Das Beamt*innen-ABC des Gesamtpersonalrates

In der der rot/rot/grünen Koalitionsvereinbarung von 2021 wurde die Wiedereinführung der Verbeamtung von Lehrkräften beschlossen, um den Lehrkräftebedarf für die kommenden Jahre zu sichern. Inzwischen hat die Landesregierung schon einige Beschlüsse und Gesetzesvorlagen auf den Weg gebracht.

„In einem ersten Schritt werden Neueinstellungen und Übernahmen tarifbeschäftigter Lehrkräfte aus anderen Bundesländern bereits ab dem Schuljahresbeginn 2022/2023 auf Grundlage der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen im Beamtenverhältnis ermöglicht…. Die konkreten Verbeamtungen der Bestandslehrkräfte erfolgt dann sukzessive in Jahresscheiben. Vorbereitet wird zudem, die Altersgrenze für die Verbeamtung der Bestandslehrkräfte temporär anzuheben und dies durch die Einrichtung eines Pensionsfonds zu begleiten. Die Möglichkeit der Verbeamtung wird temporär allen Lehrkräften im Berliner Schuldienst eröffnet, die die Voraussetzungen nach Alter, Laufbahn und gesundheitlicher Eignung erfüllen. … Die erforderlichen rechtlichen Anpassungen zur temporären Anhebung der Altersgrenze werden durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Finanzen in Form eines Artikelgesetzes vorgelegt und sollen möglichst Ende 2022 oder Anfang 2023 in Kraft treten.“ *Aus der Senatssitzung am 22. März 2022*

Zurzeit ist noch nicht geklärt, wie die Bedingungen für die Verbeamtung der Lehrkräfte in Berlin letztendlich sein werden.

Auf jeden Fall bedeutet die Rückkehr zur Verbeamtung für die Lehrkräfte eine einschneidende Veränderung. Denn Beamt*innen sind nicht einfach Arbeitnehmer*innen mit einem anderen Gehaltszettel. Der Beamtenstatus ist ein öffentlich-rechtliches Dienst-und Treueverhältnis zwischen Beamti*innen und ihrem Dienstherrn.

Die Bedingungen aus dem Beamti*nnenstatus implizieren natürlich auch Vorteile für die Lehrkraft. Aber aus der grundlegend anderen rechtlichen Stellung, eben dem Beamtenstatus, ergeben sich viele Unterschiede zur Situation von Tarifbeschäftigten.

Der Gesamtpersonalrat der allgemeinbildenden Schulen Berlins stellt zu Fragen rund um die Wiedereinführung der Verbeamtungen dieses Beamt*innen ABC zur Verfügung, um die Beschäftigten in ihrer Entscheidungsfindung, ob sie Beamt*innen werden wollen oder auch nicht, zu helfen.

Bei weiterführenden Fragen wenden Sie sich an ihre zuständigen örtlichen Personalräte.

Bearbeitung: durch Mario Geipel, Ulrike Haare, Kristian Jarolin, Claudia Polzin, Ilse Schaad

Redaktion: Dieter Haase

Unser Dank gilt der GEW Sachsen für die Vorarbeit

Beamten ABC

Inhalt (Klicken sie den Begriff an, den Sie nachschlagen möchten.)

Abordnung

Alimentation

Altersgrenze für Eintritt in den Ruhestand

Altersregelungen

Amt

Amtsarzt

Amtsärztliche Untersuchung

Amtsverschwiegenheit

Amtszulage

Anwärter*innen

Anwärterbezüge

Arbeitszeit

Ausgleichszulagen

Beamtenstatus

Beamtenstreik

Beförderung

Begrenzte Dienstfähigkeit

Beihilfe

Belohnungen/Geschenke

Beschwerden

Besoldung

Beurteilung

Dienstbehörde

Diensteid

Dienstherr

Dienstliche Anordnungen

Dienstunfall

Dienstunfähigkeit

Dienstweg

Dienstzeit

Disziplinarrecht

Eingangsbestätigung

Einsichtnahme in einschlägige Rechts- u. Verwaltungsvorschriften

Einstellung / Ernennung

Elternzeit

Entlassung von Probebeamten aus gesundheitlichen Gründen

Erholungsurlaub

Familienzuschlag

Fürsorgepflicht

Gewerkschaft

Geschenke

Grundgehalt

Haftung

Hamburger Modell (HM)

Heilkur

Hergebrachte Grundsätze d. Berufsbeamtentums

Hinterbliebenenversorgung

Interessenvertretung

Jahresentgeltgrenze

Jubiläumszuwendung

Kind krank

Koalitionsfreiheit

Laufbahn

Lebenszeitprinzip

Leistungsgrundsatz

Mehrarbeit

Mehrarbeitsvergütung

Mindestversorgung

Nebentätigkeit

Nichtigkeit der Ernennung

Oberste Dienstbehörde

Pauschale Beihilfe

Personalrat

Pension (Ruhegehalt)

Probezeit

Qualifizierung

Rechtsschutz

Reisekosten

Remonstration

Ruhegehalt

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Ruhegehaltsfähige Dienstzeit

Ruhegehaltssatz

Ruhestand

Sabbatical

Sachschadenersatz

Schülerfahrten

Schweigepflicht

Sonderurlaub

Sonderzahlungen

Spitzenorganisationen

Stellenzulagen

Sterbegeld

Streikrecht

Teilzeit

Treuepflicht

Überstunden

Umsetzung

Unfallruhegehalt

Unparteilichkeit

Urlaub

Urlaub ohne Dienstbezüge

Vermögenswirksame Leistungen

Verschwiegenheitspflicht

Versetzung

Versorgung

Verwaltungsrechtsweg

Vorbereitungsdienst

Waisengeld

Weisungsrecht

Widerspruch

Wiedereingliederung

Witwengeld

Wohnort

Zulagen

Zurechnungszeit

Zuwendung

Anlage: Vergleich Arbeitnehmer*innen – Beamt*innen

Abordnung

Inhalt

Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle. Lt. Landesbeamtengesetz Berlin (§27) kann ein Beamter ganz oder teilweise aus dienstlichen Gründen zu einer dem übertragenen Amt entsprechenden Tätigkeit abgeordnet werden.

Er kann auch zu einer nicht seinem Amt entsprechenden Tätigkeit abgeordnet werden, wenn ihm die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund seiner Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist. Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht, zulässig. Eine solche Abordnung bedarf der Zustimmung des Beamten, wenn sie die Dauer von 2 Jahren übersteigt.

Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf der Zustimmung des Beamten. Sie ist auch ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer anderen gleichwertigen Laufbahn entspricht und die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn wird von dem abgebenden Dienstherrn im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Auf den Beamten finden, soweit zwischen den Dienstherren nichts anderes vereinbart ist, die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte des Beamten mit Ausnahme der Regelungen über Diensteid, Amtsbezeichnung, Besoldung, Krankenfürsorgeleistungen und Versorgung entsprechende Anwendung. Zur Zahlung der ihm zustehenden Leistungen ist auch der Dienstherr verpflichtet, zu dem der Beamte abgeordnet ist.

Alimentation

Inhalt

Beamt*innen stellen sich mit der gesamten Persönlichkeit dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zur Verfügung. Der Beamte vollzieht die zugewiesenen Aufgaben zur Gewährleistung einer stabilen und gesetzestreuen Verwaltung. Beamte sind keine Arbeitnehmer*innen und erhalten kein Entgelt für geleistete Arbeit, sondern werden alimentiert.
Die Alimentation geht aus dem Treueverhältnis des Beamten gegenüber dem Staat hervor und soll eine angemessene Amtsführung ohne wirtschaftliche Schwierigkeiten ermöglichen.
Die Alimentation umfasst die Besoldung der aktiven (diensttätigen) Beamten sowie deren Versorgung (z.B. Unfallfürsorge, Beihilfe), die Versorgung der Ruhestandsbeamten und die Versorgung der Hinterbliebenen verstorbener Beamter.
Das Alimentationsprinzip ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums und als solcher verfassungsrechtlich durch Art. 33 Abs. 4 und 5 GG garantiert.
Das Bundesverfassungsgericht hat sich bereits mehrfach zur Frage der amtsangemessenen, verfassungskonformen Alimentation geäußert. Zurzeit sind noch 3 Verfahren aus Berlin anhängig.
„Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt

verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen, das heißt zu der sich in der Situation der öffentlichen Haushalte ausdrückenden Leistungsfähigkeit des Dienstherrn, hergestellt."

Altersgrenzen Inhalt

Es gibt im Beamtenrecht verschiedene Altersgrenzen – für die Einstellung / Ernennung, für die Beförderung, für den Eintritt in den Ruhestand. Grundsätzlich entscheidet der Gesetzgeber über diese Altersgrenzen. Die Berliner Regelung bezieht sich auf die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand und rechnet 20 Jahre zurück, so dass die eingestellte Person zum Zeitpunkt der Verbeamtung noch nicht das Lebensjahr vor den noch abzuleistenden 20 Jahren bis zur Pensionierung vollendet haben darf.
Zurzeit ist das noch das 65. Lebensjahr (Landesbeamtengesetz –LBG - § 8a Höchstaltersgrenzen bei Einstellung, Umwandlung und Versetzung. Hierbei definiert das Laufbahngesetz in § 5 was eine Einstellung ist: „Einstellung ist eine Ernennung unter Begründung eines Beamtenverhältnisses.") Daraus folgt: Einstellungen in einem Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit und Versetzungen verbeamteter Dienstkräfte in den Dienst des Landes Berlin dürfen nur erfolgen, wenn die für die Einstellung oder Versetzung vorgesehene Person zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung noch nicht das Lebensjahr vollendet hat, welches 20 Jahre vor der nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vorgesehenen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand liegt. Die Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe im Sinne des § 4 Absatz 3 Buchstabe a des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) ist allerdings abweichend von Satz 1 zulässig, wenn unmittelbar vor der Einstellung ein Beamtenverhältnis auf Widerruf im Sinne des § 4 Absatz 4 Buchstabe a des Beamtenstatusgesetzes bestand und das Beamtenverhältnis auf Widerruf vor Vollendung des nach Satz 1 maßgeblichen Lebensjahres begründet wurde (GVBl. S. 282). Bei einem Wechsel in den Dienst des Landes Berlin tritt an die Stelle des in Satz 1 genannten Lebensalters das 50. Lebensjahr, wenn die Voraussetzungen für eine Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag vorliegen. (LBG vom 19. März 2009 – GVBl. S. 70, zuletzt geändert am 14. September 2021 – GVBl. S. 1070)

Altersgrenze für Eintritt in den Ruhestand (§ 38 LBG Berlin) Inhalt

Für die Beamtinnen und Beamten bildet das vollendete 65. Lebensjahr die Altersgrenze. Für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten kann gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt werden, jedoch nicht über das vollendete 68. Lebensjahr hinaus. Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand. Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres oder Semesters, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand.

Beamtinnen und Beamte können bei dienstlichem Interesse auf eigenen Antrag jeweils für ein Jahr den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben, allerdings nicht länger als bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres.

Amt Inhalt

Das Amt im statusrechtlichen Sinne bezeichnet die abstrakte Dienststellung und definiert die besoldungsrechtliche Stellung.

Es wird durch die Laufbahngruppe das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und die Amtsbezeichnung beschrieben. Grundsätzlich wird das statusrechtliche Amt durch das Besoldungsgesetz und die Besoldungsordnung festgelegt.

Die Verleihung eines anderen Amtes im statusrechtlichen Sinn mit höherem Endgrundgehalt und mit einer anderen Amtsbezeichnung ist eine **Beförderung**.

Das Amt in funktionellen Sinne beschreibt den Charakter der Tätigkeit (z.B. Schulleiter*in, Lehrer*in)

Amtsarzt Inhalt

Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist auf Grundlage eines ärztlichen Gutachtens von einer durch die Dienstbehörde bestimmten Ärztin/Arzt (Amtsarzt) festzustellen. Das gilt ebenfalls für die Feststellung der Dienstfähigkeit und der Dienstunfähigkeit. Der Dienstherr kann aber auch aus anderen Anlässen eine amtsärztliche Untersuchung anordnen.

Amtsärztliche Untersuchung Inhalt

In das Beamtenverhältnis kann nur übernommen werden, wer die beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt. Zu den beamtenrechtlichen Voraussetzungen zählt auch die gesundheitliche Eignung, die durch eine amtsärztliche Untersuchung festzustellen ist. Die Untersuchung wird vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe und vor Ablauf der Probezeit - bei Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit – vorgenommen, es sei denn, das Beamtenverhältnis auf Probe schließt sich unmittelbar an das auf Widerruf an und die Ausbildungszeit wurde ohne gesundheitliche Probleme durchlaufen.
Mit der amtsärztlichen Untersuchung wird festgestellt, ob mit hinreichender Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass der Bewerber gesundheitlich in der Lage sein wird, die Tätigkeit als Lehrkraft dauerhaft auszuüben, und keine Gesundheitsstörungen erkennbar sind, die zur Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze führen könnten. Dieser Prognosezeitraum folgt aus den in Art. 33 Abs. 5 GG verankerten hergebrachten Grundsätzen des Lebenszeit- und des Alimentationsprinzips.
Nach Art. 33 Abs. 2 GG und nach § 9 BeamtStG sind beamtenrechtliche Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Geeignet in diesem Sinne ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist (BVerfG, Beschluss vom 21. Februar 1995 - 1 BvR 1397/93).

Amtsbezeichnung (§ 7 LBG Berlin) Inhalt

Die Beamtinnen und Beamten führen im Dienst die Amtsbezeichnung des ihnen übertragenen Amtes und sie haben das Recht, innerhalb und außerhalb des Dienstes die mit dem Amt verbundene Amtsbezeichnung zu führen. Im Ruhestand steht ihnen das Recht zu, die ihnen bei der Versetzung in den Ruhestand zustehende Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst (a. D.)“ und die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel weiterzuführen.

Amtsverschwiegenheit (BeamtStG §37) Inhalt

Beamtinnen und Beamte haben über die ihnen bei ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Die Amtsverschwiegenheit gilt auch über die aktive Dienstzeit hinaus.
Das gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind oder in ihrer Bedeutung keiner Geheimhaltung bedürfen.

Amtszulage Inhalt

Für herausgehobene Funktionen können Amtszulagen und Stellenzulagen vorgesehen werden. Die Amtszulagen sind unwiderruflich und ruhegehaltfähig. Sie gelten als Bestandteil des Grundgehalts (§ 42 Bundesbesoldungsgesetz Berlin). Amtszulagen können auch zur weiteren Differenzierung der Ämterstruktur dienen.
Im Unterschied zu Amtszulagen werden Stellenzulagen nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion gewährt, sie sind widerruflich und nicht ruhegehaltsfähig.

Anwärter*innen Inhalt

So bezeichnet man i.d.R. (zukünftige) Beamte, die sich in einem Vorbereitungsdienst auf eine Beamtenlaufbahn (also noch in der Ausbildung) befinden. Sofern für eine Beamtenlaufbahn ein Vorbereitungsdienst gesetzlich vorgeschrieben ist, wird dieser Ausbildungsabschnitt in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet.

Anwärterbezüge Inhalt

Der Sammelbegriff für alle Referendare ist Lehramtsanwärter (LAA). Es gibt zwei Gruppen. Anwärter für das Lehramt an Grundschulen und Studienreferendar für ein Lehramt an ISS/Gym oder ein Lehramt an beruflichen Schulen.
Lehramtsanwärter werden in der Regel als Beamte auf Widerruf beschäftigt und nach dem Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit dem „Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ besoldet. Die Anwärterbezüge bestehen aus dem Anwärtergrundbetrag, dem Familienzuschlag und Anwärtersonderzuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen. Aktuell gelten folgende Beträge:
Lehramt an Grundschulen A13 1480,46 € (Brutto)
Lehramt an ISS/Gym oder beruflichen Schulen A13+Zulage 1518,19 € (Brutto)

Ist eine Berufung als Lehramtsanwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht möglich (z.B. wegen Staatsangehörigkeit außerhalb der EU), können sie als Lehramtsanwärter in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis beschäftigt werden. Die beamtenrechtlichen Vorschriften werden analog angewendet.

