beamtin/der Beamte dauerhaft herausragende Leistungen erbringt, kann

Beispiel 1:
Ein Beamter, dessen Stufenaufstieg in der Stufe 4 zum 01.02.2010 möglich wäre, wird aufgrund nicht anforderungsgerechter Leistungen in der Stufe 3 angehalten. Am 12.02.2011 wird festgestellt, dass er wieder anforderungsgerechte Leistungen erbracht hat. Somit steigt er ab 01.02.2011 in die Stufe 4 auf.

Beispiel 2:
Ein Beamter, dessen Stufenaufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 zum 01.11.2010 angestanden hätte, wird wegen nicht anforderungsgerechter Leistungen vom 01.11.2010 bis 31.10.2012 in der Stufe 3 angehalten. Zum 01.11.2012 stieg er in die Stufe 4 auf, nachdem ihm in einer erneuten Leistungseinschätzung seine anforderungsgerechte Leistung wieder bestätigt wurde. Der Aufstieg in die Stufe5 würde zum 01.11.2015 und in die Stufe 6 zum 01.11.2019 erfolgen.

ihm für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt aus der nächsten
Stufe gezahlt werden. Somit verbleibt er – im Gegensatz zum alten Recht – in der Stufe, erhält jedoch das höhere Grundgehalt. Die neue Leistungsstufe entfaltet damit keine Dauerwirkung, da mangels vorzeitigen Aufstiegs in der Erfahrungsstufe auch eine entsprechende Verkürzung nicht erfolgen kann.

Berücksichtigungsfähige Zeiten
Unter bestimmten Voraussetzungen werden bzw. können auch Zeiten vor der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge als Erfahrungszeit anerkannt werden und damit zu einer Zuordnung zu einer höheren als zur ersten Erfahrungsstufe führen.
Bei diesen Zeiten muss unterschieden werden zwischen Zeiten, die anerkannt werden, und solchen, die nur anerkannt werden können.
Grundsätzlich werden alle diejenigen gleichwertigen hauptberuflichen Zeiten anerkannt, die der Beamte außerhalb eines Soldatenverhältnisses, im öffentlichen Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften und ihren Verbänden verbringt. Diese Zeiten dürfen jedoch nur dann anerkannt werden, sofern sie nicht Voraussetzung für die Laufbahn sind.
Hauptberuflichkeit ist grds. dann gegeben, wenn sie entgeltlich geleistet wird, gewollttermaßen den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, in der Regel überwiegend die Arbeitskraft beansprucht und dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild

Beispiel:
Eine Bewerberin, die zur Regierungsrätin ernannt werden soll, war bislang als juristische Dezernentin bei der evangelischen Kirche mit einem Umfang von 15 Wochenstunden beschäftigt, ohne eine weitere Tätigkeit auszuüben. Eine Hauptberuflichkeit liegt vor.

entspricht oder nahekommt. Dazu zählen auch Tätigkeiten mit weniger als der Hälfte der für Beamtinnen und Beamten geltenden Regelarbeitszeit, wenn sie nach den Lebensumständen des Betroffenen dessen Tätigkeitsschwerpunkt bilden.
Anders ist es, wenn z. B. eine Tarifbeschäftigte mit 15 Stunden beim Bund beschäftigt ist, daneben jedoch mit 25 Stunden ein eigenes Schreibbüro betreibt.
Von einer Gleichwertigkeit ist auszugehen, wenn die Zeiten in ihrer Wertigkeit jedenfalls zum überwiegenden Teil der Funktionsebene des konkreten Dienstpostens entsprechen.

Beispiel:
Ein Beamter der Besoldungsgruppe A 12 wird vom Land zum Bund versetzt. Beim Land hatte er den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolviert. Dienstzeiten, die er in Ämtern der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (BesGr. A 9 bis A 13) erbracht hat, sind als gleichwertige Zeiten i.S.d. § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBesG anzurechnen.
Die in der niedrigen Laufbahngruppe erbrachten Dienstzeiten werden nicht automatisch als Erfahrungszeiten berücksichtigt, können jedoch als förderliche Zeiten anerkannt werden.
Beispiel: Die mit der BAT II a bzw. E 13 vergütete Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Universitätslehrstuhl ist einer Tätigkeit in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes gleichwertig.
Durch das Fachkräftegewinnungsgesetz des Bundes vom 15.03.2012 wurde zudem die Anerkennung von Zeiten einer Kinderbetreuung

- von bis zu drei Jahren für jedes Kind

sowie

- von Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen von bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen

als Erfahrungszeiten eingeführt. Dies macht den Dienstherren Bundesrepublik Deutschland deutlich attraktiver für lebensjüngere Beamte, die bereits vor der Ernennung ein Kind erzogen oder nahe Angehörige gepflegt haben und diese Zeiten als Erfahrungszeit bei der beruflichen Tätigkeit im oben genannten Zeitraum berücksichtigt werden. Die gesamtgesellschaftlich gewollte Anerkennung von Kindererziehung und Pflege spiegelt sich somit in der Höhe der Besoldung wieder.
Weiterhin werden Zeiten des Zivil- und Wehrdienstes grundsätzlich anerkannt, sofern sie in einem zeitlichen Zusammenhang zum Eintritt in das Beamtenverhältnis stehen. Andere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden. Eine Anerkennung ist möglich, sofern die Zeiten für die Verwendung förderlich sind. Dazu zählen besonders solche, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgabe von konkretem Interesse sind.
Bei Soldaten werden alle Dienstzeiten nach der Soldatenlaufbahnverordnung anerkannt. Zeiten, die Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, werden demgegenüber nicht anerkannt. Dadurch soll eine Gleichbehandlung von Regellaufbahnbewerbern und Fachrichtungslaufbahnbewerbern erzeugt werden.

Beispiel:
Die hauptberufliche Beschäftigungszeit eines (juristischen) Referenten beim kommunalen Spitzenverband sind in der Regel für die Tätigkeit im höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst des Bundes förderlich.
Gleiches gilt für die nach Abschluss eines entsprechenden FH-Studiums in einem landschaftsarchitektonischen Planungsbüro erbachten hauptberuflichen Beschäftigungszeiten für eine entsprechende Tätigkeit im gehobenen technischen Verwaltungsdienst des Bundes.
Zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen von hauptberuflichen Zeiten erworben wurden, können in besonderen Einzelfällen zur Deckung des Personalbedarfs als Erfahrungszeit anerkannt werden. Darüber muss eine Entscheidung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle erfolgen.
Insgesamt werden Anwärterzeiten nicht berücksichtigt.

Die Grundgehaltstabelle beim Bund

Neben der oben aufgezeigten Neugestaltung der Tabelle erfolgte ebenfalls zum 01.07.2009 eine betragsmäßige Veränderung der Monatsbezüge. Diese wurde zunächst dadurch erzeugt, dass die sog. Allgemeine Stellenzulage nach der bis dahin vorhandenen Vorbemerkung Nr. 27 zur BBesO A und B in die Grundgehaltstabelle integriert wurde.
Der Einbau der sog. allgemeinen Stellenzulage erfolgte in der Form, dass alle die Beträge der Zulage eingebaut wurden, die in der jeweiligen Besoldungsgruppe allen Beamten gewährt wurde. Diese betrugen 17,36 Euro bei allen Beamten des mittleren Dienstes in der Besoldungsgruppe A 7 und A 8, 67,92 Euro in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 sowie 75,49 Euro in den Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13.
Da die allgemeine Stellenzulage nach den Laufbahngruppen in unterschiedlicher Höhe gezahlt, jedoch für jedes Amt in der Tabelle jeweils ein nach Stufen bemessenes Grundgehalt ausgewiesen wurde, mussten Erhöhungsbeträge für „Überlappungsämter“ gewährt werden. Diese betrugen bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 des mittleren Dienstes sowie Unteroffizieren 17,79 Euro (um 2,5 Prozent erhöhte 17,36 Euro) sowie bei den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere 7,76 Euro.
Die Summe aus dem ursprünglichen Grundgehalt und der allgemeinen Stellenzulage wurde sodann um 2,5 Prozent erhöht. Es handelte sich um die bislang im Dezember gewährte Sonderzahlung, die ebenfalls in das Grundgehalt eingebaut wurde.
Soweit bis zum 01.07.2009 Anspruch auf Sonderzahlung bestand, wurde diese als sog. Sommerweihnachtsgeld im Juni 2009 ausbezahlt und setzte sich aus den bis einschließlich Juni 2009 gezahlten Dienstbezügen zusammen.
Zusätzlich wurde für Empfänger der Besoldungsgruppen bis A 8 auch der sog. Erhöhungsbetrag von 125 Euro jährlich mit 10,42 Euro monatlich in die Tabelle eingebaut.
Erhöht wurden des Weiteren diejenigen Bezügebestandteile, die zuvor in der Sonderzahlung Berücksichtigung fanden. Dazu gehörten der Familienzuschlag und die Amtszulagen.
Der Einbau der Sonderzahlung war jedoch mit der Erhöhung von 2,5 Prozent noch nicht abgeschlossen. Vielmehr musste noch ein zweiter Einbauschritt erfolgen, um das gekürzte Niveau der ehemaligen Sonderzahlung im Jahre 2004 wieder zu erreichen. Dazu erfolgt

in einem zweiten Schritt die Erhöhung der o. g. Bezügebestandteile um 2,44 Prozent zum 01.01.2012. Mit diesem Erhöhungsbetrag wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass die Sonderzahlung zeitlich befristet zunächst nur bis zum 31.12.2011 auf 2,5 Prozent der Jahresbezüge (entsprach ca. 30 Prozent eines Monatsentgelts) abgesenkt war und im Jahr 2011 wieder eine Höhe von fünf Prozent der Jahresbezüge (entspricht 60 Prozent eines Monatsgehalts) erreichen sollte. Das ursprünglich bereits zum 01.01.2011 vorgesehene Wiederaufleben der restlichen Sonderzahlung in Höhe von 2,44 Prozent wurde durch das Bundesbesoldungs- und -vesorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 ursprünglich bis zum 31.12.2014 verlängert.
Diese Verlängerung wurde durch das Gesetz zur Wiedergewährung der Sonderzahlung von Dezember 2011 wieder auf den 01.01.2012 verkürzt. Zum 01.01.2012 erfolgte damit der o. g. Einbau der restlichen Sonderzahlung in Höhe von 2,44 Prozent. in die Grundgehaltstabellen in einem zweiten Schritt. Das Vertrauen in die Verlässlichkeit des Dienstherren wurde damit wieder gefestigt und gleichzeitig die von allen Bundesbeamten erbrachten Leistungen anerkannt.

Zuordnung zu einer Stufe oder Überleitungsstufe

Auf der Grundlage der o.g. ermittelten gerundeten Beträge erfolgte stichtagsbezogen zum 01.07.2009 die Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe der entsprechenden Besoldungsgruppe, die diesem Betrag entsprach. Dadurch wurde ein Nebeneinander zweier Systeme vermieden. War der errechnete Betrag nicht exakt in der nachstehenden Überleitungstabelle aufgeführt, erfolgte die Zuordnung zu der Stufe oder Überleitungsstufe mit dem nächsthöheren Betrag.
Mit der Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe war die Umstellung auf das neue System im Grunde vollzogen. Um Unbilligkeiten zu vermeiden, die insbesondere durch eine Beförderung eintreten konnten, erfolgte die Zuordnung zunächst vorläufig. Diese wurde zu einer endgültigen, sofern bis zum 31.12.2013 keine Beförderung oder Einweisung in eine höhere Besoldungsgruppe stattfand. Erfolgte eine solche jedoch vorher, wurde der Beamte so gestellt, als ob die Beförderung oder Ernennung vor dem 01.07.2009 wirksam gewesen wäre.
Unmittelbar mit der Zuordnung zu einer Stufe – egal zu welchem Zeitpunkt –, vollzieht sich der Aufstieg nach der oben beschriebenen Erfahrungszeit (2-3-3-3-4-4-4- Jahresrhythmus). Erfolgte eine Zuordnung zu einer Überleitungsstufe, musste für die Übergangszeit bis Ende 2013 noch das alte Besoldungsdienstalter heran gezogen werden. Sofern der Aufstieg nach diesem günstiger war als nach der neuen Erfahrungszeit, erfolgte er nach Ablauf der „alten“ Dienstzeit, ansonsten nach neuem Recht.

Leistungsbezahlung

Im Bereich der Leistungsbezahlung wurden nur wenige Änderungen vorgenommen. Die mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 bereits eingeführten Leistungsanerkennungsinstrumente der Leistungszulage, Leistungsprämie und Leistungsstufe werden in der bisherigen Form fortgeführt. Lediglich das bisherige Vergabebudget i. H. v. mindestens 0,3 vom Hundert der Ausgaben für die Besoldung im jeweiligen Haushalt wurde in § 42 a Abs. 4 BBesG gesetzlich ebenso normiert wie die zweckentsprechende Verwendung und Auskehrpflicht. Zudem wurde eine neue Bundesleistungsbesoldungsverordnung erlassen, die

die bis dati geltenden drei Verordnungen zur Leistungsprämie, Leistungszulage und Leistungsstufe zusammenfasste und damit die Handhabung wenn auch nicht weiterentwickelt, so jedoch erleichtert.

Auslandsbesoldung

Zum 01.07.2010 erfolgte auch eine Neustrukturierung der Auslandsbesoldung. Diese wird bei einer dienstlichen Tätigkeit einer Beamtin/eines Beamten im Ausland gezahlt.
Neben der Inlandsbesoldung erhält die Beamtin/der Beamte differenziert nach Besoldungsgruppen, Familienstand und Einsatzort einen Auslandszuschlag. Dieser soll die materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen ausgleichen, die durch einen Auslandseinsatz entstehen. Der Zuschlag bemisst sich nach der im Bundesbesoldungsgesetz festgelegt und in der Anlage VI.1zum BBesG enthaltenen Auslandszuschlagstabelle, nach 15 Stufen nach Grundgehaltsspannen sowie Zonen stufen differenziert ist
Die Neuregelung des Auslandszuschlags erfolgte ab 01.07.2010 dergestalt, dass die materiellen Mehraufwendungen durch eine besser nachvollziehbare Zuteilung ausländischer Dienstorte zu Dienstortstufen erstattet werden. Die immateriellen Belastungen werden in einem einheitlichen Kriterienkatalog festgelegt, um die Abweichungen zu einem Einsatz im Inneren festzulegen. Gezahlt werden zum Einen ein Grundbetrag zur Abdeckung der finanziellen Mehrbelastungen und zum Anderen ein Auslandsverwendungszuschlag für die besonderen Verwendungen im Ausland wie z. B. humanitäre und unterstützende Einsätze. Letztere werden durch pauschale Tagessätze einheitlich abgegolten, ohne eine Differenzierung zwischen finanziellen und immateriellen Belastungen zu treffen.

Ausgleichszulagen

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz nahm auch wesentliche Änderungen im Bereich der sog. Ausgleichsregelungen vor. An die Stelle der bis dato geltende Regelung des § 13 BBesG für den Ausgleich für den Wegfall von Stellenzulagen und bei Verleihung eines anderen Amtes und dadurch eintretenden Verlustes einer Amtszulage oder der Verringerung des Grundgehaltes traten zwei selbstständige Regelungen.
Sofern eine Stellenzulage aus dienstlichen Gründen wegfällt oder sich vermindert, gilt seit der Neuregelung § 13 BBesG.
Die danach gewährte Ausgleichszulage steht grundsätzlich fünf Jahre zu, da sie sich jeweils nach Ablauf eines Jahres immer um 20 Prozent vermindert unabhängig von der Entwicklung der sonstigen Dienstbezüge. Bezügeerhöhungen haben keinen Einfluss mehr auf die Höhe der Ausgleichszulage – es sei denn, der Beamte bezieht erneut eine Stellenzulage. Der Ausgleichsanspruch setzt voraus, dass die bisherige Stellenzulage während eines Zeitraums von sieben Jahren mindestens fünf Jahre zustand.
Sofern dem Beamten aus dienstlichen Gründen ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt bzw. ohne Amtszulage verliehen wird, steht ihm zukünftig keine Ausgleichszulage mehr zu. Vielmehr erhält er das Grundgehalt des bisherigen Amtes bzw. die bislang bezogene Amtszulage weiter. Die neuen Tabellen finden Sie unter **www.besoldung-online.de**.

Versorgungsrecht

Im Beamtenversorgungsrecht erfolgte die wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der

Alterssicherungssysteme und der durchgeführten umfangreichen kostensenkenden Reformschritte. Dazu gehörte der Nachvollzug des Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetzes 2004 durch wirkungsgleiche Begrenzung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf 855 Tage. Dabei konnte erreicht werden, dass eine Kappungsgrenze auf die in der gesetzlichen Rentenversicherung maximale Einbuße in Höhe von 2,25 Entgeltpunkten (zzt. im Rechtskreis West rd. 60 Euro) eingeführt wurde.

- Weiterhin wurde der pauschale Hinzuverdienstbetrag für dienstunfähige Ruhegehaltsempfänger im Rahmen der Ruhensregelungen auf 400 Euro erhöht, eine zweimalige jährliche Überschreitungsmöglichkeit in Höhe dieses Betrages eingeführt und ein Anspruch auf eine Versorgungsauskunft auf schriftlichen Antrag begründet.
- Zudem erfolgte die Einführung einer Überprüfungs- und Revisionsklausel mit Ablauf des Jahres 2011. Der Bericht aus Mitte 2012 bestätigt, dass sich Rente und Versorgung im Gleichklang entwickeln.

Anpassung der Beamtenbesoldung

Dem Beamten steht aus dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation ein Anspruch auf einen angemessenen Lebensunterhalt zu. Dieser richtet sich nach den Anforderungen an den Beamten in dem verliehenen Amt sowie der mit dem Amt verbundenen Verantwortung. Sowohl die Besoldung als auch die Versorgung sind entsprechend der Entwicklung

Besoldungsanpassungen im Überblick steht als Download bereit

Es gibt keinen Gleichklang mehr bei der Besoldung der Beamten – weder inhaltlich noch zeitlich. Bund und Länder unterliegen bei der Anpassung von Besoldung und Versorgung jeweils unterschiedlichen Erfordernissen. Als besonderen Service für unsere Leserinnen und Leser bieten wir Ihnen eine Übersicht aller Besoldungsanpassungen der letzten Jahre an. Unter **www.besoldungstabelle.de/besoldungsanpassungen** können Sie sich ein PDF downloaden.

der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen. Dem Beamten muss von dem Dienstherrn immer ein Nettoeinkommen zur Verfügung gestellt werden, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet und ihm über die Befriedigung der Grundbedürfnisse hinaus einen seinem Amt angemessenen Lebenskomfort ermöglicht. Diesen verfassungsrechtlichen Anspruch hat der Gesetzgeber ausdrücklich für die aktiven Beamten im Besoldungsrecht und für Versorgungsempfänger im Beamtenversorgungsgesetz geregelt und nach Erlass des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes ausdrücklich in diesen Gesetzen belassen. Auch die in den Ländern erlassenen neuen Besoldungsgesetze enthalten noch einmal den grundgesetzlich geschützten Anspruch der Beamtinnen und Beamten.

Bundeseinheitlich wurde diese Verpflichtung zuletzt mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge – BBVAnpG 2003/2004 – vom 10.2003 (BGBl.I S. 1798 ff.) erfüllt. Die Anhebung für alle Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden betrug einheitlich zum 01.04.2003 bzw. 01.07.2003 (je nach Besoldungsgruppe) 2,4 Prozent und im Jahr 2004 zum 01.04. und 01.08. noch einmal jeweils ein Prozent.

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den neuen Bundesländern betrug seit dem 01.01.2004 92,5 Prozent der sogenannten „Westbezüge“. Bereits im BBVAnpG 2003/ 2004 war festgelegt, dass die besoldungsrechtlichen Übergangsregelungen (Zweite Besoldungsübergangsverordnung – 2. BesÜV) für Beamte und Soldaten in den neuen Bundesländern der Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 nur bis zum 31.12.2007 und für die übrigen Beamten mit Ablauf des 31.12.2009 außer Kraft treten; seit dem 01.01.2010 ist die ungleiche Besoldung für alle Beamtinnen und Beamten beendet. Der Bund hat für seine Beamtinnen und Beamten bereits durch das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz zum 01.04.2008 die unterschiedliche Besoldung aufgehoben.
Bei der Frage der „Angleichung Ost an West“ haben alle Länder die vollständige Anpassung Ost an West für alle Beamtinnen und Beamten zum 01.01.2010 einheitlich eingehalten und keine von dem BBVAnpG 2003/2004 abweichenden Regelungen getroffen.

Übertragung von Tarifergebnissen auf Beamte immer schwieriger

Die „Einkommensrunde 2013/2014“ für die Beamten der Länder ist erst im November/ Dezember 2014 zum Abschluss gekommen.
Die im Tarifbereich vereinbarten Erhöhungen

- von 2,65 Prozent zum 01.01.2013 sowie
- von 2,95 Prozent zum 01.01.2014 wurde vollumfänglich nur von dem Freistaat Bayern und der Freien und Hansestadt Hamburg übernommen. Auch das Land Hessen hat den eigenen Tarifabschluss auf seine Beamtinnen und Beamten übertragen. In den übrigen Ländern fand nur eine Übernahme mit Abstrichen oder eine vollständige Abkopplung von dem Tarifergebnis statt. Die Abweichungen bestanden im Wesentlichen in zeitlichen Verschiebungen. Zudem haben die Länder Nordrhein-Westfalen und Bremen versucht, eine Staffelung nach Besoldungsgruppen vorzunehmen und die sog. Höheren Besoldungsgruppen (ab BesGr. A13) von der Erhöhung auszunehmen. Dieser Tendenz hat jedoch der Verfassungsgerichtshof des Landes Nordrhein-Westfalen eine Absage erteilt, in dem er mit Entscheidung vom 01.07.2014 festgestellt hat, dass in den Fällen, in den der Gesetzgeber eine Besoldungserhöhung für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 10 von 5,6 Prozent zur Sicherung einer amtsangemessenen Alimentation für sachgerecht erachtet, er ohne sachlichen Grund diese Erhöhung der Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen A 11 und A 12 nicht auf 2 Prozent beschränken und jedenfalls nicht schon ab Besoldungsgruppe A 13 auf jede Erhöhung der Grundgehaltssätze verzichten darf.

Leistungsorientierte Besoldung

Wesentliches Kernelement des Berufsbeamtentums ist seit jeher das Leistungsprinzip, welches zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt. Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz bestimmt ausdrücklich, dass jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Diese Worte des Grundgesetzes hat der Gesetzgeber noch einmal zur Klarstellung in § 7 BBG und entsprechenden Landesrechten wiedergegeben. Die Leistungsfeststellung erfolgt durch die Beurteilung in Form einer Regel- oder Anlassbeurteilung. Nach wie vor ist die Beförderung das wichtigste Instrument für die Honorierung dauerhaft guter Leistungen.

Stufen

Der Aufstieg in den Stufen von Grundgehaltstabellen darf nach der Rechtsprechung der Europäischen Union nicht allein vom Lebensalter abhängig sein. Danach ist das sogenannte Senioritätsprinzip der aufsteigenden Besoldungsordnung A als rechtswidrig zu qualifizieren.

Dementsprechend haben der Bund und alle Länder mit Ausnahme von Niedersachsen den Aufstieg in den Stufen der Besoldungsordnung A nach Lebensalter zugunsten der Anerkennung von dienstlicher Erfahrungszeiten abgeschafft. Dabei erfolgt der Aufstieg in der Besoldungsordnung A-Besoldung in Bund und Ländern nach unterschiedlichen Intervallen. So erfolgt der Stufenaufstieg im Bund und in den Ländern Bremen und Sachsen-Anhalt innerhalb einer achtstufigen Tabelle, während die überwiegende Zahl der Länder an dem seit dem Dienstrechtsreformgesetz von 1997 vorgeschriebenen Stufenrhythmus von zwei Jahren auf einen 2-, 3- und 4-Jahresrhythmus festhielten oder die sog. Anfangsstufe in einigen Bereichen gestrichen haben. Zwischenzeitlich hat der Europäische Gerichtshof mit Datum vom 19. Juni 2014 entschieden, auch für den Bereich der Beamten entschieden, dass die Bemessung des Grundgehalts nach Lebensalter in Berlin eine Altersdiskriminierung darstellt. Jedoch stehen Artikel 2 und Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht einem Überleitungsrecht entgegen, welches allein auf der Grundlage des unter dem alten Besoldungssystem erworbenen Grundgehalts ermittelt wird, obgleich dieses alte System eine Diskriminierung wegen des Alters beinhaltete.

Dementsprechend hat das Bundesverwaltungsgericht zum Bereich der altersabhängigen Besoldungsstufen von Beamten mit Urteil vom 30. Oktober 2014 festgestellt, dass Zahlungsansprüche von Beamten wegen unzulässiger altersabhängiger Besoldung nur in geringem Umfang begründet sind. Die Höhe des jeweiligen Grundgehaltes richtet(e) sich nach dem festgesetzten Besoldungsdienstalter/Erfahrungsstufe und dem übertragenen statusrechtlichen Amt. Dieses ist in der Besoldungsordnung A und B einer Besoldungsgruppe zugeordnet. Für die Besoldungsordnung A ist neben dem Neuzuschnitt der Tabelle die Möglichkeit der Vergabe von Leistungsstufen eingeführt worden. Eine entsprechende Regelung gibt es für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B (mit Festgehältern) und R (weiterhin Aufstieg alle zwei Jahre nach Lebensalter) nicht. Ebenso ist die Besoldung der Professoren nach der alten C-Besoldung nicht den Regelungen über die Leistungsstufen zugänglich. Diese Struktur gilt sowohl im Bund als auch in den Ländern grds. unabhängig davon, ob zwischenzeitlich Reformen durchgeführt wurden oder nicht im Wesentlichen fort.

Gleichwohl ist von einer Vergleichbarkeit des Grundgehalts aufgrund der im Bund und in den Ländern unterschiedlich vorgenommenen Linearanpassungen und den Einbau sowohl von Sockelbeträgen, Sonderzahlungen und ggf. der allgemeinen Stellenzulage und der unterschiedlichen Stufenfolge nicht mehr auszugehen.

Mehr Informationen zur Überleitungstabelle finden Sie unter **www.besoldung-online.de**.

Leistungsfördernde Bezahlungselemente in der Beamtenbesoldung

Neben der Anerkennung der Leistung durch die Beförderung wurden bereits mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 – damals bundeseinheitlich durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates – im BBesG Regelungen geschaffen, die die Bundesregierung und die Landesregierungen ermächtigten, jeweils für ihren Bereich Verordnungen für

die Vergabe von Leistungsstufen, Prämien und Zulagen zur Abgeltung von besonderen Leistungen zu erlassen (§§ 27, 42 a BBesG). Neben der fachlichen Leistung und Eignung der Beschäftigten als entscheidende Faktoren für das berufliche Fortkommen und als Grundlage jeder Beförderung sollen Eigenverantwortung der Beamtinnen und Beamten gesteigert und das Engagement belohnt werden.

Die Leistungsinstrumente ermöglichen es dem Dienstherrn, zeitnah besondere Leistungen eines Beamten oder Teams anzuerkennen, dadurch das Einkommen unmittelbar zu steigern und das Besoldungssystem insgesamt attraktiver und flexibler zu gestalten (siehe Beispiel auf der nächsten Seite). Mit dem Besoldungsstrukturgesetz wurden im Jahre 2002 im BBesG die Rahmenbedingungen der Gewährung von leistungsbezogenen Besoldungselementen weiter verbessert. Konnten bis dahin nur zehn Prozent der Beamtinnen und Beamten bei einem Dienstherrn profitieren, ist dies nun grundsätzlich für 15 Prozent möglich. Hinzu kommt die Einführung einer sogenannten „Transferklausel". Sie ermöglicht Überschreitungen der Quote bei Leistungsprämien und -zulagen, wenn die Quote bei den Leistungsstufen nicht oder nicht vollständig ausgeschöpft worden ist. An dieser Regelung wurde im Bundesbereich durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz festgehalten.

Bereits unter der Geltung der grundsätzlich bundeseinheitlichen Besoldung mit ausdrücklichen Ermächtigungen für die Länder war festzustellen, dass ausschließlich der Bund und nur vereinzelte Länder die neu eingeführten Leistungselemente genutzt, entsprechende Verordnungen in Form einer Leistungsstufen-, Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung erlassen und eine entsprechende finanzielle Unterfütterung vorgenommen haben. Die dazu ergangenen Verordnungen regelten detailliert, wann, in welchem Verfahren und welcher Höhe die Vergabe zu erfolgen hat. Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz wurde im Bundesbesoldungsgesetz in § 42 a BBesG das bis dahin vorgesehene Volumen von 0,3 Prozent der Ausgaben für die Besoldung im jeweiligen Haushaltsjahr zwar nicht erhöht, jedoch immerhin gesetzlich ebenso normiert wie die entsprechende Verwendung der Mittel und die jährliche Auszahlungsverpflichtung.

Erfahrungsberichte zeigen, dass größtenteils das Instrument der Leistungsprämie in der Praxis Anwendung und bei den Beschäftigten gute Akzeptanz findet. Obwohl klar ist, dass das Volumen von 0,3 Prozent für eine echte Leistungsbezahlung nicht ausreichend ist, wurde es bislang nicht erhöht, da man auch die Erfahrungen aus dem Tarifbereich des Bundes und der Kommunen (Regelung in Höhe von einem Prozent) abwarten wollte. Nur wenige Länder nutzten/nutzen – weder damals noch heute trotz Vollkompetenz für die Besoldung – die eröffneten Möglichkeiten der Gewährung von Leistungsbezahlungselementen in akzeptablem Maße oder haben sich dem Thema monetärer Leistungsanreize und variablen temporären Besoldungselementen fast vollständig verweigert. Mit dem Tarifvertrag der Länder für die Jahre 2009/2010 wurden sogar die Regelungen zur Leistungsbezahlung im Tarifrecht abgeschafft und das Volumen in die Entgelttabelle in Höhe von 40 Euro eingebaut. Im Besoldungsrecht erfolgte ebenfalls in einigen Ländern die Abschaffung der Leistungsinstrumente, indem das entsprechende Volumen durch eine Erhöhung der Beträge des Grundgehalts – nach Ländern unterschiedlich – entweder in Höhe von 20 Euro bzw. 40 Euro für alle Besoldungsgruppen in gleicher Höhe „umgewidmet" wurden. Auch Ende 2012 sind keine neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Leistungsanerkennung geschaffen worden, vielmehr haben einige Länder die gesetzlichen Regelungen ganz gestrichen, ausgesetzt oder wieder zurückgeführt.

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel den B-Tarif für Bankleistungen. Außerdem betreiben wir eine konsequente Mitglieder-Mehrwert-Politik®. Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst 1921 gegründet, verfolgen wir bis heute erfolgreich nur ein Ziel: Nutzen stiften für die Gemeinschaft unserer Mitglieder und Kunden.

Mit **Direktbank** und wachsendem **Filialnetz** sind wir bundesweit für Sie da.

Mehr Informationen? Gerne!

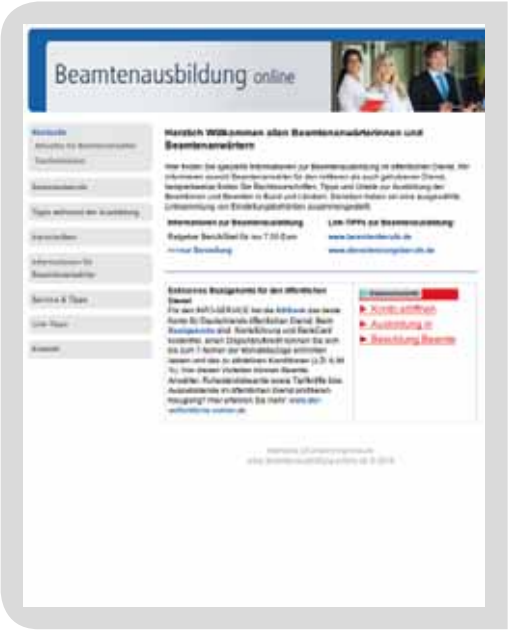
Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Besoldung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern

Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) erhalten Anwärterbezüge. Die Höhe der Anwärterbezüge ist in Bund und Ländern unterschiedlich. Die Anwärtergrundbeträge in Bund und den jeweiligen Ländern finden Sie unter den Besoldungstabellen (➜ siehe Wegweiser zu den Grundgehältern und Besoldungstabellen auf der Seite 113). Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird neben dem Anwärtergrundbetrag noch ein Familienzuschlag nach den allgemeinen Regelungen (siehe unter Familienzuschlag)
gezahlt. Der Anwärtergrundbetrag richtet sich nach der Besoldungsgruppe, die dem Eingangsamt der Laufbahn des Anwärters zugeordnet ist. Zusätzlich besteht rechtlich die Möglichkeit, bei einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerbern einen Anwärtersonderzuschlag zu gewähren, der 70 vom Hundert des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen soll und 100 vom Hundert des Anwärterbetrages nicht übersteigen darf.



Beamtenanwärter in Bund und Ländern

www.beamten-ausbildung-online.de

Debeka Versichern und Bausparen

Fit für den Berufs-start

Der Einstieg ins Berufsleben bedeutet neu gewonnene Freiheit, aber auch Verantwortung für das eigene Leben.

Clevere haben den geeigneten Partner für ihre vermögenswirksamen Leistungen, Versicherungsfragen und ihre Zukunftsvorsorge.

Interessiert? Dann nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Wir informieren Sie gerne.

Debeka-Hauptverwaltung
56058 Koblenz
Telefon (08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de

anders als andere Debeka

Allgemeines zu Bezügen und Einkommen

Im öffentlichen Dienst werden sowohl an Beamtinnen und Beamte als auch an Tarifbeschäftigte neben den Grundbeträgen eine Reihe von Zulagen, Zuschlägen, Sonderzahlungen, Zuwendungen und andere Bezügebestandteile gezahlt.

Ausgleichszulagen

Bund

Verringern sich die Dienstbezüge von Beamtinnen und Beamten aus dienstlichen Gründen – z. B. wegen einer „dienstlichen" Versetzung oder bei einer anderweitigen Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand – und führt dies zu einem Wegfall einer Stellenzulage, wird grundsätzlich eine Ausgleichszulage nach § 13 BBesG gezahlt, sofern der Beamte die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre bezogen hat (BBesG). Der zu zahlende Betrag richtet sich nach der Differenz zwischen den Bezügen, die in früherer Verwendung zugestanden hätten, und den neuen Bezügen. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 vom Hundert. Zudem erfolgt eine Anrechnung auf die Zulage, sofern sich die Dienstbezüge wegen eines Anspruchs auf eine Stellenzulage erhöhen.
Sofern dem Beamten ein anderes Amt aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, mit einem geringeren Grundgehalt verliehen wird, erhält er gleichwohl das Grundgehalt aus seinem bisherigen Amt (§ 19 a BBesG).
Zudem wurde mit der Regelung des § 19 b ein Ausgleich bei der Besoldung bei einem Wechsel in den Dienst des Bundes geschaffen. In den Fällen, in denen sich auf Grund einer Versetzung, die auf Antrag erfolgt, die Summe aus dem Grundgehalt, den grundgehaltsergänzenden Zulagen, und der auf diese Beträge entfallenden Sonderzahlen, erhält der Beamten eine Ausgleichszulage. Diese bemisst sich nach dem Unterschied zwischen den Summen aus den gerade genannten Bezügebestandteilen in der bisherigen Verwendung und ind er neuen Verwendung zum Zeitpunkt der Versetzung. Sie verringert sich bei jeder Erhöhung des Grundgehaltes um ein Drittel des Erhöhungsbetrages.

Länder

Im Länderbereich gilt im wesentlichen die bis zum 31.08.2006 bundeseinheitliche Regelung nach § 13 BBesG – alt – weiter, da sie größtenteils in Landesrecht überführt wurde oder es wurden dem Bundesrecht ähnliche Regelungen getroffen. Danach erhält der Beamte, sofern sich seine Dienstbezüge aus dienstlichen Gründen – z. B. wegen einer Versetzung aus dienstlichen Gründen – vermindern, eine Ausgleichzulage in Höhe der Differenz zwischen den Bezügen aus seiner früheren Verwendung und den neuen Bezügen. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Bezüge ausgleicht. Bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge vermindert sich die für eine Stellenzulage gewährte Ausgleichszulage.
Zudem haben auch einige Länder Vorkehrungen für den Fall getroffen, dass Beamte aus dienstlichen Gründen in das eigene Land wechseln und gleichwohl wegen der unterschiedlichen Besoldungsregelungen eine geringere Besoldung erhalten würden.

Erschwerniszulagen

Zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse gibt es Erschwerniszulagen. Der Begriff der Erschwernisse bezeichnet die Umstände einer Dienstleistung, die z. B. eine zusätzliche Anspannung oder Anstrengung erfordert oder eine zusätzliche Gefährdungen oder Beeinträchtigungen mit sich bringt. Auch eine Kumulation von erschwerenden Umständen ist möglich. Erschwernisse sind daher solche Umstände, die sich von den Normalanforderungen und Normalbelastungen der Laufbahn nach Zeit der Dienstleistung, Ort der Dienstverrichtung sowie nach Umfang und Intensität sonstiger Widrigkeiten und Beeinträchtigungen unterschiedlich belastend auswirken. Die Belastungen können sowohl psychische als auch physischer Art sein. Die Zulagen sind bei Nichtausübung der Funktion widerruflich und nicht ruhegehaltfähig.

Die Rechtsgrundlage für die Erschwerniszulagen findet sich in § 47 BBesG – neu – für den Bund und für die Länder, die noch keine neuen Regelungen getroffen haben, – über entsprechende „(Übernahme) Landesbesoldungsgesetze“ bzw. über die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a Grundgesetz in § 47 BBesG – alt – in diesen weiter.

Nachdem der Bund bereits mit der im September 2009 vorgenommenen Änderung der Erschwerniszulagenverordnung zum Teil deutliche Anpassungen der Beträge für Soldaten und Sicherheitskräfte vorgenommen hatte und eine Verbesserung der vorgenommen wurde, erfolgte mit weiteren Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung im Jahr 2011 und 2012 eine weitere Anerkennung der erhöhten Belastungen u.a. bei Tauchern, besonderen Personenschutzkräften der Bundespolizei, des Bundeskriminalamtes und der Bundeswehr sowie der Observationskräfte bei den Sicherheitsdiensten des Bundes in Form von Erhöhungen der entsprechenden Zulagen anerkannt.

Hinsichtlich der abzugeltenden einzelnen Erschwernisse werden nachfolgend die Bundesregelungen auf der Grundlage des BBVAnpG 2014/2015 dargestellt. Eine Darstellung der Länderregelungen ist nicht möglich, da diese teilweise keine oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten Anpassungen in unterschiedlicher Höhe vorgenommen haben.

- Dienst zu ungünstigen Zeiten (für Beamte mit aufsteigenden Gehältern und Anwärter)

An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12 Uhr sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12 Uhr, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen: 3,20 Euro ab 01.03.2014 bzw. je Stunde. An den übrigen Samstagen in der Zeit zwischen 13 Uhr und 20 Uhr beläuft er sich auf 0,75 Euro pro Stunde, für Beamte im polizeilichen Vollzugsdienst, im kriminalpolizeilichen Vollzugsdienst des Bundes sowie beim Deutschen Bundestag, in Justizvollzugsanstalten der BBesO A und B, im Einsatzdienst der Feuerwehr sowie im Betriebs- und Verkehrsdienst bei Bahn und Post auf 0,77 Euro ab 01.03.2014 je Stunde, in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr werden 1,51 Euro je Stunde gewährt.

Mit der Verordnung zur Änderung der Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten vom 20. August 2013 wurden u.a. die bisherige Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst (§ 20 EZulV a. F.) in den §§ 17a bis 17d EZulV komplett neu gefasst und an neue Voraussetzungen geknüpft. Die Neuregelung trat zum 01.10.2013 in Kraft. Und heißt nunmehr Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ). Mit der Zulage sollen die besonderen Belastungen des Biorhythmus durch häufig wechselnde Arbeitszeiten und einem hohen Anteil von Nachtdienststunden vergütet werden.

Im Gegensatz zu der früheren Regelung wird nunmehr auf das Erfordernis des Schichtdienstes incl. eines Schichtplanes verzichtet, um die Zulage unabhängig von starren Plänen gewähren zu können. Auch Anwärter wurden in den Kreis der Berechtigten aufgenommen. Grundvoraussetzung ist dass die Beschäftigte bzw. der Beschäftigte zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen wird und im Kalendermonat mindestens 5 Stunden Dienst in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtdienststunden) leistet. Dienst zu wechselnden Zeiten liegt vor, wenn mindestens viermal im Kalendermonat die Differenz zwischen den Anfangsuhrzeiten zweier Dienste mindestens 7 und höchstens 17 Stunden beträgt – bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Mindeststundengrenze von 5 Nachtdienststunden entsprechend des Beschäftigungsumfangs.
Die Zulage setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag von 2,40 Euro je geleisteter Nachtdienststunde (20–6 Uhr), einem Erhöhungsbetrag von 1,00 Euro für jede zwischen 0 Uhr und 6 Uhr geleistete Stunde und einem Zusatzbetrag von monatlich 20,– Euro, sofern dreimal im Monat überwiegend an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag Dienst geleistet wurde.
Der Grundbetrag ist auf monatlich maximal 108,- EUR begrenzt, was 45 Nachtdienststunden entspricht – bei Mehrleistungen erfolgt ein Übertrag auf die folgenden Monate, der jedoch auf 135 Nachtdienststunden begrenzt ist.
Da es sich bei der neuen Zulage nicht mehr um eine Zulage in festen Monatsbeträgen (z.B 76,70 EUR) handelt, sondern der Zulagenbetrag jeden Monat stark variiert, kann die neue Zulage nicht mehr als Vorschuss mit den laufenden Bezügen gewährt werden. Insofern wird die neue Zulage, so wie die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, rückwirkend ausgezahlt. Durch die Übergangsregelung soll gewährleistet werden, dass in der Umstellungsphase der Zahlungsmodalitäten möglichst keine Unterbrechung der Zahlung erfolgt.

Besoldung des Bundes und der Länder

www.besoldung-online.de

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte erhalten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abhängig vom Familienstand zusätzlich zum Grundgehalt einen gestuften Familienzuschlag.
Mit dem „Siebten Besoldungsänderungsgesetz“ hat der Gesetzgeber im November 2015 einige Änderungen beschlossen, u.a. wurde die Vereinheitlichung beim Familienzuschlag vorgenommen. Ab 1.1.2016 entfällt die Gruppe "A2 bis A 8" und es wird nur noch der höhere Familienzuschlag gezahlt: Stufe 1: 133,04 Euro, Stufe 2: 246,78 Euro (siehe auch ➜ Seite 114).
Die Rechtsgrundlage für den Familienzuschlag findet sich – auch im neuen Besoldungsrecht des Bundes – in den §§ 39 f. Bundesbesoldungsgesetz.
In den Ländern gelten diese über entsprechende Übernahmegesetze oder (gleichlautenden) Landesbesoldungsgesetzen ebenfalls (fort). So wurde z. B. in Thüringen im dritten Abschnitt in den §§ 37 Thüringer Besoldungsneuregelungs- und -vereinfachungsgesetz fast identische Regelungen getroffen.
Demgegenüber haben die Länder Baden-Württemberg, Brandenburg Hamburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt die Differenzierung in 2 Gruppen zwischenzeitlich abgeschafft und gewähren für alle Besoldungsgruppen den Familienzuschlag in gleichmäßiger Höhe. Andere Länder wie z. B. Baden-Württemberg und Brandenburg verzichten zukünftig auf den sog. Verheiratetenzuschlag und erhöhen dafür den sog. Kinderzuschlag.
Hinsichtlich der Höhe des Familienzuschlages werden nachfolgend die Bundesregelungen dargestellt. Grundsätzlich erhalten Beamte den Familienzuschlag der Stufe 1, sofern sie verheiratet, verwitwet, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, mit entsprechender Unterhaltspflicht geschieden sind oder eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind und die aufgenommene Person sich nicht selber ausreichend versorgen kann. Sofern der Ehepartner bzw. der Lebenspartner ebenfalls Beamtin/Beamter bzw. Versorgungsempfängerin/Versorgungsempfänger ist, wird der Familienzuschlag nur zur Hälfte gewährt.
Sofern der Beamte zusätzlich zu den o. g. Voraussetzungen Anspruch auf Kindergeld hat, steht ihm für jedes Kind der Familienzuschlag der Stufe 2 und der folgenden Stufen – je nach Anzahl der Kinder – zu. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der „Familienanteil“ des ehemaligen Weihnachtsgeldes in den Familienzuschlag eingebaut ist.
Beamtinnen und Beamten des Bundes mit mehr als zwei berücksichtigungsfähigen Kindern erhalten für das dritte und jedes weitere Kind ab 01.03.2015 354,38 Euro.
Die Höhe des Familienzuschlags für Bundesbeamte finden Sie auf ➜ Seite 114, für Landesbeamte nutzen Sie bitte den Wegweiser mit der Übersicht der Besoldungstabellen für die einzelnen Länder auf ➜ Seite 113.

Jubiläumszuwendung

Nach einer Beschäftigungszeit (Tarifkräfte) bzw. Dienstzeit (Beamtinnen und Beamte) von 25, 40 und 50 Jahren wird im öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes eine Jubiläumszuwendung gezahlt. Sie ist nach der Beschäftigungsdauer gestaffelt und beträgt bei einer Dienstzeit von:

- 25 Jahre: 307 Euro,
- 40 Jahre: 410 Euro,

- 50 Jahre: 512 Euro.

Während Beamtinnen und Beamte des Bundes die Jubiläumszuwendung noch erhalten, haben inzwischen viele Bundesländer (u. a. Baden-Württemberg, Niedersachsen, Sachsen) im Rahmen allgemeiner Sparmaßnahmen die Zahlung dieser „Treueprämie“ eingestellt. Aber jüngst gibt es auch wieder gegenteilige Entwicklungen. So sollen Berliner Beamte und Richter nach elf Jahren Zwangspause wieder eine finanzielle Danksagung für jahrzehntelange Dienste erhalten (350 Euro für 25 Jahre, 450 Euro für 40 Jahre und 550 Euro für 50 Jahre).

Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte

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
- im Betriebsdienst des Bundeseisenbahnvermögens, soweit der Dienst bei einer ausgegliederten Gesellschaft geleistet wird und der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost.

In anderen Bereichen kann ebenfalls eine Vergütung geleistet werden, soweit Mehrarbeit geleistet wird, u.a. im Rahmen eines Dienstes in Bereitschaftsdienst oder Schichtdienstes. Die Vergütung muss versteuert werden.

Vergütungssätze nach der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung (§ 4 Abs. 1 MVergV) – ab 01.03.2015

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)
§ 4 Abs. 1 MVergV	ab 01.03.2015
Besoldungsgruppe A 2 bis A 4	11,99
Besoldungsgruppe A 5 bis A 8	14,16
Besoldungsgruppe A 9 bis A 12	19,44
Besoldungsgruppe A 13 bis A 16	26,77

Vergütungssätze für Inhaber von Lehrämtern im Schuldienst (§ 4 Abs. 3 MVergV) – ab 01.03.2015

Mehrarbeitsvergütung	Vergütung pro Stunde (in Euro)
§ 4 Abs. 3 MVergV	ab 01.03.2015
Nummer 3	26,60
Nummer 4 und 5	31,08

Sonderzahlungen für Beamte

Für Beamte wurde bereits vor der Föderalismusreform 2006 mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 sogenannte „Öffnungsklauseln“ für die Zahlung von Sonderzahlungen beschlossen. Damit konnten Bund und Länder abweichend von der bis dahin einheitlichen Regelung eines gleich hohen Weihnachtsgeldes selbstständig regeln, ob und in welcher Höhe sie solche „Sonderzahlungen“ gewähren wollen. Die überwiegende Zahl der Länder hat den gesetzlichen Spielraum genutzt und entsprechende Kürzungen bzw. Streichungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld vorgenommen.
Die Tabellen werden im Internet unter **www.besoldungstabelle.de** aktualisiert.

Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern

Bund/Länder	Sonderzahlung
Bund	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt i. H. v. 5 Prozent der Monatsbezüge; zzgl. 10,42 Euro bis A 8 _ entspricht ca. 60 Prozent eines Monatsbezugs
	Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt für Versorgungsempfänger i.H.v. 4,17 Prozent der Monatsbezüge bezogen auf das Jahr 2004 (faktorisiert) _ entspricht ca. 50 Prozent eines Monatsbezugs (bei Berücksichtigung des Pflegeabzugs)
Baden-Württemberg	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	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	**640 Euro**, Anwärter: **200 Euro** (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger: **320 Euro**
Brandenburg	Keine Sonderzahlung (Rechtsgrundlage ausgelaufen)
Bremen	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	Beamte in A-, R-, W- und C-Besoldung: 1.000 Euro (Anwärter: 300 Euro)
	Sonderzahlung für jedes berücksichtigungsfähige Kind: **300 Euro**
	Versorgungsempfänger der BesGr. A 2 – A 12 und C 1: **500 Euro**

Bund/Länder	Sonderzahlung
Hessen	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 [Ab 01.10.2012: Änderung für VE: 2,66 Prozent (=31,93 Prozent)]
	Urlaubsgeld: bis A 8: 166,17 Euro im Juli
Mecklenburg-Vorpommern	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	Beamte A 2 bis A 8: **420 Euro** (Auszahlung mit Dezemberbezügen)
	Versorgungsempfänger: –
	pro Kind 120 Euro, für das 3. und weitere Kinder: 400 Euro
Nordrhein-Westfalen	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	Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 Prozent eines Monatsbezugs in das Grundgehalt _ entspricht ca. 50 Prozent eines Monatsbezugs
	Versorgungsempfänger entsprechend
Saarland	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	Keine Sonderzahlung
Sachsen-Anhalt	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	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	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

In einigen Ländern werden zusätzliche kinderbezogene Anteile gewährt!
Urlaubsgeld überwiegend entfallen; aufgeführt sind lediglich verbliebene Regelungen!
Rot: Vergleichswerte auf Basis des ursprünglichen Bemessungsmodus der Sonderzahlung (Bezug zu einem Monatsbezug bei einmaliger Auszahlung)

(VE= Versorgungsempfänger; ME= Monatsentgelt)

Stellenzulagen und Amtszulagen

Stellenzulagen dienen der Bewertung von Funktonen, die sich von den Anforderungen in den Ämtern der betreffenden Besoldungsgruppen deutlich abheben. Häufig werden sie bei gleichartigen Aufgaben in den Ämtern mehrerer Besoldungsgruppen oder für einen Verwaltungszweig zusammengefasst. Gesetzestechnisch sind sie in den Besoldungsordnungen A und B aufgeführt. Aufgrund ihres Funktionsbezuges sind sie bei veränderter Tätigkeit widerruflich und mit Ausnahme der allgemeinen Stellenzulage inzwischen nicht mehr ruhegehaltfähig. Sie nehmen nur dann an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil, wenn dies ausdrücklich gesetzlich normiert ist. Anders als Amtszulagen sind sie nicht Bestandteil des Grundgehalts und daher nicht vom Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation geschützt, so dass der Dienstherr auf diese „jederzeit“ gesetzlich zugreifen und diese ändern kann.

Amtszulagen dienen der Bewertung von Ämtern und stellen einen Ersatz für Besoldungsgruppen zwischen den regulären Gruppen A 2 bis A 16, B 1 bis B 11 und R 1 bis R 9 dar. Sie sollen die Anforderungen an Ämter berücksichtigen, die höher liegen als in den Ämtern der Besoldungsgruppe, ohne jedoch die der nächsthöheren Besoldungsgruppe zu erreichen. Im Gesetz werden sie als sog. Fußnoten einem Amt zugewiesen. Amtszulagen sind Bestandteil des Grundgehaltes, unwiderruflich und ruhegehaltfähig. Sie dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endamt der Besoldungsgruppe des Beamten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen.

Amtszulagen (Bund) – ab 01.03.2015 (in Euro)

Laufbahngruppe	ab 01.03.2015
Mittlerer Dienst A 9 Z	287,67
Gehobener technischer Dienst A 13 Z	292,36

Einige ausgewählte Stellenzulagen für Bundesbeamte – ab 01.03.2015

Wesentliche Stellenzulagen		(Monatsbeträge in Euro)
Dem Grunde nach geregelt in den Bundesbesoldungsordnungen A und B – Vorbemerkungen		ab 01.03.2015
Nummer 9/10	Polizei-/Feuerwehrzulage	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit		
	von einem Jahr	66,87
	von zwei Jahren	133,75
Nummer 12	Zulage bei Justizvollzugsanstalten und psychiatrischen Krankenanstalten	100,31
Nummer 26 Abs. 1	Außenprüferzulage	
Die Zulage beträgt für Beamte		
	des mittleren Dienstes	17,91
	des gehobenen Dienstes	40,27

Vermögenswirksame Leistungen

Schließen Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes Verträge nach dem Vermögensbildungsgesetz ab (z. B. Bausparvertrag, Lebensversicherung etc.), werden auf Antrag vermögenswirksame Leistungen von 6,65 Euro monatlich gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag anteilig (gemäß ihrer regelmäßigen Arbeitszeit). Liegen die Bezüge eines Vollzeitbeschäftigten (einschließlich Zulagen und Zuschläge) unterhalb von 971,45 Euro monatlich, betragen die vermögenswirksamen Leistungen 13,29 Euro. Leider ist festzustellen, dass die Länder zunehmend daran denken, auf diese Bezügebestandteile zu zugreifen. So hat das Land Rheinland-Pfalz diese Leistungen im Jahr 2012 abgeschafft, in Brandenburg liegt ein entsprechender Gesetzentwurf vor.

§

Streichung der vermögenswirksamen Leistungen
Das Land Rheinland-Pfalz hat die Vermögenswirksamen Leistungen im Jahr 2012 abgeschafft.

Vertreterzulage

Für die vorübergehende und vertretungsweise übertragene höherwertige Tätigkeit kann eine Vertreterzulage gezahlt werden, wenn die übertragenen Aufgaben 18 Monate ununterbrochen wahrgenommen werden und die haushaltsrechtlichen (Planstelle) und laufbahnrechtlichen (Beförderungsreife) Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Differenz der Grundgehälter zwischen der Besoldungsgruppe des bisherigen und des übertragenen Amtes. In der Praxis läuft diese Regelung im Beamtenbereich zumeist ins Leere, da die geforderten Voraussetzungen kumulativ in den seltensten Fällen gegeben sind.

Zulagen für Arbeitnehmer und Beamte

Die für Beamte bereits mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingeführten Leistungszulagen und Leistungsprämien sind für die Tarifbeschäftigten durch den TVöD/TVL geschaffen worden. Im Länderbereich wurden sie jedoch mit dem Tarifabschluss 2009/2010 wieder abgeschafft. Das Volumen wurde als Sockelbetrag für alle Vergütungsgruppen einheitlich in Höhe von 40 Euro in die Vergütungstabelle eingebaut. Ansonsten erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst weitgehend dieselben Zulagen wie Beamtinnen und Beamte.

Wegweiser zu den Besoldungstabellen des Bundes und der Länder

Bund

Besoldung Bund 114

Postnachfolgeunternehmen 116

Länder

Baden-Württemberg 118

Bayern 120

Berlin 122

Brandenburg 124

Bremen 126

Hamburg 128

Hessen 130

Mecklenburg-Vorpommern .. 132

Niedersachsen 134

Nordrhein-Westfalen 136

Rheinland-Pfalz 138

Saarland 140

Sachsen 142

Sachsen-Anhalt 144

Schleswig-Holstein 146

Thüringen 148

Bund – Besoldungstabellen

Der Bund hat zum 01.07.2009 seine Besoldung reformiert und für die A-Besoldung eine neue Tabelle eingeführt, in die alle Bundesbeamte überführt wurden. Einzelheiten zur Reform finden Sie auf den ➜ Seiten 94 ff. Mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2014/2015 wurden/werden die Bezüge in zwei Schritten angehoben: zum 01.03.2014 um 2,8 Prozent, mindestens jedoch um einen Betrag von 90 Euro und zum 01.03.2015 um 2,2 Prozent. Die Anwärterbezüge erhöh(t)en sich entsprechend dem Ergebnis der Tarifverhandlungen zum 1.03.2014 um 40 Euro und zum 01.03.2005 um 20 Euro. Für die Postnachfolgeunternehmen erfolgte eine prozentual gleiche Erhöhung (mangels Einbau der jährlichen Sonderzahlung gibt es dort eigene Tabellen ➜ siehe Seite 116).

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1.974,72	2.018,71	2.063,88	2.097,74	2.132,74	2.167,73	2.202,71	2.237,70
A 3	2.050,34	2.096,61	2.142,88	2.180,14	2.217,39	2.254,62	2.291,89	2.329,12
A 4	2.093,25	2.148,53	2.203,84	2.247,86	2.291,89	2.335,90	2.379,91	2.420,56
A 5	2.109,02	2.177,87	2.233,17	2.287,37	2.341,56	2.396,87	2.451,03	2.504,08
A 6	2.154,17	2.234,33	2.315,58	2.377,66	2.442,00	2.504,08	2.572,94	2.632,76
A 7	2.261,41	2.332,52	2.426,23	2.522,14	2.615,83	2.710,65	2.781,76	2.852,86
A 8	2.392,34	2.478,13	2.598,89	2.720,81	2.842,70	2.927,35	3.013,14	3.097,80
A 9	2.581,96	2.666,62	2.799,82	2.935,26	3.068,43	3.158,96	3.253,15	3.344,99
A 10	2.763,68	2.879,94	3.048,14	3.217,08	3.389,16	3.508,93	3.628,66	3.748,44
A 11	3.158,96	3.336,85	3.513,57	3.691,46	3.813,53	3.935,62	4.057,70	4.179,79
A 12	3.386,86	3.597,29	3.808,89	4.019,32	4.165,83	4.309,99	4.455,33	4.602,99
A 13	3.971,66	4.169,32	4.365,80	4.563,45	4.699,49	4.836,69	4.972,70	5.106,41
A 14	4.084,44	4.339,05	4.594,85	4.849,46	5.025,01	5.201,76	5.377,31	5.554,05
A 15	4.992,48	5.222,70	5.398,24	5.573,81	5.749,38	5.923,78	6.098,17	6.271,40
A 16	5.507,53	5.774,96	5.977,25	6.179,56	6.380,70	6.584,18	6.786,48	6.986,46

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10
Das Grundgehalt erhöht sich in den BesGr A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 20,66 Euro; es erhöht sich in den BesGr A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 9,01 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.271,40	B 3	7.714,27	B 5	8.678,13	B 7	9.639,65	B 9	10.746,50	B 11	13.141,59
B 2	7.285,26	B 4	8.163,05	B 6	9.167,62	B 8	10.133,77	B 10	12.649,78		

Familienzuschlag – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	126,70 Euro	240,44 Euro
übrige Besoldungsgruppen	133,04 Euro	246,78 Euro

Durch das „Siebte Besoldungsänderungsgesetz" wurde u.a. die Vereinheitlichung beim Familienzuschlag vorgenommen. Ab 1.1.2016 wird nur noch der höhere Familienzuschlag gezahlt: Stufe 1: 133,04 Euro, Stufe 2: 246,78 Euro.

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 113,74 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 354,38 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,37 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 26,84 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,47 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,10 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.463,27	3.582,68	3.702,01	3.821,41	3.940,80	4.060,17	4.179,53	4.298,88
C 2	3.470,73	3.660,97	3.851,22	4.041,48	4.231,71	4.421,97	4.612,21	4.802,44
C 3	3.815,45	4.030,87	4.246,31	4.677,12	4.677,12	4.892,54	5.107,92	5.323,32
C 4	4.829,57	5.046,13	5.262,67	5.479,22	5.695,77	5.912,31	6.128,83	6.345,35

Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.418,28	4.537,64	4.657,02	4.776,41	4.895,77	5.015,14	
C 2	4.992,68	5.182,94	5.373,12	5.563,39	5.753,62	5.943,89	6.134,13
C 3	5.538,74	5.754,16	5.969,58	6.184,99	6.400,40	6.615,78	6.831,20
C 4	6.561,88	6.778,43	6.994,99	7.211,49	7.428,05	7.644,59	7.861,13

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe			
W 1	4.364,65		
Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
W 2	5.422,44	5.741,40	6.060,38
W 3	6.060,38	6.485,66	6.910,95

Besoldung für junge Professoren verfassungswidrig

Die Besoldung junger Professoren ist verfassungswidrig. In einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 (– 2 BvL 4/10 –) wurde festgestellt, dass Hochschullehrer, die nach der W-Besoldung alimentiert werden, Anspruch auf ein deutlich höheres Grundgehalt und ein einklagbares Recht auf Zahlung von Leistungszulagen haben. Zwischenzeitlich hat sowohl der Bund als auch einige Bundesländer Gesetzentwürfe vorgelegt, die sowohl eine Anhebung der Grundgehälter der W 2 und W 3 Besoldungsgruppe enthält. Zudem werden Erfahrungsstufen eingeführt. Die höhere Besoldung wird jedoch überwiegend nicht on top gewährt, vielmehr erfolgt im Wesentlichen eine Anrechnung auf die bislang gewährten Leistungselemente. Unter **www.der-oeffentliche-sektor.de** finden Sie die Urteilsbegründung im Wortlaut.

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	3.971,66	4.354,18	4.737,86	5.077,38	5.415,69	5.755,20	6.092,37	6.434,18
R 2	4.826,20	5.073,87	5.320,36	5.657,53	5.997,01	6.335,36	6.674,86	7.014,37

R 3	7.714,27	R 5	8.678,13	R 7	9.639,65	R 9	10.746,50
R 4	8.163,05	R 6	9.167,62	R 8	10.133,77	R 10	13.193,93

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	980,56	A 12	1.301,69
A 5 bis A 8	1.103,99	A 13 oder R 1	1.369,68
A 9 bis A 11	1.158,38		

Postnachfolgeunternehmen

Da im Bereich der Postnachfolgeunternehmungen eigenständige Regelungen für die Sonderzahlungen getroffen wurden, erfolgte für diese Beamtinnen und Beamten kein Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die jeweiligen regelmäßigen monatlichen Dienstbezüge.

Bundesbesoldungstabelle A für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgenunternehmen – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1.870,80	1.912,70	1.955,72	1.987,96	2.021,30	2.054,62	2.087,94	2.121,26
A 3	1.942,82	1.986,89	2.030,95	2.066,44	2.101,92	2.137,38	2.172,87	2.208,33
A 4	1.983,69	2.036,34	2.089,01	2.130,94	2.172,87	2.214,79	2.256,70	2.295,42
A 5	1.998,71	2.064,28	2.116,95	2.168,57	2.220,18	2.272,85	2.324,44	2.374,96
A 6	2.041,71	2.118,05	2.195,43	2.254,56	2.315,84	2.374,96	2.440,54	2.497,52
A 7	2.143,84	2.211,57	2.300,82	2.392,16	2.481,39	2.571,70	2.639,42	2.707,14
A 8	2.268,54	2.350,25	2.465,26	2.581,38	2.697,46	2.778,08	2.859,79	2.940,42
A 9	2.459,06	2.539,69	2.666,55	2.795,54	2.922,37	3.008,59	3.098,30	3.185,77
A 10	2.632,13	2.742,85	2.903,05	3.063,95	3.227,84	3.341,90	3.455,94	3.570,01
A 11	3.008,59	3.178,02	3.346,32	3.515,75	3.632,01	3.748,28	3.864,55	3.980,83
A 12	3.225,65	3.426,06	3.627,59	3.828,00	3.967,54	4.104,83	4.243,26	4.383,89
A 13	3.782,61	3.970,86	4.157,99	4.346,23	4.475,79	4.606,46	4.736,00	4.863,34
A 14	3.890,02	4.132,51	4.376,14	4.618,63	4.785,82	4.954,16	5.121,35	5.289,68
A 15	4.754,84	4.974,10	5.141,28	5.308,50	5.475,71	5.641,81	5.807,90	5.972,88
A 16	5.245,37	5.500,07	5.692,73	5.885,41	6.076,98	6.270,77	6.463,44	6.653,90

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10
Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppe A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 19,68 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 8,58 Euro.

Besoldungstabelle B für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgenunternehmen – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.972,88	B 3	7.347,07	B 5	8.265,05	B 7	9.180,80	B 9	10.234,97	B 11	12.516,05
B 2	6.938,48	B 4	7.774,49	B 6	8.731,24	B 8	9.651,40	B 10	12.047,65		

Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte in Postnachfolgenunternehmen – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	120,68 Euro	229,01 Euro
übrige Besoldungsgruppen	126,72 Euro	235,05 Euro

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 108,33 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 337,51 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5
Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und 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 nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG:
- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 112,10 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 119,00 Euro

Marketing Öffentlicher Dienst

Erfolgreiches Zielgruppenmarketing

Direkter Zugang zu mehr als 7 Mio. Beschäftigten im Öffentlichen Sektor

Mehr Synergien durch eine PARTNERSCHAFT

Unser Netzwerk hat einen engen Draht zum öffentlichen Dienst

Unser NETZWERK ist bei Beamten und dem öffentlichen Dienst die Nummer 1!

DBW seit dem Jahr 1951

www.d-b-w.de

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

www.beamten-informationen.de

IACD Internet Access Center D´dorf

www.klinikverzeichnis.de

Nutzen Sie unser Angebot – für Ihren Vorteil

Marketing Öffentlicher Dienst
Tel. Christa Jäcker 02041 7782950
Mail kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de

Mehr Informationen:
www.marketing-oeffentlicher-dienst.de

Baden-Württemberg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Baden-Württemberg hat seit 01.01.2011 ein eigenes Landesbesoldungsgesetz. Dadurch entfiel bei der A-Besoldung der Aufstieg nach Dienstaltersstufen, so dass das Lebensalter künftig keine Rolle mehr für die Höhe der Besoldung spielt. Maßgebend für das Aufsteigen in den Stufen der A-Besoldung sind nur noch Erfahrungszeiten.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Mit dem Gesetz zur Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2015/2016 (BVAnpGBW 2015/2016) wurden die Beamtenbezüge wie folgt erhöht (auf den beiden Seiten finden Sie die aktuellen Besoldungstabellen für das Land):

Beamte der BesGr. A 5 bis A 9

- Linearanpassung von 1,9 % ab 01.03.2015
- Linearanpassung von 2,1 %, mindestens 75 Euro abzgl. 0,2% ab 01.03.2016

Beamte der BesGr. A 10 und A 11

- Linearanpassung von 1,9 % ab 01.07.2015
- Linearanpassung von 2,1 %, mindestens 75 Euro abzgl. 0,2% ab 01.07.2016

Beamte der BesGr. A 12 und höher:

- Linearanpassung von 1,9 % ab 01.11.2015
- Linearanpassung von 2,1 %,mindestens 75 Euro abzgl. 0,2% ab 01.11.2016

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2016* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	2.095,00	2.165,55	2.220,37	2.275,16	2.330,00	2.384,79	2.439,63	2.494,44	2.549,27	2.604,08		
A 6	2.141,32	2.201,50	2.261,69	2.321,88	2.382,05	2.442,24	2.502,44	2.562,62	2.622,78	2.682,95		
A 7	2.229,28	2.283,39	2.359,12	2.434,87	2.510,57	2.586,30	2.662,07	2.716,12	2.770,23	2.824,34		
A 8		2.360,25	2.424,93	2.522,00	2.619,03	2.716,07	2.813,17	2.877,86	2.942,55	3.007,27	3.071,94	
A 9		2.505,52	2.569,20	2.672,77	2.776,34	2.879,92	2.983,49	3.054,71	3.125,93	3.197,12	3.268,35	
A 10		2.688,91	2.777,39	2.910,08	3.042,80	3.175,52	3.308,25	3.398,27	3.488,77	3.579,28	3.669,77	
A 11			3.078,33	3.214,33	3.350,79	3.489,90	3.629,02	3.721,78	3.814,50	3.907,28	4.000,04	4.092,77
A 12				3.465,31	3.631,15	3.797,03	3.962,87	4.073,45	4.184,01	4.294,60	4.405,18	4.515,76
A 13					4.063,76	4.242,86	4.421,95	4.541,37	4.660,76	4.780,18	4.899,61	5.018,99
A 14					4.318,46	4.550,72	4.782,97	4.937,80	5.092,65	5.247,47	5.402,32	5.557,17
A 15						4.997,77	5.253,10	5.457,40	5.661,66	5.865,97	6.070,25	6.274,55
A 16						5.512,99	5.808,31	6.044,61	6.280,88	6.517,12	6.753,39	6.989,65

* Gültig ab 1. März 2016 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9, ab 1. Juli 2016 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11, ab 1. November 2016 für die übrigen Besoldungsgruppen

Familienzuschlag – ab 01.03.2016* (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	136,85
Kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	119,66
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	361,26
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	62,50

* Gültig ab 1. März 2016 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 und Anwärter, ab 1. Juli 2016 für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11, ab 1. November 2016 für die übrigen Besoldungsgruppen

Besoldungstabelle B – ab 01.11.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.274,55	B 3	7.717,86	B 5	8.683,31	B 7	9.644,28	B 9	10.751,33	B 11	13.146,37
B 2	7.288,57	B 4	8.167,47	B 6	9.170,43	B 8	10.138,12	B 10	12.655,59		

Besoldungstabelle C – ab 01.11.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.466,72	3.586,15	3.705,55	3.824,94	3.944,37	4.063,76	4.183,15	4.302,55
C 2	3.474,16	3.664,47	3.854,77	4.045,07	4.235,35	4.425,64	4.615,95	4.806,23
C 3	3.818,99	4.034,46	4.249,92	4.465,41	4.680,86	4.896,34	5.111,77	5.327,25
C 4	4.833,38	5.049,96	5.266,55	5.483,15	5.699,78	5.916,37	6.132,96	6.349,51

Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.421,95	4.541,37	4.660,76	4.780,18	4.899,61	5.018,99	
C 2	4.996,51	5.186,81	5.377,09	5.567,37	5.757,67	5.947,97	6.138,26
C 3	5.542,70	5.758,19	5.973,64	6.189,10	6.404,57	6.620,02	6.835,49
C 4	6.566,12	6.782,70	6.999,33	7.215,89	7.432,48	7.649,08	7.865,68

Besoldungstabelle W – ab 01.11.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.696,60	W 2	5.914,08	W 3	6.713,60

Besoldungstabelle R – ab 01.11.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.153,72	4.248,02	4.491,26	4.734,47	4.977,68	5.220,93	5.464,17	5.707,38	5.950,62	6.193,85	6.437,07
R 2			5.073,49	5.316,68	5.559,94	5.803,16	6.046,39	6.289,64	6.532,81	6.776,06	7.019,26
R 3			7.717,86	R 5			8.683,31	R 7			9.644,28
R 4			8.167,47	R 6			9.170,43	R 8			10.138,12

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.122,89	A 13	1.356,46
A 9 bis A 11	1.178,78	A 13 mit Strukturzulage	1.392,62
A 12	1.323,53		

Strukturzulage (§ 46 LBesGBW)*

Besoldungsgruppe A	Euro
Beamte des mittleren Dienstes in den BesGr. A 5 bis A 8	20,70
Beamten des mittleren Dienstes in den BesGr. A 9 bis A 11	80,96
Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	89,95
Beamte des höheren Dienstes in der BesGr. A 13 und der BesGr. C 1 kw	89,95

* Gültig ab 01.03.2016 für Bes.Gr. A 5 bis A 9, ab 01.07.2016 für BesGr. A 10 und A 11 und ab 01.11.2016 für die übrigen Besoldungsgruppen

Die Besoldungstabellen für Baden-Württemberg aktualisieren wir jeweils im Internet:
www.besoldung-baden-wuerttemberg.de

Bayern – Besoldungsrecht

Die Grundlagen für die Besoldung sind im Bayerischen Besoldungsgesetz (BayBesG) geregelt, das mit dem Neuen Dienstrecht ab 01.01.2011 in Kraft getreten ist. Die Grundbezüge umfassen weiterhin: Grundgehalt, Amts- und Stellenzulagen und Familienzuschlag. Als Nebenbezüge gelten: Zulagen, Zuschläge, Anwärterbezüge, Leistungsbezüge und die jährliche Sonderzahlung. Die aufsteigenden Grundgehälter der A-Besoldung bemessen sich wie bisher nach Stufen. Das Besoldungsdienstalter als bisheriger Maßstab für Einstieg und Aufstieg in der Grundgehaltstabelle wird abgelöst. Die Besoldung stellt nun auf Erfahrung und Leistung ab.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Der Freistaat Bayern hat das Tarifergebnis der Länder zeit- und inhaltsgleich auf seine Landesbeamten übernommen. Das Gesetz „Anpassung der Besoldung und Versorgung“ sieht vor,dass sich die Beamtenbezüge wie folgt erhöhen:

- Linearanpassung von 2,1 % ab 01.03.2015
- Linearanpassung von 2,3 % ab 01.03.2016

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A 3	2.026,00	2.071,38	2.116,80	2.162,21	2.207,61	2.253,02	2.298,42	2.343,83	2.389,22		
A 4	2.075,87	2.129,29	2.182,77	2.236,22	2.289,67	2.343,12	2.396,56	2.449,99	2.503,43		
A 5	2.106,03	2.159,24	2.212,40	2.265,60	2.318,76	2.371,94	2.425,14	2.478,32	2.531,50		
A 6	2.160,56	2.218,97	2.277,33	2.335,71	2.394,13	2.452,53	2.510,93	2.569,29	2.627,67		
A 7	2.240,00	2.313,48	2.386,97	2.460,43	2.533,92	2.607,41	2.659,85	2.712,33	2.764,82		
A 8	2.314,54	2.377,34	2.471,49	2.565,66	2.659,80	2.754,00	2.816,76	2.879,51	2.942,30	3.005,07	
A 9	2.435,89	2.497,65	2.598,15	2.698,62	2.799,14	2.899,63	2.968,70	3.037,81	3.106,88	3.175,97	
A 10	2.613,82	2.699,65	2.828,38	2.957,18	3.085,92	3.214,68	3.300,52	3.387,51	3.475,30	3.563,12	
A 11		2.991,64	3.123,56	3.255,48	3.388,62	3.523,60	3.613,55	3.703,55	3.793,54	3.883,52	3.973,48
A 12			3.364,75	3.525,64	3.686,57	3.847,48	3.954,76	4.062,02	4.169,30	4.276,58	4.383,85
A 13				3.945,34	4.119,12	4.292,86	4.408,70	4.524,54	4.640,40	4.756,23	4.872,09
A 14				4.192,44	4.417,76	4.643,08	4.793,31	4.943,53	5.093,73	5.243,96	5.394,19
A 15					4.851,46	5.099,20	5.297,41	5.495,58	5.693,77	5.891,98	6.090,15
A 16					5.351,33	5.637,82	5.867,07	6.096,29	6.325,50	6.554,71	6.783,92

Familienzuschlag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	122,94	233,32
übrige Besoldungsgruppen	129,08	239,46

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 110,38 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 342,12 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 5,34 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 3 um je 26,70 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,36 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,02 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach Art. 35 Abs. 2 BayBesG:
- in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8: 114,22 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 121,26 Euro

Die Besoldungstabellen für Bayern aktualisieren wir jeweils im Internet:
www.besoldung-bayern.de

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	7.073,93	B 4	7.926,58	B 6	8.899,61	B 8	9.838,45	B 10	12.280,79
B 3	7.490,38	B 5	8.427,04	B 7	9.359,33	B 9	10.433,37	B 11	12.756,94

Besoldungstabelle C kw – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.366,13	3.482,00	3.597,82	3.713,65	3.829,53	3.945,34	4.061,17	4.177,01
C 2 kw	3.373,35	3.557,98	3.742,60	3.927,23	4.111,84	4.296,44	4.481,07	4.665,66
C 3 kw	3.707,88	3.916,93	4.125,98	4.335,02	4.544,04	4.753,09	4.962,11	5.171,14
C 4 kw	4.692,01	4.902,12	5.112,28	5.322,39	5.532,55	5.742,67	5.952,79	6.162,89

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1 kw	4.292,86	4.408,70	4.524,54	4.640,40	4.756,23	4.872,09	
C 2 kw	4.850,28	5.034,89	5.219,46	5.404,09	5.588,69	5.773,35	5.957,95
C 3 kw	5.380,16	5.589,22	5.798,24	6.007,27	6.216,30	6.425,33	6.634,37
C 4 kw	6.373,04	6.583,17	6.793,29	7.003,42	7.213,56	7.423,68	7.633,81

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 – 5 Jahre	Stufe 2 – 7 Jahre	Stufe 3
W 1	Festbetrag		4.357,26
W 2	5.408,57	5.629,33	5.960,47
W 3	6.401,99	6.622,74	6.898,69

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.032,64	4.124,12	4.360,10	4.596,05	4.832,01	5.067,97	5.303,96	5.539,89	5.775,90	6.011,84	6.247,85
R 2			4.924,95	5.160,91	5.396,89	5.632,85	5.868,83	6.104,78	6.340,72	6.576,71	6.812,64

R 3	7.490,38	R 5	8.427,04	R 7	9.359,33	R 9	10.433,37
R 4	7.926,58	R 6	8.899,61	R 8	9.838,45		

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	969,33	A 12	1.283,44
A 5 bis A 8	1.089,93	A 13	1.315,21
A 9 bis A 11	1.143,85	A 13 + Zulage gemäß Artikel 33 Satz 1	1.350,08

Amtszulagen (Art. 27 und 34 BayBesG) – ab 01.03.2016

Zulagen			Euro
Art. 27 Abs. 2	Amtszulage		217,52
Art. 27 Abs. 3 Satz 1	Besondere Amtszulage		342,50
Art. 34	Verfassungsschutz	A 3 bis A 5	131,33
		A 6 bis A 9	175,10
		A 10 und höher	218,87
	Polizeivollzug, Feuerwehr, Steuerfahndung	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	72,70
		Nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	145,42
	Justizvollzug		145,42
	Hubschrauberführer/in		210,15
	Flugtechniker/in		168,11

Berlin – Besoldungsrecht

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 – alte Fassung –) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften wie die Bundesbesoldungsordnungen zum Stand 31.08.2006. Berlin hat die Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform dazu genutzt, eine Abkehr vom Aufstieg nach Lebensalter hin zu Erfahrungsstufen (Grundgehaltstabelle von 12 auf 8 Stufen reduziert). Das Land Berlin hatte zum 01.08.2010 erstmals nach sechs Jahren wieder eine Besoldungserhöhung um 1,5 Prozent vorgenommen. Daran schlossen sich in den Jahren 2011, 2012 und 2013 weitere Anpassungen in Höhe von jeweils 2,0 Prozent an. Mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2014/2015 und zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 09.07.2014 wurden die Bezüge zum 01. August 2014 um 3,0 Prozent erhöht. Eine weitere Besoldungsanpassung in Höhe von 3 % (3,2 % abzüglich 0,2 Prozent für die Versorgungsrücklage) greift zum 01. August 2015. Hinweis zum Verfahren bei weiteren Anpassungen: bis zu einer Angleichung an das Durchschnittsniveau der übrigen Bundesländer liegen ab August 2016 die zukünftigen Besoldungsanpassungen mindestens um 0,5 % über dem entsprechenden Durchschnittswert der Anpassungen aller anderen Bundesländer.

