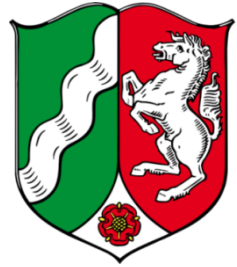


Einführung in das Beamtenrecht NRW für Personalvertreter und Vertrauensleute



Redaktion: Horst Deinert, Städt. Verwaltungsrat, Duisburg

Stand 2017

Inhaltsverzeichnis

Einführung in das	1
Beamtenrecht NRW	1
für Personalvertreter	1
und Vertrauensleute	1
Geschichtliche Entwicklung	6
Beginn in Preußen	6
Weimarer Republik und Nationalsozialismus	6
Nachkriegszeit	7
Neuere Entwicklungen	8
Definition des Beamtenstatus	8
Definition des Amtes	9
Rechtsquellen	10
Grundgesetz (und Landesverfassung NRW)	10
Beamtengesetze	10
Verfassungsrechtliche Grundlagen	11
Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums	12
Verhältnis zur Europäischen Menschenrechtskonvention	13
Beamtenverhältnis	13
Beginn des Beamtenverhältnisses	13
Eignungsprinzip	14
Befähigungsprinzip	14
Leistungsgrundsatz	15
Umwandlung von Beamtenverhältnissen	16
Beendigung des Beamtenverhältnisses	16
Beamtenstatus	17
Beamtenverhältnis auf Widerruf	17
Beamtenverhältnis auf Probe	19
Beamtenverhältnis auf Zeit	20
Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	20

Laufbahnstruktur	21
Beamtenpflichten und –rechte	22
Pflichten von Beamten.....	22
Gehorsamspflicht und ihre Grenzen	22
Streikrecht für Beamte ?.....	24
Dienstverhältnisse	25
Genehmigung von Nebentätigkeiten.....	26
Bekanntgabe von Strafverfahren.....	27
Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung.....	27
Umsetzung	27
Versetzung	28
Abordnung	29
Zuweisung	30
Rechtsschutz gegen die vorgenannten Maßnahmen	31
Rechte von Beamten	31
Arbeitszeit	31
Teilzeitarbeit.....	32
Urlaub.....	34
Amtsangemessene Beschäftigung.....	35
Übertragung höherwertiger Dienstposten	36
Beförderung.....	37
Rechtsanspruch auf Beförderung?	38
Bestenauslese.....	38
Bewerberverfahrensanspruch.....	39
Unzulässige Kriterien	39
Bewerberauswahl.....	40
Konkurrentensituation	40
Aufstieg	41
Führungsfunktion auf Probe	41
Statuserabsetzung	41

Akteneinsichtsrecht	42
Fürsorgepflicht des Dienstherrn	42
Beihilfe im Krankheits- und Pflegefall	42
Rechtsschutz	42
Amtsangemessene Besoldung	43
Besoldung als Teil der Alimentation	43
Grundzüge des Landesbesoldungsrechtes	44
Grundgehalt und Erfahrungsstufen	44
Familienzuschlag (§§ 42 – 44 LBesG)	45
Sonderzahlungen und Zulagen	46
Zulagen	46
Anwärterbezüge	47
Beihilferecht	47
Höhe der Beihilfe	48
Behandlung als Privatpatient	48
Honorierung	48
Kostenerstattung	49
Ambulante Behandlung	49
Stationäre Behandlungen	49
Abrechnungstechnisches	50
Kostendämpfungspauschale	50
Dienstunfall	51
Versetzung in den Ruhestand	51
Dienstunfähigkeit	51
Dienstunfähigkeit aufgrund Dienst- oder Einsatzunfall	52
Antragsruhestand	53
Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze	54
Politische Beamte	55
Pension	55
Anrechnung anderer Einkünfte	56

Riester-Rente für Beamte	57
Sonstige versorgungsrechtliche Neuregelungen durch die Dienstrechtsänderung 2016:	58
Versorgungsanspruch bei eingetragenen Lebenspartnerschaften	58
Anspruch auf Versorgungsauskunft	58
Feuerwehruzulage	58
Hinzuverdienst	58
Pensionsfondsgesetz NRW eingeführt	59
Disziplinarrecht	60
Disziplinarverfahren	60
Disziplinarmaßnahmen	61
Abkürzungen	62
Stichwortverzeichnis	64

Hinweis zu den Quellen: z.T. wurden gemeinfreie Texte aus der Wikipedia verwendet, die auf das NRW-Beamtenrecht hin überarbeitet und aktualisiert wurden.

Geschichtliche Entwicklung

Beginn in Preußen

Der preußische Soldatenkönig Friedrich Wilhelm I. formalisierte die Ausbildung und gilt als „**Vater des Berufsbeamtentums**“. Sein aufgeklärt-absolutistischer Sohn Friedrich II. (der Große) war es dann, der das Gemeinwohl zum Primärziel erhob und sich selbst als ersten Diener des Staates sah. Er führte den Ausbau des Berufsbeamtentums fort. Die Beamten waren zunächst eine kleine Revolutionstruppe des Monarchen. Sie lösten einen vielfach korrupten und inkompetenten Landadel ab. Zu diesem Zwecke kämpften sie gegen die geburtsständischen Vorrechte des Dienstadels, bei dem der Titel "von" die Qualifikation ersetzte. An die Stelle des aristokratischen Dünkels setzten die Beamten das bürgerliche Leistungsprinzip.

Doch erst seit dem Beginn des 19. Jahrhunderts ist das europäische Beamtentum dem Staat und dem Gesetz verpflichtet. Wesentlich für die Entstehung des modernen Beamtentums waren die Auswirkungen der Französischen Revolution. So sprach erstmals das 1794 erlassene „Allgemeine Landrecht für die preußischen Staaten (ALR)“ auch in juristischer Form von „**Dienern des Staates**“ – und nicht mehr des Landesherrn – und regelte Anstellung und Entlassung. Hierbei wurden auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums fundamntiert. Die übrigen deutschen Länder folgten dieser Entwicklung alsbald.

Das Wort „**Beamter**“ hat sich dann erst im Lauf des 19. Jahrhunderts allmählich eingebürgert. Denn er galt zunächst nur für die preußischen Domänenpächter, während die Zivilbeamten „königliche Diener“ hießen. Auch von landesherrlichen „Dienern“ war noch lange die Rede. Den späteren Beamtengesetzen gingen Dieneredikte voraus und Personalakten wurden teilweise noch bis ins 20. Jahrhundert hinein „Dienerakten“ genannt. Somit war der Begriff „Diener des Staates“ lange sehr verbreitet, woraus die noch heute zumeist umgangssprachlich verwendete Bezeichnung „Staatsdiener“ resultierte.

Weimarer Republik und Nationalsozialismus

Anfang des 20. Jahrhunderts und auch in der Weimarer Republik hatte das deutsche Beamtentum überwiegend eine **konservative Grundhaltung**. Die Staatsumwälzung vom November 1918 wurde - auch in den Lehrbüchern für Beamte, skeptisch und als Faktum betrachtet, aber nicht innerlich akzeptiert. Der Staatsapparat tat so, als stünde über der Demokratie und dem Parlamentarismus etwas Höheres, der Staat selbst. Vor allem diesen höheren Wesen, nicht der demokratischen Gesellschaft, fühlte man sich verpflichtet.

In der Zeit des Nationalsozialismus wirkte die Staatstreue der meisten Beamten regimeerhaltend, da auch verbrecherische Maßnahmen, wenn sie nur formaljuristisch korrekt waren, von einer Vielzahl sogenannter **Schreibtischtäter** mit getragen oder zumindest geduldet wurden. Bereits 1933 waren mit dem „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ alle politisch missliebigen und jüdischen Beamten, die nicht als Frontkämpfer galten, ihres Amtes enthoben worden.

Nachkriegszeit

Nach 1945 war das Beamtentum unter alliierter Kontrolle zunächst abgeschafft worden. Viele der zunächst entlassenen Beamten, die bereits während der Zeit des Nationalsozialismus Dienst getan hatten, wurden aber – wie in vielen anderen Berufszweigen – wieder eingestellt, da man ansonsten den Personalbedarf nicht hätte decken und eine Umsetzung der Gesetze und Rechtsverordnungen im rechtsstaatlichen Sinne zugunsten des Bürgers nicht hätte umsetzen können. In Gesetzesform gebracht wurde dieses Verfahren durch das **Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse** der unter Artikel 131 des Grundgesetzes fallenden Personen aus dem Jahre 1951.

In der Bundesrepublik war zuvor im Juli 1950 in Art. 33 Abs. 4 und 5 GG die Bestimmung aufgenommen worden, dass die *„Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ... als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes [...] zu übertragen (ist), die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln“*, womit das **Berufsbeamtentum** wieder eingeführt war.

Das Bundesverfassungsgericht hat frühzeitig betont, dass dem Berufsbeamtentum eine neutrale, nicht in das „**System der Bedürfnisse**“ verstrickte Rolle zukommt. Außer den im Grundgesetz genannten hoheitsrechtlichen Tätigkeiten ist auch manch anderen öffentlichen Aufgaben eine sachkundige, neutrale Wahrnehmung durch Berufsbeamte oder andere öffentliche Bedienstete angemessen, deren **fachliche Kompetenz, persönliche Unabhängigkeit und Neutralität** in gleichem Maße gewährleistet ist. Gefragt ist also eine Institution, *„die, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung ... einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll“* (BVerfGE 7, 162).[6]

Diese Rollenbeschreibung, die eine sachkundige, neutrale und zuverlässige Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben sichern soll, vertrage sich nicht mit persönlicher Abhängigkeit, einseitigem, etwa parteilichem Engagement und - nach neuerdings umstrittener Ansicht - auch nicht mit der Teilnahme an Arbeitskämpfen. Schon

durch die weitgehende **Privatisierung der Daseinsvorsorge**, d. h. der Deutschen Bundesbahn und Bundespost sowie von öffentlichen Verkehrsbetrieben und anderen Versorgungsunternehmen und deren Dienstverhältnissen, ist nach bisherigen Erfahrungen die Grundversorgung der Bevölkerung problematischer geworden.

Neuere Entwicklungen

Für die Beamten in den Bundesländern und Kommunen ergab sich durch die **Föderalismusreform** (Grundgesetzänderung im Jahre 2006) eine sich erst nach und nach abzeichnende Änderung ihrer Rechtsverhältnisse. Durch die Grundgesetzänderung wurden die bislang in der **Gesetzgebungszuständigkeit** des Bundes liegenden Rechtsgebiete der Besoldung, der Beamtenversorgung und der Beamtenlaufbahnen für die genannten Beamten in die **Länderzuständigkeit** gegeben. Bereits einige Jahre zuvor war die Zuständigkeit für Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) aus der bundeseinheitlichen Regelung heraus genommen worden. Inzwischen, 10 Jahre später, haben alle Bundesländer eigene Besoldungs- und Versorgungs- sowie Laufbahnregeln geschaffen.

Insbesondere bei der Besoldung sind die **17 Regelungen** (16 Landesregelungen und die bundesrechtliche Regelung für Bundesbeamte) soweit auseinander, dass ein Unterschied bis zu einer Besoldungsgruppe besteht. Das bedeutet: in einem finanziell gut gestellten Bundesland wie Bayern ist die Bezahlung eines Beamten beispielsweise in Besoldungsgruppe A 10 so, wie in einem schlecht gestellten Bundesland, wie Berlin bei einem Beamten in A 11. Damit ist die erst Anfang der 1970er Jahre erzielte Vereinheitlichung im Beamtenrecht wieder abgeschafft. Auch bei der Arbeitszeit sind Unterschiede gegeben, sie liegt zwischen 40 und 42 Wochenstunden, in NRW seit dem Jahre 2004 bei 41.

Definition des Beamtenstatusses

Ein Beamter in Deutschland (Bundes-, Landes-, Kommunalbeamter) steht gegenüber seinem Dienstherrn (Arbeitgeber) in einem besonderen **öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis**. Von einem Beamtenverhältnis abzugrenzen sind die Beschäftigungsverhältnisse als Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) im öffentlichen Dienst, die sich nach dem privaten Arbeits- und Tarifrecht (TVöD und TV-L) richten. Das Beamtenrecht ist ein besonderer Teil des **Verwaltungsrechtes** und Streitigkeiten sind daher vor den **Verwaltungsgerichten** auszutragen.

Richter und Soldaten sind zwar keine Beamte und deren Dienstrecht ist abweichend geregelt, sie sind in vielen Bereichen jedoch den Beamten gleichgestellt (z.B. bei Besoldung und Versorgung). Zu Religionsgemeinschaften, die als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannt sind, kann ein **Kirchenbeamtenverhältnis**

begründet werden. Bei der Sozialversicherung gibt es derzeit nach DO-Angestellte, auf die kraft einer Dienstordnung das Beamtenrecht anzuwenden ist.

Gesetzliche Grundlage sind seit der Neuordnung der Gesetzgebungszuständigkeiten des Dienstrechts durch die Föderalismusreform 2006 das 2009 erlassene **Beamtenstatusgesetz** (BeamStG) und die Beamtengesetze des Bundes und der Länder. Während (Tarif-)Beschäftigte ein Gehalt erhalten, wird Beamten eine **Besoldung** zugesprochen, die sich für Bundesbeamte nach dem Bundesbesoldungsgesetz und für Landes- und Kommunalbeamte sowie Beamte der sonstigen Gebietskörperschaften inzwischen nach eigenen Landesbesoldungsgesetzen richtet.

Das Beamtenrecht beinhaltet u. a. auch die Begründung des Beamtenverhältnisses sowie **Rechte und Pflichten** der Beamten in Deutschland. Das Beamtenverhältnis ist von Verfassung wegen (Art. 33 Abs. 5 GG) nach den **hergebrachten Grundsätzen** des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Hauptaufgabe der Beamten ist die **unparteiische Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben**, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen, welche in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, übertragen werden dürfen.

Klassischerweise sind bei Behörden, die den **klassischen Eingriffscharakter** tragen, besonders häufig Beamte beschäftigt, z.B. der Polizei, Justiz, Strafvollzug, Finanzamt und bei der Feuerwehr. In den Kommunalverwaltungen hingegen sind Beamte in der Regel eine Minderheit.

Definition des Amtes

Im Beamtenrecht gibt es keinen einheitlichen **Amtsbegriff**. Man unterscheidet insbesondere das **statusrechtliche** und das **funktionelle Amt**, letzteres wiederum aufgeteilt in das abstrakt-funktionelle Amt und das konkret-funktionelle Amt.