Arbeitszeit (AZVO) Inhalt

Die regelmäßige Arbeitszeit der Landesbeamten beträgt, sofern nicht in der Arbeitszeitverordnung etwas anderes bestimmt oder zugelassen ist, im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche.
Soweit die Lehrkraft nicht Unterrichtsverpflichtungen oder andere dienstliche Verpflichtungen zu bestimmten Zeiten wahrzunehmen hat, ist sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben zeitlich nicht gebunden, sondern kann frei disponieren.
Die wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrkräfte im Rahmen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist für Grundschulen wöchentlich 28 Pflichtstunden, für Sonderschulen 27, für ISS und Gymnasien und berufliche Schulen 26, für Kollegs und einige Sonderschulen 25 Pflichtstunden. Die Gewährung von Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden, z.B. bei Schwerbehinderung oder zur Wahrnehmung von Schulleitungsfunktionen, wird von der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung und der für grundsätzliche allgemeine beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständigen Senatsverwaltung durch Verwaltungsvorschriften geregelt.
Bei der Festsetzung der wöchentlichen Pflichtstunden ist der Zeitaufwand für die Abnahme sowohl der schulischen Prüfungen als auch der Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz berücksichtigt.

Altersregelungen Inhalt

Ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung der nachfolgend genannten Lebensjahre folgt, erhalten Lehrkräften aus Altersgründen wöchentlich Ermäßigungsstunden.
Diese variieren je nach Beschäftigungsumfang:

1. Zwischen 66 % und 100 % Beschäftigungsumfang
a) ab dem 58. Lebensjahr eine Pflichtstunde und
b) ab dem 61. Lebensjahr eine weitere Pflichtstunde (insgesamt zwei Pflichtstunden),
2. zwischen 50 % und 66 % Beschäftigungsumfang
a) ab dem 60. Lebensjahr eine Pflichtstunde.

Bei Lehrern, auf die § 7 der Erholungsurlaubsverordnung Anwendung findet, wird der Urlaubsanspruch durch die Schulferien oder Semesterferien abgegolten, sofern diese die Dauer des zustehenden Erholungsurlaubs überschreiten.
Lehrkräfte werden an zwei Unterrichtstagen pro Schuljahr unter Fortzahlung der Besoldung vom Dienst freigestellt. Seit dem Schuljahr 2014/2015 wurde der Tag nach Christi Himmelfahrt als einer der beiden unterrichtsfreien Tage festgelegt. Seit dem Schuljahr 2005/2006 kann der zweite unterrichtsfreie Tag von jedem Lehrer individuell in Anspruch genommen werden. Ist die Inanspruchnahme des individuell festgelegten Tages aus

dienstlichen Gründen nicht möglich, kann diese längstens bis zum Ende des auf das laufende Schuljahr folgenden Schulhalbjahres nachgeholt werden. Die Festlegung der freien Unterrichtstage für die Lehrkräfte an Studienkollegs für ausländische Studierende erfolgt abweichend davon durch die jeweilige Dienstbehörde.

Ausgleich noch vorhandener Arbeitszeitkonten

Das individuell bis zum Schuljahr …. erworbene Arbeitszeitguthaben soll
1. durch tageweise Freistellung unmittelbar vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses als Landesbeamter nach § 2 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes oder einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn oder
2. durch stundenweise Freistellung vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses als Landesbeamter nach § 2 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes
abgebaut werden. Dazu können Lehrkräfte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, vom darauffolgenden Schuljahr an bis zu drei Freistellungsstunden pro Woche in Anspruch nehmen. Soweit entsprechendes Zeitguthaben vorhanden ist, können Lehrkräfte, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, auch mehr als drei Freistellungsstunden pro Woche in Anspruch nehmen. Das Zeitguthaben verringert sich pro in Anspruch genommener Freistellungsstunde pro Schuljahr um acht Tage. Nicht in Anspruch genommenes Zeitguthaben wird unmittelbar vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses nach § 2 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes oder der Versetzung zu einem anderen Dienstherrn durch tageweise Freistellung abgebaut. Für Schwerbehinderte gilt diese Regelung abweichend bereits vom vollendeten 55. Lebensjahr an.
Ist ein Abbau des Arbeitszeitkontos nach Satz 1 Nummer 1 und 2 möglich, kann die Lehrkraft auf Antrag bestimmen, ob der Abbau nach Satz 1 Nummer 1 oder Satz 1 Nummer 2 erfolgt. Ist ein Abbau durch Freistellung nicht möglich, erfolgt eine finanzielle Abgeltung nach besonderer gesetzlicher Regelung.
dienstlichen Gründen nicht möglich, ist für die an diesen Tagen geleistete Arbeitszeit an einem anderen Tag entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

Ausgleichszulagen Inhalt
siehe Zulagen

Beamtenstatus Inhalt

Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17. Juni 2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019, regelt einheitlich das grundsätzliche Statusrecht für alle Bundes-, Landes- und Kommunalbeamt*innen. Durch das BeamtStG werden vor allem geregelt:

- Wesen
- Arten
- Voraussetzungen
- Ernennung
- Versetzung
- Entlassung, Verlust der Beamtenrechte

- Begrenzte Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit
- Ruhestand
- Wartezeit
- Pflichten
- Nebentätigkeit
- Fürsorge
- Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsverbänden

Beamtenstreik Inhalt

siehe Streikrecht

Beförderung Inhalt

Eine Beförderung ist gemäß § 13 Laufbahngesetz (LfbG vom 06.02.2017 – zuletzt geändert am 27.09.2021) eine Ernennung, durch die ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt verliehen wird. Einer Beförderung steht es gleich, wenn ein anderes Amt mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe verliehen wird, ohne dass sich das Endgrundgehalt ändert.

Die Beförderung unterliegt gemäß § 88 Nr. 5 PersVG Berlin vom 14.07.1994 – zuletzt geändert am 27.09.2021 der Mitbestimmung des Personalrats.

Beförderungen sind nach Art. 33 Abs. 2 GG und § 8 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Für die Auswahl unter den Bewerber*innen gilt das Leistungsprinzip.

Eine Beförderung ist gemäß § 13 LfbG nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Erfüllung der allgemeinen Beamtenpflichten; dienstliche Leistungen und Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen des höheren Amtes
- die Eignung wurde in einer Erprobungszeit nachgewiesen, diese dauert bei der Laufbahngruppe 2 (Lehrkräfte gehören zu dieser Laufbahngruppe) sechs Monate, sie soll 1 Jahr nicht überschreiten
- es dürfen keine Ämter übersprungen werden, dies gilt nur für die „Studienrats“-Laufbahn
- es muss mindestens ein Jahr seit Beendigung der beamtenrechtlichen Probezeit vergangen sein
- es muss mindestens ein Jahr seit der letzten Beförderung vergangen sein.
- Vor einer Beförderungen ist in jedem Fall eine dienstliche Beurteilung zu erstellen, die sich auf die übertragene Tätigkeit beziehen muss.
- Ein Rechtsanspruch auf eine Beförderung besteht nicht.

Begrenzte Dienstfähigkeit Inhalt

siehe Dienstunfähigkeit

Beihilfe Inhalt

Durch die individuelle Beihilfe gemäß Landesbeamtengesetz (LBG vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021) erfüllt der Dienstherr seine Fürsorgepflicht gegenüber der Dienstkraft und ihrer Familie, in dem der gesetzlich normierte Teil der anfallenden Kosten übernommen wird.

1. in Krankheits- und Pflegefällen,
2. zur Vorbeugung und Behandlung von Krankheiten oder Behinderungen,
3. in Geburtsfällen, zur Empfängnisverhütung, bei künstlicher Befruchtung sowie in Ausnahmefällen bei Sterilisation und Schwangerschaftsabbruch und
4. zur Früherkennung von Krankheiten und zu Schutzimpfungen. (§ 76 Abs. 2 LBG).

Wie hoch der maximale Anteil ist, ist in § 76 Abs. 3 LBG festgelegt. Der sogenannte Bemessungssatz beträgt demnach für Aufwendungen

- der Beihilfeberechtigten: 50 %
- der Beihilfeberechtigten mit zwei oder mehr kindergeldberechtigen Kindern: 70 %
- der Empfänger*innen von Versorgungsbezügen: 70 %
- der berücksichtigungsfähigen Ehegatt*innen: 70 %
- der berücksichtigungsfähigen Kinder: 80 %

Nach dem 25. Geburtstag des Kindes endet der Kindergeldanspruch. Bei Beamt*innen mit 2 oder mehr kindergeldberechtigten Kindern verringert sich der Beihilfesatz von 70 auf 50 %, sobald sie nur noch ein kindergeldberechtigtes Kind haben. **Achtung!** Alle Änderungen des Beihilfesatzes müssen gemäß § 199 Abs. 2 Versicherungsvertragsgesetz vom 23.11.2007 – zuletzt geändert am 11.07.2021 innerhalb von 6 Monaten der Krankenkasse mitgeteilt werden. Andernfalls nimmt die Krankenkasse zur Festsetzung des Versicherungsbeitrages eine aktuelle Risikoprüfung vor, was zu deutlich höheren Beiträgen führen kann. Daher sollte die Mitteilung in schriftlicher Form und mit der Möglichkeit des Nachweises erfolgen.

Im Rahmen der individuellen Beihilfe werden grundsätzlich nur Aufwendungen erstattet, die notwendig und der Höhe nach angemessen sind. Was darunter konkret zu verstehen ist, regelt detailliert die umfangreiche Landesbeihilfeverordnung (LBhVO).

Da die Beihilfe nur einen Teil der Kosten übernimmt, besteht die Notwendigkeit und sogar die gesetzliche Verpflichtung, eine private Kranken- und Pflegeversicherung abzuschließen. Nur, wer vor dem Eintritt in den öffentlichen Dienst Mitglied in der gesetzlichen Krankenkasse war, kann nach der Verbeamtung freiwillig dort verbleiben – was sich unter Umständen durch die Beitragsfreiheit für Familienmitglieder lohnt.

Als weitere Möglichkeit gibt es seit März 2020 die sogenannte pauschale Beihilfe. In diesem Fall übernimmt das Land die Hälfte der monatlichen Beiträge für eine Krankheitskosten-Voll-Versicherung. Der Anspruch auf Gewährung von individuellen Beihilfen entfällt dann.

Belohnungen & Geschenke Inhalt

Gemäß § 42 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019) dürfen Beamt*innen keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen.

Über Ausnahmen gemäß § 51 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 entscheidet die oberste Dienstbehörde.

Beschwerden Inhalt

siehe Dienstweg

Besoldung Inhalt

Beamt*innen haben Anspruch auf Besoldung. Der Anspruch entsteht mit dem Tag der Ernennung. Die Besoldung erfolgt in der Besoldungsgruppe des übertragenen Amtes.

Die Besoldung wird durch das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 14.09.2021 geregelt.

Nach § 1 gehören zur Besoldung folgende Dienstbezüge:

- Grundgehalt
- Familienzuschlag
- Zulagen, Vergütungen
- Auslandsdienstbezüge
- Jährliche Sonderzahlungen
- Anwärterbezüge
- vermögenswirksame Leistungen.

Gemäß § 14 wird die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Landesgesetz regelmäßig angepasst.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge und die Anwärterbezüge gemäß § 6 im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.

Die Übertragung der Tarifergebnisse der Arbeitnehmer*innen auf die Besoldung der Beamt*innen ist nicht selbstverständlich. Hierfür ist nach jeder Tarifrunde eine Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen durch das Berliner Abgeordnetenhaus erforderlich.

Beurteilung Inhalt

Die Beurteilung wird durch die Ausführungsvorschriften zur Beurteilung der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes vom 13.03.2021 geregelt. Gemäß Pkt. 1 gehören zum Geltungsbereich u.a. Lehrkräfte, abgeordnete Lehrkräfte, Seminarleiter*innen, Schulaufsichtsbeamt*innen, Schulpsycholgierät*innen.

Lehrkräfte sind alle fünf Jahre nach Eignung und fachlicher Leistung zu beurteilen (Regelbeurteilung). Hat die zu beurteilende Person das 50. Lebensjahr vollendet, kann von der Regelbeurteilung abgesehen werden, wenn die zu beurteilende Person *und* die/der Beurteiler*in einverstanden sind (Punkt 3.2). Bei Regelbeurteilung ist gemäß Punkt 5.2 mindestens ein Beurteilungsgespräch ein Jahr vor der Beurteilung zu führen. In dem Gespräch werden Stärken und Schwächen erörtert. Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern.

Eine Beurteilung aus besonderem Anlass erfolgt gemäß Punkt 3.3:

– vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe,

– für Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 97 des Landesbeamtengesetzes vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 vor Ablauf der Probezeit,

– bei Versetzung,

– *vor* einer Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit in der Schule von mindestens einem Jahr (z. B. Beurlaubung, Freistellung für Tätigkeit in Beschäftigtenvertretung, Abordnung),

– *auf Antrag* vor Beginn der Elternzeit von mindestens 1 Jahr (außer, wenn während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung im selben Arbeitsgebiet ausgeübt wird)

– wenn man einen Antrag auf Beurteilung stellt.

Punkt 3.4 regelt die Bewährungsfeststellung vor einer Beförderung: Die Feststellung der Bewährung erfolgt nicht durch eine dienstliche Beurteilung, sie gilt gemäß Punkt 3.4 als festgestellt, wenn die zu beurteilende Person in dem Erprobungszeitraum eine Leistung gezeigt hat, die mindestens den Anforderungen der Note 4 entspricht.

Punkt 6 und 7 regeln den Entwurf und die Eröffnung der Beurteilung sowie deren verfahrensmäßige Behandlung: Die/der Beurteiler*in fertigt einen abgezeichneten Entwurf der Beurteilung aus, händigt der zu beurteilenden Person eine Kopie davon aus und gibt ihr Gelegenheit, binnen zwei Wochen dazu Stellung zu nehmen. Auf die Stellungnahme kann auf Wunsch der zu beurteilenden Person verzichtet werden; dies ist zu dokumentieren. Der - gegebenenfalls geänderte - Beurteilungsentwurf und die eventuell erfolgte Stellungnahme sind - gegebenenfalls nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung – der Frauenvertreterin zur Beteiligung (§ 17 Abs. 2 LGG vom 18.11.2010 – zuletzt geändert am 14.09.2021) und anschließend dem Personalrat zur Mitwirkung (§ 90 Nr. 7 PersVG vom 14.07.1994 – zuletzt geändert am 27.09.2021) vorzulegen. Nach dem Beteiligungs- und Mitwirkungsverfahren ist die Beurteilung dem Betroffenen zu eröffnen. Hierzu händigt die/der Beurteiler*in der zu beurteilenden Person eine Kopie der Beurteilung aus.

Beantragt die beurteilte Person die Änderung einer Beurteilung und wird dem Antrag ganz oder teilweise nicht entsprochen, so erhält die/der Beamt*in unter Beachtung des § 39 Abs. 1 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG BE 2016) vom 21.04.2016 einen mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehenen Bescheid. Die/der Beamt*in kann den Verwaltungsrechtsweg beschreiten (Klage; vergleiche § 93 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geän-

dert am 14.09.2021, § 81 ff. VwGO vom 21.01.1960 – zuletzt geändert am 08.10.2021). Änderungsanträge und Stellungnahmen der beurteilten Person sollen auf Verlangen in die Personalakte aufgenommen werden.

Dienstbehörde Inhalt

Die Dienstbehörde ist gemäß § 4 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 für die beamtenrechtlichen Entscheidungen zuständig. Die Dienstbehörde für die Lehrkräfte des Landes Berlin ist die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die zugleich gemäß § 2 auch oberste Dienstbehörde ist.

Diensteid Inhalt

Nach § 38 des Beamtenstatusgesetzes vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 haben Beamt*innen einen Diensteid zu leisten. Der Diensteid hat eine Verpflichtung auf das Grundgesetz zu enthalten. Wollen Beamt*innen aus Glaubens- oder Gewissensgründen den Eid nicht leisten, kann an Stelle des Eides ein Gelöbnis zugelassen werden.

Dienstherr Inhalt

Dienstherr ist, wer nach den gesetzlichen Grundlagen berechtigt ist, Beamt*innen zu beschäftigen.
Nach § 2 Beamtenstatusgesetz vom 17.06. 2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 haben dieses Recht Länder und Gemeinden sowie Gemeindeverbände.
Der Dienstherr entspricht dem Arbeitgeber in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen.
Für Lehrkräfte ist der Dienstherr das Land Berlin.

Dienstliche Anordnungen Inhalt

Dienstlichen Anordnungen ist Folge zu leisten. Gleichzeitig haben Beamt*innen ihre Vorgesetzten gemäß § 35 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019) zu beraten und zu unterstützen.

Wenn Beamt*innen Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben, so haben sie unverzüglich zu remonstrieren (→ Remonstration).

Dienstunfähigkeit Inhalt

Nach § 59 Landesbeamtengesetz (LBG vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021) dürfen Beamt*innen dem Dienst nicht ohne Genehmigung der/des Dienstvorgesetzten fernbleiben.

Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen. Auf Aufforderung ist die Dienstunfähigkeit durch eine/n von der Dienstbehörde bestimmte/n Ärzt*in bestätigen zu lassen.