Besoldungstabelle A – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2 Jahre	3 Jahre (in den Besoldungsgr. A4 – A7 (2 Jahre)			4 Jahre (in den Besoldungsgr. A4–A8 (3 Jahre)			
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	1.795,82	1.854,32	1.903,99	1.953,66	1.980,14	2.008,85	2.058,52	2.124,74
A 5	1.810,17	1.880,81	1.931,58	1.984,56	2.036,44	2.091,63	2.141,30	2.188,75
A 6	1.853,21	1.912,81	2.025,39	2.082,79	2.134,66	2.194,28	2.247,25	2.303,54
A 7	1.934,89	1.992,29	2.064,04	2.194,28	2.273,75	2.341,08	2.394,06	2.488,97
A 8	2.055,20	2.205,31	2.300,24	2.395,16	2.534,23	2.608,19	2.664,49	2.718,57
A 9	2.189,85	2.270,43	2.395,16	2.536,45	2.637,99	2.763,81	2.836,66	2.906,20
A 10	2.359,84	2.466,90	2.637,99	2.810,18	2.932,69	3.055,21	3.167,80	3.260,51
A 11	2.719,67	2.879,70	3.039,76	3.200,90	3.306,87	3.421,66	3.558,53	3.642,41
A 12	2.924,96	3.225,19	3.306,87	3.525,41	3.625,85	3.821,22	3.896,27	4.032,04
A 13	3.454,76	3.632,48	3.810,18	3.988,99	4.156,76	4.236,24	4.404,01	4.492,30
A 14	3.636,89	3.865,36	4.118,13	4.343,29	4.496,72	4.644,62	4.803,56	4.966,92
A 15	4.461,40	4.692,08	4.826,74	4.985,68	5.144,62	5.302,46	5.431,60	5.620,35
A 16	4.927,19	5.167,80	5.351,04	5.534,26	5.716,38	5.899,60	6.082,82	6.262,74

Familienzuschlag – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	114,55 Euro
übrige Besoldungsgruppen	120,30 Euro

Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag der Stufe 1 um je 102,90 Euro (Stufe 2 und 3), für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 320,64 Euro (Stufe 4 und höher).

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der 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 nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG:
- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 106,48 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 113,04 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.615,77	B 3	6.921,21	B 5	7.794,45	B 7	8.663,63	B 9	9.664,96	B 11	11.831,25
B 2	6.532,93	B 4	7.327,89	B 6	8.235,05	B 8	9.110,34	B 10	11.387,34		

Besoldungstabelle C – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.076,15	3.184,16	3.292,13	3.400,13	3.508,16	3.616,14	3.724,14	3.832,14
C 2	3.082,88	3.254,99	3.427,12	3.599,25	3.771,36	3.943,46	4.115,58	4.287,69
C 3	3.394,77	3.589,64	3.784,55	3.979,44	4.174,30	4.369,20	4.564,06	4.758,95
C 4	4.312,25	4.508,17	4.704,07	4.899,98	5.095,89	5.291,79	5.487,71	5.683,60

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	3.940,12	4.048,13	4.156,13	4.264,13	4.372,13	4.480,14	
C 2	4.459,81	4.631,92	4.804,02	4.976,16	5.148,26	5.320,37	5.492,50
C 3	4.953,84	5.148,74	5.343,61	5.538,50	5.733,38	5.928,26	6.123,14
C 4	5.879,51	6.075,41	6.271,33	6.467,22	6.663,11	6.859,03	7.054,93

Besoldungstabelle W – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	3.891,36	W 2	4.445,23	W 3	5.397,78

Besoldungstabelle R – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	3.783,68	4.012,17	4.443,74	4.883,03	5.125,87	5.342,21	5.543,09	5.781,50
R 2	4.529,83	4.749,48	4.970,23	5.420,56	5.652,36	5.877,52	6.081,72	6.308,00

R 3	6.921,68	R 5	7.794,75	R 7	8.664,51	R 9	9.665,62
R 4	7.328,98	R 6	8.235,15	R 8	9.110,43	R 10	11.878,66

Anwärtergrundbetrag – ab 01.08.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 2 bis A 4	810,20
A 5 bis A 8*	934,35
A 9 bis A 11	989,87
A 12	1.133,61
A 13	1.166,30
A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.202,22

*) Anwärter im mittleren Dienst der Berliner Feuerwehr, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Eingangsamt BesGr. A 7 (Brandmeister) eintreten, erhalten vom Beginn des Kalendermonats an, in dem sie ein Praktikum im Einsatzdienst auf der Feuerwache mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden beginnen, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem dieses endet, Anwärterbezüge in Höhe von 1.121,23 Euro.

Die Besoldungstabellen für Berlin aktualisieren wir jeweils im Internet:
www.besoldung-berlin.de

Brandenburg – Besoldungsrecht

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 zum Stand 31.08.2006. Das Land Brandenburg hat die Gesetzgebnungskompetenz durch die Föderalismusreform beispielsweise dafür genutzt, eine Neuregelung des brandenburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts zu verabschieden.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Das Land Brandenburg hat ein „Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften 2015" beschlossen, wonach die Besoldung der Beamten wie folgt angepasst wird:

- Linearanpassung von 1,9 % zum 01.06.2015
- Linearanpassung von 2,1 % zum 01.07.2016, mindestens um einen Prozentsatz, der einem Erhöhungsbetrag von 75 Euro entspricht, jedoch um 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage vermindert ist.

Damit hat das Land die Übernahme des Tarifergebnisses um 3 bzw. 4 Monate verzögert übernommen sowie um 0,2 % wegen der Versorgungsrücklage gemindert.

Mehr Informationen unter **www.besoldung-brandenburg.de**.

Besoldungstabelle A – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	1.950,96	2.002,88	2.054,72	2.106,62	2.158,51	2.210,38	2.262,26	2.314,14	2.366,03	2.417,91		
A 5	1.965,73	2.032,15	2.083,79	2.135,39	2.187,03	2.238,63	2.290,25	2.341,87	2.393,49	2.445,12		
A 6	2.009,34	2.066,01	2.122,70	2.179,37	2.236,03	2.292,71	2.349,41	2.406,07	2.462,76	2.519,44		
A 7	2.092,19	2.143,14	2.214,46	2.285,76	2.357,08	2.428,41	2.499,73	2.550,66	2.601,58	2.652,54		
A 8		2.215,50	2.276,45	2.367,81	2.459,21	2.550,62	2.642,01	2.702,96	2.763,87	2.824,82	2.885,73	
A 9		2.352,30	2.412,27	2.509,81	2.607,34	2.704,88	2.802,43	2.869,48	2.936,55	3.003,60	3.070,65	
A 10		2.525,03	2.608,33	2.733,30	2.858,27	2.983,25	3.108,24	3.191,55	3.274,85	3.358,17	3.441,46	
A 11			2.891,73	3.019,80	3.147,83	3.275,90	3.403,97	3.489,35	3.574,69	3.660,10	3.745,46	3.830,84
A 12				3.253,26	3.405,92	3.558,60	3.711,29	3.813,04	3.914,83	4.016,60	4.118,41	4.220,18
A 13				3.639,27	3.804,14	3.968,99	4.133,84	4.243,77	4.353,68	4.463,59	4.573,51	4.683,41
A 14				3.824,79	4.038,57	4.252,36	4.466,15	4.608,66	4.751,20	4.893,73	5.036,28	5.178,79
A 15						4.663,86	4.898,91	5.086,98	5.275,00	5.463,04	5.651,10	5.839,13
A 16						5.138,13	5.409,97	5.627,49	5.844,95	6.062,42	6.279,90	6.497,39

Familienzuschlag – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	114,44	217,21
übrige Besoldungsgruppen	120,20	222,97

Der Familienzuschlag beträgt
Für das erste zu berücksichtigende Kind 142,66 Euro
Für das zweite zu berücksichtigende Kind 142,66 Euro und
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind 326,28 Euro.

Besoldungstabelle B – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.839,13	B 3	7.167,67	B 5	8.056,37	B 7	8.940,92	B 9	9.959,98	B 11	12.164,60
B 2	6.772,52	B 4	7.581,55	B 6	8.504,77	B 8	9.395,55	B 10	11.712,82		

Besoldungstabelle C – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.254,57	3.364,50	3.474,39	3.584,30	3.694,23	3.804,14	3.914,04	4.023,94
C 2	3.261,43	3.436,60	3.611,76	3.786,95	3.962,08	4.137,24	4.312,42	4.487,56
C 3	3.578,85	3.777,18	3.975,52	4.173,86	4.372,15	4.570,50	4.768,83	4.967,15
C 4	4.512,56	4.711,94	4.911,30	5.110,67	5.310,06	5.509,43	5.708,79	5.908,16

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.133,84	4.243,77	4.353,68	4.463,59	4.573,51	4.683,41	
C 2	4.662,73	4.837,90	5.013,02	5.188,20	5.363,34	5.538,53	5.713,70
C 3	5.165,49	5.363,84	5.562,14	5.760,48	5.958,84	6.157,15	6.355,48
C 4	6.107,54	6.306,92	6.506,29	6.705,63	6.905,01	7.104,40	7.303,76

Besoldungstabelle W – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.084,22	W 2	4.647,88	W 3	5.617,29

Nach § 30 Abs. 2 S. 1 BbgBesG werden in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zum Grundgehalt feste Leistungsbezüge in Höhe von 688 Euro gewährt. Leistungsbezüge nach § 30 Abs. 1 S. 1, Nr. 3 BbgBesG, die für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung gewährt werden, bleiben bis zu einer Höhe von 300 Euro unberücksichtigt.

Besoldungstabelle R – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	3.886,94	3.973,75	4.197,61	4.421,52	4.645,40	4.869,31	5.093,17	5.317,06	5.540,96	5.764,85	5.988,75
R 2			4.733,58	4.957,45	5.181,34	5.405,23	5.629,13	5.853,02	6.076,88	6.300,78	6.524,64

R 3	7.167,67	R 5	8.056,37	R 7	8.940,92
R 4	7.581,55	R 6	8.504,77	R 8	9.395,55

Anwärtergrundbetrag – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	988,05	A 12	1.294,11
A 5 bis A 8	1.105,53	A 13	1.325,06
A 9 bis A 11	1.158,07	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.359,04

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,06
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	74,52
Buchstabe b und c		82,82
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	74,52
Buchstabe b und c		82,82

Bremen – Besoldungsrecht

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 zum Stand 31.08.2006. Das Land Bremen hat die Gesetzgebungskompetenz nach der Föderalismusreform dazu genutzt, die Besoldung entsprechend der finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen und zum 01.01.2014 das System des Aufstiegs nach Dienstaltersstufen zugunsten von Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des bisherigen Stufensystems aufzugeben.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Bremen hat ein „Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2015/2016 in der Freien und Hansestadt Bremen (BremBBVAnpG 2015/2016)“ beschlossen. Demnach erhöht sich die Besoldung wie folgt:

- Linearanpassung von 2,1 % zum 01.07.2015
- Linearanpassung von 2,3 % zum 01.07.2016 (die Grundgehaltssätze steigen um mindestens 75 Euro).

Damit hat das Land die Übernahme des Tarifergebnisses um 4 Monate verzögert übernommen.

Besoldungstabelle A – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 3	1880.27	1925.63	1970.98	2016.33	2061.71	2107.08	2152.43					
A 4	1922.03	1975.45	2028.82	2082.25	2135.65	2189.04	2242.41					
A 5	1937.22	2005.60	2058.73	2111.85	2164.98	2218.10	2271.23	2324.38				
A 6	1982.12	2040.45	2098.78	2157.12	2215.45	2273.80	2332.13	2390.47	2448.79			
A 7	2067.39	2119.82	2193.22	2266.62	2340.03	2413.42	2486.85	2539.24	2591.69	2644.13		
A 8		2194.30	2257.01	2351.07	2445.15	2539.20	2633.31	2696.01	2758.70	2821.44	2884.14	
A 9		2335.13	2396.83	2497.22	2597.62	2698.01	2798.42	2867.41	2936.47	3005.48	3074.50	
A 10		2512.87	2598.63	2727.23	2855.89	2984.53	3113.16	3198.92	3284.67	3370.41	3456.16	
A 11			2889.62	3018.11	3146.61	3275.10	3403.60	3489.25	3574.91	3660.59	3746.25	3831.92
A 12				3252.36	3405.57	3558.76	3711.95	3814.06	3916.20	4018.33	4120.46	4222.58
A 12a				3302.77	3477.58	3652.38	3827.20	3943.75	4060.26	4176.80	4293.32	4409.86
A 13					3805.13	3970.55	4135.95	4246.25	4356.53	4466.80	4577.11	4687.40
A 14					4040.36	4254.88	4469.38	4612.39	4755.41	4898.42	5041.43	5184.45
A 15						4667.78	4903.63	5092.31	5280.98	5469.68	5658.37	5847.05
A 16						5143.67	5416.41	5634.66	5852.88	6071.07	6289.31	6507.52

Familienzuschlag – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	120,06	227,28
übrige Besoldungsgruppen	126,06	233,86

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 107,80 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 335,86 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 der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der 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.

Besoldungstabelle B – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.847,05	B 3	7.180,11	B 5	8.071,80	B 7	8.959,38	B 9	9.981,89	B 11	1.2193,99
B 2	6.783,61	B 4	7.595,38	B 6	8.521,74	B 8	9.415,51	B 10	1.1740,69		

Besoldungstabelle C – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.253,68	3.364,00	3.474,27	3.584,54	3.694,85	3.805,13	3.915,40	4.025,68
C 2	3.260,57	3.436,34	3.612,08	3.787,87	3.963,61	4.139,36	4.315,13	4.490,88
C 3	3.579,05	3.778,06	3.977,08	4.176,10	4.375,11	4.574,11	4.773,11	4.972,11
C 4	4.515,94	4.716,01	4.916,05	5.116,10	5.316,16	5.516,20	5.716,28	5.916,29

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.135,95	4.246,00	4.356,53	4.466,80	4.588,78	4.687,40	
C 2	4.666,62	4.842,40	5.018,13	5.193,89	5.369,64	5.545,41	5.721,16
C 3	5.171,12	5.370,11	5569,12	5.768,14	5.967,12	6.166,15	6.365,13
C 4	6.116,35	6.316,40	6516,46	6.716,50	6.916,55	7.116,59	7.316,64

Besoldungstabelle W – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.086.14	W 2	4.651.75	W 3	5.624.43

Besoldungstabelle R – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		3.888,22	3.975,31	4.199,95	4.424,62	4.649,24	4.873,90	5.098,57	5.323,21	5.547,85	5.772,48	5.997,17
R 2			4.513,07	4.737,72	4.962,36	5.187,03	5.411,69	5.636,31	5.860,96	6.085,60	6.310,27	6.534,87

R 3	7.180,11	R 5	8.071,80	R 7	8.959,38	R 9	9.981,89
R 4	7.595,38	R 6	8.521,74	R 8	9.415,51	R 10	12.242,10

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5 bis A 8	1.033,37	A 13	1.264,39
A 9 bis A 11	1.088,68	A 13 + Zulage (Nummer 12 Buchst. b der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.300,17
A 12	1.231,84		

Wesentl. Stellenzulagen – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Bundesbesoldungsordnungen A und B		Euro
Nummer 12		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,61
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	76,71
Buchstabe b		85,25

Die Besoldungstabellen für Bremen aktualisieren wir jeweils im Internet:
www.besoldung-bremen.de

Hamburg – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlage ist eine Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (HambBesG). Hamburg hat ein Besoldungsgesetz verabschiedet und das Grundgehalt neu geregelt (nur 7 Stufen, Aufstieg in den Stufen erfolgt nach dienstlicher Erfahrung und unabhängig vom Lebens- oder Dienstalter). Der Einstieg erfolgt grundsätzlich in der ersten Stufe (unabhängig vom Alter, 28 Jahre Durchlauf).

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Hamburg hat die linearen Tarifabschlüsse zwischen der TdL und den Gewerkschaften auf den Beamtenbereich übernommen. Die 1:1 Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge in Hamburg sieht vor, dass nach § 18 Abs. 2 HBesG 0,2% der Besoldungserhöhung der Versorgungsrücklage zugeführt werden, um die zukünftigen Versorgungsleistungen sicherzustellen. Damit wird es in Hamburg zu einer zeit- und inhaltsgleichen Übernahme des Tarifabschlusses kommen. Wir haben in diesem Taschenbuch die Besoldungstabellen ab 01.03.2016 abgedruckt. Mehr Informationen unter **www.besoldung-hamburg.de**.

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	3 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.153,12	2.205,77	2.258,43	2.311,11	2.358,17	2.387,29	2.407,47	2.410,82
A 5	2.178,88	2.234,90	2.290,94	2.346,96	2.402,98	2.459,00	2.481,42	2.491,34
A 6	2.213,61	2.280,84	2.346,96	2.407,47	2.467,97	2.528,47	2.588,98	2.613,59
A 7	2.301,01	2.377,21	2.453,41	2.529,60	2.605,79	2.682,00	2.753,70	2.805,52
A 8	2.429,88	2.520,64	2.611,41	2.703,27	2.795,17	2.880,32	2.965,47	3.041,34
A 9	2.535,82	2.631,07	2.726,31	2.823,79	2.921,28	3.016,51	3.111,76	3.192,00
A 10	2.716,22	2.845,08	2.973,92	3.103,91	3.230,55	3.352,08	3.475,88	3.572,46
A 11	3.097,19	3.220,46	3.344,03	3.470,13	3.596,24	3.722,33	3.848,42	3.975,27
A 12	3.478,18	3.607,69	3.737,24	3.866,76	3.996,31	4.125,85	4.255,37	4.378,10
A 13	3.889,68	4.028,41	4.167,11	4.305,82	4.444,53	4.583,23	4.721,94	4.857,35
A 14	4.090,30	4.277,16	4.464,02	4.650,87	4.837,72	5.024,57	5.211,42	5.369,87
A 15	4.981,02	5.147,24	5.313,46	5.469,35	5.625,26	5.781,16	5.937,06	6.053,03
A 16	5.486,56	5.680,28	5.874,01	6.056,29	6.238,56	6.420,81	6.603,09	6.734,07

Familienzuschlag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 45 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 45 Abs. 2)
Alle Besoldungsgruppen	126,68	235,00

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 108,32 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 334,73 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 (§ 45 Abs. 2) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und 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 nach § 44 Abs. 2 Satz 1:
- in der Besoldungsgruppe bis A 8: 112,11 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 119,02 Euro

Hamburg

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.960,03	B 3	7.334,55	B 5	8.253,97	B 7	9.169,12	B 9	10.223,42	B 11	12.504,30
B 2	6.925,72	B 4	7.762,69	B 6	8.717,85	B 8	9.639,47	B 10	12.036,90		

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	4.216,39	4.501,83	4.787,28	5.072,72	5.358,16	5.643,59	5.929,03	6.207,83
R 2	4.771,22	5.056,68	5.342,11	5.627,56	5.912,99	6.198,43	6.483,88	6.762,25

R 3	7.427,54	R 5	8.346,97	R 7	9.262,14	R 9	10.316,44
R 4	7.855,71	R 6	8.810,86	R 8	9.732,48	R 10	12.646,90

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	979,10	A 12	1.289,25
A 5 bis A 8	1.098,18	A 13	1.320,60
A 9 bis 11	1.151,40	A 13 + Zulage (§ 48 Nummer 2 Buchstabe c) oder R1	1.355,04

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.379,09	3.492,81	3.606,52	3.720,22	3.833,97	3.947,66	4.061,35	4.175,08
C 2	3.386,18	3.567,39	3.748,63	3.929,86	4.111,09	4.292,31	4.473,52	4.654,73
C 3	3.714,58	3.919,74	4.124,96	4.330,16	4.535,35	4.740,54	4.945,73	5.150,92
C 4	4.680,59	4.886,84	5.093,11	5.299,39	5.505,67	5.711,95	5.918,21	6.124,47

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.288,78	4.402,50	4.516,20	4.629,90	4.743,64	4.857,35	
C 2	4.835,95	5.017,17	5.198,37	5.379,60	5.560,82	5.742,03	5.923,23
C 3	5.356,09	5.561,31	5.766,49	5.971,71	6.176,88	6.382,06	6.587,27
C 4	6.330,73	6.536,99	6.743,28	6.949,51	7.155,80	7.362,06	7.568,33

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.237,42	W 2	4.820,59	W 3	5.823,53

Allg. Stellenzulage (§ 48 Abs. 1) – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A	Euro
Nummer 1 Buchstabe a	19,72
Nummer 1 Buchstabe b	77,10
Nummer 2	85,68

Hessen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab dem 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung übertragen. Hessen hat dies bislang ausschließlich dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Die Gewerkschaften haben unmittelbar nach dem Tarifabschluss, die Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger/innen des Landes Hessen gefordert. Die Gespräche mit dem Hessischen Innenminister haben noch nicht zu einer Einigung geführt. Mit Blick auf die Schuldenbremse und die Koalitionsvereinbarung könne man der Forderung der Gewerkschaften nicht nachkommen, konstatierte der hessische Innenminister. Hinweis: In der Vereinbarung im Koalitionsvertrag von Dezember 2013 steht „Beamte sollen im nächsten Jahr keine Gehaltssteigerung und in den drei Folgejahren nur von 1 % erhalten."

Besoldungstabelle A – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2 Jahre	3 Jahre			4 Jahre			Endgrundgehalt (nach 23 Jahren)
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	1.902,20	1.930,93	1.954,53	1.998,65	2.040,71	2.082,78	2.125,87	2.164,86
A 5	1.920,67	1.960,69	1.984,28	2.036,61	2.087,91	2.140,24	2.192,56	2.244,89
A 6	1.965,82	2.015,06	2.063,29	2.122,79	2.184,35	2.243,86	2.310,55	2.366,98
A 7	2.052,00	2.090,99	2.150,50	2.242,84	2.333,12	2.423,41	2.491,13	2.559,87
A 8	2.179,22	2.232,58	2.315,68	2.432,65	2.548,58	2.631,69	2.713,77	2.795,85
A 9	2.316,71	2.372,11	2.464,45	2.594,75	2.711,72	2.809,19	2.897,42	2.982,58
A 10	2.491,13	2.542,43	2.703,51	2.863,57	3.020,54	3.135,46	3.246,26	3.358,10
A 11	2.871,77	2.967,19	3.131,35	3.297,56	3.406,32	3.524,31	3.638,20	3.752,08
A 12	3.088,26	3.209,33	3.406,32	3.602,29	3.733,61	3.873,15	4.008,58	4.146,07
A 13	3.611,52	3.741,82	3.925,48	4.109,13	4.236,35	4.363,58	4.490,80	4.614,95
A 14	3.802,36	3.983,96	4.223,02	4.460,02	4.623,16	4.788,34	4.951,48	5.116,66
A 15	4.664,20	4.808,86	4.972,00	5.136,16	5.299,29	5.461,40	5.623,51	5.784,59
A 16	5.150,52	5.323,91	5.511,67	5.700,46	5.887,19	6.077,00	6.264,76	6.450,46

Familienzuschlag – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe 1 (§ 43 Abs. 1 HBesG)	Stufe 2 (§ 43 Abs. 2 HBesG)	Stufe 3 (§ 43 Abs. 2 HBesG)	Stufe 4 (§ 43 Abs. 2 HBesG)
123,92	229,91	335,90	666,14

Der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag beträgt für die ersten beiden zu berücksichtigenden Kinder jeweils 105,99 Euro, das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind jeweils 330,24 Euro

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 6,01 Euro ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 4 um je 24,06 Euro, in der Besoldungsgruppe A 5 um je 18,06 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungstabelle B – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.784,02	B 3	7.128,60	B 5	8.028,02	B 7	8.923,23	B 9	9.954,59	B 11	12.185,78
B 2	6.728,69	B 4	7.547,45	B 6	8.481,80	B 8	9.383,32	B 10	11.728,53		

Besoldungstabelle C – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.168,31	3.279,55	3.390,80	3.502,02	3.613,26	3.724,50	3.835,72	3.946,97
C 2	3.175,25	3.352,52	3.529,80	3.707,09	3.884,36	4.061,64	4.238,91	4.416,17
C 3	3.496,48	3.697,21	3.897,96	4.098,66	4.299,40	4.500,14	4.700,83	4.901,56
C 4	4.441,46	4.643,22	4.845,02	5.046,80	5.248,59	5.450,36	5.652,13	5.853,88

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.058,19	4.169,43	4.280,66	4.391,92	4.503,14	4.614,38	
C 2	4.593,44	4.770,72	4.947,96	5.125,26	5.302,52	5.479,81	5.657,08
C 3	5.102,28	5.303,01	5.503,72	5.704,43	5.905,16	6.105,89	6.306,61
C 4	6.055,67	6.257,44	6.459,23	6.660,99	6.862,77	7.064,53	7.266,33

Besoldungstabelle W – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

W 1	4.007,96				
Stufe*	1	2	3	4	5
W 2	5.031,79	5.221,27	5.410,75	5.600,24	5.789,72
W 3	5.579,18	5.789,72	6.010,78	6.231,84	6.450,80
W L1	5.579,18	W L2	6.105,52	W L3	7.474,00

* mit jeweils fünfjährigen professoralen Erfahrungszeiten

Besoldungstabelle R – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.696,08	3.808,31	3.896,15	4.122,75	4.349,33	4.575,92	4.802,50	5.029,09	5.255,66	5.482,27	5.708,84	5.935,45
R 2			4.505,14	4.665,13	4.891,72	5.118,31	5.344,91	5.571,48	5.798,10	6.024,65	6.251,26	6.477,82

R 3	7.128,60	R 5	8.028,02	R 7	8.923,23
R 4	7.547,45	R 6	8.481,80	R 8	9.383,32

Anwärtergrundbetrag – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 5	907,59	A 12	1.223,39
A 6 bis A 8	1.028,83	A 13	1.255,33
A 9 bis A 11	1.083,04	A 13 + Zulage (Nr. 13 Abs. 1 Nr. 3 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.290,39

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.04.2014 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer Nr. 13 Abs. 1		
Nr. 1		
	Buchstabe a	19,28
	Buchstabe b	75,42
Nr. 2		83,83
Nr. 3		83,83

Sobald uns die neuen Besoldungstabellen vorliegen, werden wir sie unter **www.besoldung-hessen.de** veröffentlichen.

Mecklenburg-Vorpommern – Besoldungsrecht

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 zum Stand 31.08.2006. Die eigenständige Regelungskompetenz für die Besoldung und Versorgung wurde bislang dazu genutzt, das BBesG in ein Landesbesoldungsgesetz zu überführen. Im Übrigen greift es auf das bewährte Besoldungssystem zurück, aber die Grundbesoldung sieht seit 01.08.2011 den Stufenaufstieg nach Erfahrung vor (statt Lebensalter).

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Das Land Mecklenburg-Vorpommern ist offenbar grundsätzlich bereit, den Tarifabschluss für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder auf die Landesbeamten zu übertragen.

Das bisherige Gesetz über die Anpassung von Besoldungs-, Beamtenversorgungs- und Amtsbezügen hat die Besoldung für die Jahre 2013, 2014 und 2015 festgelegt. Zuletzt gab es Linearanpassung von 2 % ab 01.01.2015.

Sobald uns die neuen Besoldungstabellen vorliegen, werden wir sie unter **www.besoldung-mecklenburg-vorpommern.de** veröffentlichen.

Besoldungstabelle A – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.802,91	1.844,82	1.886,77	1.928,69	1.970,60	2.012,56	2.054,48					
A 3	1.875,32	1.919,94	1.964,52	2.009,15	2.053,77	2.098,40	2.143,01					
A 4	1.916,40	1.968,94	2.021,43	2.073,98	2.126,50	2.179,02	2.231,52					
A 5	1.931,34	1.998,59	2.050,84	2.103,09	2.155,34	2.207,60	2.259,85	2.312,13				
A 6	1.975,50	2.032,86	2.090,22	2.147,60	2.204,99	2.262,37	2.319,74	2.377,12	2.434,47			
A 7	2.059,36	2.110,93	2.183,12	2.255,30	2.327,52	2.399,70	2.471,92	2.523,45	2.575,02	2.626,60		
A 8		2.184,19	2.245,87	2.338,37	2.430,90	2.523,41	2.615,96	2.677,62	2.739,30	2.800,99	2.862,66	
A 9		2.322,68	2.383,37	2.482,11	2.580,86	2.679,60	2.778,35	2.846,21	2.914,13	2.981,99	3.049,88	
A 10		2.497,51	2.581,85	2.708,33	2.834,89	2.961,40	3.087,92	3.172,25	3.256,59	3.340,92	3.425,26	
A 11			2.868,76	2.998,38	3.128,01	3.257,66	3.387,30	3.473,71	3.560,14	3.646,56	3.732,99	3.819,41
A 12			3.080,17	3.234,72	3.389,28	3.543,83	3.698,38	3.801,41	3.904,45	4.007,49	4.110,53	4.213,55
A 13			3.458,59	3.625,48	3.792,38	3.959,27	4.126,16	4.237,43	4.348,69	4.459,95	4.571,22	4.682,49
A 14			3.596,84	3.813,30	4.029,71	4.246,14	4.462,54	4.606,82	4.751,11	4.895,40	5.039,68	5.183,97
A 15						4.662,71	4.900,65	5.091,01	5.281,36	5.471,74	5.662,09	5.852,45
A 16						5.142,81	5.417,99	5.638,17	5.858,34	6.078,48	6.298,65	6.518,80

Familienzuschlag – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	117,99	224,02
übrige Besoldungsgruppen	123,94	229,97

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 106,03 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 271,46 Euro. Der Familienzuschlag erhöht sich für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind darüber hinaus nach Maßgabe des § 6 BesVAnpG 2008 M-V um je 50,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 und A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro, in der 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 nach § 39 Abs. 2 Satz 1 BBesG:
- in den Besoldungsgruppen A2 bis A 8: 109,71 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 116,45 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.852,45	B 3	7.197,35	B 5	8.096,98	B 7	8.992,45	B 9	10.024,05	B 11	12.799,22
B 2	6.797,34	B 4	7.616,32	B 6	8.550,90	B 8	9.452,64	B 10	11.798,48		

Besoldungstabelle C – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.236,05	3.347,34	3.458,59	3.569,84	3.681,13	3.792,38	3.903,64	4.014,90
C 2	3.243,00	3.420,32	3.597,63	3.774,97	3.952,29	4.129,59	4.306,92	4.484,23
C 3	3.564,31	3.765,09	3.965,87	4.166,66	4.367,43	4.568,20	4.768,98	4.969,74
C 4	4.509,53	4.711,36	4.913,19	5.115,01	5.316,84	5.518,67	5.720,53	5.922,31

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.126,16	4.237,43	4.348,69	4.459,95	4.571,22	4.682,49	
C 2	4.661,53	4.838,88	5.016,18	5.193,49	5.370,81	5.548,13	5.725,44
C 3	5.170,51	5.371,28	5.572,05	5.772,84	5.973,59	6.174,39	6.375,14
C 4	6.124,15	6.325,98	6.527,83	6.729,63	6.931,46	7.133,29	7.335,12

Besoldungstabelle W – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.075,91	W 2	5.283,25	W 3	6.158,47

Besoldungstabelle R – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.709,32	3.876,21	3.964,09	4.190,72	4.417,39	4.644,00	4.870,64	5.097,33	5.323,95	5.550,60	5.777,23	6.003,91
R 2			4.506,62	4.733,27	4.959,90	5.186,57	5.413,22	5.639,85	5.866,49	6.093,12	6.319,80	6.546,39

R 3	7.197,35	R 5	8.096,98	R 7	8.992,45	R 9	10.024,05
R 4	7.616,32	R 6	8.550,90	R 8	9.452,64	R 10	12.304,33

Anwärtergrundbetrag – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	918,09	A 12	1.235,23
A 5 bis A 8	1.039,84	A 13	1.267,28
A 9 bis A 11	1.094,29	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.302,50

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.01.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	18,91
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	73,97
Buchstabe b und c		82,21
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	55,08
Buchstabe b und c		82,21

Niedersachsen – Besoldungsrecht

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 zum Stand 31.08.2006. Niedersachsen hat das Bundesbesoldungsgesetz ins Landesrecht überführt (mit marginalen Änderungen).

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Das Land Niedersachsen hat mit dem „Haushaltsbegleitgesetz vom 18.12.2014“ bereits eine Anhebung der Bezüge zum 01.06.2015 und 01.06.2016 beschlossen:

- Linearanpassung von 2,5 % ab 01.06.2015
- Linearanpassung von 2,0 % ab 01.06.2016

In der Begründung ist ausgeführt, dass „anlässlich der Aufstellung für den Haushalt 2016 eine Überprüfung erfolgen soll“. Festgelegt ist, dass dann, wenn „künftige Tarifabschlüsse deutlich von den nunmehr vorgesehenen Erhöhungen 2015/2016 abweichen“, eine Korrektur „im Rahmen der nächsten Anpassungen“ beabsichtigt ist. Sollte es zu weiteren Besoldungsanpassungen kommen, werden wir dies unter **www.besoldung-niedersachsen.de** veröffentlichen.

Besoldungstabelle A – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.815,44	1.858,27	1.901,13	1.943,95	1.986,78	2.029,64	2.072,49					
A 3	1.889,42	1.935,01	1.980,59	2.026,15	2.071,75	2.117,34	2.162,91					
A 4	1.931,38	1.985,07	2.038,71	2.092,38	2.146,04	2.199,74	2.253,35					
A 5	1.946,66	2.015,38	2.068,76	2.122,15	2.175,54	2.228,93	2.282,32	2.335,72				
A 6	1.991,77	2.050,40	2.109,03	2.167,64	2.226,24	2.284,88	2.343,50	2.402,13	2.460,73			
A 7	2.077,46	2.130,14	2.203,91	2.277,67	2.351,44	2.425,20	2.498,98	2.551,65	2.604,32	2.657,04		
A 8		2.204,99	2.268,02	2.362,55	2.457,08	2.551,60	2.646,16	2.709,18	2.772,17	2.835,20	2.898,21	
A 9		2.346,50	2.408,51	2.509,39	2.610,28	2.711,18	2.812,07	2.881,40	2.950,79	3.020,13	3.089,48	
A 10		2.525,14	2.611,30	2.740,55	2.869,84	2.999,09	3.128,35	3.214,52	3.300,69	3.386,85	3.473,03	
A 11			2.904,45	3.036,88	3.169,32	3.301,78	3.434,23	3.522,55	3.610,83	3.699,15	3.787,44	3.875,73
A 12			3.120,44	3.278,36	3.436,24	3.594,18	3.752,08	3.857,36	3.962,61	4.067,90	4.173,16	4.278,45
A 13			3.507,07	3.677,60	3.848,13	4.018,64	4.189,14	4.302,84	4.416,52	4.530,20	4.643,89	4.757,57
A 14			3.648,33	3.869,49	4.090,60	4.311,71	4.532,84	4.680,26	4.827,68	4.975,07	5.122,51	5.269,95
A 15						4.737,36	4.980,45	5.174,96	5.369,44	5.563,94	5.758,44	5.952,92
A 16						5.227,89	5.509,04	5.733,99	5.958,95	6.183,89	6.408,81	6.633,74

Familienzuschlag – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	120,62	228,83
übrige Besoldungsgruppen	126,66	234,97

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 108,31 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 296,57 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der 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.

Besoldungstabelle B – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	5.952,92	B 3	7.327,02	B 5	8.246,22	B 7	9.161,12	B 9	10.114,39
B 2	6.918,34	B 4	7.755,12	B 6	8.709,98	B 8	9.631,31	B 10	11.909,41

Besoldungstabelle C – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.279,73	3.393,42	3.507,07	3.620,75	3.734,45	3.848,13	3.961,80	4.075,47
C 2	3.286,79	3.467,97	3.649,14	3.830,35	4.011,48	4.192,66	4.373,83	4.555,01
C 3	3.615,10	3.820,24	4.025,38	4.230,53	4.435,66	4.640,81	4.845,90	5.051,06
C 4	4.580,86	4.787,06	4.993,27	5.199,49	5.405,71	5.611,91	5.818,12	6.024,30

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.189,14	4.302,84	4.416,52	4.530,20	4.643,89	4.757,57	
C 2	4.736,17	4.917,33	5.098,48	5.279,66	5.460,82	5.642,01	5.823,18
C 3	5.256,19	5.461,33	5.666,45	5.871,58	6.076,70	6.281,84	6.486,98
C 4	6.230,52	6.436,72	6.642,95	6.849,15	7.055,38	7.261,57	7.467,79

Besoldungstabelle W – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.137.82	W 2	5.369.44	W 3	5.841.21

Besoldungstabelle R – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.763,26	3.933,78	4.023,55	4.255,12	4.486,67	4.718,25	4.949,82	5.181,40	5.412,95	5.644,54	5.876,09	6.107,67
R 2			4.577,89	4.809,44	5.041,02	5.272,58	5.504,16	5.735,71	5.967,28	6.198,82	6.430,41	6.661,95
R 3			7.327,02	R 5			8.246,22	R 7				9.161,12
R 4			7.755,12	R 6			8.709,98	R 8				9.631,31

Anwärtergrundbetrag – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	912,64	A 12	1.244,27
A 5 bis A 8	1.039,97	A 13	1.277,80
A 9 bis A 11	1.096,89	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.314,62

Allgemeine Stellenzulagen – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Nach Vorbemerkungen Nr. 27 BBesO A und B/Nr. 2b BBesO C – außer Sondergruppen –	Euro
für Beamte des mittleren Dienstes in Bes.Gr. A 5 – A 8	19,70
für übrige Beamte des mittleren Dienstes	77,08
für Beamte des gehobenen u. höheren Dienstes bis Bes.Gr. A 13 sowie Beamte in Bes.Gr. C 1	85,68

Nordrhein-Westfalen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt. Wesentliche gesetzliche Grundlagen waren und sind durch entsprechende Übernahmegesetze bzw. die Weitergeltungsanordnung des Artikels 125 a Grundgesetz das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften zum Stand 31.08.2006. Nordrhein-Westfalen hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung bislang dazu genutzt, eigene Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen hat sich mit den Gewerkschaften auf folgende Anpassung der Beamtenbezüge verständigt. Für die Jahre 2015 und 2016 wird die Tariferhöhung des öffentlichen Dienstes der Länder auch für die Beamten in NRW übernommen (2,1 % für 2015 und weitere 2,3 % für 2016) – allerdings mit einer zeitlichen Verzögerung von drei Monaten für 2015 (Erhöhung ab Juni 2015) und von fünf Monaten für 2016 (Erhöhung ab August 2016). Für 2016 gilt – wie im Tarifvertrag – der Mindesterhöhungsbetrag von 75 Euro. Für 2017 wurde vereinbart, dass mit dreimonatiger Verzögerung das Ergebnis des Tarifabschlusses TV-L 1:1 auf die Beamten übertragen wird. Zum Redaktionsschluss lagen die neuen Besoldungstabellen noch nicht vor. Sobald uns diese vorliegen, werden wir sie unter **www.besoldung-nordrhein-westfalen.de** veröffentlichen.

Besoldungstabelle A – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.803,10	1.845,64	1.888,21	1.930,73	1.973,27	2.015,86	2.058,39					
A 3	1.876,59	1.921,85	1.967,12	2.012,38	2.057,67	2.102,95	2.148,22					
A 4	1.918,27	1.971,58	2.024,84	2.078,17	2.131,46	2.184,76	2.238,02					
A 5	1.933,43	2.001,67	2.054,70	2.107,71	2.160,74	2.213,76	2.266,79	2.319,82				
A 6	1.978,24	2.036,45	2.094,67	2.152,89	2.211,11	2.269,34	2.327,56	2.385,78	2.443,99			
A 7	2.063,34	2.115,67	2.188,92	2.262,18	2.335,45	2.408,69	2.481,98	2.534,26	2.586,61	2.638,96		
A 8		2.190,00	2.252,59	2.346,46	2.440,36	2.534,22	2.628,15	2.690,73	2.753,30	2.815,91	2.878,49	
A 9		2.330,55	2.392,13	2.492,33	2.592,53	2.692,73	2.792,94	2.861,79	2.930,72	2.999,59	3.068,47	
A 10		2.507,95	2.593,54	2.721,89	2.850,30	2.978,68	3.107,06	3.192,65	3.278,24	3.363,81	3.449,39	
A 11			2.873,01	3.000,74	3.128,48	3.256,23	3.383,98	3.469,12	3.554,29	3.639,47	3.724,63	3.809,80
A 12				3.233,63	3.385,93	3.538,23	3.690,53	3.792,06	3.893,59	3.995,13	4.096,67	4.198,18
A 13					3.782,95	3.947,38	4.111,83	4.221,46	4.331,09	4.440,73	4.550,38	4.660,01
A 14					4.016,80	4.230,05	4.443,28	4.585,46	4.727,63	4.869,80	5.011,97	5.154,15
A 15						4.640,52	4.874,98	5.062,54	5.250,11	5.437,70	5.625,27	5.812,84
A 16						5.113,60	5.384,73	5.601,70	5.818,64	6.035,55	6.252,50	6.469,43

Familienzuschlag – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	119,82	227,39
übrige Besoldungsgruppen	125,82	233,39

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 107,57 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 335,19 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 6,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 30,54 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 24,43 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 18,33 Euro. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Besoldungstabelle B – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.812,84	B 3	7.138,04	B 5	8.024,50	B 7	8.906,84	B 9	9.923,34	B 11	12.122,40
B 2	6.743,88	B 4	7.550,87	B 6	8.471,77	B 8	9.360,30	B 10	11.671,78		

Besoldungstabelle C – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.234,74	3.344,42	3.454,03	3.563,66	3.673,32	3.782,95	3.892,57	4.002,19
C 2	3.241,60	3.416,32	3.591,04	3.765,79	3.940,49	4.115,21	4.289,94	4.464,65
C 3	3.558,21	3.756,03	3.953,88	4.151,72	4.349,55	4.547,40	4.745,23	4.943,05
C 4	4.489,58	4.688,46	4.887,33	5.086,20	5.285,07	5.483,94	5.682,85	5.881,68

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.111,83	4.221,46	4.331,09	4.440,73	4.550,38	4.660,01	
C 2	4.639,36	4.814,10	4.988,81	5.163,53	5.338,25	5.512,98	5.687,70
C 3	5.140,89	5.338,71	5.536,54	5.734,40	5.932,21	6.130,06	6.327,88
C 4	6.080,55	6.279,43	6.478,31	6.677,17	6.876,04	7.074,92	7.273,79

Besoldungstabelle W – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.062,31	W 2	5.346,08	W 3	5.905,24

Besoldungstabelle R – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		3.865,56	3.952,13	4.175,44	4.398,79	4.622,09	4.845,42	5.068,76	5.292,07	5.515,41	5.738,71	5.962,08
R 2			4.486,72	4.710,03	4.933,36	5.156,71	5.380,03	5.603,34	5.826,68	6.049,99	6.273,33	6.496,61

R 3	7.138,04	R 5	8.024,50	R 7	8.906,84
R 4	7.550,87	R 6	8.471,77	R 8	9.360,30

Anwärtergrundbetrag – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	938,47	A 12	1.252,28
A 5 bis A 8	1.058,94	A 13	1.284,00
A 9 bis A 11	1.112,82	A 13 mit Zulage nach Vorbemerkung Nr. 27 BBesO A und B a.F.	1.318,85

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

nach Vorbemerkung Nr. 27 Abs. 1 BesO A und B (ÜBesG NRW)		Euro
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,57
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	76,56
Buchstabe b		85,09
Buchstabe c		85,09
nach Vorbemerkung Nr. 2 b der übergeleiteten früheren Bundesbesoldungsordnung C		85,09

Rheinland-Pfalz – Besoldungsrecht

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 zum Stand 31.08.2006. Im Rahmen der Föderalismusreform wurde den Ländern ab 01.09.2006 die eigenständige Regelungskompetenzen für Besoldung und Versorgung übertragen. Der Landtag hat ein Gesetz zum „Finanziellen Dienstrecht" beschlossen, das sich inhaltlich am Bundesbesoldungsrecht orientiert (u.a. Umstellung von Besoldungsdienstalter auf Erfahrungsstufen). Das Gesetz soll zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung beitragen. Demnach sollen die Beamtenbezüge in den Jahren 2012 bis 2016 jeweils um 1 Prozent steigen (gestaffelt nach BesGr zum 01.01. bzw. 01.07.). Das Gesetz sieht vor, den Familienzuschlag Stufe 1 (Verheiratetenanteil) zu halbieren und den kindbezogenen Anteil anzuheben.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

In Rheinland-Pfalz soll das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten des Landes übertragen werden. Das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2015 und 2016 (LBVAnpG 2015/2016) sieht folgende Erhöhung der Bezüge vor:

- Linearanpassung von 2,1 % ab 01.03.2015
- Linearanpassung von 2,3 % ab 01.03.2016, mindestens um einen Prozentsatz, der einem Erhöhungsbetrag von 75 Euro entspricht.

Wir haben die Tabellenwerte ab 01.03.2016 dokumentiert.

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

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus					4-J-R	5-J-R	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 3	2.006,77	2.052,44	2.098,07	2.143,74	2.189,43	2.235,10	2.280,77	2.326,78	2.372,78	2.418,78		
A 4	2.048,81	2.102,60	2.156,33	2.210,10	2.263,85	2.317,63	2.791,37	2.425,52	2.479,65	2.533,77		
A 5	2.064,40	2.132,96	2.186,43	2.239,91	2.293,41	2.346,87	2.400,38	2.453,87	2.507,74	2.561,57		
A 6	2.109,29	2.168,04	2.226,76	2.285,49	2.344,18	2.402,92	2.461,67	2.520,40	2.579,10	2.658,08		
A 7	2.166,25	2.218,30	2.291,15	2.363,99	2.436,83	2.509,70	2.582,57	2.634,57	2.686,60	2.738,65		
A 8		2.292,21	2.354,44	2.447,79	2.541,18	2.634,51	2.727,89	2.790,14	2.852,35	2.914,63	2.976,84	
A 9		2.395,69	2.456,94	2.556,58	2.656,21	2.755,84	2.855,49	2.923,98	2.992,50	3.061,01	3.129,50	
A 10		2.537,12	2.621,01	2.746,82	2.872,68	2.998,50	3.124,37	3.208,26	3.292,14	3.376,93	3.462,74	
A 11			2.906,39	3.035,32	3.164,25	3.293,19	3.424,11	3.512,06	3.600,00	3.687,97	3.775,89	3.863,82
A 12			3.116,65	3.270,39	3.426,14	3.583,42	3.740,67	3.845,52	3.950,35	4.055,18	4.160,03	4.264,89
A 13			3.496,68	3.666,49	3.836,33	4.006,15	4.175,96	4.289,17	4.402,40	4.515,59	4.628,84	4.742,04
A 14			3.637,37	3.857,62	4.077,80	4.298,02	4.518,25	4.665,03	4.811,85	4.958,70	5.105,52	5.252,33
A 15						4.721,92	4.964,04	5.157,72	5.351,44	5.545,11	5.738,80	5.932,51
A 16						5.210,44	5.490,45	5.714,48	5.938,52	6.162,52	6.386,55	6.610,53

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	5.932,51	B 3	7.301,00	B 5	8.216,44	B 7	9.127,59	B 9	10.177,26
B 2	6.893,97	B 4	7.727,31	B 6	8.678,27	B 8	9.595,85	B 10	11.982,82

Familienzuschlag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1	63,94
Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2	
a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	179,39*)
b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	352,10*)

*) Ein Betrag von 5,46 Euro ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 5

Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich a) für das erste zu berücksichtigende Kind um je 5,32 Euro b) für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind in der Besoldungsgruppe A 3 um je 26,63 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,30 Euro, in der Besoldungsgruppe A 5 um je 15,98 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5	in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	107,16 Euro
	in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	113,76 Euro

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.271,72	3.383,45	3.496,68	3.609,89	3.723,13	3.836,33	3.949,55	4.062,73
C 2	3.278,63	3.457,72	3.638,19	3.818,61	3.999,01	4.179,47	4.359,88	4.540,29
C 3	3.604,26	3.808,56	4.012,85	4.217,15	4.421,46	4.625,75	4.830,02	5.034,32
C 4	4.566,03	4.771,40	4.976,80	5.182,17	5.387,54	5.592,89	5.798,26	6.003,62

Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.175,96	4.289,17	4.402,40	4.515,59	4.628,84	4.742,04	
C 2	4.720,74	4.901,16	5.081,57	5.262,01	5.442,42	5.622,87	5.803,29
C 3	5.238,64	5.442,93	5.647,21	5.851,51	6.055,80	6.260,08	6.464,38
C 4	6.208,98	6.414,33	6.619,73	6.825,09	7.030,43	7.235,81	7.441,19

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.238,69	W 2	5.161,44	W 3	5.856,87

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.751,79	3.921,62	4.011,03	4.241,65	4.472,27	4.702,87	4.933,51	5.164,13	5.394,77	5.625,38	5.855,98	6.086,65
R 2			4.563,10	4.793,71	5.024,33	5.254,95	5.485,56	5.716,22	5.946,81	6.177,40	6.408,05	6.638,64

R 3	7.301,00	R 5	8.216,44	R 7	9.127,59	R 9	10.177,26
R 4	7.727,31	R 6	8.678,27	R 8	9.595,85		

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 3 bis A 4	942,02	A 12	1.228,09
A 5 bis A 8	1.053,25	A 13	1.259,96
A 9 bis A 11	1.088,05	A 13 + Allgemeine Zulage (Nummer 12 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.294,96

Saarland – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt (u.a. Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a GG sowie das BBesG mit Stand 31.08.2006). Das Saarland hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung u.a. dazu genutzt, die Besoldung anzupassen und den Aufstieg nach Dienstaltersstufen durch das System der Erfahrungsstufen zu ersetzen.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Nach einem Beschluss des Ministerrates gibt es einen Entwurf eines Besoldungsanpassungsgesetzes 2015/2016 vom 23.06.2015, das die Anhebung der Bezüge wie folgt vorsieht:

a) Linearanpassung von 1,9 % in 2015 ■ ab 01.05. bis einschließlich der BesGr. A 9 ■ ab 01.07. bis einschließlich der BesGr. A 13 und C 1 ■ ab 01.09. ab der BesGr. A 14

b) Linearanpassung von 2,1 %, mindestens um 75 Euro, in 2016 ■ ab 01.07. bis einschließlich der BesGr. A 9 ■ ab 01.09. bis einschließlich der BesGr. A 13 und C 1 ■ ab 01.11. ab der BesGr. A 14

Damit soll die Besoldungsanpassung gegenüber dem Tarifergebnis mit einer zeitlichen Verschiebung um 2, 4 bzw. 6 Monate in 2015 bzw. 5, 7, 9 Monate in 2016 unter Abzug von 0,2 % für die Versorgungsrücklage angepasst werden.

Mehr Informationen unter **www.besoldung-saarland.de**

Besoldungstabelle A – ab 01.05.2015* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.861,63	1.902,94	1.944,25	1.985,54	2.026,85	2.068,18	2.109,48					
A 3	1.932,97	1.976,93	2.020,87	2.064,81	2.108,77	2.152,74	2.196,71					
A 4	1.973,43	2.025,19	2.076,92	2.128,69	2.180,43	2.232,18	2.283,91					
A 5	1.988,16	2.054,43	2.105,90	2.157,38	2.208,86	2.260,35	2.311,83	2.363,31				
A 6	2.031,65	2.088,19	2.144,71	2.201,24	2.257,76	2.314,29	2.370,83	2.427,36	2.483,86			
A 7	2.114,29	2.165,10	2.236,23	2.307,35	2.378,48	2.449,60	2.520,74	2.571,52	2.622,35	2.673,15		
A 8		2.237,28	2.298,05	2.389,19	2.480,35	2.571,48	2.662,66	2.723,43	2.784,17	2.844,98	2.905,72	
A 9		2.358,67	2.418,47	2.515,75	2.613,02	2.710,32	2.807,61	2.874,48	2.941,37	3.008,25	3.075,13	
A 10		2.530,91	2.614,01	2.738,64	2.863,30	2.987,94	3.112,60	3.195,68	3.278,76	3.361,84	3.444,95	
A 11			2.878,45	3.006,14	3.133,85	3.261,61	3.389,32	3.474,45	3.559,59	3.644,75	3.729,91	3.815,04
A 12			3.086,73	3.239,00	3.391,27	3.543,54	3.695,80	3.797,30	3.898,81	4.000,33	4.101,86	4.203,35
A 13				3.623,97	3.788,42	3.952,82	4.117,26	4.226,87	4.336,50	4.446,10	4.555,76	4.665,37
A 14				3.809,03	4.022,24	4.235,45	4.448,68	4.590,81	4.732,98	4.875,12	5.017,28	5.159,43
A 15						4.645,87	4.880,29	5.067,84	5.255,38	5.442,93	5.630,48	5.818,03
A 16						5.118,88	5.389,98	5.606,92	5.823,83	6.040,70	6.257,63	6.474,53

* Gültig ab 1. Mai 2015 A 2 bis A 9, ab 1. Juli 2015 A 10 bis A 13, ab 1. September 2015 A 14 bis A 16

Familienzuschlag – ab 01.05.2015* (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	116,26	238,96
übrige Besoldungsgruppen	122,12	244,82

* Gültig ab 1. Mai 2015 A 2 bis A 9, ab 1. Juli 2014 A 10 bis A 13 und C 1, ab 1. September 2015 für die übrigen Besoldungsgruppen

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 122,70 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 343,68 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der 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.

Besoldungstabelle B – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 1	5.818,03	B 3	7.143,06	B 5	8.029,39	B 7	8.911,59	B 9	9.927,93
B 2	6.748,94	B 4	7.555,81	B 6	8.476,59	B 8	9.364,99		

Besoldungstabelle C – ab 01.07./01.09.2015* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.240,32	3.349,95	3.459,57	3.569,17	3.678,80	3.788,42	3.898,02	4.007,65
C 2	3.247,15	3.421,84	3.596,55	3.771,26	3.945,95	4.120,65	4.295,35	4.470,03
C 3	3.563,73	3.761,53	3.959,33	4.157,15	4.354,96	4.552,75	4.750,56	4.948,35
C 4	4.494,96	4.693,81	4.892,66	5.091,49	5.290,34	5.489,18	5.688,04	5.886,85

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.117,26	4.226,87	4.336,50	4.446,10	4.555,76	4.665,37	
C 2	4.644,73	4.819,43	4.994,11	5.168,82	5.343,49	5.518,21	5.692,92
C 3	5.146,18	5.343,98	5.541,77	5.739,60	5.937,39	6.135,21	6.332,98
C 4	6.085,70	6.284,54	6.483,41	6.682,22	6.881,07	7.079,92	7.278,77

* ab 01.07.2015 für die Besoldungsgruppe C 1, ab 01.09.2015 für die Besoldungsgruppen C 2 bis C 4

Besoldungstabelle W – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.067,74	W 2	5.213,60	W 3	6.074,30

Besoldungstabelle R – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.706,57	3.871,03	3.957,59	4.180,87	4.404,16	4.627,45	4.850,75	5.074,06	5.297,34	5.520,64	5.743,91	5.967,23
R 2			4.492,10	4.715,39	4.938,68	5.161,98	5.385,28	5.608,57	5.831,87	6.055,15	6.278,45	6.501,71

R 3	7.143,06	R 5	8.029,39	R 7	8.911,59	R 9	9.927,93
R 4	7.555,81	R 6	8.476,59	R 8	9.364,99	R 10	12.174,52

Anwärtergrundbetrag – ab 01.07.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	903,45	A 12	1.216,20
A 5 bis A 8	1.023,52	A 13	1.247,82
A 9 bis A 11	1.077,21	A 13 + Zulage (Nummer 27 Abs. 1 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	1.282,56

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.05.2015* (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 27 Abs. 1		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,00
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	74,34
Buchstabe b und c		82,61
Nummer 27 Abs. 2		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	55,34
Buchstabe b und c		82,61

* Gültig ab 1. Mai 2015 für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 9, ab 1. Juli 2015 für die Besoldungsgruppen A 10 bis A 13, ab 1. September 2015 für die übrigen Besoldungsgruppen

Sachsen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt, u.a. Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a GG und das BBesG mit Stand 31.08.2006. Sachsen hat diese Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung genutzt und das gesamte Beamtenrecht umfassend modernisiert (u.a. wurde der Stufenaufstieg nach Besoldungsdienstalter abgeschafft und durch Erfahrungsstufen ersetzt). Mit Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17.11.2015 wurde die Streichung des Weihnachtsgeldes im Jahre 2011 für verfassungswidrig erklärt (Verstoß gegen die amtsangemessene Alimentation). Die Staatsregierung war deshalb bereit, mit den Gewerkschaften eine Vereinbarung zu verabreden, die man dann dem Landtag als Gesetzentwurf für eine verfassungskonforme Besoldung vorlegen möchte. Die Vereinbarung vom 23.03.2016 sieht vor:
Für den Zeitraum von 2011 bis Juni 2016 erfolgen jährliche Nachzahlungen, um den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes Rechnung zu tragen:
2011: 2,53 %, 2012: 0,98 %, 2013: 2,16 %. 2014: 1,55 %; 2015: 1,28 %, Jan. – Juni 2016: 2,05 %. Die Nachzahlungen sollen, in Abhängigkeit vom Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens, möglichst noch im Jahr 2016 ausgezahlt werden. Unabhängig von künftigen Besoldungsanpassungen soll die Besoldung ab 01.07.2016 durch Einarbeitung der Beträge in die jeweils zu berücksichtigenden Besoldungstabellen um linear 2,61 % angehoben werden. Die mit der Dienstrechtsreform im Jahr 2014 eingeführte Strukturzulage sowie die Erhöhung der Leistungselemente sollen zum 01.01.2017 entfallen. Mehr Informationen unter **www.besoldung-sachsen.de**

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.904,92	1.947,52	1.990,17	2.032,80	2.075,40	2.118,06	2.160,72					
A 3	1.978,53	2.023,90	2.069,24	2.114,59	2.159,97	2.205,34	2.250,70					
A 4	2.020,29	2.073,70	2.127,10	2.180,51	2.233,89	2.287,31	2.340,71					
A 5	2.035,48	2.103,85	2.156,99	2.210,10	2.263,25	2.316,37	2.369,50	2.422,65				
A 6	2.099,98	2.158,33	2.216,66	2.274,98	2.333,31	2.391,67	2.450,01	2.508,34	2.566,66			
A 7	2.185,27	2.237,71	2.311,12	2.384,50	2.457,91	2.531,32	2.604,73	2.657,14	2.709,56	2.762,02		
A 8		2.312,18	2.374,88	2.468,95	2.563,03	2.657,10	2.751,18	2.813,89	2.876,59	2.939,32	3.002,03	
A 9		2.518,63	2.580,34	2.680,73	2.781,13	2.881,55	2.981,93	3.050,95	3.119,99	3.189,00	3.258,02	
A 10		2.696,39	2.782,15	2.910,76	3.039,41	3.168,04	3.296,68	3.383,50	3.471,22	3.558,94	3.646,67	
A 11			3.073,85	3.205,65	3.337,48	3.472,34	3.607,17	3.697,06	3.786,93	3.876,86	3.966,75	4.056,63
A 12			3.288,82	3.448,49	3.609,25	3.770,00	3.930,74	4.037,90	4.145,07	4.252,24	4.359,44	4.466,58
A 13			3.681,36	3.854,94	4.028,52	4.202,10	4.375,70	4.491,42	4.607,15	4.722,86	4.838,62	4.954,35
A 14			3.737,93	3.963,06	4.188,16	4.413,24	4.638,37	4.788,42	4.938,50	5.088,58	5.238,66	5.388,73
A 15						4.846,53	5.094,03	5.292,04	5.490,04	5.688,03	5.886,04	6.084,04
A 16						5.345,92	5.632,13	5.861,16	6.090,15	6.319,12	6.548,13	6.777,14

Familienzuschlag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 42 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 42 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	122,82	265,35
übrige Besoldungsgruppen	128,96	271,49

Stufe 3 ergibt sich durch Hinzurechnung von 142,53 Euro für das zweite zu berücksichtigende Kind. Die weiteren Stufen ergeben sich durch Hinzurechnung von 375,83 Euro für jedes weitere zu berücksichtigende Kind.

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	6.084,04	B 3	7.482,91	B 5	8.418,65	B 7	9.350,03	B 9	10.423,01	B 11	12.744,33
B 2	7.066,83	B 4	7.918,67	B 6	8.890,76	B 8	9.828,68	B 10	12.268,64		

Besoldungstabelle C – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.362,66	3.478,40	3.594,13	3.709,85	3.825,60	3.941,30	4.057,02	4.172,76
C 2	3.369,86	3.554,29	3.738,75	3.923,19	4.107,62	4.292,06	4.476,48	4.660,91
C 3	3.704,08	3.912,91	4.121,76	4.330,59	4.539,42	4.748,24	4.957,06	5.165,88
C 4	4.687,22	4.897,16	5.107,08	5.317,00	5.526,94	5.736,85	5.946,80	6.156,69

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.288,48	4.404,21	4.519,94	4.635,64	4.751,41	4.867,14	
C 2	4.845,35	5.029,79	5.214,18	5.398,64	5.583,05	5.767,51	5.951,97
C 3	5.374,74	5.583,56	5.792,38	6.001,24	6.210,06	6.418,90	6.627,70
C 4	6.366,61	6.576,55	6.786,49	6.996,40	7.206,34	7.416,26	7.626,19

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
W 1	4.236,19	4.523,17		
W 2	5.193,04	5.457,04	5.721,03	5.985,04
W 3	5.850,43	6.197,49	6.544,56	6.891,63

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.854,90	4.028,51	4.119,91	4.355,62	4.591,37	4.827,10	5.062,85	5.298,60	5.534,33	5.770,08	6.005,79	6.241,56
R 2			4.684,20	4.919,95	5.155,66	5.391,42	5.627,18	5.862,91	6.098,65	6.334,39	6.570,14	6.805,82

R 3	7.482,91	R 5	8.418,65	R 7	9.350,03
R 4	7.918,67	R 6	8.890,76	R 8	9.828,68

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2016 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	1.008,47	A 12	1.322,28
A 6 bis A 8	1.128,94	A 13 oder R 1	1.388,85
A 9 bis A 11	1.182,82		

Strukturzulage – **Die Strukturzulage sowie die Erhöhung der Leistungselemente sollen zum 01.01.2017 entfallen.**

Das neue Sächsische Besoldungsgesetz sieht § 45 eine Strukturzulage vor:
Beamte der Laufbahngruppe 1 in Ämtern der Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 erhalten eine nicht ruhegehaltfähige Strukturzulage nach Anlage 7.
Die Zulage beträgt 33,90.
Diese Zulage nimmt nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil (siehe § 19 Sächsisches Beamtengesetz).

Sachsen-Anhalt – Besoldungsrecht

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 zum Stand 31.08.2006. Sachsen-Anhalt hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt, ein eigenes Besoldungsgesetz zu verabschieden, in dem u.a. der Stufenaufstieg durch Besoldungsdienstalter durch Erfahrungsstufen ersetzt wurde. Allerdings ist das Überleitungsrecht deutlich komplizierter als beim Bund.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Sachsen-Anhalt hat durch das Landesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz die Beamtenbezüge in zwei Stufen angehoben, aber mit einer zeitlichen Verschiebung von drei Monaten:

- Linearanpassung von 2,1 % ab 01.06.2015
- Linearanpassung von 2,3 % ab 01.06.2016, mindestens jedoch um 75 Euro

Mehr Informationen unter **www.besoldung-sachsen-anhalt.de**

Besoldungstabelle A – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	1.945,29	1.998,70	2.052,10	2.095,06	2.138,22	2.181,41	2.224,59	2.265,71
A 5	1.960,48	2.028,85	2.081,99	2.135,10	2.188,25	2.241,37	2.294,50	2.347,65
A 6	2.005,37	2.082,22	2.160,40	2.222,26	2.284,09	2.345,96	2.413,73	2.472,05
A 7	2.090,65	2.158,29	2.250,49	2.342,70	2.434,89	2.527,09	2.595,95	2.667,40
A 8	2.217,57.	2.299,52	2.418,54	2.537,59	2.656,57	2.739,49	2.822,36	2.907,42
A 9	2.358,38	2.438,98	2.569,68	2.700,39	2.831,11	2.919,80	3.008,49	3.097,77
A 10	2.536,13.	2.647,87	2.811,26	2.974,64	3.136,42	3.251,24	3.364,44	3.479,43
A 11	2.913,60	3.079,30	3.247,36	3.415,41	3.528,68	3.646,50	3.761,99	3.880,18
A 12	3.128,56	3.326,72	3.526,29	3.725,85	3.861,86	4.001,28	4.138,99	4.280,90
A 13	3.683,00	3.867,06	4.053,79	4.240,51	4.370,06	4.499,60	4.628,98	4.757,71
A 14	3.873,96	4.113,36	4.354,94	4.596,53	4.763,42	4.930,29	5.097,19	5.267,58
A 15	4.737,57	4.951,32	5.117,04	5.282,75	5.448,47	5.614,19	5.779,92	5.947,25
A 16	5.225,73	5.474,14	5.665,55	5.856,95	6.048,32	6.239,73	6.431,14	6.624,77

Familienzuschlag – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 2)	Stufe 2 (§ 38 Abs. 3)
Besoldungsgruppen	126,01	107,80

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 107,80 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 345,96 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 4 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 5 um je 5,11 Euro, in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 Euro.