Das Amt im statusrechtlichen Sinne wird beschrieben werden durch die drei Elemente: **Laufbahngruppe**, **Endgrundgehalt** der **Besoldungsgruppe** und **Amtsbezeichnung**, wie z.B. das Amt eines Stadtinspektors (A 9) oder des Verwaltungsrates (A 13). Ein statusrechtliches Amt wird durch das Landesbesoldungsgesetz und die Besoldungsordnung (hier A) festgelegt.

Mit dem **funktionellen Amt** wird der Aufgabenkreis eines Beamten festgelegt. Das **abstrakt-funktionelle Amt** beschreibt einen der Stellung des Beamten entsprechenden Aufgabenkreis innerhalb einer konkreten Behörde, wie z. B. das Amt eines Verwaltungsrates in einer Kommunalverwaltung. Das abstrakt-funktionelle Amt wird dem Beamte durch **Zuweisung zu einer Behörde** übertragen. So entspricht z. B.

dem statusrechtlichen Amt des Stadtinspektors z. B. das abstrakt-funktionelle Amt **Sachbearbeiter** in einer Stadtverwaltung.

Das **konkret-funktionelle Amt** bezeichnet einen **Dienstposten**, also den konkreten Aufgabenkreis des Beamten innerhalb einer Behörde. So kann z. B. der Inspektor im Personalamt einer Stadtverwaltung für die Organisation der Aus- und Fortbildung zuständig sein. Begründet wird das konkret-funktionelle Amt mit der Übertragung eines im **Organisations- und Geschäftsverteilungsplan** vorgesehenen, bestimmten Aufgabenkreises innerhalb der Behörde.

Rechtsquellen

Grundgesetz (und Landesverfassung NRW)

Die grundlegenden Regelungen des Beamtenrechts finden sich in **Art. 33 GG** und sind vom Gesetzgeber zu beachten. Die Gesetzgebungskompetenz für das Beamtenrecht wurde durch die Föderalismusreform grundlegend geändert. Während das Recht der Bundesbeamten nach wie vor nach dem Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz des Bundes zugeordnet ist, gehört das Recht für **Landes- und Kommunalbeamte** überwiegend zur alleinigen Gesetzgebungskompetenz der Länder.

Das betrifft insbesondere das Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht. Für die **Statusrechte und -pflichten** besteht nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz. Hiervon hat der Bund im Jahre 2009 mit dem Beamtenstatusgesetz Gebrauch gemacht.

Beamtengesetz

Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) nutzt die konkurrierende Gesetzgebung dergestalt, dass **bundeseinheitliche statusrechtliche und -pflichtige Regelungen** getroffen wurden.

Für Beamtinnen und Beamte des Bundes gelten außerdem das Bundesbeamtengesetz (BBG), das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), das Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (BeamtVG), während die Länder ihre jeweiligen Landesbeamten-, Landesbesoldungs-, Landesversorgungsgesetze und Verordnungen erlassen haben, die auch für die Beamtinnen und Beamte der Kommunen gelten.

Daneben treten weitere – jeweils vom Bund bzw. von den Ländern erlassene Gesetze bzw. Verordnungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Nebentätigkeit, Laufbahnen, Beihilfe sowie Disziplinar- und Reisekostengesetze. Teilweise erklären Bundesländer durch Landesrecht bundesrechtliche Verordnungen analog für den Landes (und Kommu-

nal)bereich für anwendbar. So gelten in NRW die bundesrechtlichen Verordnungen für Erschwerniszulagen und Mehrarbeitsvergütungen derzeit (2016) weiter.

Sonderregelungen für bestimmte Beamtengruppen

Für bestimmte Beamtengruppen bestehen spezielle Regelungen – Beispiele: für Bundespolizisten das Bundespolizeibeamtengesetz, für den Bundesrechnungshof das Gesetz über den Bundesrechnungshof, für den Auswärtigen Dienst das Gesetz über den Auswärtigen Dienst, für die Bundesagentur für Arbeit das SGB III, für die Bundesbank das Bundesbankgesetz oder für den Zoll das Gesetz über die Finanzverwaltung. Für Richter und Soldaten gelten eigene Bestimmungen, sie sind keine Beamten, obwohl auch sie in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen stehen. Einige beamtenrechtliche Regelungen, z.B. Besoldungs- und Versorgungsgesetze gelten auch für Richter und Soldaten.

Verfassungsrechtliche Grundlagen

Die verfassungsrechtlichen Bestimmungen des Art. 33 GG sind vom Gesetzgeber zwingend zu beachten:

In Art. 33 Abs. 2 GG wird das **Leistungsprinzip** festgelegt, das den Zugang zum öffentlichen Dienst ausschließlich von **Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** abhängig macht. In Art 33 Abs. 3 GG wird eine **Benachteiligung** wegen eines weltanschaulichen Bekenntnisses ausgeschlossen (besonderer Gleichheitssatz).

Der **Funktionsvorbehalt** des Art. 33 Abs. 4 GG soll sicherstellen, dass bestimmte hoheitliche Bereiche nur von Beamten, die in einer besonderen Dienst- und Treuepflicht zum Staat stehen, ausgeübt werden dürfen. Hierbei spricht man auch vom sog. „**Berufsbeamtentum**“. In der Praxis (der Kommunalverwaltung) ist das aber kaum noch gegeben, sogar klassische Beamtenfunktionen, z.B. den Standesbeamten, werden auch an Tarifbeschäftigte vergeben, die dann nach dem Verpflichtungsgesetz vereidigt werden.

Artikel 33 Abs. 5 GG sichert mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums einen **Kernbestand von Strukturprinzipien** des Beamtenrechts, die nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes zumindest schon in der Weimarer Reichsverfassung anerkannt worden sind. Er verpflichtet den Gesetzgeber, diese zu beachten. Hierzu zählen: das Dienst- und Treuepflicht, das Streikverbot, das Laufbahnprinzip, das Alimentationsprinzip, das Lebenszeitprinzip und die Fürsorgepflicht. Im Jahre 2006 wurde in Artikel 33 GG allerdings auch die „Fortentwicklung“ des Beamtenrechtes verfassungsrechtlich verankert. Damit ist anerkannt, dass das Beamtenrecht nicht starr, z.B. auf dem Stand der Weimarer Republik beizubehalten

ist, sondern neuere, auch europaweite Rechtsentwicklungen, Eingang finden können.

Die Beamtengewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund, voran ver.di, setzen sich seit langem für ein einheitliches Dienstrecht im öffentlichen Dienst auf der Grundlage von Verhandlungslösungen ein. Die gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte auf Bundes- und Landesebene (§ 53 BeamtStG) sind ein erster Schritt dahin. Darüber hinaus sichert die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes seit einigen Jahren eine Annäherung des Beamtenrechtes an einheitliches europäisches Arbeitsrecht. Auch die neuere Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht zur angemessenen Alimentation und des Bundesverwaltungsgerichtes zum Beamtenstreik (siehe jeweils unten) verstärkt die Anknüpfung der Beamtenbesoldung an die Gehaltssteigerungen für Tarifbeschäftigte.

Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums

Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählen unter anderem

- die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis, § 3 BeamtStG
- die grundsätzliche Anstellung auf Lebenszeit (§ 4 BeamtStG)
- das Laufbahnprinzip (eng verknüpft mit „lebenslangen“ Berufsbeamten)
- das Leistungsprinzip (sichert und beherrscht den grundgesetzlich verankerten Zugang zu allen öffentlichen Ämtern beim Eintritt in den Staatsdienst und beim Aufstieg, § 9 BeamtStG)
- das **Alimentationsprinzip** (§§ 19 ff LBesG)
- das Prinzip der amtsangemessenen Beschäftigung (vgl. BVerfGE 70, 251)
- der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 19 LBesG)
- das **achtungs- und vertrauenswürdige Verhalten** (Beamte sind als Repräsentanten des Staates gehalten, ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes so auszurichten, dass es den Erfordernissen ihres Berufes gerecht wird, § 33 Abs. 2 BeamtStG)
- die **volle Hingabe** an den Beruf, jetzt in § 34 Abs. 1 BeamtStG als „voller persönlicher Einsatz“ bezeichnet (Dienstleistungspflicht ist durch ständige Dienstbereitschaft geprägt)
- die Residenzpflicht (§ 44 LBG)
- die **Neutralitätspflicht** der Beamten, unparteiische Amtsführung, Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung (§ 33 BeamtStG)
- die **Amtsverschwiegenheit** (gilt auch noch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses; § 37 BeamtStG)
- das Streikverbot (Verbot kollektiver Maßnahmen zur Wahrung gemeinsamer Berufsinteressen), zu neueren Entwicklungen siehe unten

- das Recht auf **Beamtenvertretungen** (Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen und Personalvertretungen zu bilden, §§ 51, 52 BeamtStG)
- das Recht auf Einsicht in die eigene **Personalakte** (§ 50 BeamtStG)
- der gerichtliche **Rechtsschutz** (Beamte sind über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art zu hören, es ist ihnen der Beschwerdeweg einzuräumen, § 54 BeamtStG, § 103 LBG)
- die **Fürsorgepflicht** des Dienstherrn (§ 45 BeamtStG),
- der Anspruch auf eine amtsangemessene **Amtsbezeichnung** (BVerfGE 38, 1 (12)).

„Das Grundgesetz sieht im Berufsbeamtentum eine Institution, die, gegründet auf **Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung** eine stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll.“ – BVerfGE 7, 162

Verhältnis zur Europäischen Menschenrechtskonvention

Die **Europäische Menschenrechtskonvention** steht im Widerspruch zu einigen der Grundsätze des Berufsbeamtentums. So erlaubt die EMRK Ausnahmen von der Koalitionsfreiheit und dem damit verbundenen Streikrecht nur für **hoheitlich tätige Personen**, Polizei und Militär, nicht aber für andere Beamte (Art. 11 Abs. 2 EMRK). Der gleiche Grundsatz gilt für Einschränkungen der politischen Betätigung und der Meinungsfreiheit (Art. 10 Abs. 2 EMRK). Das Bundesverwaltungsgericht hat Anfang 2014 entschieden, dass der Gesetzgeber diesen Konflikt auflösen muss und das Streikverbot nur noch für eine **Übergangszeit** hinzunehmen ist (siehe dazu weiter unten).

Beamtenverhältnis

Beamte stehen zum Staat in einem **Sonderrechtsverhältnis**. Während ihrer Dienstzeit sind Beamte einer gesteigerten Bindung an den Staat ausgesetzt, welche in ihrer Intensität über die normale Bindung des Bürgers an den Staat hinausgeht. Beamte stehen also in besonderer Nähe des Staates; sie sind dessen Repräsentanten. Infolgedessen können die Grundrechte von Beamten zum Teil eingeschränkt werden.

Beginn des Beamtenverhältnisses

Das Beamtenverhältnis wird durch **Ernennung** (einseitiger, mitwirkungsbedürftiger, formbedürftiger Verwaltungsakt) begründet. Die Ernennung erfolgt durch Aushändigung einer **Ernennungsurkunde** und deren widerspruchloser Entgegennahme. Zuvor hat der Personalrat dem zuzustimmen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG)

Im Unterschied zu Angestellten oder Arbeitern entsteht das Dienstverhältnis nicht durch einen Arbeitsvertrag (Beamte gehören demnach nicht zu den Arbeitnehmern). Die Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen (Bestenauslese). Hierzu sind ggf. **Auswahlverfahren** durchzuführen, bei denen ein **Personalratsmitglied** beratend teilnehmen kann (§ 65 Abs. 2 LPVG NRW)

Bei der Einstellung zum Beamten müssen gewisse **Kriterien** erfüllt sein. Neben dem Eignungsprinzip müssen auch die Leistungs- und Befähigungsprinzipien erfüllt sein.

Eignungsprinzip

Nach dem Eignungsprinzip muss ein künftiger Beamter:

- Deutscher** im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes oder **Bürger** der EU oder des EWR sein (eine Ausnahme bei dienstlichem Bedürfnis ist möglich),
 - für die **freiheitliche demokratische Grundordnung** eintreten (der „Extremistenerlass aus dem Jahre 1972 ist nie formal aufgehoben worden)
 - körperlich und geistig** soweit gesund sein, dass die zukünftige Tätigkeit und eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten ist und dadurch nicht eingeschränkt ist (§ 7 BeamStG).
- (Bei **schwerbehinderten Bewerbern** gilt in der Regel, dass eine Dienstunfähigkeit nicht binnen fünf Jahren zu erwarten ist; die gesundheitlichen Anforderungen dürfen keine Behindertendiskriminierung beinhalten, § 9 BeamStG, § 13 LVO),
- die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter besitzen (§ 45 StGB).

In der Regel werden die Vorlage eines Führungszeugnisses (Auskunft über Strafverurteilungen aus dem Bundeszentralregister) und einer amtsärztlichen Untersuchung (beim Gesundheitsamt) vorausgesetzt.

Befähigungsprinzip

Ein Bürger ist nur für den Beamtendienst befähigt, wenn er die **laufbahnspezifische Vorbildung** nachweisen kann. Für die Laufbahnen bestehen Mindestanforderungen hinsichtlich der Vorbildung, des Vorbereitungsdienstes (Ausbildung) sowie der Ablegung von Prüfungen (Laufbahnprüfung). Dabei gilt als allgemeine Einstellungs voraussetzung für eine Laufbahn (§ 6 LBG) in der

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (bisheriger einfacher Dienst): der Hauptschulabschluss, (im kommunalen Dienst meist nicht vorhanden)

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (bisheriger mittlerer Dienst): die Fachoberschulreife oder eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (bisheriger gehobener Dienst): eine Hochschulzugangsberechtigung (allgemeine oder Fach-Hochschulreife) für den Einstieg als Anwärter (Studierender an einer Fachhochschule des öffentlichen Dienstes) im nichttechnischen Verwaltungsdienst; ansonsten ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit Bachelorabschluss.

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (bisheriger höherer Dienst): ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium mit Masterabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand. Teilweise gelten für besondere Laufbahnen weitergehende Anforderungen.

Innerhalb der Laufbahngruppen wird (seit 1.7.2016) nur noch zwischen 4 **Fachrichtungen** unterschieden: nichttechnische Dienste, technische Dienste, Gesundheit und Bildung und Wissenschaft (§ 5 LBG). Beamte können grundsätzlich nur im Eingangsamt ihrer Laufbahn angestellt (eingruppiert) werden. Die Eingangsämter sowie die erreichbaren Spitzenämter der jeweiligen Laufbahn werden vom Gesetz- bzw. Verordnungsgeber festgelegt. Klassischerweise sind dies nach § 24 LBesG im bisherigen mittleren Dienst die Besoldungsgruppe A 6 (z.T. in technischen Laufbahnen, auch bei der Feuerwehr A 7), im bisherigen gehobenen Dienst A 9 (in technischen Laufbahnen einschl. der Feuerwehr A 10) und im bisherigen höheren Dienst A 13.