Die Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 2/2010 regelt die Handlungsweisen bei Abwesenheitsvorgängen für alle Dienstkräfte der Hauptverwaltung in den öffentlichen Schulen Berlins. Danach ist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung in der Stammschule ab dem vierten Tag der Erkrankung erforderlich. Sonnabende, Sonntage und gesetzliche Feiertage werden bei

der Berechnung des vierten Tages nur dann mitberücksichtigt, wenn sie von Krankheitstagen eingeschlossen sind.

Nach § 26 Beamtenstatusgesetz vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 sind Beamt*innen auf Lebenszeit wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen ihre Dienstpflichten dauerhaft nicht mehr erfüllen können. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und gemäß § 39 LBG keine Aussicht besteht, dass innerhalb der nächsten 6 Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt wird.

Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit von Beamt*innen, sind sie nach § 39 LBG verpflichtet, sich durch eine/n von der Dienstbehörde bestimmte/n Ärzt*in untersuchen zu lassen. Die Beamt*innen haben dabei mitzuwirken.

Beantragen Beamt*innen die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gemäß § 40 LBG, so wird die Dienstunfähigkeit dadurch festgestellt, dass die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens erklärt, dass die Beamt*innen nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig gehalten werden, die Amtspflichten zu erfüllen.

Hält die/der Dienstvorgesetzte eine Beamt*in für dienstunfähig, so teilt die Dienstbehörde mit, dass die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit beabsichtigt ist. Dabei sind die Gründe für die Versetzung in den Ruhestand anzugeben. Die Beamt*innen können sich innerhalb eines Monats äußern. Danach entscheidet die Dienstbehörde für oder gegen die Versetzung in den Ruhestand. Wird die Versetzung in den Ruhestand beschlossen, so ist dies gemäß § 43 LBG den Beamt*innen schriftlich, aber nicht in elektronischer Form mitzuteilen. Die Entscheidung kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden. Mit Ablauf des Monats, in dem den Beamt*innen die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt worden ist, beginnt der Ruhestand und die Versorgung übersteigende Besoldung wird einbehalten.

In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer auch anderweitig verwendbar ist. Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn den Beamt*innen ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes ist ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden können. Beamt*innen, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann den Beamt*innen unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringer wertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist.

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll gemäß § 27 BeamtStG abgesehen werden, wenn die Beamt*innen unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die

Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können (begrenzte Dienstfähigkeit). Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamt*innen ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich. Gemäß Rundschreiben über § 27 BeamtStG – Begrenzte Dienstfähigkeit – (Vom 19. Mai 2010 - SenInnSport-RdSchr I Nr. 33) Punkt 4. werden mit dem Ende des Monats, in dem die begrenzte Dienstfähigkeit festgestellt worden ist, die Dienstbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung). Nach der Neuregelung in § 6 b Abs. 2 Bundesbesoldungsgesetz Überleitungsfassung Berlin (BBesG ÜF BE) in Verbindung mit RS IV Nr. 76/2019 vom 2.12.2019wird ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den gekürzten Dienstbezügen und den vollen Bezügen gezahlt.

Dienstunfall **Inhalt**

Werden Beamt*innen durch einen Dienstunfall verletzt, so werden ihnen und ihren Hinterbliebenen gemäß § 30 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021 Unfallfürsorge gewährt. Die Unfallfürsorge umfasst

1. Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen (§ 32 LBeamtVG),

2. Heilverfahren (§§ 33, 34 LBeamtVG),

3. Unfallausgleich (§ 35 LBeamtVG),

4. Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag (§§ 36 bis 38 LBeamtVG),

5. Unfall-Hinterbliebenenversorgung (§§ 39 bis 42 LBeamtVG),

6. einmalige Unfallentschädigung (§ 43 LBeamtVG),

7. Schadensausgleich in besonderen Fällen (§ 43 a LBeamtVG),

8. Einsatzversorgung im Sinne des § 31a LBeamtVG.

Ein Dienstunfall ist gemäß § 31 LBeamtVG ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch

1. Dienstreisen und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,

2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und

3. Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in dem ihm gleichstehenden Dienst, zu deren Übernahme die/der Beamt*in verpflichtet ist, sofern die/der Beamt*in hierbei nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist.

Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges nach und von der Dienststelle.

Sind bei einem Dienstunfall oder durch die erste Hilfeleistung nach dem Unfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die die Beamt*innen mit sich geführt haben, beschädigt/zer-

stört worden oder abhandengekommen, so kann gemäß § 32 LBeamtVG dafür Ersatz geleistet werden. Anträge auf Gewährung von Sachschadenersatz sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.

Dienstweg Inhalt

Beamt*innen können gemäß § 92 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 Anträge und Beschwerden vorbringen. Hierbei ist der Dienstweg einzuhalten. Der Dienstweg beginnt bei der/dem unmittelbaren Vorgesetzten. Im Bereich der Berliner Schulen ist dies die/der Schulleiter*in. Die nächste „Etappe“ des Dienstweges ist die/der Leiter*in der regionalen Schulaufsicht. Am Ende des Dienstweges steht die oberste Dienstbehörde. Richtet sich die Beschwerde gegen die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n, kann sie bei der/dem nächsthöheren Vorgesetzten eingereicht werden. Der Beschwerdeweg steht bis zur obersten Dienstbehörde offen.

Dienstzeit Inhalt

Laufbahnrechtliche Dienstzeiten rechnen gemäß § 12 Laufbahngesetz (LfbG) vom 06.02.2017 – zuletzt geändert am 27.09.2021 vom Beginn des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit an. Zeiten einer Freistellung nach § 74 Abs. 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 19.03.2009, zuletzt geändert am 14.09.2021 in Verbindung mit der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung können bis zu einem Jahr pro Kind – insgesamt jedoch bis zu höchstens 3 Jahren - als laufbahnrechtliche Dienstzeiten angerechnet werden. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind keine laufbahnrechtlichen Dienstzeiten. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit rechnen im Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als laufbahnrechtliche Dienstzeit. Sofern eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit während einer Elternzeit nach § 74 Abs. 3 des LBG in Verbindung mit der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ausgeübt wird, erfolgt keine Kürzung.

Disziplinarrecht Inhalt

Das Disziplinarrecht sorgt in der öffentlichen Verwaltung für die Funktionsfähigkeit und Integrität des Beamtenrechts. Verletzen Beamt*innen schuldhaft ihnen obliegende Pflichten, handelt es sich um ein Dienstvergehen, welches disziplinarische Folgen haben kann. Ein Verhalten außerhalb des Dienstes ist gemäß § 47 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17.06.2009 – zuletzt geändert am 20.11.2019 nur dann ein Dienstvergehen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für das Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.

Ein Disziplinarverfahren gegen Beamt*innen wird in Berlin nach dem Disziplinargesetz (DiszG) vom 29. Juni 2004, zuletzt geändert am 12. Oktober 2020, durchgeführt.

Arten der Disziplinarmaßnahmen sind nach § 5 DiszG:

1. Verweis (Näheres regelt § 6 DiszG),

2. Geldbuße (Näheres regelt § 7 DiszG),
3. Kürzung der Dienstbezüge (Näheres regelt § 8 DiszG),
4. Zurückstufung (Näheres regelt § 9 DiszG) und
5. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (Näheres regelt § 10 DiszG).

Ruhestandsbeamt*innen können bei Disziplinverstößen mit einer Kürzung oder der Aberkennung des Ruhegehaltes bestraft werden.

Die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme ergeht gemäß § 13 DiszG nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Disziplinarmaßnahme ist nach der Schwere des Dienstvergehens zu bemessen. Das Persönlichkeitsbild der Beamt*innen ist angemessen zu berücksichtigen. Ferner soll berücksichtigt werden, in welchem Umfang die Beamt*innen das Vertrauen des → Dienstherrn oder der Allgemeinheit beeinträchtigt haben. Beamt*innen, die durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren haben, sind aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen.

Nach § 16 DiszG darf ein Verweis nach zwei Jahren, eine Geldbuße oder eine Kürzung der Dienstbezüge nach drei Jahren und eine Zurückstufung nach sieben Jahren bei Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden (Verwertungsverbot). Die Beamt*innen gelten nach dem Eintritt des Verwertungsverbots als von der Disziplinarmaßnahme nicht betroffen.

Eingangsbestätigung Inhalt

In Verfahren, in denen abzusehen ist, dass die abschließende Bearbeitung länger als zwei Wochen dauern wird, soll gemäß § 33 Abs. 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung vom 18.10.2011 unverzüglich eine Eingangsbestätigung mit einem Hinweis auf die voraussichtliche Dauer des Verfahrens und die Gründe für die Verzögerung erteilt werden. Nach Ablauf eines Monats oder der mitgeteilten voraussichtlichen Bearbeitungsdauer ist ein Zwischenbescheid zu erteilen.

Einsichtnahme in einschlägige Rechts- u. Verwaltungsvorschriften Inhalt

Gemäß § 15 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung vom 18.10.2011 haben die Behörden Einsichtnahme in die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu ermöglichen.

Sie beraten im Rahmen ihrer Zuständigkeit Personen, die Rat suchen. Bei Vorliegen besonderer Umstände sollen die Behörden auch von sich aus Rat erteilen. Insbesondere sollen sie die Abgabe von Erklärungen, die Stellung von Anträgen oder die Berichtigung von Erklärungen oder Anträgen anregen, wenn diese offensichtlich nur versehentlich oder aus Unkenntnis unterblieben oder unrichtig abgegeben oder gestellt worden sind.

Einstellung / Ernennung Inhalt

Nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz und nach § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 erfolgt die Einstellung in das Beamtenverhältnis nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Geeignet in diesem Sinne ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 21. Februar 1995 - 1 BvR 1397/93).

Die Ernennung wird gemäß § 13 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 mit dem Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, es sei denn, in der Urkunde ist ausdrücklich ein späterer Tag bestimmt. Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn.

Gemäß § 8 Abs. 3 BeamtStG wird gleichzeitig mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe (Probezeit), auf Lebenszeit oder auf Zeit ein Amt verliehen. Lediglich beim Beamtenverhältnis auf Widerruf unterbleibt dies. Die Ernennung erfolgt gemäß § 5 Laufbahngesetz vom 06.02.2017 – zuletzt geändert am 27.09.2021 im Einstiegsamt einer Laufbahn. Das Einstiegsamt für Lehrkräfte an Grundschulen, Oberschulen und Sonderschulen bzw. Förderzentren ist der Besoldungsgruppe A 13 (Besoldung) zugeordnet.

Elternzeit **Inhalt**

Gemäß § 74 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 gelten für die Elternzeit der Berliner Beamt*innen die Regelungen in Abschnitt 2 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV). Beamt*innen haben gemäß § 6 Abs. 1 MuSchEltZV vom 12.02.2009 – zuletzt geändert am 15.02.2021 Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge. Der Anspruch auf Elternzeit bestimmt sich im Detail nach § 15 Abs. 1 bis 3 sowie der §§ 16 und 28 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 27.01.2015 – zuletzt geändert am 15.02.2021.

Gemäß § 7 Abs. 1 MuSchEltZV ist Beamt*innen, die Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge haben, während der Elternzeit auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Dienstherrn bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Gemäß § 7 Abs. 2 MuSchEltZV darf mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde während der Elternzeit auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses in dem in Abs. 1 genannten Umfang ausgeübt werden. Die Genehmigung kann nur innerhalb von vier Wochen ab Antragstellung versagt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Während der Elternzeit darf gemäß § 8 MuSchEltZV die Entlassung von Beamt*innen auf Probe und von Beamt*innen auf Widerruf gegen ihren Willen nicht ausgesprochen werden. Dies gilt nicht für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach § 7 Abs. 1 MuSchEltZV.

Beamt*innen werden gemäß § 9 Abs. 1 MuSchEltZV für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet. Voraussetzung dafür ist, dass ihre Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne Berücksichtigung von auf den Familienstand gewährten Zuschlägen und Auslandsdienstbezügen) vor Beginn der Elternzeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) für die gesetzliche Krankenversicherung nicht überschritten haben.

Beamt*innen haben während der Elternzeit gem. § 76 Abs.1 Satz 1 LBG weiterhin Anspruch auf Beihilfe.

Entlassung von Probebeamten aus gesundheitlichen Gründen. Inhalt

Bei der Beurteilung der gesundheitlichen Eignung in der Probezeit hat der Dienstherr einen weiten Ermessensspielraum. Die Entlassung eines Beamten auf Probe ist gerechtfertigt, wenn sein Verhalten während der Probezeit dem Dienstherrn Anlass zu begründeten ernsthaften Zweifeln gibt, der Beamte werde den Anforderungen des Amtes in gesundheitlicher Hinsicht auf Dauer nicht gerecht. siehe BVerwG, Urteil vom 18.7.2001 – 2 A 5.00 –Bezug: BBG § 31 Abs.1
Gründe: Zweifel an einer gesundheitlichen Konstitution des Probebeamten, bei der vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit und häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten in hohem Grade wahrscheinlich sind, können sich nicht nur aus ärztlichen Gutachten, sondern auch aus anderen Umständen, insbesondere aus lange dauernden Erkrankungen in der Probezeit ergeben. (Beschluss vom 16.9.1986 – BVerwG 2 B 92/86 – Buchholz 232 § 31 BBG Nr. 39)

Erholungsurlaub Inhalt

Für Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen gilt der Anspruch auf Urlaub gemäß § 7 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter vom 26.04.1988, zuletzt geändert am 26.08.2014 als durch die Schulferien oder die Semesterferien abgegolten. Aus zwingenden dienstlichen Gründen können sie auch während der Ferien in angemessenem Umfang zu Dienstleistungen herangezogen werden. Die Lehrer sind jedoch an den letzten drei Arbeitstagen vor Ende der Sommerferien zur Dienstleistung in der Schule verpflichtet; fällt der letzte Arbeitstag auf einen Sonnabend, besteht die Anwesenheitspflicht für Mittwoch, Donnerstag und Freitag. Ob und in welchem Umfang Satz 1 auf Lehrkräfte Anwendung findet, die nach § 27 des Landesbeamtengesetzes vom 19.03.2009, zuletzt geändert am 14.09.2021, in Bereiche außerhalb des Schulbetriebes abgeordnet sind, regelt die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung durch Verwaltungsvorschriften. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat derzeit keine diesbezüglichen Verwaltungsvorschriften erlassen.

Familienzuschlag Inhalt

	Stufe 1 (verheiratet)	**Stufe 2** (verh., 1 Kind)	**Stufe 3** (verh., 2 Kinder)	**Stufe 4** (verh., 3 Kinder)
2021	146,01 €	270,90 €	395,79 €	1215,55 €

Wie das Grundgehalt ist der Familienzuschlag Teil der Besoldung. Er ist in den §§ 39-41 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungs-fassung für Berlin geregelt. Seine Höhe richtet sich nach den Familienverhältnissen des Beamten.

Der Familienzuschlag nimmt grundsätzlich an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil und wird wie das Grundgehalt bei Teilzeitbeschäftigung angepasst.

Stufe 1 (Eheanteil) des Familienzuschlags erhalten gemäß § 40 Abs.1 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin verheiratete, in eingetragener Lebenspartnerschaft

lebende und verwitwete Beamt*innen. Im Falle von zwei verheirateten oder in eingetragener Lebens-partnerschaft lebenden Beamt*innen wird der Eheanteil gemäß § 40 Abs. 4 hälftig auf beide Personen aufgeteilt. Beamt*innen, die geschieden sind oder deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben wurde, und die aus dieser letzten Partnerschaft zu einem Unterhalt verpflichtet sind, erhalten gemäß § 40 Abs. 1 ebenfalls die Stufe 1.

Den Familienzuschlag der Stufe 2 und der weiteren Stufen erhalten gemäß § 40 Abs. 2 ausschließlich Beamt*innen mit Kindern, für die ein Kindergeldanspruch besteht: Stufe 2 bei Beamt*innen mit einem Kind, Stufe 3 mit zwei Kindern, Stufe 4 mit 3 Kindern usw.

Ledige und geschiedene Beamt*innen, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, denen Kindergeld zusteht, erhalten § 40 Abs. 3 zusätzlich zum Grundgehalt den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlages, der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht.

Der Familienzuschlag wird gemäß § 41 ab dem Ersten des Monats gezahlt, in den das hierfür maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Dies gilt auch für die Zahlung von Teilbeträgen der Stufen des Familienzuschlages.

Achtung: Bei Änderungen des Familienzuschlages kann sich auch der Beihilfesatz (siehe Beihilfe) ändern!