Besoldungstabelle B – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	6.907,95	B 4	7.740,64	B 6	8.690,87	B 8	9.607,70	B 10	11.992,81
B 3	7.314,67	B 5	8.229,37	B 7	9.139,81	B 9	10.188,67	B 11	12.457,80

Besoldungstabelle C – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.287,06	3.400,20	3.513,32	3.626,44	3.739,59	3.852,69	3.965,81	4.078,94
C 2	3.294,10	3.474,38	3.654,69	3.834,99	4.015,27	4.195,56	4.375,84	4.556,12
C 3	3.620,80	3.824,94	4.029,09	4.233,23	4.437,36	4.641,49	4.845,61	5.049,74
C 4	4.581,84	4.787,06	4.992,26	5.197,46	5.402,68	5.607,87	5.813,10	6.018,27

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.192,06	4.305,19	4.418,32	4.531,42	4.644,58	4.757,71	
C 2	4.736,41	4.916,71	5.096,95	5.277,26	5.457,53	5.637,84	5.818,15
C 3	5.253,90	5.458,03	5.662,15	5.866,31	6.070,44	6.274,58	6.478,69
C 4	6.223,47	6.428,69	6.633,91	6.839,10	7.044,32	7.249,52	7.454,73

Besoldungstabelle W – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.140,95	W 2	4.721,13	W 3	5.718,90

Besoldungstabelle R – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8
R 1	3.768,26	4.380,94	4.993,64	5.215,17	5.436,67	5.658,20	5.879,71	6.101,23
R 2		5.063,31	5.545,20	5.766,72	5.988,24	6.209,75	6.431,28	6.652,81

R 3	7.314,67	R 5	8.229,37	R 7	9.139,81
R 4	7.740,64	R 6	8.690,87	R 8	9.607,70

Anwärtergrundbetrag – 01.06.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 4	938,47	A 12	1.252,28
A 5 bis A 8	1.058,94	A 13	1.284,00
A 9 bis A 11	1.112,82	A 13 + Zulage (Nummer 13 Buchst. c der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B)	1.318,85

Wesentliche Stellenzulagen – 01.06.2015

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 13		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,61
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	76,71
Buchstabe b		85,25

Schleswig-Holstein – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz und danach ergangenen Rechtsverordnungen geregelt, u.a. Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a GG und das BBesG mit Stand 31.08.2006. Schleswig-Holstein hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt, ein eigenes Besoldungsgesetz zu erlassen, welches aber im Wesentlichen das alte Bundesbesoldungsgesetz fortführt. Allerdings hat Schleswig-Holstein die Abschaffung des Besoldungsdienstalters und die entsprechende Umstellung auf Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des alten Stufenrhythmus eingeführt.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Schleswig-Holstein hat die Bezüge durch das „Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung“ (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2015/2016 – BVAnpG 2015/2016) in zwei Stufen angehoben:

- Linearanpassung von 1,9 % ab 01.03.2015
- Linearanpassung von 2,1 % ab 01.05.2016, mindestens jedoch um 75 Euro

Damit wurde die Übertragung des Tarifergebnisses gegenüber den Beamten im Jahr 2016 um 2 Monate zeitlich verschoben und die lineare Anpassung um 0,2 % wegen der Versorgungsrücklage gemindert.

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

Besoldungstabelle A – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.815,69	1.857,98	1.900,28	1.942,58	1.984,86	2.027,18	2.069,51					
A 3	1.888,75	1.933,75	1.978,72	2.023,73	2.068,76	2.113,78	2.158,79					
A 4	1.930,17	1.983,18	2.036,16	2.089,14	2.142,12	2.195,11	2.248,10					
A 5	1.945,25	2.013,09	2.065,82	2.118,51	2.171,24	2.223,95	2.276,67	2.329,39				
A 6	1.989,78	2.047,67	2.105,55	2.163,42	2.221,29	2.279,19	2.337,08	2.394,97	2.452,82			
A 7	2.074,40	2.126,43	2.199,27	2.272,08	2.344,93	2.417,75	2.490,61	2.542,59	2.594,62	2.646,66		
A 8		2.200,34	2.262,55	2.355,89	2.449,22	2.542,55	2.635,90	2.698,14	2.760,34	2.822,59	2.884,80	
A 9		2.340,04	2.401,28	2.500,89	2.600,50	2.700,12	2.799,75	2.868,20	2.936,71	3.005,18	3.073,66	
A 10		2.516,41	2.601,52	2.729,11	2.856,76	2.984,38	3.112,04	3.197,10	3.282,20	3.367,27	3.452,35	
A 11			2.890,94	3.021,71	3.152,47	3.283,28	3.414,06	3.501,23	3.588,41	3.675,61	3.762,80	3.849,98
A 12				3.260,15	3.416,04	3.571,97	3.727,88	3.831,82	3.935,76	4.039,71	4.143,67	4.247,60
A 13				3.654,35	3.822,72	3.991,08	4.159,44	4.271,69	4.383,92	4.496,15	4.608,44	4.720,68
A 14				3.843,82	4.062,14	4.280,47	4.498,79	4.644,34	4.789,91	4.935,47	5.081,01	5.226,59
A 15						4.700,70	4.940,75	5.132,79	5.324,84	5.516,88	5.708,92	5.900,96
A 16						5.185,07	5.462,66	5.684,78	5.906,88	6.128,98	6.351,09	6.573,18

Familienzuschlag – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 44 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 44 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	119,05	226,00
übrige Besoldungsgruppen	125,03	231,99

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 106,95 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 331,56 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 und A 3 um je 25,56 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 Euro und in der 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 nach § 43 Abs. 2 Satz 1:

- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 110,67 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 117,48 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B											
B 1	5.900,96	B 3	7.257,73	B 5	8.165,31	B 7	9.068,65	B 9	10.109,34	B 11	12.360,80
B 2	6.854,18	B 4	7.680,38	B 6	8.623,22	B 8	9.532,90	B 10	11.394,33		

Besoldungstabelle C kw – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1 kw	3.261,48	3.373,75	3.485,99	3.598,22	3.710,49	3.822,72	3.934,95	4.047,19
C 2 kw	3.268,48	3.447,36	3.626,24	3.805,14	3.984,03	4.162,92	4.341,81	4.520,65
C 3 kw	3.592,64	3.795,18	3.997,73	4.200,28	4.402,83	4.605,37	4.807,91	5.010,45
C 4 kw	4.546,20	4.749,80	4.953,42	5.157,02	5.360,63	5.564,22	5.767,86	5.971,44

Besoldungs-gruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1 kw	4.159,44	4.271,69	4.383,92	4.496,15	4.608,44	4.720,68	
C 2 kw	4.699,55	4.878,43	5.057,30	5.236,19	5.415,06	5.593,96	5.772,85
C 3 kw	5.213,01	5.415,56	5.618,08	5.820,64	6.023,19	6.225,73	6.428,26
C 4 kw	6.175,04	6.378,64	6.582,27	6.785,86	6.989,48	7.193,09	7.396,69

Besoldungstabelle W – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.108,73	W 2	5.387,05	W 3	6.099,97

Besoldungstabelle R – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	3.907,28	3.995,95	4.224,57	4.453,21	4.681,85	4.910,50	5.139,16	5.367,79	5.596,45	5.825,07	6.053,74
R 2		4.543,25	4.771,91	5.000,53	5.229,18	5.457,85	5.686,49	5.915,12	6.143,76	6.372,42	6.601,02
R 3		7.257,73	R 5		8.165,31	R 7		9.068,65	R 9		10.109,34
R 4		7.680,38	R 6		8.623,22	R 8		9.532,90	R 10		12.409,76

Anwärtergrundbetrag – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 2 bis A 4	907,97	A 12	1.237,83
A 5 bis A 8	1.034,60	A 13	1.271,19
A 9 bis A 11	1.091,22	A 13 + Zulage (§ 47 Nr. 2 Buchst. c) oder R 1	1.307,81

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.03.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
§ 47 Allgemeine Stellenzulage		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	19,45
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	76,12
Buchstabe b und c		84,60
§ 49 Abs. 1 bis 3 Zulage für Polizei und Steuerfahndung		
nach einer Dienstzeit von	einem Jahr	85,00
nach einer Dienstzeit von	zwei Jahren	150,00

Thüringen – Besoldungsrecht

Die Besoldung wird durch Gesetz bzw. Rechtsverordnungen geregelt. Grundlage war bis zum 31.08.2006 einheitlich das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und die dazu erlassenen Rechtsvorschriften. Thüringen hat die eigenständige Regelungskompetenz für Besoldung und Versorgung dazu genutzt, ein eigenes,vollständig neues Besoldungsgesetz ab 01.07.2008 zu erlassen. Wesentliche Änderung war dabei das Abrücken von den damals geltenden Dienstaltersstufen und die Einführung von Erfahrungsstufen (bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt). Zudem wurde die Sonderzahlung in das Grundgehalt eingebaut.

Übertragung des Tarifergebnisses im TV-L 2015/2016 auf die Landesbeamten

Das „Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in den Jahren 2015 und 2016“ sieht vor, die Beamtenbezüge in zwei Stufen zu erhöhen:

- Linearanpassung von 1,9 % ab 01.09.2015
- Linearanpassung von 2,1 % ab 01.09.2016, mindestens jedoch um 75 Euro

Damit wird die Übertragung des Tarifergebnisses gegenüber den Beamten um jeweils 6 Monate verschoben und die lineare Anpassung um 0,2 % wegen der Versorgungsrücklage gemindert.

Mehr Informationen unter **www.besoldung-thueringen.de**

Besoldungstabelle A – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 6	2.066,01	2.126,17	2.186,35	2.246,51	2.306,70	2.366,85	2.427,05	2.487,22	2.547,36			
A 7	2.137,07	2.190,70	2.265,80	2.340,88	2.415,99	2.491,09	2.566,20	2.619,82	2.673,46	2.727,12		
A 8		2.266,90	2.331,06	2.427,30	2.523,54	2.619,77	2.716,03	2.780,19	2.844,33	2.908,52	2.972,68	
A 9		2.410,95	2.474,10	2.576,80	2.679,52	2.782,25	2.884,96	2.955,56	3.026,20	3.096,78	3.167,41	
A 10		2.558,19	2.644,70	2.774,50	2.904,31	3.034,11	3.163,90	3.250,45	3.336,98	3.423,49	3.510,03	
A 11			2.939,06	3.072,07	3.205,05	3.338,05	3.471,06	3.559,73	3.648,39	3.737,08	3.825,73	3.914,40
A 12			3.155,97	3.314,55	3.473,10	3.631,68	3.790,24	3.895,94	4.001,64	4.107,35	4.213,10	4.318,77
A 13				3.715,47	3.886,67	4.057,91	4.229,14	4.343,29	4.457,43	4.571,59	4.685,75	4.799,91
A 14				3.893,00	4.114,16	4.335,32	4.556,49	4.703,92	4.851,37	4.998,81	5.146,28	5.293,72
A 15						4.761,02	5.004,19	5.198,71	5.393,24	5.587,78	5.782,32	5.976,85
A 16						5.251,65	5.532,87	5.757,86	5.982,86	6.207,83	6.432,82	6.657,80

Familienzuschlag – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 38 Abs. 1)
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	135,80

Kinderbezogene Stufen des Familienzuschlags (§ 38 Abs. 2)
Für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um je 118,63 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um je 357,73 Euro.

Anrechnungsbetrag nach § 37 Abs. 2:

- in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8: 114,11 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 119,50 Euro

Besoldungstabelle B – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe B									
B 2	6.924,78	B 4	7.759,54	B 6	8.712,15	B 8	9.631,31	B 10	12.022,41
B 3	7.332,49	B 5	8.249,51	B 7	9.162,25	B 9	10.213,73		

Besoldungstabelle C – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
C 1	3.315,93	3.430,09	3.544,22	3.658,38	3.772,56	3.886,67	4.000,83	4.114,99
C 2	3.343,21	3.491,39	3.672,61	3.853,82	4.035,03	4.216,23	4.397,43	4.578,63
C 3	3.638,55	3.843,73	4.048,90	4.254,08	4.459,27	4.664,45	4.869,61	5.074,78
C 4	4.592,81	4.798,53	5.004,27	5.209,99	5.415,73	5.621,45	5.827,16	6.032,86

Besoldungsgruppe	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15
C 1	4.229,14	4.343,29	4.457,43	4.571,59	4.685,75	4.799,91	
C 2	4.759,85	4.941,05	5.122,24	5.303,45	5.484,65	5.665,86	5.847,07
C 3	5.279,98	5.485,14	5.690,31	5.895,51	6.100,67	6.305,84	6.510,99
C 4	6.238,59	6.444,31	6.650,04	6.855,75	7.061,48	7.267,19	7.472,92

Besoldungstabelle W – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe W					
W 1	4.177,58	W 2	5.363,37	W 3	5.732,73

Besoldungstabelle R – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1	3.786,74	3.957,31	4.047,09	4.278,70	4.510,30	4.741,94	4.973,56	5.205,16	5.436,76	5.668,39	5.899,99	6.131,63
R 2			4.601,53	4.833,13	5.064,73	5.296,36	5.527,97	5.759,59	5.991,22	6.222,81	6.454,44	6.686,01

R 3	7.332,49	R 5	8.249,51	R 7	9.162,25
R 4	7.759,54	R 6	8.712,15	R 8	9.631,31

Anwärtergrundbetrag – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Eingangsamt, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt			
A 6 bis A 8	1.064,24	A 12	1.269,34
A 9 bis A 11	1.121,39	A 13	1.303,00
		A 13 + Zulage (Anlage 1 Abschnitt II Nr. 7 Buchstabe b) oder R 1	1.339,97

Wesentliche Stellenzulagen – ab 01.09.2015 (Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe A und B		Euro
Nummer 7		
Buchstabe a	Doppelbuchstabe aa	20,06
Buchstabe a	Doppelbuchstabe bb	78,47
Buchstabe b		86,01

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtendarlehen mit Top-Konditionen

für Beamte, Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und Akademiker

- ✓ Darlehen bis 60.000 EUR
- ✓ lange Laufzeiten von 12, 15 oder 20 Jahren – dadurch niedrige monatliche Belastung
- ✓ Zinsgarantie über die gesamte Laufzeit
- ✓ sofortige Darlehenstilgung im Todesfall durch Comfort-Rentenversicherung (in der monatlichen Rate inbegriffen)
- ✓ freier Verwendungszweck: auch zur Umschuldung laufender Ratenkredite
- ✓ unkomplizierte Abwicklung und schnelle Auszahlung

Jetzt Angebot anfordern:

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
Ostendstr. 100, 90334 Nürnberg
Telefon: 0911 531-4871, Telefax: 0911 531-3457
MBoeD@nuernberger.de

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c
67125 Dannstadt-Schauernheim

Arbeitszeit und Urlaub

153 Arbeitszeit und Urlaub
153 Arbeitszeitregelungen für Beamtinnen und Beamte
154 Regelmäßige Wochenarbeitszeiten und Formen der Arbeitszeitgestaltung
161 Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung
162 Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis
165 Auswirkungen von Teilzeit auf die Bezüge und sonstige dienstrechtliche Stellung des Beamten
168 Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte
174 Altersteilzeit in den Ländern
179 Erholungsurlaub
181 Sonderurlaub
182 Familienbedingte Beurlaubung
184 Beurlaubung ohne Besoldung
184 Dienstrechtliche Auswirkungen auf die Beurlaubung von Beamten
187 Elternzeit

Arbeitszeit und Urlaub

Arbeitszeitregelungen für Beamtinnen und Beamte

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 Verordnungsgebers. 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 Verordnungsgeber zum Teil deutlich wieder angehoben (➜ siehe Tabelle Seite 156).

Im Zuge der Arbeitszeitverlängerung 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 Bundesbeamtengesetz (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 einer öffentlichen Einrichtung zugewiesen wird, die dort festgelegte durchschnittliche be-

triebsübliche 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 Wochenarbeitszeiten und Formen der Arbeitszeitgestaltung

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.

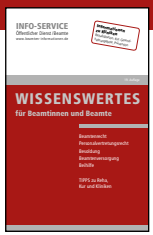
Kindergeldanspruch
Kindergeld wird pro Kind immer nur einer Person gezahlt. Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt der Eltern, können diese bestimmen, an welchen Elternteil das Kindergeld ausgezahlt werden soll. Eine einmal getroffene Bestimmung des Kindergeldempfängers kann von den Eltern jederzeit geändert 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.

Angehöriger im Sinne der AZV
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 Beihilfevorschriften 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 Seiten 177 f.).
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.
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:

WISSENSWERTES für Beamte



Im ABO zahlen Sie für dieses Buch nur 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand).
Mit dem ABO erhalten Sie 1 x im Jahr die aktualisierte Ausgabe von WISSENSWERTES für Beamte (jeweils im Frühjahr eines Jahres).

Am besten sofort bestellen: Telefon 02 11/72 13 45 71
Internet www.beamten-informationen.de

Wochenarbeitszeiten der Beamtinnen und Beamten (Stand: Januar 2016)

Gebietskörperschaften	
Bund	41
Baden-Württemberg	41
Bayern	40-42[1)]
Berlin	40
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	40
Gemeinden	39-42[3)]

Privatisierte Unternehmen	
Bahn AG	41
Post AG	38,5
Postbank AG	38,5
Telekom AG	34

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.

Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

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

Ruhepausen und Ruhezeit

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. 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.
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

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

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 ganz- 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 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.

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.

Arbeitszeitreduzierung
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.

Nachtdienst
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.

Verpflichtung zu gleichwertigem Ausgleich
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 und Kurzpausen
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.

Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis

Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Da das Beamtenrecht 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),
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)
- 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 Beamte 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.

Teilzeit für Beamtenanwärter/innen
Teilzeitbeschäftigung kann bereits ab Begründung des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden. Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 ist dies auch für Anwärterinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Bundesbeamtengesetz [BBG], § 1 Abs. 3 Nr. 1 Bundesbesoldungsgesetz) möglich.

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 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.

Beispiel 1:
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.

Beispiel 2:
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.

Gestaltungsmöglichkeiten der Teilzeit

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit im Beamtenverhältnis richten sich nach der jeweils für Bundes- oder Landesbeamte geltende Arbeitszeitverordnung. In diesem Abschnitt erläutern wir die Regelungen für den Bund, die prinzipiell auch in den meisten Ländern zur Anwendung kommen.
Die Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf die Wochentage verteilt werden. Das gilt nicht, wenn die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit weniger als zehn Prozent beträgt. In diesem Fall ist die Arbeitszeit nach § 3 Abs. 2 Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte wie bei Vollzeitbeschäftigten auf Montag bis Freitag zu verteilen. Keinesfalls muss eine Teilzeitbeschäftigung immer nur die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verringern. Vielmehr ist es oft auch im Interesse des Beschäftigten, durch die Reduzierung der Teilzeit auch die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage „einzusparen“. Beispielsweise lassen sich bei Wegfall von Arbeitstagen lange Anfahrtswege zur Arbeit und zurück vermeiden.
An dieser Frage wird deutlich, dass es auch bei der tatsächlichen Gestaltung der Arbeitszeit (Verteilung der Arbeitszeit) einen natürlichen Konflikt zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten gibt.

Der Dienstherr wird immer darauf achten, dass der Betriebsablauf nicht gestört ist. Für den Beschäftigten geht es beispielsweise darum, „Beruf und Familie“ besser in Einklang zu bringen. Deshalb arbeiten Beschäftigte schon mal lieber an bestimmten Arbeitstagen „voll“ und an anderen Arbeitstagen nicht. Andere haben gar ein Interesse daran, die Arbeitszeit für längere Freistellungen ansparen. Beim Bund können diese Freistellungen einen Zeitraum von bis zu einem Jahr umfassen.

Möglichkeiten von Teilzeit

Hier einige Beispiele zur Gestaltung der Arbeitszeit:

- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zwei volle und einen halben Tag pro Woche.
- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche an drei und in der nächsten Woche an zwei vollen Tagen.
- Ein Beamter mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche wie ein Vollzeitbeschäftigter und hat in der folgenden Woche frei.
- Eine Beamtin mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet drei Wochen wie eine Vollzeitbeschäftigte und hat dann eine Woche frei.
- Ein Beamter mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zunächst sechs Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter, hat danach drei Monate frei und arbeitet wieder drei Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Freistellungen aufgrund angesparter Arbeitszeit von bis zu drei Monaten können beliebig innerhalb der Gesamtzeit der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen. Für Freistellungen von bis zu einem Jahr müssen Beschäftigte „vorarbeiten“. Die Freistellungsphase muss am Ende des bewilligten Zeitraumes liegen. So kann zum Beispiel für zwölf Monate Teilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Form bewilligt werden, dass sechs Monate Vollzeittätigkeit (bei halben Bezügen) mit sechs Monaten Freistellung (ebenfalls bei halben Bezügen) kombiniert werden. Diese langfristige Ausgleichsmöglichkeit von Sabbatmonaten und Sabbatjahr als besonderes Arbeitszeitmodell ist für Beamtinnen und Beamte in § 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung des Bundes geregelt.

Auswirkungen von Teilzeit auf die Bezüge und sonstige dienstrechtliche Stellung des Beamten

Sämtliche Dienstbezüge von Beamten oder Beamtenanwärtern

- Grundgehalt
- Familienzuschlag
- Zulagen
- Vergütungen
- und Auslandsdienstbezüge

werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz).

Daneben wirft eine Teilzeitbeschäftigung weitere Fragen auf, zu denen wir hier einige Hinweise geben:

Erfahrungsstufen

Seit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 orientiert sich die Entwicklung des Grundgehalts nicht mehr am Besoldungsdienstalter, sondern an sogenannten Erfahrungsstufen. Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe erfolgt nach Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht werden müssen. Diese sogenannten Erfahrungszeiten betragen

- in der ersten Stufe zwei Jahre,
- in den Stufen zwei bis vier jeweils drei Jahre
- und in den Stufen fünf bis sieben jeweils vier Jahre.

Beim Aufstieg der jeweiligen Grundgehaltsstufen zählen Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung genauso wie die einer Vollzeitbeschäftigung.

Bezüge während des Urlaubs

Bei Erholungsurlaub oder bei Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, beispielsweise im Krankheitsfall eines Kindes, wird die entsprechend der ermäßigten Dienstzeit verringerte Besoldung weitergezahlt. Gleiches gilt während der Zeit einer Dienstunfähigkeit oder eines Beschäftigungsverbots wegen Schwangerschaft.

Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen richten sich für Teilzeitbeschäftigte nach dem Maß der Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigung. Bei Vollzeitbeschäftigung liegt der Betrag bei 6,65 Euro.

Anwärterinnen und Anwärter mit Bleibeverpflichtung

Bei Anwärterinnen und Anwärtern mit Bleibeverpflichtung zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung voll. Hiervon betroffen sind Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren aus einem von ihnen zu vertretenden Grund ausscheiden. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlages, der im Fall eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern vorgesehen werden kann, an eine Bleibeverpflichtung gebunden war.

Versorgungsrechtliche Auswirkungen bei Teilzeit

Die Versorgung errechnet sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Wie bei Vollzeitbeschäftigten werden bei Teilzeitbeschäftigten die vollen Dienstbezüge zugrunde gelegt. Die Teilzeit kommt bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zum Tragen: Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung rechnen nur arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit (ein Jahr Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der Arbeitszeit entspricht einem halben Jahr bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit).

Die Versorgungsbezüge im Beamtenrecht dürfen grundsätzlich die Mindestversorgung, die eine Mindestsicherung im Alter gewährleisten soll, nicht unterschreiten.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, erhalten jedoch nur das erdiente Ruhegehalt, wenn dieses allein aufgrund langer Freistellungszeiten unter der Mindestversorgung liegt.

Diese Regelung beruht darauf, dass Teilzeitbeschäftigte freiwillig ihre Dienstleistung reduziert haben. Konkrete Auswirkungen der Teilzeit können nur aufgrund der persönlichen Verhältnisse beurteilt und daher nur für den jeweiligen Einzelfall getroffen werden. Für weitergehende Informationen steht Ihnen die zuständige Dienststelle (ggf. die Personalvertretung) zur Verfügung.

Beihilferechtliche Auswirkungen auf Teilzeit

Der Beihilfeanspruch bei Beamten bleibt auch bei einer Teilzeitbeschäftigung erhalten. Dies gilt auch bei einer unterhälftigen Beschäftigung. Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.

Erholungsurlaub

Teilzeitbeschäftigte Beamten steht in der Regel die gleiche Zahl an Urlaubstagen zu wie Vollzeitbeschäftigten, wenn ihre Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Wenn die Arbeitszeit auf weniger Wochentage verteilt ist, ist die Zahl der für eine freie Woche benötigten Urlaubstage geringer. Die Zahl der Tage ist entsprechend umzurechnen. Ansonsten gelten die allgemeinen Regelungen der Erholungsurlaubsverordnung.

Teilzeit und Mehrarbeit

Teilzeitbeschäftigte unterliegen hinsichtlich des Ausgleichs von Mehrarbeit grundsätzlich den gleichen Regelungen als Vollzeitbeschäftigte. Mehrarbeit ist die mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, wenn diese dienstlich angeordnet oder genehmigt wurde. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht von fünf Stunden im Monat, sondern von der entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote gekürzten Stundenzahl auszugehen. Das heißt, bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit sind 2,5 Stunden im Monat als Grenze für ausgleichspflichtige Mehrarbeit zugrunde zu legen. Für die Mehrarbeit wird vorrangig Dienstbefreiung gewährt. Sofern dies nicht möglich ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Beamte bis zum Erreichen der vollen Arbeitszeit anteilige Besoldung und ab dann Mehrarbeitsvergütung.

Teilzeit und Laufbahnrecht

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden für die Anerkennung der Laufbahnbefähigung, für Beförderungen und Aufstieg voll berücksichtigt, wenn sie hauptberuflich ausgeübt werden. Daher entstehen laufbahnrechtlich keine Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Auch hinsichtlich der Probezeit, in der sich Beamte bewähren müssen, sind Teil- und Vollzeitbeschäftigte gleich zu behandeln. Gleiches gilt für die beförderungsrelevante Erprobungszeit, die vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens zurückzulegen ist. Die im Teilzeitstatus verbrachten Zeiten werden deshalb vollständig auf Probe- und Erprobungszeit angerechnet. Nur wenn nach deren Ablauf die Bewährung (noch) nicht festgestellt werden kann, weil es im Einzelfall faktisch an bewertbaren Arbeitsergebnissen fehlt, kann die Probezeit um höchstens zwei Jahre und die Erprobungszeit bis zu einer Gesamtdauer von maximal einem Jahr verlängert werden.

Benachteiligungsverbot bei Teilzeit

Nach § 25 Satz 2 BBG und § 15 Abs. 1 und Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz darf sich Teilzeit weder bei der Einstellung noch beim beruflichen Fortkommen nachteilig auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamten und gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Für das berufliche Fortkommen ist ausschließlich auf die Leistung abzustellen.

Teilzeit und Nebentätigkeit

Beamte müssen sich während der Dauer der voraussetzungslosen Antragsteilzeit verpflichten, genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten nur in dem für Vollzeitbeschäftigte zulässigen Umfang auszuüben. In der Regel darf ein zeitlicher Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschritten werden (sogenannte Fünftelvermutung). Die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht führt regelmäßig zu einem Widerruf der bewilligten Teilzeitbeschäftigung.

Während einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Sie dürfen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – zum Beispiel wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit – nicht unmöglich machen. Freie zeitliche Kapazitäten sollen vorrangig beim Dienstherrn eingesetzt werden. Die Erhöhung des Teilzeitanteils hat Vorrang vor einer Nebentätigkeit bei einem Dritten. Unabhängig vom Umfang der Nebentätigkeit wird keine Nebentätigkeitsgenehmigung erteilt, wenn die Tätigkeit, insbesondere bei Interessenkonflikten, dienstliche Interessen beeinträchtigen kann.

Dies gilt entsprechend auch für eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses während der Elternzeit.

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 für Beamtinnen und Beamte

Das Altersteilzeitgesetz ermöglicht allen Erwerbstätigen, also sowohl den Beamten als auch den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes, einen freiwilligen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand.

Die entsprechenden Regelungen für die Tarifbeschäftigen finden sich im Altersteilzeitgesetz und im Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ). Die Arbeitnehmer müssen das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Ab vollendetem 60. Lebensjahr haben sie einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit, die in ver-

schiedenen Modellen geleistet werden kann: Durchgehende Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, oder aber die zu erbringende Arbeitsleistung wird vollständig in der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums geleistet. Im Anschluss daran erfolgt dann die Freistellungsphase (Blockmodell).
Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeit, die 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz geschaffen wurde. Auf dieser gesetzlichen Basis wurde für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) abgeschlossen. Parallel hierzu wurde die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte eingeführt.
Die Regelungen zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte können Bund und Länder eigenständig treffen. Altersteilzeit ist ein Instrument, das älteren Beschäftigten die Möglichkeit gibt, in Teilzeit – gleitend oder auch im sogenannte Blockmodell früher – aus dem aktiven Berufsleben auszuscheiden. Wegen der finanziellen Ausgleichsmaßnahmen haben Bund und Länder dieses Instrument stark eingeschränkt und vielfach, wenn überhaupt, nur noch in Personalüberhangbereichen zugelassen.
Einen Überblick über die – teilweise stark unterschiedliche – Regelungen zur Altersteilzeit im Bund und in den Ländern finden Sie unter **www.beamten-informationen.de** (Rubrik Service).

Altersteilzeitregelungen für Bundesbeamte

Die Regelung für Bundesbeamte, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist am 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Erst mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 vom 19. November 2010 wurde die Altersteilzeit wieder ermöglicht. Allerdings in deutlich modifizierter Form gegenüber der früheren Fassung der Altersteilzeitregelungen. Auf Bundesebene regelt § 93 BBG die Voraussetzungen, unter denen Altersteilzeit beantragt und bewilligt werden kann. Allerdings wurden dieser Rechtsvorschrift die Absätze 3 bis 5 neu hinzugefügt:

§

§ 93 Bundesbeamtengesetz: Altersteilzeit

(1) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. a) sie das 60. Lebensjahr vollendet haben,
   b) das 55. Lebensjahr vollendet haben und zum Zeitpunkt der Antragstellung schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
   c) das 55. Lebensjahr vollendet haben und in einem besonders festgelegten Stellenabbaubereich beschäftigt sind

und

2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
4. dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

§

(2) Beamtinnen und Beamten kann Altersteilzeit in Form der Blockbildung im Sinne des § 9 der Arbeitszeitverordnung nach Maßgabe des Absatzes 1 bewilligt werden, wenn sie

1. das 60. Lebensjahr vollendet haben und bei vorheriger Teilzeitbeschäftigung die Zeiten der Freistellung von der Arbeit in der Weise zusammengefasst werden, dass zuvor mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall des § 92 Abs. 1 oder bei Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet wird, wobei geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit unberücksichtigt bleiben, oder
2. die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe c vorliegen.

Im Fall des Satzes 1 Nr. 2 treten Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit entgegen § 51 Abs. 2 mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand. Beim Ruhestand auf Antrag nach § 52 bleibt es bei der Altersgrenze nach § 42 Abs. 4 des Bundesbeamtengesetzes in der bis zum 11. Februar 2009 geltenden Fassung.

(3) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden,

wenn

1. sie bei Beginn der Altersteilzeit das 60. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2017 beginnt,
4. sie in einem festgelegten Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereich beschäftigt sind und
5. dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Der Antrag muss sich auf die gesamte Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand erstrecken. Altersteilzeit nach Satz 1 kann auch im Blockmodell nach § 9 Absatz 2 der Arbeitszeitverordnung bewilligt werden.

(4) Beamtinnen und Beamten ist unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 mit Ausnahme des Satzes 1 Nummer 4 und 5 Altersteilzeit im Rahmen einer Quote von 2,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten der obersten Dienstbehörden einschließlich ihrer Geschäftsbereiche zu bewilligen. Die Bewilligung von Altersteilzeit ist ausgeschlossen, wenn diese Quote durch die Altersteilzeitverhältnisse nach Satz 1 und den Absätzen 1 bis 3 ausgeschöpft ist oder der Bewilligung dienstliche Belange entgegenstehen.

(5) Das Bundesministerium des Innern regelt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung die Einzelheiten der Altersteilzeitbewilligung, insbesondere die Festlegung der Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 und die Verteilung der Quote nach Absatz 4.

(6) Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach den Arbeitszeitregelungen gelten für die zu leistende Arbeitszeit entsprechend.

(7) § 91 Abs. 2 gilt entsprechend.

Die wichtigsten Regelungen der Altersteilzeit

Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte können Altersteilzeit beantragen, wenn sie

- das 60. Lebensjahr vollendet haben und
- in den letzten 5 Jahren 3 Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren.

Altersteilzeit muss bis einschließlich 31. Dezember 2016 bewilligt und angetreten werden.

Formen der Altersteilzeit

Es gibt zwei Formen der Altersteilzeit. Die Rechtsgrundlagen beider Formen bestehen nebeneinander.

- Altersteilzeit kann Beamtinnen und Beamten in einem Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereich bewilligt werden, ohne dass hierauf ein Anspruch besteht. Bewilligungen in diesen Bereichen dienen dem sozialverträglichen Abbau von Planstellen. Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereiche werden von der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages festgelegt. Stellenabbaubereiche für die bis zum 31. Dezember 2009 einschlägige Altersteilzeitregelung gelten für die neue Altersteilzeit fort.
- Altersteilzeit ist zu bewilligen, wenn weniger als 2,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten der jeweiligen obersten Dienstbehörde einschließlich ihres Geschäftsbereichs von Altersteilzeit Gebrauch machen.

Für die Ermittlung der Quote ist die jeweilige oberste Dienstbehörde verantwortlich. Sie kann die Quote als Ressortquote für sich und ihren Geschäftsbereich oder als Behördenquote für jede Behörde oder Dienststelle einzeln oder für mehrere Behörden oder Dienststellen gemeinsam festlegen. Bewilligungen erfolgen von den hierfür zuständigen Dienststellen im Rahmen der vorgegebenen Quotierung. Ist die Quote erschöpft, sind keine Bewilligungen mehr möglich. In diesem Fall ist über die Anträge in der Reihenfolge zu entscheiden, in der die Voraussetzungen für die Bewilligung erfüllt sind. Hilfsweise ist die Reihenfolge des Eingangs der Anträge zugrunde zu legen. Andere Kriterien, wie Laufbahngruppe oder Schwerbehinderung, bleiben unberücksichtigt.

Die neue Altersteilzeit kann voraussichtlich nur in geringem Umfang in Anspruch genommen werden. Nur die jeweils zuständige Dienststelle kann darüber Auskunft geben, ob Bewilligungen der Altersteilzeit im Rahmen der Quote möglich sind. In beiden Fällen der neuen Altersteilzeit dürfen der Bewilligung keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Eine Ablehnung kann insbesondere in der Belastung des Bundeshaushalts begründet sein, weil der Dienstposten bei Ausscheiden des Altersteilzeitbeschäftigten aus Mangel an Haushaltsmitteln nicht nachbesetzt werden kann, er aber zur Erfüllung der vorgegebenen Aufgaben besetzt bleiben muss. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen und spätestens drei Monate vor Beginn der Altersteilzeit schriftlich, aber auch per Fax oder E-Mail, gestellt werden.

Rechtsgrundlage der Neuregelung der Altersteilzeit

Rechtsgrundlage für die neue Altersteilzeit sind § 93 Absatz 3 bis 5 Bundesbeamtengesetz (BBG), der durch das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 vom 19. November 2010 (BGBl. I S. 1552) geändert wurde, und die Beamtenaltersteilzeitverordnung (BATZV) vom 6. Januar 2011 (BGBl. I S. 2). Diese Regelungen vollziehen

die Regelungen zur Altersteilzeit des Tarifvertrags zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV Falter) vom 27. Februar 2010 im Beamtenrecht nach.

Verteilung der Arbeitszeit

Altersteilzeit ist Teilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens jedoch der Hälfte der in den letzten zwei Jahren durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit.

Dauer der Altersteilzeit

Altersteilzeit kann für einen Zeitraum nach Vollendung des 60. Lebensjahres bewilligt werden. Sie muss den Zeitraum bis zum Beginn des Ruhestandes umfassen, also bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze oder mindestens der Antragsaltersgrenze. Für den Eintritt in den Ruhestand sind die (schrittweise) angehobenen Altersgrenzen zugrunde zu legen.

Beispiel:
Der Beamte war in den letzten zwei Jahren erst 18 Monate mit 50 Prozent teilzeitbeschäftigt und dann sechs Monate vollzeitbeschäftigt. Die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit ist 50 Prozent. Die Hälfte der durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit in den letzten zwei Jahren ist die Hälfte von 62,5 Prozent, das sind 31,25 Prozent, und damit die Obergrenze für die Arbeitszeit in der Altersteilzeit.
Die Arbeitszeit kann gleichmäßig über den gesamten Zeitraum (Teilzeitmodell) oder ungleichmäßig in Arbeits- und Freistellungsphase (Blockmodell) verteilt werden.Wird z. B. in der ersten Phase voll gearbeitet, entfällt in der Freistellungsphase die Dienstleistungspflicht; andere Blockbildungen sind ebenfalls möglich.
Für zuvor Teilzeitbeschäftigte ist Altersteilzeit nur im Blockmodell möglich. Das Teilzeitmodell ist bei diesem Personenkreis gesetzlich nicht vorgesehen, da es zu einer unterhälftigen Arbeitszeit führen würde.

Besoldungsanspruch bei Altersteilzeit

Die Besoldung bei Altersteilzeit setzt sich zusammen aus
- der Teilzeitbesoldung für die ermäßigte Arbeitszeit und
- einem steuerfreien Zuschlag in Höhe von 20 Prozent der Dienstbezüge, die entsprechend der reduzierten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zustehen.

Dienstbezüge im genannten Sinne sind
- das Grundgehalt
- der Familienzuschlag
- Amtszulagen
- Stellenzulagen
- Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren an Hochschulen
- die bei der Deutschen Bundesbank gewährte Bankzulage
- Überleitungszulagen und Ausgleichszulagen, die wegen des Wegfalls oder der Verminderung solcher Bezüge zustehen
- Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 6 Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) unterliegen, bleiben unberücksichtigt. Dies kann u. a. den Familienzu-

schlag der Stufe 2 betreffen, sofern die Regelungen des § 40 Absatz 4 oder 5 BBesG anzuwenden sind.

Diese Bezüge werden während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeitbeschäftigung – unabhängig vom Teilzeit- oder Blockmodell – gezahlt.

Steuerfreie Bezüge, Erschwerniszulagen und Vergütungen (z. B. für Mehrarbeit) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt. Bei der Ermittlung der Mieteigenbelastung nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes (Auslandsbesoldung) sind die Dienstbezüge maßgeblich, die auf Grund der tatsächlich geleisteten Tätigkeit zustehen würden.

Der Altersteilzeitzuschlag ist gemäß § 3 Nummer 28 Einkommensteuergesetz steuerfrei, unterliegt aber nach § 32b Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe g Einkommensteuergesetz dem Progressionsvorbehalt. Damit kann der Zuschlag den Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen erhöhen, was im Einzelfall eine Nachzahlungsverpflichtung auslösen kann.

Beispiel: (Stand 1. Januar 2011)
Beamter in der Besoldungsgruppe A 10
(Stufe 8, verheiratet, Steuerklasse III)
Altersteilzeit (50 Prozent)
1. Grundgehalt: 1.645,09 Euro
2. Familienzuschlag: 58,23 Euro
3. Zwischensumme (brutto): 1.703,32 Euro
4. Zwischensumme (netto): 1.690,07 Euro
5. Altersteilzeitzuschlag (20 Prozent von Ziffer 3.): 340,66 Euro
6. Auszahlungsbetrag: 2.030,73 Euro

Auswirkungen der Altersteilzeit auf die Versorgung

Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Sie rechnet jedoch nicht nur arbeitszeitanteilig, sondern mit 9/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit [bei Inanspruchnahme von 5 Jahren (= 60 Monaten) Altersteilzeit ergeben sich also 54 Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit]. Bezugsgröße dieses Aufwertungsquotienten ist die Arbeitszeit, auf deren Basis die während der Altersteilzeit ermäßigte Arbeitszeit berechnet wird.

Ruhegehaltfähig sind die vollen Dienstbezüge, auch wenn die Beamtin oder der Beamte altersteilzeitbeschäftigt war.

Sonstige Auswirkungen der Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit im Blockmodell ergeben sich bei Urlaub und Beihilfe keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell können sich Abweichungen bezüglich der Höhe des Urlaubsanspruches je nach Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Zum Beispiel haben Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt haben, einen Anspruch auf weniger Urlaubstage.

Informieren Sie sich vor Altersteilzeitantrag
Machen Sie sich umfassend schlau, bevor Sie den Antrag auf Altersteilzeit stellen. Wenden Sie sich an Ihre Dienststelle oder an einen Ansprechpartner der Personalvertretung.

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 Nettobezüge
- 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.

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 zugrundezulegen. 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 Einstellungsteilzeitregelungen 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 verzichten 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.

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.

Sabbatjahr-Regelungen im Bund und in den Ländern (Stand: Januar 2015)

	Dauer des Sabbatical	Gesamt-zeitraum	Zeitliche Lage des Sabbaticals	Sonstiges
Bund	Bis 1 Jahr Kurz-Sabbatical: bis 3 Monate		Bei 4 bis 12 Monaten am Ende des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
Baden-Württemberg	Bis 1 Jahr	3 bis 8 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	
Bayern	Ermäßigte individuelle Arbeitszeit in unregelmäßigem Umfang ist möglich. Arbeitszeitguthaben können bis zur völligen Freistellung ausgeglichen werden. 3 bis 7 Jahre, das Freistellungsjahr ist immer das letzte.			
Berlin	Bis 1 Jahr	Bis zu 10 Jahre	Ab Mitte des Bewilligungszeitraums	
Brandenburg	3 Monate bis 1 Jahr	21 Monate bis 7 Jahre	Ab Mitte des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
Bremen	1 Jahr	4 bis 7 Jahre	Bei 4 bis 5 Jahren Teilzeit: ab dem 3. Jahr; bei 6 bis 7 Jahren Teilzeit: ab dem 4. Jahr	

	Dauer des Sabbatical	Gesamtzeitraum	Zeitliche Lage des Sabbaticals	Sonstiges
Bremen	1 Jahr	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	1 Jahr	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	1 Jahr	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	1 Jahr	Mindestens 3 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anspar- und Freistellungsphase müssen vor Vollendung des 60. Lebensjahres beendet sein.
Niedersachsen	6 bis 12 Monate	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	1 Jahr	3 bis 7 Jahre	Am Ende des Bewilligungszeitraums	Kann mit Teilzeit nach bisherigen Vorschriften verbunden werden.
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.

Erholungsurlaub

Beamtinnen 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.

Neuregelung für den Erholungsurlaub

Das Bundeskabinett hat die Neuregelung des Urlaubs für Beamte des Bundes beschlossen. Demnach erhalten diese zukünftig 29 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Nach vollendetem 55. Lebensjahr erhöht sich der Urlaub um einen weiteren Arbeitstag (folglich auf dann insgesamt 30 Tage Erholungsurlaub). Die Erholungsurlaubsverordnung ist in Kraft getreten. Für die Kalenderjahre 2011 und 2012 erhalten alle Bundesbeamten 30 Tage Erholungsurlaub. Durch eine Sonderregelung der Verfallsfristen für das Urlaubsjahr 2011 wurde sichergestellt, dass der zusätzlich gewährte Urlaub nicht direkt verfällt, sondern erst mit Ablauf des 31. Dezember 2013. Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach Besoldungsgruppen ist damit komplett entfallen.

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 Fünftagewoche an mind.	in der Sechstagewoche 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.

Familienbedingte Beurlaubung

Die familienbedingte Beurlaubung ist aus denselben Gründen geschaffen worden wie die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung. Demgemäß gelten auch dieselben Voraussetzungen.

Beamtinnen und Beamte sowie Anwärter/innen mit Anspruch auf Besoldung können sich beurlauben lassen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG). Ein vergleichbarer Beurlaubungsanspruch ergibt sich auch aus § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz.

Dieser Beurlaubungsanspruch gilt so lange, wie die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Die familienbedingte Beurlaubung ist dabei grundsätzlich für die bewilligte Dauer bindend.

Anders als bei der familienbedingten Teilzeit gibt es jedoch eine Höchstdauer für die familienbedingte Beurlaubung. Diese beträgt 15 Jahre. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung wegen eines Überhangs an Bewerbern und die einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Alle drei Arbeitszeitmodelle dürfen auch zusammen 15 Jahre nicht überschreiten. Die Elternzeit wird nicht angerechnet.

Neuregelung der Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamte

Die Regelungen zur Sonderurlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamten des Bundes werden neu gefasst. Mitte März 2016 fand im Bundesinnenministerium ein Beteiligungsgespräch mit den Gewerkschaften statt. Sobald die neuen Vorschriften verkündet werden, informieren wir darüber im Internet: **www.beamten-informationen.de**

BSW. **Der Vorteil** für den Öffentlichen Dienst

BEAMTENSELBSTHILFEWERK gegr. 1960

Buchen Sie Ihren Urlaub in dem Reisebüro, dem viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen vertrauen!

Und das mit BSW-Vorteil für unsere Mitglieder.

BSW-Reisebüro

Tel. 0800 279 73473 (gebührenfrei)

Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–19 Uhr, Sa 9–18 Uhr, So 10–18 Uhr

www.bsw.de

Beurlaubung ohne Besoldung

Die Beurlaubung ohne Besoldung fasst verschiedene Tatbestände mit vorwiegend arbeitsmarktpolitischer Zielsetzung zusammen. Sie dient in Bereichen mit Bewerberüberhang der Einstellung von Arbeitsuchenden für die beurlaubte Person oder in Bereichen mit einem Stellenüberhang dem Stellenabbau.
Beamte und Beamtenanwärter mit Anspruch auf Besoldung, die in einem Bereich mit einem außergewöhnlichen Bewerberüberhang tätig sind, können sich bis zu sechs Jahre (§ 95 Abs. 1 Nr. 1 BBG) oder für einen Zeitraum, der sich bis zum Ruhestand erstrecken muss (§ 95 Abs. 1 Nr. 2 BBG), beurlauben lassen. In Stellenabbaubereichen ist neben dem Antragserfordernis nur die Höchstdauer der Beurlaubung von 15 Jahren zu beachten (§ 95 Abs. 2 und 4 BBG).

Beispiel:
Ein Beamter, der nach drei Jahren Elternzeit vier Jahre in Teilzeit mit weniger als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet hat, kann sich noch elf Jahre aus familienbedingten Gründen beurlauben lassen.
Besonders bei langjährigen Beurlaubungen muss der berufliche Wiedereinstieg vorbereitet werden. Zwar ist es in erster Linie Aufgabe der Beamtinnen und Beamten, den Kontakt zur Dienstbehörde zu halten, allerdings hat die Dienststelle die Wiederaufnahme des Dienstes durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Dazu gehören zum Beispiel das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmöglichkeiten und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen schon während der Beurlaubung.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist unabhängig vom Lebensalter möglich. Die Entscheidung liegt im Ermessen des Dienstherrn.
Die Beurlaubung erfolgt grundsätzlich für die bewilligte Dauer und ist in allen Fällen des § 95 BBG höchstens für einen Zeitraum von 15 Jahren möglich. Auf diese Höchstdauer sind die Zeiten der familienbedingten Beurlaubung und die der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Elternzeit wird nicht angerechnet.

Dienstrechtliche Auswirkungen auf die Beurlaubung von Beamten

Das Beamtenverhältnis sieht eine Reihe von Möglichkeiten vor, einen Antrag auf Beurlaubung zu stellen. Grundsätzlich bleiben für einen Beamten – mit Ausnahme der Dienstleistungspflicht – auch im Falle einer Beurlaubung, alle Rechte und Pflichten weiter bestehen. Demnach können Pflichtverletzungen während der Beurlaubung unter den gesetzlichen Voraussetzungen disziplinarisch verfolgt werden können.
Da das statusrechtliche und das abstrakt-funktionelle Amt auch für beurlaubte Beamten fortbesteht, bleibt die bisherige Beschäftigungsbehörde bestehen.

Besoldung

Da Während der „Beurlaubung ohne Bezüge“ kein Besoldungsanspruch besteht, wird der Aufstieg in den Erfahrungsstufen durch die Zeiten der Beurlaubung unterbrochen.

Eine Ausnahme hiervon bilden Zeiten der Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind sowie Zeiten der Pflege von Angehörigen im Umfang von ebenfalls jeweils bis zu drei Jahren.

Versorgung und Beurlaubung

Wie die Teilzeitbeschäftigung wirkt sich auch die Beurlaubung auf die Versorgung aus. Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig.
Es gibt allerdings eine Ausnahme:
Die Beurlaubung kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden wird, dass der Urlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und grundsätzlich ein Versorgungszuschlag gezahlt wird. Die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit wird regelmäßig bis zum Beginn der Beurlaubung zusammen mit einem sogenannten Gewährleistungsbescheid getroffen.
Für die Zuschläge zum Ruhegehalt und zur Mindestversorgung bei Beurlaubung gelten die Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung entsprechend.

Beihilfe während der Beurlaubung

Grundsätzlich knüpft der Beihilfeanspruch an den Anspruch auf Besoldung an.
Ausnahmsweise wird trotz einer Beurlaubung ohne Besoldung Beihilfe gewährt, wenn dies die Beurlaubungsvorschriften ausdrücklich vorsehen. Beamte in Elternzeit haben Anspruch auf Beihilfe. Zum Ausgleich für die beitragsfreie Versicherung der Arbeitnehmer/innen in der gesetzlichen Krankenversicherung während der Elternzeit werden ihnen für diesen Zeitraum die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet.
Die Besoldung darf vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben. Bei gemeinsamer Elternzeit steht die Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll. Bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8 werden außerdem auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung für einen die Beihilfe ergänzenden Tarif in der privaten Krankenversicherung oder die Beiträge zu einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung in voller Höhe erstattet.
Bei Beurlaubungen aus familienbedingten Gründen besteht Anspruch auf Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften. Dies gilt nicht für Beurlaubte, die bereits als Angehörige bei der Beihilfe berücksichtigt werden oder Anspruch auf Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung haben.

Erholungsurlaub und Beurlaubung von Beamten

Für jeden vollen Kalendermonat einer Beurlaubung wird der Anspruch auf Erholungsurlaub um ein Zwölftel gekürzt.

Laufbahnrechtliche Wirkungen bei Beurlaubung

Grundsätzlich verlängert sich die Probezeit um die Zeit einer Beurlaubung ohne Besoldung. Von diesem Grundsatz gibt es aber einige Ausnahmen. Insbesondere Elternzeit

wirkt sich nicht verlängernd auf die Probezeit aus. Vor der Lebenszeiternennung ist aber die Mindestprobezeit von einem Jahr zu absolvieren. Zudem gibt es eine Ausnahme für Beurlaubungen, die dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienen. Dafür müssen die Voraussetzungen bei Gewährung des Urlaubs festgestellt worden sein.
In den Fällen von Elternzeit, Beurlaubungen für eine internationale Verwendung nach § 9 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung und bei Beurlaubungen zur Ausübung einer gleichwertigen Tätigkeit bei Fraktionen des Deutschen Bundestages, der Landtage oder des Europäischen Parlaments gilt Folgendes bei Auswahlentscheidungen für Beförderungen, sofern keine aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorliegen. In der Regel sind die dienstlichen Beurteilungen fiktiv fortzuschreiben. Dadurch soll eine bessere Einbeziehung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten in die berufliche Fortentwicklung gewährleistet werden.

Nebentätigkeiten während der Beurlaubung

Für Zeiten der Beurlaubung gelten die Regelungen des Nebentätigkeitsrechts uneingeschränkt. Danach unterliegt eine entgeltliche Tätigkeit grundsätzlich der Genehmigungspflicht und darf einen Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschreiten.
Noch stärkere Beschränkungen bestehen bei einer Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen. Wie bei der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung dürfen die Nebentätigkeiten bei der familienbedingten Beurlaubung dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Bei der Beurlaubung ohne Besoldung (§ 95 BBG) müssen sich Beamtinnen und Beamte verpflichten, auf genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten zu verzichten und genehmigungsfreie Nebentätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem sie auch einem Vollzeitbeschäftigten erlaubt sind.
Wird diese Pflicht schuldhaft verletzt, führt dies regelmäßig zu einem Widerruf der Beurlaubung. Während der Elternzeit darf grundsätzlich auch eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Die Tätigkeit muss mit dem Beamtenverhältnis vereinbar sein. Der Dienstherr kann die Nebentätigkeitsgenehmigung versagen, wenn eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen aufgrund von Interessenkonflikten zu befürchten ist.

Vorzeitige Beendigung der Beurlaubung

Wird bei einer familienbedingten Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in den Dienst angestrebt, kann dies von der Dienstbehörde zugelassen werden, wenn die Fortsetzung des Urlaubs aufgrund einer veränderten Lebenssituation nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich die Pflegesituation für einen kranken Angehörigen geändert hat und er nicht mehr wie bisher zu Hause gepflegt wird. Die Dienstbehörde kann die Dauer der familienbedingten Beurlaubung nur aus zwingenden dienstlichen Belangen beschränken.
Eine vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub ist bei der Beurlaubung ohne Besoldung (§ 95 BBG) unter denselben Voraussetzungen möglich wie bei der familienbedingten Beurlaubung. Unterschiede gibt es jedoch bei der Begrenzung des Urlaubs durch die Dienstbehörde. Ein Widerruf des bewilligten Urlaubs ist für solche Fälle im Bundesbeamtengesetz nicht ausdrücklich vorgesehen und nur in den engen Grenzen des allgemeinen Verwaltungsrechts möglich. Sie bleibt damit eine Ausnahme im Einzelfall.

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich. Eine Beendigung der Elternzeit auf einseitigen Wunsch des Dienstherrn ist nicht vorgesehen. Ein Elternteil kann die Verlängerung seiner Elternzeit verlangen, wenn zunächst ein Wechsel der Inanspruchnahme zwischen beiden Elternteilen vorgesehen war, dieser Wechsel später jedoch aus einem wichtigen Grund nicht stattfinden kann.

Benachteiligungsverbot bei Beurlaubung

Elternzeit darf sich nicht negativ auf die Einstellung und das berufliche Fortkommen bei der Teilzeitbeschäftigung auswirken (§ 25 Satz 1 BBG, § 15 Bundesgleichstellungsgesetz). Das gilt grundsätzlich auch bei der familienbedingten Beurlaubung. Wie bei der Teilzeitbeschäftigung ist die unterschiedliche Behandlung von Beurlaubten aus familienbedingten Gründen ausnahmsweise aus zwingenden sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ein solcher Grund liegt beispielsweise in der zeitnahen Besetzung einer Stelle. Die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die oder der eine familienbedingte Beurlaubung anstrebt und deshalb den Dienst nicht alsbald antreten kann, kann aus diesem Grund abgelehnt werden.

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 Neuregelung 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.

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.

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 überschnitten. 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.

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 Umzugskostenrecht

191 Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst
191 Reisekostenrecht des Bundes
194 Umzugskostenrecht des Bundes
195 Trennungsgeld (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

Reise- und Umzugskosten im öffentlichen Dienst

Reisekostenrecht des Bundes

Das Reisekostenrecht ist in Bund und Ländern nicht einheitlich geregelt. Dieses Kapitel orientiert sich an den Regelungen des Bundes. Das Bundesreisekostengesetz (BRKG) wurde zuletzt zum 01.09.2005 neu gefasst. Neben dem BRKG sind auch die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum BRKG zu beachten, die sich zuletzt am 12. November 2013 (GMBl. Nr. 63, S. 1258) geändert haben. Die Neufassung des BRKG sollte zugleich Vorbild für die Landesregelungen sein. Hier die wichtigsten materiellen Regelungen im Überblick.

Allgemeines (§ 2 BRKG)

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 (§ 3 BRKG)

Die Reisekostenvergütung wird nach Beendigung der Dienstreise auf Antrag gewährt (schriftlich oder elektronisch). Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten 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.

Fahrt- und Flugkostenerstattung (§ 4 BRKG)

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 Bus, Straßen-, U- und S-Bahn bleiben bei der Berechnung der „Zwei-Stunden-Dauer“ unberücksichtigt. Beamten und Auszubildenden werden bei Dienstreisen, unabhängig von der Fahrtdauer, nur die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Flugkosten werden erstattet, wenn das Flugzeug aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen benutzt wird.
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.

Wegstreckenentschädigung (§ 5 BRKG)

Bei Benutzung eines PKW oder eines anderen motorbetriebenen Fahrzeugs wird eine Wegstreckenentschädigung von 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke gewährt, grundsätzlich jedoch nur bis zu einem Höchstbetrag von 130 Euro. Eine Sachschadenshaftung des Dienstherrn kann in diesen Fällen bis zu einem Betrag von 350,00 Euro bestehen, sofern Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nicht entgegenstehen (vergleiche Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 12.02.2007, Ziffer 1.2).

Besteht an der Benutzung eines Kraftwagens ein erhebliches dienstliches Interesse, beträgt die Wegstreckenentschädigung 30 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke. Das erhebliche dienstliche Interesse (liegt z.B. vor bei einer Schwerbehinderung des Dienstreisenden mit dem Merkzeichen – aG – oder auch, wenn an einem Tag an verschiedenen Stellen Dienstgeschäfte wahrzunehmen sind, die bei Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel in dieser Zeit nicht erledigt werden könnten) muss vor Antritt der Dienstreise in der Anordnung oder Genehmigung schriftlich oder elektronisch festgestellt worden sein.

Mit der Gewährung von Wegstreckenentschädigung nach § 5 sind auch die Kosten für die Mitnahme weiterer Dienstreisender sowie die Mitnahme von dienstlichem und persönlichem Gepäck abgegolten.

Benutzen Dienstreisende für Fahrten zum und vom Bahnhof/Flughafen ein privates Kraftfahrzeug, wird Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 gewährt. Diese Wegstreckenentschädigung wird auch für die sog. Leerfahrt gewährt.

Tagegeld (§ 6 BRGK)

Bezüglich der Höhe des Tagegeldes verweist das BRKG auf § 9 Abs. 4a Satz 3 des Einkommenssteuergesetzes (EStG). Demnach beträgt seit dem 01.01.2014 die Verpflegungspauschale/das Tagegeld bei Inlandsdienstreisen

- 24 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Dienstreisende 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist,
- jeweils 12 Euro für den An- und Abreisetag, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet,
- 12 Euro für den Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist.

Beginnt die auswärtige berufliche Tätigkeit an einem Kalendertag und endet am nachfolgenden Kalendertag ohne Übernachtung, werden 12 Euro für den Kalendertag gewährt, an dem der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der insgesamt mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist. Tagegeld wird nicht gewährt, wenn zwischen der Dienststätte oder der Wohnung und der Stelle, an der das Dienstgeschäft erledigt wird, nur eine geringe Entfernung (nicht mehr als zwei Kilometer) besteht.

An Kalendertagen, an denen sowohl die Rückreise nach einer mehrtägigen Dienstreise als auch die Anreise zu einer weiteren mehrtägigen Dienstreise erfolgt, kann ebenfalls insgesamt nur ein Tagegeld von 12 Euro festgesetzt werden. Auslandstagegelder sind der Länderliste in der Verwaltungsvorschrift zur Auslandsreisekostenverordnung (ARVVwV) zu entnehmen. Das Tagegeld wird gekürzt, wenn Dienstreisende unentgeltlich verpflegt werden

- Frühstück: 4,80 Euro (20 Prozent des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag)
- Mittagessen: 9,60 Euro (40 Prozent des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag)
- Abendessen: 9,60 Euro (40 Prozent des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag).

Gleiches gilt, wenn das Entgelt für Verpflegung in den erstattungsfähigen Fahrt-, Übernachtungs- oder Nebenkosten enthalten ist.

Übernachtungsgeld (§ 7 BRKG)

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.

Auslagenerstattung bei längerem Aufenthalt (§ 8 BRKG)

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 (§ 10 BRKG)

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 (§ 13 BRKG)

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 (§ 14 BRKG)

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 des Bundes

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 Bundesumzugskostengesetz (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 (§ 12 BUKG und Trennungsgeldverordnung – TGV)

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 (§ 3 Absatz 3 TGV)

Als Trennungstagegeld wird ein Betrag in Höhe der Summe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Im Kalenderjahr 2015 wurden gewährt:

- für ein Mittag- oder Abendessen 3,00 Euro
- für ein Frühstück 1,63 Euro.

Der Berechtigte, der einen getrennten Haushalt führt, erhält als Trennungstagegeld 150 Prozent dieses Betrages. Erhält der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung, ist das Trennungstagegeld für jede bereitgestellte Mahlzeit um den maßgebenden Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu kürzen. Das gleiche gilt, wenn Verpflegung von dritter Seite bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- und Nebenkosten enthalten ist oder wenn der Berechtigte seines Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt.

Trennungsübernachtungsgeld (§ 3 Absatz 4 TGV)

Als Trennungsübernachtungsgeld werden die nachgewiesenen notwendigen Kosten für eine angemessene Unterkunft gezahlt.

Reisebeihilfen für Heimfahrten (§ 5 TGV)

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. Anstelle der Reise eines/einer Berechtigten kann beispielsweise auch die Reise eines Ehegatten oder Kindes berücksichtigt werden.
Erstattet werden die notwendigen Fahrauslagen bis zur Höhe der billigsten Fahrkarte der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort (§ 6 TGV)

Berechtigte, die

- 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 2,10 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.

Reisekostenrecht des Bundes und der Länder

www.reisekosten-recht.de

Beamtenversorgungsrecht

199 Beamtenversorgung in Bund und Ländern
199 Neuerungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz
200 Neuerungen des Alterseinkünftegesetzes
201 Eintritt in den Ruhestand
204 Dienstunfähigkeit und anderweitige Verwendung
206 Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt
216 Hinterbliebenenversorgung
218 Unfallfürsorge

222 Aktuelles aus Bund und Ländern
222 Wesentliche Änderungen des Beamtenversorgungsrechts in Bund und Ländern seit der Föderalismusreform

243 Riesterförderung für Beamtinnen und Beamte

Beamtenversorgung in Bund und Ländern

Allgemeines

Die beamtenrechtliche Versorgung basiert auf verfassungsrechtlich verankerten „hergebrachten Grundsätzen“ im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG – Alimentationsprinzip und Fürsorgepflicht. Der Gesetzgeber ist gehalten bei Einschnitten in die Versorgung verfassungsrechtlich gesetzte Grenzen zu respektieren, was wiederholt bereits in der Vergangenheit Gegenstand höchstrichterlicher Prüfung war und absehbar auch zukünftig sein wird. 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) regelte die Versorgung einheitlich für alle Versorgungsempfänger des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Ebenso gilt das BeamtVG – soweit nicht Sonderregelungen greifen – 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. Näheres unter **www.beamtenstatusgesetz.de.**

Die alten, durch Bundesgesetzgebung bis Ende August 2006 erlassenen versorgungsrechtlichen Regelungen, gelten für die Landes- und Kommunalbeamten 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.

Neuerungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Mit der Verabschiedung des DNeuG hat der Bund erste Reformschritte eingeleitet, die auch für die Versorgung der Bundesbeamten von Belang sind.

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) bringt für den Versorgungsbereich auf Bundesebene u.a.

- rentengleiche Versorgungsregelungen bei der schrittweisen Anhebung des Pensionseintrittsalters auf das 67. Lebensjahr,
- wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung, so die Begrenzung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltsfähige Dienstzeit auf 855 Tage unter Einführung einer Kappungsgrenze 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 11.06.2004 beschlossene Alterseinkünftegesetz werden Renten zukünftig ebenso wie Pensionen besteuert. Zum 01.01.2005 ist der zu besteuernde 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. Daneben wird ein Zuschlag zum Versorgungsbeitrag in Höhe von 900,– Euro gewährt. 2006 beträgt der Freibetrag 38,4 Prozent der Versorgungsbezüge, höchstens 2.880 Euro. Der Zuschlag liegt bei 864 Euro. Bis 2040 sinken Freibetrag sowie Zuschlag bis auf Null.

Beiträge zu Kapitallebensversicherungen, die nach dem 01.01.2005 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	
2007	36,8	2.760	828
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

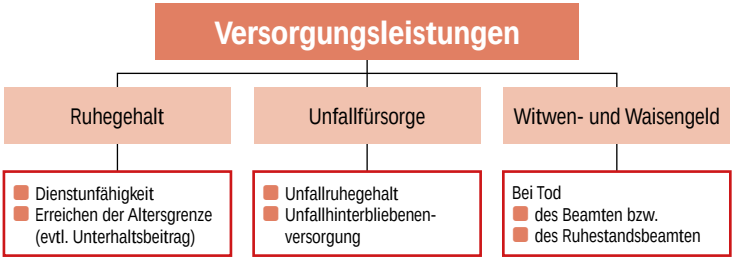
Quelle: Alterseinkünftegesetz 2004

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.

Eintritt in den Ruhestand

Die Beamtin bzw. der Beamte wird – vorbehaltlich erfolgter oder zu erwartender gesetzlicher Neuregelungen – in den Ruhestand versetzt

- bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 65 Jahren, bei ggf. schrittweiser Anhebung auf 67 Jahre; im Lehrerbereich ggf. auch in Abhängigkeit vom Ende des Schul(halb)jahres
- 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, im Regelfall 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/Beginn des Ruhestandes

Die allgemeine Altersgrenze wurde nach geltender Rechtslage in Bund und Ländern mit Ablauf des Monats erreicht, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird (Regelaltersgrenze). Der Bund hat jedoch mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Jahres 2009 festgelegt, die Altersgrenze wie im Rentenrecht im Zeitraum zwischen 2012 und 2029 auf das 67. Lebensjahr anzuheben; somit gilt ab diesem Jahr (2015) bereits eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren und 4 Monaten. In den Ländern gibt es hierzu kein durchgehend einheitliches Vorgehen, jedoch haben in den letzten Jahren alle Bundesländer – mit Ausnahme Berlins, aktuell auch Sachsen-Anhalt – beschlossen, die nachfolgend dargestellte bundesgesetzliche Regelung (schrittweise zwischen 2012 und 2029 bzw. leicht zeitlich abgewandelt) nachzuzeichnen.

Aufgrund der beruflichen Beanspruchung gab und gibt es für den Polizei- und Justizvollzugsdienst (60. Lebensjahr), den Einsatzdienst der Feuerwehr (60. Lebensjahr) und den Flugverkehrskontrolldienst (55. Lebensjahr) im Einzelnen länderabhängig ausgestaltet besondere Altersgrenzen. Eine etwaige Anhebung dieser besonderen Altersgrenzen auf das (zumeist) 62. Lebensjahr wird überwiegend, aber nicht durchgängig parallel zu den Regelungen der Erhöhung der Regelaltersgrenze durchgeführt. Auch für Lehrkräfte an Schulen und Lehrende an Hochschulen können besondere Altersgrenzen vorgesehen sein, so z. B. – abhängig vom genauen Datum der Vollendung des 65. (künftig ggf. 67.) Lebens-

Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67

Geburtsjahr	Regelaltersgrenze
bis 1946	65 Jahre
1947	65 Jahre und 1 Monat
1948	65 Jahre und 2 Monate
1949	65 Jahre und 3 Monate
1950	65 Jahre und 4 Monate
1951	65 Jahre und 5 Monate
1952	65 Jahre und 6 Monate
1953	65 Jahre und 7 Monate
1954	65 Jahre und 8 Monate
1955	65 Jahre und 9 Monate
1956	65 Jahre und 10 Monate
1957	65 Jahre und 11 Monate
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre und 2 Monate
1960	66 Jahre und 4 Monate
1961	66 Jahre und 6 Monate
1962	66 Jahre und 8 Monate
1963	66 Jahre und 10 Monate
ab 1964	67 Jahre

jahres – mit oder nach Beendigung oder vor Beendigung des Schuljahres entsprechend dem jeweiligen Landesrecht. Professoren (alten Rechts) treten dagegen regelmäßig nicht in den Ruhestand, sondern werden bei Erreichen der Altersgrenze emeritiert (entpflichtet). Beamte auf Lebenszeit können unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen (➜ siehe Seiten 37 f.) auf eigenen Antrag und ohne Gesundheitsprüfung in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr (in Bayern: 64. Lebensjahr) – sogenannte Antragsaltersgrenze – vollendet haben; in Thüringen gilt dabei mittlerweile das 62. Lebensjahr, in Niedersachsen ist der Antragsruhestand sogar ab dem 60. Lebensjahr möglich, jedoch mit der Konsequenz entsprechend höherer Versorgungsabschläge.

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können bereits mit Vollendung des 60 Lebensjahres (beim Bund und vielen Ländern künftig schrittweise ansteigend auf das 62. Lebensjahr) auf Antrag in den Ruhestand gehen; auch hier werden jedoch Versorgungsabschläge fällig. Diese Abschläge entfallen bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres (auch hier erfolgt beim Bund und vielen Ländern eine Anhebung um zwei Jahre bis 2029). Zu beachten ist stets, dass der prozentuale Versorgungsabschlag auf das Ruhegehalt bezogen ist, nicht dagegen auf den Ruhegehaltssatz. Der Versorgungsabschlag gilt für die Gesamtdauer des Versorgungsbezugs. Sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben mit Entscheidungen aus 2005 und 2006 die Rechtmäßigkeit des Versorgungsabschlags – selbst bei mehr als 40 ruhegehaltfähigen Dienstjahren – bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand bejaht.

Wohne auch du bald, wie du willst.

Jetzt bis zu 200 Euro Jugendbonus sichern!1)

Mit Wüstenrot Wohnsparen in die ersten eigenen vier Wände.

- Bis zu 200 Euro Jugendbonus von Wüstenrot1)
- Attraktive Guthabenzinsen
- Darlehen zu Top-Konditionen
- Staatliche Förderungen

1) Der Bausparer muss am Ende des Kalenderjahres, in dem er den Bausparvertrag abschließt, jünger als 25 Jahre sein. Jeder Bausparer kann nur einen Jugendbausparvertrag mit Jugendbonus abschließen. Der Jugendbonus wird durch eine Wiedergutschrift der Abschlussgebühr maximal in Höhe von 200 Euro auf dem Bausparkonto gewährt, wenn der Bausparvertrag zugeteilt wird und die Vertragslaufzeit zwischen 7 und 15 Jahren liegt.

Besuche unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktiere uns per

E-Mail: oeffentlicher-dienst@wuestenrot.de
Fax: 07141 16-831984
Internet: www.wuestenrot.de/oeffentlicher-dienst

Exklusive Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder und ihre Angehörigen

wüstenrot
Wünsche werden Wirklichkeit.

Dienstunfähigkeit und anderweitige Verwendung

Als Dienstunfähigkeit wird die dauerhafte Unfähigkeit zur Erfüllung dienstlicher Pflichten angesehen. 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. Dabei gelten Stellenzulagen nicht als Bestandteil des Grundgehalts.

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 Dienstfähig-

keit nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da die Beamtin bzw. der Beamte die individuell 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.
Darüber verlangt die Rechtsprechung, dass Nachteile, die begrenzt dienstfähige Beamte gegenüber Ruhestandsbeamten haben, wie z. B. höhere Aufwendungen zur Krankenversicherung und die Nichtgewährung des steuerlichen Versorgungsfreibetrag, durch den Zuschlag kompensiert werden müssen. Außerdem müssen die Zuschlagsregelungen so gestaltet sein, dass sie nicht diskriminierend im Sinne des AGG sind. Dies löste z.B. Änderungsbedarf der Zuschlagsregelungen in den Ländern Niedersachsen und Hessen aus.
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.

Beginn des Ruhestandes und Möglichkeit der Reaktivierung

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. Die Initiative zur erneuten Berufung kann auch von der Beamtin oder dem Beamten ausgehen.

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 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 zu legen 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, Bedürftig-

keit 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 angemessene 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.

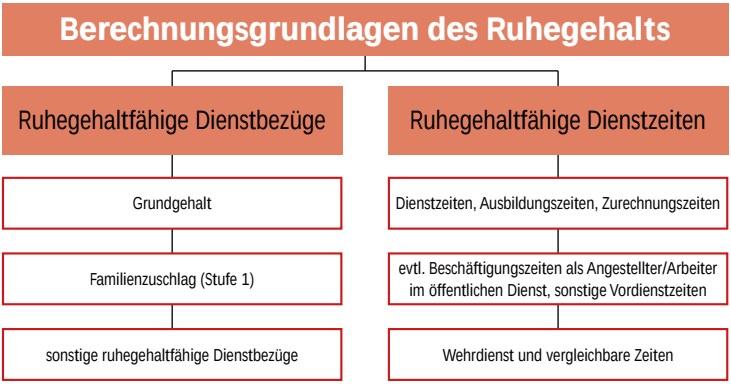
Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt

Das Ruhegehalt berechnet sich aus den beiden wesentlichen Bestimmungsgrößen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (➜ siehe Grafik auf der nächsten Seite).

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 Weiterbe-

Grafik: Berechnungsgrundlage des Ruhegehalts



schäftigung bis zur Regelaltersgrenze erreicht worden wären (§ 5 Abs. 2 BeamtVG). Allgemein zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 (sog. Verheiratetenzuschlag) und sonstige Dienstbezüge, wie etwa Amtszulagen, die (meist im Besoldungsrecht) ausdrücklich als ruhegehaltfähig ausgewiesen sind. Ferner ist die sogenannte allgemeine Stellenzulage (in einigen Ländern in „Strukturzulage“ umbenannt) – sofern sie noch separat gewährt wird – ein ruhegehaltfähiger Dienstbezug, welcher in die Ruhegehaltsberechnung einfließt. Der kinderbezogene Bestandteil des Familienzuschlages dagegen wird – solange die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen – separat neben dem Ruhegehalt gezahlt.

Mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 wurde die Ruhegehaltfähigkeit der überwiegenden Zahl der besonderen Stellenzulagen (z. B. Polizeizulage, Zulage im Justizvollzugsdienst, Feuerwehrzulage, Außenprüferzulage im Steuervollzug etc.) gestrichen. Einen Bestandsschutz hatten Beamte in den Besoldungsgruppen bis A 9, die bis zum 31. Dezember 2010 in den Ruhestand getreten sind. Für alle übrigen Beamten endete der Bestandsschutz bereits zum 31. Dezember 2007, sofern die betreffende Zulage erstmals vor dem 1. 1. 1999 gewährt worden war; lediglich in Bayern wurde die Ruhegehaltfähigkeit der besonderen Stellenzulagen neu geregelt und dabei grundsätzlich aufrechterhalten, überall ist ansonsten die Ruhegehaltfähigkeit dieser Stellenzulagen entfallen.

Hinsichtlich der sog. Versorgung aus dem letzten Amt gilt, dass Dienstbezüge aus einem Beförderungsamt nur dann ruhegehaltfähig sind, wenn die Besoldung aus dem letzten Amt seit mindestens zwei Jahren bezogen worden ist (die vormals gesetzlich bestimmte Drei-Jahres-Frist wurde vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 20. März 2007 (2 BvL 11/04) für nichtig erklärt). Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge werden in diese Zwei-Jahres-Frist nur dann eingerechnet, wenn sie als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen sind. Für die Neuen Länder war bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge lange Zeit die Besoldungs-Übergangsverordnung zu berücksichtigen, diese ist jedoch bereits mit Ablauf des Jahres 2009 außer Kraft getreten.

Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Unter ruhegehaltfähiger Dienstzeit ist zunächst grundsätzlich die im Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeit im Dienst des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände (Art. 140 GG) zu verstehen. Als ruhegehaltfähige Dienstzeiten gelten bzw. können ebenfalls berücksichtigt werden:

- Berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten § 8 BeamtVG
- Nichtberufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten § 9 BeamtVG
- Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst § 10 BeamtVG
- Sonstige Zeiten § 11 BeamtVG
- Ausbildungszeiten § 12 BeamtVG
- Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet § 12b BeamtVG (grundsätzlich nur in Ausnahmefällen bis zu 5 Jahre)
- Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung § 13 BeamtVG
- Zeiten des einstweiligen Ruhestands (nur Bund)

Zu den gemäß § 12a BeamtVG nicht zu berücksichtigenden Zeiten staatsnaher beruflicher Verwendung in der früheren DDR gibt es bestimmte Regelungen zum „Übergangsrecht in den Neuen Ländern", die sie unter **www.beamtenversorgung-online.de** finden.

Bei der Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit wird für jeden Einzelfall eine individuelle Berechnung vorgenommen. Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die nach vollendetem 17. Lebensjahr (in vielen Ländern u. U. auch davor liegende Zeiten) in einem Beamtenverhältnis verbracht worden ist. Als ruhegehaltfähig können aber auch Dienstzeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses berücksichtigt werden, die für die Laufbahn des Beamten förderlich sind und zur Ernennung geführt haben.

Nicht ruhegehaltfähig sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge, es sei denn, die Beurlaubung erfolgt aus öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen. Ebensowenig zählen Zeiten, in denen Beamte ehrenamtliche Tätigkeiten wahrgenommen haben oder unentschuldigt vom Dienst ferngeblieben sind.

Nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegende Zeiten des berufsmäßigen Wehrdienstes in der Bundeswehr oder der Nationalen Volksarmee (eingeschränkt durch § 12 b BeamtVG) werden als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Ebenso sind die vergleichbaren Zeiten des nichtberufsmäßigen Wehrdienstes oder des Polizeivollzugsdienstes oder eines Zivildienstes ruhegehaltfähig.

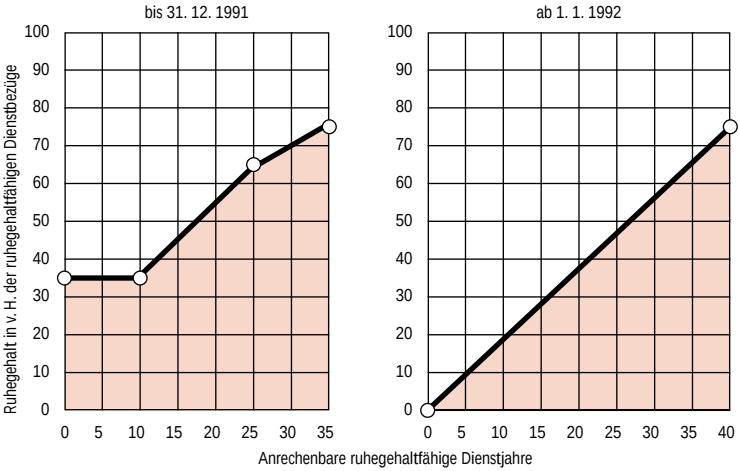
Weitere, außerhalb eines Beamtenverhältnisses liegende und berücksichtigungsfähige Zeiten, wie Vordienstzeiten in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst, sog. sonstige Zeiten, Ausbildungszeiten, Studienzeiten oder Zurechnungszeiten, können die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch erhöhen. Diese Vorschriften sind sehr detailliert und in ihren besonderen Voraussetzungen und Begrenzungen in Bund und Ländern nicht mehr einheitlich. Unter **www.beamtenversorgung-online.de** finden Sie mehr zu diesem Thema.

Quotelung von Studien- Ausbildungs- und Zurechnungszeiten
Bei der Quotierung der Studien-, Ausbildungs- und Zurechnungszeiten zur Bestimmung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit für Teilzeitkräfte handelt es sich um mittelbare Diskriminierung von Frauen, die nicht durch objektive Gesichtspunkte gerechtfertigt ist. Die Quotierungsvorschriften der §§ 6 Abs. 1 Satz 4, 12 Abs. 5 und 13 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG sind daher insoweit wegen Verstoßes gegen das Gemeinschaftsrechts (Art. 14 1 EG) nicht anzuwenden (Hess. VGH, Beschluss vom 31.07.2008 – 1 UE 2279/07, BVerwG, U.v. 25.03.2010 – 2 C 72.08). Zwischenzeitlich hat man dieser Rechtsprechung durch Gesetzänderung, z. B. im Bundesrecht, Rechnung getragen.

Höhe des Ruhegehaltssatzes und Versorgungsänderungsgesetz 2001

Bei Anwendung des seit dem 01.01.1992 geltenden Versorgungsrechts beträgt der zugrunde zu legende 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 01.01.1992 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 31.12.1991 geltenden Recht ergäbe.
Vor der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31.12.2002 wird für zu diesem Zeitpunkt vorhandene Versorgungsfälle der der Versorgung zugrunde liegende Vomhundertsatz mit einem Anpassungsfaktor 0,95667 vervielfältigt gekürzt. Dieser neue Vomhundertsatz gilt als gesetzlich neu festgestellt.
Für Versorgungsfälle, die nach der achten Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31.12.2002 eintreten, gilt ein Berechnungsfaktor von 1,79375 Prozent und ein Höchstversorgungssatz von 71,75 Prozent.

Entwicklung des Ruhegehaltssatzes



Die 8. Abflachung erfolgte für Bundesbeamte mit der linearen Bezügeerhöhung am 01.01.2011. Damit ist für Bundesbeamte die beabsichtigte Absenkung des Versorgungsniveaus von 75 Prozent auf 71,75 Prozent in acht Schritten abgeschlossen worden. Der Versorgungshöchstsatz für Bundesbeamte beträgt damit ab 01.01.2011 nur noch 71,75 Prozent. Der Steigerungssatz für die Versorgungsanwartschaft liegt beim Bund nun für jedes Jahr bei 1,79375 Prozent.

Mit Ausnahme des Landes Berlin, das mit dem BerlBVAnpG 2012/2013 zum 01.08.2012 erst den sechsten Anpassungsschritt vollzogen hat und zum 01.08.2013 den siebten Schritt vollzieht, haben alle anderen Bundesländer spätestens in 2012 den Übergangszeitraum durch lineare Erhöhungen der Besoldung und Versorgung im Rahmen der Einkommensrunde 2011/2012 hinter sich gelassen und die Absenkung abgeschlossen.

Mit der mit BBVAnpG 2010/2011 erfolgten weiteren linearen Gehaltssteigerung ab 01.01.2011 wird auf Bundesebene der achte Schritt der Absenkung der Versorgungsbezüge vollzogen, der zur endgültigen Absenkung des Versorgungsniveaus nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 um 4,33 Prozent und höchstsatzbezogen auf 71,75 Prozent führt. Wir sind damit aus dem Übergangszeitraum heraus, in dem nicht gleichzeitig eine Abkoppelung der Beamtenbesoldung und -versorgung um 0,2 Prozent von dem Tarifergebnis erfolgte. Deshalb fällt bereits die nächste lineare Erhöhung für die Bundesbeamten, die nach dem BBVAnpG 2010/2011 zeitgleich mit dem Tarifergebnis zum 01.08.2011 erfolgt, mit 0,3 Prozent um 0,2 Prozentpunkte geringer als das Tarifergebnis aus.

Auf Länderebene ist die Einkommensrunde 2011 abgeschlossen. Die in diesem Rahmen vorgenommenen linearen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen führten zu weiteren Anpassungsschritten bei der Absenkung des Ruhegehaltsatzes für die Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen. Eine Kontinuität der Anpassungsschritte zwischen Bund und Ländern, aber auch unter den Ländern selbst ist nicht gegeben.

Nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Versorgungsrecht galt eine andere Ruhegehaltsskala (➜ siehe die beiden Grafiken unten). Danach betrug 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 31.12.1991 im Dienst stehende Beamtinnen und Beamte gilt ein Übergangsrecht. Danach ist der zum 31.12.1991 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, zugrunde gelegt. Dieser zum Stichtag – 31.12.1991 – ermittelte Versorgungssatz gilt als so genannter Besitzstandswert und steigert sich ab dem 01.01.1992 um jeweils 1 Prozent für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

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.

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 A4 zuzüglich 30,68 Euro. Die jeweils geltenden Mindestversorgungsbezüge werden für den Bund im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht (zuletzt GMBl 2012 S. 603). Einige Bundesländer, z. B. Bayern, Baden-Württemberg und Hessen, lösen sich allerdings von dieser Vorgabe und greifen auf andere Bezugsgrößen für die Berechnung der Mindestversorgung zurück. 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 01.07.1997 bleiben unberücksichtigt, sie führen nicht zum Wegfall der Mindestversorgung. Auch diese Einschränkung der Mindestversorgung ist rechtlich fragwürdig und ist z. B. in Bayern und Hessen im Rahmen der Dienstrechtsreform seit 2011 beseitigt worden.

Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund der bis zum 31.12.1991 geltenden Fassung des §14 BeamtVG werden 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 und nach der Regelung des §85 Abs. 1 BeamtVG vorzunehmen ist, traf und trifft der Versorgungsabschlag auch heute noch Beamtinnen und Beamte, die in den Ruhestand gehen.
Mit Urteil vom 25.05.2005, das sich auf ein vorhergehendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 23.10.2003, AZ: C-4/02 und C-5/02, stützt, hat das Bundesverwaltungsgericht jedoch entschieden, dass für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die nach dem 17.05.1990 liegen, das Ruhegehalt ohne den Versorgungsabschlag zu bestimmen ist.
Darüber hinausgehend hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 18. 6. 2008 (2 BvL 6/07) entschieden, dass dieser so genannte Versorgungsabschlag alten Rechts wegen mittelbarer Diskriminierung der weiblichen Beamten 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 31.12.1991 bestehendes Beamtenverhältnis
- Eine nach dem 01.08.1984 bewilligte Freistellung bzw. Teilzeit
- Eine Minderung des Ruhegehaltssatzes gem. § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamfVG

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 der ggf. sukzessiv ansteigenden allgemeinen Regelaltersgrenze auf 67 Jahre 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 die besondere Altersgrenze hinaus abgeleistet 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. Zu einer Abschmelzung kann es auch kommen, wenn, wie z.B. Hessen, von der im Zuge der Anhebung der besonderen Altersgrenze von der neu eingeführten Antragsaltersgrenze Gebrauch gemacht wird.

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. Versorgungsabschläge von 3,6 Prozent pro Jahr (0,3 Prozent pro Monat) fallen an, wenn jemand

- von der allgemeinen oder einer für bestimmte Berufsgruppen geltenden besonderen Antragsaltersgrenze Gebrauch macht. Die allgemeine Antragsaltersgrenze liegt beim Bund trotz des allmählichen, jahrgangsbezogenen Anhebens der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre weiter bei der Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Berechnung des Abschlags erfolgt – von Ausnahme – und Übergangsregelungen abgesehen – vom Zeitpunkt des früheren freiwilligen, antragsgebundenen Ausscheidens aus dem aktiven Dienst bis zur individuellen, jahrgangsbezogenen, Regelaltersgrenze. Letztlich können beim Bund bis zu 14,4 Prozent Versorgungsabschlag anfallen.
- von der besonderen Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Gebrauch macht, die beim Bund und einigen Ländern allmählich und jahrgangsbezogen auf 62 Jahre angehoben wird. Analog erfolgt schrittweise die Anhebung der Berechnungsgrenze für den Versorgungsabschlag von bisher 63 Jahren auf 65 Jahre (§ 69 h Abs. 1 BeamtVG), mit deren Erreichen man abschlagsfrei auf Antrag gehen kann. Die Höhe des Versorgungsabschlags ist auf 10,8 Prozent begrenzt.
- dienstunfähig wird, ohne dass die Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall beruht. Auch hier wird die Berechnungsgrenze vom Eintritt der Dienstfähigkeit schrittweise und jahrgangsbezogen vom 63. Lebensjahr auf die Vollendung des 65. Lebensjahres angehoben (§ 69 h Abs. 3 BeamtVG). Die Minderung des Ruhegehalts darf jedoch 10,8 Prozent nicht übersteigen.

Partner für den Öffentlichen Dienst seit 1908

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER

Beamten Versicherung

Telefon 0911 531-4871
MBoeD@nuernberger.de, www.nuernberger-beamten.de

Der Versorgungsabschlag mindert das Ruhegehalt für die gesamte Dauer der Versorgungsbezüge. Das um den Versorgungsabschlag geminderte Ruhegehalt ist auch Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Witwen- bzw. Witwerversorgung sowie des Waisengeldes. Es gibt weitere alters- und zeitabhängige Übergangsregelungen beim Versorgungsabschlag, die Sie unter **www.beamtenversorgung-in-bund-und-laendern.de** finden.

Versorgungsrücklage

Die Versorgungsrücklage soll durch eine verminderte Anpassung der Besoldung und Versorgung um jeweils 0,2 Prozent gegenüber der Tariferhöhung aufgebaut werden. Diese Verminderung hat seit 1999 dreimal stattgefunden, sodass die bisherige Gesamtminderung 0,6 Prozent beträgt. Die eingesparten Mittel wurden der Versorgungsrücklage zugeführt. Damit sollen die ansteigenden Versorgungsausgaben abgemildert werden. Daneben soll das Besoldungs- und Versorgungsniveau um insgesamt 3 Prozent abgesenkt werden.
Da mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 auch eine Kürzung der Versorgung in acht Schritten ab dem 01.01.2003 beschlossen worden ist, hat der Gesetzgeber die Minderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung um 0,2 Prozent zur Bildung der Versorgungsrücklage für die Dauer der Umsetzung der Versorgungskürzung ausgesetzt. Die Minderung setzt nach Umsetzung des Kürzungskonzepts im Laufe des Jahres 2011 wieder ein und zwar bis zum 31.12.2017. Damit die Versorgungsrücklage aber auch im Aussetzungszeitraum 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. Im Landesbereich hat Niedersachsen Zuführungen an das von ihm gebildete Sondervermögen seit 2010 eingestellt und Entnahmen hieraus zur Deckung von Versorgungsausgaben ab dem Haushaltsjahr 2009 zugelassen.

Sonderzahlungen

Zur Versorgung gehören auch Sonderzahlungen, z. B. das Weihnachtsgeld. Nachdem das Weihnachtsgeld auf dem Niveau von 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 – Einschnitten beim Weihnachtsgeld.

Beim Bund sind die Sonderzahlungen zwischenzeitlich in die Grundgehaltstabelle eingebaut; allerdings bis zum Jahr 2011 nicht mit 5 Prozent, sondern nur mit 2,5 Prozent der Jahresbezüge. Da Ruhestandsbeamte gegenüber den aktiven Beamten auf 2,085 Prozent abgesenkte Sonderzahlungen erhalten, wird bei der Berechnung des Ruhegehalts ein weiterer Faktor auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angewendet. Außerdem erfolgt bei den Pensionen des Bundes ein Abzug für Pflegeleistungen.
Ab 01.01.2012 ist kraft Gesetzes die seit 2006 eingeführte Halbierung der Sonderzahlung rückgängig gemacht und die Besoldungstabelle entsprechend geändert werden. Entsprechende Auswirkungen ergeben sich für die Versorgung.

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 u.a. beim Bund nur in den Fällen, in denen ein Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erzielt wird. Wurde am 01.01.1999 eine Beschäftigung ausgeübt, gilt für die Dauer der weiteren Ausübung dieser Tätigkeit, längstens aber für sieben Jahre, das bis zum 31.12.1998 anwendbare Recht weiter, sofern das für den Versorgungsempfänger günstiger ist. Im Landesbereich ist teilweise, so z. B. in Hessen, eine deutliche Lockerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten erfolgt.

Altersgeld und Nachversicherung

Beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entfiel bisher der Anspruch auf eine beamtenrechtliche Versorgung. Der Beamte wurde dann obligatorisch in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 8 und §§ 181 bis 186 SGB VI nachversichert. Die Nachversicherungszeit gilt als Zeit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.
Immer wieder wurde bei Dienstrechtsreformen die Möglichkeit diskutiert, bereits erworbene Versorgungsansprüche bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis mitzunehmen. Mit dieser Regelung sollte auch die Mobilität beim Wechsel des Beamten in die freie Wirtschaft erleichtert werden.
Zwischenzeitlich haben sowohl der Bund als auch verschiedene Länder wahlweise die Gewährung von Altersgeld eingeführt. Voraussetzung ist u.a., dass die Beamtin bzw. der Beamte freiwillig aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet und bestimmte altersgeldfähige Dienstzeiten aufweisen kann. In diesem Falle ensteht ein Anspruch auf Mitnahme der erworbenen Versorgungsanwartschaft, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.
Während der Bund hierfür neben dem Beamtenversorgungsgesetz ein eigenständiges Altersgeldgesetz erlassen hat (Gesetz vom 28.08.2013), integrierten die Länder Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hessen, diese Neuregelungen in ihrem jeweiligen Landesbeamtenversorgungsgesetz.
Auch in dem eigenständigen Gesetz des Bundes wird vielfach zur Anwendung von hier getroffenen Regelungen auf einschlägige Vorschriften im Beamtenversorgungsgesetz verwiesen. So bestimmt sich die Höhe des Altersgelds in Anlehnung an die für die auch im Grundsatz für das Ruhegehalt geltenden Regelungen nach den zuletzt erhaltenden Bezügen und nach der geleisteten Dienstzeit. Völlige Deckungsgleichheit zwischen den

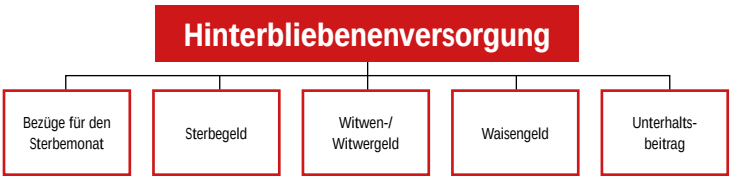
Regelungen beim Altersgeld und beim Eintritt in den Ruhestand besteht jedoch nicht. So nimmt man – um nur einen Unterschied zu nennen – den versorgungsrechtlich erworbenen Anspruch auf Mindestversorgung bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis nicht mit, erhält also nicht etwa in dieser Höhe automatisch Altersgeld. Im Übrigen divergieren die Regelungen zur Gewährung von Altersgeld sowohl vom Bund im Vergleich zu den Ländern, aber auch zwischen den Ländern selbst.

Versorgungslastenverteilung bei Dienstherrnwechsel

Im Falle eines bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechsels sind Regelungen darüber zu treffen, wer wirtschaftlich für die vom letzten Dienstherrn insgesamt zu zahlende Pension einstehen muss. Eine verursachungsgerechte interne Verteilung der entstandenen Versorgungsansprüche unter den verschiedenen Dienstherrn ist sicherzustellen. Das vor der Föderalismusreform geltende Erstattungsmodell des § 107b BemtVG ist zwischenzeitlich durch ein staatsvertraglich geregeltes pauschalisiertes Abfindungsmodell ersetzt worden. Der abgebende Dienstherr ist hiernach zu einer Abgeltung der bei ihm entstandenen Versorgungsanwartschaften durch eine Einmalzahlung an den aufnehmenden Dienstherrn verpflichtet. Die Modalitäten sind in dem Staatsvertrag festgelegt, der zum 01.01.2011 in Kraft tritt.

Hinterbliebenenversorgung

Die Beamtenversorgung erstreckt sich im Todesfall auch auf die Familienangehörigen. Hinterbliebene Ehegatten erhalten Witwen- oder Witwergeld, bei Waisen bzw. Halbwaisen 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. Die Regelungen gelten grundsätzlich auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.



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 5 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 angedauert haben. Wurde die Ehe vor dem 01.01.2002 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 01.01.2002 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 Todestage in den Ruhestand getreten wäre, herabgesetzt worden.

Bei kinderlosen Ehegatten kommt es zu weiteren prozentualen Absenkungen des Witwengeldes, wenn bei der Eheschließung gravierende Altersunterschiede (Verstorbener mehr als 20 Jahre jünger) bestanden haben. Bei längerem Bestand der Ehe (mindestens fünf Jahre) baut sich der abgeschmolzene Anspruch aber jährlich sukzessive wieder auf.

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 01.01.2002 geschlossen wurden und bei denen ein Ehepartner vor dem 02.01.1962 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.

Ein Anspruch auf Witwengeld ist ferner ausgeschlossen, wenn die Ehe erst nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde und zu diesem Zeitpunkt bereits die neue, jahrgangsbezogene Regelaltersgrenze erreicht war. In diesen Fällen kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwengeldes gewährt werden, auf den allerdings Erwerbseinkommen und dergleichen anzurechnen sind.

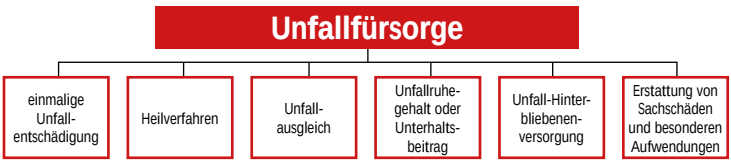
Bei einer Einzelfallprüfung dürfen jedoch keine Tatbestände vorliegen, die eine Versagung rechtfertigen würden. Hinsichtlich der Höhe des Unterhaltsbeitrags sind die Einkünfte des Hinterbliebenen angemessen anzurechnen.
Die vorstehenden Ausführungen zum Witwengeld gelten auch für Witwer.
Im Falle der Wiederverheiratung besteht Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des 24fachen 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.
Anzumerken ist, dass die versorgungsrechtlichen Detailregelungen der Länder zum Witwen- und Witwergeld von dem des Bundes abweichen können.

Waisengeld

Halbwaisen erhalten 12, Vollwaisen 20 Prozent des Ruhegehalts bis zum vollendeten 18.Lebensjahr. Ist der überlebende Elternteil einer Halbwaise nicht witwen- oder witwergeldberechtigt, 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. Zukünftig wird das Waisengeld voraussichtlich nur noch bis zum vollendeten 25. Lebensjahr längstenfalls gewährt.
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 und nach der Vollendung der Regelaltersgrenze 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 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. Die versorgungsrechtlichen Vorschriften der Länder zur Unfallfürsorge sind im Grundsatz an die nachstehend dargestellten bundesrechtlichen Regelungen angelehnt, können jedoch auch graduell davon abweichen.

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 (HeilvfV) vom 25.04.1979, zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.01.2009 (BGBl I S. 160).
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 Hilflosigkeitszuschlag zum Unfallruhegehalt. Der Hilflosigkeitszuschlag muss gesondert beantragt werden.

Buch zum BEAMTENVERSORGUNGSRECHT

Im ABO zahlen Sie für dieses Buch nur 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand).

Mit dem ABO erhalten Sie 1 x im Jahr die aktualisierte Ausgabe von BEAMTENVERSORGUNGSRECHT (jeweils im April eines Jahres).

Am besten sofort bestellen: Telefon 02 11/72 13 45 71
Internet www.beamten-informationen.de

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 (§§ 36 Abs. 2, 13 Abs. 1 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 150.000 Euro beträgt, wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses neben dem Ruhegehalt an Beamte gezahlt, die bei Einsatz des Lebens im Dienst oder bei besonders gefährlicher Verwendung so schwer verletzt wurden, dass eine dauerhafte Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 Prozent eingetreten ist. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen eine einmalige Unfallentschädigung – die Witwe und versorgungsberechtigte Kinder erhalten eine Entschädigung in Höhe von ins-

gesamt 100.000 Euro, die Eltern und nicht versorgungsberechtigten Kinder 40.000 Euro und die Großeltern und Enkel 20.000 Euro, vorausgesetzt näher verwandte Anspruchsberechtigte sind nicht vorhanden.

Unfall-Hinterbliebenenversorgung

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.
Die Einsatzversorgung umfasst grundsätzlich alle Leistungen der Dienstunfallfürsorge. Desweiteren greift ein erweiterter Schadensausgleichsanspruch.

Aktuelles aus Bund und Ländern

Wesentliche Änderungen des Beamtenversorgungsrechts in Bund und Ländern seit der Föderalismusreform

Bis zum August 2006 war das Beamtenversorgungsgesetz als Bundesgesetz mit Wirkung für alle Beamten in Deutschland in Kraft. Die Grundzüge dieses bundeseinheitlichen Beamtenversorgungsgesetzes sind auch heute noch das Grundgerüst und der Maßstab der neuen und eigenständigen beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften in Bund und Ländern. Aus diesem Grund ist im Anhang der Rechtsvorschriften das Beamtenversorgungsgesetz mit dem letzten bundeseinheitlichen Stand vor der Föderalismusreform (August 2006) abgedruckt.

Fast alle Länder haben mittlerweile entweder eigene Vollregelungen im Beamtenversorgungsrecht erlassen oder zumindest das bisherige Bundesrecht formell in Landesrecht überführt. Darüber hinaus besteht mitunter aber auch noch ein Nebeneinander von altem Bundesrecht und einzelnen Änderungen durch Landesrecht, welches noch nicht zu einem eigenständigen Landes-Beamtenversorgungsgesetz geführt hat, so dass mehrere Gesetze parallel zueinander Anwendung finden. Letzteres ist z. B. in Nordrhein-Westfalen noch der Fall.

Auf den folgenden Seiten sind – sofern vorhanden – die wesentlichen Rechtsentwicklungen in Bund und Ländern seit Übergang der Gesetzgebungskompetenz für das Beamtenversorgungsrecht im Jahr 2006 aufgeführt und skizziert.

Ein Anspruch auf unbedingte Vollständigkeit kann aufgrund des mittlerweile erheblichen Umfangs der bestehenden Rechtsgrundlagen und auch wegen möglicher zeitlicher Überholung bereits kurz nach der Erstellung des Werkes nicht gewährleistet werden. Zu berücksichtigen ist, dass viele der Dienstrechtsreformen in den Ländern im Hinblick auf ihren Umfang zu den größten Gesetzgebungsverfahren der Landtage seit ihrem Bestehen gezählt haben.

Aufgezeigt sind für Bund und Länder separat zunächst die Fundstellen der grundlegenden gesetzlichen Grundlagen des föderalisierten Beamtenversorgungsrechts sowie die unterschiedlichen Festlegungen bezüglich der Anhebung der Regelaltersgrenzen, der besonderen Altersgrenzen sowie der weiteren maßgeblichen (Antrags-)Altersgrenzen.

Während für den Bereich der Länder bereits für die Jahre 2013/2014 und 2015/2016 eine äußerst unterschiedliche gesetzliche Übertragung des Tarifabschlusses der Angestellten auf die Beamtenbezüge erfolgt war, ist der Ausgang der tariflichen Einkommensrunde 2014 und 2015 für den Bereich des Bundes zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten, Richter und Soldaten des Bundes übertragen worden. Sofern hinsichtlich des jüngsten Tarifabschlusses 2015/2016 vom 28. März 2015 (+ 2,1 Prozent zum 1.3.2015, +2,3 Prozent zum 1.3.2016) bereits konkrete Übertragungsabsichten für die Landes- und Kommunalbeamten bestehen, sind auf den nachfolgenden Seiten Hinweise enthalten.

Für Versorgungsempfänger war bislang hinsichtlich der Anpassungsgesetze beachtlich, dass jede lineare Anpassung gleichzeitig einen Absenkungsschritt bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gemäß § 69 e BeamtVG auslöst und daher eine 1:1-Übertragung der Besoldungsanpassungen in materieller Höhe nicht erfolgte. Diese Reform ist mittlerweile beim Bund und in allen Ländern außer Berlin abgeschlossen, so

Wünsche erfüllen – mit Wüstenrot Wohnsparen.

Wüstenrot Wohnsparen
Weil Wohnen mehr als Bauen ist.

Profitieren Sie von vielen Vorteilen:

- Darlehenszinsen so günstig wie nie
- Jugendbonus für alle bis 24 Jahre[1)]
- Generationen-Bausparen für Kunden ab 50 Jahre:[1)]
  - Kostenlose Übertragung auf Kinder und Enkel
  - Auszahlung als monatliche Rente möglich

1) Die Voraussetzungen ergeben sich aus den Allgemeinen Bedingungen für Bausparverträge.

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per

E-Mail: oeffentlicher-dienst@wuestenrot.de
Fax: 07141 16-831984
Internet: www.wuestenrot.de/oeffentlicher-dienst

Exklusive Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder und ihre Angehörigen

W&W wüstenrot
Wünsche werden Wirklichkeit.

dass etwaige Bezügeerhöhungen für aktive Beamte und Versorgungsempfänger wieder materiell identisch sind. Dagegen sind die jüngsten gesetzlichen Übertragungen des Tarifergebnisses – sofern sie sich in ihrer Höhe darauf beziehen – häufig um 0,2 Prozentpunkte verringert, um den Unterschiedsbetrag den jeweiligen Versorgungsrücklagen zuzuführen.

Aktuell gültige Besoldungstabellen für den Bund und die jeweiligen Bundesländer finden Sie im Internet z. B. unter **www.besoldungstabelle.de**

Aufgrund der auseinandergefallenen Gesetzgebungskompetenz im Beamtenversorgungsrecht 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) schließen müssen, welcher vom bisherigen System der anteiligen Kostenerstattung zu einem pauschalen Abfindungssystem wechselt und in Bund und Ländern zum 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist.

Dieser Staatsvertrag findet auf alle Dienstherren im Bundesgebiet Anwendung, also für den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände und die sonstigen, unter der Aufsicht des Bundes und der Länder stehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrenfähigkeit.

Im Folgenden werden schließlich die wesentlichen seit der Föderalismusreform durchgeführten oder absehbaren materiellen Neuerungen im Beamtenversorgungsrecht von Bund und Ländern aufgezeigt.

Beamtenversorgung in Bund und Ländern

www.beamten-versorgung-in-bund-und-ländern.de

Bund: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes (Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG)
Neufassung im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 05.02.2009 (BGBl. I, S. 160); zuletzt bekannt gemacht am 24.02.2010.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.01.2011: 0,6 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.08.2011: 0,3 Prozent linear. Zum 01.03.2012: 3,3 Prozent linear. Zum 01.01.2013: 1,2 Prozent linear. Zum 01.08.2013: 1,2 Prozent linear. Zum 01.03.2014: 2,8 Prozent linear. Zum 01.03.2015: 2,2 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden mit einem Faktor (z. Zt. 0,9901) multipliziert.
- Betragsmäßig dem vorigen Bezügeniveau entsprechende Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem DNeuG.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Januar 2013.
- Einführung eines eigenständigen – entsprechend der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV gedeckelten – Abzugs für Pflegeleistungen (§ 50 f BeamtVG).
- Anspruch auf Versorgungsauskunft nach schriftlichem Antrag.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht unter grundsätzlicher Einführung des Grundsatzes des internen Ausgleichs der beamtenrechtlichen Versorgungspositionen.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.
- Teilweise mit Rückwirkung verbesserte Regelungen der Dienstunfallfürsorge im Falle von Einsatzunfällen (u.a. besondere Auslandsverwendung, Höhe der einmaligen Unfallentschädigung).
- Abschaffung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten sowie der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen Freistellungszeiten.
- Besondere Regelungen beim Ruhestandseintritt für Beamte der Bundeswehr.
- Keine Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten
- Altersgeldgesetz zur sog. Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen bei freiwilligem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

Baden-Württemberg: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) vom 09.11.2010 (GBl. Nr. 19, S. 793).
Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 1,5 Prozent linear. Zum 01.08.2008: (bis BesGr A 9) bzw. zum 01.11.2008: (ab BesGr A 10) 1,4 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40,00 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 2,0 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.03.2012: (bis BesGr A10) bzw. zum 01.08.2012: (ab BesGr A11) 1,2 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro. Zum 01.07.2013 bzw. 01.10.2013 bzw. 01.01.2014: 2,45 Prozent linear. Zum 01.07.2014 bzw. 01.10.2014 bzw. 01.01.2015: 2,75 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden mit einem Faktor (z. Zt. 0,984) multipliziert.
- Eigenständiges Beamtenversorgungsrecht (LBeamtVGBW) im Rahmen der Neukonzeption des Dienstrechts ab dem Jahr 2011.
- Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Februar 2015.
- Einführung eines Altersgeldes zur Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen (sog. Trennung der Systeme bei der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten).
- Begrenzung 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 im Versorgungsausgleichsrecht.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Umfassende Neudefinition der Höchstgrenzen bei der Anrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommens.
- Erteilung einer Versorgungsauskunft in 5-jährigem Turnus beginnend mit dem Jahr 2016.
- Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.

Bayern: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) vom 05.08.2010 (GVBl. Nr. 15, S. 410). Im Rahmen des Neuen Dienstrechts neu gefasst.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.10.2007: 3,0 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40,00 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. (Gesetzentwurf): Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro. Zum 01.11.2012: 1,5 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.01.2014: 2,95 Prozent linear. Übertragung des Tarifabschlusses 2015/2016 auf die Beamten (Gesetzentwurf).

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. Einführung einer besonderen Antragsaltersgrenze bei Schicht- oder Wechselschichtdienst. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 64. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- 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.
- Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung von Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Höchstanrechnung einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung bleibt wie bisher bei drei Jahren (1095 Tagen).
- Schrittweises Entfallen der Zahlung eines Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen.
- Neudefinition des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts auf 66,5 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 3.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 525 Euro pro Monat.
- Wegfall der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten
- 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 im Versorgungsausgleichsrecht.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag.
- Materielle Verdoppelung der bisherigen bundeseinheitlichen Regelungen für vor 1992 geborene Kinder.
- Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaften.

Berlin: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 (GVBl. Nr. 16, S. 266).
Überleitung und Änderung im Rahmen des 2. Dienstrechtsänderungsgesetzes (2. DRÄndG).
Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.10.2010: 1,5 Prozent linear. Zum 01.08.2011: 2,0 Prozent linear (5. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.08.2012: 2,0 Prozent. Zum 01.08.2013: 2,0 Prozent linear (7. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.08.2014: 3,0 Prozent linear. Zum 01.08.2015: 3,0 Prozent linear.

Altersgrenzen

Zunächst keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt; letztere liegt laufbahngruppenabhängig zwischen dem 61. und 63. Lebensjahr. Geringfügige Ermäßigungen sind bei langjährigem Einsatzdienst möglich. Eine weitere Sonderregelung ermöglicht für sog. Personalüberhangkräfte – bei dienstlichem Interesse – den Ruhestandseintritt mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Formelle Überleitung des alten Bundesrechts zur Beamtenversorgung in Berliner Landesrecht.
- Die bisherigen Bundesregelungen zur Berücksichtigung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit bleiben zunächst unverändert bestehen.
- 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.
- Die bisherige Gefahr der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfällt.
- Grundlegende Neufassung eines Berliner Beamtenversorgungsgesetzes voraussichtlich für das Jahr 2014 vorgesehen.

Brandenburg: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Brandenburgisches Beamtenversorgungsgesetz (BbgBeamtVG) vom 20.11.2013 (GVBl. 2013, Nr. 32).
Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 1,5 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG).). Zum 01.07.2013: 2,45 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 21 Euro. Zum 01.07.2014: 1,8 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr ab dem Jahr 2014. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Die besonderen Altersgrenzen für Vollzugsdienste werden ebenfalls schrittweise um 2 Jahre angehoben. Ausnahmeregelungen zur Altersgrenzenanhebung bei Vorliegen besonders langer Dienstzeiten entsprechend den Bestimmungen im Bundesrecht.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Gesetz zur Neuregelung des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.
- Erweiterung der Regelungen zur vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wegen Rentenanspruchs.
- Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten: künftig bis zu 855 Tage
- Mittelfristige, schrittweise Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 für verheiratete Beamte und Versorgungsempfänger.
- Höhe der Witwenversorgung wird für alle ab 2014 hinzutretenden Fälle auf 55 v. H. festgesetzt; Abschaffung der bisherigen Besitzstandsregelung für die Zukunft.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Neukonzeption der Vorschriften zum Kindererziehungszuschlag durch Festbetragsregelung.
- Wegfall des sogenannten Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht.

Bremen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Bremisches Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) vom 04.11.2014 (GBl. 2014, Nr. 113, S. 458).
Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.11.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: (bis BesGr A 11) bzw. zum 01.10.2011: (ab BesGr A 12) 1,5 Prozent. Zum 01.04.2012: (bis BesGr A 11) bzw. zum 01.10.2012: (ab BesGr A 12) 1,9 Prozent, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.05.2013: 2,65 Prozent (bis BesGr A 10); 1,5 Prozent (bis BesGr A 12a), anschließend Erhöhung um 30 Euro. Zum 01.05.2014: 2,95 Prozent (bis BesGr A 10); 1,5 Prozent (bis BesGr A 12a), anschließend Erhöhung um 40 Euro. Die genannten Erhöhungen um 1,5 Prozent + Festbetrag erfolgen ab BesGr A 13 entsprechend mit Wirkung zum 01.09.2013 und zum 01.09.2014. Übertragung des Tarifabschlusses 2015/2016 auf die Beamten (Absichtserklärung).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste (ausgenommen Feuerwehrbeamte der Laufbahngruppe 1) um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Reduzierung der Berücksichtigung von Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf höchstens 855 Tage.
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe.
- Anhebung der pauschalen Hinzuverdienstgrenze bei dienstunfähigkeitsbedingtem, vorzeiten Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Pauschalbeträge.
- Begründung eines Anspruchs auf Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Beamtendienst.
- Vermindernde Faktorisierung der Bezüge der Versorgungsempfänger ab Mai/Oktober 2013 zur Fortführung der Versorgungsrücklage.

Hamburg: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) vom 26.01.2010 (GVBl. Nr. 4, S. 23).
Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen Beamtenversorgungsgesetz 2006 – unter Berücksichtigung der Neuregelung des Hamburgischen Besoldungsrechts.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 1,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,45 Prozent linear. Zum 01.01.2014: 2,75 Prozent linear. Übertragung des Tarifabschlusses 2015/2016 auf die Beamten (Garantieerklärung).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Versorgungsrechts.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Januar 2014. Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 400 Euro pro Monat.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Einbau der pauschalierten jährlichen Sonderzahlung in das Grundgehalt; ruhegehaltfähige Dienstbezüge der Versorgungsempfänger werden sowohl mittels einer gesonderten Minderung als auch einer anschließenden Erhöhung modifiziert bemessen.
- Einführung eines Altersgeldanspruchs bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze.

Hessen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) vom 27.05.2013 (GVBl. Nr. 11, S. 218)
Neufassung im Rahmen des Zweiten Gesetzes zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.10.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.10.2012: 2,6 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,6 Prozent linear. Zum 01.04.2014: 2,6 Prozent linear. Für das Jahr 2015 war laut Landesregierung ursprünglich eine Nullrunde beabsichtigt.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. In den Vollzugsdiensten Ausnahmeregelungen bei Schichtdienst und Wechselschichtdienst möglich. Die allgemeine Antragsaltersgrenze wird auf das 62. Lebensjahr abgesenkt. Eine neue Antragsaltersgrenze wurde für die Vollzugsdienste bei Vollendung des 60. Lebensjahres geschaffen.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Anrechnung von Verwendungseinkommen auf das Ruhegehalt nach Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze aufgehoben. – Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Einführung eines Anspruchs auf Erteilung einer Versorgungsauskunft.
- Anhebung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 467 Euro pro Monat.
- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.

2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 27.05.2013 (In-Kraft-Treten 01. 03.2014, u.a.):

- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Grundgehaltstabelle
- Neufassung der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf 62 v. H. aus BesGr. A 6
- Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene.
- Aufhebung der Beschränkung ruhegehaltfähiger Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Pauschalbeträge.
- Lockerung der Kriterien zur Annahme einer Versorgungsehe (> 3 Monate Ehezeit).
- Einführung eines Altersgeldes statt Nachversicherung („Mitnahmefähigkeit“)

Mecklenburg-Vorpommern: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Gesetz zur Überleitung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in Landesrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz – BeamtVÜG M-V) vom 04.07.2011

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.08.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,0 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 25 Euro. Zum 01.01.2014: 2,0 Prozent linear. Zum 01.01.2015: 2,0 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Die Vollzugsdienste der Laufbahngruppe 2 treten künftig mit Vollendung des 64. Lebensjahres in den Ruhestand. Ausnahmeregelungen bei langjährigem Schichtdienst und Wechselschichtdienst möglich. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Eine neue Antragsaltersgrenze wurde für die Vollzugsdienste bei Vollendung des 60. Lebensjahres geschaffen.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG durch Landesrecht.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Mai 2015.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.

Niedersachsen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG) vom 17.11.2011 (GVBl. Nr. 28, S. 422).
(Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften. Größtenteils inhaltsgleiche Übernahme des bisherigen Beamtenversorgungsrechts mit landesrechtlichen Änderungen/Ergänzungen).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 3,0 Prozent linear. Ab 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.06.2014: 2,95 Prozent linear. Gesetzentwurf – Zum 01.06.2015: 2,5 Prozent linear. Zum 01.06.2016: 2,0 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsdienste steigt auf das 62. Lebensjahr; Ausnahmeregelungen bei langjährigem Wechselschichtdienst. Die besondere Altersgrenze der Vollzugsdienste von Justiz und Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze wird auf das 60. Lebensjahr abgesenkt.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Altersteilzeit ist künftig im Umfang von 8/10 ruhegehaltfähig.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- Gesetz zur Einführung eines Altersgeldes zur Mitnahme der Versorgungsansprüche bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst; modifizierte Trennung der Systeme bei der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten.

Nordrhein-Westfalen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBeamtVG NRW) vom 16. Mai 2013 (GVBl. Nr. 15, S. 234). Überleitung des bisherigen Bundesrechts unter Einschluss bisheriger Änderungen in nordrhein-westfälisches Landesrecht durch das Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.07.2008: 2,9 Prozent linear. Ab 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 20 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend bis einschließlich Besoldungsgruppe A8 Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2013: 2,65 Prozent (bis BesGr A 10); zum 01.05.2013 (gesamtwirksam) um 1,3 Prozent, anschließend Erhöhung um 30 Euro (ab BesGr A 11). Zum 01.01.2014: 2,95 Prozent (bis BesGr A 10); zum 01.05.2014 (gesamtwirksam) um 1,3 Prozent, anschließend Erhöhung um 40 Euro (ab BesGr A 11).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für die Vollzugsdienste von Polizei und Justiz um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Ausnahmeregelungen bei langjährigem Wechselschichtdienst. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die besondere Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung bleibt beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Verminderung der Ruhegehaltfähigkeit von Altersteilzeit auf 8/10
- Verringerung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit von 3 Jahren auf 855 Tage bis zum Jahr 2018.
- Beibehaltung des pauschalen Hinzuverdienstbetrags bei Dienstunfähigkeit aus früherem Bundesrecht in Höhe von 325 Euro.
- Wegfall des sog. Pensionistenprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht unter Beibehaltung der externen Versorgungsteilung.

Rheinland-Pfalz: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 18.06.2013 (GVBl. Nr. 10, S. 157). Neufassung im Rahmen des Landesgesetzes zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.10.2007: 1,7 Prozent linear (bis BesGr A 6); 1,1 Prozent linear (bis BesGr A 9); 0,5 Prozent linear (ab BesGr A 10). Zum 01.10.2008: 2,2 Prozent linear (bis BesGr A 6); 1,35 Prozent linear (bis BesGr A 9); 0,5 Prozent linear (ab BesGr A 10). Ab 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2012 bzw. zum 01.07.2012: 1,0 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (bis BesGr A 8). Zum 01.01.2013 bzw. zum 01.07.2013: 1,0 Prozent linear. Zum 01.01.2014 bzw. zum 01.07.2014: 1,0 Prozent linear. Ab dem Jahr 2015 soll die obige Begrenzung und Festschreibung der Anpassungsschritte aufgehoben und nach oben korrigiert werden. Übertragung des Tarifabschlusses 2015/2016 auf die Beamten (Absichtserklärung).

Altersgrenzen

Allgemeine Altersgrenze bleibt zunächst 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. Eine Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen ist nach Aussagen der Landesregierung in Kürze beabsichtigt.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Altersteilzeit nur noch in Höhe des Umfangs der Arbeitszeit ruhegehaltfähig.
- Integration der Sonderzahlung in Höhe von 4,17 Prozent eines Jahresbezugs in die Grundgehaltstabelle.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Versorgungsrecht.
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Verringerung der Berücksichtigung von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit von 3 Jahren auf 855 Tage bis 2018
- Anpassung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrags bei vorzeitigem Ruhestand auf 470 Euro pro Monat.
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe.
- Schaffung eigenständiger Regelungen zum Kindererziehungszuschlag im Wege dynamischer Festbeträge.
- Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten und sonstigen Alterssicherungsleistungen in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen.

Rheinland-Pfalz

Saarland: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) in der Bekanntmachung vom 14.05.2008 (entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.04.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.07.2012: 1,9 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.05.2013 bzw. 01.07.2013 bzw. 01.09.2013: 2,3 Prozent linear. Zum 01.05.2014 bzw. 01.07.2014 bzw. 01.09.2014: 1,8 Prozent linear.

Altersgrenzen

Die Regelaltersgrenze und die besonderen Altersgrenzen der Vollzugsdienste sollen ab dem Jahr 2015 schrittweise um zwei Jahre angehoben werden. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr, während für die Vollzugsdienste ein neue Antragsaltersgrenze des 60. Lebensjahres eingeführt werden soll.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- 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.

Buch zum BEAMTENVERSORGUNGSRECHT

Im ABO zahlen Sie für dieses Buch nur 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand).

Mit dem ABO erhalten Sie 1 x im Jahr die aktualisierte Ausgabe von BEAMTENVERSORGUNGSRECHT (jeweils im April eines Jahres).

Am besten sofort bestellen: Telefon 02 11/72 13 45 71
Internet www.beamten-informationen.de

Sachsen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz (SächsBeamtVG) vom 18.12.2013 (GVBl. Nr. 18, S. 970). Neufassung im Rahmen des Gesetzes des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordungsgesetz).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.05.2008 (bis BesGr A 9) bzw. zum 01. Sept. 2008 (ab BesGr A 10): 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.03.2013 bzw. 01.09.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.04.2014: 2,95 Prozent. Übertragung des Tarifabschlusses 2015/2016 auf die Beamten (Absichtserklärung).

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für den Polizei- und Justizvollzugsdienst um zwei Jahre entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Im höheren Polizeivollzugsdienst gilt künftig das 64. Lebensjahr. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren oder bei Einsatzdienst in den Vollzugsdiensten. Die besondere Altersgrenze für Vollzugsdienste der Feuerwehr bleibt zunächst beim 60. Lebensjahr. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Die besondere Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung verbleibt beim 60. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Fortgeltungsanordnung des BeamtVG als sächsisches Landesrecht mit Ausnahme der §§ 71–73 .
- Beibehaltung der externen Teilung beim Versorgungsausgleich unter Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs.
- Besondere Vorruhestandsregelungen für Beamte, welche bis zum Jahr 2020 das 60. Lebensjahr vollenden, unter Begrenzung des Versorgungsabschlags auf 10,8 v.H.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes mit Neufassung eines Sächsischen Beamtenversorgungsgesetzes – SächsBeamtVG – (In-Kraft-Treten 01.04.2014):
- Allgemeine Vereinfachungen und Neustrukturierungen gemäß den landesrechtlichen Erfordernissen.
- Beibehaltung der maximalen Berücksichtigungsfähigkeit von Fachhochschul- und Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit bei drei Jahren.
- Aufhebung der Beschränkung der Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten auf solche nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

- Neudefinition der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf 66,47 v.H. aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4.
- Erhöhung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrages bei vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Anspruch auf Altersgeld (Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften) bei freiwilligem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.
- Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft im Beamtenversorgungsrecht mit der Ehe.
- Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf eine Versorgungsauskunft.
- Schaffung einer kenntnisunabhänigen Verjährungsfrist von fünf Jahren.

Sachsen-Anhalt: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz – Überleitungsfassung für Sachsen-Anhalt – in der Fassung vom 8. Februar 2011 (entspricht dem Beamtenversorgungsgesetz 2006 unter Einschluss einzelner Änderungen/Ergänzungen durch Landesgesetze). Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und zur Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsrechts.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.05.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.01.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.07.2013: 2,65 Prozent linear. Zum 01.07.2014: 2,95 Prozent linear. Übertragung des Tarifabschlusses 2015/2016 auf die Beamten (Absichtserklärung).

Altersgrenzen

Zunächst noch keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste beabsichtigt. Die allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr. Gesetzentwurf: Anhebung der jeweiligen Altersgrenzen um zwei Jahre entsprechend dem Bundesbeamtenrecht.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Neuregelung der § 14 a und § 48 BeamtVG durch Landesrecht.
- Besondere Vorruhestandsregelung für Polizeivollzugsbeamte in Kraft.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 400 Euro pro Monat.
- Überleitung der Versorgungsempfänger in die neue Tabellenstruktur nach dem Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA).

Gesetzentwurf eines eigenständigen Landesbeamtenversorgungsgesetzes – LBeamtVG LSA) für Sachsen-Anhalt:

- Nachvollzug der Anhebung der Altersgrenzen in den Bestimmungen zum Versorgungsabschlag.
- Erhöhung des pauschal anrechnungsfreien Hinzuverdienstbetrages bei vorzeitigem Ruhestand auf 450 Euro pro Monat.
- Absenkung der Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe.
- Eigenständige Normierung des Kindererziehungszuschlags mittels dynamischer Festbetragsregelung.
- Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs beim Versorgungsausgleich.
- Anspruch auf Altersgeld bei freiwilligem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

Schleswig-Holstein: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBeamtVG) vom 26.01.2013 (GVBl. Nr. 3, S. 153).
Neufassung im Rahmen des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts. Entspricht mit einzelnen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem Beamtenversorgungsgesetz 2006.

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.01.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.04.2011: 1,5 Prozent linear (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.01.2012: 1,7 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro. Zum 01.07.2013: 2,45 Prozent linear. Zum 01.10.2014: 2,75 Prozent linear.

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 allgemeine Antragsaltersgrenze bleibt unverändert beim 63. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- 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.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Kürzung der Berücksichtigung von Hochschul- und Fachhochschulzeiten von 3 Jahren auf 855 Tage bis Januar 2015.
- Höchstversorgung bei (einfacher) Dienstunfallversorgung wird von 75 v.H. auf 71,75 v.H. der entsprechenden Besoldungsgruppe abgesenkt.
- Auslaufen der Gewährung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen zum Ende des Jahres 2012.
- Eigenständige versorgungsrechtliche Regelungen zum Kindererziehungszuschlag mittels dynamischer Festbeträge.
- Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten in die Ruhensregelungen zum Versorgungsbezug.

Thüringen: Hinweise zur Beamtenversorgung

Gesetzliche Grundlage

Thüringer Beamtenversorgungsgesetz (ThürBeamtVG) vom 22.06.2011 (GVBl. Nr. 6, S. 99).
Neufassung im Rahmen eines Thüringer Gesetzes zur Regelung der Versorgung und der Altersgrenzen der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (ThürGVersA).

Anpassung von Besoldung und Versorgung

Zum 01.07.2008: 2,9 Prozent linear. Zum 01.03.2009: Anhebung der Grundgehaltssätze um 40 Euro, anschließend Erhöhung um 3,0 Prozent. Zum 01.03.2010: 1,2 Prozent linear. Zum 01.10.2011: 1,5 Prozent linear. Zum 01.04.2012: 1,9 Prozent linear, anschließend Erhöhung um 17 Euro (8. Anpassungsschritt gem. § 69e BeamtVG). Zum 01.10.2013: 2,45 Prozent linear. Zum 01.08.2014: 2,75 Prozent linear.

Altersgrenzen

Anhebung der allgemeinen Altersgrenze und zum Teil der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste entsprechend dem Rentenrecht zwischen 2012 und 2029. Abhängig von der Fachlaufbahn und der Laufbahngruppe gilt künftig das 60. bis 64. Lebensjahr als besondere Altersgrenze. Ausnahmeregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze bei langer Dienstzeit von 45 Jahren. Absenkung der allgemeinen Antragsaltersgrenze auf das 62. Lebensjahr.

Wesentliche versorgungsrechtliche Änderungen

- Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern durch Landesrecht.
- Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Versorgungsbezüge.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht.
- Versorgungsrechtlicher Nachvollzug der Regelungen zum Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Ruhestand anlässlich der Anhebung der Regelaltersgrenzen und besonderen Altersgrenzen.
- Anhebung des pauschalen Hinzuverdienstbetrages bei besonderen Altersgrenzen und Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung auf 470 Euro pro Monat.
- Auslaufen der Gewährung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen zum Ende des Jahres 2016.
- Vordienstzeiten im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes künftig nur noch bis zu 5 Jahren berücksichtigungsfähig.
- Hochschul- und Fachhochschulzeiten bleiben bis zu 3 Jahre ruhegehaltfähig.
- Schaffung besonderer versorgungsrechtlicher Vorruhestandsregelungen für Lehrer der Geburtsjahrgänge vor 1954 mit Ausnahme der Lehrer an Grundschulen.

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

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.

Beitragszahler/in tatsächlich einzahlen muss. Der förderfähige Beitrag ist nach oben gedeckelt und in 2011 auf maximal 2.100 Euro begrenzt.

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 Prozent	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

„Als Berufseinsteigerin bekomme ich einen einmaligen Bonus und staatliche Zulagen.“

Das **RentenPlus**

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de

Das **RentenPlus**

Unsere 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)
» Bei allen staatlich zertifizierten Riesterverträgen sind Förderquoten bis zu 70 Prozent möglich
» Auszahlungsgarantie der eingezahlten Beiträge und Zulagen
» Bis zu 30 Prozent Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn möglich
» Lebenslange Zusatzrente – Monat für Monat

Ein besonderes Plus für Gewerkschaftsmitglieder

+ 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

*) Ist begrenzt auf den Förderhöchstbetrag nach § 10a EStG (pro Jahr 2.100 Euro)
**) 185 Euro pro Kind bei Geburt vor dem 01.01.2008

Das RentenPlus mit unserem Beratungsplus:
früh vorsorgen lohnt sich später.
Wir beraten und begleiten Sie dabei auf der
Basis Ihrer beruflichen und finanziellen Ziele.

www.das-rentenplus.de

Rentenversicherung in Das RentenPlus

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

Debeka Telefon 0800-7236624-10*
HUK-COBURG Aus Tradition günstig Telefon 0800-7236624-40*
DBV Telefon 0800-7236624-20*
Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg NÜRNBERGER Beamten Versicherungen Partner für den Öffentlichen Dienst Telefon 0800-7236624-50*
DEVK VERSICHERUNGEN Telefon 0800-7236624-30*
Postbank Telefon 0800-7236624-60*

Fondssparplan in Das RentenPlus

» 40 Prozent Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit
» Attraktive Ertragschancen bei 100 Prozent Garantie Ihrer Einzahlungen und Zulagen zum Beginn der Auszahlphase. Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen.

BB Bank
Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst
Union Investment
Telefon 0800-7236624-70*

Fordern Sie Ihr persönliches Angebot an: per Fax **0800-7236624-81*,** oder per E-Mail **das-rentenplus@dgb.de** oder im Internet unter **www.das-rentenplus.de** *) kostenfrei

Beihilferecht mit TIPPS zu Reha, Kur und Kliniken

251 Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
255 Versicherungsschutz für alle
256 Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung
257 Familienversicherung
257 Privat Versicherte

262 Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung
264 Pflegebedürftigkeit
269 Leistungsverbesserungen bei der gesetzlichen Pflegeversicherung

274 Die private Krankenversicherung (PKV)
276 Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung
279 Basistarif in der privaten Krankenversicherung
280 Portabilität von Altersrückstellungen

283 Das Beihilferecht des Bundes
284 Beihilfeberechtigung (§ 2 BBhV)
290 Bemessungssätze in der Beihilfe (§ 46 BBhV)
292 Beihilfeantrag (§ 51 BBhV)
294 Beihilfefähigkeit der Aufwendungen
298 Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebüH)
299 Nicht beihilfefähige Aufwendungen (§ 8 BBhV)
299 Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln
302 Eigenbehalte und Belastungsgrenzen (§§ 49 und 50 BBhV)
304 Aufwendungen bei Krankheit
310 Neuordnung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)
316 Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)
318 Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)
319 Aufwendungen bei Geburten
322 Beihilfe im Ausland (§ 11 BBhV)
322 Beihilfe nach dem Tod des Beihilfeberechtigten
324 Dauernde Pflegebedürftigkeit (§§ 37 BBhV ff.)

341 Rehabilitation und Kurorte gemäß Kurorteverzeichnis
344 Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen
348 Anschlussheil- und Suchtbehandlungen (§ 34 BBhV)
358 Aufwendungen, die außerhalb der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union entstanden sind

359 Beihilferegelungen in den Ländern

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist der älteste Zweig der Sozialversicherung. Die Grundlagen sind im Wesentlichen im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Daneben bestehen Sondersicherungssysteme, wie z. B. die Landwirtschaftlichen Krankenkassen. Die GKV sichert Versicherte und deren Familien im Krankheitsfall ab und kommt für die notwendige medizinische Hilfe auf. Sie zahlt ein Krankengeld, wenn der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt während einer Arbeitsunfähigkeit nicht weiterbezahlt (für Selbständige zum 1. Januar 2009 als Zusatzleistung wählbar). Ausgenommen sind Leistungen nach einem Arbeitsunfall oder als Folge einer Berufskrankheit. Diese Fälle sind über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Seit 1. Januar 1996 können auch Pflichtversicherte, ihre Krankenkasse frei wählen.

Gesetzlich oder privat versichert?

Bei der Entscheidung für oder gegen eine freiwillige Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung bzw. für oder gegen eine Versicherung in den privaten Kassen sollte die eigene Lebensplanung und Einkommenssituation berücksichtigt werden. Zu Beginn des Beamtenverhältnisses meist als junge Beamtin oder junger Beamter oder bei Verbeamtung nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist die Versicherung in der privaten Kasse relativ günstig zu haben, mit zunehmendem Alter, bei Familienzuwachs und geringeren (Familien-)Einkommen sollte gerechnet werden. In der privaten Versicherung ist für jedes Mitglied ein eigener Beitrag zu entrichten – für Kinder genauso wie für Ehegatten und Lebenspartner. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind für die Familienversicherung für Kinder und für nicht oder nur gering verdienende Ehegatten/Lebenspartner keine zusätzlichen Beiträge zu entrichten. Im Alter kommt es wieder auf das Einkommen an. Vor- und Nachteile haben im Übrigen beide Systeme.

Die Familienversicherung von Kindern ist ausgeschlossen, wenn alle folgenden drei Bedingungen insgesamt erfüllt sind:

- Ein Ehepartner ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse und
- der andere Ehepartner gehört keiner gesetzlichen Krankenkasse an, weil er/sie entweder privat oder gar nicht krankenversichert ist und
- dieser andere Ehepartner erzielt ein Einkommen, das regelmäßig einen bestimmten monatlichen Grenzbetrag überschreitet und
- dieses Einkommen ist auch regelmäßig höher als das des Mitglieds.

Die Familienversicherung für den Ehegatten während der gesetzlichen Mutterschutzfristen sowie während der Elternzeit besteht nur, wenn dieser zuvor auch gesetzlich krankenversichert war.

Zuordnung zur gesetzlichen Krankenversicherung

Grundsätzlich sind nach § 5 SGB V u. a. folgende Personen in der GKV versicherungspflichtig:

- Arbeiter und Angestellte,
- Landwirte über die Krankenversicherung der Landwirte,
- Künstler und Publizisten nach Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,

Versicherungsfrei sind dagegen z.B.

- Arbeiter und Angestellte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überstiegen hat,

Erleichterte Wechselmöglichkeit in die PKV

Zum 1. Januar 2011 wurde zudem die dreijährige Wartefrist für abhängig beschäftigte Pflichtversicherte wieder auf 1 Jahr verkürzt.

- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten der Bundeswehr und sonstige Beschäftigte von Körperschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben,

Beamte haben unabhängig davon jedoch die Möglichkeit, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied zu versichern. Dies gilt aber nur innerhalb bestimmter Vorversicherungszeiten und Fristen – in der Regel wird hierzu die Entscheidung mit Eintritt in den öffentlichen Dienst getroffen. Dabei ist zu beachten, dass es keinen Beitragszuschuss des Dienstherrn gibt.

Die Übersicht ➔ auf der nächsten Seite gibt anhand von Beispielen einen Überblick darüber, bei wem Angehörige familienversichert sein können.

Ausschluss der Mitversicherung von Kindern bei Verheirateten

§ 10 Abs. 3 SGB V schließt Kinder miteinander verheirateter Eltern von der beitragsfreien Familienversicherung aus, wenn das Gesamteinkommen des Elternteils, der nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, höher ist als das des Mitglieds und bestimmte, im Gesetz festgelegte Einkommensgrenzen übersteigt. Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass § 10 Abs. 3 SGB V mit dem grundrechtlichen Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG) und dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar ist. Zum einen kann der Gesetzgeber bei der Bestimmung des von der beitragsfreien Mitversicherung begünstigten Personenkreises auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Eltern abstellen, zum anderen ist eine punktuelle gesetzliche Benachteiligung Verheirateter gegenüber Nichtverheirateten hinzunehmen, wenn bei einer Gesamtbetrachtung der Regelungen über die Familienversicherung Eheleute nicht schlechter gestellt sind als Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Nach Ansicht des Gerichts bewirkt die Regelung im Ganzen betrachtet keine Schlechterstellung der Eheleute.

Auszug aus dem Urteil des BVerfG vom 12. Februar 2003 – Az. 1 BvR 624/01

Mitversicherung von Familienangehörigen

Mann/Frau A[1]	Mann/Frau B[1]	Kind(er)	Anmerkungen
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Keine Einkünfte Beitragsfrei familienversichert bei A	Beitragsfrei familienversichert bei A	Höhe des Einkommens von A unbeachtlich, da GKV-Mitglied
Beamte/r PKV[3]-versichert (+Beihilfe)	Keine Einkünfte Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag für PKV	Berücksichtigungsfähig über Beihilfe von A zzgl. extra Beitrag PKV	In der privaten Krankenversicherung gibt es keine Beitragsfreiheit für Familienmitglieder.
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen mehr als JAG[2] und höher als B	Angestellte/r Mitglied in der GKV[4] Einkommen geringer als A (kann aber auch über der JAG liegen)	Keine Familienversicherung über B möglich Daher Beihilfe über A zzgl. extra Beitrag für PKV oder eigene freiwillige Mitgliedschaft in GKV mit eigenem Beitrag	Die gesetzlichen Kassen bieten für Kinder günstige Beiträge an; Bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist das Kind beitragsfrei bei B familienversichert, durch die Ehe ist dies ausgeschlossen (bestätigt durch BVerfGE vom 12. 2. 2003 und BSG-E v. 25. 1. 2001); bei Ehescheidung liegen die Voraussetzungen für eine Familienversicherung wieder vor
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen unter JAG	Wie voriges Beispiel (hier ist es gleichgültig, ob das Einkommen von B über oder unter dem Einkommen des A und über oder unter der JAG liegt)	Beitragsfrei familienversichert über B	Die Familienversicherung ist in diesem Fall möglich, da nicht alle der oben genannten Ausschlußkriterien vorliegen (s. o. Punkt 5)
Beamte/r Beihilfe+PKV Einkommen über JAG aber weniger als B	Angestellte Freiwilliges Mitglied GKV Einkommen über JAG und mehr als A	Beitragsfrei familienversichert über B	Familienversicherung möglich, da das Einkommen von A niedriger ist als von B
Beamte/r Beihilfe+PKV	Beamte/r Beihilfe+PKV	Beihilfe + PKV	Die Familie zahlt für jedes Mitglied einen extra Versicherungsbeitrag
Beamte/r Freiwilliges GKV-Mitglied	Angestellte/r GKV-Mitglied (pflicht oder freiwillig)	Familienversicherung über A oder B (A und B können wählen)	
Beamte/r Elternzeit Beihilfe+PKV	Angestellte GKV-versichert	Art der Versicherung abhängig vom Einkommen A	Beamte in der Elternzeit sind nicht in der GKV familienversichert (s. o. Punkt 6)

[1]A und B sind Ehegatten bzw. Lebenspartner
[2]JAG= Jahresarbeitsentgeltgrenze
[3]PKV= private Krankenversicherung
[4]GKV= gesetzliche Krankenversicherung

Rechengrößen der Sozialversicherung im Jahr 2016 (in Euro)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze Renten-/Arbeitslosenversicherung	6.200	74.400	5.400	64.800
Beitragsbemessungsgrenze (Knappschaft)	7.650	91.800	6.650	79.800
Versicherungspflichtgrenze* (Kranken- u. Pflegeversicherung)	4.687,50	56.250	4.687,50	56.250
Beitragsbemessungsgrenze (Kranken- u. Pflegeversicherung)	4.237,50	50.850	4.237,50	50.850
Mindestbemessungsgrundlage für freiwillige KV-Mitglieder/ Rentenantragsteller	968,33			
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.905	34.860	2.520	30.240
Geringfügigkeitsgrenze für die Familienversicherung – allgemein – bei geringfügiger Beschäftigung	415 450			

* Für Arbeiter und Angestellte, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einer PKV versichert waren, gilt abweichend die Versicherungspflichtgrenze von 49.500 Euro (2015) – § 6 Abs. 7 SGB V

Beitragssätze im Sozialversicherungssystem (ab 1.1.2016)

Rentenversicherung	18,7 %	Arbeitgeber 9,35 % Arbeitnehmer 9,35 %
Arbeitslosenversicherung	3,0 %	Arbeitgeber 1,5 % Arbeitnehmer 1,5 %
Krankenversicherung	14,6 %	Arbeitgeber 7,3 % Arbeitnehmer 7,3 % + kassenindividueller Zusatzbeitrag
Pflegeversicherung	2,35 %	Arbeitgeber 1,175 %* Arbeitnehmer 1,175 % (+0,25 % für Kinderlose)

* Besonderheit in Sachsen: Arbeitgeber 0,675 %, Arbeitnehmer 1,675 % (Kinderlose +0,25%)

Beitragssätze im Sozialversicherungssystem (ab 1.1.2017)

Pflegeversicherung	2,55 %	Arbeitgeber 1,275 %* Arbeitnehmer 1,275 % (+0,25 % für Kinderlose)

Versicherungsschutz für alle

In einem modernen Sozialstaat ist es nicht hinnehmbar, dass eine größere Zahl von Menschen ohne Absicherung im Krankheitsfall ist. Durch das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz wurde deshalb der Versicherungsschutz für alle Einwohner im Krankheitsfall eingeführt – und zwar inzwischen sowohl für Personen, die der gesetzlichen wie der privaten Krankenversicherung zugeordnet sind.

Die wesentlichen Elemente des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes wurden vom Bundesverfassungsgericht am 10. Juni 2009 bestätigt. Mit dem Urteil besteht endgültig Rechtssicherheit über die mit der Gesundheitsreform für die private Krankenversicherung eingeführten Neuregelungen – insbesondere den Basistarif und die Übertragbarkeit der Alterungsrückstellungen beim Wechsel des Versicherers. Aber auch der Bundeszuschuss für versicherungsfremde Leistungen an die gesetzliche Krankenversicherung, die dreijährige Wartefrist für abhängig Beschäftigte im Rahmen der Pflichtversicherung sowie die Wahltarife in der GKV sind mit der Verfassung vereinbar.

Anspruch auf Krankenversicherungsschutz

Alle bisher nicht versicherten Bürgerinnen und Bürger erhalten einen Anspruch auf Krankenversicherungsschutz.

Versicherungspflicht allgemein: seit dem 1.4.2007
Versicherungspflicht für Beamte: seit dem 1.1.2009

Einfache und transparente Finanzierung – So funktioniert der Gesundheitsfonds

Die Beiträge, die vom beitragspflichtigen Einkommen berechnet und von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlt werden, fließen gemeinsam mit Steuermitteln in den Gesundheitsfonds. Der Gesundheitsfonds soll die Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung transparenter machen und zu mehr Klarheit führen, wohin die Beitragszahlungen fließen.

Mit der beschlossenen Beitragsreform in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt zum 1. Januar 2015 eine Rückkehr zur Beitragsautonomie der Krankenkassen und damit zu kassenindividuellen Beitragssätzen. Kommt eine Krankenkasse mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht aus, kann sie einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben. Dieser wird prozentual direkt vom Einkommen eingezogen, deshalb kann das bürokratische Einzugsverfahren des bisherigen Zusatzbeitrags entfallen, genauso wie ein steuerfinanzierter Sozialausgleich.

Die Höhe des Beitrages hängt vom Einkommen ab. In Deutschland liegt der paritätisch finanzierte Beitragssatz in der GKV ab Januar 2016 bei 14,6 Prozent.

Eine Ausnahme gilt allerdings für freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und Versorgungsempfänger: hier beteiligt sich der Dienstherr nicht an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Da für Beamte kein Anspruch auf Krankengeld besteht, wird der ermäßigte Beitragssatz zu Grunde gelegt. Für Einkommen aus Versorgungsbezügen wird der allgemeine Beitragssatz zu Grunde gelegt.

Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung (freiwillig versicherte Mitglieder)

Die monatlichen Beiträge werden prozentual von mindestens der beitragspflichtigen Mindesteinnahme zur Beitragsbemessungsgrenze berechnet:

Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung	Paritätisch finanziert: Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Allgemeiner Beitragssatz	14,6
Ermäßigter Beitragssatz (für Versicherte ohne Krankengeldanspruch, z. B. Beamtenbezüge)	14,0

Der Beitragssatz wird auf dieser Höhe gesetzlich festgeschrieben. Damit sollen die Arbeitskosten von der Entwicklung der Gesundheitskosten weitgehend entkoppelt werden. Kommt eine Krankenkasse mit dem überwiesenen Geld nicht aus, darf sie einen Zusatzbeitrag erheben. Dann kann der Versicherte aber die Kasse wechseln.

Zusatzbeitrag

Der bisherige einheitlich ausgestaltete Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent (Sonderbeitrag), der alleine vom Arbeitnehmer zu tragen war, wird zugunsten eines kassenindividuellen Beitrags ersetzt. Damit können die Krankenkassen ihre Beitragssätze wieder – zum Teil – selbst beeinflussen. Damit rückt das Preis-Leistungs-Verhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung wieder stärker in den Mittelpunkt. Der Zusatzbeitrag wird in der Regel direkt vom Arbeitgeber überwiesen.
Der GKV-Spitzenverband ist verpflichtet, eine laufend aktualisierte Übersicht der Zusatzbeitragssätze der Krankenkassen im Internet zu veröffentlichen (§ 242 Abs. 5 SGB V). In einem voll automatisierten Verfahren werden nur die Daten ausgespielt, die die Krankenkassen selbst im Rahmen des elektronischen Datenaustausches weitergegeben haben. Die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben liegt somit direkt in den Händen der Kassen. Die veröffentlichten Zusatzbeitragssätze sind tagesaktuell und bilden keine zukünftigen Entwicklungen ab. Mehr Informationen unter **www.gkv-spitzenverband.de**

Wahl der Krankenkasse

Die Wahl einer Krankenkasse ist eine individuelle Entscheidung, bei der Sie verschiedene Faktoren berücksichtigen sollten. Neben dem Preis sind vor allem das Angebot an über den gesetzlichen Rahmen hinausgehenden Leistungen und der Service wichtige Kriterien. Nutzen Sie bitte die Informationsangebote der Krankenkassen!