Teilweise ist ein **Aufstieg** möglich: Nach einer bestimmten Dienstzeit in einer Laufbahngruppe können Beamte durch entsprechende Weiterbildung und das Bestehen einer Prüfung **in die nächsthöhere Laufbahn** wechseln. Allerdings muss dafür eine freie Planstelle vorhanden sein. Zu unterscheiden sind hier der Ausbildungsaufstieg, der Qualifizierungsaufstieg und der Aufstieg durch Spezialisierung. Näher geregelt ist dies in den Laufbahnverordnungen (hier allgemeine LVO NRW und LVO Feuerwehr).

Leistungsgrundsatz

Bei Einstellung, Anstellung, Übertragung von Dienstposten, Beförderung und Aufstieg ist nach Befähigung (Eignung und fachliche Leistung) zu entscheiden. Im engeren Sinne umfasst die **Eignung die körperlichen, geistigen und charakterlichen Merkmale**.

Merkmale der Befähigung sind die für den Einsatz wesentlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Im Laufbahnsystem nimmt der Begriff der Laufbahnbefähigung beim Zugang zu einer Laufbahn eine zentrale Rolle ein. Mit diesem Begriff wird die förmlich festgestellte Erfüllung der Mindestanforderungen für eine bestimmte Fachrichtung im öffentlichen Dienst bezeichnet.

Umwandlung von Beamtenverhältnissen

Einer Beamtenernennung bedarf es nicht nur bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses, sondern auch bei der „**Umwandlung**“ (Einstellungen bei Beamten auf Widerruf und auf Probe, Verleihung beim Beamtenverhältnis auf Lebenszeit) eines Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art (auf Widerruf, auf Probe, auf Lebenszeit), der Verleihung eines Amtes mit einem anderen Endgrundgehalt und einer anderen Amtsbezeichnung (**Beförderung oder Statusherabsetzung**), bei der Verleihung eines Amtes mit einer anderen Amtsbezeichnung ohne Wechsel der Besoldungsgruppe, aber mit einem Wechsel der Laufbahn (sog. **horizontaler Laufbahnwechsel**; § 8 BeamtStG, § 22 LBG). Die Maßnahmen unterliegen im Regelfall der Mitbestimmung des jeweiligen Personalrates (§ 72 Abs. 1 LPVG).

Beendigung des Beamtenverhältnisses

Beamte können nicht kündigen oder gekündigt werden, da kein vertragliches Arbeitsverhältnis besteht. Eine **Entlassung** (grundsätzlich mit Zustimmung des Personalrates, bzw. ein sonstiger Verlust der Beamtenrechte) kann wie folgt erfolgen:

- jederzeit **auf Antrag des Beamten** (Aufschub zur Erledigung von Dienstgeschäften max. 3 Monate) – ohne PR-Zustimmung (§ 23 BeamtStG, § 27 LBG)
- jederzeit bei **Beamten auf Widerruf** (Anwärter, Referendare) mit PR-Zustimmung
- bei **Beamten auf Probe**, wenn sie sich nicht bewährt haben (kann auch gesundheitliche Gründe betreffen) oder ein Dienstvergehen begangen haben, dass bei einem Lebenszeitbeamten mind. eine Kürzung der Dienstbezüge rechtfertigen würde (§ 23 BeamtStG, mit PR-Zustimmung, § 72 Abs. 1 Nr. 8 LPVG)
- bei Verlust der deutschen **Staatsangehörigkeit** (§ 23 BeamtStG)
- bei eigentlich erforderlicher Versetzung in den Ruhestand, wenn die versorgungsrechtliche **Wartezeit** (Dienstzeit 5 Jahre) nicht erreicht ist (§ 22 BeamtStG)
- zwingend, wenn der **Diensteid** verweigert wird (§ 22 BeamtStG)
- zwingend bei **strafrechtlicher Verurteilung** von mind. 1 Jahr (§ 24 BeamtStG)
- zwingend bei strafrechtlichen Verurteilen bei bestimmten Dienstvergehen, z.B. **Bestechlichkeit**, von mind. 6 Monaten (§ 24 BeamtStG)
- zwingend bei **Mandatsübernahme** in einem Parlament (§ 27 LBG)
- durch Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach **Disziplinarverfahren** (§ 10 LDG)

In all diesen Fällen werden für die Dauer des Dienstes die **Rentenversicherungsbeiträge** vom Dienstherrn nachentrichtet (§ 8 SGB VI). Entlassene Beamte haben dann allerdings keine Ansprüche mehr auf Beamtenversorgung. Eine Entlassung von Beamten auf Lebenszeit gegen ihren Willen ist nur im Wege des Disziplinarverfahrens möglich oder – wenn die Wartezeit nicht erfüllt ist – bei Dienstunfähigkeit.

Pensionen von Bundesbeamten können seit dem Jahre 2013 auch nach dem Ausscheiden aus dem Beamtenstatus (z. B. beim Wechsel zu einem privatwirtschaftlichen Unternehmen) als sogenanntes **Altersgeld** (auch als Portabilität von Pensionen bezeichnet) übernommen werden. **In NRW existiert diese Möglichkeit (derzeit) nicht.**

Das Beamtenverhältnis endet gemäß § 24 BeamStG mit der Rechtskraft des strafrechtlichen Urteils (automatisch und ohne besonderen Bescheid), wenn der Beamte rechtskräftig wegen einer vorsätzlichen Straftat zu Freiheitsentzug von (im Regelfall) zwölf Monaten oder mehr verurteilt wird. Auch hier wird der Betroffene nachversichert. Aus diesem Grunde kommt es vor, dass straffällige Beamte zu weniger als zwölf Monaten Freiheitsentzug verurteilt werden, wenn der **Verlust der Beamteneigenschaft** als Folge der Strafe unangemessen erscheint, denn nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes (BGH) sind die Folgen der Verhängung einer Strafe bei allen Straftätern zu berücksichtigen. Eine Entfernung aus dem Dienst (bei Tarifbeschäftigten Entlassung genannt) kann dennoch im Disziplinarverfahren erfolgen.

Das **mutterschutzrechtliche Entlassungsverbot** gilt auch für Beamtinnen (§ 6 Freistellungs- und Urlaubsverordnung).

Beamte, die vom Dienstherrn als **dienstunfähig** angesehen werden, sind grundsätzlich in den **vorzeitigen Ruhestand** zu versetzen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen des Landessbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) erfüllt sind (§ 26 BeamStG). Die Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit richten sich nach der bereits geleisteten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, einschließlich geleisteter Vordienstzeiten und nach den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die der Beamte erhält oder erhalten hat. Beim Vorliegen der versorgungsrechtlichen Tatbestände ist eine Entlassung wegen Dienstunfähigkeit verfassungsrechtlich ausgeschlossen. Dies ist in der Regel der Fall, wenn eine **Dienstzeit von mehr als 5 Jahren** geleistet wurde.

Beamtenstatus

Das Beamtenverhältnis kann auf Widerruf, auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit begründet werden. Nicht mehr existent sind das frühere Beamtenverhältnis im Wartestand und die Beamten zur Wiederverwendung.

Beamtenverhältnis auf Widerruf

Personen, die die Laufbahnbefähigung durch Ableisten eines Vorbereitungsdienstes erwerben müssen, werden vom Dienstherrn zunächst in das **Beamtenverhältnis auf Widerruf** berufen (§ 4 Abs. 4 BeamStG). Dies trifft auf die meisten Berufsgruppen

zu, z.B. den allgemeinen Verwaltungsdienst und die Feuerwehr (nicht z.B. auf Sozialarbeiter).

Während des **Vorbereitungsdienstes** absolvieren sie eine **Ausbildung** zum bisherigen mittleren, gehobenen oder höheren Dienst. Die Dienstbezeichnung ist Anwärter bzw. im bisherigen höheren Dienst (jetzt Laufbahngruppe 2, 2. Eingangsamt) Referendar mit einem Bezug auf die eingeschlagene Laufbahn. Sie erhalten in dieser Zeit **Anwärterbezüge** (derzeit ca. 1100 bis 1200 € im bisherigen mD/gD) sowie eine Jahressonderzahlung von 45 %. Ab 2018 soll eine Beamtenausbildung auch in Teilzeit durchgeführt werden können.

Mit der Ausbildung zum bisherigen gehobenen Dienst ist ein **Studium an der Fachhochschule** für öffentliche Verwaltung (FHSöV) verbunden, das mit einem Bachelor-Grad endet. Anwärter im bisherigen mittleren Dienst absolvieren den theoretischen Teil der Ausbildung in der Regel nicht an Berufsschulen, sondern speziellen Ausbildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes, z.B. dem Institut für öffentliche Verwaltung und den kommunalen Studieninstituten. Für Personen unter 18 Jahren gelten die Arbeitszeiten des Jugendarbeitsschutzgesetzes (40 Stunden-Woche, § 74 Abs. 3 LBG).

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf ist jederzeit gerichtlich überprüfbar. Es kann durch den Dienstherrn widerrufen werden und endet mit dem Bestehen oder endgültigen Nichtbestehen der **Laufbahnprüfung** (§ 22 BeamStG). Im Bachelor-Studium bedeutet auch das wiederholte Nichtbestehen einer Fachprüfung, dass das Studium und somit das Beamtenverhältnis auf Widerruf endet (§ 8 Ausbildungs- und PrüfungsVO Bachelor).

Bei Nichtbestehen der Prüfung ist eine Verlängerung mit Wiederholung vorgesehen. Hierbei können die Anwärterbezüge um bis zu 30 % gekürzt werden, § 79 LBG (mit Zustimmung des Personalrates, § 72 Abs. 1 Nr. 7 LPVG).

Beamtenanwärter sind ungeachtet ihres Lebensalters zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigt und wählbar (§ 55 LPVG). Sind Sie volljährig, sind sie auch für den Personalrat wahlberechtigt und wählbar (§§ 5, 10 LPVG).

Soweit der Vorbereitungsdienst auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, kann er auch in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet werden. So sind in den meisten Ländern Rechtsreferendare keine Beamten auf Widerruf mehr.

Eine Sonderform des Beamtenverhältnisses auf Widerruf ist ein solches zur vorübergehenden Verwendung.

Beamtenverhältnis auf Probe

Zum Beamten auf Probe (BaP) wird ernannt, wer entweder den Vorbereitungsdienst für die entsprechende Laufbahn erfolgreich abgeschlossen hat und zur späteren Verwendung als Beamter auf Lebenszeit vorgesehen ist (sog. **Laufbahnbewerber**) oder als Bewerber einer Laufbahn besonderer Fachrichtung **ohne Vorbereitungs-****dienst** eingestellt werden soll (z.B. Sozialarbeiter, der die staatliche Anerkennung haben muss).

Höchstaltersgrenzen für die Ernennung zum Beamten auf Probe sind weiterhin gesetzlich vorgesehen. In NRW handelt es sich dabei um die Vollendung des 42. Lebensjahres (§ 14 Abs. 3 LBG). Dabei können Ausnahmen für Schwerbehinderte, bestimmte Ämter, Laufbahnen oder Laufbahngruppen (z. B. als Professor) oder Laufbahnen mit Bewerbermangel gemacht werden. Die Höchstaltersgrenze erhöht sich außerdem bei bestimmten Vortätigkeiten (§ 14 Abs. 3 LBG). Die Regelungen über Höchstaltersgrenzen sind rechtlich wegen des Verdachtes der Altersdiskriminierung mehrfach angezweifelt worden. Eine frühere Regelung war vom BVerfG durch Urteil vom 21.4.2015 verworfen worden - 2 BvR 1322/12. Die Neuregelung wurde vom BVerwG durch Urteil vom 11.10.2016 - 2 C 11.15- nun bestätigt.

Mit der Ernennung zum Beamten auf Probe erfolgt die Anstellung; bei Bewährung in der Probezeit wird das Beamtenverhältnis auf Probe in eines auf Lebenszeit umgewandelt. Die **Vollendung des 27. Lebensjahres** spielt für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit seit 2009 keine Rolle mehr. Ferner wird auch in der Probezeit schon ein Amt verliehen und eine **Amtsbezeichnung** geführt. Auch werden die Betroffenen in der Regel eine **Planstelle** erhalten.

Die Probezeit dauert in der Regel **drei Jahre** (§ 5 LVO). Eine Anrechnung von gleichwertigen **Vorbeschäftigungszeiten**, z.B. auch im Angestelltenverhältnis (§ 5 Abs. 3 LVO) und eine **Verlängerung** (bei Zweifeln an der Bewährung, auf max. 5 Jahre mit Personalratszustimmung, § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG) sind möglich und erfolgen zwingend bei Krankheitszeiten über 3 Monate (§ 5 Abs. 6 und 8 LVO). Die Mindestprobezeit beträgt in der Laufbahngruppe 1 (bisheriger mD) 6 Monate und in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr.

Während der Probezeit und 1 Jahr danach ist eine **Beförderung** nach § 7 LVO ausgeschlossen. Diese Zeit zählt auch nicht als Wartezeit für die **Verwendungszulage** (§ 59 LBesG).

Beamtenverhältnis auf Zeit

Eine weitere Form des Beamtenverhältnisses ist der Beamte auf Zeit. Ein Beamtenverhältnis auf Zeit darf nur dann begründet werden, wenn der Beamte nur auf bestimmte Dauer für derartige Aufgaben verwendet werden soll. Das ist z. B. bei **kommunalen Wahlbeamten** auf Zeit (Landrat, Oberbürgermeister, hauptamtliche und ehrenamtliche Bürgermeister und Beigeordnete etc.) oder zum Beispiel bei bestimmten Leitungsfunktionen (z. B. an Universitäten) der Fall. Wird ein Beamter auf Lebenszeit in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen, endet das vorherige Beamtenverhältnis. Für Beamte auf Zeit gelten besondere versorgungsrechtliche Regelungen (§ 81 LBeamtVG)

Beamtenverhältnis auf Lebenszeit

Beamter auf Lebenszeit (BaL) ist ein Status, welcher einem Beamten auf Probe nach dem erfolgreichen **Ende der Probezeit** verliehen wird. Ein spezieller Zusatz hinter der Amtsbezeichnung ist hier unüblich. Die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wird in der Regel durch **dienstliche Beurteilungen** während der Probezeit durch den Vorgesetzten festgestellt. Die Umwandlung des Beamtenverhältnisses erfolgt durch den Dienstvorgesetzten durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde, welche die Worte enthalten muss „*unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit*“ (§ 8 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 2 BeamtStG). Bis 2009 war die Vollendung des 27. Lebensjahres Voraussetzung für eine Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit; seit der sogenannten Dienstrechtsreform 2009 ist diese **Mindestaltersgrenze** abgeschafft.