Bei Beamt*innen mit 2 und mehr kindergeldberechtigten Kindern erhöht sich der Beihilfesatz von 50 auf 70 %. Nach dem 25. Geburtstag des Kindes endet der Kindergeldanspruch. Hat man nun nur noch ein kindergeldberechtigtes Kind, so verringert sich der Beihilfesatz wieder auf 50 %.

Alle Änderungen des Beihilfesatzes müssen gemäß § 199 Abs.2 Versicherungsvertragsgesetz innerhalb von 6 Monaten der Krankenkasse mitgeteilt werden. Andernfalls nimmt die Krankenkasse zur Festsetzung des Versicherungsbeitrages eine aktuelle Risikoprüfung vor, was zu deutlich höheren Beiträgen führen kann. Daher sollte die Mitteilung in schriftlicher Form und mit der Möglichkeit des Nachweises erfolgen.

Fürsorgepflicht **Inhalt**

Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers gehört zu den verfassungsmäßig geschützten → hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Sie ist die Gegenleistung des Dienstherrn für die Treuepflicht der Beamt*innen. Die Beamt*innen haben nach § 45 Beamtenstatusgesetz vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 Anspruch auf Fürsorge und Schutz durch den Dienstherrn. Der Dienstherr hat lebenslang für das Wohl der Beamt*innen und ihrer Familien zu sorgen und sie bei der Ausübung ihres Amtes und in ihrer Stellung als Beamt*innen zu schützen.

Geschenke **Inhalt**

siehe Belohnungen und Geschenke

Gewerkschaft Inhalt

Beamt*innen haben das gleiche Recht wie Arbeitnehmer*innen, sich in Gewerkschaften und Berufsverbänden zusammenzuschließen. Dieses Recht wird im § 52 Beamtenstatusgesetz vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 ausdrücklich bekräftigt. Sie dürfen wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung nicht gemaßregelt oder benachteiligt werden.

Grundgehalt Inhalt

Das Grundgehalt wird in der Landesbesoldungsordnung A, zu der auch die Ämter der Lehrkräfte und Schulleiter*innen gehören, nach Erfahrungsstufen bemessen. Das Anfangsgrundgehalt erhält man mit der ersten Ernennung in ein Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen (auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit).

Der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe bis zum Erreichen der Endstufe erfolgt nach bestimmten Dienstzeiten, in denen mindestens Leistungen erbracht wurden, die im Wesentlichen den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen (anforderungsgerechte Leistungen).

Der Aufstieg erfolgt in bis zu 8 Stufen nach folgenden Maßgaben:

die 2. Erfahrungsstufe erreicht man nach 2 Jahren

die 3., 4. und 5. Erfahrungsstufe erreicht man jeweils nach einer Verweildauer von 3 Jahren in der vorherigen Stufe

die 6., 7. und 8. Erfahrungsstufe erreicht man jeweils nach einer Verweildauer von 4 Jahren in der vorherigen Stufe.

Haftung Inhalt

Nach den Ausführungsvorschriften über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen des Landes Berlin gegen Dienstkräfte aus Dienstpflichtverletzungen – Haftungsrichtlinien (HaftungsRL) vom 21. Januar 1987 richtet sich die Haftung bei Beamten nach § 41 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021:

„(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgabe er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.“

Ob Beamt*innen grob fahrlässig gehandelt haben, ist eine Frage des Einzelfalles. Zur Definition der groben Fahrlässigkeit sind folgende Formeln entwickelt worden: Grob fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt, wer nicht beachtet, was im gegebenen Fall jedem einleuchten muss oder wer die einfachsten ganz naheliegenden Überlegungen nicht anstellt. Dabei sind auch die subjektiven Umstände im Einzelfall zu berücksichtigen.

Hamburger Modell (HM) Inhalt

Das Hamburger Modell (HM) ermöglicht Beamt*innen nach längerer Dienstunfähigkeit eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben bis zur Wiederherstellung ihrer vollen

Dienstfähigkeit. Die entsprechenden rechtlichen Regelungen findet man im Rundschreiben zur stufenweisen Eingliederung nach längerer Krankheit von Beamtinnen und Beamten vom 12.02.2008.

Das HM ist eine Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), welches Bestandteil des Gesundheitsmanagements ist. Die gesetzliche Verpflichtung zum BEM ergibt sich für Arbeitnehmer*innen aus § 84 Abs. 2 SGB IX vom 23.12.2016 – zuletzt geändert am 27.09.2021. Für Beamt*innen gibt es keine gesetzlichen Regelungen.

Da die Beamt*innen im HM anders als Arbeitnehmer*innen grundsätzlich als dienstfähig gelten, richten sich – mit Ausnahme der vollen Dienstleistungspflicht – ihre Rechte und Pflichten nach den für Vollzeitbeschäftigte geltenden Regelungen, d. h. insbesondere:

- das genehmigte Fernbleiben vom Dienst bleibt ohne Einfluss auf die Zahlung der Besoldung
- werden die Beamt*innen während dieser Zeit (voll)dienstunfähig infolge Krankheit, so ist die Dienstunfähigkeit anzuzeigen und ggf. nachzuweisen (§ 36 Abs.1 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021).
- die Gewährung von Urlaub während dieser Zeit ist möglich.
- Beschäftigungszeiträume einer verminderten Arbeitszeit während des HM sind Anwesenheitszeiten im Sinne laufbahnrechtlicher Vorschriften.

Die reduzierte Arbeitszeit kann in ärztlicherseits für erforderlich gehaltenen Fällen auch unterhalb der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

Die Entscheidung, ob das HM bei Beamt*innen durchzuführen ist, trifft die Dienstbehörde im Benehmen mit der Schwerbehinderten- und der Frauenvertretung im Regelfall auf der Grundlage der medizinischen Begutachtung der/des behandelnden Ärzt*in.

Das ärztliche Attest sollte einen Vorschlag zur stufenweisen Belastbarkeit und Dauer der Wiedereingliederung enthalten und deutlich machen, dass nach Ablauf der Wiedereingliederungsphase von einer vollen Dienstfähigkeit der/des Beamt*in ausgegangen werden kann.

Die vorübergehend reduzierte Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung der einschlägigen ärztlichen Empfehlungen kontinuierlich zu steigern und die gesamte Maßnahme zeitlich zu befristen, um eine missbräuchliche Herabsetzung der Arbeitszeit auszuschließen.

Über die Dauer der Wiedereingliederungsmaßnahme können keine generellen Aussagen getroffen werden, diese hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Eine Gesamtdauer von sechs Monaten sollte in der Regel nicht überschritten werden. In besonderen Ausnahmefällen, die vom amtsärztlichen Dienst (amtsärztliche Untersuchung) bestätigt werden müssen, kann die Wiedereingliederungsphase bis maximal ein Jahr verlängert werden.

Heilkur **Inhalt**

Siehe Sonderurlaub

Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums Inhalt

Die verfassungsrechtlichen Grundlagen des Berufsbeamtentums sind im Artikel 33 GG zu finden:

„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."

Mit der Formulierung *„unter Berücksichtigung"* wird dem Gesetzgeber ein deutlicher Ermessensspielraum bei der Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums eingeräumt.

Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählen:
Die **Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis**: Anders als beim Arbeitsverhältnis beruht das Beamtenverhältnis nicht auf einem zweiseitig ausgehandelten Vertrag, sondern auf einer Ernennung durch den Dienstherrn, die mit einem besonderen Treuebekenntnis verbunden ist, das wiederum die Grundlage weiterer Grundsätze des Beamtenstatus ist. Die Ausgestaltung erfolgt durch Gesetze und Verordnungen.

Die **volle Hingabe an den Beruf**: Sie ist die Konsequenz aus dem besonderen Treuebekenntnis.
Das Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung.

Die **Neutralitätspflicht** und die **unparteiische Amtsführung**: Beamt*innen müssen sich in Ausübung ihres Amtes parteipolitisch neutral verhalten.

Das **Lebenszeitprinzip**: Beamt*innen werden i.d.R. auf Lebenszeit ernannt, wenn sie die gesetzlich vorgesehene Vorbereitungs- und Probezeiten erfolgreich absolviert haben.

Das **Laufbahnprinzip**: Es knüpft am Lebenszeitprinzip an und beschreibt de facto die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beamt*innen nach ihrer Ernennung.

Das **Leistungsprinzip**: Es beruht auf Artikel 33 Absatz 2 GG und gilt sowohl beim Eintritt in den Staatsdienst, als auch beim Aufstieg in der Laufbahn. Es ist eng verbunden mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn: Sie ist die Gegenleistung für die Treuepflicht der Beamt*innen und verpflichtet den Dienstherrn, für das Wohl der Beamt*innen und ihrer Familien zu sorgen.

Das Alimentationsprinzip: Es ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Beamt*innen und ihre Familien sind dem Amt/der Funktion angemessen zu besolden und zu versorgen.

Das **Prinzip der amtsangemessenen Beschäftigung**: Ist den Beamt*innen ein Amt auf Lebenszeit verliehen worden, haben sie auch Anspruch darauf, entsprechend beschäftigt zu werden.

Das **achtungs- und vertrauenswürdige Verhalten**: Es wird auch über den Dienst hinaus erwartet.

Die **Amtsverschwiegenheit**: Sie gilt auch noch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses.

Das **Streikverbot** – das für Beamt*innen in Deutschland im Juni 2018 vom BVerfG erneut bekräftigt wurde. Das Verfahren ist derzeit beim Europäischen Gerichtshof für Menschrechte (EGMR) anhängig.

Das **Recht auf Beamtenvertretungen**: Beamt*innen dürfen sich in Gewerkschaften und Berufsverbänden organisieren und Personalvertretungen wählen.

Das **Recht auf Einsicht in die eigene Personalakte**.

Der **gerichtliche Rechtsschutz**: Beamt*innen können sich rechtlich zur Wehr setzen, wenn ihnen durch den Dienstherrn Unrecht geschieht. Zuständig für beamtenrechtliche Streitigkeiten sind die Verwaltungsgerichte (Verwaltungsrechtsweg).

Hinterbliebenenversorgung **Inhalt**

Die Hinterbliebenenversorgung gemäß §§ 17 bis 28 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021 umfasst:

- Bezüge für den Sterbemonat
- Sterbegeld
- Witwengeld
- Witwenabfindung
- Waisengeld
- Unterhaltsbeiträge

Witwenversorgung

Interessenvertretung **Inhalt**

Beamt*innen haben das gleiche Recht wie Arbeitnehmer*innen, sich in Gewerkschaften und Berufsverbänden zusammenzuschließen. Dieses Recht wird im § 52 Beamtenstatusgesetz ausdrücklich bekräftigt. Sie dürfen wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung nicht gemaßregelt oder benachteiligt werden.

Auch auf der Ebene betrieblichen Interessenvertretung (Personalrat) haben Beamt*innen das aktive und passive Wahlrecht. Beamt*innen mit Leitungsaufgaben, welche auch Personalentscheidungen umfassen, können jedoch nicht in den Personalrat gewählt werden. Beamt*inne bilden neben den Arbeitnehmer*innen eine eigene Gruppe in den Personalvertretungen. Dieses Recht wird durch das Beamtenstatusgesetz länderübergreifend garantiert. In § 51 Beamtenstatusgesetz heißt es dazu ganz konkret:

„Die Bildung von Personalvertretungen zum Zweck der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung und dem Personal ist unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten.“

Jahresentgeltgrenze Inhalt

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) überschreiten, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2022 in den alten und in den neuen Bundesländern 64.350 Euro.

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Arbeitnehmer, deren Versicherungspflicht wegen Überschreitens der maßgebenden JAEG-Grenze mit Ablauf des Kalenderjahres endet, wird grundsätzlich als freiwillige Mitgliedschaft fortgeführt, wenn das Mitglied nicht innerhalb von zwei Wochen nach Hinweis der Krankenkasse über die Austrittsmöglichkeiten seinen Austritt erklärt.

Jubiläumszuwendung Inhalt

Beamt*innen, die im aktiven Beamtenverhältnis stehen, erhalten gemäß Rundschreiben I Nr. 13/2016 an dem auf die Vollendung von 25, 40 und 50 Dienstjahren folgenden Tag eine Jubiläumszuwendung. Die Jubiläumszuwendung beträgt gemäß § 75a Abs.1 Satz 2 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021:

- bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 350 Euro,
- bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 450 Euro,
- bei einer Dienstzeit von 50 Jahren 550 Euro.

Als Dienstzeit gelten gemäß § 75a Abs. 2 LBG alle Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn sowie Ausbildungszeiten und Zeiten des Vorbereitungsdienstes (Referendariat).

Die Aushändigung der Dankurkunde anlässlich des Dienstjubiläums erfolgt am Jubiläumstag. Sofern dieser auf einen arbeitsfreien Tag fällt, wird die Urkunde am nächstfolgenden nicht arbeitsfreien Tag ausgehändigt.

Es wird empfohlen, den Beamt*innen anlässlich ihrer Dienstjubiläen am Tag der Danksagung nach der Aushändigung der Dankurkunde für den Rest dieses Tages Dienstbefreiung gemäß § 1 Abs. 4 der Ausführungsvorschrift Sonderurlaubsverordnung vom 07.03.2007 zu § 7 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung vom 01.01.1971 – zuletzt geändert am 07.06.2021 (s. hierzu auch Rundschreiben I Nr. 15/2007 vom 15. März 2007) zu gewähren, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

Kind krank Inhalt

siehe Urlaub

Koalitionsfreiheit Inhalt

Die Koalitionsfreiheit ist ein verfassungsmäßig geschütztes Grundrecht, das auch für Beamte gilt.

Artikel 9 Absatz 3 GG:

„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. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Als Wesenskern der Koalitionsfreiheit gilt das Streikrecht, dass Beamt*innen aber nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes abgesprochen wird.

Laufbahn Inhalt

Das Laufbahnprinzip gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Es beschreibt de facto die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Beamten nach seiner Ernennung.

Für die Laufbahnen der Berliner Beamten gilt das Laufbahngesetz (LfbG).

Eine Laufbahn umfasst alle Ämter, die derselben Laufbahnfachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören. Zur Laufbahn gehören auch Vorbereitungsdienst und Ausbildungsdienst.

Die Laufbahnen sind neun verschiedenen **Fachrichtungen** zugeordnet. Die Laufbahnen im Schul- und Hochschulbereich gehören zur Fachrichtung „Bildung“.

In Berlin unterscheidet man **Laufbahngruppen** mit je zwei qualifikationsbezogenen Einstiegsebenen. Die Laufbahngruppe 1 umfasst die Laufbahnen ohne Hochschulabschluss, die Laufbahngruppe 2 die Laufbahnen mit Hochschulabschluss.

Die Zugangsvoraussetzungen zur Laufbahngruppe und zur jeweiligen Einstiegsebene sowie weitere grundlegende Fragen des Laufbahnrechts sind im Abschnitt 1 des Laufbahngesetzes §§ 3-16 geregelt.

Lebenszeitprinzip Inhalt

Das Lebenszeitprinzip gehört zu den sog. Hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Danach wird ein Beamter / eine Beamtin grundsätzlich auf Lebenszeit ernannt. Zusammen mit dem Alimentationsprinzip sichert es die Unabhängigkeit des Beamten in seiner Amtsausübung. Das Lebenszeitprinzip schützt sowohl den Status des Beamten als Person, als auch das ihm zugewiesene konkrete Amt.

Leistungsgrundsatz Inhalt

Nach § 4 Abschnitt I (Laufbahnrechtliche Grundlagen) des Berliner Laufbahngesetzes (LfbG) gilt, dass Einstellung, Beförderung und Aufstieg der Beamtinnen und Beamten nach Eignung,

Befähigung und fachlicher Leistung auf der Grundlage eines Anforderungsprofils zu entscheiden ist. Das Anforderungsprofil fasst die in einem **Statusamt** erforderlichen fachlichen und außerfachlichen Anforderung zusammen; bei Ausschreibungen und Auswahlverfahren ist das mit dem jeweiligen Dienstposten verbundene Statusamt maßgeblich,
bei dienstlichen Beurteilungen das der zu beurteilenden Beamtin oder dem zu beurteilenden Beamten verliehene Statusamt. In den Rechtsverordnungen nach § 29 Absatz 1 kann bestimmt werden, dass für Beförderung und Aufstieg eine Verwendung auf Dienstposten verschiedener Fachgebiete oder Aufgabengebiete Voraussetzung ist.
Die **Eignung** umfasst die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen und die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung. Die fachliche Leistung ist für die Eignung zu berücksichtigen.
Die **Befähigung** umfasst die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, auch die soziale, migrationsgesellschaftliche und methodische Kompetenz, der Beamtin oder des Beamten.
Die **fachliche Leistung** besteht in den nach den dienstlichen Anforderungen bewerteten Arbeitsergebnissen.