Kündigungsrecht bei Erhöhung des Zusatzbeitrags

Erhebt oder erhöht die Krankenkasse den Zusatzbeitrag, hat das Mitglied ein Sonderkündigungsrecht und kann die Krankenkasse wechseln. Es ist vorgesehen, dass in diesem Fall das Mitglied mit einem gesonderten Schreiben der Krankenkasse auf das Kündigungsrecht und das Informationsangebot des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen über die Zusatzbeiträge aller Krankenkassen hingewiesen wird.

Beim Sonderkündigungsrecht muss die Kündigung bis zum Ablauf des Monats erklärt werden, für den die Krankenkasse einen Zusatzbeitrag erstmals erhebt oder ihn erhöht. Die Kündigung wird zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats wirksam. Bis dahin zahlt das Mitglied den einkommensabhängigen Zusatzbeitrag und kann dann in eine andere Krankenkasse wechseln.
Freiwillig gesetzlich versicherte Beamte sind aufgrund der Nachrangigkeit der Beihilfe grundsätzlich auf die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung verwiesen; ein weitergehender Beihilfeanspruch kann dann bestehen, wenn diese nicht Teil des GKV-Leistungskatalogs sind.

Familienversicherung

Die gesetzliche Krankenversicherung umfasst auch eine Familienversicherung. Daher sind Ehepartner und Kinder (bis zu bestimmten Altersgrenzen) mitversichert. Voraussetzung ist, dass das Einkommen der Ehepartner und Kinder höchstens 405 Euro monatlich – bei geringfügiger Beschäftigung 450 Euro – beträgt und sie nicht selbst versichert sind.

Privat Versicherte

Privat krankenversicherte Beschäftigte, die die übrigen Voraussetzungen für den Arbeitgeberzuschuss erfüllen, erhalten diesen gemäß § 257 Abs. 2 SGB V in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres, begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu leistenden Beitrages.
Mehr Informationen zur PKV auf den ➜ Seiten 274 ff.

Einführung von Gesundheits-Karte und Patienten-Quittung

Zukünftig soll die bisherige Krankenversicherten-Karte durch eine elektronische Gesundheitskarte ersetzt werden. Sie enthält Daten des Versicherten wie Name und Adresse, die zur Erstellung eines elektronischen Rezeptes erforderlich sind. Wer möchte, kann zusätzlich Daten erfassen lassen, die für die eigene Gesundheit wichtig sind – z. B. Blutgruppe, Allergien, chronische Erkrankungen. Gesetzlich Krankenversicherte können von ihrem Arzt verlangen, dass er ihnen eine so genannte Patienten-Quittung ausstellt. Sie gibt Auskunft über die Leistungen, die der Patient erhalten hat, und die damit verbundenen Kosten.

Gleiche Leistungen – feste Zuschüsse

Ob Zahnkronen, Brücken oder Prothesen – der Zahnersatz bleibt eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung. Am Umfang des Leistungsanspruchs ändert sich grundsätzlich nichts. Sie erhalten auch zukünftig den Zahnersatz, den Sie brauchen. Geändert hat sich die Art der Bezuschussung von Zahnersatzleistungen durch die Krankenkasse. Seit Januar 2005 zahlen die Krankenkassen für den Zahnersatz festgelegte Zuschüsse (sog. befundbezogene Festzuschüsse). Die Höhe richtet sich ausschließlich nach dem zahnärztlichen Befund und nicht mehr nach der Behandlungsmethode. Den befundbezogenen Festzuschuss zahlt die Krankenkasse in jedem Fall, unabhängig davon, ob Sie sich für eine einfache oder eine aufwändige Therapie entscheiden.

Chronisch Kranke

Die im Januar 2004 vom Gemeinsamen Bundesausschuss beschlossene Richtlinie für chronisch Kranke, die sogenannte Chronikerrichtlinie, sieht unter anderem vor:
Als schwerwiegend chronisch krank gilt, wer sich in ärztlicher Dauerbehandlung befindet (nachgewiesen durch einen Arztbesuch wegen derselben Krankheit pro Quartal wenigstens ein Jahr lang) und außerdem eines der folgenden Kriterien erfüllt:

- Es liegt eine Pflegebedürftigkeit der Pflegestufe 2 oder 3 nach dem zweiten Kapitel SGB XI vor.
- Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 60 nach den Maßstäben § 30 BVG oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 Prozent nach § 56 Abs. 2 SGB VII vor.
- Es liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 60 nach den Maßstäben § 30 BVG oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 Prozent nach § 56 Abs. 2 SGB VII vor.

Mehr Informationen unter **www.bmgs.de**

Krankentransport-Richtlinie

Neben den Regelungen für Rettungsfahrten, Krankentransporten und Krankenfahrten enthält die Krankentransportrichtlinie auch Ausnahmeregelungen für Fahrten zu ambulanten Behandlungen für Versicherte. Diese greifen bei Verordnungen einem Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung), „Bl“ (blind) oder H (hilflos) oder bei Nachweis der Pflegestufe 2 oder 3.

Weitere Voraussetzungen für eine Verordnung

Der Patient leidet an einer Grunderkrankung, die eine bestimmte Therapie erfordert, die häufig und über einen längeren Zeitraum erfolgen muss. Die Behandlung oder der zu dieser Behandlung führende Krankheitsverlauf beeinträchtigt den Patienten in einer Weise, dass eine Beförderung zur Vermeidung von Schaden an Leib und Leben unerlässlich ist.
Fahrten zur ambulanten Dialyse, onkologischen Strahlentherapie oder onkologischen Chemotherapie können als Ausnahmefall weiterhin verordnet werden.
Die Krankenkassen genehmigen auf ärztliche Verordnung Fahrten zur ambulanten Behandlung von Versicherten in vergleichbaren Fällen auch ohne amtlichen Nachweis.

Befundbezogene Festzuschüsse

Angenommen, der zahnärztliche Befund lautet: Zahnlücke mit einem fehlenden Zahn. In diesem Fall gibt es unterschiedliche Therapiemöglichkeiten, um das Problem zu lösen. In der Mehrzahl aller Fälle wird der fehlende Zahn durch eine Brückenkonstruktion ausgeglichen. Diese Lösung entspricht grundsätzlich der so genannten Regelversorgung, das bedeutet: Sie ist in solchen Behandlungsfällen üblich.
Als Patientin oder Patient haben Sie aber auch die Möglichkeit, sich für eine andere, aufwändigere zahnmedizinische Versorgung zu entscheiden. Das kann zum Beispiel ein implantatgetragener Zahnersatz sein, der den fehlenden Zahn ersetzt. Eine solche Lösung erfüllt den gleichen Zweck, ist aber deutlich teurer als die Brückenkonstruktion.

Für den Zuschuss der Krankenkasse ist völlig unerheblich, welche zahnmedizinische Versorgung Sie wählen. Ganz gleich, ob Sie sich für die kostengünstigere oder die aufwändige Lösung entscheiden, der Zuschuss Ihrer Krankenkasse bleibt gleich. Entscheidend sind ausschließlich der Befund, also die Zahnlücke, und die in der Regel übliche Versorgung, in diesem Fall also die Brückenkonstruktion. Wählen Sie einen von der Regelversorgung abweichenden Zahnersatz, sind die hieraus entstehenden Mehrkosten von Ihnen zu tragen.

Mehr Gerechtigkeit
Für die Patientinnen und Patienten bedeutet das Zuschusssystem mehr Gerechtigkeit und ein höheres Maß an Wahlfreiheit. Lassen Sie sich bei zahnärztlichen Behandlungen von Ihrer Krankenkasse bzw. zu ergänzenden Versicherungsmöglichkeiten beraten.

Bonusregelungen

Auch in Zukunft erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse einen finanziellen Bonus für den Zahnersatz, wenn Sie regelmäßig zu den zahnärztlichen Kontrolluntersuchungen gegangen sind. Der Bonus wird auf Grundlage der befundbezogenen Festzuschüsse berechnet. Konkret bedeutet das: Für diejenigen, die den Zahnarzt in den letzten fünf Jahren einmal jährlich für eine Kontrolluntersuchung aufgesucht haben, erhöht sich der Festzuschuss der Krankenkasse um 20 Prozent. Und wer diese Vorsorge für die letzten zehn Jahre nachweisen kann, erhält sogar einen um 30 Prozent höheren Festzuschuss. So erhöht sich zum Beispiel ein Festzuschuss in Höhe von 200 Euro auf 240 Euro (um 20 Prozent) oder auf 260 Euro (um 30 Prozent).

Vorsorge wird belohnt
Regelmäßige Vorsorge wird belohnt: Ihr Bonusheft zum Nachweis zahnärztlicher Kontrolluntersuchungen ist bares Geld wert. Kontrolluntersuchungen sind von der Praxisgebühr befreit.

Härtefallregelungen gelten weiter

Jeder Versicherte hat Anspruch auf medizinisch notwendigen Zahnersatz. Der Zahnersatz bleibt Bestandteil der gesetzlichen Krankenversicherung. Versicherte, die über ein geringes Einkommen verfügen – zum Beispiel Empfänger von Sozialhilfe, Arbeitslosengeld II oder Ausbildungsförderung – erhalten von der Krankenkasse einen Festzuschuss in Höhe der für die Regelversorgung anfallenden Kosten. Die Leistungen der Regelversorgung erhalten Sie also kostenfrei. Für die Eigenbeteiligung gilt generell eine gleitende Härtefallregelung. Bei Fragen, sollten Sie mit Ihrer Krankenkasse sprechen.
Aber auch wenn Ihr Einkommen oberhalb dieses Betrages liegt, können Sie im Rahmen der gleitenden Härtefallregelung Anspruch auf einen erhöhten Festzuschuss haben. Dieser hängt von der Einkommenshöhe ab:
Versicherte haben in Fällen einer unzumutbaren Belastung Anspruch auf die doppelten Festzuschüsse und damit auf eine vollständige Übernahme der Kosten der jeweiligen

Regelversorgung. Unzumutbar belastet sind Versicherte, wenn ihre monatlichen Bruttoeinnahmen (einschl. der Einnahmen aller im gemeinsamen Haushalt lebender Angehörigen, auch der Angehörigen des Lebenspartners) zum Lebensunterhalt 40 Prozent der Bezugsgröße nicht überschreiten (2015: 1.134 Euro). Dieser Betrag erhöht sich für den ersten im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (auch des Lebenspartners) um 15 Prozent (2015: 425,25 Euro), für jeden weiteren Angehörigen um 10 Prozent (2015: 283,50 Euro). Eine unzumutbare Belastung liegt z.B. auch vor, wenn der Versicherte Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) erhalten.
Unabhängig davon wird die maximale Zuzahlung bei der Versorgung mit Zahnersatz auf das Dreifache des Betrages begrenzt, um den monatlich die Bruttoeinnahmen zum Lebensunterhalt die für die vollständige Befreiung geltende Einnahmegrenze überschreiten. Je nach Einkommenslage erhalten Versicherte maximal einen Betrag bis zur Grenze des doppelten Festzuschusses.

GKV-Modernisierungsgesetz: Mehr Wirtschaftlichkeit

Mit dem GKV-Modernisierungsgesetz 2003/2004 hat der Gesetzgeber umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit vorgenommen:

- Aufgrund einer Kosten-Nutzen-Bewertungen können für bestimmte Arzneimittel Höchstbeträge für die Kostenübernahme bestimmt werden. Preise für Arzneimittel sollen in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem therapeutischen Nutzen stehen.
- Alle Arzneimittelpreise sind Höchstpreise und können im Einzelfall unterschritten werden. Höchstpreise bedeuten für die Apotheken, dass sie diese Arzneimittel preiswerter abgeben können, indem sie eine Ermäßigung auf den höchstzulässigen Handelszuschlag gewähren. Bei der Abgabe von Arzneimitteln auf Kassenrezept kann die Apotheke dadurch auf die Erhebung von Zuzahlungen gegenüber den Versicherten teilweise verzichten. Höchstpreise bedeuten für die Pharmaunternehmen, dass die Krankenkassen Rabatte mit Arzneimittelherstellern vereinbaren und dadurch die Arzneimittelzuzahlungen für ihre Versicherten senken können.
- Vier-Augen-Prinzip: Bei der Verordnung von speziellen, hochinnovativen und teuren Arzneimitteln, insbesondere bio- und gentechnologisch hergestellten Arzneimitteln und Diagnostika, muss vorher eine ärztliche Zweitmeinung bei einem dafür eigens ausgewiesenen Arzt eingeholt werden. Dies soll zur erhöhten Sicherheit der Patienten dienen, sowie Qualität und Wirtschaftlichkeit der Versorgung sichern.
- Die Möglichkeiten zur Versorgung mit Einzeldosen von Arzneimitteln wurde verbessert: Apotheken können leichter einzelne Tabletten an Patienten abgeben.

Zuzahlungs- und Finanzierungsregeln

Grundsätzlich wird bei allen Leistungen eine Zuzahlung von 10 Prozent der Kosten erhoben. Höchstens allerdings 10 Euro, mindestens 5 Euro. Wenn die Kosten unter 5 Euro liegen, wird der tatsächliche Preis gezahlt.
Mehr Informationen zu den Zuzahlungs- und Finanzierungsregeln finden Sie unter **www.beihilfe-in-bund-und-laendern.de**

- Die Kassen werden verpflichtet, einer missbräuchlichen Verwendung der Versichertenkarte durch weitere geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken – zum Beispiel durch die tagesaktuelle Bereitstellung von Informationen zur Karte (Verlustmeldung, Beendigung des Versicherungsschutzes, Änderungen beim Zuzahlungsstatus) an die Leistungserbringer.

Reibungslose Übergänge in der Versorgung

Um einen reibungslosen Übergang zwischen Akutversorgung, Rehabilitation und Pflege zu gewährleisten sind u. a. folgende gezielte Maßnahmen vorgesehen:

- Verbessertes Entlassungsmanagement: Krankenhausärzten wird die Möglichkeit eröffnet, Patienten, die aus dem Krankenhaus entlassen werden, für längstens drei Tage häusliche Krankenpflege zu verordnen und Arzneimittel mitzugeben
- Stärkere Berücksichtigung von besonderen Lebensumständen bei der häuslichen Krankenpflege. Sie wird künftig auch in Wohngemeinschaften oder neuen Wohnformen sowie in besonderen Ausnahmefällen in Heimen als Leistung gewährt
- Künftig sollen integrierte Versorgungsangebote, die flächendeckend für Volkskrankheiten wie zum Beispiel Diabetes oder Bandscheibenerkrankungen entwickelt werden, gezielt gefördert werden. Unter Integrierter Versorgung versteht man eine abgestimmte Versorgung, bei der Haus- und Fachärzte, ärztliche und nichtärztliche Leistungserbringer, ambulanter und stationärer Bereich sowie gegebenenfalls Apotheken koordiniert zusammenwirken.

Wahlfreiheit für die Versicherten

Die Versicherten können künftig von einem umfassenden Qualitätswettbewerb im Gesundheitswesen profitieren. Denn Versicherte haben die Wahl zwischen vielen unterschiedlichen Tarifangeboten ihrer Krankenkasse:

- Jede Krankenkasse muss ihren Versicherten einen speziellen Hausarzttarif anbieten. Wer diesen Tarif wählt, verpflichtet sich, im Krankheitsfall immer zuerst zum Hausarzt zu gehen. Die Teilnahme am Hausarzttarif bleibt für Ärzte und für Versicherte freiwillig.
- Jeder Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung kann einen Selbstbehalt wählen, das heißt er zahlt die Behandlungskosten bis zu einem gewissen Betrag selbst. Im Gegenzug vereinbart er einen günstigeren Tarif mit seiner Krankenkasse. Diesen Tarif können künftig alle gesetzlich Krankenversicherte wählen.
- Versicherte können sich für die Kostenerstattung entscheiden. Die Höhe der Kostenerstattung kann dabei variabel gestaltet werden. Gesetzlich Krankenversicherten ist dabei freigestellt, ob sie Leistungen wie Privatversicherte in Anspruch nehmen – mit dem entsprechend höheren Gebührensatz für den behandelnden Arzt.

Mehr Wahlfreiheit

Jeder kann sich die Kasse mit den besten Angeboten und den günstigsten Tarifen aussuchen. Oder einfach die Kasse, die am besten zu ihm passt. Das bedeutet: mehr Wahlfreiheit.

Pflegeversicherung als Zweig der Sozialversicherung

Zum 1. Januar 1995 wurde die Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingerichtet. Es gilt der Grundsatz: Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Privat Krankenversicherte mit Anspruch auf allgemeine Krankenhausleistungen mussten ab 1. Januar 1995 eine private Pflegeversicherung abschließen. Die Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen (zu den Beitragssätzen bzw. Beitragsbemessungsgrenzen ➜ vgl. Tabellen Seite 240).
Mit den Leistungsausweitungen durch die Pflegestärkungsgesetze ist der Beitragssatz ab 2015 in einem ersten Schritt um 0,3 Prozentpunkte von 2,05 Prozent auf 2,35 Prozent gestiegen (Kinderlose 2,6 Prozent). Damit werden Leistungsverbesserungen finanziert und ein Pflegevorsorgefonds aufgebaut. Dadurch sollen mögliche Beitragssteigerungen in der Zukunft abgefedert werden, wenn die geburtenstarken Jahrgänge ins Pflegealter kommen. Mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz sollen die Beiträge zur Pflegeversicherung nochmals um 0,2 Prozentpunkte angehoben werden, um die damit verbunden Leistungsverbesserungen zu finanzieren.
Wer als Beschäftigter freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, erhält von seinem Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrages, den er aus dem Arbeitsentgelt zur sozialen Pflegeversicherung zahlen muss. Einen Beitragszuschuss in gleicher Höhe erhalten auch die Beschäftigten, die in der privaten Pflegeversicherung pflichtversichert sind. Unterhaltsberechtigte Kinder und Ehegatten sind im Rahmen der Regeln der Familienversicherung beitragsfrei mitversichert.

„Verbesserungen in der Pflege sind ein Schwerpunkt dieser Bundesregierung. Deshalb werden wir die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen schon zum 1. Januar 2015 deutlich verbessern.“ *Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe*

Beamtinnen und Beamte, die im Pflegefall auch Anspruch auf Beihilfeleistungen haben, zahlen nicht mehr als die Hälfte dieser Höchstbeiträge. Die Beiträge gelten einheitlich für Männer und Frauen. Kinder sind wie in der sozialen Pflegeversicherung beitragsfrei mitversichert. Bei der Versicherungspflicht der Pflegeversicherung gelten die für die Krankenversicherung geregelten Voraussetzungen. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung haben die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht zu befreien. Dem Antrag muss ein Nachweis eines gleichwertigen Vertrages bei einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen beigefügt werden. Sollten privat Krankenversicherte später einmal in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig werden, können sie den privaten Vertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen. Die private Pflegeversicherung muss gewährleisten, dass ihre Leistungen denen der sozialen Pflegeversicherung gleichwertig sind. Für Familien und ältere Versicherte muss die private Pflegeversicherung angemessene Bedingungen und Prämien anbieten. Auch Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschließen – es sei denn, sie gehören der gesetzlichen Krankenversicherung an. Dabei handelt es sich um eine Restkostenversicherung, die die Beihilfe ergänzt.

Förderung der privaten Pflegezusatzversicherung („Pflege-Bahr“)

Die Bundesregierung hat mit dem Pflegeneuausrichtungsgesetz beschlossen, die private Pflegezusatzversicherung zu fördern. Seit 2013 wird eine Zulage in Höhe von 60 Euro jährlich zur Versicherungsprämie gewährt, wenn eine freiwillige, private Pflege-Zusatzversicherung in Form einer Pflegetagegeldversicherung in Abhängigkeit von der Pflegestufe abgeschlossen wird, die bestimmte, gesetzlich vorgegebene Bedingungen erfüllt.

Der Umfang des Versicherungsschutzes kann dabei individuell bestimmt werden. Der monatliche Mindestbeitrag beträgt 10 Euro; die obere Grenze ist maximal auf das Volumen der sozialen Pflegeversicherung begrenzt. Den Versicherern ist es nicht gestattet, Antragsteller aufgrund gesundheitlicher Risiken abzulehnen; Leistungsausschlüsse oder Risikozuschläge dürfen ebenfalls nicht vereinbart werden. Die Verwaltungs- und Abschlusskosten sollen begrenzt werden. Die Prämienhöhe hängt insbesondere vom Eintrittsalter ab. Die Pflege-Vorsorgeförderung dient der Absicherung des Pflegerisikos, zumal die soziale Pflegeversicherung immer nur eine Teilabsicherung ist, die dem finanziellen Druck des demographischen Wandels unterliegt.

Diese Art der Zusatzversicherung ist für alle in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung versicherten Erwachsenen zugänglich. Die Zulage wird auf Antrag vom Versicherer gewährt.

Mitnahmemöglichkeit der Altersrückstellungen

Wie in der privaten Krankenversicherung gibt es in Zukunft auch bei der privaten Pflege-Pflichtversicherung die Möglichkeit, seine Altersrückstellungen in eine andere Kasse mitzunehmen. Dies gilt für Neu- und Bestandsfälle ab 1. Januar 2009.

§ 28 SGB XI Leistungsarten, Grundsätze (auszugsweise)

(1) Die Pflegeversicherung gewährt folgende Leistungen:

1. Pflegesachleistung,
2. Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen,
3. Kombination von Geldleistung und Sachleistung,
4. häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson,
5. Pflegehilfsmittel und technische Hilfen,
6. Tagespflege und Nachtpflege,
7. Kurzzeitpflege,
8. vollstationäre Pflege,
9. Pflege in vollstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe,
10. Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegepersonen,
11. Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen.

(2) Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, erhalten die jeweils zustehenden Leistungen zur Hälfte; dies gilt auch für den Wert von Sachleistungen.

Pflegebedürftigkeit

Wer bei den gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen (siehe Kasten) des täglichen Lebens dauerhaft, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße auf Hilfe angewiesen ist, gilt als pflegebedürftig. Der Hilfebedarf erstreckt sich auf die

- Körperpflege
- die Ernährung
- die Mobilität und
- hauswirtschaftliche Versorgung

Die Hilfeleistung besteht darin, einen anderen Menschen im Ablauf des täglichen Lebens zu unterstützen, die Verrichtungen ganz oder teilweise zu übernehmen oder ihn dabei zu beaufsichtigen und anzuleiten.
Für die Leistungsgewährung sind pflegebedürftige Personen einer von drei Pflegestufen zuzuordnen:

Pflegestufe I – Erhebliche Pflegebedürftigkeit

Erhebliche Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn mindestens einmal täglich ein Hilfebedarf bei mindestens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen der Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität) erforderlich ist. Zusätzlich muss mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt werden. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens 90 Minuten betragen, wobei auf die Grundpflege mehr als 45 Minuten entfallen müssen.

Pflegestufe II – Schwerpflegebedürftigkeit

Schwerpflegebedürftigkeit liegt vor, wenn mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten ein Hilfebedarf bei der Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität) erforderlich ist. Zusätzlich muss mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt werden. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens drei Stunden betragen, wobei auf die Grundpflege mindestens zwei Stunden entfallen.

Pflegestufe III – Schwerstpflegebedürftigkeit

Schwerstpflegebedürftigkeit liegt vor, wenn der Hilfebedarf bei der Grundpflege so groß ist, dass er jederzeit gegeben ist und Tag und Nacht (rund um die Uhr) anfällt. Zusätzlich muss die pflegebedürftige Person mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens fünf Stunden betragen, wobei auf die Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität) mindestens vier Stunden entfallen müssen.

Pflegestufe „0“

Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz, die zwar einen Hilfebedarf im Bereich der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung haben, jedoch noch nicht die Voraussetzungen für eine Einstufung in die Pflegestufe I erfüllen, haben seit dem 1. Juli 2008 Anspruch auf einen Betreuungsbetrag. Man spricht hier von der so genannten "Pflegestufe 0". Darüber hinaus wurden durch das Pflege-Neuausrichtungs-

Gesetz weitere Leistungsverbesserungen insbesondere für demenziell erkrankte Menschen eingeführt.
Die Zuordnung pflegebedürftiger Kinder richtet sich danach, wie viel zusätzliche Hilfe gegenüber einem gleichaltrigen gesunden Kind benötigt wird. Ob und in welchem Umfang ein Mensch pflegebedürftig ist, wird im Rahmen einer Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung festgestellt. Hierzu führt dieser eine Untersuchung des Pflegebedürftigen in dessen Wohnbereich durch.

Neuer Pflegebedüftigkeitsbegiff ab 1.1.2016
Der Bundestag hat am 25.09.2015 den Entwurf des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes (PSG II) in erster Lesung beraten. Mit diesem Gesetz wird der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff in die Praxis umgesetzt. Das Gesetz soll am 1. Januar 2016 in Kraft treten. Das neue Begutachtungsverfahren und die Umstellung der Leistungsbeträge der Pflegeversicherung sollen zum 1. Januar 2017 wirksam werden.

Härtefallregelung

Sind die Voraussetzungen der Pflegestufe III erfüllt und liegt ein außergewöhnlich hoher bzw. intensiver Pflegeaufwand vor, kann die Härtefallregelung in Anspruch genommen werden. In diesem Fall gibt es höhere Sachleistungen. Für die Feststellung eines außergewöhnlich hohen Pflegeaufwands im Sinne der Härtefallregelungen ist Voraussetzung, dass:

- die Hilfe bei der Grundpflege (Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität) mindestens sechs Stunden täglich, davon mindestens dreimal in der Nacht, erforderlich ist. Bei Pflegebedürftigen in vollstationären Pflegeeinrichtungen ist auch die auf Dauer bestehende medizinische Behandlungspflege zu berücksichtigen.

oder

- die Grundpflege für den Pflegebedürftigen auch nachts nur von mehreren Pflegekräften gemeinsam (zeitgleich) erbracht werden kann. Wenigstens bei einer Verrichtung tagsüber und des Nachts muss dabei neben einer professionellen mindestens eine weitere Pflegeperson tätig werden, die nicht bei einem Pflegedienst beschäftigt sein muss (zum Beispiel Angehörige). Durch diese Festlegung soll erreicht werden, dass nicht mehrere Pflegekräfte eines Pflegedienstes hier tätig werden müssen. Zusätzlich muss ständige Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung erforderlich sein. Jedes der beiden Merkmale erfüllt bereits für sich die Voraussetzungen eines qualitativ und quantitativ weit über das übliche Maß der Grundvoraussetzung der Pflegestufe III hinausgehenden Pflegeaufwandes.

Leistungsumfang in der Pflege

Die Leistungen der Pflegeversicherung richten sich nach der Pflegestufe und danach, ob jemand ambulant oder stationär gepflegt werden muss. Dabei gelten zwei Grundsätze: „Prävention (Vorsorge) und Rehabilitation (Wiederherstellung der Gesundheit) vor Pflege“ und „ambulante Pflege vor stationärer Pflege“.
Die häusliche Pflege hat Vorrang vor einer stationären Unterbringung. Aus diesem Grund legt das Gesetz seinen Schwerpunkt auf die Leistungen, die die Bedingungen für die

häusliche Pflege verbessern und die Pflegenden entlasten. Die Höhe der häuslichen Pflegeleistungen richtet sich nach der jeweiligen Pflegestufe (siehe Tabelle). In der sozialen Pflegeversicherung steht dem Pflegebedürftigen ein Wahlrecht zwischen der Sachleistung (Pflegeeinsätze durch einen Vertragspartner der Pflegekasse, z. B. Sozialstation) und der Geldleistung (für eine selbst beschaffte Pflegekraft, mit der der Pflegebedürftige die erforderliche Pflege in geeigneter Weise selbst sicherstellt, z. B. Angehörige) zu. Auch eine Kombination von Sach- und Geldleistungen ist möglich.

Weitere Leistungen der Pflegeversicherung sind:

- Pflegehilfsmittel (z. B. Pflegebett),
- Zuschüsse zum pflegebedingten Umbau der Wohnung bis zu 2.557 Euro je Maßnahme unter Berücksichtigung eines angemessenen Eigenanteils, wenn andere Finanzierungsmöglichkeiten ausscheiden,
- unentgeltliche Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen.

Versicherte mit Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge erhalten, wenn sie in der sozialen Pflegeversicherung versichert sind, die jeweils zustehenden Leistungen nur zur Hälfte. Deshalb halbiert sich für sie der zu zahlende Beitrag. Privat pflegeversicherte Beamtinnen und Beamte erhalten alle genannten Leistungen entsprechend ihrem Beihilfeanspruch anteilig von ihrer privaten Pflegeversicherung.

Urlaubs-Pflegevertretung

Wenn die Pflegeperson, die einen Menschen ambulant pflegt, verreist oder aus anderen Gründen verhindert ist, hat der Pflegebedürftige einen Anspruch auf eine Vertretung, und zwar bis zu vier Wochen im Jahr bis zu gewissen Höchstwerten. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson den Pflegebedürftigen vor der ersten Inanspruchnahme dieser Leistung schon mindestens zwölf Monate in seiner häuslichen Umgebung gepflegt hat.

Teilstationäre und Kurzzeitpflege

Wenn die häusliche Pflege nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt wird, kann der Pflegebedürftige teilstationär in Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege betreut oder – falls auch dies nicht ausreicht – in eine Kurzzeit-Pflegeeinrichtung aufgenommen werden. Dabei unterstützt die Pflegeversicherung, indem sie bestimmte Beträge übernimmt.

Zu versichernde Pflegeperson

Als in der Rentenversicherung zu versichernde Pflegeperson gilt jeder, der einen pflegebedürftigen Menschen nicht erwerbsmäßig mindestens 14 Stunden in der Woche in seiner häuslichen Umgebung pflegt.

Soziale Sicherung von Pflegepersonen

Wer einen Menschen zu Hause pflegt, nimmt große Belastungen auf sich. Häufig müssen die Pflegenden auf eine eigene Berufstätigkeit ganz oder teilweise verzichten. Deshalb gelten auch für Pflegende besondere Regelungen, um zumindest eine Freistellung bzw. rentenrechtliche Berücksichtigung zu ermöglichen. Näheres hierzu ist im Pflegezeitgesetz geregelt.

Wer einen anderen Menschen pflegt und deshalb nicht oder nur bis zu 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sein kann, ist künftig in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Antrag versicherungspflichtig. Die Beiträge übernimmt die Pflegeversicherung. Die Höhe der Beiträge richtet sich danach, wie schwer die Pflegebedürftigkeit ist und wie viel Zeit die Pflegeperson deshalb für die notwendige Betreuung aufwenden muss. Die Pflegenden genießen darüber hinaus während ihrer Pflegetätigkeit auch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Stationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, greifen die stationären Pflegeleistungen, die bei Bedarf in Härtefällen für Schwerstpflegebedürftige nochmals aufgestockt werden können. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung muss der Versicherte – wie bei der häuslichen Pflege auch – selbst tragen.

Gesetzlich versicherte Beamte

Bei gesetzlich pflegeversicherten Versorgungsempfängern erfolgt die Verteilung der Leistungen zwischen Beihilfe und Pflegekasse nicht entsprechend dem Beihilfesatz von 70 Prozent und dem ergänzenden Satz von 30 Prozent – zu beachten ist hier § 28 Abs. 2 SGB XI, wonach Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, die jeweils zustehenden Leistungen bzw. den Wert der Sachleistungen zur Hälfte erhalten.

Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz (PNG)

Mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz wurden zu Beginn des Jahres 2013 die Pflegeleistungen weiter ausgebaut:

- Für Menschen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz (Demenzkranke) werden die Leistungen durch Einführung eines eigenständigen Anspruchs auf Pflegegeld und Pflegesachleistungen weiter ausgebaut. Zusätzlich zu dem Betreuungsbetrag bei erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz in Höhe von 100 Euro bzw. 200 Euro für die Inanspruchnahme niedrigschwelliger Angebote wurde das Pflegegeld bzw. die Pflegesachleistungen wie folgt erhöht:

	Pflegegeld	Pflegesachleistung
Stufe „0“	120 Euro (neu)	225 Euro (neu)
I	305 Euro (statt 235 Euro)	665 Euro (statt 450 Euro)
II	525 Euro (statt 440 Euro)	1.250 Euro (statt 1.100 Euro)
II	700 Euro (wie bisher)	1.550 Euro (wie bisher)

- Das Pflegegeld in Höhe von 50 Prozent wird weiter gewährt, wenn Kurzzeit- bzw. Verhinderungspflege für bis zu vier Wochen je Kalenderjahr in Anspruch genommen wird.
- Rentenrechtlich wirksame Zeiten bei der Pflege von mehreren Angehörigen können addiert werden (zur Erreichung der 14-Stunden-Grenze).
- Stärkung betreuter Wohngemeinschaften durch zweckgebundene Pauschalen.
- Verbesserung der Beratung und Begutachtung von Pflegebedürftigen.

Leistungsverbesserungen

- Die Leistungen der Verhinderungs- und Kurzzeitpflege können in Zukunft besser miteinander kombiniert werden.
- Die Leistungen für Tages- und Nachtpflege (teilstationäre Pflege) werden ausgebaut.
- Niedrigschwellige Betreuungs- und Entlastungsangebote werden gestärkt.
- Die Zuschüsse für Umbaumaßnahmen und Pflegehilfsmittel werden erhöht.
- Ausbau der Unterstützung neuer Wohnformen
- Verbesserungen für körperlich beeinträchtigte Pflegebedürftige (z. B. nach einem Schlaganfall)

Leistungsverbesserungen bei der gesetzlichen Pflegeversicherung

Neue Pflegesätze seit 01.01.2015 durch das Pflegestärkungsgesetz I

Mit dem ersten Pflegestärkungsgesetz werden zum 1. Januar 2015 die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen ausgeweitet. Zudem wird ein Pflegevorsorgefonds eingerichtet. Dabei werden alle Leistungsbeträge der Pflegeversicherung um 4 Prozent angehoben, um die Preisentwicklung über den gesetzlich vorgegebenen Zeitraum der letzten drei Jahre zu berücksichtigen. Für Leistungen, die erst mit dem Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz Anfang 2013 eingeführt worden sind, wird für den Zeitraum von zwei Jahren eine Anpassung um 2,67 Prozent vorgenommen.

Pflegegeld für häusliche Pflege

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat)		ab 2015 (in Euro je Monat)	
	ohne Demenz	mit Demenz*	ohne Demenz	mit Demenz*
Stufe 0	0	120	0	123
Stufe I	235	305	244	316
Stufe II	440	525	458	545
Stufe III	700	700	728	728

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Das Pflegegeld kann in Anspruch genommen werden, wenn Angehörige oder Ehrenamtliche die Pflege übernehmen. Das Pflegegeld kann auch mit Pflegesachleistungen kombiniert werden.

Pflegesachleistungen für häusliche Pflege

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat)		ab 2015 (in Euro je Monat)	
	ohne Demenz	mit Demenz*	ohne Demenz	mit Demenz*
Stufe 0	0	225	0	231
Stufe I	450	665	468	689
Stufe II	1.100	1.250	1.144	1.298
Stufe III	1.550	1.550	1.612	1.612
Härtefall	1.918	1.918	1.995	1.995

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Pflegesachleistungen können für die Hilfe durch einen ambulanten Pflegedienst eingesetzt werden und können auch mit dem Pflegegeld kombiniert werden.

Pflegehilfsmittel

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat (in Euro) bis zu	ab 2015 pro Monat (in Euro) bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	31	40
Pflegestufe I, II oder III	31	40

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Pflegehilfsmittel sind Geräte und Sachmittel, die zur häuslichen Pflege notwendig sind, sie erleichtern und dazu beitragen, dem Pflegebedürftigen eine selbständige Lebensführung zu ermöglichen.

Pflege bei Verhinderung eine Pflegeperson durch Personen, die keine nahen Angehörigen sind

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat bis zu	ab 2015 pro Monat bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	1.550 Euro für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 4 Wochen	1.612 Euro für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 6 Wochen
Pflegestufe I, II oder III	1.550 Euro für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 4 Wochen	1.612 Euro für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 6 Wochen

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Bei Urlaub der privaten Pflegeperson oder wenn durch Krankheit vorübergehend keine Pflege möglich ist, übernimmt die Pflegeversicherung die Kosten einer Ersatzpflege. Ab dem 1. Januar 2015 ist eine Ersatzpflege bis zu 6 Wochen pro Kalenderjahr möglich. Außerdem kann bis zu 50 Prozent des Leistungsbetrags für Kurzzeitpflege (das sind bis zu 806 Euro) zusätzlich für Verhinderungspflege ausgegeben werden. Verhinderungspflege kann dadurch auf max. 150 Prozent des bisherigen Betrages ausgeweitet werden. Der für die Verhinderungspflege in Anspruch genommene Erhöhungsbetrag wird auf den Leistungsbetrag für eine Kurzzeitpflege angerechnet. Bei einer Ersatzpflege durch nahe Angehörige wird die Verhinderungspflege auch ab 1. Januar 2015 auf bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr ausgedehnt. Dabei gilt eine Beschränkung auf den 1,5fachen Betrag des Pflegegeldes der festgestellten Pflegestufe.

Teilstationäre Leistungen der Tages-/Nachtpflege

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat) bis zu		ab 2015 (in Euro je Monat) bis zu	
	ohne Demenz	mit Demenz*	ohne Demenz	mit Demenz*
Stufe 0		0		231
Stufe I	450	450	468	689
Stufe II	1.100	1.100	1.144	1.298
Stufe III	1.550	1.550	1.612	1.612

* *Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Ab dem 1. Januar 2015 können die Leistungen der Tages- und Nachtpflege neben der ambulanten Pflegesachleistung /dem Pflegegeld in vollem Umfang in Anspruch genommen werden.

Kurzzeitpflege

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat bis zu	ab 2015 pro Monat bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	kein Anspruch	1.612 Euro für Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 4 Wochen
Pflegestufe I, II oder III	1.550 Euro für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 4 Wochen	1.612 Euro für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege bis zu 6 Wochen

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Viele Pflegebedürftige sind nur für eine begrenzte Zeit auf vollstationäre Pflege angewiesen, insbesondere zur Bewältigung von Krisensituationen bei der häuslichen Pflege oder übergangsweise zum Beispiel nach Krankenhausaufenthalten. Ab dem 1. Januar 2015 wird gesetzlich klargestellt, dass der im Kalenderjahr bestehende, noch nicht verbrauchte Leistungsbetrag für Verhinderungspflege auch für Leistungen der Kurzzeitpflege eingesetzt werden kann. Dadurch kann der Leistungsbetrag der Kurzzeitpflege maximal verdoppelt werden; parallel kann auch die Zeit für die Inanspruchnahme von 4 auf bis zu 8 Wochen ausgeweitet werden. Der für die Kurzzeitpflege in Anspruch genommene Erhöhungsbetrag wird auf den Leistungsbetrag für eine Verhinderungspflege angerechnet.

Zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat (in Euro je Monat) bis zu	ab 2015 pro Monat (in Euro je Monat) bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	kein Anspruch	205
Pflegestufe I, II oder III	200	205

* *Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Neue Wohnformen, unter anderem Senioren-Wohngemeinschaften sowie Pflege-Wohn-Gemeinschaften, bieten die Möglichkeit, zusammen mit Menschen in der selben Lebenssituation zu leben und Unterstützung zu erhalten.

Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen

Pflegestufe	Leistungen 2014 pro Maßnahme bis zu	Leistungen ab 2015 pro Maßnahme bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	2.557 Euro (10.228 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)	4.000 Euro (16.000 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)
Pflegestufe I, II oder III	2.557 Euro (10.228 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)	4.000 Euro (16.000 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Bei Betreuung oder Pflege von Pflegebedürftigen oder Personen, deren Alltagskompetenz dauerhaft erheblich eingeschränkt ist, kann es hilfreich sein, das Wohnumfeld an die besonderen Belange des Pflege- oder Betreuungsbedürftigen individuell anzupassen.

Erhöhung der Leistungsbeträge in stationären Pflegeeinrichtungen Leistungen bei vollstationärer Pflege

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat) bis zu	ab 2015 (in Euro je Monat) bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	0	0
Pflegestufe I (mit und ohne Demenz*)	1.023	1.064
Pflegestufe II (mit und ohne Demenz*)	1.279	1.330
Pflegestufe III (mit und ohne Demenz*)	1.550	1.612
Härtefall (mit und ohne Demenz*)	1.918	1.995

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Zusätzliche Betreuungs- (und Entlasungs-)Leistungen

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat) bis zu	ab 2015 (in Euro je Monat) bis zu
Pflegestufe I, II oder III (ohne Demenz*)	0	104
Pflegestufe 0, I, II oder III (mit Demenz*, Grundbetrag)	100	104
Pflegestufe 0, I, II oder III (mit Demenz*, erhöhter Betrag, je nach Betreuungsbedarf)	200	208

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Die zusätzlichen Betreuungs- und Entlastungsleistungen werden ausgebaut und auf alle Pflegebedürftigen ausgedehnt. Für Demenzkranke werden die Leistungen ab 1.1.2015 auf bis zu 104 oder 208 Euro/Monat angehoben. Dabei werden auch bei rein körperlicher Beeinträchtigung 104 Euro pro Monat von der Pflegekasse erstattet. Damit können Leistungen von Kurzzeit- und Verhinderungspflege, Tages- und Nachtpflege und Betreuungsleistungen durch ambulante Pflegedienste oder nach Landesrecht anerkannte niedrig-

schwellige Angebote finanziert werden. Es können aber auch anerkannte Haushalts- und Serviceangebote oder Alltagsbegleiter finanziert werden, die bei der hauswirtschaftlichen Versorgung und der Bewältigung sonstiger Alltagsanforderungen im Haushalt helfen. Das können auch Pflegebegleiter der Angehörigen sein, die bei der Organisation und Bewältigung des Pflegealltags helfen. Niedrigschwellige Betreuungs- und Entlastungsangebote können künftig auch anstelle von bis zu 50 Prozent der Pflegesachleistung in Anspruch genommen werden.

Pflegevorsorgefonds

Mit dem Pflegevorsorgefonds sollen mögliche Beitragssteigerungen in der Zukunft abgefedert werden.

Dieser wird in Form eines Sondervermögens gebildet, der von der Bundesbank verwaltet wird. In diesen Fonds werden ab 2015 jährlich die Einnahmen aus 0,1 Beitragssatzpunkten eingezahlt. Ab dem Jahr 2035 kann dann jährlich über einen Zeitraum von mindestens 20 Jahren jeweils bis zu einem Zwanzigstel des angesammelten Kapitals an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung abgeführt werden, um so übermäßige Beitragssatzsteigerungen abzufedern.

Haut- und Atemwegserkrankungen

Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.

www.fachklinikum-borkum.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Die private Krankenversicherung (PKV)

Die private Krankenversicherung (PKV) bietet im Unterschied zu der gesetzlichen Krankenversicherung eine individuelle Absicherung bei einem privatrechtlich organisierten Versicherungsunternehmen gegen Krankheitskosten. Ein Vertragsabschluss ist dabei z.B. vom Alter, Gesundheitszustand und den zu versichernden Leistungen abhängig.
In der PKV können sich Personen versichern, für die keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Dies gilt für Beamte, Selbständige oder Freiberufler bzw. für Angestellte, deren Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (➜ vgl. Tabellen Seite 240) liegt.
Die Beiträge sind dabei nicht vom Einkommen abhängig, dafür spielt das Eintrittsalter, ggf. die Berufsgruppe und der Gesundheitszustand eine Rolle. Der Gesundheitszustand kann dabei zu Risikozuschlägen bzw. zu Ausschlüssen oder der Ablehnung der Versicherung führen. Kontrahierungszwang besteht jedoch im Bereich des Basistarifs, den jede private Krankenversicherung anbieten muss oder im Rahmen von Öffnungsaktionen der privaten Krankenversicherung.
Die Beiträge zur privaten Krankenversicherung berücksichtigen auch gesetzlich vorgeschriebene Altersrückstellungen, um überproportionale Beitragsanstiege im Alter zu vermeiden. Seit dem Inkrafttreten der Gesundheitsreform 2007 können die auf den Basistarif bezogenen Alterungsrückstellungen zum nächsten Krankenversicherer mitgenommen werden.

In der privaten Krankenversicherung kann die Vertragsgestaltung in Bezug auf Leistungen oder Beiträge bzw. Beitragsrückerstattungen unterschiedlich ausgestaltet sein.

Eine Beitragsrückerstattung durch die private Krankenversicherung kann gewährt werden, wenn der Versicherte, je nach Versicherungsanbieter unterschiedlich, einen gewissen Zeitraum keine Leistungen gegenüber dem Versicherer geltend gemacht hat. Dies ist unabhängig von der Beihilfegewährung durch den Dienstherrn.
Der Versicherungsnehmer kann je nach seinen Bedürfnissen verschiedene Tarife individuell kombinieren, um für sich eine geeignete Absicherung zu gestalten. Dabei können verschiedene ambulante, zahnärztliche und stationäre Tarife kombiniert werden bzw. als Pakete angeboten werden. Dabei können auch Selbstbeteiligungen gewählt werden.
Die Leistungen der PKV unterscheiden sich darüber hinaus nach Gesellschaft und Tarif. Versicherbar sind z.B.

- Ein- oder Zweibett-Zimmer bei stationärer Behandlung,
- Krankenhaustagegelder
- freie Wahl der Klinik,
- Behandlung durch den Chefarzt,
- Zahnersatz (Hochwertige Kronen, Füllungen und Prothesen),
- kieferorthopädische Behandlungen,
- Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen),
- alternative Behandlungsmethoden und Medikamente,
- zuzahlungsfreie Massagen und Physiotherapie oder
- Psychotherapie.

SELBSTHILFE-EINRICHTUNG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Sicherheit für den öffentlichen Dienst

Kommen Sie zur HUK-COBURG

- Größter Versicherer des öffentlichen Dienstes
- Top-Tarife und bedarfsgerechte Angebote, die optimal zu Ihnen passen
- Ausgezeichnete Test-Ergebnisse

Fragen Sie nach den besonderen Tarifen für den öffentlichen Dienst. Die Adresse und Telefonnummer Ihres Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder auf www.HUK.de.
Sofortige Auskunft erhalten Sie unter 0800 2 153153*.

* Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

In der privaten Krankenversicherung gibt es keine kostenlose Familienversicherung wie in der gesetzlichen Krankenkasse. Deshalb ist für jedes Kind ein eigener Beitrag zu zahlen. Eltern, die unterschiedlich versichert sind, haben die Wahl zwischen den beiden Systemen. Ist der Elternteil mit dem höheren Einkommen in der PKV versichert, ist jedoch keine kostenlose Familienversicherung in der GKV möglich, vielmehr muss der Mindestbeitrag entrichtet werden. Wird ein Kind privat krankenversichert, muss dies nicht zwangsläufig beim Versicherer der Eltern geschehen.

Wartezeiten in der privaten Krankenversicherung

Begriffsbestimmungen

Wartezeiten können die Leistungen in den ersten Monaten nach Versicherungsbeginn einschränken. In dieser Zeit werden nur Leistungen bei Unfall übernommen. Die allgemeine Wartezeit beträgt drei Monate. Sie gilt für alle ambulanten Leistungen, ob Arzt, Heilpraktiker, Medikamente, Brille, Massagen etc. und auch für Behandlungen im Krankenhaus. Nach den Musterbedingungen des PKV-Verbands betragen die besonderen Wartezeiten acht Monate. Diese gelten insbesondere für Zahnbehandlungen, Zahnersatz oder kieferorthopädische Leistungen. Bei manchen Versicherern werden sie auch verkürzt, z.B. bei Schwangerschaft und Psychotherapie.

Wechsel aus der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

Die Wartezeiten werden erlassen, wenn man lückenlos aus der bestehenden Krankenversicherung übergeht und dabei mindestens die drei bzw. acht Monate versichert war. In den allermeisten Fällen sind sie daher ohne Bedeutung. Der Nachweis der entsprechenden Vorversicherung muss erbracht werden. Er kann sich ggf. auch auf mehrere Versicherer erstrecken, falls man kürzlich die Kasse gewechselt hat.

Wartezeit-Attest

Dies erfordert eine ausführliche ärztliche Untersuchung (nach einem Vordruck der jeweiligen Gesellschaft). Dies geht auf eigene Kosten und wird vom Arzt eigener Wahl gemacht. Vorzugsweise sollte dieser den Patienten bereits kennen. Ist man hiernach gesund, entfallen die Wartezeiten. Ein eventuell nötiger Risikozuschlag gefährdet den Wartezeit-Erlass nicht. Oft wird ein separates Attest vom Zahnarzt verlangt; daraufhin werden auch die acht Monate für die Zähne erlassen (bei manchen Versicherern gilt das nicht für Zahnersatz oder Kieferorthopädie).
Das ärztliche Attest kann je nach Versicherer einen unterschiedlichen Umfang verlangen. Einige Versicherer sind damit zufrieden, dass der Hausarzt die Zähne beurteilt. Dieses Attest muss zeitnah zum Antrag besorgt werden; idealerweise zusammen mit dem Antrag, jedoch nicht später als zwei Wochen danach.

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel den B-Tarif für Bankleistungen. Außerdem betreiben wir eine konsequente Mitglieder-Mehrwert-Politik®. Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst 1921 gegründet, verfolgen wir bis heute erfolgreich nur ein Ziel: Nutzen stiften für die Gemeinschaft unserer Mitglieder und Kunden.

Mit **Direktbank** und wachsendem **Filialnetz** sind wir bundesweit für Sie da.

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de

Einige praktische Empfehlungen und Hinweise zur privaten Krankenversicherung:

- **Rücktrittsrecht/Widerrufsrecht**

Eine Rücktrittserklärung von einem Versicherungsvertrag kann innerhalb von 14 Tagen nach Unterzeichnung des Vertrages erfolgen.

- **Wartezeit**

In der Regel liegt zwischen Versicherungsabschluss und Eintritt des Versicherungsschutzes nach den jeweiligen Vertragsbedingungen (bei gewissen Zusatzleistungen) eine Wartezeit von drei Monaten. Vorversicherungszeiten werden jedoch in der Regel angerechnet. Für einzelne Leistungen können aber längere Wartezeiten gelten.

- **Vorerkrankungen**

Der Versicherungsschutz wird gefährdet, wenn es der Versicherungsnehmer unterlässt, wesentliche Krankheiten anzugeben (Risikozuschlag).

- **Kündigung**

Private Krankenversicherungsverträge sind in der Regel jederzeit – unter Beachtung einer Kündigungsfrist – durch den Versicherungsnehmer kündbar, frühestens jedoch zum Ende des ersten Versicherungsjahres (in bestimmten Zweigen auch zum Ende des zweiten Versicherungsjahres). Gebildete Altersrückstellungen können inzwischen zu anderen Anbietern in gewissem Umfang mitgenommen werden! Aufgrund der Versicherungspflicht sollte die Anschlussversicherung geklärt sein.

- **Kontrahierungszwang**

Darunter ist die Verpflichtung des Versicherers zur Annahme von Versicherten auch mit Risiken zu verstehen (siehe oben), der sich die meisten Versicherungsunternehmen angeschlossen haben. Fragen Sie bei Ihrer Versicherung nach, ob sie diese Verpflichtung eingegangen ist.

- **Doppelversicherung**

Der Versicherungsnehmer hat dem Versicherer bereits bestehende Krankenversicherungen anzuzeigen (Begrenzung des Versicherungsschutzes auf insgesamt 100 Prozent).

- **Altersrückstellung**

Private Krankenversicherer müssen 90 Prozent der über dem gesetzlichen Rechnungszins hinausgehenden Zinserträge der Altersrückstellung zuführen. Außerdem muss bei Neuabschluss seit dem 01.01.2000 ein Zuschlag von zehn Prozent auf alle Vertragsbestandteile zum Aufbau der Altersrückstellung erhoben werden (bis zum vollendeten 61. Lebensjahr).

- **Beitragsanpassung**

Ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung sind auch in der privaten Krankenversicherung Beitragsanpassungen möglich. Die privaten Krankenversicherungsunternehmen lassen ihre Tarife einmal jährlich von unabhängigen Treuhändern kalkulieren. Bei Veränderungen von mehr als fünf Prozent nach oben oder unten wird der Tarif angepasst.

Erhöhung des Versicherungsschutzes

Wartezeiten entstehen meist auch bei späterer Erhöhung des Versicherungsschutzes. Dann gelten die drei bzw. acht Monate nur für die Mehrleistungen und so lange gilt noch der alte Schutz. Mitunter wird auch für diesen Fall ein Wartezeit-Attest zugelassen. Mehr Informationen unter **www.pkv.de**

Beamtinnen und Beamte benötigen private Krankenversicherung

Der Beihilfeanspruch wird aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 80 IV Bundesbeamtengesetz) abgeleitet. Danach muss der Dienstherr Vorkehrungen dafür treffen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt des Beamten bei Eintritt besonderer finanzieller Belastungen durch Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle nicht gefährdet wird.

Es wird unterstellt, dass die Besoldung bereits Anteile zur Abwendung krankheitsbedingter Belastungen enthält. Die beamtenrechtliche Alimentation ist erst dann nicht mehr ausreichend, wenn sie infolge krankheitsbedingter Belastungen einen solchen Umfang erreicht, der die amtsangemessene Lebensweise des Beamten oder Versorgungsempfängers nicht mehr gewährleistet. Insofern ergibt sich aus diesen Grundsätzen des Alimentationsprinzips kein Anspruch auf einen vollen Aufwendungsersatz im Krankheitsfall. Beamte ohne ergänzenden Versicherungsschutz über die Beihilfe hinaus dürften daher die Ausnahme bilden; sind jedoch ab 01.01.2009 ebenfalls von der Versicherungspflicht umfasst.

Das Beihilfesystem stellt eine ergänzende Fürsorgeleistung des Dienstherrn dar, die nicht zum Kernbestand der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gehört. Der Dienstherr geht grundsätzlich davon aus, dass der Beamte sein Risiko im Krankheitsfall durch Abschluss einer privaten Restkostenversicherung minimiert.

Da der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte nur 50 Prozent (bei zwei und mehr Kindern 70 Prozent, für Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Ehegatten 70 Prozent) beträgt, müssen Beihilfeberechtigte zum Ausgleich der verbleibenden Restkosten eine private Krankenversicherung abschließen. Diese Versicherungstarife sind auf den jeweiligen Bemessungssatz der Beihilfe abgestellt. Dem Prinzip der ergänzenden Hilfsleistungen entspricht der Grundsatz, dass Mehrerstattungen durch Beihilfe ausgeschlossen sind (100-Prozent-Grenze).

Besonders gute und leistungsfähige Beihilfetarife bieten die Krankenversicherer im DBW. Mehr Informationen unter **www.selbsthilfeeinrichtungen.de**

Basistarif in der privaten Krankenversicherung

Die privaten Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, ab 01.01.2009 einen Basistarif anzubieten. Dieser soll eine soziale Schutzfunktion in der privaten Krankenversicherung ermöglichen. Die Leistungen entsprechen dabei grundsätzlich denen in der gesetzlichen Krankenversicherung; die Abrechnung erfolgt „privat“ zu vertraglich festgelegten Sätzen – in der Regel nach den Gebührenordnungen für Ärzte bzw. Zahnärzte. Dabei wurden

zwischen den Kassenärztlichen Vereinigungen, der Kassenärztlichen Bundesvereinigung, und dem PKV-Verband und den Beihilfekostenträgern folgende Sätze vereinbart:

- Persönlich-ärztliche Leistungen: max. der 1,2-fache Steigerungssatz,
- Medizinisch-technische Leistungen: max. der 1,0-fache Steigerungssatz,
- Laborleistungen: max. der 0,9-fache Steigerungssatz.

Für Leistungspositionen der GOZ gilt maximal der 2,0-fache Steigerungssatz.

Keine Begrenzung der Beihilfe für im Basistarif versicherte Beamte und Versorgungsempfänger

Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. April 2014 (Az. 5 C 16.13 u.a.) darf die Beihilfe nicht lediglich auf die abgesenkten Sätze begrenzt werden. Dadurch werden die Beamten, die auf den Basistarif angewiesen sind in unangemessener Weise gegenüber im Regeltarif versicherten Beamten benachteiligt. Dies gilt jedoch nur für den auf die Beihilfe bezogenen Anteil.

Der Basistarif kann mit Zusatzversicherungen gekoppelt werden; dabei können bereits vorhandene Altersrückstellungen eingebracht werden.
Die Beiträge richten sich nach dem Eintrittsalter und dem Geschlecht des Versicherungsnehmers – nicht nach seinem Gesundheitsstatus; Risikoausschlüsse oder -zuschläge erfolgen nicht. Die Beiträge sind für Einzelpersonen auf den durchschnittlichen Höchstbeitrag in der GKV beschränkt, dieser beträgt 2015 rund 639,38 Euro (Beamte / Versorgungsempfänger jeweils entsprechend dem Beihilfebemessungssatz).
Es ist davon auszugehen, dass der Basistarif insbesondere für bislang Nichtversicherte und ältere Menschen oder kranke Menschen interessant ist. Da sich die Beiträge am Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung orientieren werden, wird sich der Basistarif nicht zum alternativen Billig-Tarif entwickeln. Insgesamt wurde der Tarif jedoch – wie auch andere Teile des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes – im Juni 2009 vom Bundesverfassungsgericht bestätigt.

Portabilität von Altersrückstellungen

Bisher konnten Versicherte bei einem Wechsel der Versicherung ihre Alterungsrückstellungen nicht übertragen, sondern mussten sie neu aufbauen. Dies wird mit zunehmendem Alter problematisch. Mit dem Wettbewerbsstärkungsgesetz wurde die Übertragbarkeit bereits gebildeter Alterungsrückstellungen erleichtert:
Für Verträge, die seit dem 1. Januar 2009 geschlossen wurden, gilt die Übertragbarkeit der Altersrückstellungen. Die Altersrückstellungen können in einen neuen Tarif oder in eine andere PKV mitgenommen werden. Dabei gelten die folgenden Regelungen:

- Wird von einem Voll- auf einen Basistarif innerhalb eines Unternehmens umgestellt, sind die Rückstellungen vollständig übertragbar.
- Beim Wechsel von einem Voll- in einen Basistarif eines anderen Versicherungsunternehmens ist die Portabilität der Altersrückstellungen leidiglich im Umfang des Basistarifs möglich.

- Bei den Personen, die bereits vor dem 1. Januar 2009 in der PKV versichert waren, gilt die Portabilität nur für einen Zeitraum von sechs Monaten ab Einführung der neuen Regelung.

Neuversicherte, die vom 1. Januar 2009 an einen neuen Vertrag mit einer privaten Krankenversicherung abschließen, können bei einem späteren Versicherungswechsel unabhängig von der Art des gewählten Tarifs die Alterungsrückstellungen bis zum Umfang des Basistarifs mitnehmen.

Keine Begrenzung der Beihilfe für im Basistarif krankenversicherte Beamte

Eine Begrenzung des Anspruchs auf Gewährung von Beihilfe für diejenigen, die im so genannten Basistarif privat krankenversichert sind, verstößt gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz.

Die Kläger beider Verfahren sind beihilfeberechtigte Ruhestandsbeamte des Landes Berlin bzw. der Bundesrepublik Deutschland. Sie begehren jeweils die Gewährung von Beihilfe für ärztliche Leistungen, die sie selbst bzw. ihre Ehefrau in Anspruch genommen haben. Die ärztlichen Leistungen wurden überwiegend mit dem 2,3fachen des Gebührensatzes der Gebührenordnung für Ärzte in Rechnung gestellt. Die Kläger erhalten in Höhe von 70 v.H. der Aufwendungen Beihilfe. Die übrigen 30 v.H. werden über eine private Krankenversicherung abgedeckt, die sie jeweils zum so genannten Basistarif abgeschlossen haben.

Die Beihilfestellen der Beklagten kürzten die beantragten Beträge, indem sie bei den Gebühren für die ärztlichen Leistungen einen geringeren Erhöhungssatz als denjenigen des 2,3fachen in Ansatz brachten. Dies beruht auf identischen Regelungen der Beihilfeverordnungen des Landes Berlin und des Bundes. Diese Bestimmungen sehen unter Bezugnahme auf eine Regelung des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung vor, dass bei ärztlichen Leistungen nur wesentlich geringere Erhöhungssätze abgerechnet werden können.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die den Klagen stattgebenden erstinstanzlichen Entscheidungen im Ergebnis bestätigt. Die Begrenzung der Beihilfegewährung auf die Erhöhungssätze, die für Versicherte im Basistarif der privaten Krankenversicherung gelten, verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Beamte und deren berücksichtigungsfähige Angehörige, die in Ermangelung einer Alternative im Basistarif versichert sind, werden dadurch gegenüber im Regeltarif krankenversicherten Beihilfeberechtigten benachteiligt. Hierfür fehlt es an einem sachlichen Rechtfertigungsgrund.

BVerwG 5 C 16.13 – Urteil vom 17. April 2014

Schon die alten Römer genossen

vor 2000 Jahren das Thermalwasser in Badenweiler. In der Römerberg-Klinik Badenweiler kommt das Thermalwasser noch heute direkt aus der Römer-Quelle. Eine weitere Besonderheit: Die balneologische Therapie mit Naturmoorbädern aus eigener Aufbereitung. Die wertvollen Inhaltsstoffe des jahrhundertealten Naturheilmittels wirken schmerzlindernd und entspannend.

Hier im Markgräflerland, der sanften hügeligen Vorbergzone des Südschwarzwalds herrscht mildes Heilklima. Das Dreiländereck Deutschland/Frankreich/Schweiz bietet zahlreiche Ausflugsmöglichkeiten. Loslassen, den Alltag vergessen – hier können Sie einfach die Seele baumeln lassen. Mediterranes Flair und Natur pur leisten ihren Beitrag. Die Römerberg-Klinik empfiehlt sich zur Rehabilitation sowie zur Anschlussheilbehandlung nach Krankenhausaufenthalten bei folgenden Indikationen:

- Orthopädie, Stütz- und Bewegungsorgane
- Rheumatische Erkrankungen
- Osteoporose
- Onkologische Erkrankungen, Tumornachsorge: Urologie (Harnwege, Prostata, Nieren) und Gynäkologie (Brustkrebs u. a.)

Die qualitätszertifizierte Römerberg-Klinik befindet sich in einer großzügigen Parkanlage mit Liegewiese und Ruhebänken. Das versierte hoch qualifizierte Fachärzte-, Psychologen- und Therapeutenteam bietet mit seinen gezielten Gesprächen und Behandlungen beste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Rehabilitation. 157 moderne Zimmer, persönliche Atmosphäre und freundliche aufmerksame Mitarbeiter runden den Aufenthalt der Gäste zu einem persönlichen Erlebnis ab.

Römerberg-Klinik Badenweiler

Reha- und AHB-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: badenweiler-info@kbs.de

Das Beihilferecht des Bundes

Die Beihilfe ist die eigenständige beamtenrechtliche Krankenfürsorge des Dienstherrn gegenüber dem Beamten und seiner Familie – in Zusammenspiel mit der ergänzenden privaten Krankenversicherung. 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.
Für den Bund ist dieser Anspruch in § 80 Bundesbeamtengesetz sowie seit dem 14. Februar 2009 durch die Bundesbeihilfeverordnung geregelt.

§

Die wichtigsten Änderungen der Bundesbeihilfeverordnung gegenüber den früheren Beihilfevorschriften des Bundes

- Reduzierung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige auf 17.000 Euro (mit Übergangsregelung)
- Nachweis des Einkommens für berücksichtigungsfähige Angehörige durch jährliche Vorlage des Steuerbescheides
- Zuordnung von Kindern bei mehreren Beihilfeberechtigten entsprechend dem Familienzuschlag
- Erweiterung des Umfangs, Anpassung der Höhe und Eigenbehalte bei Aufwendungen für Familien- und Haushaltshilfe
- Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln
  Wegfall von Eigenbehalten bei Arzneimitteln, wenn der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als der Festbetrag ist.

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) 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.
- Bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten dürfen nur Implantate angerechnet werden, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Kassen bezahlt worden sind.
- 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 1000 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.

Weitere Änderungen durch die Zweite Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung

Durch die Geltendmachung von Abschlägen für Arzneimittel wird darauf verzichtet, die von den Beihilfeberechtigten vorgelegten Belege zurück zu senden, weil diese für Prüfzwecke bereitzuhalten sind. Hintergrund dafür ist, dass nach dem Gesetz über Rabatte für Arzneimittel alle Beihilfestellen sowie die privaten Krankenkassen – ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung praktiziert – Rabatte für Arzneimittel geltend machen können. So können z.B. für verschreibungspflichtige Arzneimittel 6 Prozent des Abgabepreises des pharmazeutischen Unternehmers (ohne Mehrwertsteuer) oder 10 Prozent für patentfreie, wirkungsgleiche Arzneimittel geltend gemacht werden; keine Rabatte gibt es auf Festbetragsarzneimittel. Diese Rabatte dienen u.a. dazu, die Beihilfeausgaben einzudämmen und einer Verbesserung der Prämienentwicklung in der ergänzenden privaten Krankenversicherung.

Beihilfeberechtigung (§ 2 BBhV)

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, Übergangsgebührnisse aufgrund gesetzlichen Anspruchs, Witwen-/Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag erhalten oder wenn wegen anzuwendender Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften Bezüge nicht bezahlt werden. Bei Urlaub bis zu einem Monat unter Wegfall der Besoldung nach der Sonderurlaubsverordnung bleibt die Beihilfeberechtigung bestehen. Ehrenbeamte und ehrenamtliche Richter sind nicht beihilfeberechtigt.

Debeka **Versichern und Bausparen**

Das Geheimnis des Erfolges liegt darin, den Standpunkt des anderen zu verstehen. 1905 wurde die Debeka Krankenversicherung von Beamten für Beamte gegründet. Wir kennen den Bedarf und haben darauf unseren leistungsfähigen und kostengünstigen Versicherungsschutz für Sie abgestimmt. Nicht nur führende Wirtschafts- und Verbrauchermagazine, sondern insbesondere unsere Mitglieder bestätigen uns immer wieder die hervorragende Qualität unserer Produkte.

Kundenmonitor® Deutschland 2014
TESTSIEGER
Kundenzufriedenheit
Branchen:
• Private Krankenversicherungen
• Bausparkassen
Details unter www.debeka.de/kundenmonitor

Profitieren auch Sie von unserer Leistungsstärke.

anders als andere

MITGLIED IM DEUTSCHEN BEAMTENWIRTSCHAFTSRING E.V.
DBW
Unser Angebot – Ihr Vorteil

Info
(02 61) 4 98-0
www.debeka.de

Debeka

Berücksichtigungsfähige Personen (§ 4 BBhV)

Beihilfen werden zu den beihilfefähigen Aufwendungen der beihilfeberechtigten Personen und ihrer berücksichtigungsfähigen Angehörigen gewährt. Unter berücksichtigungsfähigen Angehörigen sind der Ehegatte (bzw. Lebenspartner) 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.

Die Aufwendungen des Ehegatten sind nicht beihilfefähig, wenn dessen Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe einen Gesamtbetrag von 17.000 Euro übersteigen. Jedoch besteht eine Übergangsregelung für Ehegatten, die bislang die 18.000 Euro-Grenze in Anspruch genommen haben: Hier bleibt es bis zum erstmaligen Überschreiten bei der alten Grenze. Grundsätzlich ist für berücksichtigungsfähige Angehörige durch jährliche Vorlage des Steuerbescheides bzw. weiterer geeigneter Unterlagen das jeweilige Einkommen nachzuweisen.

Ist der berücksichtigungsfähige Angehörige nach beamtenrechtlichen oder anderen Vorschriften selbst beihilfeberechtigt, so geht diese eigene Beihilfeberechtigung einer Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger vor.

Beihilfe für Aufwendungen eines berücksichtigungsfähigen Angehörigen wird bei mehreren Beihilfeberechtigten nur einem von ihnen gewährt.

Verzicht auf die Bindung des Beihilfeanspruchs an die Beachtung der Pflicht zur Versicherung

Ab 1.1.2009 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. Der Nachweis des ergänzenden Krankenversicherungsschutzes wird nur für die Beihilfefestsetzung benötigt; ein Beihilfeanspruch besteht auch dann, wenn kein Krankenversicherungsschutz besteht. Es ist jedoch zu beachten, dass dadurch die Regelungen zur Versicherungspflicht – auch für Beamte – dennoch daneben weiter bestehen.

Beihilfeberechtigung in der Elternzeit

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- bzw. Anwärterbezüge; dies regelt die Elternzeitverordnung. Während der Elternzeit besteht Anspruch auf Beihilfe bzw. Heilfürsorge. Dabei werden Beamtinnen und Beamten für die Dauer der Elternzeit die Beiträge zur ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet, wenn die Dienst- oder Anwärterbezüge die Versicherungspflichtgrenze in der GKV nicht überschreiten. Bei gemeinsamer Elternzeit steht der Betrag nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll. Auf Antrag können die Beamten bis BesGr. A 8 die Beiträge in voller Höhe erstattet bekommen. Für freiwillig in der GKV versicherte Beamte bestehen ebenfalls Erstattungsregelungen.

KLINIK KÖNIGSTEIN

Wir stehen Ihnen zur Seite!

AHB- UND REHA-FACHKLINIK

für Herz- und Gefäßkrankheiten
Bluthochdruck • Diabetes • Stoffwechsel
Adipositas und Orthopädie

Bauen Sie auf unsere Erfahrung. Unsere Ärzte, Pfleger und Therapeuten helfen Ihnen, wieder Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu gewinnen.

Durch ein individuelles Therapie- und Trainingsprogramm erobern Sie sich eine Lebensqualität zurück, die Sie vielleicht schon verloren glaubten.

Unsere vielfältigen Rehabilitationsmaßnahmen können bei Bedarf mit allen Kostenträgern abgerechnet werden. Auch dabei stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

Von unserem Haus genießen Sie einen weiten Blick über die Stadt Königstein bis zum Feldberg. Die Zimmer bieten einen modernen und freundlichen Hotel-Standard mit TV, Telefon und neuen behindertenfreundlichen Nasszellen.

Gerne informieren wir Sie über interessante Angebote.

DEGEMED · DGPR · RAL

Telefon **06174/204-0**
Anmeldung
REHA, AHB 06174/204-503
Diagn. Abklärung 06174/204-603
Telefax 06174/204-509
IK-Nummer 2 60 61 08 72

Chefarzt
Dr. med. Gerhard Toepel
Facharzt für Innere Medizin und Kardiologie,
Notfallmedizin / Sozialmedizin
Ärztliches Qualitätsmanagement
Hypertensiologe (DHL),
Ernährungsmediziner (DGEM),
Kardiovaskulärer Präventivmediziner (DGPR)

K L I N I K KÖNIGSTEIN

Klinik Königstein der KVB • 61462 Königstein im Taunus • Sodener Str. 43
www.kvb-klinik.de • kaufm_Verwaltung@kvb-klinik.de

Unsere Passion ist das Wohl unserer Gäste

Gastgeber aus Leidenschaft, die Inhaber des Gesundheitszentrums Oberammergau (v.l.): Dr. med. Dipl.-Psych. Jürgen Grundnig, Ulrich Tonak und Norbert Schaknat.

Die Fachklinik am Kofel im Gesundheitszentrum Oberammergau zählt mit den drei Indikationen Kardiologie, Pneumologie und Orthopädie unter einem Dach bundesweit zu den führenden Adressen im Bereich Rehabilitation. Ein Team aus erfahrenen hochqualifizierten Ärzten und Therapeuten betreut die Gäste professionell und individuell.

Zu dem Nutzen „Gesundheit“ wird unseren Gästen auch der Zusatznutzen „Wohlfühlatmosphäre und attraktives Freizeit-Angebot“ geboten. In der Klinik am Kofel im Gesundheitszentrum Oberammergau, unter einem Dach mit dem Aktiv- und Vital-Hotel am Kofel, genießen Sie alle Annehmlichkeiten eines 3-Sterne-Superior-Hotels.

Alle Zimmer verfügen über Dusche/Badewanne und WC, Fernseher, Radio, Durchwahltelefon, Minibar/Kühlschrank, Fön, Zimmersafe und Notrufanlage. Im ganzen Haus ist W-Lan kostenlos verfügbar. Auch ein kostenloser Internet-Zugang steht unseren Gästen zur Verfügung.

Dazu kommen Hallenbad, Fitnessraum (MTT), Sauna, Whirlpool, Unterhaltungsangebot etc. Auch Billard-, Tischtennis- und Kegel-Möglichkeiten sind vorhanden.

Fußpflege, Frisör, Kosmetik und Nagel-Design ergänzen das Wohlfühl-Angebot.

Genießen Sie die individuelle Gastlichkeit unseres inhabergeführten Hauses inmitten der wunderschönen oberbayerischen Landschaft.

Begleitpersonen bieten wir attraktive Pauschalangebote.

Gesundheitszentrum Oberammergau

Modernste Medizin in einem Haus mit Wohlfühlcharakter

Zertifizierte Qualitäts Rehabilitation

Fachklinik am Kofel

Fachklinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR), Prävention und Rehabilitation mit den Schwerpunkten:

Kardiologie | Pneumologie | Orthopädie

Unsere Passion ist das Wohl unserer Gäste

Gerne lassen wir Ihnen unser ausführliches Info-Material zukommen.