Der Begriff „Lebenszeit“ beschreibt grundsätzlich die gesamte **Lebensspanne** des Beamten. Zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führen – außer dem Tod des Beamten – die Entlassung durch Verwaltungsakt (bei Verlust der Staatsangehörigkeit, Unvereinbarkeiten mit dem Beamtenstatus – etwa als Mitglied eines Parlamentes oder auf eigenen Antrag des Beamten), der Verlust der Beamtenrechte (etwa bei rechtskräftiger Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe ab 12 Monaten) oder die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis wegen einer schwerwiegenden Verfehlung (Disziplinarverfahren).

Mit der **Versetzung in den Ruhestand** endet aber lediglich das aktive Beamtenverhältnis, dies stellt **keine Entlassung** dar, der Beamte bleibt als **Ruhestandsbeamter** seiner bisherigen Dienststelle mit **fortbestehenden Rechten** (z.B. Ruhestandsbezüge, Beihilfe im Krankheitsfall) und **Pflichten** (Verschwiegenheit, Meldung von Nebeneinnahmen) verbunden.

Laufbahnstruktur

Ein Schwerpunkt der NRW-Dienstrechtsmodernisierung zum 1.7.2016 liegt im neuen **Laufbahnrecht**. Die bisherigen **vier Laufbahngruppen** des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes wurden in **zwei Laufbahngruppen** neu geordnet. Die Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe bestimmt sich nach der für die Laufbahn erforderlichen Vor- und Ausbildung.

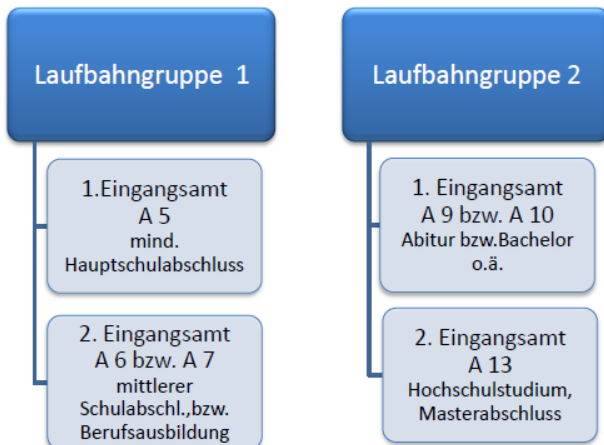
In den zwei Laufbahngruppen gibt es jeweils zwei Einstiegsämter.

Dabei wird die Laufbahn in zwei Einstiegsämter aufgeteilt:

In der **ersten Laufbahngruppe** werden der frühere **einfache** (jetzt: Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, A 5) **und mittlere Dienst** (jetzt: Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, A 6 bzw. A 7) zusammengefasst. Die Besoldungsgruppen A 1 bis A 4 wurden gänzlich abgeschafft.

Zur **Laufbahngruppe 2** gehören alle Laufbahnen, die einen **Hochschulabschluss** voraussetzen. Die Laufbahngruppe 2 umfasst den **früheren gehobenen Dienst** - A 9 gD bzw. A 10 für technische Laufbahnen - (jetzt: Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, A 9 bzw. A 10) **und höheren Dienst**, früher A 13 hD (jetzt: Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, A 13)

Zugangsvoraussetzung für das 1. Einstiegsamt (A 9 oder A 10) ist ein Bachelor-Abschluss (oder vergleichbar), für das 2. Einstiegsamt (A 13) ein Master-Abschluss (oder vergleichbar).



Somit entfällt der bisherige Aufstieg innerhalb der Laufbahngruppe 2 (alt: von gD in hD), allerdings ist weiterhin für den Zugang zu den Ämtern ab dem 2. Einstiegsamt (alt: hD) entweder ein **Master-Abschluss** oder eine **modulare Qualifizierung** erforderlich. Die Besoldungsgruppe A 13 stellt daher kein Verzahnungsamt mehr dar, weshalb die bisherige Amtsbezeichnung „Stadtoberamtsrätin bzw. Stadtoberamtsrat“ entfallen ist. Alle Beamtinnen und Beamten in A 13 tragen unabhängig von ihrem Einstiegsamt nun die Amtsbezeichnung „(Städt.) Verwaltungsrätin bzw. Verwaltungsrat“.

Es gibt nur noch vier **Laufbahnen besonderer Fachrichtung**, nämlich Gesundheit, technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftlicher Dienste), nichttechnische Dienste (dazu gehört auch die allgemeine Verwaltung) sowie Bildung und Wissenschaft. Hierdurch entfallen bei künftigen Ernennungen, insbesondere im nichttechnischen Dienst, bestimmte Zusätze bei den Amtsbezeichnungen.

Beamtenpflichten und –rechte

Beides leitet sich ursprünglich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ab. In letzter Zeit sind vermehrt, vor allem durch Rechtsprechung des EuGH und des EGMR, Aspekte des europäischen (Arbeits-) rechtes hinzu gekommen.

Pflichten von Beamten

Gehorsamspflicht und ihre Grenzen

Die **Gehorsamspflicht** (auch Folgepflicht genannt) beschreibt die Pflicht eines Amtsträgers zum Gehorsam gegenüber einer ihr gegenüber mit hoheitlicher Befehlsgewalt, **Weisungsbefugnis** oder sonstigem Recht zur Instruierung ausgestatteten Person (oberste Dienstbehörde, Dienstvorgesetzter, Vorgesetzter).

In Art. 80 der Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen heißt es: *„Die Beamten und sonstigen Verwaltungsangehörigen sind Diener des ganzen Volkes, nicht einer Partei oder sonstigen Gruppe. Sie haben ihr Amt und ihre Aufgaben unparteiisch und ohne Rücksicht auf die Person nur nach sachlichen Gesichtspunkten wahrzunehmen.“* Das entspricht den Regelungen in § 38 BeamStG und § 46 LBG NRW.

Jeder Beamte leistet folgenden **Amtseid**: *„Ich schwöre, dass ich das mir übertragene Amt nach bestem Wissen und Können verwalten, Verfassung und Gesetze befol-*

gen und verteidigen, meine Pflichten gewissenhaft erfüllen und Gerechtigkeit gegen jedermann üben werde.“

Dieser Amtseid beinhaltet in Kurzform die wesentlichen Pflichten des Beamten gegenüber dem Dienstherrn. Weiteres regeln die Gesetze des Bundes und der Länder.

Grundsätzlich gehören zu den erwähnten Pflichten des Beamten auch, Anordnungen vorgesetzter Stellen umzusetzen soweit sie nicht gegen geltende Gesetze verstoßen. Der Beamte ist verpflichtet, der weisenden Stelle mitzuteilen, wenn er einen Konflikt zwischen der Anordnung und geltenden Gesetzen sieht (**Remonstration**).

Der Beamte ist ferner verpflichtet, seine übergeordneten Stellen zu beraten und zu unterstützen. Er hat sich – auch außerhalb des Dienstes – jeder privaten Äußerung zu enthalten, die dem Ansehen des Amtes schaden oder den Verdacht der Parteilnahme für eine gewisse Position aufkommen lassen könnten. Dazu gehört grundsätzlich auch, sich politisch zurückzuhalten.

Der Beamte ist – auch nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst – dazu verpflichtet, über alle Dinge, die ihm im Zuge seiner Tätigkeit bekannt wurden Verschwiegenheit (**Amtsverschwiegenheit**) zu wahren. Dieses gilt auch bei **Aussagen vor Gericht**, soweit der Dienstherr ihn nicht von dieser Pflicht im entsprechenden Fall ausdrücklich entbunden hat (§ 37 BeamStG, § 54 StPO).

Der Beamte ist verpflichtet, seine **volle Arbeitskraft** dem Dienstherrn zu widmen. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig und dürfen durch Art und Umfang nicht im Widerspruch zum eigentlichen Dienst stehen. Ebenfalls muss die Entlohnung für die beantragte **Nebentätigkeit** angegeben werden.

Dem Beamten ist es nicht erlaubt, **Geld oder geldwerte Geschenke** anzunehmen. Für Beamte gelten die §§ 331 bis 358 des Strafgesetzbuchs. Ohne Zustimmung des Dienstherrn ist es ebenfalls nicht zulässig, Titel oder Orden anzunehmen.

Der Dienstherr kann anordnen, dass der Beamte zum Tragen einer **Dienstkleidung** verpflichtet ist. Auch kann der Beamte verpflichtet werden, seinen Aufenthaltsort in der Nähe seines **Dienstortes** zu haben. Dieses unterliegt der Mitbestimmung, § 72 Abs. 1 Nr. 9 und 11 LPVG.

Die Nichtbeachtung der Dienstpflichten kann als **Dienstvergehen** entsprechend den Regelungen des Landesdisziplingesetzes geahndet werden. Bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Dienstvergehen, die zu einem Schaden geführt haben, ist der Beamte **regresspflichtig**, nachdem die Dienststelle den Geschädigten entschädigt hat (Art. 34 GG, § 839 BGB, § 48 BeamStG).

Streikrecht für Beamte ?

Bis vor einiger Zeit herrschte in der (zumeist konservativen) Literatur einhellig die Meinung, dass sich ein **Streikrecht für Beamte** nicht mit den hergebrachten Grundsätzen, insbes. dem Gehorsamsprinzip vereinbaren lässt. Zwar enthält Art. 9 GG die Koalitionsfreiheit, die sich ausdrücklich auf Arbeitsbedingungen bezieht und für jedermann gilt. Allerdings wird das Streikrecht selbst dort nicht ausdrücklich erwähnt. Im Jahre 2012 entschied das OVG NRW (anlässlich eines Lehrerstreiks) *"Aus der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte lasse sich ein Streikrecht für deutsche Beamte nicht ableiten."* Beamte der Bundesrepublik Deutschland dürften mit Blick auf deren Treuepflicht gegenüber ihrem Dienstherrn und vor dem Hintergrund der Erhaltung der Funktionsfähigkeit staatlichen Handelns nicht streiken. Dieses Streikverbot gelte **unabhängig davon, welche konkrete Funktion** der einzelne Beamte ausübe, denn allein **der Status als Beamter sei entscheidend** (OVG Nordrhein-Westfalen, Urt. v 7.3.2012, 3d A 317/11.O). Dieses Streikverbot gilt aber nicht unbegrenzt. So ist es unzulässig, Beamte als Streikbrecher einzusetzen (BVerfG, Beschluss vom 2.3.1993, 1 BvR 1213/85).

Dieser Streitfall erreichte im Jahre 2014 das Bundesverwaltungsgericht. Es ging um eine disziplinarrechtlich verhängte Geldbuße von 1.500 € wegen **unerlaubten Fernbleibens** vom Dienst. Die Revision der Beamtin hat das BVerwG dem Grunde nach zurückgewiesen; es hat jedoch die Geldbuße auf 300 € ermäßigt. Das Gericht begründete seine Entscheidung mit folgenden Erwägungen:

„Nach deutschem Verfassungsrecht gilt für alle Beamten unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich ein generelles statusbezogenes Streikverbot, das als hergebrachter Grundsatz im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG Verfassungsrang genießt. Dieses Streikverbot gilt auch für Beamte außerhalb des engeren Bereichs der Hoheitsverwaltung, der nach Art. 33 Abs. 4 GG in der Regel Beamten vorbehalten ist. In der deutschen Rechtsordnung stellt das Streikverbot einen wesentlichen Bestandteil des in sich austarierten spezifisch beamtenrechtlichen Gefüges von Rechten und Pflichten dar. Es ist Sache der Dienstherrn, diese Rechte und Pflichten unter Beachtung insbesondere der verfassungsrechtlichen Bindungen zu konkretisieren und die Arbeitsbedingungen der Beamten festzulegen.

Demgegenüber entnimmt der EGMR als authentischer Interpret der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) deren Art. 11 Abs. 1 ein Recht der Staatsbediensteten auf Tarifverhandlungen über die Arbeitsbedingungen und ein daran anknüpfendes Streikrecht. Diese Rechte können von den Mitgliedstaaten des Europarats nach Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK nur für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei und der hoheitlichen Staatsverwaltung generell ausgeschlossen werden. Nach der Rechtsprechung des EGMR gehören nur solche Staatsbedienstete - unabhängig

von ihrem Rechtsstatus - der hoheitlichen Staatsverwaltung an, die an der Ausübung genuin hoheitlicher Befugnisse zumindest beteiligt sind. Die Schulen und die dort unterrichtenden Lehrkräfte, gehören nicht zur Staatsverwaltung im Sinne der EMRK. Damit enthält die deutsche Rechtsordnung derzeit einen Widerspruch in Bezug auf das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht derjenigen Beamten, die außerhalb der hoheitlichen Staatsverwaltung tätig sind. Zur Auflösung dieser Kollisionslage zwischen deutschem Verfassungsrecht und der EMRK ist der Bundesgesetzgeber berufen, der nach Art. 33 Abs. 5, Art. 74 Nr. 27 GG das Statusrecht der Beamten zu regeln und fortzuentwickeln hat. Hierfür stehen ihm verschiedene Möglichkeiten offen. So könnte er etwa die Bereiche der hoheitlichen Staatsverwaltung, für die ein generelles Streikverbot gilt, bestimmen und für die anderen Bereiche der öffentlichen Verwaltung die einseitige Regelungsbefugnis der Dienstherrn zugunsten einer erweiterten Beteiligung der Berufsverbände der Beamten einschränken. Die Zuerkennung eines Streikrechts für die in diesen Bereichen tätigen Beamten würde einen Bedarf an Änderungen anderer, den Beamten günstiger Regelungen, etwa im Besoldungsrecht, nach sich ziehen.

Für die Übergangszeit bis zu einer bundesgesetzlichen Regelung verbleibt es bei der Geltung des verfassungsunmittelbaren Streikverbots. Hierfür ist von Bedeutung, dass den Tarifabschlüssen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes aufgrund des Alimentationsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 5 GG maßgebende Bedeutung für die Beamtenbesoldung zukommt. Die Besoldungsgesetzgeber im Bund und in den Ländern sind verfassungsrechtlich gehindert, die Beamtenbesoldung von der Einkommensentwicklung, die in den Tarifabschlüssen zum Ausdruck kommt, abzukoppeln". (BVerwG, Urteil vom 27.2.2014, 2 C 1.13).

Dienstverhältnisse

Die **Gehorsamspflicht** obliegt allen Bediensteten, die sich in einem öffentlich-rechtlichen Unterstellungsverhältnis befinden (insbes. Beamte und Soldaten). Das heißt, dass sie Anweisungen, Befehle o. ä. ausführen müssen. Dies entspricht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers im Arbeitsrecht, geht u.U. darüber hinaus.