Mehrarbeit Inhalt

Nach § 53 Abschnitt 6 Landesbeamtengesetz (LBG) ist jeder Beamte verpflichtet, ohne Bezahlung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** dies erfordern.

Werden Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat (= **3 Unterrichtsstunden bei beamteten vollbeschäftigten Lehrkräften**) über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können Beamte eine -> **Mehrarbeitsvergütung** erhalten.

Eine beamtete Lehrkraft leistet Mehrarbeit, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind (Rundschreiben über Hinweise zur Vertretungsregelung):

a) Es werden Aufgaben des **Hauptamtes** wahrgenommen. Im Schuldienst liegt Mehrarbeit nur in Fällen des Mehrunterrichts vor. Zusätzliche Belastungen z.B. durch Aufsichten, Korrekturen etc. sind keine Mehrarbeit.
b) Die Regelpflichtstundenzahl wird überschritten. Sofern beispielsweise wegen einer Funktionsstelle, aus gesundheitlichen oder fürsorglichen Erwägungen (Schwerbehinderung, Altersermäßigung) zuerkannt wurden, ist von der reduzierten Pflichtstundenzahl auszugehen.
c) Im Falle von Teilzeit ist die jeweilige Pflichtstundenzahl maßgeblich.
d) Es muss eine schriftliche Anordnung vorliegen. Diese erfolgt grundsätzlich durch die Schulleitung. Es besteht eine Dokumentationspflicht.
e) Eine Zustimmung zur Mehrarbeit ist durch die Beamtin und den Beamten nicht erforderlich.
f) Mehrarbeit darf für Beamtinnen in der Schwangerschaft oder Stillzeit nicht angeordnet werden (vgl. §8 MuSchuVO).
g) Schwerbehinderte und Gleichgestellte nach §§ 2, 68 SGB IX sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit gleichzustellen (§124 SGB IX).

Mehrarbeitsvergütung Inhalt

Nach Abschnitt IV Nr.4 des Rundschreibens über Hinweise zur Vertretungsregelung gilt:

a) Entschädigungsfähige Mehrarbeit setzt voraus, dass die Gegenüberstellung von Ist-Arbeitszeit und Soll-Arbeitszeit ein Guthaben von mehr als drei Unterrichtsstunden in einem Kalendermonat ergibt.
   Die Entschädigung der Mehrarbeit erfolgt, wenn dieses Guthaben innerhalb eines Jahres nach dem Monat der Mehrarbeitsleistung nicht im vollen Umfang durch Freizeit ausgleichbar ist.
b) Mit der Mehrarbeitsvergütung sind alle mit der Unterrichtsleistung zusammenhängenden Tätigkeiten abgegolten.
c) Die Anweisung der Mehrarbeitsvergütung wird durch die Schulleitung (…) veranlasst.

Nach der derzeitigen Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) beträgt für verbeamtete Lehrkräfte die Mehrarbeitsvergütung

a) im gehobenen Dienst mit dem Eingangsamt ab Besoldungsgruppe A12 - 25,57 €;
b) im gehobenen Dienst mit dem Eingangsamt ab Besoldungsgruppe A13 - 30.37€;
c) im höheren Dienst an Gymnasien, berufsbildenden Schulen und Fachhochschulen - 35.49€.

Mindestversorgung Inhalt

Aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und dem darauf beruhenden Alimentationsprinzip ergibt sich auch eine Mindestversorgungsleistung, die dem Beamten / der Beamtin als Ruhegehalt zu zahlen ist, auch wenn er / sie z. B. wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird. Die Mindestversorgung setzt i.d.R. eine mindestens fünfjährige ruhegehaltsfähige Dienstzeit voraus. Ihre Höhe ist in den Beamtenversorgungsgesetzen des Bundes und der Länder geregelt und in allen Bundesländern annähernd gleich.

In Berlin beträgt die Mindestversorgung gem. § 14 Absatz 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bzw. – sofern dies günstiger ist – 65 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.

Nebentätigkeit Inhalt

Da ein Beamter grundsätzlich seinen Dienst mit voller Hingabe an den Beruf zu leisten hat, kann er einer Nebentätigkeit nur in sehr eng begrenztem Rahmen nachgehen. Die entsprechenden Regelungen in den Landesbeamtengesetzen (LBG) sind umfangreich und detailliert.

Schon im länderübergreifend geltenden Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ist geregelt, dass eine Nebentätigkeit grundsätzlich anzeigepflichtig ist. Sie ist unter Erlaubnis- oder Verbotsvorbehalt zu stellen, soweit sie geeignet ist, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen (§ 40 BeamtStG).

In Berlin ist die Nebentätigkeit von Beamten im Abschnitt 6, Unterabschnitt 3 des Landesbeamtengesetzes und in der dazu erlassenen Nebentätigkeitsverordnung (NtVO) geregelt.

Als Nebentätigkeit gilt die Ausübung eines Nebenamtes oder einer Nebenbeschäftigung. **Nebenamt** ist ein nicht zu einem Hauptamt gehörender Kreis von Aufgaben, der aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses wahrzunehmen ist. **Nebenbeschäftigung** ist jede sonstige Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes, die nicht in einem Haupt- oder Nebenamt ausgeübt wird und kein öffentliches Ehrenamt darstellt.

Nicht als Nebentätigkeit gelten

- die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter, einer Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft eines Angehörigen sowie
- andere Tätigkeiten, die nach allgemeiner Lebensanschauung zur persönlichen Lebensgestaltung gehören.

§ 62 LBG regelt die Anzeigepflicht für Nebentätigkeiten von Berliner Beamten. Mit wenigen Ausnahmen sind danach alle Nebentätigkeiten, die nicht im Auftrag des Dienstherrn auszuführen sind, anzuzeigen. Das hat grundsätzlich schriftlich und rechtzeitig vor der Aufnahme der Nebentätigkeit und unter Angabe aller für eine Genehmigung notwendigen Fakten (Art und Umfang der Tätigkeit, Dauer, zeitliche Inanspruchnahme, Entgeltlichkeit und Höhe der vereinbarten Vergütung) zu erfolgen.

Der Dienstherr kann eine Nebentätigkeit ganz oder teilweise untersagen, sofern sie geeignet ist, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen (§ 62 LBG).

Nach § 5 NtVO (1) soll
eine Genehmigung der Nebentätigkeit nur für den Einzelfall erteilt werden. Bei einer fortlaufend wahrgenommenen Nebentätigkeit ist die Genehmigung zu befristen; sie erlischt spätestens nach Ablauf von zwei Jahren oder bei einem Wechsel der Dienststelle. Wird keine neue Genehmigung erteilt, soll dem Beamten auf Antrag eine angemessene Frist zur Abwicklung der Nebentätigkeit bewilligt werden.

Die zur Übernahme einer oder mehrerer Nebenbeschäftigungen gegen Vergütung erforderliche Genehmigung gilt allgemein als erteilt, wenn
1. die Nebenbeschäftigungen nur gelegentlich und außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden und einen geringen Umfang haben,
2. kein gesetzlicher Versagungsgrund vorliegt und
3. die Vergütung insgesamt 51,13 EUR im Monat nicht übersteigt.
Eine als genehmigt geltende Nebenbeschäftigung ist anzuzeigen. Sie ist zu untersagen, wenn dienstliche Interessen beeinträchtigt werden (NtVO §5 Abs.2).
Wird eine Genehmigung widerrufen oder eine als genehmigt geltende oder eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit untersagt, so soll dem Beamten eine angemessene Frist zur Abwicklung der Nebentätigkeit eingeräumt werden, soweit die dienstlichen Interessen dies gestatten.

§ 6 der NTVO regelt die Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst.
Für eine Nebentätigkeit im Landesdienst wird grundsätzlich eine Vergütung nicht gewährt.
Ausnahmen können zugelassen werden für
1. Gutachtertätigkeiten und schriftstellerische Tätigkeiten,
2. Tätigkeiten, deren unentgeltliche Ausübung dem Beamten nicht zugemutet werden kann.

Wird der Beamte für die Nebentätigkeit in seinem Hauptamt entsprechend entlastet, darf eine Vergütung nicht gezahlt werden. Werden Vergütungen gewährt, so dürfen sie im Kalenderjahr für die Besoldungsgruppen A9 – A12 den Bruttobetrag derzeitig von 4294,85€ und für die Besoldungsgruppen A13 – A16 von 4908,40€ insgesamt nicht übersteigen.

Innerhalb des Höchstbetrages ist die Vergütung nach dem Umfang und der Bedeutung der Nebentätigkeit abzustufen. Mit Ausnahme von Tage- und Übernachtungsgeldern dürfen Auslagen nicht pauschaliert werden.
Aufwendungen, die im Zusammenhang mit der Nebentätigkeit nachweislich entstanden sind und nicht erstattet wurden, können von der Jahressumme abgezogen werden. Alle darüber hinaus gehenden Einnahmen aus Nebentätigkeiten, die im öffentlichen Dienst und /oder auf Veranlassung des Dienstherrn ausgeübt wurden oder die dem Beamten mit Rücksicht auf seine dienstliche Stellung übertragen wurden, sind an den Dienstherrn abzuliefern. Ausnahmen von dieser Ablieferungspflicht sind in § 7 NTVO geregelt. Dazu gehören u.a. auch Lehr-, Prüfungs- und Gutachtertätigkeiten.

Nichtigkeit der Ernennung Inhalt

Gem. § 11 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ist eine Ernennung zum Beamten nichtig, wenn

- sie nicht der vorgeschriebenen Form entspricht,
- sie von einer sachlich unzuständigen Behörde ausgesprochen wurde oder
- zum Zeitpunkt der Ernennung keine Ernennung erfolgen durfte, nicht die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter vorlag oder eine ihr zu Grunde liegende Wahl unwirksam ist.

Das BeamtStG regelt auch, wie eine nichtige Ernennung dennoch durch nachträgliche Fehlerbehebung von Anfang an wirksam gemacht werden kann (§ 11 Absatz 2 BeamtStG).

In Berlin ist das Verfahren bei Nichtigkeit und Rücknahme der Ernennung im §§ 14 und 15 des Landesbeamtengesetzes (LGB) unter Bezugnahme auf § 11 BeamtStG geregelt. Danach stellt in Berlin die Dienstbehörde die Nichtigkeit der Ernennung fest, wenn die Ernennung nicht gemäß § 11 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes von Anfang an als wirksam anzusehen ist.

Oberste Dienstbehörde Inhalt

Im Falle der Beamtinnen und Beamten, die den Dienstbehörden der Berliner Schule angehören, ist die oberste Dienstbehörde die Senatsverwaltung, zu deren Geschäftsbereich diese gehören. Derzeit ist es die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (vgl. LBG Abschnitt 1 §3).

Soweit Befugnisse von Dienstbehörden auf das Landesverwaltungsamt übertragen worden sind, ist die Senatsverwaltung, der das Landesverwaltungsamt nachgeordnet ist, oberste Dienstbehörde; soweit Befugnisse auf andere Behörden übertragen worden sind, ist oberste Dienstbehörde die für diese Behörde zuständige oberste Dienstbehörde.

Pauschale Beihilfe Inhalt

Das Land Berlin zahlt seinen freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten seit dem 1.1.2020 einen Zuschuss zu den Beiträgen für ihre gesetzliche Krankenversicherung (GKV). Gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte mussten bislang den vollen Versicherungsbeitrag selbst tragen. Dies stellt für die Betroffenen eine hohe finanzielle Belastung dar. Die Beihilfeleistungen des Dienstherrn konnten sie systembedingt neben einer gesetzlichen Versicherung nur wenig bis gar nicht in Anspruch nehmen, was eine zusätzliche Benachteiligung mit sich brachte.

In Berlin können Beamtinnen und Beamte, die freiwillig in der GKV versichert sind und bisher den vollen Beitrag selbst gezahlt haben, alternativ zu den klassischen individuellen Leistungen der Beihilfe im Krankheitsfall einen Zuschuss des Dienstherrn zu ihrer Krankenvollversicherung erhalten: die pauschale Beihilfe. Sie führt für viele Betroffene zu einer erheblichen finanziellen Entlastung. Damit ist eine jahrzehntelange strukturelle Benachteiligung von tausenden gesetzlich krankenversicherten Beamtinnen und Beamten beendet, da der Dienstherr seiner Fürsorgeverantwortung nun auch für diese Beamtinnen und Beamten in angemessener Form nachkommt.

Personalrat Inhalt

Beamt*innen haben auch in den Interessenvertretungen (Örtliche Personalräte, Gesamt- und Hauptpersonalrat) das aktive und passive Wahlrecht. Sie können auf diesen Ebenen in die Personalvertretungen gewählt werden, sofern sie nicht Leitungsaufgaben mit Personalhoheit wahrnehmen.

Dieses Recht wird durch das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) länderübergreifend garantiert. In § 51 BeamtStG heißt es dazu ganz konkret:

„Die Bildung von Personalvertretungen zum Zweck der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung und dem Personal ist unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten.“

Beamte bilden neben den Arbeitnehmern eine eigene Gruppe in den Personalvertretungen. Das Berliner Personalvertretungsgesetz (PersVG) regelt das im § 15 (1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Pension (Ruhegehalt) Inhalt

Die Alimentation eines Beamten durch den Dienstherrn wird auch im Ruhestand fortgesetzt. Nach Ende seiner aktiven Dienstzeit erhält ein Beamter Ruhegehalt – im Volksmund auch „Pension“ genannt. Das Ruhegehalt soll ihm und seiner Familie eine dem bisherigen Amt angemessene Lebensführung auch im Ruhestand ermöglichen. Es basiert deshalb – anders als die gesetzliche Rente von Arbeitnehmern – nicht auf den Durchschnittsbezügen während der aktiven Dienstzeit, sondern auf den zuletzt erhaltenen Dienstbezügen.

Die konkreten Regelungen zum Ruhegehalt sind in den Beamtenversorgungsgesetzen der Länder zu finden. Im Rahmen der Föderalismusreform haben die Bundesländer die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Laufbahnrechts, der Besoldung und der Versorgung ihrer Beamten erhalten.

Die Versorgung der Beamten in Berlin erfolgt nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Berlin (LBeamtVG) vom 21. Juni 2011.

Nach § 4 (LBeamtVG) erhält der Beamte Ruhegehalt, wenn er eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren (Wartezeit) abgeleistet hat oder wegen Krankheit oder Dienstbeschädigung dienstunfähig geworden ist. Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt sind die ruhegehaltsfähige Dienstzeit und die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge. Was jeweils dazu gehört, ist ebenfalls gesetzlich geregelt (§§ 5 bis 14 LBeamtVG).

Probezeit Inhalt

Bevor eine Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt, ist zunächst immer eine Probezeit zu absolvieren.

Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamtinnen und Beamten nach Erwerb der Befähigung für ihre Laufbahn bewähren sollen. Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre. (§ 11 (1) Laufbahngesetz – LfbG)

Die Laufbahnordnungsbehörde kann, im Einvernehmen mit der für das allgemeine Laufbahnrecht zuständigen Senatsverwaltung, auf Antrag der Dienstbehörde Ausnahmen von der Dauer der Probezeit zulassen. Eine Ausnahme von der Mindestprobezeit darf nur zugelassen werden, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen und der Mindestprobezeit gleichwertige Bewährungszeiten im öffentlichen Dienst es rechtfertigen.
Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, kann die Probezeit bis auf höchstens fünf Jahre verlängert werden.
Die Zeit einer Freistellung nach § 74 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit der Mutterschutzverordnung gilt als Dienstzeit und führt, unabhängig und sofern sich die Beamtin bewährt hat, in der Regel nicht zu einer Verlängerung der Probezeit oder Mindestprobezeit.

Nach erfolgreich absolvierter Probezeit erfolgt dann die Ernennung als Beamter auf Lebenszeit.

Qualifizierung Inhalt

Gemäß Lehrkräftebildungsverordnung, die am 01.08.2022 in Kraft tritt, sind von Lehrkräften Fortbildungen im Umfang von mind. 600 Minuten pro Schuljahr zu absolvieren. Darin können maximal 300 Minuten schulinterne Fortbildungen enthalten sein. In der Dienstvereinbarung Qualifizierung (DV Qualifizierung) vom 29.3.2012 ist festgelegt, dass Fortbildungen von Montag bis Freitag nur von 9 bis 18 Uhr und am Samstag nur von 9 – 13 Uhr stattfinden sollen. Mehrbelastungen sind gemäß § 4 Abs. 3 der DV Qualifizierung zu vermeiden.