Gesundheitszentrum Oberammergau · Hubertusstraße 2 · 82487 Oberammergau
Ihre Durchwahl für Information/Reservierung: (0)8822/78-433
E-Mail: reservierung@gesundheitszentrum-oberammergau.com
www.gesundheitszentrum-oberammergau.com

Gefällt mir www.facebook.com/KlinikamKofel

Beihilfe bei familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung

Beamtinnen und Beamten mit familienbedingter Teilzeit bzw. Beurlaubung nach § 92 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz steht während dieser Zeit ebenfalls ein Beihilfeanspruch zu:

- Während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung besteht in diesen Fällen ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist.
- Beamtinnen und Beamte, die die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllen, erhalten für die Dauer der Pflegezeit Leistungen entsprechend § 44a Abs. 1 SGB XI.

§ 193 Versicherungsvertragsgesetz

Versicherte Person; Versicherungspflicht

(3) Jede Person mit Wohnsitz im Inland ist verpflichtet, bei einem in Deutschland zum Geschäftsbetrieb zugelassenen Versicherungsunternehmen für sich selbst und für die von ihr gesetzlich vertretenen Personen, soweit diese nicht selbst Verträge abschließen können, eine Krankheitskostenversicherung, die mindestens eine Kostenerstattung für ambulante und stationäre Heilbehandlung umfasst und bei der die für tariflich vorgesehene Leistungen vereinbarten absoluten und prozentualen Selbstbehalte für ambulante und stationäre Heilbehandlung für jede zu versichernde Person auf eine betragsmäßige Auswirkung von kalenderjährlich 5 000 Euro begrenzt ist, abzuschließen und aufrechtzuerhalten; für Beihilfeberechtigte ergeben sich die möglichen Selbstbehalte durch eine sinngemäße Anwendung des durch den Beihilfesatz nicht gedeckten Vom-Hundert-Anteils auf den Höchstbetrag von 5 000 Euro. Die Pflicht nach Satz 1 besteht nicht für Personen, die

1. in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert oder versicherungspflichtig sind oder
2. Anspruch auf freie Heilfürsorge haben, beihilfeberechtigt sind oder vergleichbare Ansprüche haben im Umfang der jeweiligen Berechtigung oder […].

Ein vor dem 1. April 2007 vereinbarter Krankheitskostenversicherungsvertrag genügt den Anforderungen des Satzes 1.

Bemessungssätze in der Beihilfe (§ 46 BBhV)

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.

Beihilfen für ein Kind, das bei zwei Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist

Ein Kind das bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist, wird bei dem Beihilfeberechtigten berücksichtigt, der den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags für das Kind erhält. Da der Familienzuschlag an das Kindergeld gekoppelt ist, wird so jedes Kind einem Beihilfeberechtigten fest zugeordnet. Diese feste Zuordnung wird von der Beihilfe übernommen: Bei zwei Beihilfeberechtigten kann immer nur einer der beiden Beihilfen für ein Kind geltend machen; ein Wahlrecht gibt es nicht. Mit der Entscheidung, wer das Kindergeld – und damit den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag – für ein Kind bekommt, fällt zugleich die Entscheidung, wer Beihilfen für ein Kind beantragen kann. Die Regelung, dass ein Kind, das bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig ist, bei dem Beihilfeberechtigten berücksichtigt wird, der den Familienzuschlag für das Kind erhält, gilt ausnahmsweise nicht für Personen, die Anspruch auf truppenärztliche Versorgung haben oder heilfürsorgeberechtigt sind.

Zuordnung zum erhöhten Bemessungssatz von 70 Prozent aufgrund von mindestens zwei Kindern im Familienzuschlag

Den Bemessungssatz von 70 Prozent bei zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern erhalten nur diejenigen, die den Familienzuschlag beziehen.

Beispiel

Ein beihilfeberechtigtes Ehepaar hat zwei Kinder im Familienzuschlag, wobei jeder Ehepartner für ein Kind Kindergeld bekommt. Für den Bemessungssatz der beiden Beihilfeberechtigten bedeutet dies, dass jeder der beiden Beihilfen für sich selbst nur zu 50 Prozent erhält.

Bei einem Wechsel, wonach nur noch einer der beiden beihilfeberechtigten Ehepartner das Kindergeld für beide Kinder erhält, beträgt der Bemessungssatz für diesen Ehepartner 70 Prozent, für den anderen beihilfeberechtigten Ehepartner weiterhin 50 Prozent.

Beihilfebemessungssatz für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamte

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamte wird lediglich eine Beihilfe entsprechend dem persönlichen Beihilfebemessungssatz – 50 oder 70 Prozent – gewährt. Der bisher gewährte erhöhte Bemessungssatz in Höhe von 100 Prozent der beihilfefähigen Aufwendungen, die sich nach Anrechnung der Sachleistungen und Erstattungen der Krankenkassen ergab, entfällt mit Inkrafttreten der Änderungsverordnung für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte. Für die übrigen Beamten gilt ab dem Inkrafttreten im September 2012 eine 5-jährige Übergangsfrist.

Gesetzlich versicherte Beamte
Für gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte bzw. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger steht die Öffnungsaktion der privaten Krankenversicherung für Beamte und ihre Angehörigen zur Verfügung. Dadurch wurde die Möglichkeit eröffnet, für Beamtenanfänger, freiwillig gesetzlich versicherte Beamte und ihre Familienangehörigen sich zu erleichterten Bedingungen in der PKV versichern. Dazu ist jedoch die Beachtung bestimmter Fristen notwendig.
Näheres zu dieser Öffnungsaktion unter **www.pkv.de**!

Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung
Nach bisherigem Recht vermindert sich der Beihilfebemessungssatz um 20 Prozentpunkte für beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen, wenn für die Beiträge zur privaten Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41 Euro bezogen wurde. Diese Regelung in § 47 Abs. 7 BBhV wurde mit der Fünften Änderungsverordnung zum 26. Juli 2014 gestrichen.
Hintergrund der Abschaffung ist der mit der Durchführung dieser Regelung verbundene Verwaltungsaufwand. Zudem ist für den Wegfall dieser Regelung ausschlaggebend, dass im Wesentlichen Versorgungsempfänger betroffen sind, die neben dem Ruhegehalt noch Renten von gesetzlichen Rentenversicherungsträgern erhalten. Dieser Personenkreis konnte jedoch zulässigerweise auf den 40,99 Euro übersteigenden Betrag des Zuschusses verzichten, um der Minderung des Bemessungssatzes zu entgehen. Deshalb kann dieser Personenkreis nun prüfen, ob dieser Verzicht bzw. Teilverzicht zurückgenommen werden kann.

Beihilfeantrag (§ 51 BBhV)

Beihilfen werden nur auf schriftlichen 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; Zweitschriften sind grundsätzlich ausreichend. Zusätzlich können Beihilfeanträge inzwischen auch elektronisch eingereicht werden. 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. Auf der Arzt- bzw. Krankenhausrechnung muss die Diagnose angegeben sein. Bestimmte Behandlungsmethoden sind vor Behandlungsbeginn zu beantragen (u.a. Reha-, oder Suchtbehandlungen).
Daneben gibt es weitere Voraussetzungen, die bei der Verjährungsfrist zu beachten sind:

- bei Pflegeleistungen ist der letzte Tag des Monats maßgebend, in dem die Pflege erbracht wurde (also am Ende jedes Monats der häuslichen Pflege),
- hat ein Sozialhilfeträger vorgeleistet, beginnt die Frist mit dem Ersten des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Sozialhilfeträger die Aufwendungen bezahlt.

Private Akutklinik für Psychologische Medizin
im Naherholungsgebiet westliches Münsterland

SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING

Geben Sie Ihrem Leben eine neue Richtung!

Wir bieten im erstklassigen Ambiente einer Privatklinik einen erfolgreichen Rahmen zur stationären Behandlung von Konflikten und Erkrankungen. Unser Therapieangebot ist intensiv und persönlich ausgerichtet. Erfahrene Mitarbeiter unterstützen Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundheit.

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

Antragsgrenze
Gewährt wird Beihilfe erst dann, wenn die geltend gemachten Aufwendungen den Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Bei drohender Verjährung bzw. bei Härten kann die Festsetzungsstelle Ausnahmen zulassen.
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.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Beihilfe wird gewährt, wenn die Aufwendungen beihilfefähig sind und im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen Beihilfeberechtigung besteht bzw. bei Angehörigen 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. Besonderheiten gelten bei im Basistarif der privaten Krankenversicherung Versicherten, vgl. hierzu Kapitel „Private Krankenversicherung“.

Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

... müssen dem Grunde nach notwendig sein	... müssen der Höhe nach angemessen sein
Notwendig ist, was der Arzt verordnet. Überprüfung nur in begründeten Zweifeln. Probleme bei wissenschaftlich nicht allgemein anerkannten Maßnahmen.	Beurteilung erfolgt aufgrund z. B. - GOÄ - GOZ - Gebührenverzeichnis Heilpraktiker

Abrechnungsgrundlagen

Ärztliche Leistungen können nur nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) in Rechnung gestellt werden. Vergütungen darf der Arzt nur für Leistungen berechnen, die nach den Regeln der ärztlichen Kunst für eine medizinisch notwendige ärztliche Versorgung erfor-

Eltern-Kind-Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen

Vom Schwarzwald bis an die See

DEUTSCHER ARBEITSKREIS
FÜR FAMILIENHILFE E.V.

Deutscher Arbeitskreis für Familienhilfe e. V.
Im Eck 3, 79199 Kirchzarten
Tel. 07661-9321-0 | Fax 07661-9321-27
E-Mail: info@ak-familienhilfe.de

Kostenfreie Hotline: 08 00 - 9 32 11 11
www.ak-familienhilfe.de

Im Rahmen einer Eltern-Kind-Maßnahme werden Sie während Ihres Aufenthaltes durch ein qualifiziertes Team aus Fachärzten, Psychologen und Bewegungstherapeuten betreut.

Wir bieten unter anderem:

- Ärztliche Behandlungen und Gespräche
- Psychologische und therapeutische Einzel- und Gruppenangebote
- Physiotherapie, besondere Bewegungstherapien, Massagen, balneologische Behandlungen
- Entspannungstherapien, Gesundheits- und Erziehungsberatungen

Unsere Kliniken im Südschwarzwald...

- Fachklinik Tannenhof 79674 Todtnauberg
- Fachklinik Schuppenhörnle 79868 Feldberg-Falkau
- Fachklinik Ursee 79853 Lenzkirch
- Fachklinik Münstertal 79219 Staufen

... und an der See

- Fachklinik Norderheide 25852 Bordelum
- Fachklinik Seefrieden 23747 Dahme

Alle Kliniken beihilfeberechtigt für Angehörige des öffentlichen Dienstes

derlich sind. Wesentliche Kriterien für die Bemessung der Gebühren sind die Schwierigkeit und der Zeitaufwand der einzelnen Leistung sowie die Umstände bei der Ausführung der Leistung. Die Einkommensverhältnisse des Zahlungspflichtigen dürfen bei der Bemessung dieser Gebühren nicht herangezogen werden.
Die bei stationären, teilstationären sowie vor- und nachstationären Leistungen privatärztlich berechneten GOÄ-Gebühren sind um 25 Prozent zu mindern. Den Belegärzten sind 15 Prozent abzuziehen (§ 6 a GOÄ).
Eine von der GOÄ abweichende Höhe der Vergütung kann zwischen Arzt und Zahlungspflichtigem vereinbart werden. Solche „Abdingungen“ sind nur im Einzelfall und nur dann zulässig, wenn sie vor dem Erbringen der Leistung in einem Schriftstück (einer schriftlichen

§

§ 5 GOÄ – Bemessung der Gebühren für Leistungen des Gebührenverzeichnisses

(1) Die Höhe der einzelnen Gebühr bemisst sich, soweit in den Absätzen 3 bis 5 nichts anderes bestimmt ist, nach dem Einfachen bis Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes. Gebührensatz ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Punktzahl der einzelnen Leistung des Gebührenverzeichnisses mit dem Punktwert vervielfacht wird. Der Punktwert beträgt 5,82873 Cent. Bei der Bemessung von Gebühren sind sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

(2) Innerhalb des Gebührenrahmens sind die Gebühren unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Zeitaufwandes der einzelnen Leistung sowie der Umstände bei der Ausführung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die Schwierigkeit der einzelnen Leistung kann auch durch die Schwierigkeit des Krankheitsfalles begründet sein; dies gilt nicht für die in Absatz 3 genannten Leistungen. Bemessungskriterien, die bereits in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt worden sind, haben hierbei außer Betracht zu bleiben. In der Regel darf eine Gebühr nur zwischen dem Einfachen und dem 2,3fachen des Gebührensatzes bemessen werden; ein Überschreiten des 2,3fachen des Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der in Satz 1 genannten Bemessungskriterien dies rechtfertigen.

(3) Gebühren für die in den Abschnitten A, E und O des Gebührenverzeichnisses genannten Leistungen bemessen sich nach dem Einfachen bis Zweieinhalbfachen des Gebührensatzes. Absatz 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 2,3fachen des Gebührensatzes das 1,15fache des Gebührensatzes tritt.

(4) Gebühren für die Leistung nach Nummer 437 des Gebührenverzeichnisses sowie für die in Abschnitt M des Gebührenverzeichnisses genannten Leistungen bemessen sich nach dem Einfachen bis 1,3fachen des Gebührensatzes. Absatz 2 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 2,3fachen des Gebührensatzes das 1,15fache des Gebührensatzes tritt.

(5) Bei wahlärztlichen Leistungen, die weder von dem Wahlarzt noch von dessen vor Abschluss des Wahlarztvertrages dem Patienten benannten ständigen ärztlichen Vertreter persönlich erbracht werden, tritt an die Stelle des Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes nach § 5 Abs. 1 Satz 1 das 2,3fache des Gebührensatzes und an die Stelle des Zweieinhalbfachen des Gebührensatzes nach § 5 Abs. 3 Satz 1 das 1,8fache des Gebührensatzes.

Klinik am Leisberg

Private Akutklinik für Psychologische Medizin

Baden-Baden

Von hier an geht es aufwärts!

Am „grünen Gürtel“ von **Baden-Baden** bietet Ihnen die Privatklinik am Leisberg:

- eine intensive und individuell ausgerichtete Einzel– und Gruppentherapie
- sicheres Auffangen von Krisen, kreative Förderung Ihres Potentials
- Kreative Förderung der sportlichen Bewegungsfreude
- moderne Einzelzimmer mit Balkon
- Genießer-Küche mit Restaurant-Charakter

Indikationen:

Depressionen, Überlastungsstörungen wie z.B. Burn-Out, Schlafstörungen, Zwänge, Schmerzsyndrome, psychosomatische Erkrankungen, Ängste und Panik, Essstörungen (Bulimie, Magersucht, Esssucht, Binge-Eating). Unsere **Aufnahmeberatung** hilft Ihnen gern weiter.

Aufnahme im Notfall kurzfristig möglich!
Kostenübernahme durch private Krankenversicherungen und Beihilfe.

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***

Vereinbarung) festgelegt werden. Das Schriftstück muss die Nummer und die Bezeichnung der Leistung, den Steigerungssatz und den vereinbarten Betrag sowie die Feststellung enthalten, dass möglicherweise eine Erstattung der vereinbarten Vergütung durch die Erstattungsstellen (Krankenversicherung, Beihilfe) nicht in vollem Umfang gewährleistet ist. Eine Arztrechnung muss insbesondere enthalten

- das Datum der Erbringung der Leistung sowie die Diagnose,
- bei Gebühren die Nummer und die Bezeichnung der einzelnen berechneten Leistung sowie den jeweiligen Betrag und den Steigerungssatz,
- bei Gebühren für vollstationäre und teilstationäre privatärztliche Leistungen den Minderungsbetrag (15 bzw. 25 Prozent der Vergütung),
- bei Wegegeld und Reiseentschädigung den Betrag, die Art der Entschädigung und die Berechnung,
- bei Ersatz von Auslagen den Betrag und die Art der Auslage; bei Beträgen über 26,00 Euro ist der Beleg oder ein sonstiger Nachweis beizufügen,
- bei Überschreitung der Regelspanne: Angabe der konkreten Gründe für das Überschreiten.

Die von einem Heilpraktiker während einer Behandlung verbrauchten Arznei- und Verbandmittel, Teststreifen und Medizinprodukte sind nach den oben genannten Grundsätzen ebenfalls beihilfefähig.

Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebüH)

Das Bundesministerium des Innern und die Heilpraktikerverbände haben die Leistungsübersicht für den Bund und einige Länder für Leistungen von Heilpraktikern vereinbart.

Abrechnung von Heilpraktikerleistungen

Aufwendungen für Leistungen von Heilpraktikern sind in vielen Ländern ohne Begrenzung auf den Mindestsatz des im April 1985 geltenden Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker als beihilfefähig anzuerkennen. Dies betrifft nicht die übrigen Regelungen für die Beurteilung der Beihilfefähigkeit, insbesondere die Begrenzung durch den Schwellenwert des Gebührenrahmens der GOÄ bei vergleichbaren Leistungen. Dieses Gebührenverzeichnis halten wir für Sie im Internet bereit ➜ Download unter **www.beihilfevorschriften.de**.

Für den Bereich des Bundes und z.B. den Ländern Bayern oder Rheinland-Pfalz gilt seit dem 1. Oktober 2011 eine Vereinbarung zwischen Vertretern der Beihilfe und den Heilpraktikerverbänden, die grundsätzlich auch anderen Ländern offensteht. Diese Sätze gelten als erstattungsfähige Höchstbeträge für die jeweilige Leistung, höhere Rechnungsbeträge müssen selbst getragen werden.

Kostenübernahme von Arbeitsunfähigkeits-/Bescheinigungen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind für den Beihilfeberechtigten selbst mit einem Bemessungssatz von 100 Prozent beihilfefähig, da der Dienstherr spätestens ab dem dritten Tag der Dienstunfähigkeit eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes fordert und die private Krankenversicherung hierzu in der Regel nicht leistet. Bescheinigungen für berücksichtigungsfähige Angehörige sind zum persönlichen Bemessungssatz beihilfefähig, wenn diese aus medizinischen Gründen erforderlich sind (z. B. Sportbefreiungen für Kinder). Bescheinigungen von Heilpraktikern werden hierzu nicht akzeptiert.

Anrechnung von Leistungen

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 (§ 8 BBhV)

- Sach- und Dienstleistungen
- nicht von der Festsetzungsstelle veranlasste Gutachten
- Behandlungen als Folge medizinisch nicht indizierter Maßnahmen, insbesondere bei ästhetischen Operationen, einer Tätowierung oder eines Piercings,
- gesetzlich vorgesehene Zuzahlungen und Kostenanteile sowie Aufwendungen für von der Krankenversorgung ausgeschlossene Arznei-, Hilfs- und Heilmittel sowie Abschläge für Verwaltungskosten und fehlende Wirtschaftlichkeitsprüfungen bei der Kostenerstattung nach § 13 Abs. 2 SGB V. Werden letztere nicht nachgewiesen, gelten 15 Prozent der gewährten Leistungen als Abzugsbetrag.
- 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.

Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln (§ 22 BBhV)

Aufwendungen für Arznei- und Verbandmittel sind beihilfefähig, wenn sie

- aus Anlass einer Krankheit entstanden sind,
- vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker bei Erbringung einer ärztlichen Leistung verbraucht wurden,
- nach Art und Umfang schriftlich verordnet wurden und
- verschreibungspflichtig sind.

Arzneimittel sind grundsätzlich bis zur Höhe des Apothekenabgabepreises beihilfefähig. Aufwendungen für ärztlich verordnete Arzneimittel, für die ein Festbetrag festgesetzt

wurde, sind nur bis zur Höhe des Festbetrages beihilfefähig (vgl. hierzu die Arzneimittelgruppen nach ANLAGE 7).
Es wird kein Eigenbehalt bei Arzneimitteln abgezogen, wenn der Apothekeneinkaufspreis einschließlich Mehrwertsteuer 30 Prozent niedriger als der jeweils gültige Festbetrag ist.
Nicht beihilfefähig sind
a) nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel
Hierzu gibt es folgende Ausnahmen:
- Für Minderjährige mit Entwicklungsstörungen und für Kinder unter 12 Jahren,
- für diagnostische Zwecke, Untersuchungen und ambulante Behandlungen,
- bei Behandlung einer schwerwiegenden Erkrankung wenn dies als Therapiestandard anerkannt ist (Begründung).

Diese Ausnahmen ergeben sich aus der Anlage 6 zu § 22 Absatz 2 Nummer 3 Buchstabe c) BBhV.
Auf schriftlichen Antrag können bestimmt Teile für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel als beihilfefähig anerkannt werden.
b) Verschreibungspflichtige Arzneimittel zur Behandlung von
- Erkältungskrankheiten / grippalen Infekten
- Mund- und Rachenerkrankungen,
- Verstopfung, ausgenommen zur Behandlung von Erkrankungen im Zusammenhang mit Tumorleiden,
- Reisekrankheiten

c) Arzneimittel, die überwiegend der Erhöhung der Lebensqualität dienen:
(„Lifestyle-Präparate“).
Arzneimittel, die überwiegend
- zur Behandlung der erektilen Dysfunktion,
- zur Raucherentwöhnung,
- zur Abmagerung oder
- zur Verbesserung des Haarwuchses dienen.

Im Einzelfall sind diese Mittel beihilfefähig, wenn nicht der in der Anlage genannte Zweck, sondern eine andere Krankheit im Vordergrund steht. Daneben darf keine Alternative bzw. Unverträglichkeit vorliegen.
d) Hormonelle Mittel zur Empfängnisverhütung
Ausnahmen:
- für Mittel zur Empfängnisverhütung für Personen unter 20 Jahren und
- wenn arzneimittelrechtlich zur Behandlung einer anderen Krankheit zugelassen.

Sie möchten sich in der JUBILÄUMS-Ausgabe 2017 dieses Taschenbuches präsentieren?
Rufen Sie uns an **0211 72134571**
oder schreiben Sie uns eine E-Mail:
infoservice@beamten-informationen.de

MEDIAN Kliniken

- Medizinische Rehabilitation mit Kompetenz und Erfahrung
- Fachübergreifende medizinische Betreuung
- Unterkunft und Verpflegung auf Hotelniveau
- Premiumstation für den individuellen Komfort (MEDIAN Klinik am Burggraben)

Die Kliniken sind als beihilfefähig anerkannt!

MEDIAN Klinik am Burggraben · Alte Vlothoer Str. 47 – 49 · D-32105 Bad Salzuflen
MEDIAN Klinik am Park · Westkorso 14 · D-32545 Bad Oeynhausen
reservierungsservice.westfalen@median-kliniken.de · www.median-kliniken.de

NEXUS KLINIK BADEN-BADEN

DAS PRIVATE AKUTKRANKENHAUS

für Psychosomatische Medizin, Psychiatrie und Psychotherapie

langjährige Erfahrung, wissenschaftliche Fundierung und hohe Qualifikation

WIR HELFEN IHNEN – individuell und auf hohem wissenschaftlichem Niveau! Burnout, Depression, Angst, Zwang, Essstörungen, Somatoforme Störungen, Schmerz, Schlafstörungen, ADHS und andere Gedächtnisprobleme, Sexuelle Funktions- und Fortpflanzungsstörungen, Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen.

Wir beraten Sie persönlich unter: Tel. 07221/30196-0

NEXUS-KLINIK · Baden-Baden
Hermann-Sielcken-Str. 80 · 76530 Baden-Baden
info@nexusklinik.de · www.nexusklinik.de

Eigenbehalte und Belastungsgrenzen (§§ 49 und 50 BBhV)

Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich in folgendem Umfang:

- um 10 Prozent der Kosten, mindestens um 5 Euro, höchstens um 10 Euro, jeweils nicht mehr als die tatsächlichen Kosten bei
  a) Arznei- und Verbandmitteln
  b) Hilfsmitteln (bei zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln höchstens 10 Euro für den Monatsbedarf je Indikation)
  c) Fahrtkosten
- um 10 Euro je Kalendertag bei
  a) vollstationären Krankenhausleistungen und im unmittelbaren Anschluss oder engen zeitlichen Zusammenhang durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen höchstens für insgesamt 28 Tage im Kalenderjahr
  b) Aufwendungen für Unterkunft, Verpflegung und Pflege aus Anlass einer stationären Rehabilitationsbehandlung
- um 10 Prozent der Kosten und 10,00 Euro je Verordnung für die ersten 28 Tage der Inanspruchnahme bei häuslicher Krankenpflege.

Praxisgebühr für Bundesbeamte entfallen!
Mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung ist die sog. Praxisgebühr für Beamte des Bundes – ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung – entfallen.

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 nach dem Einkommensteuergesetz.

Festbetragsarzneimittel
Insbesondere zum Bereich der Festbetragsarzneimittel wird darauf hingewiesen, sich vom Arzt oder Apotheker eingehend beraten zu lassen, um nicht notwendige Zuzahlungen zu vermeiden.

Gesundheit in luxuriösem Ambiente

Das Stillachhaus ist eine exklusive Privatklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie mit drei Kompetenzzentren:

– Depressive Störungen und Angststörungen
– Psychosomatische Medizin und Schmerzverständnis
– Burnout und Lebenskrise

Unsere Behandlungsziele:

- Positive Selbstwahrnehmung
- Realistische Fremdwahrnehmung
- Stabiles positives und realistisches Selbstbild
- Ausdruck und Regulation des Gefühls
- Aktive Beziehungsgestaltung und soziale Kompetenz
- Förderung der Kreativität und Leistungsfähigkeit
- Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit und Resilienz
- Klare und sichere Identität
- Klare Wertvorstellungen
- Erfahrung der Sinnhaftigkeit des Lebens

Stillachhaus Privatklinik
Alte Walserstraße 15 · 87561 Oberstdorf
Info und Aufnahme: Telefon 08322 602-260
info@stillachhaus.de · www.stillachhaus.de

stillachHAUS®
Privatklinik

Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln
Liegt der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als ein festgesetzter Festbetrag, entfallen die Eigenbehalte bei diesen Arzneimitteln!

Berücksichtigung nicht verschreibungspflichtiger Arzneimittel als allgemeine Härtefallregelung in die Belastungsgrenze
Mit der Regelung können Teile der Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel berücksichtigt werden, wenn die allgemeine Belastungsgrenze überschritten ist. Damit wird das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. Juni 2008 (2 C 2/07) umgesetzt.
Die Härtefallregelung erfolgt gestaffelt nach sozialen Gesichtspunkten. Danach sind nach Überschreiten der Belastungsgrenze Aufwendungen für ärztlich oder zahnärztlich verordnete nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel, die nicht den Ausnahmeregelungen unterliegen, als beihilfefähig anzuerkennen, wenn die Aufwendungen pro verordnetem Arzneimittel über folgenden Beträgen liegen:

Beihilfeberechtigte bis A 8 (und berücksichtigungsfähigen Angehörige)	8 Euro
Beihilfeberechtigte der Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 (und berücksichtigungsfähigen Angehörige)	12 Euro
Beihilfeberechtigte höherer Besoldungsgruppen (und berücksichtigungsfähigen Angehörige)	16 Euro

Aufwendungen bei Krankheit

Beihilfefähig sind Aufwendungen für:
- ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen,
- die vom Arzt oder Zahnarzt dabei verbrauchten oder schriftlich verordnete Arznei-, Verbandmittel und dergleichen (§22 BBhV).

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
a) für Kinder bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr,
b) für Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr,
c) apothekenpflichtig und in Form von Spritzen, Salben und Inhalationen bei einer ambulanten Behandlung verbraucht wurden oder
d) bei der Behandlung schwerwiegender Erkrankungen als Therapiestandard gelten und werden mit dieser Begründung von der Ärztin oder dem Arzt ausnahmsweise verordnet wurden. Das Bundesministerium des Innern wird in Verwaltungsvorschriften die entsprechenden Arzneimittel zu bestimmen.

KLINIK LIMBERGER

KLINIK LIMBERGER
Fachklinik für Rehabilitation
Orthopädie und Innere Medizin

ORTHOPÄDIE
PNEUMOLOGIE
ADIPOSITAS
SCHMERZTHERAPIE

…hier macht Gesundheit Laune!

Hammerbühlstr. 5 · 78073 Bad Dürrheim · Tel 07726.664-0 · Fax -114
www.klinik-limberger.de

Gesund werden, gesund bleiben –
inmitten purer Natur

BAD CLEVERS

Angebote
Unser Haus erwartet Sie mit einem ganzheitlichen Therapieansatz und höchster Qualität, dabei umfasst unser Leistungsspektrum:

- Prävention
- Ambulante Vorsorgeleistungen, offene Bade- & Heilkuren
- Rehabilitationsmaßnahmen (REHA) & stationäre Sanatoriumsbehandlungen
- Anschlussheilbehandlungen (AHB)

Indikationen
Medizinisch kompetent – menschlich engagiert. In unserer Privatklinik bieten wir Ihnen als Behandlungsschwerpunkte:

- Allgemeine und Innere Medizin
- Orthopädie und Rheumatologie
- Psychosomatik (Stress, Burn-out)
- Integrative Medizin und komplementäre Naturheilkunde
- Sport- und Ernährungsmedizin

Kostenträger
Wir begleiten Sie qualifiziert auf dem Weg zu neuer Gesundheit! Eine Abrechnung bzw. Kostenerstattung ist möglich über:

- Beihilfe
- Freie Heilfürsorge
- Private Versicherungen (PKV)
- Gesetzliche Krankenkassen (GKV)
- Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK)
- Angebote für Selbstzahler

Kneipp-Sanatorium BAD CLEVERS ▪ Klinik für Naturheilverfahren ▪ Klevers 1 ▪ 87730 Bad Grönenbach
Tel. +49 (0) 83 34 / 60 91 02 ▪ E-Mail klinik@badclevers.de ▪ www.kneipp-sanatorium-bad-clevers.de

Weitere beihilfefähige Leistungen:

- Psychotherapeutische, psychosomatische Leistungen bzw. Verhaltenstherapie (§§18 ff)
- vom Arzt schriftlich verordnete Heilmittel und die dabei verbrauchten Stoffe nach Anlage 4,
- Komplextherapien: Behandlung durch berufsgruppenübergreifende Teams (§ 24 BBhV)
- 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 Gegenstände. Dazu zählen nicht die Geräte, die der allgemeinen Lebenshaltung zuzuordnen sind,
- Sehhilfen unter den besondere Voraussetzungen,
- die voll- und teilstationäre sowie die vor- und nachstationäre Krankenhausbehandlung nach § 26 BBhV (Wahlleistungen: gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen, gesondert berechnete Unterkunft bis zur Höhe der Kosten eines Zweibettzimmers abzüglich eines Betrages von 14,50 Euro täglich) sowie die Unterbringung einer Begleitperson soweit aus medizinischen Gründen geboten,
- häusliche Krankenpflege (§ 27 BBhV).
- Familien- und Haushaltshilfe (§ 28 BBhV),
- Fahrtkosten – ausgenommen die Kosten einer Rückbeförderung wegen Erkrankung während einer Urlaubs- oder anderen privaten Reise (§31 BBhV) nach Anwendung des Bundesreisekostengesetzes (Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 BRKG: 20 ct/km),

Behandlung in Privatkliniken

Aufwendungen für Leistungen in Krankenhäusern, die nach dem Krankenhausentgeltgesetz bzw. der Bundespflegesatzverordnung abgerechnet werden, sind nach der BBhV immer beihilfefähig. § 26 Absatz 2 BBhV regelt ausschließlich die Aufwendungen für Leistungen in Krankenhäusern, die nach anderen Grundlagen abgerechnet werden, also in sogenannten Privatkliniken.

In diesen Fällen sind folgende Beträge – abgeleitet aus dem Bundesbasisfallwert – beihilfefähig:

Volljährige	Bei vollstationärer Behandlung = 293,80 Euro Bei teilstationärer Behandlung = 225,63 Euro
Minderjährige	Bei vollstationärer Behandlung = 462,80 Euro Bei teilstationärer Behandlung = 345,80 Euro

Damit wird die gleiche Berechnungsgrundlage zu Grunde gelegt, unabhängig davon, in welcher Stadt sich das Krankenhaus befindet; zudem kann auf eine Vergleichsberechnung mit dem nächstgelegenen Krankenhaus der Maximalversorgung verzichtet werden.

- Unterkunftskosten bei notwendiger auswärtiger Leistungen, ggf. auch für medizinisch notwendige Begleitpersonen bis zu 30 Euro (§ 32 BBhV)
- besondere Behandlungen bei lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlich verlaufenden Krankheiten, wenn eine nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf Heilung bzw. positive Einwirkung auf den Krankheitsverlauf besteht (§ 33 BBhV)
- Soziotherapie (§ 30 BBhV)
- verschiedenste Rehabilitationsmaßnahmen (§§ 33ff BBhV).
- Aufwendungen für künstliche Befruchtung nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenkasse (§43 BBhV),
- Sterilisation, die auf Grund einer Krankheit erforderlich ist sowie
- für einen nicht nichtrechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch.

§

„Künstliche Befruchtung“ § 27a SGB V

(1) Die Leistungen der Krankenbehandlung umfassen auch medizinische Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft, wenn

1. diese Maßnahmen nach ärztlicher Feststellung erforderlich sind,
2. nach ärztlicher Feststellung hinreichende Aussicht besteht, dass durch die Maßnahmen eine Schwangerschaft herbeigeführt wird; eine hinreichende Aussicht besteht nicht mehr, wenn die Maßnahme drei Mal ohne Erfolg durchgeführt worden ist,
3. die Personen, die diese Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen, miteinander verheiratet sind,
4. ausschließlich Ei- und Samenzellen der Ehegatten verwendet werden und
5. sich die Ehegatten vor Durchführung der Maßnahmen von einem Arzt, der die Behandlung nicht selbst durchführt, über eine solche Behandlung unter Berücksichtigung ihrer medizinischen und psychosozialen Gesichtspunkte haben unterrichten lassen und der Arzt sie an einen der Ärzte oder eine der Einrichtungen überwiesen hat, denen eine Genehmigung nach § 121a erteilt worden ist.

(2) [1]Absatz 1 gilt auch für Inseminationen, die nach Stimulationsverfahren durchgeführt werden und bei denen dadurch ein erhöhtes Risiko von Schwangerschaften mit drei oder mehr Embryonen besteht. [2]Bei anderen Inseminationen ist Absatz 1 Nr. 2 zweiter Halbsatz und Nr. 5 nicht anzuwenden.

(3) [1]Anspruch auf Sachleistungen nach Absatz 1 besteht nur für Versicherte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben; der Anspruch besteht nicht für weibliche Versicherte, die das 40. und für männliche Versicherte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. [2]Vor Beginn der Behandlung ist der Krankenkasse ein Behandlungsplan zur Genehmigung vorzulegen. [3]Die Krankenkasse übernimmt 50 vom Hundert der mit dem Behandlungsplan genehmigten Kosten der Maßnahmen, die bei ihrem Versicherten durchgeführt werden.

(4) Der Gemeinsame Bundesausschuss bestimmt in den Richtlinien nach § 92 die medizinischen Einzelheiten zu Voraussetzungen, Art und Umfang der Maßnahmen nach Absatz 1.

Weitere Informationen bietet die Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur „künstlichen Befruchtung“, die Sie herunterladen können unter **www.die-beihilfe.de/richtlinie_kuenstliche_befruchtung**

JOHANNESBAD
GESUNDHEIT IST UNSER LEBEN.

DIE JOHANNESBAD GRUPPE

AKUT- UND KOMPLEMENTÄRMEDIZIN IM GANZHEITLICHEN BEHANDLUNGSANSATZ.
KRANKHEITEN VERMEIDEN, HEILEN UND LINDERN.

Besuchen Sie uns unter www.johannesbad.de

„Viagra“ nicht beihilfefähig

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 28.05.2008 (BVerwG 2 C 24.07 und 2 C 108.07) entschieden, dass Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ u. ä. Präparate) nicht beihilfefähig sind.
Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel ("Viagra" und ähnliche Präparate) sind im Geltungsbereich der BhV auch dann nicht beihilfefähig, wenn die Mittel dem Beamten zum Ausgleich der Folgen einer schweren Erkrankung wie etwa einer krebsbedingten Entfernung der Prostata ärztlich verschrieben worden sind.
Anders als das Berufungsgericht hat das Bundesverwaltungsgericht keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) darin gesehen, dass die Beihilfevorschriften des Bundes in Übereinstimmung mit entsprechenden Bestimmungen, die für die gesetzlich Krankenversicherten gelten, die Beihilfefähigkeit für diese Medikamentengruppe ausschließen. Der Ausschluss beruht auf der Erwägung, dass diese Mittel ungeachtet der krankheitsbedingten Ursache der behandelten Leiden nicht erforderlich sind, um einen vom Willen und vom Verhalten des Patienten unabhängigen Leidenszustand zu beseitigen oder zu lindern und deshalb zu den Arzneimitteln zu rechnen sind, die in ihrer Wirkung nicht von sog. Lifestyle-Produkten abzugrenzen sind, von denen auch Gesunde Gebrauch machen. Das Bundesverwaltungsgericht sieht es als gerechtfertigt an, diese Fallgruppe anders zu behandeln als die Fallgruppe behandlungsbedürftiger Leiden, die unbehandelt unzumutbare Beschwerden nach sich ziehen oder gar zu einer weiteren Gesundheitsverschlechterung führen. Mit seiner Entscheidung weicht das Bundesverwaltungsgericht von seiner früheren Entscheidung aus dem Jahr 2003 ab, in der es die Beihilfefähigkeit solcher Mittel noch bejaht hatte. Die jetzige Entscheidung beruht auf einer 2004 in Kraft getretenen Änderung der Beihilfevorschriften, mit der das Bundesinnenministerium auf die frühere Entscheidung reagiert hatte.

Neuordnung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)

Zuletzt wurde die Bundesbehilfeverordnung zwei mal geändert:

- Fünfte Änderungsverordnung (Inkrafttreten: 26. Juli 2014)
  Die Fünfte Änderungsverordnung sieht neben Vereinheitlichungen von Begriffen noch einige sprachliche Gleichstellungen vor (➜ siehe unten).
- Sechste Änderungsverordnung (Inkrattreten: 06. Juni 2015)
  Die Änderungen der Sechsten Änderungsverordnung haben wir in einem Kasten auf der ➜ nächsten Seite erläutert.

Den Wortlaut der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) mit allen 13 Anlagen finden Sie unter **www.beihilfevorschriften.de**. SolltenSollten Sie mehr Interesse am Thema „Beihilfe“ haben, können Sie dort auch unseren Ratgeber „Beihilfe in Bund und Ländern“ bestellen.

Fünfte Änderungsverordnung im Überblick

- Beihilfefähigkeit von Aufwendungen im Rahmen von Früherkennungsprogrammen für Personen mit erblich bedingt erhöhtem Brust- und Eierstockkrebsrisiko.
- Bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen wird auf einen Versorgungsvertrag nach § 111 Abs. 2 SGB V abgestellt (Vermeidung von Einrichtungen mit Hotelcharakter).

- Überarbeitung der Gliederungssystematik u. a. im Bereich der Psychotherapie.
- Anpassung des Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker.
- Erhöhung des beihilfefähigen Betrags bei vollstationärer Krankenhausbehandlung Minderjähriger.
- Aufnahme von Anwärterinnen und Anwärter in die Personengruppe der Besoldungsgruppe A 2 bis A 8 der Belastungsgrenze für nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel zur Vermeidung des sofortigen Eintritts der Härtefallregelung.
- Nachweis des Gesamtbetrags der Einkünfte bei berücksichtigungsfähigen Ehegatten bzw. Lebenspartnern zukünftig auch durch weitere Nachweise neben dem Steuerbescheid, da zum Beispiel Kapitalerträge nicht immer aus dem Steuerbescheid ersichtlich sind.

Nach bisherigem Recht vermindert sich der Beihilfebemessungssatz um 20 Prozentpunkte für beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen, wenn für die Beiträge zur privaten Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41 Euro bezogen wurde. Diese Regelung in § 47 Abs. 7 BBhV wurde mit der Fünften Änderungsverordnung gestrichen.

Sechste Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung – wichtigste Änderungen im Überblick

- Übertragung von Leistungsverbesserungen aus der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung
- Einführung der Rechtsgrundlage für das Pflegeunterstützungsgeld
- Erweiterung der Beihilfefähigkeit von Medizinprodukten
- Förderung ambulanter Hospizdienste bzw. Beteiligung am Krebsregister
- Abschaffung der abgesenkten Abrechnungssätze für Basistarifversicherte
- Abschaffung der 21 Euro-Regelung (§ 8 Abs. 4 BBhV)

Nach bisheriger Rechtslage werden freiwillige Mitglieder der GKV mit einem Beitragszuschuss von weniger als 21,00 Euro nicht von den Einschränkungen des § 8 Abs. 4 Satz 3 erfasst. In diesen Fällen gelten als Sach- und Dienstleistungen auch über Festbeträge hinausgehende Beträge für Arznei-, Verbands- und Heilmittel oder Aufwendungen, die darauf beruhen, dass zustehende Sach- und Dienstleistungen nicht in Anspruch genommen wurden. Diese Einschränkung entfällt nunmehr für freiwillig gesetzlich Versicherte Beamte.

- Änderungen für freiwillig gesetzlich versicherte Beamte (§ 9 Abs. 1 Satz 2)

Eine geplante Änderung zu § 9 Abs. 1 BBhV sieht vor, dass die Bundesbeihilfeverordnung grundsätzlich alle Beihilfeberechtigten gleich behandelt, unabhängig von ihrem ergänzenden Versicherungsstatus. Mit der Änderung werden sollen nunmehr auch Rechnungen von in der GKV versicherten Beamten entsprechend des jeweils individuellen Beihilfebemessungssatzes erstattet werden, ohne vorherigen Abzug, etwa gewährter GKV-Leistungen. Abschließend erfolgt lediglich noch eine Prüfung, damit insgesamt nicht mehr als 100 Prozent erstattet werden. Mit der 3. Änderungsverordnung wurde 2012 die Beihilfefähigkeit für freiwillig in der GKV versicherte Beamte mit einer 5-jährigen Übergangsfrist, die 2017 ausläuft, reduziert. Danach entfällt die bisher für nach Anrechnung der Sachleistung gewährte 100 Prozent-Grenze.

PARACELSUS
KLINIKEN
Kliniken Bad Essen

Dem Leben eine neue Richtung geben

Es braucht oft lange bis zu der Entscheidung, dem Leben eine neue Richtung geben zu wollen und meist auch mehrere Anläufe, geeignete Therapien zu finden.

Ob Sie unter Erschöpfungszuständen (Burnout), Depressionen, Ängsten oder einer Suchterkrankung leiden, in jeder unserer Bad Essener Kliniken finden Sie kompetente und menschlich engagierte Therapeuten/innen und Ärzte, die Sie achtsam auf Ihrem Weg begleiten.

So können Sie sich physisch und psychisch gut versorgt wissen und haben Zeit, zu sich selber finden. Wir schaffen dafür die Rahmenbedingungen .

In einigen Wochen lässt sich schon viel erreichen. Gemeinsam mit uns können Sie die Auslöser und mögliche Ursachen Ihrer Symptome herausfinden, neue Strategien für die Zukunft entwickeln und innerhalb des sicheren Klinikrahmens ausprobieren.

Bad Essen als Ort der Landesgartenschau 2010 bietet außerdem vielfältige Freizeitmöglichkeiten und kulturelle Highlights. Neben den umfangreichen, individuell einsetzbaren Therapiemöglichkeiten trägt auch die gute Luft in waldreicher Umgebung am Rande des Teutoburger Waldes zur Gesundung bei.

PARACELSUS
KLINIKEN
Kliniken Bad Essen

- Breites Behandlungsspektrum
- Individuell zugeschnittene Therapieangebote
- Helle, freundliche Räume
- Viele klinikinterne Freizeitmöglichkeiten
- Landschaftlich reizvolle Lage im Osnabrücker Land

Medizinisch kompetent

- Menschlich engagiert.

Wir behandeln und unterstützen Sie bei

- Psychosomatischen Erkrankungen —
  Paracelsus-Wittekindklinik
- Abhängigkeitserkrankungen —
  Paracelsus-Berghofklinik
- Abhängigkeitserkrankungen u.a. auch mit orthopädischen Begleiterkrankungen —
  Paracelsus-Wiehengebirgsklinik

Paracelsus-Kliniken
Empterweg 5
49152 Bad Essen

Kontakt:
T 05472 935-01 / 405-0
www.paracelsus-kliniken.de

Zugelassene Leistungserbringer/innen für Heilmittel

Das Heilmittel muss von einer der folgenden Personen erbracht werden und dem Berufsbild der Leistungserbringerin oder des Leistungserbringers entsprechen:

1. Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin oder Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut,
2. Ergotherapeutin oder Ergotherapeut,
3. Physiotherapeutin oder Physiotherapeut,
4. Krankengymnastin oder Krankengymnast,
5. Logopädin oder Logopäde,
6. akademische Sprachtherapeutin oder akademischer Sprachtherapeut, die oder der über eine Zulassung der gesetzlichen Krankenkassen nach § 124 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch verfügt,
7. klinische Linguistin oder klinischer Linguist,
8. Masseurin oder Masseur,
9. medizinische Bademeisterin oder medizinischer Bademeister,
10. Podologin oder Podologe,
11. medizinische Fußpflegerin oder medizinischer Fußpfleger nach § 1 des Podologengesetzes.

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 Rehabilitationsleistungen 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. Beachten Sie dabei bei Fragen zu Wahlleistungen Ihren Versicherungsschutz! 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.

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.

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 3,5fachen, 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- und1,15-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.

Jedoch erfolgt eine Kostenbegrenzung in Anlehnung an den Bundesbasisfallwert (vgl. Kasten „Behandlung in Privatkliniken“ auf ➜ Seite 306)

5. 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 zugrunde gelegten Steigerungssätze enthalten. Wenn Sie eine Krankenhaustagegeldversicherung 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.selbsthilfeeinrichtungen.de

Zahnärztliche Leistungen (§§ 14 ff. BBhV)

Aufwendungen für ambulante zahnärztliche und kieferorthopädische Untersuchungen und Behandlungen sind – im Rahmen der allgemeinen Beihilfegrundsätze der Angemessenheit und Notwendigkeit – beihilfefähig. Dabei erfolgt die Abrechnung nach den Grundsätzen der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ).

§

§ 5 GOZ (Auszugsweise)
Bemessung der Gebühren für Leistungen des Gebührenverzeichnisses

(1) [1]Die Höhe der einzelnen Gebühr bemisst sich nach dem Einfachen bis Dreieinhalbfachen des Gebührensatzes. [2]Gebührensatz ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Punktzahl der einzelnen Leistung des Gebührenverzeichnisses mit dem Punktwert vervielfacht wird. [3]Der Punktwert beträgt 5,62421 Cent. [...]

(2) Innerhalb des Gebührenrahmens sind die Gebühren unter Berücksichtigung der Schwierigkeit und des Zeitaufwandes der einzelnen Leistung sowie der Umstände bei der Ausführung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die Schwierigkeit der einzelnen Leistung kann auch durch die Schwierigkeit des Krankheitsfalles begründet sein. Bemessungskriterien, die bereits in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt worden sind, haben hierbei außer Betracht zu bleiben. Der 2,3fache Gebührensatz bildet die nach Schwierigkeit und Zeitaufwand durchschnittliche Leistung ab; ein Überschreiten dieses Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der in Satz 1 genannten Bemessungskriterien dies rechtfertigen; Leistungen mit unterdurchschnittlichem Schwierigkeitsgrad oder Zeitaufwand sind mit einem niedrigeren Gebührensatz zu berechnen.

Insbesondere Zahnersatz und implantologische Leistungen bergen dabei nicht unerhebliche Kostenrisiken – deshalb kann hierfür der Festsetzungsstelle vor Aufnahme der Behandlung ein Heil- und Kostenplan vorgelegt werden, der hierfür auch beihilfefähig ist.
Die bei einer zahnärztlichen Behandlung entstandenen Aufwendungen für zahntechnische Leistungen, Edelmetalle und Keramik – außer Glaskeramik – sind zu 40 Prozent beihilfefähig.

Erstattung von Implantaten

Ohne spezielle Indikationen sind allgemein zwei Implantate pro Kiefer beihilfefähig. Aufwendungen der Suprakonstruktion bei Implantatversorgung sind immer beihilfefähig.
Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts dürfen bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten nur Implantate angerechnet werden, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Kassen bezahlt worden sind.
Aufwendungen für Leistungen zur Retention sind bis zu zwei Jahren nach Abschluss beihilfefähig, wenn die Beihilfefestsetzungsstelle die vorangegangene kieferorthopädische Behandlung genehmigt hat.

Dr. Becker Rhein-Sieg-Klinik

Neurologie, Orthopädie und Osteologie
Früh-/Rehabilitation, Diagnostik, Prävention

Zertifizierte Qualitäts Rehabilitation

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 – Leben bewegen

51588 Nümbrecht, Höhenstraße 30
Telefon (0 22 93) 9 20-0, Fax -6 99
info.rhein-sieg-klinik@dbkg.de, **www.dbkg.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

Ausschlüsse für Beamte auf Widerruf:
Zu beachten sind Ausschlüsse der Beihilfefähigkeit von zahnärztlichen Leistungen für Beamte auf Widerruf – sofern sie nicht auf einen Unfall beruhen bzw. der Beihilfeberechtigte zuvor schon mindestens drei Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt war – für

- prothetische Leistungen
- Inlays und Zahnkronen,
- funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sowie
- implantologische Leistungen.

Eingeschränkte Leistungen selbst verursachtem Abbruch einer kieferorthopädischen Behandlung oder dem Wechsels des Kieferorthopäden
Bei einem Wechsel des Kieferorthopäden, der allein durch die Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen zu vertreten ist, werden nur noch die Aufwendungen als beihilfefähig anerkannt, die nach dem Heil- und Kostenplan, dem die Festsetzungsstelle zugestimmt hatte, noch nicht abgerechnet sind. Medizinisch begründete oder durch beruflichen Umzug bedingte Wechsel der Kieferorthopäden fallen nicht unter diese Regelung.

Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen (§ 41 BBhV)

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.

Individuelle Gesundheitsleistungen (sog. Igel-Leistungen; vgl. www.igel-monitor.de) sind nicht beihilfefähig!

- In der IGeL-Liste aufgeführte (Früherkennungs- und) Vorsorgemaßnahmen sind nicht beihilfefähig, da beihilferechtlich nur die Vorsorgemaßnahmen anerkannt werden können, die in den entsprechenden Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses genannt oder die Gegenstand eines Modellversuchs sind.
- Besteht ein konkreter Anhaltspunkt für eine Erkrankung oder bestehen einschlägige Vorerkrankungen bzw. ein besonderes Risiko, sind auch in der Liste aufgeführte Leistungen beihilfefähig sein.
- Andere Leistungen der IGeL-Liste (außerhalb von Vorsorgemaßnahmen) sind nicht beihilfefähig, sofern sie nicht ausdrücklich beihilferechtlich anerkannt sind. Dabei wird davon ausgegangen, dass es an der medizinischen Notwendigkeit fehlt.
- IGeL-Leistungen bedürfen der Zustimmung des Patienten bzw. müssen auf Wunsch des Patient erbracht werden. Die Verantwortung für die Leistung liegt beim Arzt.
- Ärztliche IGeL-Leistungen müssen einzeln nach den Grundsätzen der GOÄ berechnet werden (mit Erteilung einer Rechnung); eine pauschale Berechnung ist folglich nicht zulässig. Nicht in der GOÄ aufgeführte Leistungen oder deren besondere Ausführung können analog berechnet werden.

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.

Vom BMI ausnahmsweise zugelassene Maßnahmen zur Früherkennung, Überwachung und Verhütung von Erkrankungen (VwV zu § 41 Abs. 3 BBhV)

1. Gen-Test bei erhöhtem Krebsrisiko für erblich belastete Frauen mit einem erhöhten familiären Brust- und Eierstockkrebsrisiko (Entstandene Aufwendungen für die Risikofeststellung und interdisziplinäre Beratung, Gendiagnostik und Früherkennung werden mit nachstehenden Pauschalen beihilfefähig anerkannt, wenn diese Untersuchungen in den aufgeführten Zentren durchgeführt wurden.)
   a) Risikofeststellung und interdisziplinäre Beratung (Einmalige Pauschale in Höhe von 700 Euro pro Familie. Diese umfasst die interdisziplinäre Erstberatung mit Stammbaumerfassung sowie die Mitteilung des Genbefundes; darüber hinaus beinhaltet die Pauschale auch die mögliche Beratung weiterer Familienmitglieder.)
   b) Genanalyse (Pauschale in Höhe von 5900 Euro für einen Indexfall (an Brust- und/oder Eierstockkrebs Erkrankte) und 360 Euro, wenn es sich bei der Ratsuchenden um eine gesunde Frau handelt und diese nur hinsichtlich der mutierten Gensequenz untersucht wird.) Die Genanalyse wird bei den Indexfällen durchgeführt. Dabei handelt es sich in der Regel um einen diagnostischen Gentest, dessen Kosten der erkrankten Frau zugerechnet werden. Dagegen werden die Kosten einer sich als prädiktiver Gentest darstellenden Genanalyse der Indexpatientin der gesunden Ratsuchenden zugerechnet. Ein prädiktiver Gentest liegt vor, wenn sich aus dem Test keine Therapieoptionen für die Indexpatientin mehr ableiten lässt, die Genanalyse also keinen diagnostischen Charakter hat. Eine solche Situation ist gesondert durch eine schriftliche ärztliche Stellungnahme zu attestieren.
   c) Früherkennungsmaßnahmen (Pauschale für das strukturierte Früherkennungsprogramm in Höhe von 580 Euro einmal pro Jahr. Aufwendungen für präventive Operationen sind nicht Gegenstand der beihilfefähigen Pauschalen.)
2. Telemedizinische Betreuung (Telemonitoring) bei chronischer Herzinsuffizienz

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),

UNTERNEHMENSGRUPPE
MEDIGREIF
INSELKLINIKUM HERINGSDORF
HAUS KULM

Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Meer für Ihre Gesundheit

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 °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/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 Service-Hotline.

Kostenlose Service-Hotline:
0800 33 33 456 (Kostenlos aus dem dt. Festnetz, abweichende Mobilfunkpreise)

MEDIGREIF Inselklinik Heringsdorf GmbH & Co. KG Haus Kulm
Kulmstr. 9 · 17424 Ostseebad Heringsdorf · Tel.: 038378 59-109
E-Mail: info@kulm.medigreif-inselklinikum.de · www.inselklinik.de

INSEL USEDOM

MEDIGREIF
UNTERNEHMENSGRUPPE
MEDIGREIF
INSELKLINIKUM HERINGSDORF
HAUS KULM

Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Meer für Ihre Gesundheit

Burn out?

Wirkungsvolle Hilfe durch multimodale Komplexbehandlung.

Chronische Schmerzen?

Hilfe durch multimodale Schmerztherapie mit integrierter Ganzkörper-Kältetherapie.

Unser Leistungsspektrum umfasst:
Krankenhausbehandlung
(anstelle einer Behandlung am Wohnort)
Rehabilitation (ehemals Sanatoriumsbehandlung)

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/Burnout, 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.

Kostenlose Service-Hotline:
0800 33 33 456 (Kostenlos aus dem dt. Festnetz, abweichende Mobilfunkpreise)

MEDIGREIF Inselklinik Heringsdorf GmbH & Co. KG Haus Kulm
Kulmstr. 9 · 17424 Ostseebad Heringsdorf · Tel.: 038378 59-109
E-Mail: info@kulm.medigreif-inselklinikum.de · www.inselklinik.de

INSEL USEDOM

- 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 im Ausland (§ 11 BBhV)

Grundsätzlich sind Aufwendungen für Leistungen innerhalb der Europäischen Union wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln. Außerhalb der Europäischen Union entstandene Aufwendungen dagegen sind lediglich bis zur Höhe von Vergleichskosten im Inland beihilfefähig – dabei sind Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen bis zu einer Höhe von 1000,– Euro ohne Beschränkung beihilfefähig.
Für Heimdialysepatienten, die sich vorübergehend aus privaten Gründen im außereuropäischen Ausland aufhalten, sind die Aufwendungen beihilfefähig, die im gleichen Zeitraum bei der Durchführung einer ambulanten Dialyseeinrichtung entstanden wären.

Auslandskrankenversicherung abschließen
Denken Sie vor Auslandsreisen an den Abschluss einer Auslandskrankenversicherung – insbesondere Krankenrücktransporte können hohe Kosten verursachen!
Mehr Informationen unter **www.selbsthilfeeinrichtungen.de**

Beihilfe nach dem Tod des Beihilfeberechtigten

Um die ordnungsgemäße Abwicklung der angefallenen beihilfefähigen Leistungen sicherzustellen, hat das Bundesverwaltungsgericht festgelegt, dass der Beihilfeanspruch vererbbar ist. Die bis zum Tode des jeweiligen Beihilfeberechtigten entstandenen Aufwendungen sind beihilfefähig und können z.B. an den Ehegatten oder die leiblichen Kinder nach Vorlage der Belege gewährt werden.
Zusätzlich beihilfefähig in Todesfällen der haushaltsführenden Person:

- Familien- und Haushaltshilfe bis zu 6,00 Euro stündlich, höchstens 36,00 Euro täglich bis zur Dauer von sechs Monaten, in Ausnahmefällen längstens zwölf Monate nach dem Todesfall, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Für Ehegatten und Eltern des/der Verstorbenen wird keine Vergütung gezahlt.

Im Bereich der Beihilfevorschriften des Bundes sind die Kosten, die mit der Leichenschau, der Einsargung oder der Bestattung verbunden sind – abweichend von einzelnen Ländern – seit 2004 nicht mehr beihilfefähig.

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, Rheumatologie,
Psychosomatik und
Psychotherapie
Hausbadener Straße 1
79410 Badenweiler
Tel. 0 76 32 / 759-0
Fax 0 76 32 / 759-140
www.reha-klinik-hausbaden.de

MARKGRÄFLERLAND-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.

Dauernde Pflegebedürftigkeit (§§ 37 BBhV ff.)

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 zuletzt mit dem Pflege-Stärkungsgesetz stufenweise weiter ausgebaut. Für die Beihilfe des Bundes gelten viele der mit diesem Gesetz verbundenen Vorteile ebenfalls.

Aufwendungen für Pflegehilfsmittel sowie für Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes des Pflegebedürftigen sind beihilfefähig, wenn die private oder soziale Pflegeversicherung hierfür anteilige Zuschüsse gezahlt hat. Bei in der privaten Pflegeversicherung Versicherten ist der Betrag beihilfefähig, aus dem der anteilige Zuschuss berechnet wurde. Personen in der gesetzlichen Pflegeversicherung mit Anspruch auf Beihilfe nach § 28 Abs. 2 SGB XI erhalten Beihilfe hälftig (§ 46 Abs. 4 BBhV).
Pflegebedürftig sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Erforderlich ist mindestens, dass die pflegebedürftige Person bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität für wenigstens zwei Verrichtungen einmal täglich der Hilfe bedarf und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt.
Die Meldungen der zu versichernden Person an den Rentenversicherungsträger erfolgen durch die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen. Die Festsetzungsstellen haben insoweit keine Meldepflicht.

Aufteilung der Kosten zwischen Pflegeversicherung und Beihilfe

Privat Versicherte Beihilfeberechtigte		Gesetzlich Versicherte	
Beihilfebemessungssatz (Pflegeleistungen sind nur für Versorgungsempfänger möglich!)	70 Prozent	Beihilfe (§ 46 Abs. 4 BBhV)	50 Prozent
Private Pflegeversicherung	30 Prozent	Gesetzliche Pflegeversicherung	50 Prozent

Verwaltungsvorschriften des BMI zu Pflegeleistungen (Auszüge)

1. Krankheiten oder Behinderungen sind
   - Verluste, Lähmungen oder andere Funktionsstörungen am Stütz- und Bewegungsapparat,
   - Funktionsstörungen der inneren Organe oder der Sinnesorgane, Störungen des Zentralnervensystems wie Antriebs-, Gedächtnis- oder Orientierungsstörungen sowie endogene Psychosen, Neurosen oder geistige Behinderungen.
2. Hilfe besteht in der Unterstützung, in der teilweisen oder vollständigen Übernahme der Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens oder in Beaufsichtigung oder Anleitung mit dem Ziel der eigenständigen Übernahme dieser Verrichtungen.
3. Gewöhnliche und regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen sind
   - im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung,
   - im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,
   - im Bereich der Mobilität das selbstständige Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung,
   - im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln undWaschen der Wäsche und Kleidung oder das Beheizen.
4. Bei Kindern ist der zusätzliche Hilfebedarf gegenüber einem gesunden gleichaltrigen Kind maßgebend.

Der Umfang des beihilfefähigen Pflegeaufwandes ist abhängig von der Zuordnung zu einer der 3 Pflegestufen.

Die Beschäftigung und Betreuung z.B. in einer Werkstatt für Behinderte ist keine Pflege im Sinne des § 37 BBhV. Werkstattgebühren und Versicherungsbeiträge für den Behinderten sind deshalb nicht beihilfefähig. Ebenfalls nicht beihilfefähig sind die Aufwendungen, die durch einen zur Erfüllung der Schulpflicht vorgeschriebenen Sonderschulunterricht entstehen (z.B. Fahrkosten).

Es werden keine Bescheinigungen über die Höhe der abgeführten anteiligen Rentenversicherungsbeiträge für die Pflegeperson erstellt; dies ist Sache der privaten bzw. sozialen Pflegeversicherung.

Versicherungspflicht zum „Pflegeversicherungsvertrag“
Das Bundesverfassungsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob durch die gesetzliche Verpflichtung, einen Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) verletzt sind und es zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn gehört, Beamte beitragsfrei gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit abzusichern. Die Verpflichtung, einen privaten Pflegeversicherungsvertrag abzuschließen, stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Beamtenalimentation dar. Der Gesetzgeber hat mit der Pflegeversicherung eine im Grundsatz alle Bürger erfassende Volksversicherung eingerichtet. Es ist nicht ersichtlich, dass die vom Beamten zu tragenden Versicherungsprämien für diese Pflichtversicherung einen solchen Umfang erreichen, dass der amtsangemessene Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet wäre. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist durch die Versicherungspflicht nicht verletzt.

Auszug aus dem BVerfG-Beschluss vom 25.09. 2001 – 2 BvR 2442/94

Grundsätzlich unterschieden werden unterschiedliche Pflegeleistungen; danach richtet sich die jeweils gewährte Beihilfe:

- Häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte,
- Pflegegeld (Pauschalbeihilfe bei häuslicher Pflege für selbst beschaffte Pflegekräfte),
- teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- oder Nachtpflege,
- Verhinderung von Pflegepersonen bzw. Kurzzeitpflege und
- vollstationäre Pflege.

Hinweis zu Änderungen im Bereich der Pflege zum 1.1.2015
Mit dem ersten Pflegestärkungsgesetz wurden im Bereich der pflegerischen Versorgung die Leistungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung ausgeweitet bzw. die Pflegesätze zum 1. Januar 2015 erhöht. Diese Beträge gelten auch für den Bereich der privaten Pflegeversicherung sowie teilweise durch Verweise auf das 11. Sozialgesetzbuch direkt in der Beihilfe.

Häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte (Leistungen entsprechend § 36 Abs. 3 SGB XI)
Der Anspruch auf häusliche Pflegehilfe umfasst je Kalendermonat

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat) bis zu		ab 2015 (in Euro je Monat) bis zu	
	ohne Demenz	mit Demenz*	ohne Demenz	mit Demenz*
Stufe 0	0	225	0	231
Stufe I	450	665	468	689
Stufe II	1.100	1.250	1.144	1.298
Stufe III	1.550	1.550	1.612	1.612
Härtefall	1.918	1.918	1.995	1.995

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen) Pflegesachleistungen können für die Hilfe durch einen ambulanten Pflegedienst eingesetzt werden und können auch mit dem Pflegegeld kombiniert werden.

MEDIGREIF

UNTERNEHMENSGRUPPE
MEDIGREIF
INSELKLINIKUM HERINGSDORF
HAUS GOTHENSEE

Meer für Ihre Gesundheit

Fachklinik für Kinder und Jugendliche

Kompetenzzentrum

für die Behandlung von Kindern und Jugendlichen mit:

- **Chronischen Stoffwechselerkrankungen, insbesondere Adipositas und Diabetes mellitus**
- **Psychischen und psychosomatischen Erkrankungen**
- **Atemwegserkrankungen, insbesondere Asthma bronchiale**
- **Hauterkrankungen**

Interdisziplinäres Team:
Die unter ärztlicher Leitung stehende, interdisziplinäre Betreuung übernimmt ein erfahrenes Team aus Fachärzten für Pädiatrie, Innere Medizin mit der Subspezialisierung als Diabetologe, Fachärztin für Kinder und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie, 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!

Kostenlose Service-Hotline:
0800 22 22 456 (Kostenlos aus dem dt. Festnetz, abweichende Mobilfunkpreise)

MEDIGREIF Inselklinik Heringsdorf GmbH Haus Gothensee
Setheweg 11 · 17424 Ostseebad Heringsdorf · Telefon: 038378-780-188 und -511
info@gothensee.medigreif-inselklinikum.de · www.inselklinik.de

INSEL USEDOM

Die Pflegekassen können in besonders gelagerten Einzelfällen zur Vermeidung von Härten, Pflegebedürftigen der Pflegestufe III weitere Pflegeeinsätze bis zu einem Gesamtwert von 1.995 Euro monatlich gewähren, wenn ein außergewöhnlich hoher Pflegeaufwand vorliegt, der das übliche Maß weit übersteigt.

Pflegegeld: Pauschalbeihilfe bei häuslicher Pflege für selbst beschaffte Pflegekräfte

Das Pflegegeld (§ 37 Abs. 1 SGB XI) beträgt hierbei je Kalendermonat

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat)		ab 2015 (in Euro je Monat)	
	ohne Demenz	mit Demenz*	ohne Demenz	mit Demenz*
Stufe 0	0	120	0	123
Stufe I	235	305	244	316
Stufe II	440	525	458	545
Stufe III	700	700	728	728

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen) Das Pflegegeld kann in Anspruch genommen werden, wenn Angehörige oder Ehrenamtliche die Pflege übernehmen. Das Pflegegeld kann auch mit Pflegesachleistungen kombiniert werden.

Dabei werden aus privaten oder gesetzlichen Pflegeversicherungen gezahlte Pflegegelder angerechnet – nicht jedoch z.B. die Zahlungen einer privaten Pflegetagegeldversicherung. Häusliche Pflege durch geeignete Pflegekräfte und durch selbst beschaffte Pflegekräfte kann kombiniert werden; die Abrechnung erfolgt dann nach dem jeweiligen Prozentsatz der Aufteilung.

Teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- oder Nachtpflege

Diese erfolgt, wenn häusliche Pflege nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt werden kann oder zur Stärkung der häuslichen Pflege erforderlich ist. Die Beträge entsprechen § 41 Abs. 2 SGB XI. Der Anspruch auf teilstationäre Pflege umfasst je Kalendermonat Pflegeeinsätze in folgendem Umfang:

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat) bis zu		ab 2015 (in Euro je Monat) bis zu	
	ohne Demenz	mit Demenz*	ohne Demenz	mit Demenz*
Stufe 0		0		231
Stufe I	450	450	468	689
Stufe II	1.100	1.100	1.144	1.298
Stufe III	1.550	1.550	1.612	1.612

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Ab dem 1. Januar 2015 können die Leistungen der Tages- und Nachtpflege neben der ambulanten Pflegesachleistung bzw. dem Pflegegeld in vollem Umfang in Anspruch genommen werden.

Ihre Gesundheit in guten Händen

Genesen Sie mit Ostsee-Charme

warme Sonnenstrahlen auf der Haut, Ostsee-Meerluft weht Ihnen um die Nase - das gesundheitsförderne 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 - 1 75

www.klinik-graal-mueritz.de

Verhinderung von Pflegepersonen

Ist eine Pflegeperson wegen Erholungsurlaubs, Krankheit oder aus anderen Gründen an der Pflege gehindert, übernimmt die Pflegeversicherung die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege für längstens vier Wochen (ab 1.1.2015: 6 Wochen) je Kalenderjahr. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson den Pflegebedürftigen vor der erstmaligen Verhinderung mindestens sechs Monate in seiner häuslichen Umgebung gepflegt hat. Die Aufwendungen der Pflegekassen (§ 39 und § 42 SGB XI) für die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege sind auf eine bestimmte Höhe im Kalenderjahr begrenzt. Voraussetzung dafür ist, dass die Pflegeperson nicht mit dem Pflegebedürftigen bis zum zweiten Grade verwandt oder verschwägert ist sowie nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft wohnt.

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat bis zu	ab 2015 pro Monat bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	1.550 Euro	1.612 Euro
Pflegestufe I, II oder III	1.550 Euro	1.612 Euro

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Erfolgt die Ersatzpflege durch Verwandte oder Personen aus der eigenen häuslichen Gemeinschaft sind die Aufwendungen bis zur Höhe der Pauschalbeihilfe (§ 38 Abs. 2) für bis zu 6 Wochen beihilfefähig. Zusätzlich sind auch weitere notwendige Aufwendungen, die der Pflegeperson im Zusammenhang mit der Ersatzpflege entstehen beihilfefähig und können gegen Nachweis anerkannt werden. In Summe darf der Betrag von 1.612 Euro zusammen mit der Pauschalbeihilfe nicht überschritten werden.
Werden die beihilfefähigen Höchstbeträge für die Kurzzeitpflege nicht ausgeschöpft besteht die Möglichkeit, den Höchstbetrag der Verhinderungspflege um bis zu 806 Euro (die Hälfte des Höchstbetrags für Kurzzeitpflege) erhöht werden. Dies führt dazu, dass entsprechende Aufwendungen von bis zu 2.418 Euro als beihilfefähig anerkannt werden können. Der in Anspruch genommene erhöhte beihilfefähige Betrag vermindert entsprechend den Höchstbetrag der Kurzzeitpflege. Die Erhöhung des beihilfefähigen Höchstbetrags für Verhinderungspflege ist ausgeschlossen, wenn diese durch Pflegepersonen erfüllt wird, die mit dem Pflegebedürftigen bis zum zweiten Grade verwandt oder verschwägert sind und die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft leben.

Kurzzeitpflege

Kann die häusliche Pflege zeitweise nicht, noch nicht oder nicht im erforderlichen Umfang erbracht werden und reicht auch teilstationäre Pflege nicht aus, besteht Anspruch auf Pflege in einer vollstationären Einrichtung. Dies gilt: für eine Übergangszeit im Anschluss an eine stationäre Behandlung des Pflegebedürftigen oder in sonstigen Krisensituationen, in denen vorübergehend häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich oder nicht ausreichend ist. Der Anspruch auf Kurzzeitpflege ist auf vier Wochen pro Kalenderjahr beschränkt.
Die Pflegeversicherung übernimmt die pflegebedingten Aufwendungen, die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie die Aufwendungen für Leistungen der medizinischen Behandlungspflege bis zu folgenden Gesamtbeträgen im Kalenderjahr.

Espan-Klinik
mit Haus ANNA

Rehabilitationsfachklinik für Atemwegserkrankungen

AHB/AR-Klinik, **Beihilfe**, Stationäre und ambulante Angebote
Prävention, Gesundheitsurlaub

Unsere Klinik liegt in ruhiger Lage direkt am Kurpark von Bad Dürrheim. Das reizarme Klima auf der Höhe von 700m, die heilsame Wirkung der Bad Dürrheimer Sole und die ebene Landschaft bieten hervorragende Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Rehabilitation. Unter der Leitung von zwei Lungenfachärzten werden Sie von einem Team aus Ärzten, Pflegefachkräften und Therapeuten nach den neusten medizinischen Leitlinien betreut.

78073 Bad Dürrheim, Gartenstr. 9, Tel: 07726/650; Fax: 07726/9395-929
E-Mail: info@espan-klinik.de ; www.espan-klinik.de

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

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat bis zu	ab 2015 pro Monat bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	kein Anspruch	1.612 Euro
Pflegestufe I, II oder III	1.550 Euro	1.612 Euro

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Ab dem 1. Januar 2015 kann der im Kalenderjahr bestehende, noch nicht verbrauchte Leistungsbetrag für Verhinderungspflege auch für Leistungen der Kurzzeitpflege eingesetzt werden. Dadurch kann der Leistungsbetrag der Kurzzeitpflege maximal verdoppelt werden (3.224 Euro); parallel kann auch die Zeit für die Inanspruchnahme von 4 auf bis zu 8 Wochen ausgeweitet werden. Der für die Kurzzeitpflege in Anspruch genommene Erhöhungsbetrag wird auf den Leistungsbetrag für eine Verhinderungspflege angerechnet.