Der einzige Fall, in denen beamtenrechtlich der Gehorsam verweigert werden kann, ist die Einschätzung des Beamten, dass durch die **Anordnung eine Straftat** begangen würde. Für Landes- und Kommunalbeamte ist die Folgepflicht in § 35 BeamStG geregelt.

Beamte und Richter unterliegen allerdings auch der **Remonstrationspflicht**, d. h., sie müssen Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung beim jeweiligen Vorgesetzten anmelden (§ 36 Abs. 2 BeamStG). Die Anordnung ist jedoch dennoch auszuführen. Dies gilt nicht, wenn das aufgetragene Verhalten die

Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamten erkennbar ist.

Verweigert ein Bediensteter den Gehorsam, so kann gegen ihn ein Disziplinarverfahren betrieben werden. Verstöße gegen die Gehorsamspflicht sind gleichzeitig auch ein Bruch des Dienst- und Treueverhältnisses gegenüber dem Dienstherrn.

Genehmigung von Nebentätigkeiten

Eine **Nebentätigkeit** ist jede Beschäftigung gegen Entgelt, die neben einer hauptberuflichen Beschäftigung von einem Arbeitnehmer oder Beamten ausgeübt wird.

Es gibt beamtenrechtliche Regelungen in § 40 BeamtStG, den §§ 47 – 58 LBG und der Nebentätigkeitsverordnung. Bei Beamten sind Nebentätigkeiten grundsätzlich vom Dienstherrn zu genehmigen § 49 LBG. **Geringfügige Nebentätigkeiten** (§ 7 NtV) gelten als allgemein genehmigt. Die Verweigerung einer Nebentätigkeit ist mitbestimmungspflichtig (§ 72 Abs. 1 Nr. 12 LPVG).

Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten (u.a. schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten und bestimmte Gutachtertätigkeiten) sind in § 51 LBG aufgeführt; für diese Nebentätigkeiten besteht aber eine **Anzeigepflicht** (§ 40 BeamtStG), ebenso für Vormundschaften, Pfllegschaften, Betreuungen und Testamentsvollstreckungen im familiären Umfeld.

Nebentätigkeiten sind grundsätzlich nur **außerhalb der Arbeitszeit** zulässig. Neben- und Haupttätigkeit dürfen die Arbeitszeithöchstgrenzen (48 Wochenstunden) grundsätzlich nicht überschreiten.

Beamte haben nach jedem Jahr die für Nebentätigkeiten erhaltenen Entgelte dem Dienstherrn zu melden (**Bagatellgrenze** 1.200 € pro Jahr). Einkünfte über 6.000 €, die innerhalb des öff. Dienstes erzielt werden, sind grundsätzlich an den Dienstherrn abzuführen (§ 13 NtV), Ausnahmen sind z.B. wissenschaftliche und Vortragstätigkeiten (§ 14 NtV).

Bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst war vor dem 1.10.2005 aufgrund von § 11 BAT das Beamtenrecht sinngemäß anzuwenden. Dies hat sich nach Inkrafttreten des TVöD/TV-L seit dem 1. Oktober 2005 geändert. Nunmehr sind nach § 3 TVöD/TV-L Nebentätigkeiten von Arbeitnehmern nicht mehr genehmigungspflichtig, sondern müssen nur noch angezeigt werden, und selbst diese Pflicht entfällt, wenn die Nebentätigkeit nicht entgeltspflichtig ist.

Bekanntgabe von Strafverfahren

Strafrechtliche Ermittlungen gegen Beamte werden seitens der Staatsanwaltschaft an den Dienstherrn übermittelt (§ 49 BeamStG), das gilt auch für Strafgerichte nach der Urteilsfindung. Ein Disziplinarverfahren wird grundsätzlich während der Dauer des Strafverfahrens ausgesetzt (§ 22 LDG).

Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung

Umsetzung

Unter einer Umsetzung versteht man im Beamtenrecht die **Zuweisung des Beamten zu einem anderen Dienstposten innerhalb derselben Behörde**. Die Umsetzung im Sinne der Dienstpostenzuweisung ist mangels einer „Rechtswirkung nach außen“ kein Verwaltungsakt, sondern lediglich eine sogenannte innerdienstliche Weisung.

Der Beamte behält bei einer Umsetzung seinen Status, er bleibt bei derselben Behörde, aber man überträgt ihm einen **neuen Dienstposten**, also eine andere Tätigkeit. Etwas juristischer formuliert: Eine Umsetzung ist die das statusrechtliche oder auch abstrakt-funktionelle Amt des Beamten unberührt lassende Zuweisung eines anderen Dienstpostens (konkret-funktionelles Amt) innerhalb derselben Behörde.

Das BVerwG führte dabei u.a. aus:

„Maßnahmen, bei denen der Beamte ohne Wechsel des Dienstherrn und der Behörde seine Tätigkeit an einem anderen Ort und auf einem anderen Dienstposten auszuführen hat, sind keine Versetzungen, sondern Umsetzungen (vgl. BVerwG, Urteil vom 22.5.1980, 2 C 30.78). Eine Umsetzung ist eine innerdienstliche Weisung, der der Beamte kraft seiner Gehorsamspflicht Folge zu leisten hat. Die Umsetzung liegt im Ermessen des Dienstherrn. Dieses Ermessen ist weit; es umfasst jeden sachlichen Grund. Es wird allerdings begrenzt durch die Forderung, dem Beamten eine amtsangemessene Beschäftigung zuzuweisen, durch Gesichtspunkte der Fürsorge, durch eine etwaige Zusicherung. Anders als bei der Beförderung, bei der auch das Interesse des Beamten an seiner beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen ist, ist eine Umsetzung auch dann zulässig, wenn der Beamte dadurch an Ansehen, Aufstiegsmöglichkeit, Mitarbeiterzahl usw. Einbußen erleidet. Die Umsetzung ist ermessensfehlerhaft, wenn sie auf sachwidrigen Gründen oder einer unzureichenden Abwägung betroffener Belange beruht“ (BVerwG 2 A 1.07).

Zu den Gründen für eine Umsetzung können auch **innerdienstliche Spannungen** gehören. Schon seit langem ist es anerkannt, dass ein Streit unter Kollegen für den Dienstherrn der Beamten Anlass sein kann, einen von ihnen umzusetzen. Die Um-

setzung muss nicht den Beamten treffen, der "Schuld" ist. „*Ein Beamter darf umgesetzt werden, wenn dadurch schwere atmosphärische Störungen in seinem Arbeitsbereich beigelegt werden können.*“ (VG Koblenz, Urteil v. 4.4.07, 2 K 1506/06.KO)

Zuständig für die Umsetzung ist als Dienstherr die Oberste Dienstbehörde wie beispielsweise der Stadtrat oder der durch Delegation ermächtigte Dienstvorgesetzte, beispielsweise der Oberbürgermeister. Umsetzungen, die voraussichtlich über 3 Monate hinausgehen (oder bei denen der Dienstort geändert wird), unterliegen seit Juli 2011 wieder der Zustimmung des Personalrates (§ 72 Abs. 1 Nr. 5 LPVG).

Versetzung

Im Beamtenrecht steht der Begriff Versetzung für die auf Dauer angelegte **Zuweisung eines anderen Amtes im abstrakt-funktionalen Sinn**, also den **Wechsel der Behörde**. Grundsätzlich verlangt eine Versetzung die Zustimmung des Beamten, allerdings enthält das Gesetz auch die Möglichkeit, dies ohne Zustimmung zu tun, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind (§ 15 BeamtStG, § 25 LBG). Verletzungen unterliegen der Mitbestimmungspflicht des Personalrates (§ 72 Abs. 1 Nr. 5 LPVG). Bei einer Versetzung ist zunächst der Personalrat der abgebenden Dienststelle zu beteiligen. Umstritten ist in diesem Zusammenhang, ob auch der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen ist.

Das Bundesverwaltungsgericht charakterisiert die Versetzung so: *„eine auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn. Diese erstmalige Legaldefinition erfasst die organisationsrechtliche Versetzung, welche nach ständiger Senatsrechtsprechung der Mitbestimmung unterfällt. Dabei ist mitgedacht, dass der Beamte mit dem Ausscheiden aus seiner bisherigen Dienststelle sein dort innegehabtes Funktionsamt im abstrakten und im konkreten Sinne verliert und dass ihm mit der dauernden Zuweisung zur neuen Dienststelle irgendein seinem statusrechtlichen Amt entsprechender Aufgabenkreis übertragen wird. Es kommt daher weder dienst- noch personalvertretungsrechtlich darauf an, ob der dem Beamten bei der neuen Dienststelle übertragene Aufgabenkreis sich von demjenigen unterscheidet, den er bei seiner alten Dienststelle wahrzunehmen hatte“* (BVerwG, Beschluss vom 30.3.2009 - 6 PB 29.08).

Der Beamte kann versetzt werden, wenn er es **beantragt** oder wenn dafür ein **dienstliches Bedürfnis** besteht. Der Begriff des dienstlichen Bedürfnisses ist als unbestimmter Rechtsbegriff ohne Beurteilungsspielraum der gerichtlichen Kontrolle voll unterworfen. Die Versetzung ist ein Verwaltungsakt und daher mit der Anfechtungsklage angreifbar. Dem Beamten ist vor der Versetzung im Rahmen einer **Anhörung** die Gelegenheit zu geben, sich zu der beabsichtigten Zuweisung zu äußern (§ 28 VwVfG). Die Versetzung muss eine Rechtsbehelfsbelehrung enthalten (§ 58

VwGO), wobei nach § 103 Abs. 1 LBG ein Widerspruchsverfahren nicht stattfindet, sondern unmittelbar Klage vor dem VG nötig ist.

Für eine Versetzung zu einem anderen Dienstherrn werden grundsätzlich dringende dienstliche Gründe verlangt. Sie berührt in jedem Fall das Grundverhältnis, das der Beamte mit seiner Dienstverpflichtung eingegangen ist. Die Versetzung wird vom bisherigen Dienstherrn im Benehmen mit dem neuen Dienstherrn ausgesprochen.

Eine Versetzung in ein **geringerwertiges Amt** kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht, beispielsweise bei der Auflösung von Behörden oder Teilen davon. Der Beamte hat dann in der Regel einen Anspruch auf eine Zulage, die den Unterschied zu den bisherigen Dienstbezügen ausgleicht (§ 26 LBG, §§ 21, 57 LBesG).

Abordnung

Unter Abordnung wird die **vorübergehende Übertragung** eines Amtes unter **Wechsel der Dienststelle** desselben oder eines anderen Dienstherrn bei Fortbestehen des Rechtsverhältnisses und der rechtlichen Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle verstanden. Die Abordnung erfordert die Zustimmung des Personalrates, wenn sie **über 3 Monate** andauern soll (§ 72 Abs. 1 Nr. 6 LPVG). Eine Abordnung erfolgt bei einem dienstlichen Bedürfnis, z.B. im Sinne der Amtshilfe.

„Die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstherrn, bei einer Abordnung substantiierte Anhaltspunkte für eine Gesundheitsschädigung des Beamten im Rahmen des Abordnungsermessens angemessen zu berücksichtigen“ (VGH Baden-Württemberg Beschluss vom 21.9.2007, 4 S 2131/07, ebenso BVerfG, Beschluss vom 23.5.2005, NVwZ 2005, 926).

Die Abordnung bedarf der Schriftform und wird vom Dienstherrn des Beamten ausgesprochen. In der Abordnung muss der zeitliche Rahmen, die Tätigkeit bei der aufnehmenden Behörde, sowie der Dienort festgelegt sein. Dem Beamten ist vor der Abordnung im Rahmen einer Anhörung die Gelegenheit zu geben, sich zu der beabsichtigten Zuweisung zu äußern (§ 28 VwVfG). Die Abordnung muss eine Rechtsbehelfsbelehrung enthalten (§ 58 VwGO), wobei nach § 103 Abs. 1 LBG ein Widerspruchsverfahren nicht stattfindet, sondern unmittelbar Klage vor dem VG nötig ist.

Ein Sonderfall ist die **Abordnung mit dem Ziel der Versetzung**. Die aufnehmende Behörde kann sich dadurch von der Eignung und Befähigung eines Versetzungsbewerbers einen genauen Eindruck verschaffen. In der Regel mündet diese Abordnung in eine dauerhafte Versetzung. Nach § 14 Abs. 2 BeamtStG ist auch ein **unterwertiger Einsatz** im Rahmen einer Abordnung möglich. Ein solcher Einsatz ist **bis zu 2 Jahren** auch ohne Zustimmung des Beamten zulässig (§ 24 Abs. 3 LBG). Bei einem

wertgleichen Einsatz ist nach § 17 Abs. 3 BeamtStG, § 24 Abs. 4 LBG erst nach 5 Jahren die Zustimmung des Beamten erforderlich.

Während der Abordnung hat der Beamte mind. **zwei Vorgesetzte**, wobei der Dienstvorgesetzte der Stammdienststelle (Planstelle) nach wie vor der Dienstvorgesetzte bleibt und somit zuständig für alle beamtenrechtlichen Statusangelegenheiten. Der neue Vorgesetzte darf zwar Dienstanweisungen erteilen, ist aber kein Dienstvorgesetzter des (teil-)abgeordneten Beamten.

Zuweisung

Die Zuweisung ist der dauernde oder vorübergehende **Einsatz eines Beamten bei einem anderen Arbeitgeber des privaten Rechtes**, der keine Dienstherrnfähigkeit besitzt, wobei der Beamtin oder dem Beamten nur eine seinem Amt angemessene bzw. amtsentsprechende Tätigkeit übertragen werden darf und das Dienstverhältnis zur bisherigen Dienststelle aufrechterhalten bleibt (§ 20 BeamtStG). Grundsätzlich bedarf die Zuweisung der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten.

Beamtinnen und Beamten einer Dienststelle, die ganz oder teilweise in eine öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtung ohne Dienstherrnfähigkeit oder eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgewandelt wird, kann auch ohne ihre Zustimmung eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden, wenn öffentliche Interessen es erfordern.

Zuweisungen unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates (§ 72 Abs. 1 Nr. 6 LPVG). Bei der Zuweisung handelt es sich um einen Verwaltungsakt (§ 35 VwVfG). Dem Beamten ist vor der Zuweisung im Rahmen einer Anhörung die Gelegenheit zu geben, sich zu der beabsichtigten Zuweisung zu äußern (§ 28 VwVfG). Die Zuweisung muss eine Rechtsbehelfsbelehrung enthalten (§ 58 VwGO), wobei nach § 103 Abs. 1 LBG ein Widerspruchsverfahren nicht stattfindet, sondern unmittelbar Klage vor dem VG nötig ist.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG sind zugewiesene Beamte für den **Betriebsrat** der Gesellschaft, zu der sie zugewiesen sind, aktiv und passiv wahlberechtigt.