Rechtsschutz Inhalt

Rechtschutzdurch die Dienstbehörde steht auch Beamt*innen zur Verfügung. Dies ist ein → hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums und ein Ausdruck der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

§ 54 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17.06.08 – zuletzt geändert am 20.11.19 regelt länderübergreifend, dass Beamt*innen (aktiven und im Ruhestand befindlichen) und ihren Hinterbliebenen für alle Klagen aus dem Beamtenverhältnis der Verwaltungsrechtsweg offensteht. Das gilt auch für Klagen gegen den Dienstherrn.

Gemäß § 92 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.09 – zuletzt geändert am 14.09.21 können Beamt*innen Anträge und Beschwerden vorbringen. Der Beschwerdeweg bis zur obersten Dienstbehörde steht offen.

Näheres zu Rechtsschutzmaßnahmen des Landes Berlin für seine Bediensteten regelt die AV Rechtsschutz (Ausführungsvorschriften über Rechtsschutzmaßnahmen in Zivil- und Strafsachen für Bedienstete des Landes Berlin, Neufassung aus dem Jahr 2022). Für die angebotenen Rechtsschutzmaßnahmen erhalten Beamt*innen i.d.R. zinslose Darlehen. Bei Einstellung von Verfahren (Strafgericht) oder bei Obsiegen (Zivilverfahren) müssen die Darlehen nicht oder nur teilweise zurückgezahlt werden.

Die GEW gewährt ihren Mitgliedern im Beamtenverhältnis gewerkschaftlichen Rechtsschutz nach den Rechtschutzrichtlinien der GEW.

Reisekosten Inhalt

Gemäß § 77 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.09 – zuletzt geändert am 14.09.21 können entstandene Kosten für Fahrten auf dem Land-, Luft- oder Wasserweg erstattet werden.

Nach der AV Veranstaltungen vom 09.12.2013 werden für Dienstreisen die Fahrtkosten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln (günstigster Tarif) erstattet. Die Fahrkarten müssen gesammelt und eingereicht werden. Bei Schülerfahrten erhält man eine Aufwandsvergütung, sie erfolgt je nach Reiseziel:

- innerhalb Deutschlands, einschließlich Berlin und angrenzende Landkreise: 20 € pro Tag
- ins Ausland: 30 € pro Tag

Zu Dienstreisen zählen Tagesfahrten, z.B. an Wander- oder Projekttagen, und Schülerfahrten.

Die Reisekostenerstattung muss spätestens 6 Monate nach Ende der Dienstreise schriftlich bei der Schulleitung beantragt werden Punkt 5, Abs.1 AV Veranstaltungen). Es ist empfehlenswert, den Eingang des Antrags im Sekretariat auf einer Kopie mit Datumsstempel bestätigen lassen.

Teilzeitkräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag können für die Dauer der Schülerfahrt auf Antrag in Vollzeit überführt werden, soweit haushaltsrechtliche Beschränkungen dem nicht entgegenstehen (Punkt 6, Abs. 1 AV Veranstaltungen).

Remonstration Inhalt

Das Beamtenstatusgesetz regelt die Pflichten des Beamten/der Beamtin, aber auch seine Rechte. Zu seinen Pflichten gehört es, seine Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen (§ 35) und sie von rechtswidrigem Tun warnend abzuhalten (§ 36 Abs. 2).
Haben Beamtinnen und Beamte Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen, so sind diese nach § 36 Absatz 2 Satz 1 unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden.

Eine Weisung ist beispielsweise nicht rechtmäßig, wenn Sie gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn (s. § 74 Landesbeamtengesetz usw.) verstößt bzw. wenn deren Erfüllung – wegen kollidierender Pflichten – objektiv unmöglich ist.

Diese Geltendmachung von Bedenken im Beamtenrecht nennt man Remonstration. Sie sollte aus Nachweisgründen möglichst schriftlich erfolgen.

Sofern Dienstvorgesetzte nicht oder nicht angemessen auf eine begründete Remonstration reagieren, geht ggf. die Verpflichtung zur Schadenshaftung auf die Vorgesetzten über bzw. dann kann der betroffene Beamte/die betroffene Beamtin u. U. mangels Verschulden nicht disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden. Durch die Remonstration wird natürlich nicht die Verpflichtung der Beamtin/des Beamten suspendiert, selbst alles Zumutbare tun, um den Eintritt von Schäden zu verhindern.

Ruhegehalt Inhalt

Nach § 4 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021 erhalten Beamt*innen Ruhegehalt, wenn sie eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet haben oder wegen Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung dienstunfähig geworden sind. Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet.

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Multipliziert man die Zahl der Jahre ruhegehaltfähiger Dienstzeit mit 1,79375 %, so erhält man den Ruhegehaltssatz. Dabei zählen Dienstjahre in Teilzeitbeschäftigung anteilig entsprechend des Teilzeitumfangs, zwei Dienstjahre mit einem Teilzeitumfang von 80 % zählen z.B. als 1,6 Dienstjahre. Der maximale Ruhegehaltssatz beträgt 71,75 %.

Gemäß § 14 LBeamtVG vermindert sich der Ruhegehaltssatz bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand um einen Versorgungsabschlag von 0,3 % pro Monat, den man vor Ablauf des Monats nach Vollendung

a) des 63. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt wird. Dies gilt für schwerbehinderte Beamt*innen mit einem GdB von mindestens 50 % und für Beamt*innen, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden.

b) des 65. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt wird. Dies gilt für Beamt*innen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben und auf eigene Antrag in den Ruhestand versetzt werden.

Der Versorgungsabschlag darf 10,8 % nicht übersteigen.

Das Ruhegehalt beträgt gemäß § 14 Abs. 4 LBeamtVG mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bzw. – sofern dies günstiger ist – 65 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 (Mindestversorgung).

Wenn Beamt*innen vor Vollendung des 65. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, kann der Ruhegehaltssatz nach § 14 a LBeamtVG unter folgenden Voraussetzungen vorübergehend erhöht werden:

- die 60-monatige Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung wurde erfüllt

- ein Ruhegehaltssatz von 66,97 % wurde noch nicht erreicht

- man hat keine Erwerbseinkommen aus selbstständiger oder nicht selbstständiger Tätigkeit (Einkünfte bis 325 € bleiben außer Betracht)

Die Erhöhung beträgt 0,95667 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge pro Rentenversicherungsjahr, das nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt wurde. Sie fällt weg, wenn das 65. Lebensjahr vollendet wurde. Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes muss beantragt werden. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach Eintritt in den Ruhestand gestellt werden, gelten als zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts gestellt. Wird der Antrag zu einem späteren Zeitpunkt gestellt, so tritt die Erhöhung vom Beginn des Antragsmonats an ein.

Ist der Beamte infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig geworden und in den Ruhestand getreten, so erhält er Unfallruhegehalt.

Kindererziehungszeiten werden nur dann für das Ruhegehalt angerechnet, wenn die Kinder innerhalb des Beamtenverhältnisses geboren wurden. Für nach dem 31.12.1991 geborene Kinder wird nach Versetzung in den Ruhestand von der Pensionsstelle geprüft, ob ein Kindererziehungszuschlag zu gewähren ist.

Wurden die Kinder vor dem 01.01.1992 geboren, ist die Zeit von Geburt an bis zur Vollendung des 6. Lebensmonats voll berücksichtigungsfähig.

Beziehen Versorgungsberechtigte nicht nur Versorgung (Ruhegehalt), sondern auch Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen, so gilt gemäß § 53 LBeamtVG als Höchstgrenze für die Summe aus Ruhegehalt und Einkommen:

a) die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet. Dies gilt für Ruhestandsbeamt*innen die mit Ablauf des Monats nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand getreten sind
b) 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet. Dies gilt für Ruhestandsbeamt*innen, die auf eigenen Antrag oder wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand getreten sind. Nach Ablauf des Monats, in dem das 65.

Lebensjahr vollendet wird, gilt auch für diese Beamt*innen die unter a) bezeichnete Höchstgrenze.

Nach Ablauf des Monats, in dem die Versorgungsberechtigten das 65. Lebensjahr vollenden, gelten die o.g. Höchstgrenzen nur für Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst. Dazu gehört auch jede Beschäftigung im Dienst von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des deutschen öffentlichen Rechts oder ihrer Verbände.

Abweichend gilt bei Ruhestandsbeamt*innen, deren Eintritt in den Ruhestand um die nach § 38 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 höchstens zulässige Frist hinausgeschoben wurde, für Einkommen, das aus einer Tätigkeit in der Berliner Verwaltung (dazu gehören auch die öffentlichen Berliner Schulen) erzielt wird, eine Höchstgrenze von 120 % der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet.

Grundsätzlich werden Versorgungsbezüge neben Renten gezahlt. Besteht ein Rentenanspruch, werden die Versorgungsbezüge nur bis zu einer bestimmten, individuell errechneten Höchstgrenze gezahlt. Die Versorgungsbezüge und die Rente dürfen zusammen maximal 71,75% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, ergeben.

Versorgungsempfänger*innen haben gemäß § 62 LBeamtVG die Pflicht, den Bezug und jede Änderung von Einkünften unverzüglich anzuzeigen. Bei Überzahlungen wegen Verletzung der Anzeigepflicht sind die Versorgungsempfänger*innen zur Rückzahlung zu viel gezahlter Versorgungsbezüge verpflichtet.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge Inhalt

Ruhegehaltfähig sind gemäß § 5 Abs. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021 Dienstbezüge, die der/dem Beamt*in zuletzt zugestanden haben. Dazu zählen:

1. das Grundgehalt

2. der Familienzuschlag der Stufe 1,

3. sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind, z.B. die allgemeine Stellenzulage für Studienrät*innen

Dienstbezüge in einem Beförderungsamt werden gemäß § 5 Abs. 3 LBeamtVG nur dann für die Ruhegehaltsberechnung zugrunde gelegt, wenn man das Beförderungsamt vor Eintritt in den Ruhestand mindestens 2 Jahre ausgeübt hat.

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) gelten als ruhegehaltfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Sind Beamt*innen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalles in den Ruhestand getreten, so ist gemäß § 5 Abs. 2 LBeamtVG das Grundgehalt nach *der* Stufe zugrunde zu legen, die sie bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze hätte erreichen *können*.

Für das Ruhegehalt von Beamt*innen, die früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten haben, werden gemäß § 5 Abs. 5 LBeamtVG die höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des früheren Amtes für die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit zugrunde gelegt. Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen. Diese Regelung gilt nicht, wenn man auf eigenen Antrag in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt übergetreten ist.

Ruhegehaltsfähige Dienstzeit **Inhalt**

Als ruhegehaltfähig können neben den Dienstzeiten im Beamtenverhältnis gemäß §§ 10 und 12 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021 folgende Zeiten angerechnet werden:

- die Zeiten einer Fachschul- oder Hochschulausbildung einschließlich der Prüfungszeit: bis zu drei Jahren
- die im Vorbereitungsdienst (Referendariat) verbrachte Mindestzeit
- Zeiten, in denen man vor der Berufung in das Beamtenverhältnis im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn tätig war, sofern diese Tätigkeit zur Ernennung geführt hat und der übertragenen Tätigkeit entspricht

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind gemäß § 6 Abs. 1 Punkt 7 LBeamtVG nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Sind Beamt*innen vor Vollendung des sechzigsten Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten, wird gemäß § 13 LBeamtVG die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des sechzigsten Lebensjahres (soweit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird) für die Berechnung des Ruhegehaltes der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet (Zurechnungszeit).

Ruhegehaltssatz **Inhalt**

Der Ruhegehaltssatz ist der individuelle prozentuale Anteil der zuletzt erhaltenen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Er beträgt maximal 71,75 % (Ausnahme: nach einem Dienstunfall beträgt er ggf. 75 %).

Betrügen die letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge z.B. 5400 €, so betrüge das maximale Brutto-Ruhegehalt 3874,50 €.

Der Ruhegehaltssatz erhöht sich für jedes mit Vollzeitbeschäftigung zurückgelegte Dienstjahr um 1,79375 %.

Für Jahre mit Teilzeitbeschäftigung erhöht sich der Ruhegehaltssatz entsprechend des Teilzeitumfangs. Bei einer halben Stelle erhöht er sich z.B. um 0,896875 %.

Neben den → Dienstzeiten im Beamtenverhältnis können weitere → ruhegehaltsfähige Zeiten bei der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes einbezogen werden.

Ruhestand Inhalt

In den §§ 38 – 47 Landdesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 finden sich die Regelungen zum Ruhestand.

Beamt*innen treten mit Ablauf des Monats, in dem sie die → Altersgrenze (Stand 1.4.2022 vollendetes 65. Lebensjahr) erreichen, in den Ruhestand. Lehrkräfte treten erst mit Ablauf des Schuljahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand.

Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr. Bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wird gemäß § 43 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin – zuletzt geändert am 21.06.2018 ein Zuschlag gewährt.

Beamt*innen können bei Vorliegen einer Schwerbehinderung (mindestens GdB 50) nach Vollendung des 60. Lebensjahres auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden. Alle anderen Beamt*innen können erst nach Vollendung des 63. Lebensjahres auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden. Im Ruhestand erhält der Beamte Ruhegehalt.

Sabbatical Inhalt

Das Sabbatical ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Es umfasst Freistellungsphase *und* Arbeitsphase. Gemäß § 11 Abs. 3 AZVO in der Fassung vom 16.02.2005 beträgt die Gesamtdauer höchstens 10 Jahre und mindestens 1 Jahr. Die Freistellung ist nur für ein Schulhalbjahr oder ein Schuljahr möglich. Ein Sabbatical muss immer mit der Arbeitsphase beginnen. Die Freistellung darf frühestens nach der Hälfte des Sabbaticals anfangen. Teilzeitkräfte dürfen gemäß § 54 Abs. 1 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.9.21 während des Sabbaticals einen Teilzeitumfang von 50 % nicht unterschreiten. Bei einem Teilzeitumfang von 75 % der Pflichtstundenzahl müsste die Gesamtdauer des Sabbaticals mindestens 3 Jahre betragen: 2 Jahre Arbeitsphase und 1 Jahr Freistellungsphase. Während des gesamten Sabbaticals betrüge der Teilzeitumfang dann 0,75 X 2/3 = 0,5.

Das Antragsformular für das Sabbatical erhält man im Sekretariat der Schule und gibt es auch dort ab. Die Termine für die Abgabe des Antrags sind der 15.01. für Anträge zum 01.08. des folgenden Schuljahres und der 15.06. für Anträge zum 01.02. des folgenden Schulhalbjahres.

Sachschadenersatz Inhalt

siehe Dienstunfall

Schülerfahrten Inhalt

siehe Reisekosten

Schweigepflicht Inhalt

siehe Verschwiegenheitspflicht

Sonderurlaub Inhalt

Die Vorschriften für den Sonderurlaub von Beamt*innen werden in der Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter aus besonderen Anlässen (Sonderurlaubsverordnung – SUrlVO) in der Fassung vom 01. 01. 1971 – zuletzt geändert am 7. Juni 2021 geregelt.

Gemäß § 4 kann Beamt*innen u.a. aus folgenden Anlässen Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen:

1 für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die förderungswürdigen staatspolitischen Zwecken dienen; wird die Veranstaltung nicht von einer staatlichen Stelle durchgeführt, muss die Förderungswürdigkeit von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung oder der Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt worden sein
2 für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die gemäß § 10 des Berliner Bildungszeitgesetzes vom 05.07.2021 als anerkannt gelten und der Beamte das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat
3 für die Teilnahme an Tagungen und sonstigen Veranstaltungen, soweit sie von Nutzen für die dienstliche Tätigkeit des Beamten sind
4 für die Teilnahme an Sitzungen, Tagungen, Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen der Gewerkschaften, Berufsverbände sowie Berufskammern, wenn die Beamt*innen Mitglied der Organisation sind und als Beauftragte ihrer Organisation teilnehmen oder die Teilnahme aus gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder fachlichen Gründen eine Verpflichtung darstellt (bei Letzterem dürfen *zwingende* dienstliche Gründe nicht entgegenstehen)
5 für die Teilnahme an Sportveranstaltungen, die im von der für den Sport zuständigen Senatsverwaltung anerkannten besonderen Interesse des Landes Berlin liegen
6 zur Ablegung von Prüfungen im Rahmen einer Fortbildung.

Eine Beurlaubung zu Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen ist nicht zulässig, wenn diese ganz oder überwiegend der allgemeinen Bildung dienen.