Zusätzliche Betreuungs- (und Entlastungs-)Leistungen

Menschen mit demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen können – sofern sie die Voraussetzungen des § 45a SGB XI erfüllen – zusätzliche Betreuungsleistungen in Anspruch nehmen.

Pflegestufe	bis 2014 (in Euro je Monat) bis zu	ab 2015 (in Euro je Monat) bis zu
Pflegestufe I, II oder III (ohne Demenz*)	0	104
Pflegestufe 0, I, II oder III (mit Demenz*, Grundbetrag)	100	104
Pflegestufe 0, I, II oder III (mit Demenz*, erhöhter Betrag, je nach Betreuungsbedarf)	200	208

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Die zusätzlichen Betreuungs- und Entlastungsleistungen wurden ausgebaut und auf alle Pflegebedürftigen ausgedehnt. Dabei werden auch bei rein körperlicher Beeinträchtigung 104 Euro pro Monat erstattet. Damit können Leistungen von Kurzzeit- und Verhinderungspflege, Tages- und Nachtpflege und Betreuungsleistungen durch ambulante Pflegedienste oder nach Landesrecht anerkannte niedrigschwellige Angebote finanziert werden. Es können aber auch anerkannte Haushalts- und Serviceangebote oder Alltagsbegleiter finanziert werden, die bei der hauswirtschaftlichen Versorgung und der Bewältigung sonstiger Alltagsanforderungen im Haushalt helfen. Das können auch Pflegebegleiter der Angehörigen sein, die bei der Organisation und Bewältigung des Pflegealltags helfen. Niedrigschwellige Betreuungs- und Entlastungsangebote können anstelle von bis zu 40 Prozent der Pflegesachleistung in Anspruch genommen werden, sofern dieser noch nicht ausgeschöpft ist.

Die Klinik Bavaria in Kreischa/Sachsen

KLINIK BAVARIA in Kreischa

Burn-out was nun?

Die Klinik Bavaria Kreischa bietet Ihnen sowohl einen **Burn-out-Check** in Form einer Diagnostikwoche als auch eine stationäre **Burn-out-Therapie** an.

Beim Burn-out-Check, der therapeutische und diagnostische Inhalte umfasst, empfehlen wir z. B. eine direkt anschließende oder spätere stationäre Burn-out-Behandlung bei uns oder eine ambulante Therapie in Heimatnähe.

Unsere Angebote sind besonders für Betroffene, die z. B. unter ständiger Anspannung, Erschöpfung, innerer Unruhe oder Schlafstörungen leiden, abgestimmt. Sie erhalten ein individuell angepasstes therapeutisches Programm zur Stärkung der eigenen psychischen Widerstandskraft (Resilienz) für einen Zugewinn an Lebensfreude und Ausdauer.

Die Aufnahme von Begleitkindern und deren Betreuung bzw. Beschulung können wir anbieten. Nach Anmeldung über unsere Belegungsabteilung ist eine Aufnahme jederzeit möglich.

Für weitere Informationen fordern Sie unsere Burn-out-Informationsbrochüre an!

Unsere Fachabteilungen:

- Neurologie/Neuroonkologie (Phase B, C, D)
- Onkologie/Hämatologie
- Orthopädie/Traumatologie/Querschnittgelähmtenzentrum
- Allgemeine Innere Medizin, Diabetes, Stoffwechsel und Endokrinologie
- Kardiologie/Angiologie
- Psychotherapie & Verhaltensmedizin
- Medizinisches Zentrum für Arbeit und Beruf (MedZAB)
- Medizinisch-Berufsorientierte Rehabilitation (MBO®/MBOR)
- Medizinisch-berufliche Rehabilitation (MBR/Phase II)

KLINIK BAVARIA Kreischa
An der Wolfsschlucht 1–2
01731 Kreischa
Tel. 035206 6-3300

Kostenfreie Infoline:
0800 5734724

info@klinik-bavaria.de | www.klinik-bavaria.de

Die Höhe des jeweiligen Anspruchs wird von der Pflegekasse auf Empfehlung der begutachtenden Stelle der Krankenversicherung im Einzelfall festgelegt und dem Versicherten mitgeteilt. Wird der Höchstbetrag in einem Kalenderjahr nicht ausgeschöpft, kann der nicht verbrauchte Betrag in das Folgejahr übertragen werden. Der Anspruch gilt auch für Personen mit Pflegestufe 0.
Neu im Bereich der Pflegeleistungen ist die Beihilfefähigkeit von Beratungsbesuchen – auch hier nach den Vorgaben des SGB XI. Diese sind von Pflegestufe 0 bis II zu 22 Euro beihilfefähig, in Stufe III zu 32 Euro.

Pflegehilfsmittel und wohnumfeldverbessernde Maßnahmen

Neben den Pflegeleistungen sind zusätzlich Pflegehilfsmittel sowie wohnumfeldverbessernde Maßnahmen beihilfefähig:

a) Pflegehilfsmittel

Pflegehilfsmittel sind Geräte und Sachmittel, die zur häuslichen Pflege notwendig sind, diese erleichtern und eine selbständige Lebensführung unterstützten.

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat (in Euro) bis zu	ab 2015 pro Monat (in Euro) bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	31	40
Pflegestufe I, II oder III	31	40

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

b) Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen

Bei Betreuung oder Pflege von Pflegebedürftigen oder Personen, deren Alltagskompetenz dauerhaft erheblich eingeschränkt ist, kann es hilfreich sein, das Wohnumfeld an die besonderen Belange des Pflege- oder Betreuungsbedürftigen individuell anzupassen. Auch dies wird durch Pflegeleistungen unterstützt:

Pflegestufe	Leistungen 2014 pro Maßnahme bis zu	Leistungen ab 2015 pro Maßnahme bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	2.557 Euro (10.228 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)	4.000 Euro (16.000 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)
Pflegestufe I, II oder III	2.557 Euro (10.228 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)	4.000 Euro (16.000 Euro, wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen

Pflegeleistungen sollen in unterschiedlichsten Situationen helfen – deshalb werden auch neue Wohnformen, unter anderem Senioren-Wohngemeinschaften sowie Pflege-Wohn-Gemeinschaften, von der Beihilfe unterstützt.

Pflegestufe	bis 2014 pro Monat (in Euro) bis zu	ab 2015 pro Monat (in Euro) bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	kein Anspruch	205
Pflegestufe I, II oder III	200	205

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Vollstationäre Pflege

Ist eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht mehr möglich, sind Leistungen zur vollstationären Pflege beihilfefähig (entsprechend § 42 Abs. 2 und 3 SGB XI).
Beihilfefähig sind dabei

- pflegebedingte Aufwendungen,
- medizinische Behandlungspflege (soweit nicht im Rahmen der häuslichen Krankenpflege beihilfefähig) sowie für
- soziale Betreuung.

Der Anspruch beträgt je Kalendermonat

Pflegestufe	bis 2014 (je Monat) bis zu	ab 2015 (je Monat) bis zu
Pflegestufe 0 (mit Demenz*)	0	0
Pflegestufe I (mit und ohne Demenz*)	1.023 Euro	1.064 Euro
Pflegestufe II (mit und ohne Demenz*)	1.279 Euro	1.330 Euro
Pflegestufe III (mit und ohne Demenz*)	1.550 Euro	1.612 Euro
Härtefall (mit und ohne Demenz*)	1.918 Euro	1.995 Euro

* Für Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI (vor allem an Demenz erkrankte Menschen)

Allergische und chronische Haut- und Atemwegserkrankungen ...

... sind nur schwer in den Griff zu bekommen. Oftmals benötigen Betroffene mehrere Anläufe, um die geeigneten Therapien für sich zu finden. Eine stationäre Rehamaßnahme in einer spezialisierten Klinik wie dem Fachklinikum Borkum kann diesen Prozess unterstützen und beschleunigen.

Hier können Ärzte und Therapeuten verschiedener Fachrichtungen sich intensiv mit dem Einzelnen beschäftigen – die Auslöser der Beschwerden finden und einen individuell abgestimmten Behandlungsplan erarbeiten. Dabei werden physische, psychische und soziale Faktoren berücksichtigt und gemeinsam mit dem Patienten Strategien erarbeitet, wie er seinen Alltag gesund gestalten und so den erzielten Therapieerfolg langfristig bewahren kann.

Das einmalige Hochseereizklima auf Borkum...

... unterstützt den Heilungsprozess während der Rehabilitation. Unter dem Einfluss der allergenarmen und reinen Luft klingen allergische Symptome rasch ab. Entzündungen der Haut oder Atemwege werden durch das Meersalz in der Luft gelindert. Der kühle Wind und die intensive Sonnenstrahlung trainieren das Immunsystem und härten den Organismus ab. Diese natürlichen Heilkräfte sind wichtige Bestandteile des Therapiekonzeptes im Fachklinikum Borkum.

Unsere Behandlungsschwerpunkte:

- Asthma bronchiale und Heuschnupfen
- Chronische Atemwegserkrankungen (z.B. COPD, obstruktive Bronchitis)
- Neurodermitis, Erkrankungen des atopischen Formenkreises
- Chronische und allergische Hauterkrankungen (u.a. Kontaktekzeme, Urtikaria, Psoriasis)
- Allergien, Nahrungsmittelallergien
- Erschöpfungszustände
- Infektanfälligkeit

Unser ganzheitliches Behandlungsangebot richtet sich an:

- Erwachsene Patienten
- Erwachsene Patienten mit gesundem Begleitkind
- Erwachsene Patienten mit erkranktem Kind
- Erkranktes Kind mit Begleitelternteil

FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie, Pädiatrie und Pneumologie

Klinik I: Erwachsene

Klinik II: Kind/Eltern

Fachklinikum Borkum ◦ Jann-Berghaus-Straße 49
26757 Borkum ◦ info@fachklinikum-borkum.de

Das interdisziplimäre
Ärzte- und Therapeutenteam
+
Das heilsame Hochseereizklima
+
Eine der renommiertesten
und schönsten Kliniken für
chronische Haut- und
Atemwegserkrankungen

= Langanhaltende Gesundheit

Von allen Kassen
und der Beihilfe
anerkannt

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 bei Erwachsenen und Kindern seit vielen Jahren erfolgreich in der Behandlung von:

- **Allergien**
- **Hauterkrankungen**
- **Atemwegserkrankungen**

Fordern Sie unsere Unterlagen an: Telefonisch: 0228/30825-0 oder im Internet: www.fachklinikum-borkum.de

Sicherung des Existenzminimums bei stationärer Pflege (§ 39 Absatz 2 BBhV)

In Folge eines Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 24.01.2012 (Az. 2 C 24.10) bestand Veranlassung, Versorgungsempfängern erhöhte Leistungen in Pflegefällen zu gewähren, wenn ansonsten deren amtsangemessener Lebensunterhalt nicht mehr sichergestellt wäre. Den Verweis auf den Rückgriff auf das eigene Vermögen bzw. auf Sozialhilfe hat das Gericht als nicht gerechtfertigt angesehen.

Mit der Neuregelung wird sichergestellt, dass pflegebedürftige Beihilfeberechtigte in unteren Besoldungsgruppen nicht in eine wirtschaftliche Notlage geraten. Die Regelung sieht vor, dass ihnen von ihrem monatlichen Einkommen mindestens ein Betrag in Höhe der Summe der nachstehenden monatlichen Beträge verbleibt:

Betrag / Person (Stand: März 2012)	
8 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für jeden Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen, für die ein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	408,51 Euro
30 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für einen Beihilfeberechtigten oder Ehegatten / Lebenspartner, für den kein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	1.531,92 Euro
3 Prozent des Grundgehalts A 13 Stufe 8 für jedes berücksichtigungsfähige Kind, für das kein Anspruch auf Beihilfe nach Absatz 1 (Pflegeleistungen) besteht.	153,19 Euro
3 Prozent des Grundgehalts der letzten Besoldungsgruppe für den Beihilfeberechtigten.	je nach BesGr.

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkind/ern.

www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Berechnungsgrundlagen für Bundesbeamte
Tabellenwerte ab 1. März 2015

BesGr.	Stufe 8	3 Prozent	BesGr.	Stufe 8	3 Prozent
A 2	2.237,70	67,13	A 10	3.748,44	112,45
A 3	2.329,12	69,87	A 11	4.179,79	125,39
A 4	2.420,56	72,62	A 12	4.602,99	138,09
A 5	2.504,08	75,12	A 13*	5.106,41	153,19
A 6	2.632,76	78,98	* 8 Prozent 408,51 30 Prozent 1.531,92		
A 7	2.852,86	85,59	A 14	5.554,05	166,62
A 8	3.097,80	92,93	A 15	6.271,40	188,14
A 9	3.344,99	100,35	A 16	6.986,46	209,59

Dazu ist ein gesonderter Antrag zu stellen und das Einkommen nachzuweisen. Die Beträge sollen dem unabweisbaren Bedarf für den Lebensunterhalt Rechnung tragen; die Höhe richtet sich insbesondere nach den Kosten für die Beiträge der die Beihilfe ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung, einer notwendigen Wohnung für nicht pflegebedürftige Angehörige und den allgemeinen Lebenshaltungskosten. Zusätzlich geht eine soziale Abstufung zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Alimentation in die Berechnung ein. Die Festsetzungsstelle entscheidet über die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen aufgrund eines ärztlichen Gutachtens, das zu dem Vorliegen der dauernden Pflegebedürftigkeit sowie zu Art und notwendigem Umfang der Pflege Stellung nimmt. Bei Versicherten der privaten oder sozialen Pflegeversicherung ist aufgrund des für die Versicherung erstellten Gutachtens zu entscheiden. In anderen Fällen bedarf es eines amts- oder vertrauensärztlichen Gutachtens. Die Beihilfe wird ab Beginn des Monats der erstmaligen Antragstellung gewährt, frühestens jedoch ab dem Zeitpunkt, von dem an die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

Buch zum BEIHILFERECHT

Im ABO zahlen Sie für dieses Buch nur 5,00 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand).

Mit dem ABO erhalten Sie 1 x im Jahr die aktualisierte Ausgabe von BEIHILFERECHT in Bund und Ländern (jeweils im Juli eines Jahres).

Am besten sofort bestellen: **Telefon 02 11/72 13 45 71**
Internet www.beamten-informationen.de

Palliativversorgung / Unterbringung in Hospizen – § 40 BBhV
Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, die keiner Krankenhausbehandlung bedürfen, haben Anspruch auf Beihilfe zu den Aufwendungen stationärer oder teilstationärer Versorgung in Hospizen, in denen palliativmedizinische Behandlung erbracht wird, wenn eine ambulante Versorgung im eigenen Haushalt oder in der Familie nicht erbracht werden kann. Die Aufwendungen sind nach Maßgabe einer ärztlichen Bescheinigung in angemessener Höhe beihilfefähig.

Ergänzende private Pflegeversicherung
Der Bereich der Pflegeversicherung ist grundsätzlich nicht auf eine Vollkostenerstattung ausgerichtet; zudem gibt es individuell unterschiedliche Ansprüche bei der tatsächlichen Ausgestaltung der Pflege. Um eine weitergehende Abdeckung für den Fall der Pflegebedürftigkeit zu erreichen, sind im Wesentlichen zwei unterschiedliche Arten von Versicherungen auf dem Versicherungsmarkt erhältlich:

Pflegetagegeldversicherung
Hier erhält der Pflegebedürftige pro Tag eine vertraglich vereinbarte Summe, unabhängig von den tatsächlich entstandenen Kosten. Diese Mittel stehen dann zur freien Verfügung.

Pflegekostenversicherung
Im Unterschied zum Pflegetagegeld wird hier zu tatsächlich entstandenen Kosten ein prozentualer Anteil erstattet.

Beihilfevorschriften in Bund und in den Ländern

www.beihilfe-vorschriften.de

Rehabilitation und Kurorte gemäß Kurorteverzeichnis

Die Bereiche Sanatoriumsbehandlung und Heilkuren wurden durch die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) neu gefasst. Die BBhV unterscheidet nunmehr zwischen

- Anschlussheilbehandlung
- Suchtbehandlung
- und Rehabilitationsmaßnahmen.

Aufgrund von „Rehabilitationsmaßnahmen“ ist es auch weiterhin möglich, dass Beamtinnen und Beamte zur Erhaltung der Dienstfähigkeit bzw. zur Verhütung oder Vermeidung von Krankheiten in anerkannten Kurorten entsprechende Beihilfeleistungen erhalten.
Das gesamte Thema „Anschluss- und Suchtbehandlungen sowie Rehabilitationsmaßnahmen“ wird in den Paragrafen 34 bis 36 der BBhV geregelt. Die wichtigsten Regelungen finden Sie auf den nächstfolgenden Seiten.

Herzlich willkommen in der ***Rehaklinik Usedom***
Fachklinik für Orthopädie, Atemwegserkrankungen und Rheumatologie

Hauptindikationen:
- Orthopädische Erkrankungen des Bewegungsapparates und Unfallnachsorge
- Erkrankungen der Atemwege, thorakale Onkologie
- Entzündliche Erkrankungen des Bewegungsapparates und Kollagenosen

Nebenindikationen:
- Dermatologie
- Onkologische Nachsorge

Anwendungen mit Heringsdorfer Jodsole

Fordern Sie unseren Prospekt an!
Delbrückstr. 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

Wir für Ihre Gesundheit

Als Familienmanagerinnen sind sie oftmals unersetzbar. Doch immer mehr Mütter leiden an einer psychosomatischen Erkrankung, wie Depressionen, und benötigen eine Behandlung in einer spezialisierten Fachklinik. Die Ursachen für psychosomatische Erkrankungen von Frauen sind vielfältig und neben ihrer individuellen Lebensgeschichte und den Funktionen des weiblichen Körpers stark von gesellschaftlichen und sozialen Bedingungen und Wertungen abhängig.

Die Ostseeklinik Kühlungsborn hat als eine der ersten Kliniken in Deutschland ein Therapiekonzept entwickelt, das ganz auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt ist. Aufgrund des komplexen Ursachengeflechts einer psychosomatischen Erkrankung arbeiten Ärzte, Psychotherapeuten, Sozialmediziner, Ergo- und Sozialtherapeuten sowie Physio- und Sporttherapeuten fachübergreifend zusammen mit dem gemeinsamen Ziel, die Eigenständigkeit und Selbstbestimmung der Mütter im Berufs- und Alltagsleben wiederherzustellen. Hierfür werden Strategien erarbeitet, wie der gemeinsame Alltag von Mutter und Kind zukünftig stressfreier gestaltet werden kann, um die Gesundheit dauerhaft zu bewahren.

Um Müttern die Möglichkeit zu geben, sich in eine stationäre Rehabilitation zu begeben, müssen in dieser Zeit auch die Kinder optimal versorgt werden. Die Ostseeklinik Kühlungsborn nimmt daher Kinder als Begleitkinder auf. Erfahrene Erzieherinnen kümmern sich im klinikeigenen Kindergarten und der Klinikschule liebevoll um die Kinder, während die Mütter sich ganz auf ihre Therapie und Gesundung konzentrieren können.

Die Ostseeklinik Kühlungsborn liegt direkt am Strand und verfügt über ein Eltern-Kind-Haus mit 57 Appartements, die mit mit separatem Kinderschlafzimmer, Pantryküche und Babyrufanlage ausgestattet sind. Alleinreisende Patientinnen werden im davon räumlich getrennten Erwachsenen-Haus, in einem der 56 Einzelzimmer oder 3 Doppelzimmer untergebracht.

Ostseeklinik Kühlungsborn

Fachklinik für Psychosomatik und Innere Medizin

Weitere Informationen über die Ostseeklinik Kühlungsborn erhalten Sie unter der Rufnummer

0228 / 96958983

sowie im Internet

www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Von der Beihilfe als Sanatorium anerkannt.

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

Wir behandeln:

- Psychosomatische Erkrankungen bei Frauen mit einem speziell auf ihre biologischen und psychischen Bedürfnisse ausgerichteten Therapiekonzept.
- Begleitkinder werden tagsüber im klinikeigenen Kindergarten und der Klinikschule von erfahrenen Erzieherinnen umfassend betreut.
- Indikationen: Depressionen, Neurasthenie, Somatoforme Störungen, Angst- und Panikstörungen, Trauerreaktion, chronische Schmerzen

Ostseeklinik Kühlungsborn

Fachklinik für Psychosomatik und Innere Medizin

Unsere Mitarbeiterinnen in der Patientenbetreuung beraten Sie gerne und unterstützen Sie bei der Beantragung einer Rehabilitationsmaßnahme:

Telefon 0228 / 9695 8983

www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen

Auf den folgenden Seiten finden Sie weitere Informationen zu den „Voraussetzungen für Rehabilitationsmaßnahmen". In jeweiligen Gegenüberstellungen (Synopsen) haben wir dabei zwischen „stationären Rehabilitationsmaßnahmen" und „ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort" unterschieden.

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV) „Sanatoriumsbehandlung"	**ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort (§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV)** „Heilkur"
■ Behandlung langwieriger oder chronischer Erkrankungen mittels besonderer physikalischer Therapien (z. B. Bäder, Gymnastik, Bestrahlung o. ä.) bzw. bestimmter Diäten (ähnlich einer stationären Krankenhausbehandlung). ■ Durchführung in Einrichtung, die unter ärztlicher Leitung mit dem erforderlichen Personal und den notwendigen Einrichtungen steht, die diese besonderen therapeutischen Maßnahmen durchführen kann. ■ Die Unterbringung erfolgt stationär.	■ Heilmaßnahme unter ärztlicher Aufsicht an einem Ort, der durch seine vorwiegend natürlichen Heilmittel (z. B. Moorbäder, Solebäder, Klima usw.) geeignet ist, Beschwerden zu bessern oder zumindest nachhaltig zu lindern. ■ Ziel ist es, die Dienstfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen (z. B. auch bei erheblichen chronischen Leiden) ■ „Kurort" regelt das Heilkurorteverzeichnis ■ Ambulanter Aufenthalt: es bleibt dem Patienten selbst überlassen, für seine Unterkunft und Verpflegung zu sorgen.
Voraussetzungen für die Anerkennung: ■ Die medizinische Notwendigkeit der Maßnahme muss amts- oder vertrauensärztlich festgestellt werden; die Beihilfestelle trägt die Kosten des Gutachtens. ■ Die ambulante ärztliche Behandlung und die Anwendung von Heilmitteln am Wohnort sind für die Erreichung der Rehabilitationsziele nicht mehr ausreichend. ■ Ein gleichwertiger Behandlungserfolg kann durch eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme (nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV) nicht erzielt werden.	

ZURÜCK IN EINEN LEBENSWERTEN ALLTAG.

Nach einer Erkrankung ist es oft nicht leicht, den Weg zurück in den Alltag zu finden. Wir möchten Ihnen dabei helfen und einen Teil dieses Weges mit Ihnen gemeinsam gehen. Und das mit einem ganzheitlichen Ansatz, indem der Mensch mit Körper und Seele im Mittelpunkt steht. Gebündeltes Fachwissen, Engagement und echte menschliche Zuwendung geben nicht nur im körperlichen, sondern auch im seelischen und sozialen Bereich die bestmögliche Hilfestellung. Therapie und Freizeit, Medizin und soziale Kontakte – das alles gehört zusammen und beeinflusst den Genesungsprozess.

KLINIK
TECKLENBURGER LAND

Wissen, was dem Menschen dient.

Fachklinik für Psychosomatik, Hämatologie und internistische Onkologie
Bahnhofstraße 32 | 49545 Tecklenburg | Telefon 05482 650 | info@reha-ktl.de | www.reha-ktl.de

ZURÜCK IN EINEN LEBENSWERTEN ALLTAG.

Nach einer Erkrankung ist es oft nicht leicht, den Weg zurück in den Alltag zu finden. Wir möchten Ihnen dabei helfen und einen Teil dieses Weges mit Ihnen gemeinsam gehen. Und das mit einem ganzheitlichen Ansatz, indem der Mensch mit Körper und Seele im Mittelpunkt steht. Gebündeltes Fachwissen, Engagement und echte menschliche Zuwendung geben nicht nur im körperlichen, sondern auch im seelischen und sozialen Bereich die bestmögliche Hilfestellung. Therapie und Freizeit, Medizin und soziale Kontakte – das alles gehört zusammen und beeinflusst den Genesungsprozess.

STRANDKLINIK
ST. PETER-ORDING

Wissen, was dem Menschen dient.

Fachklinik für Psychosomatik, Pneumologie, Dermatologie, Orthopädie und HNO/Tinnitus
Fritz-Wischer-Str. 3 | 25826 St. Peter-Ording | Telefon 04863 70601
info@strandklinik-spo.de | www.strandklinik-spo.de

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV) „Sanatoriumsbehandlung“	**ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort (§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV)** „Heilkur“
■ Im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren darf keine als beihilfefähig anerkannte Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt und beendet worden sein. Es sei denn nach dem amts- oder vertrauensärztlichen Gutachten ist eine Rehabilitationsmaßnahme aus medizinischen Gründen in einem kürzeren Abstand notwendig.	
Zeitlicher Ablauf:	
■ Der behandelnde Arzt rät zu einer stationären Rehabilitationsmaßnahme und bescheinigt die Notwendigkeit; ggf. Vorschlag zum Ort und der Einrichtung.	■ Der behandelnde Arzt hält eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort für notwendig, bescheinigt die Notwendigkeit; ggf. Vorschlag für einen Kurort.
■ Antrag (formlos) auf Anerkennung der Maßnahme mit ärztlicher Bescheinigung an Beihilfestelle (Anschrift des für den Wohnort zuständigen Gesundheitsamtes angeben, sofern die Dienststelle nicht einen eigenen Vertrauensarzt beschäftigt).	
Zeitlicher Ablauf:	
■ Die Beihilfestelle erteilt dem zuständigen Amts- oder Vertrauensarzt einen Untersuchungsauftrag. Die Kosten des Gutachtens trägt die Beihilfestelle in voller Höhe, sofern sie das Gutachten in Auftrag gegeben hat. Bei dieser Untersuchung soll festgelegt werden, wo die Maßnahme durchgeführt werden soll. ■ Nachdem der Beihilfestelle alle erforderlichen Unterlagen vorliegen, wird der Antrag abschließend geprüft. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, wird die Maßnahme als beihilfefähig anerkannt. Wichtig: Wird die Maßnahme vor Anerkennung der Beihilfefähigkeit angetreten bzw. nach der Anerkennung nicht innerhalb von 4 Monaten begonnen, besteht nur ein eingeschränkter Anspruch auf Kostenerstattung, nämlich nur für ärztliche Leistungen, für ärztlich verordnete Arzneimittel sowie für ärztlich verordnete Heilmittel. ■ Beginn der Behandlung. ■ Einreichung der Rechnungen bei der Beihilfestelle.	
Dauer der Maßnahme:	
Unterkunft, Verpflegung und Pflege sind für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) beihilfefähig (ggf. Verlängerung aus dringenden gesundheitlichen Gründen).	Unterkunft und Verpflegung sind höchstens für 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) beihilfefähig.

STRANDKLINIK BOLTENHAGEN

Wissen, was dem Menschen dient.

Fachklinik für Kardiologie, Angiologie, Hämatologie und internistische Onkologie

Die Rehabilitationsklinik 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

Fachklinik für Pneumologie, Kardiologie, Psychosomatik sowie Orthopädie

Insel Föhr

Klinik Westfalen
Reha-Klinik am Meer

Spüren Sie die frische, salzige Nordseeluft auf Ihrer Haut und genießen Sie das Rauschen der Wellen. Die Klinik Westfalen liegt in idealer Lage unmittelbar am feinsandigen Strand, der Kurpromenade und der idyllischen Altstadt. Alle Zimmer, ein großer Teil mit Seeblick, sind komfortabel eingerichtet. Unsere Klinik verfügt über ein Bewegungsbad, Sauna sowie Räume für Fitness, Freizeit und Entspannung. Die Klinik Westfalen ist beihilfefähig.

Zertifizierte Qualitäts Rehabilitation
ISO 9001:2008 plus
DEGEMED

RAL GÜTEZEICHEN
Kompetenz rating Essen

Rehaklinik Westfalen am Meer · Sandwall 25 – 27 · 25938 Wyk auf Föhr
Tel. 04681 599-0 · info@klinik-westfalen.net · www.klinik-westfalen.net

stationäre Rehabilitationsmaßnahmen (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBhV) „Sanatoriumsbehandlung“	**ambulante Rehabilitationsmaßnahmen in einem anerkannten Kurort (§ 35 Abs. 1 Nr. 4 BBhV)** „Heilkur“
Länder außerhalb der EU:	**Nicht-deutsche Kurorte:**
Aufwendungen für eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme in einem anderen Land der EU sind wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln.	Die anerkannten Kurorte für die Durchführung einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme außerhalb der Bundesrepublik Deutschland sind im Anhang Verzeichnis der Kurorte aufgeführt.
Aufwendungen für Behandlungen in der Hochgebirgs-klinik Davos-Wolfgang (Schweiz) gelten als im Inland entstanden Voraussetzung dafür ist die Bescheinigung eines Facharztes, dass eine Behandlung unter Einfluss von Hochgebirgsklima medizinisch geboten ist. Dabei muss bescheinigt sein, ob eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme oder ein stationärer Krankenhausaufenthalt indiziert ist.	Soweit Beihilfeberechtigte die Durchführung einer ambulanten Rehabilitationsmaßnahme in einem nicht-deutschen Kurort innerhalb der EU beantragen, der im Verzeichnis der anerkannten Kurorte nicht enthalten ist, muss die Anerkennung durch die oberste Dienstbehörde entschieden werden.

Anschlussheil- und Suchtbehandlungen (§ 34 BBhV)

Eine Anschlussheilbehandlung liegt vor, wenn sich die Rehabilitationsmaßnahme an einen Krankenhausaufenthalt zur Behandlung einer schwerwiegenden Erkrankung anschließt oder im Zusammenhang mit einer Krankenhausbehandlung steht. In Ausnahmefällen liegt eine Anschlussheilbehandlung auch vor, wenn die Rehabilitationsmaßnahme nach einer ambulanten Behandlung erfolgt, die im Zusammenhang mit einer vorangegangenen Krankenhausbehandlung stand. Aufwendungen für ärztlich verordnete Suchtbehandlungen, die als medizinische Rehabilitationsmaßnahmen oder Entwöhnungen durchgeführt werden, sind ebenfalls beihilfefähig.

Aufwendungen für Anschlussheil- und Suchtbehandlungen sind nur nach ärztlicher Verordnung beihilfefähig. Die ärztliche Verordnung muss Angaben zu Art, Dauer und Inhalt der Rehabilitationsmaßnahme enthalten. Diese Angaben sind erforderlich, weil Anschlussheil- und Suchtbehandlungen abweichend von anderen Rehabilitationsmaßnahmen in besonderem Maße von der individuellen Behandlungsbedürftigkeit abhängen und bei ihrer Ausgestaltung deshalb nicht, wie z. B. bei einer ambulanten Rehabilitation in einem anerkannten Heilkurort, eine grundsätzlich gleiche Dauer als notwendig angesehen werden kann. Dabei darf die Verordnung nicht von der die Maßnahme durchführenden Einrichtung stammen.

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*

KLINIK SOLEQUELLE

Orthopädische Fachklinik für stationäre und ambulante medinzinische Rehabilitation & Anschlussheilbehandlung (AHB)

MEDI VITAL Therapiezentrum

· Orthopädie/Traumatologie · Rheumatologie · Sportmedizin · Innere Medizin

Gemütliche Aufenthaltsräume

Fitnessraum mit über 60 Kraft- und Ausdauergeräten

Naturmoor-Anwendungen

Komfortable Ruhe- und Wellnessräume

Moderne Einzelzimmer mit Balkon/TV/WLAN/Minibar

Hauseigenes Sole-Thermalschwimmbad

Familiengeführt mit Hotelcharakter * Im Kurviertel gegenüber Kurpark mit 2 Gradierwerken * Hervorragende Küche, alle Diätkostformen * Umfangreiches Therapiespektrum / -dichte

Abrechnungen pauschal oder nach Einzelaufstellung!

Mühlenweg 13, 59597 Bad Westernkotten
www.klinik-solequelle.de / www.facebook.de/ahbklinik

Telefon: 02943 894-0
E-Mail: info@klinik-solequelle.de

DEKIMED®

Celenus Deutsche Klinik für Integrative Medizin
und Naturheilverfahren

Kompetente Hilfe bei Burn-out-Symptomen

Halbtags arbeiten, nachmittags ausspannen? Leichter Job? Das Gegenteil ist der Fall: Lehrer, Finanzbeamte, Justizbeamte etc. sind hochbelastete Berufsgruppen! Aufgrund starker physischer Stressoren und psychischer Belastungen werden körpereigene Regulationsmechanismen geschwächt.

Neben beruflichen Beeinträchtigungen kann es im weiteren Verlauf auch zu Einbußen in der alltäglichen Lebensführung kommen. Die Vernachlässigung von Aktivitäten in der Freizeit, sozialer Rückzug und das Anwachsen der seelischen Belastung sind die Folge und die Betroffenen geraten unweigerlich in einen Teufelskreis. Das Motto „Ich will nur noch meine Ruhe haben!“ führt dazu, dass der körperliche Zustand geschwächt und krankheitsanfälliger wird. Die Symptome können vielfältig sein. Die stets zunehmende Angst vor Aktivität beeinträchtigt die Psyche, indem sie das Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit sinken lässt und sich die Krankheitsspirale immer weiter abwärts schraubt.

Geht es Ihnen auch so? Dann sollten Sie handeln: Ziel einer Behandlung muss es sein, den Teufelskreis der Chronifizierung zu unterbrechen. Dies gelingt, indem Sie sich mit Ihren individuellen Risikofaktoren und den psychischen Komponenten der Beschwerden auseinandersetzen. Dazu hat die **Celenus Deutsche Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren (DEKIMED)** im sächsischen **Bad Elster** ein integratives Konzept entwickelt. Dieses Konzept bietet gleichrangig **sowohl konventionelle schulmedizinische als auch komplementäre Therapieoptionen bei chronischen internistischen, orthopädischen und psychosomatischen Erkrankungen** an. Dabei ist es ein besonderes Anliegen, die schulmedizinische und naturheilkundliche Therapie nicht in Konkurrenz treten zu lassen, sondern gezielt miteinander zu kombinieren und so eine besonders effektive Behandlung zu ermöglichen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
0800 751 11 11 (kostenlose, unverbindliche Info-Hotline)
und unter www.dekimed.de

DEKIMED®

Celenus Deutsche Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren
Fachzentrum für Innere Medizin/Stoffwechsel, Psychosomatik und Orthopädie

Als Vorsorge-/Rehaklinik bzw. Sanatorium behandeln wir seit 1997 mit einem einzigartigen, integrativen Therapiekonzept in Kombination von

Schulmedizin und Naturheilverfahren

Indikationen:
- Erschöpfungszustände und Burn-out-Syndrom
- Depression
- chronische Schmerzen
- chronische Rückenbeschwerden
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Diabetes und andere Stoffwechselerkrankungen
- Reizdarm/Reizmagen

Therapien:
- moderne Naturheilkunde
- Traditionelle Chinesische Medizin
- westliche Naturheilkunde
- physikalische Therapie
- Sport- und Physiotherapie
- Ergotherapie
- Psychotherapie (Verhaltens-, Tanz- und Gestalttherapie)
- Gesundheitstraining
- Ernährungstherapie

Info-Hotline: 0800 751 11 11

www.dekimed.de

Prof. Dr. med. habil. Thorsten Doering, Ärztlicher Direktor

Fordern Sie unseren kostenlosen Prospekt an:

Celenus DEKIMED
Prof.-Paul-Köhler-Str. 3, 08645 Bad Elster
Tel. 037437 75-0, Fax 037437 75-1000
info@dekimed.de

Ein Unternehmen der

CELENUS GRUPPE

Für Anschlussheil- und Suchtbehandlungen gelten die Regelungen zu Krankenhausleistungen und Fahrtkosten entsprechend - damit sind sowohl Aufwendungen für Wahlleistungen als auch die aus medizinischen Gründen notwendige Unterbringung einer Begleitperson beihilfefähig.

Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Rehabilitation

Mutter-Kind- oder Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen sind für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) in Höhe der Entgelte, die die Einrichtung einem Sozialleistungsträger in Rechnung stellt, beihilfefähig.
Bei ambulanten Maßnahmen in Höhe von 16 Euro täglich für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise) und der Begleitpersonen bei ambulanten Maßnahmen in Höhe von 13 Euro täglich für höchstens 21 Tage (ohne Tage der An- und Abreise).

Ärztlich verordneter Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung

Aufwendungen für ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung sind bis zur Höhe von 6,20 Euro je Übungseinheit beihilfefähig.

Nicht beihilfefähige Aufwendungen einer Heilkur

Die Anerkennung von beihilfefähigen Aufwendungen einer Heilkur ist nicht zulässig,

- wenn der Beihilfeberechtigte in den dem Antragsmonat vorausgegangenen drei Jahren nicht ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen ist. Eine Beschäftigung gilt nicht als unterbrochen während einer Elternzeit und der Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren sowie während einer Zeit, in der der Beihilfeberechtigte ohne Dienstbezüge beurlaubt war und die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient,
- wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt und beendet worden ist. Von der Einhaltung der Frist darf nur abgesehen werden bei schwerem chronischen Leiden, wenn nach dem Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in einem kürzeren Zeitabstand notwendig ist,
- nach Stellung des Antrags auf Entlassung,
- wenn bekannt ist, dass das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Durchführung der Heilkur enden wird, es sei denn, dass die Heilkur wegen der Folgen einer Dienstbeschädigung durchgeführt wird,
- solange der Beihilfeberechtigte vorläufig des Dienstes enthoben ist.

Nicht jeder Kurort ist auch Heilkurort

Heilkur im Sinne dieser Vorschrift ist eine Kur, die unter ärztlicher Leitung nach einem Kurplan in einem im Kurorteverzeichnis enthaltenen Kurort durchgeführt wird; die Unterkunft muss sich im Kurort befinden und ortsgebunden sein. Das Kurorteverzeichnis wird vom Bundesministerium des Innern herausgegeben und ist auf **www.beihilfevorschriften.de** dokumentiert.

Graal-Müritz

ist bekannt für sein besonderes Bioklima. Durch die Verbindung von Meer und Wald bestehen die besten Möglichkeiten zur Rehabilitation und Prophylaxe von Atemwegs-, Stoffwechsel und Krebserkrankungen.

1998 erhielt unser Ort die dauerhafte Anerkennung als Seeheilbad. Die ortsansässige Klinik Graal-Müritz – Fachklinik für Onkologie und Ganzheitsmedizin ermöglicht sowohl stationäre Rehabilitationsmaßnahmen und Anschlussheilbehandlungen als auch ambulante Kuren. Manchmal sind einfach Sonne, Wind, Meer und Moor die beste Medizin für Körper und Seele.

Graal-Müritz ist eines der schönsten Seeheilbäder Mecklenburg-Vorpommerns und erstreckt sich 5 km am Ostseestrand. Die idyllische Lage als Tor zur Halbinsel Fischland/Darß/Zingst, umgeben von der „Rostocker Heide" und die Nähe zur Hansestadt Rostock machen den besonderen Reiz der 4 000 Einwohner zählenden Gemeinde aus.

Wie in vielen ehemaligen Fischerdörfern findet der aufmerksame Besucher in Graal-Müritz sehr schöne, restaurierte Fischerkaten. Diese schilfgedeckten historischen Büdner-Häuser sind immer wieder sehenswert.

Ihre Gesundheit in guten Händen

Verbesserung und Stabilisierung der Lebensqualität!

Unsere **onkologische Spezialisierung** - in gesundheitsfördernder Umgebung direkt an der **Ostseeküste** bringt für Sie einen maximalen Behandlungserfolg.

Klinik Graal-Müritz
Fachklinik für Onkologie und Ganzheitsmedizin

Lindenweg 16/17 • 18181 Ostseeheilbad Graal-Müritz • Tel. 038206 / 75-0
Rehabilitation und Anschlußheilbehandlungen • www.klinik-graal-mueritz.de

§

Checkliste: Heilkuren

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen einer Heilkur bzw. ambulanter Rehabilitationsmaßnahme in einem anerkannten Kurort wird anerkannt, wenn

- die Kur unter ärztlicher Leitung nach einem Kurplan an einem im amtlichen Heilkurorteverzeichnis aufgeführten Ort durchgeführt wird,
- nicht im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt wurde, es sei denn, es liegt ein schweres chronisches Leiden vor und durch ein Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes wird nachgewiesen, dass aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in einem kürzeren Zeitabstand notwendig ist.

Aufwendungen für Heilkuren an einem im amtlichen Heilkurorteverzeichnis aufgeführten Ort sind alle vier Jahre einmal beihilfefähig, wenn

- die Heilkur laut amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten nach einer schweren Erkrankung erforderlich ist oder ein erhebliches chronisches Leiden eine heilklimatherapeutische Behandlung zwingend notwendig macht und nicht durch andere Heilmaßnahmen mit gleicher Erfolgsaussicht ersetzt werden kann,
- die Behandlungsmöglichkeiten am Wohnort ausgeschöpft sind,
- die Beihilfefähigkeit vor Beginn der Heilkur von der Beihilfestelle anerkannt worden ist und mit der Behandlung innerhalb von vier Monaten nach Bekanntgabe des Bescheids begonnen wird,
- der Beihilfeberechtigte seit drei Jahren im öffentlichen Dienst arbeitet und nicht in absehbarer Zeit ausscheidet.

Beihilfefähige Aufwendungen sind:

- Arztkosten, gemindert um die Abzugsbeträge
- Heilmittel und -behandlung,
- Fahrtkosten für An- und Abreise
- Unterkunft und Verpflegung für höchstens 3 Wochen, 16,00 Euro (für Kosten, die 12,50 Euro täglich übersteigen); für Begleitpersonen von Schwerbehinderten, deren Notwendigkeit behördlich festgestellt ist, 13,00 Euro (für Kosten die 10,00 Euro täglich übersteigen), unter bestimmten Voraussetzungen eine Familien- und Haushaltshilfe bis zu 6,00 Euro stündlich höchstens 36,00 Euro täglich,
- Kurtaxe,
- Schlussbericht.

Beihilfen für Heilkuren werden nur aktiven Bediensteten zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit gewährt. Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Familienangehörige erhalten Beihilfen zu den beihilfefähigen Aufwendungen für Arzt, Arzneimittel und Heilbehandlungen. Dies gilt auch für aktive Bedienstete, die eine nicht anerkannte Heilkur antreten. Versorgungsempfänger und berücksichtigungsfähige Familienangehörige sollten aufgrund der Einschränkungen ihre Leiden am Wohnort ambulant oder stationär behandeln lassen oder eine Sanatoriumsbehandlung beantragen.

§

Vor der Heilkur sollte bei der Krankenversicherung ein Kostenzuschuss beantragt werden, da mit der Beihilfe und den Leistungen der Krankenversicherung in der Regel die Kosten einer Heilkur nicht bestritten werden können. Nicht beantragt werden darf die Beihilfe, wenn der Beihilfeberechtigte in den dem Antragsmonat vorausgegangenen drei Jahren nicht ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt war und auch dann nicht, wenn im laufenden oder den drei vorangegangenen Kalenderjahren bereits eine als beihilfefähig anerkannte Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur durchgeführt oder beendet worden ist. Ausnahmen:

- Ein schweres chronisches Leiden macht nach dem Gutachten des Amts- oder Vertrauensarztes aus zwingenden medizinischen Gründen eine Heilkur in kürzeren Zeitabständen notwendig.
- Nach Antrag auf Entlassung.
- Wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach der Heilkur endet, es sei denn, die Heilkur wird wegen der Folgen einer Dienstbeschädigung durchgeführt.
- Solange der Beihilfeberechtigte vorläufig des Dienstes enthoben ist.

Aufwendungen für Müttergenesungskuren, Mutter-Kind-Kuren oder Vater-Kind-Kuren in entsprechenden anerkannten Einrichtungen sind entsprechend der vorgenannten Voraussetzungen beihilfefähig.

WZ_14/12-092

WALDBURG-ZEIL KLINIKEN

Kompetenz. Empathie. Verlässlichkeit.

Schöpfen Sie wieder Kraft für Ihren Alltag und kommen Sie zur Rehabilitation nach Ihrer Erkrankung zu uns.

Waldburg-Zeil Kliniken. Ein Stück Leben.

Klinik Alpenblick
88316 Isny-Neutrauchburg
Telefon +49 (0) 7562 71-1411
www.klinik-alpenblick.de

Klinik Niederbayern
94072 Bad Füssing
Telefon +49 (0) 8531 970-0
www.klinik-niederbayern.de

www.wz-kliniken.de

Informationen zur medizinischen Rehabilitation und Anschlussheilbehandlung

Im Volksmund bezeichnet man Rehabilitationsmaßnahmen und Anschlussheilbehandlungen noch immer als Kur. Solche Kurmaßnahmen dienen der Stärkung einer (schwachen) Gesundheit und unterstützen die Genesung bei Krankheiten und Leiden vielerlei Art in dafür vorgesehenen Kurorten und Heilbädern.

§

Rechtliche Grundlagen

In den bundesdeutschen Gesetzen werden Kuren als „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“ bezeichnet (z.B. im Bundesurlaubsgesetz). Die gesetzlichen Grundlagen für Kuren sind im Sozialgesetzbuch V für „medizinische Vorsorgeleistungen“ in den Paragraphen § 23 und § 24 und für „Leistungen zur medizinischen Rehabilitation“ in den Paragraphen § 40 und § 41 geregelt. Im Kurortegesetz des Landes Nordrhein-Westfalen wird definiert: „Eine Kur dient durch wiederholte Anwendung vorwiegend natürlicher Heilmittel nach einem ärztlichen Plan der Gesunderhaltung oder Genesung des Menschen; in der Regel ist sie mit einem Ortswechsel verbunden.“ Meistens haben diese Orte, die sich meist in landschaftlich reizvoller Lage befinden, eigene Quellen mit Heilwasser und sind mit vielfältigen Möglichkeiten ausgestattet, einen Patienten wieder gesunden zu lassen.

Kurarten

Eine Kur kann in Deutschland von den gesetzlichen Krankenkassen bezuschusst werden. Daneben gibt es Mutter-Kind-Kuren und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation. Letztere dienen häufig der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Deshalb ist der Hauptkostenträger die gesetzliche Rentenversicherung. Für Menschen, die nicht (mehr) im Arbeitsleben stehen, zahlen in der Regel die Krankenkassen, aber auch andere Rehabilitationsträger (z. B. die Arbeitsverwaltung).

Medizinische Rehabilitation

Unter medizinischer Rehabilitation versteht man die Wiederherstellung von körperlichen Funktionen, Organfunktionen und gesellschaftlicher Teilhabe mit physiotherapeutischen- und ergotherapeutischen Maßnahmen, Mitteln der klinischen Psychologie und Anleitungen zur Selbstaktivierung. Sie wird stationär und in zunehmenden Maße ambulant durchgeführt.
Die medizinische Rehabilitation ist sozialmedizinisch von der früher sogenannten beruflichen Rehabilitation zu unterscheiden (heute: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben). Im deutschen Gesundheitswesen werden Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation von der medizinischen Akutbehandlung unterschieden. Gesetzliche Grundlage für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation ist insbesondere § 26 SGB IX. Zur medizinischen Rehabilitation gehört auch die sogenannte Anschlussheilbehandlung.
Leistungen zur medizinischen Rehabilitation werden als sogenannte Leistungen zur Teilhabe je nach Zuständigkeit von den Rentenversicherungsträgern, gesetzlichen Krankenkassen, von der gesetzlichen Unfallversicherung, von der Versorgungsverwaltung, von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von den Sozialhilfeträgern erbracht (§ 6 SGB IX).

Indikationen

Indikationen für die Verordnung einer Rehabilitationsmaßnahme oder einer Anschlussheilbehandlung sind vielfältig. Viele Unfälle oder Erkrankungen können dazu führen, dass Patienten nach der Akutversorgung bzw. der Behandlung im Krankenhaus anschließend noch intensive medizinische bzw. physiotherapeutische Betreuung brauchen. Hier einige ausgewählte Beispiele:

- Herzinfarkt (kardiologische Reha)
- Schädel-Hirn-Trauma (neurologische Reha)
- Wirbelsäulenverletzungen (neurologische/sportmedizinische Reha)
- Polytraumata (komplexe Verletzungen mit der Beteiligung mehrerer Körperteile/Organsysteme)
- Krebserkrankungen (onkologische Reha)
- Psychiatrische Erkrankungen wie z.B. Magersucht (Anorexie), Depressionen u.a.
- Hörschädigung (Rehabilitation für Hörgeschädigte)
- Sprach- und Schluckstörungen
- Sucht (Psychosomatische Rehabilitation)
- Essstörungen, Übergewicht, Adipositas, Bulimie, Mangelernährung.

Anschlussheilbehandlung (AHB)

Die Anschlussheilbehandlung (auch Anschlussrehabilitation) ist eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, die im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt durchgeführt wird. Sie kann ambulant, stationär oder teilstationär durchgeführt werden. Geht der Anschlussheilbehandlung eine Operation voraus, so muss sie spätestens zwei Wochen nach Entlassung aus der Akutklinik beginnen. Geht der Anschlussheilbehandlung eine Bestrahlungsbehandlung voraus, so muss sie spätestens 6 Wochen nach Bestrahlungsende beginnen. Wurde die Bestrahlung im Bereich des Kopfes oder des Halses durchgeführt, so muss die Anschlussheilbehandlung spätestens 10 Wochen nach Bestrahlungsende beginnen. Beantragt wird sie durch das Krankenhaus, dort

MIR GEHT'S WIEDER GUT – DANK REHA!

Angiologie · Kardiologie · Neurologie
Orthopädie · Onkologie · Pneumologie
Psychosomatik

Ihre ACURA Kliniken:
Fachklinik Falkenburg Bad Herrenalb, Waldklinik Dobel,
Fachklinik Waldbronn
Sigel-Klinik Bad Schönborn, Tel. 07253 86-0
Fachklinik Allgäu, Tel. 08363 691-124/-122

ACURA Gesundheitszentrum, Tel. 07231 139830
www.acura-gesundheitszentrum.de

www.acura-kliniken.com

ACURA KLINIKEN

HEILEN, HELFEN, HANDELN

durch den behandelnden Krankenhausarzt oder den Sozialdienst. Bei ambulanter Vorbehandlung, z.B. Bestrahlung, erfolgt die Beantragung durch den behandelnden Strahlentherapeuten. Die stationäre Anschlussheilbehandlung dauert in der Regel drei Wochen und kann bei schweren Erkrankungen und nach Operationen (z.B. Krebs, Schlaganfall, Herzoperationen) und nach Unfällen durchgeführt werden.
Kostenträger sind entweder die Deutsche Rentenversicherung oder die Krankenkasse. Im Falle einer privaten Krankentagegeldversicherung kommt nach einem Urteil des Landgerichts Hildesheim vom 05.07.2005 – 3 O 114/05 – entgegen der Ansicht mancher privaten Krankentagegeldversicherung – eine Inanspruchnahme der privaten Krankentagegeldversicherung in Frage. Ebenso wie bei einem Krankenhausaufenthalt ist pro Tag einer Anschlussheilbehandlung ein Zuzahlung von 10 Euro zu leisten. Die Zuzahlung ist auf maximal 28 Tage im Kalenderjahr begrenzt. Zuzahlungen, die im gleichen Jahr bereits an ein Krankenhaus geleistet wurden, werden angerechnet.

Aufwendungen, die außerhalb der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union entstanden sind

Grundsätzlich sind Aufwendungen für Leistungen in einem Mitgliedstaat der EU wie im Inland entstandene Aufwendungen zu behandeln – sofern sie insgesamt beihilfefähig sind. Die Kostenbeschränkung gilt außerhalb der EU nicht, wenn

- diese bei Dienstreisen entstehen und nicht bis zur Rückkehr aufgeschoben werden können oder
- die Beihilfefähigkeit vor Behandlungsbeginn anerkannt wurde. Die Ausnahme ist durch ärztliches Gutachten nachzuweisen.

Bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen gibt es besondere Bedingungen für Beamte, die ihren dienstlichen Sitz im Ausland haben.
Bei ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen ist eine wesentliche Voraussetzung, dass diese in einem Kurort durchgeführt werden, der im Kurorteverzeichnis Inland oder Ausland aufgeführt ist. Nach den Verwaltungsvorschriften ist es jedoch in begründeten Ausnahmefällen möglich, ambulante Rehabilitationsmaßnahmen an einem nicht-deutschen Kurort innerhalb der EU zu beantragen; in diesen Fällen trifft die oberste Dienstbehörde die Entscheidung.
In der Anlage 7 zur Bundesbeihilfeverordnung finden sich die zugelassenen Kurorte im EU-Ausland sowie das Kurorteverzeichnis Ausland, das jedoch nur Orte am Toten Meer umfasst. Dort werden in der Regel ambulante Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt, z.B. bei Neurodermitis oder Psoriasis.
Eine Ausnahme besteht für die Hochgebirgsklinik Davon-Wolfgang in der Schweiz, das nicht zum EU-Ausland zählt. Nach der Verwaltungsvorschrift zur Bundesbeihilfeverordnung (VV-Nr. 11.1.6) gilt diese Klinik abrechnungstechnisch als Inland. Somit muss auch kein Kostenvergleich mit einer vergleichbaren Inlandsbehandlung erfolgen. Diese Verordnung läuft grundsätzlich als stationäre Rehabilitation im Sinne des § 35 Abs. 1 Nr. 1. Dies ist in der Regel der Fall, wenn der Einfluss von Hochgebirgsklima erforderlich ist.

Beihilferegelungen in den Ländern

Das Beihilferecht ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Ein Großteil der Länder hat eigenständige Beihilferegelungen erlassen, jedoch zum Teil auf Bundesrecht bzw. altem Bundesrecht. Aufgrund vieler übereinstimmender Teile kann der vorliegende Ratgeber auch von Beihilfeberechtigten in den Ländern genutzt werden. Beispielsweise bestehen Abweichungen hinsichtlich der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Wahlleistungen

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)

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 oder bei anderen Einzelleistungen.
Wichtige – vom Bundesrecht abweichende – Beihilferegelungen fassen wir in diesem Kapitel zusammen.

Hinweis zu Änderungen im Bereich der Pflege zum 1.1.2015
Mit dem ersten Pflegestärkungsgesetz wurden im Bereich der pflegerischen Versorgung die Leistungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung ausgeweitet bzw. die Pflegesätze zum 1. Januar 2015 erhöht. Diese Beträge gelten auch für den Bereich der privaten Pflegeversicherung sowie teilweise durch Verweise auf das 11. Sozialgesetzbuch (Pflegeleistungen) direkt in der Beihilfe. Zu den neuen Sätze ➜ vgl. auch Zusammenstellung für den Bund S. 262 ff.)

Die Vorschriften zur Beihilfe in den einzelnen Ländern ändern sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Wir aktualisieren diese Texte daher in unserem Internetangebot unter **www.beihilfevorschriften.de**.

Baden-Württemberg

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Baden-Württemberg

Rechtsgrundlage:
Verordnung des Finanz- und Wirtschaftsministeriums über die Gewährung von Beihilfe in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen (Beihilfeverordnung – BVO) aufgrund von § 101 und 113a Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes (LBG)

Aktuelles
Baden-Württemberg hat zum 01.04.2014 eine neue Beihilfeverordnung erlassen. Den gesamten Text der neuen Verordnung und die wichtigsten Änderungen können Sie in einer Zusammenstellung unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

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 Antragsgrenze 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.

Arzneimittel

Aufwendungen für die von Ärzten, Zahnärzten oder Heilpraktikern schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und Teststreifen für Körperflüssigkeiten sind grundsätzlich beihilfefähig.
Keine Arzneimittel im Sinne der BVO und damit nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- Mittel, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
- Nahrungsergänzungsmittel, die als solche gekennzeichnet sind,
- diätetische Lebensmittel, die mit den Zusätzen „Diät“, „diätetisch“, „Kost“, „Nahrung“ oder „Lebensmittel“ gekennzeichnet sind,
- Medizinprodukte,
- nicht verschreibungspflichtige Vitamin- und Mineralstoffpräparate und
- Mittel, die zur Empfängnisregelung oder Potenzbeeinflussung verordnet werden.

Davon sind ausnahmsweise als Arzneimittel beihilfefähig:

- Nahrungsergänzungsmittel, Vitamin- und Mineralstoffpräparate, wenn nach begründetem medizinischem Gutachten (in der Regel des Gesundheitsamts) die medizinische Notwendigkeit nachgewiesen ist.

- Aufwendungen für Mittel zur Vorbeugung gegen Rachitis und Karies bei Kindern unter drei Jahren,
- Aminosäuremischungen, Eiweißhydrolysate, Elementardiäten und Sondennahrung zur enteralen Ernährung bei fehlender oder eingeschränkter Fähigkeit, sich auf natürliche Weise ausreichend zu ernähren nach ärztlicher Bescheinigung und soweit die Aufwendungen hierfür vierteljährlich 360 Euro übersteigen; Aufwendungen für chemisch definierte Formeldiäten sind ohne Abzug von vierteljährlich 360 Euro beihilfefähig, wenn die Kosten zusätzlich zu den für die übliche Diätnahrung entstehen,
- Elementardiäten für Kinder unter drei Jahren mit Kuhmilcheiweiß-Allergie sowie bei
- Neurodermitis für einen Zeitraum von insgesamt einem halben Jahr, wenn sie für diagnostische Zwecke eingesetzt werden und
- Stoffe und Zubereitungen aus Stoffen, die als Medizinprodukt nach § 3 Nummer 1 und 2 des Medizinproduktegesetzes zur Anwendung am oder im menschlichen Körper bestimmt sind, in Anlage 4 zur Bundesbeihilfeverordnung aufgeführt sind und die dort genannten Maßgaben erfüllen. Das können beispielsweise Spülflüssigkeiten in Zusammenhang mit operativen Eingriffen oder Tränenflüssigkeit sein.

Beihilfebemessungssätze

50 Prozent für Beihilfeberechtigte
50 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten
50 Prozent für Versorgungsempfänger
80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder
Bei Pflegeleistungen beträgt der Beihilfebemessungssatz auch weiterhin 70 Prozent.
Übergangsregelung für am 31.12.2012 vorhandene Beamte:
Für berücksichtigungsfähige Ehegatten bzw. Versorgungsempfänger wurde der Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent auf 50 Prozent abgesenkt. Jedoch findet der Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent weiter Anwendung; gleiches gilt für nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Geltungsbereich wechselnde Personen, die zum Stichtag bei einem anderen Dienstherrn beihilfeberechtigt waren.
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.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige: 10.000 Euro
Übergangsregelung für am 31.12.2012 vorhandene Beamte:
Die bisherige 18.000 Euro-Grenze findet für am 31. Dezember 2012 vorhandene Ehegatten bzw. Lebenspartner, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, weiterhin Anwendung. Gleiches gilt dann, wenn ein Härtefall durch die Neuregelung entstehen würde.
Eingetragene Lebenspartner sind als berücksichtigungsfähig Angehörige in das Beihilferecht einbezogen.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Keine Praxisgebühr, keine Zuzahlung zu Arzneimitteln, keine Belastungsgrenze.

Baden-Württemberg

Die jährliche Kostendämpfungspauschale beträgt ab dem 01.01.2013 jährlich:

	Aktive Beamte	Versorgungsempfänger
A 6 bis A 7	90 Euro	75 Euro
A 8 bis A 9	100 Euro	85 Euro
A10 bis A 11	115 Euro	105 Euro
A 12, C1 bis C 3	150 Euro	125 Euro
A 13 bis A 14, R 1, W 1, H 1 bis H 2	180 Euro	140 Euro
A 15 bis A 16, R 2, C 4, W 2, H 3	225 Euro	175 Euro
B1 bis B 2, W 3, H 4	275 Euro	210 Euro
B 3 bis B 5, R 3 bis R 5, H 5	340 Euro	240 Euro
B 6 bis B 8, R 6 bis R 8	400 Euro	300 Euro
Höhere Besoldungsgruppen	480 Euro	330 Euro

Bei Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich die Kostendämpfungspauschale nach der Eingangsbesoldungsgruppe. Änderungen der Besoldung im Laufe des Jahres führen nicht zu einer Änderung der Stufe.

Geburt

Für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird eine pauschale Beihilfe in Höhe von 250 Euro gewährt.

Heilpraktiker

Leistungen der Heilpraktiker sind beihilfefähig in Höhe der Beträge, die für vergleichbare Leistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte angemessen sind.

Pflege

- Ambulant
- Stationär

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Baden-Württemberg**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Baden-Württemberg

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in
Bayern

Rechtsgrundlage:
Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) sowie Verwaltungsvorschriften (VV-BayBhV) aufgrund Artikel 96 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG)

Aktuelles

Bayern hat die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) letztmals zum 01.10.2014 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Beihilfen werden nur zu den Aufwendungen gewährt, die durch Belege nachgewiesen sind. Dabei sind Zweitschriften bzw. Rechnungskopien ausreichend. Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen insgesamt mehr als 200 Euro betragen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann auch hierfür eine Beihilfe gewährt werden, wenn diese Aufwendungen15 Euro übersteigen.
Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung beantragt wird.

Arzneimittel

Aus Anlass einer Krankheit sind bei ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen oder Heilpraktikerleistungen verbrauchte bzw. verordnete Arznei- und Verbandmittel, Medizinprodukte und dergleichen beihilfefähig.
Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Mittel,

1. die überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, zur Rauchentwöhnung, zur Abmagerung

oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen,

2. die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
3. Vitaminpräparate, die keine Arzneimittel im Sinn des Arzneimittelgesetzes darstellen.

Beihilfebemessungssätze

50 Prozent für Beihilfeberechtigte
70 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten
70 Prozent für Versorgungsempfänger
80 Prozent für berücksichtigungsfähige Kinder
Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für Beihilfeberechtigte 70 Prozent.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten:
18.000 Euro (Gesamtbetrag der Einkünfte nach § 2 Abs. 3 Einkommensteuergesetzes im zweiten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags). Bei Anwendung der Beihilfevorschriften stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Die Eigenbeteiligung beträgt 3 Euro je verordnetem Arzneimittel, Verbandmittel und Medizinprodukt, jedoch nicht mehr als die tatsächlich gewährte Beihilfe.

Keine Eigenbeteiligung

- für Waisen, für Beamte auf Widerruf und für berücksichtigungsfähige Kinder,
- für Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung,
- bei Pflegemaßnahmen,
- bei ärztlich veranlassten Folgeuntersuchungen durch andere Fachärzte, die entsprechend dem jeweiligen Berufsbild selbst keine therapeutischen Leistungen erbringen,
- bei anerkannten Vorsorgeleistungen und
- soweit bei Überschreiten der Belastungsgrenze (zusammen für den Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Ehegatten / Lebenspartner).

Belastungsgrenze

2 Prozent (Chroniker: 1 Prozent) der Jahresdienstbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften ohne die kinderbezogenen Anteile im Familienzuschlag sowie der Jahresrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.
Eigenbeteiligungen bei Wahlleistungen im Krankenhaus (nach Anwendung der persönlichen Bemessungssätze):

- bei wahlärztliche Leistungen: 25 Euro pro Aufenthaltstag im Krankenhaus,
- bei Wahlleistung Zweibett-Zimmer: 7,50 Euro pro Aufenthaltstag im Krankenhaus (höchstens für 30 Tage pro Jahr).

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Bayern**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Bayern

Berlin

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in
Berlin

Rechtsgrundlage:
Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) aufgrund § 76 Landesbeamtengesetz (LBG) – Basis: weitgehend Regelungen des Bundes

Aktuelles
Berlin hat die Landesbeihilfeverordnung (LBhVO) letztmals zum 08.05.2012 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen
Vgl. Bund (➜ Seite 294)

Arzneimittel
Bei Arzneimittel gibt es keinen Ausschluss für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel. Aufwendungen für die von einem Arzt einem Zahnarzt oder einem Heilpraktiker schriftlich verordneten oder bei einer ambulanten Behandlung verbrauchten Arznei- und Verbandmittel sind beihilfefähig. Verordnete Arzneimittel müssen auf dem Rezept eine Pharmazentralnummer aufweisen, es sei denn, die Arzneimittel sind im Ausland gekauft worden. Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für
a) Arzneimittel zur Anwendung bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten einschließlich der bei diesen Krankheiten anzuwendenden Schnupfenmittel, Schmerzmittel, hustendämpfenden und hustenlösenden Mittel
b) Mund- und Rachentherapeutika, ausgenommen bei Pilzinfektionen,
c) Abführmittel es sei denn, sie sind wegen einer schweren Grunderkrankung lebensnotwendig.
d) Arzneimittel gegen Reisekrankheit
e) Geriatrika und Stärkungsmittel
f) Arzneimittel, bei deren Anwendung eine Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht: ausgeschlossen sind insbesondere Arzneimittel, die überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, der Anreizung sowie Steigerung der sexuellen Potenz, zur Raucherentwöhnung, zur Abmagerung oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen.
g) Vitaminpräparate, die keine Arzneimittel im Sinne des Arzneimittelgesetzes darstellen.

Medizinprodukte

Für Medizinprodukte gelten die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB V, in welchen medizinisch notwendigen Fällen Stoffe und Zubereitungen aus Stoffen, die als Medizinprodukte ausnahmsweise in die Arzneimittelversorgung einbezogen werden.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund (➜ Seite 290)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Von den beihilfefähigen Aufwendungen kommen folgende Eigenbehalte in Abzug:

- vollstationäre Krankenhausaufenthalte / Anschlussheil- und Suchtbehandlungen: **10 Euro** je Kalendertag (höchstens 28 Tage / Jahr).
- stationäre Rehabilitationsmaßnahmen: **10 Euro** je Kalendertag

Belastungsgrenzen

Eigenbehalte sind auf Antrag nicht abzuziehen, soweit sie für den Beihilfeberechtigten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen zusammen die Belastungsgrenze überschreiten. Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent der jährlichen Einnahmen (für Chroniker: 1 Prozent).

Kostendämpfungspauschale

Die Beihilfe wird je Kalenderjahr, in dem ein Beihilfeantrag gestellt wird, um folgende Beträge gekürzt (sogenannte Kostendämpfungspauschale):

- A 7 bis A 8 — um 60,00 Euro
- A 9 bis A 12 — um 110,00 Euro
- A 13, A 14, C 1 und R 1 bis zur achten Lebensaltersstufe — um 210,00 Euro
- A 15, A 16, B 2, C 2, C 3 und R 1 ab der neunten Lebensaltersstufe und R 2 — um 320,00 Euro
- B 3 bis B 7, C 4, R 3 bis R 7 — um 470,00 Euro
- B 8 bis B 11 und R 8 — um 780,00 Euro

Die Kostendämpfungspauschale vermindert sich um 35 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 Witwern 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.

Geburt

Bei einer Schwangerschaft und in Geburtsfällen sind neben den allgemeinen Aufwendungen in Krankheitsfällen folgende Aufwendungen beihilfefähig:

- die Schwangerschaftsüberwachung,
- die Hebamme oder den Entbindungspfleger,
- von Hebammen geleitete Einrichtungen im Sinne des SGB V,
- eine Haus- und Wochenpflegekraft für bis zu zwei Wochen nach der Geburt bei Hausentbindungen oder ambulanten Entbindungen.

Bei Beihilfeberechtigten und ihren berücksichtigungsfähigen Angehörigen sind in Geburtsfällen zusätzlich die vor Aufnahme in ein Krankenhaus am Entbindungsort entstehenden Kosten der Unterkunft beihilfefähig. Dies gilt nicht für die Unterkunft im Haushalt des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin, der Eltern oder der Kinder der Schwangeren.

Heilpraktiker

Aufwendungen für Leistungen von Heilpraktikern sind bis zur Höhe des Mindestsatzes des im April 1985 geltenden Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker, jedoch höchstens bis zum Schwellenwert des Gebührenrahmens der GOÄ bei vergleichbaren Leistungen.

Zahnarzt für Oralchirurgie – Dr. Seidel – Berlin

Schöne Zähne ohne Angst & Stress vom Fachzahnarzt für Oralchirurgie und TSB Implantologie in Berlin.

www.zahn-zahnarzt-berlin.de

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Berlin**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Brandenburg

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Brandenburg

Rechtsgrundlage:
Anwendung der Bundesbeihilfeverordnung nach Maßgabe von § 62 Landesbeamtengesetz Brandenburg (LBG)

Aktuelles
Brandenburg hat die beihilferechtliche Grundlage im Beamtengesetz (§ 62) letztmals zum 01.01.2014 geändert. Im Übrigen verweist das Land Brandenburg bei der Beihilfe auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung (➜ siehe Seiten 303 ff.).

Antragsgrenzen & Fristen Vgl. Bund (➜ Seite 294)

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen Vgl. Bund (➜ Seite 290)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen) Vgl. Bund (➜ Seiten 299 f.)

Geburt Vgl. Bund (➜ Seiten 309 f.)

Pflege ■ Ambulant ■ Stationär Vgl. Bund (➜ Seiten 311 ff.)

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung
Vgl. Bund (➜ Seiten 321 f.)

Todesfälle Vgl. Bund (➜ Seite 310)

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Brandenburg**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Brandenburg

Bremen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in
Bremen

Rechtsgrundlage:
Bremische Beihilfeverordnung (BremBVO) aufgrund von § 7 Bremisches Besoldungsgesetz

Aktuelles

Berlin hat die Beihilfeverordnung (BremBVO) letztmals mit Wirkung zum 01.01.2014 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

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.
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.
Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendung, spätestens ein Jahr nach Stellung der ersten Rechnung.

Arzneimittel

Beihilfefähig sind die vom Arzt oder Zahnarzt für ärztliche bzw. zahnärztliche Leistungen verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen.
Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen 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. Dies gilt nicht für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und für Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Ausgenommen sind auch solche Arzneimittel, die nach den Richtlinien nach dem SGB V ausnahmsweise verordnet werden dürfen.
- Arzneimittel zur Erhöhung der Lebensqualität.
- Arzneimittel, welche „unwirtschaftliche Arzneimittel“ von der Leistungspflicht in der GKV ausgeschlossen sind.

Beihilfebemessungssätze

Bemessungssätze

Alleinstehende: 50 Prozent, Verheiratete 55 Prozent.

- Die Erhöhung erfolgt jedoch nicht, wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder im Vorkalenderjahr Einkünfte von mehr als **10.000 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 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.

Berücksichtigungsfähige Personen

Zur Beihilfefähigkeit von Ehegatten ➜ vgl. unter Beihilfebemessungssätze auf Seite 290. Bei Anwendung der Beihilfevorschriften stehen eingetragene Lebenspartner den Ehegatten gleich.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Abzüge bei Arznei-/Verbandmitteln

6,00 Euro für jedes Arznei- und Verbandmittel, jedoch nicht mehr als die Kosten des Mittels. Eine Praxisgebühr wird nicht erhoben.

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.

Kostendämpfungspauschale

Die beihilfefähigen Aufwendungen vermindern sich bei einem Bemessungssatz ab

- 50 Prozent um 100,00 Euro,
- 60 Prozent um 80,00 Euro,
- 70 Prozent um 70,00 Euro je Kalenderjahr.

Maßgebend ist der zum 1. Januar des Kalenderjahres der Antragstellung bestehende Bemessungssatz. Die Minderung ist nicht bei Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit vorzunehmen. Bei Mitgliedern gesetzlicher Krankenkassen entfällt der Eigenbehalt.

Geburt

Bei einer Schwangerschaft bzw. in Geburtsfällen sind neben den allgemeinen Aufwendungen in Krankheitsfällen folgende Aufwendungen beihilfefähig:

- die Schwangerschaftsüberwachung,
- die Hebamme oder den Entbindungspfleger,

- von Hebammen geleitete Einrichtungen im Sinne des SGB V,
- eine Haus- und Wochenpflegekraft für bis zu zwei Wochen nach der Geburt bei Hausentbindungen oder ambulanten Entbindungen.

Als Beihilfe zu den Aufwendungen für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung bei Lebendgeburten werden 128 Euro gewährt; bei Mehrlingsgeburten erhöht sich die Beihilfe entsprechend. Dies gilt auch, wenn der Beihilfeberechtigte ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, annimmt oder mit dem Ziel der Annahme in seinen Haushalt aufnimmt und die zur Aufnahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist.

Heilpraktiker

Leistungen von Heilpraktikern sind nicht beihilfefähig.

Pflege

- Ambulant
- Stationär

Aufwendungen bei dauernder ambulanter Pflegebedürftigkeit

Die Aufwendungen für berufliche Pflegekräfte bei der häuslichen und teilstationären Pflege sind beihilfefähig:

- in der Pflegestufe 1 bis zur Höhe von 20 Prozent monatlich,
- in der Pflegestufe 2 bis zur Höhe von 40 Prozent monatlich,
- in der Pflegestufe 3 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.