Ein Sonderfall ist die Zuweisung kommunaler Mitarbeiter zum **Jobcenter** nach § 44g SGB II. Hier ist auch der Personalrat des Jobcenters nach dem BPersVG zu beteiligen (§ 76 Abs. 1 Nr. 5a BPersVG). Die zugewiesenen Beamten sind sowohl für den Jobcenter-Personalrat als auch für den kommunalen Personalrat wahlberechtigt und wählbar (§ 112 LPVG).

Rechtsschutz gegen die vorgenannten Maßnahmen

Wegen der hoheitlichen Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses, werden Pflichten und Rechte des einzelnen Beamten durch den jeweiligen Dienstherrn **durch Verwaltungsakt einseitig festgelegt**. Zur Durchsetzung seiner Rechte bzw. gegen belastende Verwaltungsakte des Dienstherrn steht dem Beamten zunächst der Antrags- und Beschwerdeweg offen (auch sog. **Gegenvorstellung**). Nach Erschöpfung kann aus den Rechten bzw. Pflichten des Beamtenverhältnisses vor dem **Verwaltungsgericht** geklagt werden (§ 54 BeamStG). Hervorzuheben ist die Konkurrentenklage, die dem Beamten ermöglicht, gegen eine ungerechtfertigte Bevorzugung eines Mitbewerbers bei der Besetzung eines Dienstpostens vorzugehen.

Auch gegen eine Umsetzungsverfügung kann der Beamte binnen eines Monats Klage vor dem Verwaltungsgericht erheben (3 74 VwGO), obwohl die Umsetzung kein Verwaltungsakt ist. Das gleiche Rechtsmittel ist gegen die anderen Maßnahmen möglich (§ 54 BeamStG iVm § 103 LBG). Ein **Widerspruchsverfahren findet** (außer bei besoldungs-, versorgungs- und beihilferechtlichen Maßnahmen) **nicht statt**. Das Rechtsmittel hat außerdem keine aufschiebende Wirkung, d.h., der Beamte hat der Weisung zunächst nachzukommen.

Rechte von Beamten

Spiegelbildlich zur Dienst- und Treuepflicht des Beamten besteht die **Fürsorgepflicht des Dienstherrn** und die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses als gegenseitiges Treueverhältnis. Der Treuepflicht des Beamten entspricht die Treuepflicht des Dienstherrn gegenüber dem Beamten, der ihm beistehen und Schäden abwenden muss (etwa Rufschädigungen), sowie eine **Anhörungs- und Beratungspflicht** hat.

Wichtigste Fürsorgepflicht ist die bereits aus Art. 33 Abs. 5 GG folgende Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation. Dazu zählt die amtsangemessene Besoldung, eine Altersversorgung im Ruhestand (vergl. Beamtenversorgungsgesetz), das Recht auf Urlaub (vergl. die Urlaubsverordnungen), auf Krankenhilfe, auf Beihilfe (vergl. Beihilfeverordnungen), Unfallfürsorge, Sachschadensersatz, auf Reisekosten- und Umzugskostenvergütung.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Beamten ist durch **Arbeitszeitverordnungen** festgelegt. Sie beträgt im Verwaltungsdienst 41 Wochenstunden (und im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst 48 Wochenstunden). Die Arbeitszeit wurde 2004 von zuvor 38,5 Std. auf diese Werte erhöht. Als **soziale Komponente** verringert sich die Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres auf 40 und ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 39 Stunden. Bei festgestellter **Schwerbehinderung** verringert sich die Arbeitszeit bei

einem GdB ab 50 auf 39 Stunden und 50 Minuten (GLAZ 39,83) und einem GdB ab 80 auf 39 Stunden. Flexible Arbeitszeit kann per Dienstvereinbarung mit dem Personalrat vereinbart werden (§ 14 AZVO, § 70 LPVG).

Tabelle der Arbeitszeit (allgemeiner Verwaltungsdienst)

Lebensalter	Wochenstunden (ohne SB)	SB ab GdB 50	SB ab GdB 80
Unter 18	40	39 + 50 Min.	39
Ab 18, unter 55	41	39 + 50 Min.	39
Ab 55, unter 60	40	39 + 50 Min.	39
Ab 60	39	39	39

Bleibt der Beamte der Arbeit **unentschuldig fern**, verliert er (auch außerhalb des Disziplinarrechtes) für diesen Zeitpunkt seinen Besoldungsanspruch, § 62 Abs. 2 LBG). Krankheit ist auf Verlangen durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen (§ 62 Abs. 1 LBG). Die **Karenzzeit** von 3 Tagen für Arbeitnehmer (§ 5 EntgeltFG) ist nicht unmittelbar anzuwenden, wird aber in der Regel durch Allgemeine Dienstanweisung analog gehandhabt.

Teilzeitarbeit

Nach verschiedenen Regelungen kann **Teilzeit** gewährt werden (bei Verweigerung nur mit PR-Zustimmung, § 72 Abs. 1 Nr. 13 LPVG), siehe §§ 63 ff. LBG. Der Grad der Verbindlichkeit ist unterschiedlich, je nachdem, ob voraussetzungslose Teilzeit oder Altersteilzeit oder aber Teilzeit zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen beantragt wird.

Bei **Kinderbetreuung** und **Pflege Angehöriger** wird im Wesentlichen auf die allgemein geltenden Gesetze (BEEG, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz) verwiesen, §§ 64, 67 LBG). Arbeitszeitreduzierung für die **Kinderbetreuung ist jetzt bis zu 15 Jahren** möglich (§ 64 LBG). Dabei bleiben Zeiten einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit nach § 74 Absatz 2 und einer Freistellung zur Pflege und Betreuung von Angehörigen nach § 67 unberücksichtigt (§ 64 Abs. 3 LBG).

Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf **vorzeitige Rückkehr** oder Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Fortsetzung der bewilligten Freistellung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die **Altersteilzeit** darf einen Zeitraum von max. 10 Jahren umfassen und kann nicht vor dem 55. Lebensjahr beginnen (§ 66 LBG). Er ist (wie bisher) eine **Kann-Regelung**. Altersteilzeit muss direkt in eine (ggf. vorzeitige) Versetzung in den Ruhestand en-

den. Das bedeutet, dass man sich bei der Antragstellung auf Altersteilzeit zugleich für einen Zeitpunkt der Inruhestandsversetzung entscheiden muss. Der **Altersteilzeitzuschlag** beträgt 30 % und unterliegt steuerrechtlich dem Progressionsvorbehalt (gem. § 32b EStG).

Eine **Arbeitszeitreduzierung** für das **Sabbatjahr** ist in einem Umfang bis zu 7 Jahren möglich (§ 65 LBG). Dies erfolgt dergestalt, dass der Beamte bis zu 7 Jahre eine reduzierte Besoldung erhält und diese während der Beurlaubung weiter gezahlt wird. Dadurch bleibt auch die Beihilfeberechtigung in dieser Zeit bestehen.

Familienpflegezeit ist nun ein Rechtsanspruch und kann bis zu 2 Jahren betragen (§ 16a FrUrlVO). Sie ist auf Antrag zu gewähren, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. In der **Pflegephase** verringert die Beamtin oder der Beamte die Arbeitszeit. Die Untergrenze liegt bei 15 Wochenstunden. Während dieser Phase stockt der Dienstherr die Besoldung durch einen Vorschuss auf, so dass der Gehaltsausfall nur der Hälfte der Arbeitszeitverkürzung entspricht.

BeamtInnen, die statt Vollzeit z.B. nur noch 50 Prozent arbeiten, **bekommen also 75 Prozent** des zuvor erwirtschafteten Einkommens. Der Vorschuss wird nach der Pflegezeit wieder zurückgezahlt. In der Nachpflegephase arbeiten die BeamtInnen wieder im ursprünglichen Umfang, bekommen aber weiter die **gekürzte Besoldung**.

Tabelle Höchstdauer von Teilzeitarbeit

Sachverhalt	Höchstdauer
Altersteilzeit	10 Jahre
Kinderbetreuung/Pflege Angehöriger	15 Jahre
Sabbatjahr	7 Jahre
Familienpflegezeit	2 Jahre

Eine „**Zwangsteilzeit**“ stellt die amtsärztliche Feststellung der **begrenzten Dienstfähigkeit** dar, die ausgesprochen werden kann, wenn der Beamte trotz gesundheitlicher Einschränkungen mindestens die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit leisten kann (§ 27 BeamStG). In diesen Fällen wird ein **Zuschlag** zur Teilzeitbesoldung gewährt, die 10 % der Vollzeitbesoldung, **mindestens 300 €** brutto, beträgt (§ 71 LBesG). Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist mitbestimmungspflichtig, § 72 Abs. 1 Nr. 9 LPVG (außer der Beamte hat diese selbst beantragt).

Urlaub

Die Beurlaubungsregelungen (für Erholungs- und Sonderurlaub) finden sich in der **Freistellungs- und Urlaubsverordnung**. Für **Erholungsurlaub** gilt: Erholungsurlaub für Beamte macht zur Zeit (bei einer 5-Tage-Woche) 30 Tage pro Kalenderjahr aus. Bei Beamtenanwärtern beträgt er 28 Tage, wobei der im Jahr des Übergangs vom Anwärter zum Beamten auf Probe der Urlaub monatsweise anteilig zu berechnen ist (bei Anwärterzeit bis 31.8 und Beamtenverhältnis auf Probe ab 1.9 = 29 Tage). Schwerbehinderte Beamte erhalten (wie Arbeitnehmer) einen Schwerbehinderten-zusatzurlaub von 5 Tagen (GdB ab 50).

Bei **Beurlaubung oder Freistellung** (auch Freistellungsphase der Altersteilzeit) wird der Jahresurlaub für jeden vollen Monat Abwesenheit um 1/12 gekürzt. Bruchteile sind auf volle Tage aufzurunden. Endet das aktive Beamtenverhältnis durch Eintritt in den Ruhestand bis zum 30.6., wird der halbe Jahresurlaub gewährt, danach der ganze Jahresurlaub (§ 18 FrUrlVO).

Urlaub ist grundsätzlich **im laufenden Kalenderjahr** zu beantragen und anzutreten. Eine Urlaubsübertragung auf Antrag existiert nicht. Urlaub, der bis zum **31.3. des übernächsten Jahres** nicht genommen wurde, verfällt (§ 19 Abs. 2 FrUrlVO). Also ist Urlaub des Jahres 2016 bis zum 31.3.2018 zu nehmen. Das gilt auch für **Langzeiterkrankte**. Bei Letzteren sind die ersten 20 Urlaubstage des Jahres bei Eintritt in den **Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit** abzugelten (§ 19a FrUrlVO). Die Nichtgewährung von beantragtem Urlaub ist mitbestimmungspflichtig (§ 72 Abs. 1 Nr. 13 LPVG).

Urlaub, der wegen **Beurlaubung oder Mutterschutz** nicht genommen werden konnte, ist dem Urlaubsanspruch des Jahres nach Ende der Beurlaubung hinzuzufügen (§ 19 Abs. 3 und 4 FrUrlVO).

Urlaub wegen **Mutterschutz** (Beschäftigungsverbot) wird analog dem Mutterschutzgesetz gewährt (6 Wochen vor, 8 Wochen nach Entbindung, 12 Wochen bei Mehrlingsgeburt). Die Besoldung wird weiter gewährt (§§ 3 ff. FrUrlVO).

Elternzeit und Pflegezeit ist in analoger Anwendung der entsprechenden allgemeinen gesetzlichen Regelungen zu gewähren (§§ 9 – 16 FrUrlVO). Bei der kurzzeitigen Verhinderung (10 Tage bei kurzfristiger Pflegebedürftigkeit von Angehörigen) werden 9 dieser Tage bezahlt. Pflegezeit ist auf max. 6 Monate begrenzt (§ 13 FrUrlVO), Elternzeit auf 3 Jahre (§ 15 BEEG, § 9 FrUrlVO)

Sonderurlaub kann darüber hinaus zu unterschiedlichen Zwecken genehmigt werden:

- zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten (Muss-Regelung, (§ 25 FrUrlVO)
- für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke (§§ 26, 28 FrUrlVO), grundsätzlich bis zu 5 Tagen im Jahr, in Ausnahmefällen und bei überörtlichen gewerkschaftlichen Aufgaben bis zu 10 Tagen
- für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe (§ 29 FrUrlVO), bis zu 8 Tagen
- für eine Ausbildung zur Schwesternhelferin oder zum Pflegediensthelfer (§ 30 FrUrlVO), bis zu 20 Tagen
- zur fremdsprachigen Aus- und Fortbildungen (§ 32 FrUrlVO), bis zu 3 Monaten
- für zwischenstaatliche Organisationen und zur Entwicklungshilfe (§ 31 FrUrlVO)
- für das freiwillige soziale oder ökol. Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst (§ 34 FrUrlVO)
- für persönliche Anlässe im Familienkreis und Dienstjubiläen (§ 33 FrUrlVO) zwischen 1 und 12 Tagen.

Soweit allgemeine Dienstanweisungen dienststellenintern darüber hinaus Sonderurlaub zubilligen, sind sie maßgebend.

Amtsangemessene Beschäftigung

Es liegt grundsätzlich im **Ermessen des Dienstherrn**, den Inhalt des abstrakt- und des konkret-funktionalen Amtes festzulegen, also die konkrete Aufgaben- und Geschäftsverteilung. Allerdings ist der Dienstherr auch gehalten, dem Beamten solche Funktionsämter zu übertragen, die in ihrer **Wertigkeit** dem Amt im statusrechtlichen Sinne (also grundsätzlich der Besoldungsgruppe) entsprechen. Bei jeder sachlich begründbaren Änderung der dem Beamten übertragenen Funktionsämter muss dem Beamten stets ein **amtsangemessener Tätigkeitsbereich** verbleiben (vgl. BVerwG 2 C 26.05). Der zeitlich unbefristete Entzug eines Funktionsamtes verletzt den Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung.

Unproblematisch ist es, wenn für jeden Beamten eine eindeutig **seinem Amt entsprechende Planstelle** bereit steht, in der er auch beschäftigt wird. Dann entsprechen sich Status und Funktion eindeutig.

Probleme ergeben sich, wenn die Verknüpfung zwischen dem Status des Beamten und (s)einer gleichwertigen Funktion durchbrochen wird (**höherwertige Beschäftigung, unterwertige Beschäftigung**, häufiger Wechsel des Amtes - wie ein Leiharbeiter, Verbannung in die völlige Untätigkeit). Bei unterwertiger Beschäftigung oder Beschäftigungslosigkeit wird der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung verletzt. Gleiches gilt auch für den Fall der höherwertigen Beschäftigung.