Nach § 6 darf der Sonderurlaub - auch wenn er für mehrere der in diesen Vorschriften genannten Zwecke gewährt wird - insgesamt zwölf Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren nicht überschreiten; für die Berechnung maßgebend sind das Jahr, in das der Urlaub fällt, und das vorhergehende Jahr. Bei Beantragung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Veranstaltungen (Anlass Nr. 4) ist, wenn die Höchstdauer von 12 Arbeitstagen ausgeschöpft ist, Urlaub unter Wegfall der Besoldung zu gewähren. Durch Übereinkunft der Tarifvertragsparteien gelten höhere Grenzen in bestimmten Funktionen, dies wurde in Berlin durch Rundschreiben bekannt gegeben.

Gemäß § 7 kann Beamt*innen aus wichtigen persönlichen Gründen Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung und unter Beschränkung auf das notwendige Maß gewährt werden. Das Nähere regeln die Ausführungsvorschriften zur SUrlVO vom 07.03.2007. Danach gibt es für

- die Niederkunft der Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin: 1 Arbeitstag

- den Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners bzw. der Ehegattin/eingetragenen Lebenspartnerin: 2 Arbeitstage
- eine schwere Erkrankung eines oder mehrerer Kinder von Beamt*innen, deren Dienstbezüge oder Anwärterbezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten: bis zu 4 Arbeitstage pro Kalenderjahr, dies gilt nur für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und soweit eine andere Betreuungsperson nicht zur Verfügung steht
- eine schwere Erkrankung eines oder mehrerer Kinder von Beamt*innen, deren Dienstbezüge oder Anwärterbezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreiten: bis zu dem in § 45 SGB V vorgesehenen Umfang für eine Freistellung von der Arbeitsleistung, dies gilt auch hier nur für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und soweit eine andere Betreuungsperson nicht zur Verfügung steht
- eine schwere Erkrankung der Betreuungsperson des Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat: bis zu 4 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Die Beurlaubung für die o.g. Tatbestände darf insgesamt 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

Wenn es erforderlich ist, in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, erhalten Beamt*innen für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes bis zu neun Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung. Der Sonderurlaub ist unverzüglich zu beantragen. Die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Satz 1 genannten Maßnahmen ist durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen.

Zur Durchführung einer **Heilkur**, die nach dem Bundesversorgungsgesetz, dem Bundesentschädigungsgesetz, dem Bundessozialhilfegesetz oder von einem Sozialversicherungsträger bewilligt oder nach den Beihilfevorschriften als beihilfefähig anerkannt worden ist, ist Beamt*innen der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren. Erfolgt die Bewilligung durch einen Sozialversicherungsträger, so muss dieser die Kosten oder den überwiegenden Teil der Kosten der Heilkur übernehmen. Für sonstige Heilkuren ist Beamt*innen der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren, soweit durch das Zeugnis eines Amtsarztes oder eines Vertrauensarztes nachgewiesen wird, dass die Kur nicht im Erholungsurlaub durchgeführt werden kann.

Beamt*innen kann gemäß § 10 über die o.g. Anlässe hinaus Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zur Dauer von sechs Monaten gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Urlaub von längerer Dauer bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde.

Sonderzahlungen **Inhalt**

Beamt*innen erhalten eine Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) in Höhe von 900 EUR. Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine anteilige Zahlung entsprechend des Teilzeitumfangs. siehe Zuwendungen

Beamt*innen, die im aktiven Beamtenverhältnis stehen, erhalten an dem auf die Vollendung von 25, 40 und 50 Dienstjahren folgenden Tag eine Jubiläumszuwendung.

Spitzenorganisationen

Inhalt

Die Spitzenorganisationen der für Beamt*innen zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände sind nach § 53 Beamtenstatusgesetz vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019 bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch die obersten Landesbehörden zu beteiligen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Deutsche Beamtenbund (dbb – beamtenbund und tarifunion) sind die Spitzenorganisationen der Beamten in Deutschland. Diese Beteiligung findet i.d.R. durch ein Anhörungsverfahren statt. Den betroffenen Spitzenorganisationen muss eine beabsichtigte Regelung spätestens zwei Monate vor Erlass zur Anhörung zugeleitet werden. Ergeben sich aus den Stellungnahmen abweichende Auffassungen, sind diese mit den betroffenen Spitzenorganisationen zu erörtern.

Stellenzulagen

Inhalt

Stellenzulagen dienen der Bewertung von Funktionen, die sich von den Anforderungen in den Ämtern der betreffenden Besoldungsgruppen deutlich abheben. Aufgrund ihres Funktionsbezuges sind sie bei veränderter Tätigkeit widerruflich und zählen mit Ausnahme der allgemeinen Stellenzulage („Studienratszulage“) nicht zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. 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 diese ändern kann.

Gemäß § 3 der Verordnung über Zulagen für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen (Lehrkräftezulagenverordnung) vom 10. Februar 1981 – zuletzt geändert am 18. Dezember 2018 erhalten Lehrkräfte der Besoldungsgruppen A 12 und A 13, Lehrkräfte an Sonderschulen sowie Studien- und Oberstudienrät*innen für die Dauer ihrer Verwendung als Fachseminarleiter*in eine Stellenzulage von 76,69 EUR. Die Stellenzulage steht nur zu, wenn diese Aufgabe mindestens 35 % der Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Die Inanspruchnahme bemisst sich nach der Pflichtstundenermäßigung.

Studienrät*innen erhalten nach der Anlage 1, Nr. 27 des Bundesbesoldungsgesetzes vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 29.06.2011 eine allgemeine Stellenzulage. Diese beträgt aktuell bei Vollzeitbeschäftigung 98,78 €.

Gemäß § 78a des Bundesbesoldungsgesetzes, Überleitungsfassung für Berlin vom 11.06.2020 erhalten Lehrkräfte in dem Schuljahr, in dem sie überwiegend an einer Schule in schwieriger Lage eingesetzt sind, eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 300 € monatlich („Brennpunktzulage“). Als Schulen in schwieriger Lage gelten Schulen, an denen im vorhergehenden Schuljahr mindestens 80 % der Schüler*innen von der Zahlung eines Eigenanteils an den Kosten der Lernmittel befreit waren. Wird ein weiterer Sonderzuschlag gewährt, so vermindert sich die Zulage um den Betrag des anderen Sonderzuschlags.

Sterbegeld

Inhalt

Die Regelungen zum Sterbegeld finden sich in § 18 im Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021.

Das Sterbegeld ist eine Einmalzahlung. Anspruch auf Sterbegeld hat die/der Witwe*r. Gibt es keine/n Witwe*r, so haben die Kinder Anspruch auf Sterbegeld.

Die o.g. Anspruchsberechtigten erhalten die Bezüge, die der/dem Verstorbenen für den Sterbemonat zustehen sowie das Sterbegeld in zweifacher Höhe der Dienstbezüge der/des Verstorbenen. Bei der Berechnung der Höhe des Sterbegeldes werden auch bei Teilzeitbeschäftigung der/des Verstorbenen die Dienstbezüge für Vollbeschäftigung zugrunde gelegt.

Streikrecht **Inhalt**

„Wer verbeamtet ist, *darf* und *muss* nicht streiken“ – diese Auffassung vertreten konservative Jurist*innen in Deutschland bis heute. Diese Rechtsauslegung stützt sich auf Artikel 33, Abs. 5 des Grundgesetzes: „Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.“ Darin wird der Streik allerdings nicht verboten. Stattdessen werden „Grundsätze des Berufsbeamtentums“ angeführt, die zu regeln sind. Nach Auffassung von GEW, DGB und ver.di verbieten diese Grundsätze den Streik nicht. Im Gegenteil: Das Beamtenrecht kann und muss reformiert und die Treuepflicht neu interpretiert werden. Dadurch wird der Status der Beamt*innen nicht aufgegeben: An den Anforderungen wie Loyalität, dem vollen beruflichen Einsatz oder der unabhängigen Wahrnehmung der Amtspflichten ändert sich nichts und damit auch nicht am Status der Beamt*innen.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 12. Juni 2018 in seinem Urteil jedoch verkündet, dass es beim Streikverbot für Beamt*innen bleibt. Das Bundesverfassungsgericht hat damit die Verfassungsbeschwerden von vier Lehrer*innen, die die GEW vertreten hat, zurückgewiesen. Das Verfahren ist nun beim EGMR anhängig.

Alle Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite der GEW Berlin unter:

https://www.gew.de/tarif/streik/beamtenstreik/beamtenstreikrecht-die-wichtigsten-fragen-und-antworten

Teilzeit **Inhalt**

Nach § 54 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.9.21 soll Beamt*innen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Laufbahnen, Aufgabenbereichen und Funktionen möglich. Nebentätigkeiten dürfen während des Bewilligungszeitraums nur in dem Umfang ausgeübt werden, in dem dies den vollzeitbeschäftigten Beamt*innen gestattet ist.

Solange Beamt*innen mit Dienstbezügen mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, kann ihnen nach § 54a LBG auch eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von zwölf Jahren bewilligt werden, sofern *zwingende* dienstliche Belange nicht entgegenstehen; es sind jedoch mindestens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.

Nach § 6 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin, vom 21.06.11 zuletzt geändert am 14.09.21 werden bei Teilzeitbeschäftigung die Dienstbezüge und die Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.

Nach § 12 Laufbahngesetz (LfbG) vom 06. 02. 2017 – zuletzt geändert am 27.09.2021 rechnen Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als laufbahnrechtliche Dienstzeit. Sofern eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit während einer Elternzeit nach § 74 Absatz 3 des LBG in Verbindung mit der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ausgeübt wird, erfolgt keine Kürzung.

Im Rundschreiben über Terminierung von Teilzeit- und Beurlaubungsanträgen (Vom 23. Oktober 2007 – Schul-Rundschreiben Nr. 24) wird festgelegt, dass Anträge zum nächsten Schuljahr (zum 01.08.) spätestens am 15.01., Anträge zum 2. Schulhalbjahr (zum 01.02.) spätestens am 15.06. abgegeben werden müssen. Der Bewilligungszeitraum für die Teilzeitbeschäftigung beträgt ein Jahr.

Treuepflicht **Inhalt**

Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zum jeweiligen Dienstherrn. Die sich daraus ergebende Dienst- und Treuepflicht gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums**.** Der Dienstherr hat als Gegenleistung eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beamten und deren Familien.

Überstunden **Inhalt**

siehe Mehrarbeit

Umsetzung

Auf Antrag ist eine Umsetzung an eine andere öffentliche Berliner Schule möglich. Anträge zum nächsten Schuljahr (zum 01.08.) müssen spätestens am 15.01., Anträge zum 2. Schulhalbjahr (zum 01.02.) müssen spätestens am 15.06. abgegeben werden.

Gemäß Punkt 6 der Dienstvereinbarung Umsetzungen vom 01.08.2021 (DV Umsetzungen) erfolgt spätestens beim 3. Antrag – dabei zählen nur zum 01.08. gestellte Anträge - die Freigabe durch die Schulleitung bzw. die zuständige Schulaufsicht. Die Umsetzung kann jedoch auch dann nur unter der Voraussetzung realisiert werden, dass es an der Zielschule bzw. in der Zielregion entsprechenden Bedarf gibt.

Unfallruhegehalt **Inhalt**

Sind Beamt*innen infolge eines Dienstunfalles dienstunfähig geworden und in den Ruhestand getreten, so erhalten sie Unfallruhegehalt gemäß § 36 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02 2021).

Sind Beamt*innen vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand getreten, wird der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nur die Hälfte der Zurechnungszeit hinzugerechnet (§ 36 Abs.2 LBeamtVG).

Der Ruhegehaltssatz erhöht sich um 20 Prozent. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 66,66 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und darf 75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht übersteigen. Es darf nicht hinter 75 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 zurückbleiben (§ 36 Abs.3 LBeamtVG).

Unparteilichkeit Inhalt

Nach § 33 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG vom 17.06.2008 – zuletzt geändert am 20.11.2029) gehört es zu den Grundpflichten von Beamt*innen, dem ganzen Volk zu dienen, nicht einer Partei. Beamt*innen haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohl der Allgemeinheit zu führen. Beamt*innen müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten. Sie haben bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergibt.

Unterhaltsbeitrag Inhalt

siehe Witwengeld

Urlaub Inhalt

siehe Erholungsurlaub
siehe Sonderurlaub

Urlaub ohne Dienstbezüge Inhalt

Wenn *zwingende* dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist Beamt*innen mit Dienstbezügen aus familiären Gründen gemäß § 55 Landesbeamtengesetz vom 19.03.2009 – zuletzt geändert am 14.09.2021 auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren, solange sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Bei Beamt*innen im Schuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen.

Gemäß § 10 Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO in der Fassung vom 01.01.1971 – zuletzt geändert am 07. 06.2021) kann neben den familiären Anlässen auch aus anderen Gründen Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zur Dauer von sechs Monaten gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Urlaub von längerer Dauer bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde.

Während der Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge besteht für Lehrkräfte Anspruch auf Beihilfe (es gelten die Regelungen für Beamt*innen mit Dienstbezügen). Dies gilt jedoch nicht, wenn die Beam*tinnen in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Nebentätigkeiten dürfen nur in dem Umfang ausgeübt werden, wie es bei Vollzeitbeschäftigung gestattet wäre.

Die Dienstbehörde kann eine vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub ohne Dienstbezüge zulassen, wenn eine Fortsetzung des Urlaubs nicht zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Vermögenswirksame Leistungen Inhalt

Vermögenswirksame Leistungen sind im Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit (in der Fassung vom 16. Mai 2002) geregelt.

Gemäß § 1 werden vermögenswirksame Leistungen für die Kalendermonate gewährt, in denen den Berechtigten Dienstbezüge oder Anwärterbezüge zustehen. Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten die erforderlichen Angaben mitteilen, sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

Nach § 2 beträgt die vermögenswirksame Leistung 6,65 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht; bei begrenzter Dienstfähigkeit nach bundes- oder landesrechtlicher Regelung gilt Entsprechendes. Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, deren Anwärterbezüge nebst Familienzuschlag der Stufe 1 den Betrag von 971,45 Euro monatlich nicht erreichen, erhalten 13,29 Euro. Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung sind die Verhältnisse am Ersten des Kalendermonats maßgebend.

Verschwiegenheitspflicht Inhalt

Nach § 37 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG vom 17. Juni 2008 - zuletzt geändert am 20. November 2019) haben Beamt*innen über die ihnen bei ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht, soweit

- Mitteilungen im dienstlichen Verkehr geboten sind,
- Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, oder
- gegenüber der zuständigen obersten Dienstbehörde, einer Strafverfolgungsbehörde oder einer durch Landesrecht bestimmten weiteren Behörde oder außerdienstlichen Stelle ein durch Tatsachen begründeter Verdacht einer Korruptionsstraftat nach den §§ 331 bis 337 des Strafgesetzbuches angezeigt wird.

Die gesetzlich begründeten Pflichten, geplante Straftaten anzuzeigen und für die Erhaltung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung einzutreten, fallen ebenfalls nicht unter die Verschwiegenheitspflicht.

Versetzung Inhalt

Eine Versetzung ist die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei demselben oder einem anderen Dienstherrn. Der Wechsel von einer Schule zur anderen ist keine Versetzung, sondern eine Umsetzung. Die Versetzung von Beamt*innen wird in § 28 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.3.11 – zuletzt geändert am 14.9.21 geregelt:

Werden Beamt*innen in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt.

Die Versetzung von Beamt*innen ist für den Personalrat eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 86 Abs. 3 Punkt 1 Berliner Personalvertretungsgesetz (PersVG Berlin) vom 14.07.1994 – zuletzt geändert am 27.09.2021. Das Mitbestimmungsrecht wird durch § 81 Abs. 2 PersVG Berlin jedoch eingeschränkt: Der Beschluss des Personalrats kann durch die Entscheidung der obersten Dienstbehörde ersetzt werden. Damit wird berücksichtigt, dass bei Angelegenheiten von politischem Gewicht, wozu Beamtenangelegenheiten zählen, das letzte Entscheidungsrecht bei Stellen liegen muss, die in der parlamentarischen Verantwortlichkeit stehen.

Versorgung Inhalt

Die Versorgung der Beamt*innen resultiert aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und dem Alimentationsprinzip. Danach ist Beamt*innen und ihren Familien lebenslang ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren.

§ 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021) regelt die Arten der Versorgung. Gemäß Abs. 1 zählen zu Versorgungsbezügen u.a.: Ruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag, Hinterbliebenenversorgung, Bezüge bei Verschollenheit, Unfallfürsorge und Übergangsgeld.

Zur Versorgung gehört ferner die jährliche Sonderzahlung nach dem Sonderzahlungsgesetz.