Im Übrigen wird auf die neuen Sätze des Bundes entsprechend dem Pflegestärkungsgesetz I verwiesen.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Bremen**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Bremen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hamburg

Rechtsgrundlage:
Hamburgische Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) aufgrund von § 80 Hamburger Beamtengesetz

Aktuelles

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat die Hamburgische Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) letztmals zum 04.11.2014 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

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.
Die Frist für den Antrag beträgt zwei Jahre ab Entstehen der Aufwendungen oder der ersten Ausstellung der Rechnung.
Sofern die Beihilfe mehr als 500 Euro oder bei stationärer Unterbringung oder Heilkur mehr als 1.000 Euro beträgt, sind die Belege, soweit diese nicht bei der Krankenversicherung verbleiben, drei Jahre nach der Bewilligung aufzubewahren und auf Verlangen vorzulegen.

Arzneimittel

Grundsätzlich sind Aufwendungen für schriftlich von Ärzten, Zahnärzten und Heilpraktikern verordnete Arzneimittel beihilfefähig.
Grundsätzlich von der Beihilfefähigkeit ausgenommen sind:

- Arzneimittel zur Erhöhung der Lebensqualität (wenn die Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht; insbesondere Arzneimittel, die überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, der Anreizung sowie Steigerung der sexuellen Potenz, zur Raucherentwöhnung, zur Abmagerung oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen)
- Arzneimittel, die üblicherweise bei geringfügigen Gesundheitsstörungen verordnet werden
- Unwirtschaftliche Arzneimittel
- Arzneimittel, die im Rahmen wissenschaftlich nicht allgemein anerkannter Behandlungsmethoden verordnet werden
- Mittel, die der allgemeinen Lebenshaltung zuzurechnen sind (Aufwendungen für Nahrungsergänzungs- oder Körperpflegemittel sind weder in medizinisch begründeten Einzelfällen noch aus Fürsorgegründen beihilfefähig)

- Homöopathische und anthroposophische Arzneimittel (diese sind in bestimmten Ausnahmefällen beihilfefähig).
- Nicht zugelassene Arzneimittel (nur in ganz besonderen Ausnahmefällen beihilfefähig).

Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten keine Beihilfe für:

- Erkältungsmittel etc.
- Mund- und Rachentherapeutika außer bei Pilzinfektionen.
- Abführmittel
- Arzneimittel gegen Reisekrankheit

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Ehegatten oder Lebenspartner sind berücksichtigungsfähige Angehörige, sofern der Gesamtbetrag der Einkünfte (§ 2 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes) im Jahr vor der Antragstellung **18 000 Euro** nicht überstieg.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

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 Kosten-

Stufe	Besoldungsgruppen	Beamte	Ruhestandsbeamte	Witwen/ Hinterbliebene
1	Besoldungsgruppen A 7 bis A 8	25 Euro	20 Euro	12 Euro
2	Besoldungsgruppe A 9	50 Euro	40 Euro	24 Euro
3	Besoldungsgruppen A 10 und A 11	75 Euro	60 Euro	36 Euro
4	Besoldungsgruppe 12	100 Euro	80 Euro	48 Euro
5	Besoldungsgruppen A 13 und A 14, C 1, W 1, H 1 und H 2	150 Euro	120 Euro	72 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 Euro	160 Euro	96 Euro
7	Besoldungsgruppen B 2 und B 3, C 4, H 5, R 3	250 Euro	200 Euro	120 Euro
8	Besoldungsgruppen B 4 und B 6, R 4 und R 6	300 Euro	240 Euro	144 Euro
9	Besoldungsgruppe B 7	400 Euro	320 Euro	192 Euro
10	Höhere Besoldungsgruppen	500 Euro	400 Euro	240 Euro

dämpfungspauschale, 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 Euro gemindert.

Abzugsbeträge

Für vom Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker für beihilfefähige Leistungen verbrauchte oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen werden für jedes verordnete Arznei- und Verbandmittel 10 Prozent des Abgabepreises, mindestens jedoch 5,00 Euro und höchstens 10,00 Euro, allerdings nicht mehr als die Kosten des Mittels abgezogen. Gleiches gilt für die Fahrtkosten. Abzüge werden 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. Abzugsbeträge werden nicht für besonders preisgünstige Arzneimittel vorgenommen.

Geburt

Aus Anlass einer Geburt sind neben den allgemeinen ärztlichen Leistungen in Krankheitsfällen die Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung, ärztlich verordnete Schwangerschaftsgymnastik, für die Hebamme oder den Entbindungspfleger, sowie für eine Haus- und Wochenpflegekraft bei Hausentbindung oder sonstiger ambulanter Entbindung bis zur Dauer von zwei Wochen nach der Geburt, wenn die Wöchnerin nicht bereits wegen Krankheit von einer Berufs- oder Ersatzpflegekraft nach § 13 gepflegt wird. 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.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Hamburg**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Hamburg

Hessen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Hessen

Rechtsgrundlage:
Hessische Beihilfenverordnung (HBeihVO) aufgrund § 92 Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Aktuelles
Hessen hat die Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) letztmals zum 25.06.2012 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn die für Sie und Ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen entstandenen Aufwendungen 250,00 Euro übersteigen. Bei niedrigeren Aufwendungen steht eine Beihilfe zu, wenn die Aufwendungen aus zehn Monaten 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 vor zulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben.
Die Antragsfrist beträgt ein Jahr nach Entstehen der Aufwendungen, der ersten Ausstellung der Rechnung oder der Bescheinigung des Geldwerts von Sachleistungen.

Arzneimittel

Aufwendungen für Arznei- und Verbandmittel sind aus Anlass einer Krankheit beihilfefähig, wenn sie durch einen Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker verbraucht oder schriftlich verordnet wurden. Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig.
Nicht beihilfefähig sind

- Mittel, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen,
- bei Personen, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben,
- Arzneimittel zur Anwendung bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten einschließlich der bei diesen Krankheiten anzuwendenden Schnupfenmittel, Schmerzmittel, hustendämpfenden und hustenlösenden Mittel,
- Mund- und Rachentherapeutika, ausgenommen bei Pilzinfektionen,
- Abführmittel, ausgenommen bei erheblichen Grundkrankheiten,
- Arzneimittel gegen Reisekrankheiten,
- Arzneimittel, die ihrer Zweckbestimmung nach üblicherweise bei geringfügigen Gesundheitsstörungen verordnet werden,
- unwirtschaftliche Arzneimittel.

Beihilfebemessungssätze

Eigenständiges, gestaffeltes Bemessungssystem (vgl. § 15 HBeihVO):

- Allein stehende Beihilfeberechtigte: 50 Prozent.
- Für verheiratete Beihilfeberechtigte : 55 Prozent.
- Für jedes berücksichtigungsfähige Kind: zusätzliche Erhöhung um je 5 Prozent (höchstens auf 70 Prozent).

Diese Erhöhung gilt nicht:

1. wenn der Ehegatte selbst beihilfeberechtigt ist oder der Gesamtbetrag der Einkünfte des nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten im vorletzten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags den steuerlichen Grundfreibetrag überstieg (2014: 8.472 Euro).,
2. wenn berücksichtigungsfähige Angehörige, mit Ausnahme der beim Ehegatten familienversicherten Kinder, in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, Mitglied der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten sind, einen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten, Beitragszuschüsse der Rentenversicherungsträger zu einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung von mindestens 52 Euro monatlich oder von mindestens der Hälfte des zu entrichtenden Krankenversicherungsbeitrags erhalten oder Ansprüche auf Heil- oder Krankenbehandlung nach dem Bundesversorgungsgesetz, haben.

- Empfänger von Versorgungsbezügen: Erhöhung um 10 Prozent.
- Empfänger von Witwen- oder Witwergeld: Erhöhung um weitere 5 Prozent.

Bei einer stationären Krankenhausbehandlung und bei einer Anschlussheilbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz um 15 Prozent, höchstens jedoch auf 85 Prozent.

Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 Prozent der sich nach Anrechnung der Leistungen der Krankenversicherung ergebenden beihilfefähigen Aufwendungen, sofern der Höhe nach Leistungsansprüche wie bei einer Pflichtversicherung zustehen. Abweichend wird bei Pflegeaufwendungen auf die für Bundesbeamte geltenden Sätze verwiesen (i.d.R. 70 Prozent).

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für den Beihilfeberechtigten 70 Prozent; bei mehreren Beihilfeberechtigten beträgt der Bemessungssatz nur bei einem von ihnen zu bestimmenden Berechtigten 70 Prozent, die Bestimmung kann nur in Ausnahmefällen neu getroffen werden.

Der Bemessungssatz für die sogenannte Sachleistungsbeihilfe für freiwillig versicherte Beihilfeberechtigte und deren Angehörige nach Maßgabe des § 5 Abs. 5 HBeihVO beträgt unabhängig sonstiger Bemessungskriterien ausschließlich 50 Prozent.

Achtung: Abweichende Beihilfebemessungssätze bei Pflegeleistungen

Für Mitglieder einer gesetzlichen Pflegeversicherung	50 %
Für Mitglieder der privaten Pflegeversicherung	
■ Aktive	50 %
■ Aktive mit mindestens zwei berücksichtigungsfähigen Kindern im Familienzuschlag	70 %
■ bei Ehegatten und Versorgungsempfängern	70 %
■ bei Kindern und Waisen	80 %

Änderung bei den Einkünften des Ehegatten

Hat der berücksichtigungsfähige Ehegatte, z.B. durch Aufgabe der Berufs- oder Erwerbstätigkeit, keine Einkünfte mehr oder haben sich diese Einkünfte sehr verringert, erhöht sich der Bemessungssatz bereits im laufenden Kalenderjahr widerruflich um 5 Prozent. Im Folgejahr ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. Lebenspartner:
Der Gesamtbetrag der Einkünfte des nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten / Lebenspartner darf im vorletzten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags den steuerlichen Grundfreibetrag nicht übersteigen (2013: 8.130 Euro / 2014: 8.345 Euro).

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Abzugsbeträge bei Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen: 4,50 Euro für jedes verordnete Arznei- und Verbandmittel.
Vom Abzug ausgenommen:

- Personen bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres,
- Versorgungsempfänger und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen, wenn die Versorgungsbezüge bei Antragstellung 1.125,– Euro monatlich nicht übersteigen. Andere Einkünfte neben den Versorgungsbezügen und solche der Familienangehörigen werden nicht berücksichtigt ,
- Personen, die Leistungen für Unterkunft und Verpflegung bei vollstationärer Pflege erhalten,
- Arznei- und Verbandmittel, die wegen Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung erforderlich sind.

Keine Kürzung ist vorzunehmen, soweit die Kürzung für die in einem Kalendermonat beschafften Arznei- und Verbandmittel bei den Beihilfeberechtigten und ihren berücksichtigungsfähigen Angehörigen zusammen 100 EURO im Kalendermonat übersteigt.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Hessen**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Hessen

Mecklenburg-Vorpommern

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Mecklenburg-Vorpommern

Rechtsgrundlage:
§ 80 Landesbeamtengesetz (LBG M-V) - Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen werden grundsätzlich nach den für die Beamten des Bundes geltenden Vorschriften gewährt

Aktuelles
Mecklenburg-Vorpommern hat in seinem Landesbeamtengesetz (§ 80) die Grundlagen zur Beihilfe normiert dort auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung verwiesen (➜ siehe Seiten 303 ff.).

Antragsgrenzen & Fristen
Vgl. Bund (➜ Seite 294)

Beihilfebemessungssätze
Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen
Vgl. Bund (➜ Seite 290)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)
Vgl. Bund (➜ Seiten 299 f.)

Geburt
Vgl. Bund (➜ Seiten 309 f.)

Pflege
- Ambulant
- Stationär

Vgl. Bund (➜ Seiten 311 ff.)

Rehabilitation bzw. Anschlussheilbehandlung & Suchtbehandlung
Vgl. Bund (➜ Seiten 321 ff.)

Todesfälle

Vgl. Bund (➜ Seite 310)

Wahlleistungen

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 der
b) keinen oder keinen vollständigen, dem neuen Beihilferecht angepassten Krankenversicherungsschutz unter Ausschluss stationärer Wahlleistungen erhalten können.

Evangelische MutterKindKlinik Spiekeroog

Die Fachklinik für Frauengesundheit stärkt Gesundheit, Lebensfreude und Lebensenergie von Frauen und Kindern.

www.duenenklinik.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Mecklenburg-Vorpommern**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Mecklenburg-Vorpommern

Niedersachsen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Niedersachsen

Rechtsgrundlage:
Niedersächsische Beihilfeverordnung (NBhVO) aufgrund von § 80 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

Aktuelles

Niedersachsen hat die Beihilfeverordnung letztmals zum 02.07.2013 geändert. Den gesamten Text der neuen Verordnung und die wichtigsten Änderungen können Sie in einer Zusammenstellung unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Die Antragsgrenze für die Beihilfegewährung beträgt 100 Euro.
Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

Arzneimittel

Aufwendungen für Arzneimittel sind nach Verordnung durch einen Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker beihilfefähig.
Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel und
- sonstige in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht verordnungsfähige Arzneimittel (z. B. Husten- und Schnupfenmittel, Viagra oder Abmagerungs- und Haarwuchsmittel).

Ausgenommen davon sind Aufwendungen für Arzneimittel für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und Kinder mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.
Aufwendungen für Arzneimittel, für die Festbeträge nach § 35 SGB V festgesetzt sind, sind nur bis zur Höhe der vom Deutschen Institut für medizinische Dokumentation und Information (www.dimdi.de) aufgestellten Festbeträge beihilfefähig.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)
Der erhöhte Bemessungssatz bei zwei oder mehr Kindern erhält derjenige Beihilfeberechtigte, der den Familienzuschlag erhält. Abweichend kann eine abweichende Vereinbarung getroffen werden, sofern der erhöhte Bemessungssatz nicht schon durch Rechtsvorschrift einer Person fest zugewiesen wurde (z. B. § 46 Abs. 3 Satz der BBhV).

Berücksichtigungsfähige Personen

Beihilfefähig sind Aufwendungen von Ehegatten/ Lebenspartnern, wenn deren Gesamtbetrag der Einkünfte im vorletzten Kalenderjahr vor der Antragstellung 18.000 Euro nicht überstiegen hat oder im Kalenderjahr der Antragstellung 18.000 Euro nicht übersteigt.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Die beihilfefähigen Aufwendungen für Arzneimittel mindern sich um einen Abzugsbetrag von 10 Prozent, mindestens jedoch 5 Euro, höchstens um 10 Euro, je Arzneimittel.
Ein Eigenbehalt wird von Aufwendungen für ein Arzneimittel nicht abgezogen, wenn das Arzneimittel in der vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (**www.gkv-spitzenverband.de**) veröffentlichten Liste der Arzneimittel, die von der Zuzahlung befreit sind, enthalten ist.
Härtefallregelung für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel:
Eine Beihilfe zu den Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel wird nur gewährt, soweit diese Aufwendungen zusammen mit den Eigenbehalten nach § 12 Abs. 1 BhV im Kalenderjahr die Belastungsgrenze nach § 12 Abs. 2 BhV übersteigen. Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent – bei chronisch Kranken 1 Prozent – des jährlichen Einkommens. Die Härtefallregelung gilt ausschließlich für ärztlich verordnete, medizinisch notwendige und angemessene nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel, zu denen es keine oder nur eine für den Patienten unverträgliche verschreibungspflichtige Alternativmedikation gibt. Präparate, die nicht arzneimittelrechtlich zugelassen und registriert sind, können nicht berücksichtigt werden, ebenso Nahrungsergänzungsmittel und von Heilpraktikern verordnete Arzneimittel.

Geburt

Bei Schwangerschaft und Geburt sind neben den üblichen Leistungen wie ärztliche Behandlungen, ärztlich verordnete Heilbehandlungen usw. auch folgende Leistungen beihilfefähig:

- Schwangerschaftsüberwachung,
- Leistungen einer Hebamme oder des Entbindungspflegers (in einer von diesen geleiteten Einrichtung),
- eine Haus- und Wochenpflegekraft für bis zu zwei Wochen nach der Geburt bei einer Hausentbindung oder bei einer ambulanten Entbindung.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:
Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Niedersachsen**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlage:
Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) aufgrund § 77 Absatz 8 Landesbeamtengesetz (LBG NRW)

Aktuelles
Das Land Nordrhein-Westfalen hat die Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) letztmals zum 15.11.2013 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Zur Gewährung der Beihilfe müssen die Aufwendungen einen Betrag von 200,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so wird davon abweichend Beihilfe gewährt, wenn die Aufwendungen 15 Euro übersteigen. Zu Rechnungsbelegen ist die Kostenerstattung der Krankenkasse bzw. -versicherung vorzulegen. Beim Nachweis einer ergänzenden privaten Krankenversicherung kann darauf verzichtet werden. Die Einführung der elektronischen Beihilfebearbeitung ist vorgesehen; dann sind zur Antragstellung keine Originalbelege mehr vorzulegen.
Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen, spätestens jedoch ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung beantragt wird.

Arzneimittel

Beihilfefähig sind die von einem Arzt, Zahnarzt, Heilpraktiker oder Psychotherapeuten bei seinen Verrichtungen verbrauchten oder schriftlich verordneten apothekenpflichtigen Arzneimittel, Verbandmittel, Harn- und Bluttestreifen sowie Medizinprodukte soweit diese nach der Arzneimittel-Richtlinien in der vertragsärztlichen Versorgung zugelassen sind.
Beihilfefähig sind Aufwendungen für ärztlich verordnete hormonelle Mittel zur Kontrazeption nur bei Personen bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres und bei Personen ab Vollendung des 48. Lebensjahres
Wesentliche Unterscheidungen:
1) Verschreibungspflichtige Arzneimittel
Diese sind grundsätzlich beihilfefähig; außer solchen, die nach der Arzneimittelrichtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses ausgeschlossen sind (außer bei Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben).
Dabei sind grundsätzlich nicht beihilfefähig:
a) Mittel bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten
b) Mund- und Rachentherapeutika (außer z.B. bei Pilzinfektionen o.ä.)

c) Abführmittel (außer z.B. bei der Behandlung von Tumorerkrankungen o.ä.)

2) Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel

Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel – egal ob apothekenpflichtig oder nicht – sind bei vollendetem 18. Lebensjahr nicht beihilfefähig.

Hierfür sind folgende Ausnahmen vorgesehen:

a) Als Begleitmedikation zu einer Haupttherapie mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln, sofern dies zwingend vorgeschrieben ist.

b) Bei unerwünschten Arzneimittelnebenwirkungen beim bestimmungsmäßigen Gebrauch eines verschreibungspflichtigen Arzneimittels.

c) Bei der Behandlung schwerwiegender Erkrankungen im Rahmen des durch die Arzneimittel-Richtlinie definierten Therapiestandards.

3) Medizinprodukte

Stoffe und Zubereitungen aus Stoffen von Medizinprodukten entsprechend der Arzneimittel-Richtlinie des gemeinsamen Bundesausschusses zugelassen sind, sind grundsätzlich beihilfefähig.

Dabei sind nicht beihilfefähig:

a) Aufwendungen, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzten (z.B. Nahrungsergänzungsmittel oder Kosmetika)

b) Mittel, bei denen die Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht (z.B. zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, zur Steigerung der sexuellen Potenz, zur Rauchentwöhnung, zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses.

Beihilfefähig sind Aufwendungen für ärztlich verordnete hormonelle Mittel zur Kontrazeption nur bei Personen bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres und bei Personen ab Vollendung des 48. Lebensjahres.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Ehegatten und eingetragene Lebenspartner sind berücksichtigungsfähig, wenn die Einkünfte im Kalenderjahr vor der Antragstellung 18.000 Euro nicht übersteigen. Zu diesen Einkünften zählt der Gesamtbetrag der Einkünfte (§ 2 Abs. 3 EStG), bei erstmaligem Rentenbezug nach dem 31.12.2003 die Differenz zwischen dem Besteuerungsanteil und dem Bruttobetrag sowie ab dem 01.01.2009 erzielte Kapitaleinkünfte, die nach § 32d Abs. 1 EStG mit einem besonderen Steuersatz besteuert werden oder die der Abgeltungssteuer auf Kapitalertragssteuer unterliegen.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Kostendämpfungspauschale

Die Beihilfe wird um eine Kostendämpfungspauschale je Kalenderjahr gekürzt:

Besoldungsgruppen	Betrag	Ruhestandsbeamte (70 Prozent)	Hinterbliebene (40 Prozent)
A 7 bis A 11	150 Euro	105 Euro	60 Euro
A 12-A 15, B 1, C 1, C 2, H1 – H 3, R 1, W 1, W 2	300 Euro	210 Euro	120 Euro
A 16, B 2, B 3, C 3, H 4, H 5, R 2, R 3, W 3	450 Euro	315 Euro	180 Euro
B 4 – B 7, C 4, R 4 – R 7	600 Euro	420 Euro	240 Euro
Höhere Besoldungsgruppen	750 Euro	525 Euro	300 Euro

Die Beträge werden bei Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert. Für jedes berücksichtigungsfähige Kind vermindert sich die Kostendämpfungspauschale um 60 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.

Belastungsgrenze

Die Summe der finanziellen Belastungen der Beihilfeberechtigten aus der Kostendämpfungspauschale, dem Eigenanteil bei zahntechnischen Leistungen (Zahnersatz, Kronen oder Suprakonstruktionen) sowie die Selbstbehalte bei Inanspruchnahme von Wahlleistungen im Krankenhaus (Zweibettzimmer und Chefarztbehandlung) dürfen die Belastungsgrenze von 1,5 Prozent der Bruttojahresbezüge der Beihilfeberechtigten nicht übersteigen. Maßgeblich sind dabei die Bezüge des Vorjahres. Wird die Belastungsgrenze überschritten, werden keine weiteren Selbstbehalte abgezogen.
Zu den maßgeblichen Bruttobezügen zählen das Grundgehalt, die allgemeine Stellenzulagen, Familienzuschlag ohne kinderbezogene Anteile, die Vermögenswirksamen Leistungen, Sonderzahlungen, sowie Leistungsbezüge der W – Besoldung.
Außer Betracht bleiben variable Bezügebestandteile wie z.B. Erschwerniszulagen oder Mehrarbeitsvergütungen.
Bei den Versorgungsbezügen wird das Ruhegehalt, das Witwen- bzw. Witwergeld, das Waisengeld sowie der Unterhaltsbeitrag berücksichtigt. Auszugehen ist hierbei immer vom ungekürzten Versorgungsbezug; so bleibt u.a. ein Versorgungsabschlag(-ausgleich) außer Betracht.

Geburt

Beihilfefähig sind

- die Hebamme oder den Entbindungspfleger im Rahmen der Gebührenordnung,
- die ärztliche Hilfe und Schwangerschaftsüberwachung,

- die vom Arzt, von der Hebamme oder vom Entbindungspfleger verbrauchten Stoffe und Verbandmittel sowie die auf schriftliche ärztliche Verordnung beschafften Stoffe, wie Heilmittel, Verbandmittel und dergleichen,
- die Unterkunft und Verpflegung in Entbindungsanstalten,
- eine Hauspflegerin bei Geburten (auch bei Fehl- und Totgeburten) in der Wohnung oder einer ambulanten Entbindung in einer Entbindungsanstalt für einen Zeitraum bis zu vierzehn Tagen, beginnend mit dem Tage der Geburt,
- die durch die Niederkunft unmittelbar veranlassten Fahrten,
- Unterkunft und Pflege eines Frühgeborenen in einer dafür geeigneten Einrichtung,
- eine Familien- und Hauspflegekraft.

Zu den Kosten für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird ein Zuschuss von 170,00 Euro gewährt.

Buchtal-Klinik – Schwäbische Alb

Die private Fachklinik für psychosomatische Medizin, Psychotherpie und Psychiatrie mit zeitgemäßem Standard, qualifizierten Fachärzten und Therapeuten.

www.buchtal-klinik.de

Empfohlen vom Netzwerk „Marketing Öffentlicher Dienst“

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Nordrhein-Westfalen**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Nordrhein-Westfalen

Rheinland-Pfalz

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage:
Beihilfenverordnung (BVO) aufgrund von § 66 Abs. 5 Landesbeamtengesetz

Aktuelles

Rheinland-Pfalz hat die Beihilfenverordnung (BVO) letztmals zum 01.10.2014 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

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. Die Vorlage von Originalbelegen ist entfallen!

Arzneimittel

Aufwendungen für Arznei-, Verbandmittel und dergleichen sind nur beihilfefähig, wenn diese von einem Arzt, einem Zahnarzt oder einem Heilpraktiker nach Art und Menge vor der Beschaffung schriftlich verordnet worden sind.
Nicht beihilfefähig sind folgende Mittel:

1.) die
- überwiegend zur Behandlung der erektilen Dysfunktion, der Anreizung sowie der Steigerung der sexuellen Potenz,
- zur Abmagerung oder Zügelung des Appetits und Regulierung des Körpergewichts,
- zur Verbesserung des Haarwuchses dienen oder
- geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen (z.B. insbesondere Nahrungsergänzungsmittel, Diätkost, ballaststoffreiche Kost, glutenfreie Nahrung, Säuglingsfrühnahrung, Mineral- und Heilwasser und medizinische Körperpflegemittel).

2.) Geriatrika und Stärkungsmittel

Beihilfebemessungssätze

Bemessungssätze (grundsätzlich wie Bund)
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 zum 31.12.1997 zur Berechnung der Beihilfe die Sonderregelungen in der bis zum 31.12.1997 geltenden Fassung angewendet werden, beträgt der Bemessungssatz seit dem 01.01.1998 80 Prozent, wenn deren laufendes monatliches Familieneinkommen im Zeitpunkt der Antragstellung niedriger als 2.300,81 Euro ist.

Berücksichtigungsfähige Personen

Aufwendungen für Ehegatten bzw. Lebenspartner sind beihilfefähig, wenn die Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung einer Beihilfe 20.450,00 Euro bei einer vor dem 1. Januar 2012 eingegangenen Ehe oder Lebenspartnerschaft – nicht überstiegen haben. Bei einer nach dem 31. Dezember 2011 eingegangenen Ehe oder Lebenspartnerschaft gilt als Einkommensgrenze der steuerrechtliche Grundfreibetrag nach § 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes (2014: 8.354 Euro).
In Geburtsfällen sind Ehegatten bzw. Lebenspartner unabhängig von der Einkommensgrenze berücksichtigungsfähig.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Kostendämpfungspauschale

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.
Die Kostendämpfungspauschale ist nach Besoldungsgruppen wie folgt gestaffelt:

Stufe	Besoldungsgruppen	Betrag
1	A 7 und A 8	100,00 Euro
2	A 9 bis A 11	150,00 Euro
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
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
5	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7, W 3	600,00 Euro
6	Höhere Besoldungsgruppen	750,00 Euro

Für bestimmte Personengruppen und Aufwendungen mindert sich die Kostendämpfungspauschale oder entfällt:
Bei Teilzeitbeschäftigten mindert sie sich entsprechend der verminderten Arbeitszeit.

Rheinland-Pfalz

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 berücksichtigungsfähig ist, weil es selbst beihilfeberechtigt ist, vermindert sich die Pauschale um 40 Euro.
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.

Geburt

Beihilfefähig sind die Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung und die ärztlich verordnete Schwangerschaftsgymnastik, die ärztlichen Behandlungskosten, Heil- und Verbandmittel, ärztlich verordnete Bäder, Massagen, Hebamme oder Entbindungspfleger/in sowie für die Unterkunft und Verpflegung in Entbindungsanstalten. Für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird eine Beihilfe von 150,00 Euro gewährt.

Heilpraktiker

Bei Leistungen von Heilpraktikern sind in Rheinland-Pfalz ebenfalls wie beim Bund die mit den Heilpraktikerverbänden vertraglich vereinbarten Sätze beihilfefähig.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Rheinland-Pfalz**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Rheinland-Pfalz

Saarland

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Saarland

Rechtsgrundlage:
Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund von § 67 Saarländisches Beamtengesetz

Aktuelles

Saarland hat die Beihilfeverordnung (BhVO) letztmals zum 20.06.2012 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen, spätestens jedoch ein Jahr nach der ersten Ausstellung der Rechnung beantragt hat.
Beihilfe wird nur gewährt, wenn die beihilfefähigen Aufwendungen 100 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, so kann eine Beihilfe dennoch beantragt werden. Bei Beihilfen von mehr als 500 Euro, bei stationären Behandlungen oder Heilkuren von mehr als 1000 Euro hat der Beihilfeberechtigte die ihm von der Festsetzungsstelle zurückgegebenen Belege für die beihilfefähigen Aufwendungen noch drei Jahre nach dem Empfang der Beihilfe aufzubewahren und auf Anfordern vorzulegen, soweit sie nicht bei einer Versicherung verbleiben; die Festsetzungsstelle muss darauf Rückgabe der Belege hinweisen.

Arzneimittel

Grundsätzlich sind medizinisch notwendige Arzneimittel beihilfefähig.
Nicht beihilfefähig sind:.

- Mittel gegen Erkältungskrankheiten und gegen grippale Infekte bei Personen über 18 Jahren, Mund- und Rachentherapeutika (mit Ausnahme bei Pilzerkrankungen),
- Abführmittel (ausgenommen bei schweren Erkrankungen),
- Mittel gegen Reisekrankheiten
- Mittel zur Behandlung der erektilen Dysfunktion
- Mittel der Anreizung und Steigerung der sexuellen Potenz
- Mittel zur Rauchentwöhnung
- Mittel zur Abmagerung und Zügelung des Appetits
- Mittel zur Regelung des Körpergewichts
- Mittel zur Verbesserung des Haarwuchses
- Geriatrika und Regenationsmittel
- Vitamine, Stärkungsmittel, Säuglingsnahrung
- und Medizinprodukte (nur nach Anlage V der Arzneimittelrichtlinie).

Ist für Arzneimittel ein Festbetrag festgelegt, sind die Aufwendungen nur bis zur Höhe des Festbetrages beihilfefähig.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegatten / Lebenspartner

Deren Aufwendungen sind beihilfefähig, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte des Ehegatten im zweiten Kalenderjahr vor Antragstellung 16.000 Euro nicht übersteigt. In Ausnahmefällen kann Beihilfe gewährt werden.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Kostendämpfungspauschale

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.
Die Kostendämpfungspauschale ist nach Besoldungsgruppen wie folgt gestaffelt:

Stufe	Besoldungsgruppen	Betrag
1	A 7 und A 8	100,00 Euro
2	A 9 bis A 11	150,00 Euro
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
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
5	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7, W 3	600,00 Euro
6	Höhere Besoldungsgruppen	750,00 Euro

Für bestimmte Personengruppen und Aufwendungen mindert sich die Kostendämpfungspauschale oder entfällt:
Bei Teilzeitbeschäftigten mindert sie sich entsprechend der verminderten 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 berücksichtigungsfähig ist, weil es selbst beihilfeberechtigt ist, vermindert sich die Pauschale um 40 Euro.
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.

Selbstbehalt für Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen:

- 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

Belastungsgrenze

Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent bzw. 1 Prozent (Chroniker) für Abzüge bei

- Krankenhausleistungen (= 9 Euro je Kalendertag, längstens 14 Kalendertage)
- Arznei- und Verbandsmittel (4 Euro bis 5 Euro je nach Apothekenabgabepreis)
- Beförderungsleistungen (12,80 Euro je einfache Fahrt)
- Sanatoriumsbehandlungen (= 9 Euro je Kalendertag)

Geburt

Zu den Aufwendungen für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird bei Lebendgeburten eine Beihilfe in Höhe von 128 Euro gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte versichert, dass ihm Aufwendungen mindestens in dieser Höhe entstanden sind; bei Mehrlingsgeburten erhöht sich die Beihilfe entsprechend.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Saarland**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Saarland

Sachsen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Sachsen

Rechtsgrundlage:
Sächsische Beihilfeverordnung (SächsBhVO) aufgrund § 80 Sächsisches Beamtengesetz

Aktuelles

Sachsen hat zum 28.10.2014 eine Neufassung der Sächsischen Beihilfeverordnung (SächsBhVO) veröffentlicht. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Ein Antrag auf Beihilfegewährung kann bis zu zwei Jahre nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung gestellt werden.
Es besteht keine Antragsgrenze.

Arzneimittel

Arzneimittel sind die nach dem Arzneimittelgesetz genannten Stoffe, Zubereitungen aus Stoffen, Gegenstände oder Erzeugnisse.
Aufwendungen für von einem Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker aus Anlass einer Krankheit schriftlich verordnete Arzneimittel sind beihilfefähig, wenn diese bestimmt sind, durch Einwirkung auf den menschlichen Körper der Heilung oder Linderung einer Erkrankung oder der Erkennung eines Krankheitsbildes zu dienen. Aufwendungen für Arzneimittel zur Vorbeugung gegen Rachitis und Karies sind bei Kindern bis zum vollendeten dritten Lebensjahr beihilfefähig. Die Beihilfefähigkeit für empfängnisverhütende Arzneimittel, die nicht aus Anlass einer Krankheit verordnet werden, richtet sich ausschließlich nach § 44 Abs. 3 Satz 2 SächsBhVO.
Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Arzneimittel, die

- überwiegend zur Behandlung von sexuellen Dysfunktionen, der Anreizung oder Steigerung der sexuellen Potenz, zur Raucherentwöhnung, zur Abmagerung oder zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts oder zur Verbesserung des Haarwuchses dienen oder
- der allgemeinen Lebenshaltung zuzurechnen sind (das Arzneimittel wird nach seiner objektiven Zweckbestimmung üblicherweise auch von Gesunden benutzt).

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Abweichung zum Bund:
Der erhöhte Beihilfebemessungssatz für den Beihilfeberechtigten in Höhe von 70 Prozent bei 2 und mehr Kindern kann bis zum Eintritt in den Ruhestand beibehalten werden.

Zuschuss zur privaten Krankenversicherung

Eine Absenkung des Beihilfebemessungssatzes um 20 Prozent bei Gewährung eines Zuschusses durch Dritte zur privaten Krankenversicherung ist entfallen. Damit hat die Höhe eines Zuschusses zu den Beiträgen einer privaten Krankenversicherung für ab dem 01.01.2012 entstandene bzw. entstehende Aufwendungen keine Auswirkungen mehr auf den Beihilfebemessungssatz des Zuschussempfängers. Sollte ein Verzicht auf einen Teil des Zuschusses zu den Beiträgen einer privaten Krankenversicherung (z. B. gegenüber dem Rentenversicherungsträger) vorliegen, kann dieser ohne Auswirkungen auf den Beihilfebemessungssatz widerrufen werden.

Berücksichtigungsfähige Personen

Die Aufwendungen des berücksichtigungsfähigen Ehegatten sind beihilfefähig, wenn ihr Gesamtbetrag der Einkünfte im Durchschnitt der letzten drei Jahre 18.000 Euro nicht übersteigt.

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Selbstbehalt (sogenannte Kostendämpfungspauschale)

Die festgesetzte Beihilfe ist für jedes Kalenderjahr, in dem beihilfefähige Aufwendungen entstanden sind, um einen Selbstbehalt von 40,00 Euro zu kürzen. Der Selbstbehalt entfällt bei Maßnahmen im Rahmen der Schwangerschaftsüberwachung und für Leistungen bei und nach der Entbindung sowie bei Früherkennungsuntersuchungen und Vorsorgemaßnahmen sowie in Fällen dauernder Pflegebedürftigkeit. Ebenso nicht von der Kürzung betroffen sind Beihilfeberechtigte in Elternzeit.
Eine Praxisgebühr wurde in Sachsen nicht erhoben. Zum Ausgleich der Abschaffung der Praxisgebühr in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde der Selbstbehalt ab 2014 von 80,00 Euro auf 40,00 Euro abgesenkt
Die beihilfefähigen Aufwendungen bei verordneten Arzneimittel bzw. Medizinprodukten – mit Ausnahme von Hilfsmitteln, die keine Verbandmittel sind – vermindern sich um folgende Beträge:

	bei einem Apothekenabgabepreis von…
4,00 Euro	bis zu 16 Euro (maximal bis zu den Kosten des Produkts)
4,50 Euro	von 16,01 Euro bis 26 Euro
5,00 Euro	mehr als 26 Euro

Belastungsgrenze

Es besteht die Möglichkeit, sich vom Abzug der Eigenbeteiligungen für Arzneimittel, Verbandmittel und stoffliche Medizinprodukte, Fahrtkosten, Wahlleistungen Unterkunft sowie des Selbstbehaltes befreien zu lassen. Die Beträge werden in der Höhe berücksichtigt, wie sie den Beihilfeberechtigten belasten. Das heißt, die Abzugsbeträge der Eigenbeteiligungen werden entsprechend nach der Höhe des Bemessungssatzes (§ 57 SächsBhVO) berücksichtigt, der Selbstbehalt jedoch in voller Höhe. Die Befreiung umfasst die Eigenbe-

teiligungen sowohl für den Beihilfeberechtigten selbst, als auch für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen.
Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent (Chroniker: 1 Prozent) des Gesamtbetrages der Einkünfte des Beihilfeberechtigten im Sinne von § 2 Abs. 3 EStG.

Geburt

Beihilfefähig sind die Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung, die ärztlichen Behandlungskosten, Leistungen von Hebammen oder Entbindungspflegern, für die Unterkunft und Verpflegung in Entbindungsanstalten sowie für Bescheinigungen des voraussichtlichen Geburtstermin für den Dienstherrn des Beihilfeberechtigten.
Die Geburtspauschale für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung jedes lebend geborenen Kindes beträgt 150 Euro erhöht. Sind beide Elternteile Beamte, wird die Geburtspauschale der Mutter gewährt.

Heilpraktiker

Aufwendungen für ambulante Leistungen von Heilpraktikern sind nach Maßgabe der Anlage 2 beihilfefähig, wenn diese aus Anlass einer Krankheit entstanden sind. Diese entspricht der Regelung des Bundes, die mit den Heilpraktikerverbänden vereinbart wurde. Aufwendungen für Auslagen sind beihilfefähig, wenn eine Berechnung in entsprechender Anwendung des § 10 GOÄ zulässig wäre.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:
Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Sachsen**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Sachsen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Sachsen-Anhalt

Rechtsgrundlage:
Artikel 2 Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (§ 3)
(Bis zum Inkrafttreten der eigenständigen Verordnung gelten die Vorschriften des Bundes weiter)

Aktuelles

Sachsen-Anhalt hat die beihilferechtliche Grundlage im Beamtengesetz normiert. Im Übrigen verweist das Land bei der Beihilfe auf die jeweils geltenden Vorschriften der Bundesbeihilfeverordnung (➜ siehe Seiten 303 ff.). Im Zuge von Einsparungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2014 sind auch dienstrechtliche Änderungen beschlossen und eine sogenannte Kostendämpfungspauschale eingeführt worden (➜ siehe unten).

Antragsgrenzen & Fristen

Vgl. Bund (➜ Seite 294)

Arzneimittel

Vgl. Bund (➜ Seiten 297 f.)

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Vgl. Bund (➜ Seite 290)

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Vgl. Bund (➜ Seiten 299 f.)

Kostendämpfungspauschale (ab 1.1.2014)

Nach Abzug der Eigenanteile – z. B. 5 Euro bis 10 Euro für jedes Arzneimittel – von den beantragten beihilfefähigen Aufwendungen und nach der Anwendung des jeweiligen persönlichen Bemessungssatzes wird die so festgesetzte Beihilfe nochmals um die Kostendämpfungspauschale reduziert und nur der die Kostendämpfungspauschale überschießende Betrag zur Zahlung angewiesen. Eine Beihilfe wird also erstmals dann ausgezahlt, wenn die festgesetzte Beihilfe die Kostendämpfungspauschale im Kalenderjahr übersteigt.

Sachsen-Anhalt

Die Erhebung der Kostendämpfungspauschale richtet sich nach den persönlichen Verhältnissen, die am 1. Januar des Jahres vorliegen, dem die Aufwendungen zugerechnet werden. Ersatzweise wird auf den ersten Tag der Beihilfeberechtigung abgestellt.
Die Kostendämpfungspauschale wird wie folgt erhoben:

Besoldungsgruppe	aktive Beamte	Versorgungsempfänger und bei begrenzter Dienstfähigkeit	Hinterbliebene
A 7 bis A 9	80 Euro	56 Euro	32 Euro
A10, A11	140 Euro	98 Euro	56 Euro
A 12 bis A 15	200 Euro	140 Euro	80 Euro
A16, B2, B3	320 Euro	224 Euro	128 Euro
B 4 bis B 7	440 Euro	308 Euro	176 Euro
höhere Besoldungsgruppen	560 Euro	392 Euro	224 Euro

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Beträge im Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert.
Die ermittelten Beträge vermindern sich um 25 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind.
Folgende Personengruppen sind ausgenommen:
1. Beamte in Elternzeit,
2. Waisen,
3. GKV-versicherte Beihilfeberechtigte,
4. Hinterbliebene im Jahr des Todes der oder des verstorbenen Beihilfeberechtigten und
5. Versorgungsempfänger mit amtsunabhängigem Mindestruhegehalt und ihre Hinterbliebenen.
6. Beamte auf Widerruf.

Die Kostendämpfungspauschale entfällt für Früherkennungsuntersuchungen, Vorsorgemaßnahmen und für Aufwendungen wegen dauernder Pflegebedürftigkeit. Soweit die Kostendämpfungspauschale, die Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel nach § 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBhV zum entsprechenden Bemessungssatz und die Eigenbehalte nach § 49 BBhV die Belastungsgrenze nach § 50 Abs. 1 Satz 5 BBhV übersteigen, entfällt die Kostendämpfungspauschale auf Antrag des Beihilfeberechtigten.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Sachsen-Anhalt**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Sachsen-Anhalt

Schleswig-Holstein

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Schleswig-Holstein

Rechtsgrundlage:
Beihilfeverordnung (BhVO) aufgrund § 96 Nr. 2 und § 100 Abs. 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz

Aktuelles

Schleswig-Holstein hat eine eigenständige Beihilfenverordnung (BVO), zuletzt geändert am 25.06.2013. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder Ausstellung der Rechnung beantragt wird und wenn die Aufwendungen 100 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, wird auch hierfür eine Beihilfe gewährt, wenn diese Aufwendungen 15 Euro übersteigen. Für Aufwendungen über 2.600,00 Euro können Abschlagszahlungen erfolgen.

Arzneimittel

Die von einem Arzt, einem Zahnarzt, oder einem Heilpraktiker verbrauchten oder nach Art und Umfang schriftlich verordneten Arzneimittel, Verbandmittel und dergleichen sind beihilfefähig.
Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für

- Arzneimittel zur Anwendung bei Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten einschließlich der bei diesen Krankheiten anzuwendenden Schnupfenmittel, Schmerzmittel, hustendämpfenden und hustenlösenden Mittel für Personen, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben,
- Mund- und Rachentherapeutika,
- Abführmittel,
- Arzneimittel gegen Reisekrankheit,
- Mittel, die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen.

Beihilfebemessungssätze

Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. Lebenspartner: 18.000 Euro im Vorvorkalenderjahr

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen)

Kostendämpfungspauschale

Die errechnete Beihilfe je Kalenderjahr, in welchem die Aufwendungen entstanden sind, wird um einen Selbstbehalt gekürzt:

Stufe	Besoldungsgruppen	Betrag
1	A 2 bis A 6	20,00 Euro
2	A 7 bis A 9	80,00 Euro
3	A 10 und A 11	140,00 Euro
4	A 12 bis A 15, B 1, C 1 und C 2, W 1 und W 2, R 1, H 1, H 2 u. H 3	200,00 Euro
5	A 16, B 2 und B 3, C 3, W 3, R 2 und R 3, H 4	320,00 Euro
6	B 4 bis B 7, C 4, R 4 bis R 7	440,00 Euro
7	Höhere Besoldungsgruppen	560,00 Euro

Die Beträge gelten auch für Versorgungsempfänger.
Die Selbstbehalte dürfen 1 Prozent des jeweiligen Grundgehalts, bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des jährlichen Ruhegehalts, nicht übersteigen.
Die Beträge reduzieren sich für jedes im Familienzuschlag berücksichtigte Kind um 25,00 Euro. Der Selbstbehalt beträgt mindestens 50,00 Euro (Mindestselbstbehalt); dies gilt nicht für Stufe 1 (BesGr A 2 – A 6).
Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Beträge im gleichen Verhältnis wie die verminderte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vermindert.

Kein Selbstbehalt für
- Anwärter
- Elternzeit ohne Besoldung
- Alleinerziehende in Beurlaubung ohne Besoldung zur Kinderbetreuung
- Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit
- Vorsorgemaßnahmen.

Keine Zuzahlungen bei Arzneimitteln.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:
Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Schleswig-Holstein**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Schleswig-Holstein

Thüringen

Auf diesen Seiten informieren wir über wesentliche landesrechtliche Inhalte zur Beihilfe in Thüringen

Rechtsgrundlage:
Thüringer Beihilfeverordnung (ThürBhV) aufgrund § 72 Thüringer Beamtengesetz (ThürBG)

Aktuelles
Thüringen hat die Beihilfeverordnung (BhVO) letztmals zum 05.07.2013 geändert. Den gesamten Text der Verordnung und weitere wichtige landesrechtliche Beihilferegelungen können Sie unter **www.beihilfevorschriften.de** einsehen.

Antragsgrenzen & Fristen

Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung beantragt wird.
Die Antragsgrenze beträgt 200 Euro; erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, kann bei Überschreiten von 15 Euro Beihilfe gewährt werden.
Die Vorlage der Originalbelege ist nicht mehr erforderlich.

Arzneimittel

Aus Anlass einer Krankheit sind die bei ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen oder Heilpraktikerleistungen verbrauchten oder schriftlich verordneten Arznei- und Verbandmittel, Medizinprodukte beihilfefähig.
Die Unterscheidung zwischen verschreibungspflichtigen und nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln ist entfallen.
Nicht beihilfefähig sind Mittel

- zur Schwangerschaftsverhütung (ab vollendetem 20. Lebensjahr)
- wenn die Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht (z.B. Regulierung des Körpergewichts oder Verbesserung des Haarwuchses),
- die geeignet sind, Güter des täglichen Bedarfs zu ersetzen und
- Vitaminpräparate, die keine Arzneimittel im Sinne des Arzneimittelgesetzes sind.

Beihilfebemessungssätze Vgl. Bund (➜ Seiten 291 ff.)

Zuordnung von Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder an Familienzuschlag geknüpft
Die Zuordnung von Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten wird an den Bezug des kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag geknüpft. In Ausnahmefällen können Eltern eine hiervon abweichende Zuordnung treffen.

Zuschuss zur Krankenversicherung durch die Rentenversicherung für Pensionäre – Grenze von 41 Euro ist aufgehoben

Die Bestimmung, nach der sich der Bemessungssatz um 20 v.H. ermäßigt, wenn zu den Beiträgen einer privaten Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41 Euro monatlich gewährt wird, ist entfallen.

Berücksichtigungsfähige Personen

Einkommensgrenze für Ehegatten bzw. berücksichtigungsfähige Ehegatten:
18.000 im zweiten Kalenderjahr vor Stellung des Beihilfeantrags

Eigenbehalte (bzw. Belastungsgrenzen, Kostendämpfungspauschalen, Zuzahlungen

Eigenbehalte

Die festgesetzte Beihilfe verringert sich um 4 Euro

- je verordnetem Arznei-, Verbandmittel, Medizinprodukt und dergleichen, jedoch nicht um mehr als die tatsächliche Beihilfe.

Dieser Abzug unterbleibt

1. bei Aufwendungen für Waisen, für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und für berücksichtigungsfähige Kinder,
2. für Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind,
3. bei Aufwendungen im Zusammenhang mit Schwangerschaftsbeschwerden oder der Entbindung,
4. für Arznei-, Verbandmittel, Medizinprodukte und dergleichen nach § 18, die bei der Behandlung verbraucht und in der Rechnung als Auslagen abgerechnet wurden,
5. für Harn- und Bluttestreifen,
6. soweit die Summe der Eigenbehalte für die Beihilfeberechtigten und ihre berücksichtigungsfähigen Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner zusammen die Belastungsgrenzen überschreiten.

Belastungsgrenze für o.g. Eigenbehalte

Die Belastungsgrenze beträgt 2 Prozent.(Chroniker: 1 Prozent) der Jahresdienst- oder Jahresversorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen ohne kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag sowie der Jahresrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Beihilfeberechtigten.

Eigenbeteiligungen bei Wahlleistungen

- Eigenbeteiligung in Höhe von 25 Euro je Behandlungstag bei Inanspruchnahme von wahlärztlichen Leistungen im Krankenhaus Diese Eigenbeteiligung wird von der zu gewährenden Beihilfe abgezogen.
- Die Eigenbeteiligung bei der Inanspruchnahme der Wahlleistung Unterkunft (Zweibettzimmer) bei der Krankenhausbehandlung beträgt 7,50 Euro. Diese Eigenbeteiligung wird ebenfalls von der zu gewährenden Beihilfe abgezogen.

Geburt

Bei einer Schwangerschaft und aus Anlass einer Geburt sind neben den allgemeinen ärztlichen Leistungen die Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung,für die Hebamme oder den Entbindungspfleger,für eine Haus- und Wochenpflegekraft bei Hausentbindung oder ambulanter Entbindung in einer Krankenanstalt bis zu zwei Wochen nach der Geburt, wenn die Wöchnerin nicht bereits wegen Krankheit von einer Berufs- oder Ersatzpflegekraft gepflegt wird sowie die Krankenhausleitungen für das Kind beihilfefähig.

Heilpraktiker

Aufwendungen für Leistungen eines Heilpraktikers sind nach dem Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker entsprechend dem Bund beihilfefähig.

Pflege

■ Ambulant

Die Regelungen zur Pflege entsprechen im Wesentlichen den Regelungen des Bundes. Abweichend sind die Sätze bei häuslicher Pflege durch geeignete Pflegekräfte oder einer teilstationären Pflege in einer Tages- oder Nachtpflegeeinrichtung geregelt:

Stufe	
1	671 Euro
2	1.341 Euro
3	2.012 Euro (bei außergewöhnlichem Pflegeaufwand: 3.352 Euro)

■ Stationär

Bei stationärer Pflege in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung sind die nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit entstehenden pflegebedingten Aufwendungen beihilfefähig. Beihilfefähig sind je Kalendermonat die pflegebedingten Aufwendungen, die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie der medizinischen Behandlungspflege bis den allgemeinen Pauschalbeträgen.

Hinweis an unsere Abonnenten und Leser/innen:

Alle Länder haben für die Beihilfe eine eigene Regelungskompetenz. Die meisten Beihilfevorschriften in den Ländern sind aber materiell ähnlich wie die Bundesregelungen. Die geltenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind in diesem Kapitel „Beihilferecht“ ausführlich erläutert. Vom Bund stärker abweichende Regelungen der Länder erläutern wir auf diesen Seiten zu **Thüringen**. Für das „BEIHILFERECHT in Bund und Ländern“ geben wir ein spezielles Taschenbuch heraus. Dort sind die Landesvorschriften zur Beihilfe etwas ausführlicher kommentiert. Dieses Buch können Sie für 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Versand) unter **www.beihilfevorschriften.de** bestellen.

Thüringen

Schlagwortverzeichnis

Schlagwortverzeichnis

A

Abordnung ... 17 ff.
AHB und Suchtbehandlungen ... 348
Alimentationsprinzip ... 199
Alterseinkünftegesetz ... 200 f.
Altersgeld für Beamte ... 215 f.
Altersgrenzen ... 201
Altersrückstellungen ... 263, 278, 280 f.
Altersteilzeit für Beamte ... 168 ff.
Amtszulagen ... 111
Anhörungsrecht ... 59
Anpassung der Beamtenbesoldung ... 97 f.
Antragsteilzeit ... 163
Anwärter- und Ausbildungsverhältnis ... 44 f.
Anzeigepflicht ... 35
Arbeitsrecht ... 9
Arbeitszeit ... 151 ff.
Arbeitszeitkonto ... 158
Arbeitszeitreduzierung ... 161
Arzneimittel ... 299 f.
Aufbau der Personalvertretung ... 54
Aufstieg in den Stufen ... 91 f.
Aufstiegsverfahren ... 47
Aufwendungen bei Geburten ... 319 ff.
Aufwendungen bei Krankheit ... 304 f.
Ausgleichszulagen ... 96, 104
Auslagenerstattung (BRKG) ... 193
Auslandsbesoldung ... 96
Auslandsverwendung ... 221

B

Baden-Württemberg ... 44, 68, 80, 107 f., 109, 113, 118 f., 157, 174, 177, 211, 215, 226, 360, 361 ff.
Basistarif PKV ... 279 f.
Bayern ... 67, 68, 98, 109, 113, 120 f., 156, 158, 174 f., 177, 202, 207, 211, 227, 298, 364 ff.
Beamtenanwärter/innen ... 15, 102, 162, 165, 184
Beamtendarlehen ... 150
Beamtenrecht ... 1 ff.
Beamtenrechtsrahmengesetz ... 86, 88
Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ... 84 f.
Beamtenverhältnis ... 13 f.
Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern ... 197 ff.
Beamter auf Lebenszeit ... 205
Beamter auf Probe ... 205 f.
Beamter auf Widerruf ... 206
Beendigung des Beamtenverhältnisses ... 20
Beförderungsauslagen ... 194
Befristung einer Genehmigung von Nebentätigkeit ... 34
Befristungswildwuchs ... 69
Befugnisse der Personalvertretung ... 58
Befundbezogene Festzuschüsse ... 258 f.
Beginn des Ruhestandes ... 201, 205
Begrenzte Dienstfähigkeit ... 204 f.
Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot ... 56 ff.
Beihilfe im Ausland ... 322
Beihilfe nach dem Tod ... 322
Beihilfeantrag ... 292
Beihilfeberechtigung ... 284 f.
Beihilfefähigkeit der Aufwendungen ... 294
Beihilferecht des Bundes ... 283 ff.
Beihilferecht mit TIPPS zu Reha, Kur und Reha ... 249 ff.
Beihilferegelungen in den Ländern ... 359 ff.
Beitragsrückerstattung ... 274 f.
Beitragssatz in der GKV ... 256
Bemessungssätze bei der Beihilfe ... 290 f.
Benachteiligungsverbot bei Teilzeit/Beurlaubung ... 168, 187
Berechnung des Ruhegehalts ... 206 ff.
Bereitschaftsdienst ... 160
Berlin ... 4, 37, 67, 68, 99, 108, 109, 113, 122 f., 156, 159 f., 174, 177, 194, 201, 210, 222, 228, 281, 360, 366 ff.
Berücksichtigungsfähige Personen ... 286
Berufsbeamtentum ... 4 f.
Besoldungsanpassungen ... 97
Besoldungsanspruch bei Altersteilzeit ... 172
Besoldungsrecht ... 77 ff., 89
Besoldungstabellen – Wegweiser – ... 113
Beteiligungsrecht ... 27 f.
Beurlaubung ohne Besoldung ... 184
Bildung von Personalvertretungen ... 54 f.
Bonusregelungen ... 259
Brandenburg ... 68, 107, 109, 112, 113, 124 f., 156, 158, 160, 174, 177, 194, 229, 369 f.
Bremen ... 4, 43, 67 f., 98, 109, 113, 126 f., 156, 174, 175, 177, 178, 230, 370 ff.
Bund ... 28, 31, 43, 50, 53, 113 f., 156, 177, 191, 194, 199, 222, 225
Bundes- und Landespersonalausschüsse ... 50
Bundesbeamtengesetz ... 4, 9 f., 16, 22, 27 f., 31, 86, 88, 153, 162, 169 f., 186, 279, 283, 290
Bundesbeihilfeverordnung ... 310 ff.
Bundesbesoldungsordnungen A, B, C und W, R ... 79 ff.
Bundesverwaltung ... 46, 54, 162,
Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) ... 17, 64, 99, 176, 202, 211, 280, 281, 304, 310, 316, 322

C

Chronisch Kranke ... 258

D

Datenschutz ... 58, 71
Dauernde Pflegebedürftigkeit ... 324 ff.
Demokratie ... 3

Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) ... 31, 279
Deutscher Personalräte-Preis ... 68 ff.
Dienstbeschädigung ... 204
Dienstfreie Tage ... 157
Dienstherrnwechsel ... 216
Dienstkleidung ... 23
Dienstleistungspflicht ... 23
Dienstliche Beurteilung ... 47 f.
Dienstliche Regelungen zur E-Mail-Kommunikation ... 71
Dienstrecht ... 4, 6, 9, 11, 12, 14, 82, 120, ... 138, 226, 227, 232, 236
Dienstrechtsneuordnungsgesetz ... 199 f.
Dienstreisen ... 159, 193
Dienstunfähigkeit ... 204 f.
Dienstunfall ... 204
Dienstverhältnis ... 13
Dienstzeit ... 23
Disziplinarmaßnahmen ... 25
Disziplinarrecht ... 24 f.
Durchsetzungsrechte des Personalrats ... 59
Durchsetzungsrechte des Personalrats ... 59 ff.

E

Eidesformel ... 22
Eigenbehalte und Belastungsgrenzen ... 302 f.
Eingeschränkte Mitbestimmung für Beamte ... 60
Einigungsstelle ... 60
Einmalige Unfallentschädigung ... 220 f.
Einsatzversorgung bei Auslandsverwendungen ... 221
Einstellungsteilzeit ... 176
Eintritt in den Ruhestand ... 20 f., 170, ... 172, 201 ff.
Eisenbahn-Arbeitszeitverordnung ... 161 f.
Elterngeld ... 186
Elternzeit ... 187 ff., 286
Entfernung aus dem Dienst ... 21
Entlassung ... 20
Erfahrungsstufen ... 166
Erhebliche Pflegebedürftigkeit ... 264
Erhöhtes Unfallruhegehalt ... 220
Erholungsurlaub ... 167, 179 ff.
Ernennung ... 14 f.
Erschwerniszulage ... 105 f.
Erstattung von Sachschäden ... 219
EU-Angehörige im Beamtenverhältnis ... 14
Europäische Union ... 358

F

Fahrt- und Flugkostenerstattung ... 191
Familienbedingte Beurlaubung ... 182
Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung ... 164 f.
Familienversicherung ... 257
Familienzuschlag ... 107
Föderalismusreform ... 4, 11, 43, 81 f., 84, ... 109, 122, 222, 224
Folgen von Pflichtverletzungen ... 24
Fortbildung ... 48 f.
Fortbildungspflicht ... 23
Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ... 63 ff.
Freistellung von Personalräten nach BPersVG ... 62
Führungsfunktion auf Probe ... 16 f.
Fünftel-Vermutung ... 33 f.

G

Gebot der sparsamen Haushaltsführung ... 63
Gebührenverzeichnis (GebüH) ... 298
Gehorsamspflicht ... 21
Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten ... 34 f.
Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten ... 32 ff.
Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) .. 251 ff.
Gesundheitsfonds ... 255
Gesundheits-Karte ... 257
Gewalt am Arbeitsplatz ... 75
GKV-Modernisierungsgesetz ... 260
Gleitende Arbeitszeit ... 157 f.
Gleittag ... 158 f.
GOÄ ... 296 f.
GOZ ... 316
Grundgehalt, -tabelle ... 89 ff., 94 f.
Grundrechte ... 5 f.
Gruppenprinzip ... 56

H

Haftungsrechtliche Folgen ... 24
Hamburg ... 43, 67, 68, 98, 107, 109, 113, ... 128 f., 156, 157, 159, 174, 178, ... 194, 231, 373 ff.
Härtefallregelungen ... 259 f., 265
Heilkuren ... 341, 344, 356, 348, 352, 354 f.,
Heilpraktikerleistungen ... 298
Heilverfahren ... 219
Heimfahrten ... 196
Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums ... 5 ff.
Hessen ... 4, 37, 68, 80, 98, 110, 113, 130 f., ... 156, 157, 158, 159, 174, 178, 205, ... 211, 212, 215, 232, 376 ff.
Hinterbliebenenversorgung ... 216 ff.
HUK-COBURG als Partner des Deutschen Personalräte-Preises ... 68 ff.

I

Implantate ... 316 f.
Indikationen ... 283, 302, 316, 357 ff.
Individuelle Rechte der Beamten ... 26
Informationsrecht des Personalrats ... 58
Initiativrecht des Personalrats ... 59

J

Jubiläumszuwendung ... 107 f.

K

Kernarbeitszeit ... 158
Kinderbetreuung ... 44, 93, 180

Kindergeldanspruch 154
Klinikverzeichnis 117
Koalitionsfreiheit, Koalitionsrechte 7, 27
Kollektive Rechte der Beamten ..... 27 f.
Kontrahierungszwang 278
Kostendämpfungspauschale 359
Kostenübernahme durch
den Arbeitgeber 64
Krankenhausaufenthalt ..... 314 f.
Krankentransport-Richtlinie 258
Künstliche Befruchtung 307
Kurzzeitpflege 271

L

Länder ..... 31, 43, 50, 53 ff., 61, 67 f.,
..... 82, 113, 199 ff., 359 ff.
Landesbeamte 37
Laufbahnausbildung 44
Laufbahnbefähigung 44
Laufbahngruppen 42
Laufbahnrecht und Qualifizierung ..... 39 ff.
Laufbahnwechsel ..... 45 f.
Lehrergesundheit 74
Leistungsbezahlung ..... 95 f.
Leistungsorientierte Besoldung ..... 98 f.

M

Marketing Öffentlicher Dienst 117
Mecklenburg-Vorpommern ..... 43, 67 f.,
..... 110, 113, 132 f., 156, 157, 158,
..... 160, 174, 178, 233, 379 f.
Mehrarbeitsvergütung für Beamte 108
Meinungsfreiheit 7
Mietentschädigung 194
Mindestversorgung 211
Minijobs 38
Mitbestimmungsrecht 59
Mitversicherung von Kindern
bei Verheirateten 252
Mitwirkungsrecht 59

N

Nachfolgeunternehmen der
Deutschen Bundespost 19, 108, 113, 116
Nachtdienst 160, 161
Nachversicherung und Altersgeld ..... 215 f.
Nebentätigkeiten auf Verlangen
des Dienstherrn ..... 35 f.
Nebentätigkeiten bei Teilzeit und
Beurlaubung 36, 168, 186
Nebentätigkeitsrecht für Beamte ..... 29 ff.
Neuordnung des Beamtenrechts ..... 81 ff.
Nicht beihilfefähige Aufwendungen ..... 299 f.
Niedersachsen 43, 67, 68, 99, 108, 110, 113,
..... 134 f., 156, 160, 174, 176, 178,
..... 194, 202, 205, 214, 234, 360, 381 f.
Nordrhein-Westfalen 48, 67, 68, 74, 98, 110,
..... 113, 136 f., 155, 156, 158, 159, 160, 174,
..... 175, 176, 178, 222, 235, 356, 359, 383 ff.

O

Öffentliches Dienstrecht 10

P

Palliativversorgung 340
Patienten-Quittung 257
Pauschvergütung für Umzugsauslagen 195
Personalakten ..... 26 f.
Personalvertretungsrecht ..... 25, 51 ff.
Pflege-Bahr 263
Pflegebedürftigkeit ..... 264 f.
Pflege-Neuausrichtung-Gesetz (PNG) 268
Pflegestärkungsgesetz 269
Pflegeversicherung als Zweig der
Sozialversicherung ..... 262 ff.
Pflegeversicherungsvertrag 326
Pflegevorsorgefonds 273
Pflichten der Beamtinnen und Beamten .... 21 ff.
Pflichtverletzungen 24
Portabilität von Altersrückstellungen ..... 280 f.
Post AG, Postbank AG 153, 162,
Postnachfolgeunternehmen 116
Praxisgebühr 302
Preußisches Landrecht ..... 3 f.
Private Krankenversicherung (PKV) ..... 274 ff.
Privatkliniken 306
Probezeit 16
Professorenbesoldung 80

Q

Qualifizierung ..... 41 f.
Quereinsteiger 45
Quotelung von Ausbildungs-, Studien- und
Zurechnungszeiten 209

R

Rechengrößen der Sozialversicherung 254
Rechte der Beamtinnen und Beamten ..... 25 ff.
Rechtsschutzmöglichkeiten 19
Rechtsvorschriften 10
Regelaltersgrenzen 202
Regelmäßige tägliche Arbeitszeit 156
Rehabilitation und Kurorte ..... 341 ff.
Rehabilitationsmaßnahmen 344
Reisebeihilfen bei Heimfahrten 196
Reisekosten ..... 189 ff.
RentenPlus – Altersvorsorgepaket
des DGB ..... 245 ff.
Rheinland-Pfalz 67, 68, 107, 110, 112, 113,
..... 138 f., 156, 158, 159, 160, 174, 175,
..... 178, 236, 298, 360, 387 ff.
Riesterförderung für Beamte ..... 243 ff.
Rufbereitschaft ..... 159 f.
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge ..... 206 f.
Ruhegehaltfähige Dienstzeit 208
Ruhegehaltsberechnung 206
Ruhegehaltssatz ..... 209 f.
Ruhepausen ..... 156 f.
Ruhestandsbeamten 37

S

Saarland ..... 67, 68, 110, 113, 140 f., 156,
..... 159, 178, 237, 390 ff.

Sabbatjahr-Regelungen 177
Sachsen ..... 68, 99, 110, 113, 142 f., 178, ... 194, 201, 238 f., 393 ff.
Sachsen-Anhalt ..... 68, 99, 107, 110, 113, ... 144 f., 178, 194, 201, 240, 396 f.
Schichtdienst 159
Schleswig-Holstein ..... 43, 60, 67, 68, 110, 113, ... 146 f., 156, 174, 176, 178, ... 194, 241, 398 f.
Schulungs- und Bildungsanspruch von Personalräten ..... 61 ff.
Schutz bei amtlicher Tätigkeit 27
Schwerpflegebedürftigkeit, Schwerstpflegebedürftigkeit 264
Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst 35, 85, 101, 275, 277, 279, 315, 322
SEMINAR-SERVICE zum Beamtenversorgungsrecht 408
Sonderausgaben 200, 244
Sonderurlaub ..... 10, 25, 181 f.
Sonderzahlungen ..... 109 f., 214 f.
Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ..... 27 f.
Statusrecht ..... 11 f.
Stellenzulagen und Amtszulagen 111
Sterbegeld 216
Sterbemonat 216
Steuervorteil 244
Strafrechtliche Folgen 24
Streik- und Verhandlungsrechte 8
Stufen 99

T

Tagegeld ..... 192 f.
Tarifbeschäftigte ..... 37 f.
Tarifergebnisse auf Beamte übertragen 98
Teildienstfähigkeit ..... 204 f.
Teilzeit und Laufbahnrecht 167
Teilzeit und Mehrarbeit 167
Teilzeit und Nebentätigkeit 168
Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis ..... 162 f.
Telefonkonferenz 75
Telekom AG 19, 153, 156, 162 199
Thüringen ..... 68, 107, 110, 113, 148 f., ... 156, 158, 159, 160, 174, 178, ... 202, 242, 400 ff.
Trennungsgeld, Trennungstagegeld 195
Treuepflicht 22

U

Überleitungsstufe 95
Übernachtungsgeld 193
Umsetzung ..... 17 ff.
Umzugskostenrecht ..... 194 ff.
Unfallausgleich 220
Unfallfürsorge ..... 218 ff.
Unfall-Hinterbliebenenversorgung 221
Unfallruhegehalt 220
Urlaub ..... 166, 179 ff.

V

Vereinbarkeit von Beruf und Familie 70
Vereinigungsfreiheit 27
Verfahren bei Streitigkeiten ..... 65 f.
Verfassungsrechtliche Grundlagen des Berufsbeamtentums ..... 4 f.
Verlust der Beamtenrechte 21
Vermögenswirksame Leistungen 112, 166
Versagungsgründe der Genehmigung bei Nebentätigkeit 33
Verschwiegenheitspflicht 56
Versetzung ..... 17 ff.
Versicherungsvertragsgesetz 290
Versorgungsabschlag ..... 212 ff.
Versorgungsänderungsgesetz ..... 209 f.
Versorgungsbezüge 215
Versorgungsempfänger 37
Versorgungsfreibetrag 200
Versorgungslastenverteilung 216
Versorgungsleistungen 201
Versorgungslücke 243
Versorgungsrecht ..... 96 f., 197 ff.
Versorgungsrechtliche Änderungen bei Bund und Ländern ..... 222 ff.
Versorgungsrechtliche Auswirkungen bei Teilzeit ..... 166 f.
Versorgungsrücklage 214
Vertrauensvolle Zusammenarbeit 54
Vertreterzulage 112
Verwaltungsrecht, -rechtsweg 82, 87
Viagra nicht beihilfefähig 310
Vorerkrankungen 278
Vorsorge- bzw. Früherkennungsmaßnahmen ..... 318 f.

W

Wahl der Krankenkasse 256
Wahlfreiheit für die Versicherten 261
Waisengeld 218
Wartezeit nach dem Beamtenversorgungsrecht 206
Wartezeiten in der Privaten Krankenversicherung 276
Wechselmöglichkeit in die PKV 252
Wechselschichtdienst 159
Wegstreckenentschädigung 192
Wegweiser zu den Besoldungstabellen 113
Witwen- und Waisengeld ..... 217 ff.
Wochenarbeitszeiten der Beamten ... 154 f., 156

Z

Zahnärztliche Leistungen 316
Zeitschrift „Der Personalrat“ 57
Zulagen 112
Zusatzbeitrag in der GKV 256
Zuweisung ..... 17 ff.
Zuzahlungs- und Finanzierungsregeln 260
Zwangsteilzeit 176
Zweitberuf 33

SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

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 **Frauenbeauftrage, 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.

Auch „Inhouse-Schulungen“ möglich

Das Seminar ist auch als „Inhouse-Schulung“ buchbar. Gerne auch als Fachvortrag. Termin, Themen und Inhalte sowie die Seminardauer (halber/ganzer Tag) werden zwischen Ihnen und dem **INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/ Beamte** individuell abgesprochen. Bei Interesse schreiben Sie uns einfach eine Mail **infoservice@beamten-informationen.de**. Wir setzen uns dann persönlich mit Ihnen in Verbindung.

Mehr Informationen zu Terminen, Schulungsorten und wie Sie sich anmelden können finden Sie unter:

www.die-oeffentliche-verwaltung.de

Falkenstein-Klinik Bad Schandau

AHB- und Reha-Klinik für Innere Medizin und Kardiologie

Zu Gast in Sachen Gesundheit ...

... zu Gast in der Sächsischen Schweiz

Ostrauer Ring 35 · 01814 Bad Schandau
Tel. 03 50 22 - 450 · Fax 03 50 22 - 45 95 0
www.falkenstein-klinik.de

Kirnitzschtal-Klinik Bad Schandau

AHB- und Reha-Klinik für Orthopädie, Traumatologie, Rheumatologie, Osteoporose und traditionelle Chinesische Medizin

Zu Gast in Sachen Gesundheit ...

... zu Gast in der Sächsischen Schweiz

Kirnitzschtalstr. 6 · 01814 Bad Schandau
Tel. 03 50 22 - 470 · Fax 03 50 22 - 4 33 59
www.kirnitzschtal-klinik.de

Sonneneck
Nordsee - Fachklinik

... wir bewegen uns für Sie ...

Pauschal für Ihre Gesundheit

Angebot für private zahlende Gäste

- Wohnen im Einzel-/Doppelzimmer oder Apartment
- Vollpensions-Arrangement
- medizinische Versorgung
- durchgehender Schwesterndienst
- individuelle Therapiekonzepte
- psychoonkologische Begleitung
- therapeutische Betreuung
- vielseitige Freizeitgestaltung

Freuen Sie sich auf unseren günstigen Tagessatz oder fragen nach unseren Pauschalen.

Beihilfefähig

Aktiv für Ihre Gesundheit

Das „Sonneneck" ist eine spezialisierte Fachklinik für onkologisch / hämatologische AHB- und Rehabilitationsmaßnahmen und ist spezialisiert auf die Behandlung von Atemwegserkrankungen. Wir begleiten Sie an einem entscheidenden Punkt Ihrer Krankheitsverarbeitung und helfen Ihnen mit neuer Kraft und gestärktem Selbstbewusstsein wieder ein aktives Leben zu führen.

In unserem Haus betreuen Sie Fachärzte der Bereiche Innere Medizin, Hämatologie/Onkologie, HNO-Heilkunde, Frauenheilkunde und Allgemeinmedizin. Erfahrene Psychologen ermöglichen Ihnen gezielten Austausch. Aktive Kunst- und Tanztherapie begeistert genauso wie die Bildhauerei oder die Gestalttherapie. Diverse Entspannungstechniken (Yoga, Qi Gong) begleiten Sie unterstützend. Viele, auf die jeweilige Therapiefolgestörung individuell abgestimmte Programme erwarten Sie. Ernährungsberaterinnen servieren Ihnen gesunde, nicht nur theoretisch realisierbare Ernährungsformen. Behaglich, komfortable Atmosphäre mit SAT-TV, W-LAN sowie Schwesternnotruf erwartet Sie und Ihre Begleitung in unseren Wohneinheiten.

Sonneneck · Osterstr. 2 · 25938 Wyk auf Föhr · Tel. 04681-5001-0
info@sonneneck.info · **www.sonneneck.info**