Das Bundesverwaltungsgericht entschied mit Urteil vom 19.5.2016 (2 C 14.15):

„Dem verfassungsrechtlich verankerten Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung widerspricht nicht nur eine unterwertige Beschäftigung eines Beamten, sondern - grundsätzlich, vorbehaltlich gesetzlich normierter verfassungskonformer Ausnahmen - auch eine dauerhafte Beschäftigung auf einem höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitsposten.“

Verbot der Führung der Dienstgeschäfte

Wenn einem Beamten vorläufig die **Dienstausübung verboten** werden soll, dann kommen verschiedene rechtliche Möglichkeiten in Betracht, nämlich entweder eine **Suspendierung** wegen eines eingeleiteten Disziplinarverfahrens oder das **Verbot des Führens der Dienstgeschäfte** nach § 39 BeamtStG.

Während die Suspendierung (vorläufige Dienstenthebung), die in §§ 38 ff LDG geregelt ist, den Verdacht eines erheblichen Dienstvergehens voraussetzt, greift die beamtenrechtliche Regelung weiter. Sie kann zum Beispiel auch den Fall erfassen, dass ein Beamter wegen akuter psychischer Störungen im Dienst nicht mehr "tragbar" erscheint. Handelt es sich um eine Verdachtslage (Straftat / Dienstvergehen), so geht häufig eine beamtenrechtlich begründete Verfügung der disziplinarrechtlichen Suspendierung voraus.

Weil es leichter zu handhaben ist, überbrückt das **beamtenrechtliche Verbot** des Führens der Dienstgeschäfte dann die Zeit bis zum Ausspruch einer disziplinarrechtlichen Suspendierung.

Daneben existiert das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot (analog zu Arbeitnehmerinnen, § 3 FrUrlIVO).

Übertragung höherwertiger Dienstposten

Wird ein **höherwertiger Dienstposten** übertragen (Personalratsmitbestimmung nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG), beginnt eine **Erprobungszeit**, in welcher eine Beförderung unzulässig ist (§ 7 Abs. 4 LVO). Die Erprobungszeit dauert in der Laufbahngruppe 1 3 Monate, in der Laufbahngruppe 2 6 Monate, ab Besoldungsgruppe A 14 9 Monate. Kann die Eignung nicht festgestellt werden, ist die probeweise Übertragung des Dienstpostens rückgängig zu machen. Dies ist erneut mitbestimmungspflichtig (§ 72 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 LPVG).

Ob ein Dienstposten höherwertig ist, entscheidet sich durch seine **Bewertung**. Diese liegt vom Grundsatz im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn und wird im **Stellenplan** festgelegt. Dem Personalrat steht ein Anhörungsrecht zu (§ 75 LPVG).

Im kommunalen Bereich finden weitestgehend die Empfehlungen der KGSt zur Stellenwertung Anwendung. Durch ständige Anwendung tritt eine Selbstbindung der Verwaltung ein, der Personalrat kann eine Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte wegen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG, § 64 Nr. 2 LPVG) beanstanden.

Beförderung

Mit der **Beförderung** wird einem Beamten ein **höherer Dienstgrad** (ein Amt der selben Laufbahn mit höherem Endgrundgehalt) übertragen. Hierzu wird eine neue Urkunde ausgehändigt, die Amtsbezeichnung ändert sich ebenfalls. Die **besoldungsrechtliche Wirkung** der Beförderung kann ab dem 1. des betreffenden Monats ausgesprochen werden (§ 20 Abs. 3 LBesG). Beförderungen unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates (§ 72 Abs. 1 Nr. 2 LPVG, bis Besoldungsgruppe B 3).

Grundsätzlich ist eine Beförderung in **Abständen von einem Jahr** möglich (§ 19 LVO). Ein Überspringen von Besoldungsgruppen (**Sprungbeförderung**) ist grundsätzlich unzulässig (§ 7 Abs. 1 LVO). Der Landespersonalausschuss kann eine Ausnahme genehmigen (§ 97 LBG).

Beförderungsverbote existieren wie folgt:

- Innerhalb der (grundsätzlich 3jährigen) Probezeit
- Innerhalb eines Jahres nach Ende der Probezeit (außer bei besonderen Leistungen)
- In den letzten 2 Jahren vor Erreichen des gesetzlichen Ruhestandseintrittsalters (= auch nicht versorgungswirksam; jeweils § 7 Abs. 2 LVO)
- während der Erprobungszeit (§ 9 Abs. 4 LVO: 3 Monate im bisherigen mD, 6 Monate im bisherigen gD, 9 Monate im bisherigen hD)
- während einer disziplinarischen Gehaltskürzung oder Zurückstufung (§§ 8 Abs. 4, 9 LDG)
- für die Beförderung nach A 13 (bisheriger gD): 3 Jahre nach der Beförderung nach A 12, mind. 8 Jahre Dienstzeit (seit Ende der Probezeit; §§ 10, 24 LVO)
- für die Beförderung nach A 15: 3 Jahre nach der Beförderung nach A 14; mind 4 Jahre Dienstzeit (im bisherigen hD)
- für die Beförderung nach A 16 und höher: 3 Jahre nach der Beförderung in die darunter liegende Besoldungsgruppe, mind. 6 Jahre Dienstzeit (wie oben).

Darüber hinaus begrenzt § 27 LBesG die **Anzahl der Beförderungämter**. Jegliche Beförderung bei Beamten ist jedoch abhängig von einer **freien und besetzbaren avisierten Planstelle**, im kommunalen Bereich auch nach § 74 Abs. 2 GO.

Rechtsanspruch auf Beförderung?

Ein Rechtsanspruch auf eine Beförderung existiert nicht. Allerdings besteht nach § 59 LBG ein Anspruch auf eine (nicht ruhegehaltsfähige) Zulage (**Verwendungszulage**), wenn das höherwertige Amt mehr als 12 Monate übertragen ist. Nach der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte müssen neben den laufbahnrechtlichen Voraussetzungen (siehe oben, insbes. Verbot der Sprungbeförderung) die stellenrechtlichen Voraussetzungen (freie zu besetzende Planstelle mit entsprechendem Wert) und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen (Haushaltsgenehmigung, Bekanntgabe im Amtsblatt) vorliegen.

Bestenauslese

Auch bei Beförderungen ist der **Grundsatz der Bestenauslese** zu beachten (ständige Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte). Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Wenn der Dienstherr eine Beförderung vornehmen will, dann hat der Dienstherr die einklagbare Verpflichtung, eine am Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG orientierte, **ermessensfehlerfreie Auswahlentscheidung** unter den für eine Beförderung in Betracht kommenden Beamten zu treffen.

Mit den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung soll garantiert werden, dass nur die geeignetsten Personen für ein öffentliches Amt ausgewählt werden. Es gilt das so genannte Leistungsprinzip.

Mit **Eignung** sind die geistigen, charakterlichen, physischen und psychischen Eigenschaften gemeint, die nicht bereits der Befähigung und fachlichen Leistung zuzuordnen sind. Bei der genauen Auslegung der Eignung kommt es stets auf das konkrete zu besetzende Amt an. Die Eignung umschreibt die Persönlichkeitsmerkmale, die zur Erfüllung der Dienstpflichten gehören, wozu auch die Verfassungstreue zählt.

Befähigung bezeichnet die beruflich-fachliche Seite der Eignung im weiteren Sinne. Sie umfasst nicht nur die Laufbahnbefähigung, sondern auch die individuelle Befähigung des Bewerbers, also allgemeine für die Tätigkeit dienliche Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung.

Die **fachliche Leistung** spielt vor allem bei der Beförderung eine Rolle. Hierunter werden die anwendungsbezogene, in der Praxis nachgewiesene Arbeitsleistung sowie die zu erwartende Befähigung verstanden. Es sind die Arbeitsergebnisse, die praktische Arbeitsweise, das Arbeitsverhalten und, je nach Position, auch das Führungsverhalten zu bewerten.

Bewerberverfahrensanspruch

Hieraus ergibt sich, weshalb die Juristen in diesem Zusammenhang nicht von einem Anspruch auf Beförderung, sondern von einem Verfahrensanspruch (**Bewerbungsverfahrensanspruch oder Bewerberverfahrensanspruch**) reden. Denn der verfolgbare und einklagbare Anspruch des Abgelehnten, der eine Auswahlentscheidung anfechten möchte, richtet sich in erster Linie auf eine Überprüfung des Auswahlverfahrens: eine ermessensfehlerfreie, an der Verfassung und dem Gesetz orientierte Entscheidung darüber, welcher Beamte zu befördern ist, kann verlangt werden.

Dabei kann sich das Ermessen in ganz seltenen Einzelfällen so reduzieren, dass nur ein Beamter für die Beförderung in Betracht kommt, nämlich der unzweifelhaft leistungsstärkste. Zum Beispiel dann wenn ein Beamter eine **ganz herausragende dienstliche Beurteilung** bekommen hat, weit besser als alle anderen.

Wird dieser Beamte dennoch abgelehnt, so kann sich im Laufe des Streits faktisch ergeben, dass seine Beförderung erstritten werden kann. Dass es so ist, lässt sich aber nicht von vornherein annehmen. Dies ist ein eher seltener Fall. Man streitet also nicht unmittelbar um einen Beförderungsanspruch, sondern veranlasst die (ggf.: gerichtliche) Überprüfung, ob das **Auswahlverfahren fair** und ohne Ermessensfehler durchgeführt wurde. Das im Auswahlverfahren anwesende Personalratsmitglied kann dazu als Zeuge befragt werden.

Unzulässige Kriterien

Bei der Auswahl dürfen grundsätzlich weder Geschlecht, Abstammung, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion, politische Anschauungen, Herkunft noch Beziehungen oder sexuelle Identität als Kriterien für die Entscheidung herangezogen werden.

Umstritten ist derzeit die tendenzielle **Bevorzugung von Frauen** nach § 19 Abs. 6 BGG (im *Wesentlichen* gleiche Eignung). Die Neuregelung zur Frauenförderung ist nach Auffassung des VG Düsseldorf verfassungswidrig (Az. 2 L 2866/16). Dem Land fehle die für eine derartige Regelung notwendige Gesetzgebungskompetenz. Die am 1.7.2016 in Kraft getretene Bestimmung sieht vor, dass Frauen *bei im Wesentlichen* gleicher Eignung und fachlicher Leistung bei Beförderungentscheidungen zu bevorzugen sind. Allerdings habe der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz zur Regelung der Statusrechte mit § 9 des BeamtStG Gebrauch gemacht, so das Gericht. Dieser schreibe eine Ernennung ohne Rücksicht auf das Geschlecht vor. Die Möglichkeit einer anderweitigen landesrechtlichen Regelung sei daher versperrt.

Bewerberauswahl

Der Leistungsvergleich der Bewerber muss auf Grund aussagekräftiger, das heißt aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender **dienstlicher Beurteilung** erfolgen. Ausschlaggebend ist zunächst die abschließende Gesamtwertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung. Wenn danach mehrere Bewerber gleichauf sind, kann der Dienstherr einzelne Gesichtspunkte begründet gewichten.

Besteht auch nach Ausschöpfung der aktuellen dienstlichen Beurteilung ein Gleichstand zwischen den Bewerbern, so können **frühere Beurteilungen** und somit die Leistungsentwicklung herangezogen werden. Erst wenn nach Ausschöpfung dieser Leistungskriterien die Bewerber immer noch gleichauf liegen, können schlussendlich Hilfskriterien (wie Geschlecht oder Behinderung) zur Anwendung kommen. Sie sind aber keinesfalls darauf gerichtet, den Leistungsgrundsatz einzuschränken. Ergänzend sind Auswahlverfahren, Assesment-Center u.ä, zulässig (§ 2 LVO).

Konkurrenzsituation

Konkurrenten um eine Stelle, die nach Beamtenrecht vergeben wird, versuchen oft, die Besetzung der Stelle mit einem Konkurrenten ob vermeintlicher Ungleichbehandlung auf dem Rechtsweg anzufechten. Wegen der im Interesse der Ämterstabilität bestehenden Formbedürftigkeit solcher beamtenrechtlicher Personalentscheidungen (Ernennung durch Verwaltungsakt) hat der unterlegene Stellenbewerber vor der Ernennung des Konkurrenten diese im **einstweiligen Rechtsschutz** zu verhindern.

Der Antrag an das Verwaltungsgericht ist in der Regel darauf gerichtet, die Ernennung des ausgewählten Beamten vorläufig abzuwenden. Es kann aber unter bestimmten Umständen bereits die Übertragung der Stelle an den Konkurrenten unterbunden werden.

Die Konkurrentenklage im Hauptsacheverfahren ist regelmäßig nur auf die Aufhebung der Auswahlentscheidung, nicht aber auf die eigene Auswahl gerichtet. Eine solche Klage müsste darlegen, dass keine andere Auswahlentscheidung rechtmäßig wäre. Dies ist praktisch nie der Fall. Im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes muss der unterlegene Bewerber nicht plausibel machen, der geeignetere Kandidat für das zu besetzende Amt gewesen zu sein. Er muss nur nachweisen, dass das **Auswahlverfahren fehlerhaft war** und bei rechtmäßigem Verfahren auch er hätte ausgewählt werden können.

Aufstieg

Der Begriff "Aufstieg" kennzeichnet den **Wechsel von einer Laufbahngruppe in die nächst höhere** auch ohne Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen der höheren Laufbahn wie z. B. Vorbildung, Vorbereitungsdienst. Die Beamtinnen und Beamten müssen in diesen Fällen ihre Befähigung für die höhere Laufbahn in einem **Aufstiegsverfahren** oder eine spezielle Ausbildung nachweisen, das durch eine Prüfung abgeschlossen wird. Die Zulassung zum Aufstieg unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates, § 72 Abs. 1 Nr. 2 LPVG).

Für Landes- und Kommunalbeamte sind Regelungen zum **Ausbildungsaufstieg** in § 20. der LVO für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 (bisher mD) in die Laufbahngruppe 2 (bisher gD) enthalten. Hier nimmt der Aufstiegsbeamte am 3jährigen Bachelor-Studium teil. Alternativ ist auch ein **Qualifizierungsaufstieg** (bisher: prüfungserleichterter Aufstieg) möglich, § 21 LVO sowie ein Aufstieg in einzelne Aufgabenbereiche (**Fachkarriere** bis A 11, § 22 LVO).

Der **Aufstieg** innerhalb der Laufbahngruppe 2 (bisher vom gD in den hD) erfolgt im Rahmen einer **modularen Qualifizierung** (§ 25 LVO), eines **zertifizierten Masterstudiums** (§ 26 LVO) oder ebenfalls in einzelne Aufgabenbereiche (bis A 15, § 28 LVO).