Verwaltungsrechtsweg Inhalt

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit dient der Kontrolle der öffentlichen Verwaltung. Sie gewährleistet die Überprüfbarkeit sämtlicher Bescheide. Berufungs- und Beschwerdeinstanz der Verwaltungsgerichte sind die Oberverwaltungsgerichte. Gegen deren Entscheidung kann Rechtsbeschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig eingelegt werden.

Vorbereitungsdienst Inhalt

Zur Vorbereitung auf ein Amt ist i.d.R. ein Vorbereitungsdienst abzuleisten, er gilt als Ausbildungszeit.

Gemäß § 10 Lehrkräftebildungsgesetz (LBiG) vom 07.02.14 – zuletzt geändert am 02.03.2018 können die Bewerber*innen auf Antrag unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden. Liegen die Voraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht vor, so wird der Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis absolviert.

Die Dauer des Vorbereitungsdienstes beträgt einheitlich für alle Lehrämter 18 Monate, sie kann auf Antrag in Teilzeit (75 %) absolviert werden und erhöht sich dann auf 24 Monate. Im Beamtenverhältnis auf Widerruf ist gemäß § 54d des Landesbeamtengesetzes (LBG vom 19.3.11 – zuletzt geändert am 14.9.21) eine Teilzeitbeschäftigung nur aus familiären Gründen (Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen) möglich. Der Teilzeitantrag muss mit der Bewerbung um Aufnahme in den Vorbereitungsdienst gestellt werden.

Weitere Infos auf:

https://www.berlin.de/sen/bildung/fachkraefte/lehrerausbildung/vorbereitungsdienst/

Waisengeld Inhalt

Die §§ 23, 24 und 27 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG vom 21.06.2011 – zuletzt geändert am 09.02.2021) regeln den Bezug von Waisengeld. Ein Anspruch auf Waisengeld besteht für Kinder bis zum 18. Lebensjahr, bzw. solange Anspruch auf Kindergeld besteht (d.h. solange die Kinder in der Ausbildung sind). Das Waisengeld muss beantragt werden.

Die Höhe beträgt für Halbwaisen: 12 % des Ruhegehalts, für Vollwaisen 20 % des Ruhegehalts, für Unfallwaisen (Dienstunfall) 20 % des Ruhegehalts.

Weisungsrecht Inhalt

Nach § 69 Schulgesetz (SchulG) vom 26.01.2004 – zuletzt geändert am 27.09.2021 sind Schulleiter*innen im Rahmen der gesetzlich bestimmten Verwaltungsaufgaben gegenüber den an der Schule tätigen Lehrkräften und den schulischen Mitarbeiter*innen weisungsbefugt.

Dabei haben die Schulleiter*innen die Fürsorgepflicht gegenüber den Beamt*innen zu berücksichtigen.

Bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Weisung haben Beamt*innen die Möglichkeit der Remonstration.

Widerspruch Inhalt

Teilt der Dienstherr seinen Beamt*innen seine Entscheidung, z.B. zu einem von den Beamt*innen gestellten Antrag mit, so handelt es sich bei diesem Bescheid um einen Verwaltungsakt. Dagegen können Beamt*innen Widerspruch einlegen. Gemäß § 26 Allgemeines Zuständigkeitsgesetz (AZG vom 22.07.1996 – zuletzt geändert am 27.09.2021) ist gegen einen der Anfechtung unterliegenden Verwaltungsakt Widerspruch nach §§ 68 ff der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO vom 21.01.1960 – zuletzt geändert am 08.10.2021) zulässig. Der Widerspruch gegen eine Versetzung oder eine Abordnung hat gemäß § 54 Abs. 4 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG vom 17. Juni 2008 – zuletzt geändert am 20.11.2019) keine aufschiebende Wirkung.

Wiedereingliederung Inhalt

siehe Hamburger Modell

Witwengeld

Inhalt

Die §§ 19, 20 und 27 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG vom 21.06.2011 - zuletzt geändert am 09.02.2021) regeln den Bezug von Witwengeld. Der Begriff Witwengeld wird gemäß § 28 LBeamtVG auch für Witwer verwendet.

Voraussetzung für den Bezug von Witwengeld ist, dass die Ehe mindestens ein Jahr gedauert hat und nicht erst während des Ruhestands der/des Witwe*rs geschlossen wurde.

Je nachdem, wann die Ehe geschlossen wurde, erhält die/der Witwe*r ab dem Monat, der auf den Sterbemonat folgt, 55 % (Eheschließung nach dem 31.12.2001) oder 60 % (Eheschließung vor dem 01.02.2002 und einer der Ehegatten ist vor dem 2.1.62 geboren) der Ruhestandsbezüge, die die/der Verstorbene erhalten hat oder erhalten hätte, wenn sie/er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

Wenn die/der Witwe*r mehr als 20 Jahre jünger war und aus der Ehe kein Kind hervorgegangen ist, erfolgt eine Kürzung des Witwengeldes.

Haben Ruhestandsbeamt*innen zum Zeitpunkt der Eheschließung das 65. Lebensjahr bereits vollendet und wurde die Ehe nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen, steht dem überlebenden Ehegatten kein Witwengeld zu. Es kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag gewährt werden. Des Weiteren sind Unterhaltsbeiträge für Hinterbliebene von Beamt*innen auf Lebenszeit oder Probe möglich, wenn diese selbst keinen Anspruch auf Ruhegehalt hatten oder gehabt hätten, weil z. B. die 5-jährige Wartezeit nicht erfüllt ist.

Die Summe aus Witwengeld und Waisengeld darf gemäß § 25 LBeamtVG nicht höher sein als die zugrundeliegende Pension des Verstorbenen. Andernfalls können alle Hinterbliebenen-Bezüge anteilig gekürzt werden.

Die Höchstgrenze für die Summe aus Witwengeld und Erwerbseinkommen bzw. Besoldung sind gemäß § 53 LBeamtVG die ruhegehaltfähige Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet.

Wohnort

Inhalt

Gemäß einem Erlass des preußischen Königs Friedrich Wilhelm I. haben Beamt*innen ihren Wohnort so zu wählen, dass er in der Nähe ihres Arbeitsplatzes liegt (Residenzpflicht). Das Bundesverwaltungsgericht hat 1991 entschieden, dass es die Residenzpflicht nicht mehr gibt (BVerwG ZBR 1991, 180 = DVBl. 1991, 646) und Beamt*innen ihren Wohnort frei wählen dürfen.

Zulagen Inhalt

Im Abschnitt 4 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin sind unterschiedliche Zulagen geregelt (§§ 42 bis 47). Allgemein wird zwischen Stellenzulagen und Amtszulagen unterschieden. Im Einzelnen können folgende Zulagen gewährt werden:

Zulagen für besondere Leistungen (§ 42a):

Die Regelungen im Bundesbesoldungsgesetz werden durch die Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen ergänzt.

Leistungszulagen:

Sie dürfen monatlich 7 % des Anfangsgrundgehaltes nicht überschreiten und dienen der Anerkennung einer bereits über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten erbrachten und auch für die Zukunft zu erwartenden herausragenden besonderen Leistung. Leistungszulagen können für bis zu drei Monate rückwirkend gewährt werden. Bei Leistungsabfall sind sie zu widerrufen. Die Zahlung von Leistungszulagen ist zu befristen, sie dürfen längstens für einen zusammenhängenden Zeitraum von einem Jahr gewährt werden; innerhalb dieses Zeitraums ist die Verlängerung der Zahlung zulässig. Die erneute Gewährung einer Leistungszulage ist frühestens ein Jahr nach Ablauf dieses Zeitraums zulässig.

Leistungsprämien:

Sie dürfen nicht höher als das Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe der Beamt*innen sein. Auch bei ihnen ist eine erneute Bewilligung möglich.

Leistungsprämien und *Leistungszulagen* sind nicht ruhegehaltfähig.

Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen (§ 45)

Wird Beamt*innen außer in den Fällen des § 46 eine herausgehobene Funktion befristet übertragen bzw. ist die übertragene Funktion üblicherweise nur befristet wahrzunehmen, können sie eine Zulage zu ihren Dienstbezügen erhalten. Die Zulage kann ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung bis zu einer Dauer von höchstens fünf Jahren gezahlt werden. Die Zulage wird bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt seiner Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, die der Wertigkeit der wahrgenommenen Funktion entspricht, höchstens jedoch der dritten folgenden Besoldungsgruppe, gewährt. Die Entscheidung über die Zahlung der Zulage trifft im Rahmen haushaltsrechtlicher Bestimmungen die oberste Dienstbehörde. Durch Landesrecht kann bestimmt werden, dass für die Gewährung der Zulage das Einvernehmen des für das Besoldungsrecht zuständigen Ministeriums erforderlich ist.

Näheres regelt die *Verordnung über Zulagen für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen (Lehrkräftezulagenverordnung).*

Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 46)

Werden Beamt*innen die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen, erhalten sie nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine Zulage, wenn in diesem Zeitpunkt die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen.

Beamt*innen, denen auf Grund besonderer landesrechtlicher Rechtsvorschrift ein höherwertiges Amt mit zeitlicher Begrenzung übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung eine Zulage, wenn sie das höherwertige Amt auf dem übertragenen Dienstposten wegen der besonderen Rechtsvorschrift nicht durch Beförderung erreichen können.

Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der jetzigen Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt gewährt, der das höherwertige Amt zugeordnet ist.

Zulage für besondere Erschwernisse (§ 47)

Der Senat von Berlin wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse (Erschwerniszulagen) zu regeln. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltfähig.

Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand (§ 43)

Bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 38 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes wird ein Zuschlag („erster Zuschlag“) gewährt. Der Zuschlag beträgt 20 Prozent der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge und ist nicht ruhegehaltfähig. Er wird gewährt für den Zeitraum, für den der Eintritt in den Ruhestand nach § 38 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes hinausgeschoben wird. Bei Teilzeitbeschäftigung errechnet sich der Zuschlag aus den im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzten ruhegehaltfähigen Dienstbezügen.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 38 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes wird *außerdem* ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt, dessen Bemessungsgrundlage das Ruhegehalt ist, das bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zugestanden hätte. Die Höhe dieses zweiten Zuschlags entspricht dem Teil des erdienten Ruhegehalts, der sich aus dem Verhältnis der Freistellung zur regelmäßigen Arbeitszeit ergibt. Bei einem Beschäftigungsumfang von 70 % betrüge die Höhe dieses zweiten Zuschlages 30 % des erdienten Ruhegehalts, der erste Zuschlag betrüge 0,7 x 20 % = 14 % der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge .

Zurechnungszeit **Inhalt**

Werden Beamt*innen vor Vollendung des sechzigsten Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, so wird gemäß § 13 Abs. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung des sechzigsten Lebensjahres für die Berechnung des Ruhegehaltes der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet.

Zuwendung Inhalt

Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung haben gemäß dem Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung (Sonderzahlungsgesetz):

- Beamt*innen, die vom ersten, nicht allgemein freien Tag des Monats Juli bis einschließlich des 1. Dezembers ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Land Berlin stehen bzw. standen
- Versorgungsemfänger*innen, denen für den ganzen Monat Dezember laufende Versorgungsbezüge zustehen

Die Höhe der Sonderzahlung beträgt ab dem Jahr 2018 für die Beamt*innen 900 Euro, für Versorgungsempfänger*innen 450 Euro und. für die Beamt*innen im Vorbereitungsdienst 500 Euro.

Hat die oder der Berechtigte nicht während des gesamten Kalenderjahres Dienst-, Anwärter- oder Versorgungsbezüge erhalten, so vermindert sich die Sonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat, für die ihr oder ihm keine Bezüge zugestanden haben, um ein Zwölftel.

Neben der jährlichen Sonderzahlung wird der oder dem Berechtigten für jedes Kind, für das ihr oder ihm im Monat Dezember Kindergeld zusteht ein Sonderbetrag in Höhe von 50 Euro gewährt.

Die Sonderzahlung und der Sonderbetrag für Kinder sind mit den laufenden Bezügen für den Monat Dezember zu zahlen.

Anlage: Inhalt

Vergleich Arbeitnehmer*innen – Beamt*innen

	Arbeitsverhältnis (im ÖD)	Beamtenstatus
Charakter	Privatrechtliches Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer*in (AN) und Arbeitgeber (AG)	Öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn
Begründung	durch Abschluss eines (Arbeits-) Vertrages zwischen AG und AN = zweiseitige Handlungsform; keine Altersgrenze; Arbeitszeitumfang im Einvernehmen regelbar	durch Ernennung (Verwaltungs-/ Hoheitsakt) mit Urkunde des Dienstherrn = einseitige Handlungsform; Altersgrenze für erstmalige Ernennung; grundsätzlich in Vollzeit (Teilzeit nur auf Antrag nach Ernennung möglich)
Beendigung	jederzeit möglich durch Kündigung durch AN oder AG unter Einhaltung von Fristen oder durch Auflösungsvertrag; vollständige Beendigung bei Rentenbeginn	in der Regel auf Lebenszeit begründet; Entlassung auf Antrag oder Entlassung durch Dienstherrn möglich – i.d.R. unter Verlust erworbener Ansprüche
Rechts-grundlagen	Tarifverträge (TV-L) und Gesetze; allgemeines Arbeitsrecht	Gesetze und Verordnungen; BeamtStG und Ländergesetze + VO, VwV
Einkommen	Entgelt für geleistete Arbeit - auf tarifvertraglicher Grundlage; i.d.R. gezahlt am Monatsende; tarifliche Entgelttabellen und verhandelte / erstreikte Entgeltentwicklung	Besoldung = Alimentation, die eine dem Status und dem Amt entsprechende Lebensführung ermöglicht; für den Monat vorab gezahlt; vom Gesetzgeber beschlossene Besoldungstabellen, regelmäßig anzupassen an allg. Wirtschaft- und Finanzsituation
Neben-tätigkeit	Schriftliche Anzeige genügt; Ablehnung nur möglich, wenn die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgeber beeinträchtigt würden; Gesamtwochenarbeitszeit höchstens 48 Stunden á 60 Minuten	Genehmigung i. d. R. erforderlich - Ausnahme z. B. bei schriftsteller., wissenschaftl. und künstl. Tätigkeiten; grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden (480´) pro Woche, Ausnahmen nur unter sehr engen Voraussetzungen

	Arbeitsverhältnis (im ÖD)	Beamtenstatus
Alters-versorgung	Gesetzliche Altersrente auf der Basis eigener Beitragszahlungen mit AG-Anteil; Anspruch abhängig von erfüllten Wartezeiten, Höhe abhängig von der Summe jährlich berechneter Entgeltpunkte und dem aktuellen Rentenwert + Zusatzrente des ÖD (VBL) + freiwillige Eigenvorsorge	Ruhegehalt („Pension") = Fortführung der Alimentation im Ruhestand; Anspruch abhängig vom Status, Mindestwartezeit 5 Jahre, Höhe abhängig von ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten, ruhegehaltsfähigen Bezügen und Ruhegehaltssatz – Mindestversorgung bei Vollbeschäftigung 35 %, Höchstversorgung 71,75 % der vor dem Ruhestand erreichten Besoldung (Basis: Besoldungstabelle) + freiwillige Eigenvorsorge
Absicherung bei Krankheit und Pflege	GKV und GPV mit eigener Beitragszahlung und AG-Anteil; Familienangehörige ohne Einkommen kostenfrei mitversichert; Beitrag einkommensabhängig	Beihilfeleistungen des Dienstherrn für die ganze Familie + ergänzende private Versicherung (KV und PV) mit eigenem Beitrag und Beiträgen für Familienangehörige, keine Familienversicherung; Beitrag abhängig vom vereinbarten Tarif alternativ: „freiwillig" gesetzlich versichert mit pauschaler Beihilfe (in Berlin)
Lohnfort-zahlung bei Krankheit	6 Wochen bei derselben Krankheit, danach Krankengeld der gesetzlichen KV plus ggf. Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers (nach einem Jahr/drei Jahren Beschäftigungszeit)	Weiterzahlung der Besoldung ohne Begrenzung (bei sehr langer Krankheit erneute Gesundheitsprüfung möglich)
Probezeit	Die ersten 6 Monate im Arbeitsverhältnis (§ 2 TV-L)	für Lehrerlaufbahnen drei Jahre, Verkürzung bis auf 18 Monate durch Anrechnung von Zeiten nach der 2. Staatsprüfung an staatlichen Schulen oder an privaten Ersatzschulen möglich
Zuständige Gerichtsbar-keit	Arbeitsgerichte	Verwaltungsgerichte
Interessen-vertretung	Koalitionsfreiheit; Vertretung durch Gewerkschaften und Personalräte; Tarifautonomie und Streikrecht	Koalitionsfreiheit; Vertretung durch Gewerkschaften / Berufsverbände und Personalräte; keine Tarifautonomie und kein Streikrecht