Führungsfunktion auf Probe

Ämter mit **leitender Funktion** werden nach § 21 LBG zunächst in einem neu entstehenden **Beamtenverhältnis auf Probe** übertragen. Das bisherige Beamtenverhältnis endet in diesem Fall. Im kommunalen Dienst betrifft dies **Leiter von Organisationseinheiten**, die dem Verwaltungsvorstand unmittelbar unterstehen und die Hauptsetzung dies so vorsieht. Die **Probezeit** beträgt 2 Jahre und kann auf 1 Jahr verringert werden.

Statusherabsetzung

Die Übertragung eines niedriger bewerteten Dienstpostens beeinträchtigt grundsätzlich nicht den Anspruch des Beamten im Rahmen seines erworbenen Status, also seiner Besoldungsgruppe. Die Ausnahme ist eine disziplinarrechtliche Degradierung (siehe weiter unten) oder eine Statusherabsetzung. Hierbei handelt es sich um eine Sonderform der Versetzung nach § 25 Abs. 2 BeamStG. Als „Übertragung eines Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt“ nach § 72 Abs. 1 Nr. 2 LPVG ist auch sie mitbestimmungspflichtig. Speziell geregelt (§ 31 BeamStG) ist die Auflösung oder Umbildung von Dienststellen. Sollte das bisherige Aufgabengebiet wegfallen und eine Versetzung nicht möglich sein, kann eine solche Statusherabsetzung erfolgen (§ 26 Abs. 2 LBG). Soweit der Beamte die Gründe der Versetzung nicht selbst zu ver-

treten hat, verbleibt es beim bisherigen Grundgehalt (§ 21 Abs. 1 LBesG). Dies bedeutet allerdings auch, dass eine Besoldungsabsenkung dann möglich ist, wenn die Gründe vom Beamten verursacht sind. In der Literatur wird insbesondere der aus rein privaten Gründen erfolgte Versetzung in einen niedrigeren oft am anderen Ort befindlichen Dienstposten genannt.

Akteneinsichtsrecht

Der Beamte hat das Recht, in seine Personalakte **Einsicht zu nehmen und Kopien zu erhalten** (§ 86 LBG). Bei nachteiligen Einträgen hat er das Recht, eine eigene Stellungnahme („Gegenvorstellung“) zur Akte nehmen zu lassen (§ 85 LBG). Sind die Angaben nachweislich falsch, besteht **Anspruch auf Löschung** (§ 88 LBG). Ein Vertreter des Personalrates darf mit Zustimmung des Beamten in die Personalakte Einsicht nehmen (§ 65 Abs. 3 LPVG). Zu disziplinarischen Einträgen in der Personalakte siehe unten.

Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Beihilfe im Krankheits- und Pflegefall

Im Beamtenrecht ist der Dienstherr gehalten, für das Wohl des Beamten und seiner Familie zu sorgen (§ 45 BeamtStG). In diesem Zusammenhang steht die Fürsorge im **Krankheits- und Pflegefall**, die durch die **Beihilfenverordnung** dem Beamten grundsätzlich 50 % der anfallenden Kosten erstattet. Für Versorgungsempfänger und berechtigte Ehegatten des Beamten gilt ein Prozentsatz von 70 %, für Kinder von 80 %. Die restlichen Kosten hat der Beamte in einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung absichern. Für Details siehe weiter unten.

Rechtsschutz

Zur Fürsorge gehört auch der **Rechtsschutz**. So hat die Dienststelle bei Schadensersatzforderungen gegen Beamte (§ 839 BGB) zunächst dafür aufzukommen (Art. 34 GG). Regress gegen den Beamten ist nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit möglich (§ 48 BeamtStG).

Erleidet der Beamte **Sachschäden** im Dienst, werden diese vom Dienstherrn ersetzt (§ 82 LBG). Der Schadensersatzanspruch geht auf den Dienstherrn über.

Zur Fürsorgepflicht kann es auch gehören, dem Beamten bei Anschuldigungen, die aus dem Dienstverhältnis herrühren, eine anwaltliche Vertretung zu finanzieren. Dies kann zivilrechtliche als auch strafrechtliche Angelegenheiten betreffen.

Amtsangemessene Besoldung

Als **Besoldung** werden in Deutschland die Amtsbezüge (Bezahlung) der Beamten, Richter und Soldaten bezeichnet. Dabei handelt es sich um laufende Bezüge, die **monatlich im Voraus** ausbezahlt werden. Sie werden gegebenenfalls durch Sonderzahlungen ergänzt. Die jährliche **Sonderzahlung** (Weihnachtsgeld) wird in NRW ab 1.1.2017 in die monatliche Besoldungstabelle integriert.

Das erst ab 1970 bundesweit vereinheitlichte Besoldungsrecht wurde 2006 wieder (im Rahmen der Föderalismusreform) in die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder gegeben (was Landes- und Kommunalbeamten betrifft). Seither gibt es 17 unterschiedliche Besoldungstabellen und seit 1.7.2016 in NRW ein komplettes eigenes Landesbesoldungsgesetz.

Das BVerfG hat im Beschluss vom 5.5.2015 (2 BvL 17/09) eine **Prüfungssystematik** für die Angemessenheit der konkreten Besoldung entwickelt. Danach ist im ersten Prüfungsschritt die Besoldungsentwicklung an Hand von fünf Parametern zu spielen. Diese sind:

- Die Differenz zu den Tarifiergebnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst
- Die Abweichung von der Entwicklung des Nominallohnindex
- Die Abweichung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex
- Ein systeminterner Besoldungsvergleich (zwischen den Besoldungsgruppen)
- Ein Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der Länder.

Bleibt die Besoldungsentwicklung langfristig und deutlich (mindestens um 5 %) hinter mindestens drei Parametern zurück, besteht die Vermutung einer **Unteralimentation**. Diese Vermutung kann im zweiten Prüfungsschritt im Rahmen einer Gesamtabwägung unter Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien widerlegt oder erhärtet werden. Hierzu gehört z. B. das Niveau der Beihilfe- und Versorgungsleistungen oder ein Vergleich mit den Durchschnittseinkommen Tarifbeschäftigter, die Aufgaben vergleichbarer Qualifikation wahrnehmen.

Besoldung als Teil der Alimentation

Die Besoldung ist ein wesentlicher Teil der durch das Beamtenrecht seitens des Dienstherrn zu sichernden **amtsangemessenen Alimentation**, der die Treuepflicht der Beamten gegenübersteht. Amtsangemessen ist die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen nur, wenn sie das **sozialhilferechtliche Existenzminimum** um mindestens 15 % überschreitet, so das Bundesverfassungsgericht.

Grundzüge des Landesbesoldungsrechtes

Die Besoldung wird im Landesbesoldungsgesetz geregelt und richtet sich nach der **Besoldungsordnung**, der **Besoldungsgruppe** und innerhalb der Besoldungsgruppe nach der **Erfahrungsstufe** (in NRW vor dem 1.6.2013 der Dienstaltersstufe), außerdem nach dem **Familienstand** und der Zahl der **kindergeldberechtigten Kinder** (Familienzuschlag). Gegebenenfalls kommen auch noch andere Zulagen (Stellenzulagen, Amtszulagen u.Ä.) hinzu.

Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten (und Landesrichter) richtet sich seit dem 1.7.2016 nach dem neu gefassten Landesbesoldungsgesetz und den dazu erlassenen **Landesbesoldungsordnungen** (vgl. § 22 LBesG):

- **Besoldungsordnung A** sind Beamte des bisherigen einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (jetzt Laufbahngruppen 1 und 2), sowie kommunale Wahlbeamte in kleineren Gemeinden), betrifft die Besoldungsgruppe A 5 bis A 16 (Die Gruppen A 1 – A 4 wurden durch die Dienstrechtsreform 2016 abgeschafft)
- **Besoldungsordnung B** sind besondere Ämter des bisherigen höheren Dienstes, z. B. Leiter von großen Behörden oder Abteilungsleiter in Ministerien oder besonders großen Mittel- oder Oberbehörden, kommunale Wahlbeamte
- **Besoldungsordnung R** betreffen Richter und Staatsanwälte und
- **Besoldungsordnung W** betreffen Hochschullehrer

Grundgehalt und Erfahrungsstufen

Das **Grundgehalt** in den **Besoldungsgruppen** wird (seit 1.6.2013) nach **Erfahrungsstufen** gezahlt. Je nach Besoldungsgruppe beginnen die Erfahrungsstufen nicht mit 1, sondern ggf. mit höheren Stufen, gleiches gilt für die unterschiedlichen Endstufen. Diese sind:

Tabelle der Erfahrungsstufen

Besoldungsgruppe(n)	Anfangsstufe	Endstufe
A 5 – A 7	1	10
A 8 – A 10	2	11
A 11	3	12
A 12	4	12
A 13 – A 14	5	12
A 15	6	12

Es existieren also bis A 11 insgesamt 10 Stufen, darüber vermindert sich die Stufenzahl bis auf 7.

Der **Beginn der Stufenlaufzeit** ist im Regelfall mit dem Beginn des Beamtenverhältnisses auf Probe verbunden. **Vorbeschäftigungszeiten** vor der Verbeamtung sind nach § 30 LBesG auf die Stufenlaufzeit anzurechnen (PR-Beteiligung nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG). Hierdurch wird die Dienstzeit auf einen fiktiven Zeitpunkt vor der Verbeamtung vorverlegt.

Es handelt sich dabei insbes. um Beschäftigungen im **öffentlichen Dienst** (oder gleichgestellten Betrieben), sowie nützliche Berufstätigkeiten außerhalb des ö.D., um Wehr- und Zivildienst und ähnliche Tätigkeiten, um Zeiten der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Zur nachträglichen Berücksichtigung solcher Zeiten vor dem 21. Lebensjahr für Beamte, die vor dem 1.6.2013 verbeamtet wurden, muss bis zum 30.6.2017 ein **Antrag beim Personalamt** gestellt werden. Für Beamte des bisherigen gehobenen Dienstes betrifft das Vorstehende alle Zeiten vor dem 23. und für Beamte des bisherigen höheren Dienstes alle Zeiten vor dem 29. Lebensjahr.

Die **Dauer der Stufenlaufzeit** beträgt von Stufe 1 bis 5 jeweils 2 Jahre, von Stufe 5 bis Stufe 9 jeweils 3 Jahre und ab Stufe 9 jeweils 4 Jahre (§ 29 LBesG). Eine **Verkürzung oder Hemmung** des Stufenaufstiegs bei sehr guten oder schlechten Leistungen ist (mit Zustimmung des Personalrates, § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG) möglich (§ 29 Abs. 4 LBesG).

Bei einer **Beförderung** verbleibt der Beamte in der bisherigen Erfahrungsstufe, die Stufenlaufzeit wird dadurch nicht verändert. **Teilzeitbeschäftigung** hat keine Auswirkung auf die Stufenlaufzeiten, lediglich unbezahlter Sonderurlaub führt zu einer Hemmung. Letzteres gilt wiederum nicht in Sonderfällen (z.B. Kindererziehungs- und Pflegezeiten, § 30 Abs. 2 LBesG).

Familienzuschlag (§§ 42 – 44 LBesG)

Familienzuschläge werden bei **Eheschließung, Lebenspartnerschaft und für Kinder** gewährt. Das BVerfG entschied im Frühjahr 1990, dass Beamte einer jeden Besoldungsstufe Anspruch auf einen annähernd gleichen Lebensstandard hätten, unabhängig davon, ob sie ledig oder verheiratet, kinderlos oder kinderreich sind. Der Familienzuschlag gehört danach zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, der amtsangemessenen Alimentation. Auch Beamtenanwärter/innen erhalten Familienzuschläge.

Der Familienzuschlag wird in **Abhängigkeit vom Familienstand und der Kinderanzahl** gewährt und variiert je nach Besoldungsgruppe etwas. Der kinderbezogene Anteil wird **zusätzlich zum Kindergeld** gezahlt. Bei den Beamten in NRW (wie den meisten Ländern) wird der Familienzuschlag auch bei Lebenspartnern in eingetragener Lebenspartnerschaft gewährt. Der Familienzuschlag ist nach § 3 Nr. 11 Satz 2

EStG in voller Höhe zu versteuern. Der Familienzuschlag Stufe 1 (verheiratet, oder Unterhaltsverpflichtungen aus einer Ehe) beträgt je nach Besoldungsgruppe schwankend um 130 €. Dazu kommen für das erste und zweite Kind je ca. 110 €, ab dem dritten Kind je 350 - 360 €. Siehe die Tabelle weiter unten.

Sonderzahlungen und Zulagen

Weitere Bestandteile der Besoldung (Sonderzuwendung, sogenanntes Weihnachtsgeld) werden auf spezialgesetzlicher Grundlage (Sonderzahlungsgesetz NRW) erbracht. Hier, sowie beim 2004 aufgehobenen Urlaubsgeld, haben in den vergangenen Jahren erhebliche Kürzungen stattgefunden. So wurde z. B. die Höhe der Sonderzuwendung für Landes- und Kommunalbeamte 2003 und 2006 reduziert.

Tabelle der Sonderzuwendung 2006 bis 2016

Besoldungsgruppen	Aktives Beamtenverhältnis	Im Ruhestandsfall
Beamte von A 5 – A 6	60 %	60 %
Beamte von A 7 – A 8 und Anwärter	45 %	39 %
Beamte ab A 9	30 %	22 %

Zum 1.1.2017 wurde die Sonderzuwendung in NRW als eigenes Gesetz aufgehoben und in die laufenden monatlich Besoldung eingebaut (Erhöhung in der Laufbahngruppe 2 um 2,5 %, in der Laufbahngruppe 1 ist die Erhöhung höher).

Zum 1.7.2016 wurde die 1998 abgeschafften Jubiläumszuwendung wieder eingeführt (Gesetzesermächtigung § 79 LBG). Nach einer eigenen Verordnung sind für das 25., 40- und 50jährige Dienstjubiläum Zuwendungen von 300 bis 500 € (neben dem weiterbestehenden 1tägigen Sonderurlaub, § 33 Abs. 1 Nr. FrUrlVO) zu gewähren.

Zulagen

Des Weiteren gibt es als Teil der Bezüge für herausragende Beamte in NRW **Leistungszulagen** (LZ), die entweder einmalig oder dauernd gewährt werden. Diese Leistungszulagen und –prämien (nach der gleichnamigen Verordnung) sind in NRW allerdings als Kann-Regelung konzipiert und werden in Haushaltssicherungskommunen in der Regel nicht angewendet. Alternativ kann in Kommunen in NRW das Leistungssystem nach § 18 TVöD mittels **Dienstvereinbarung** auch auf die Beamten übertragen werden (§ 60 Abs. 4 LBesG, § 70 LPVG).

Eine **Amtszulage** ist ein dauernd gewährter, in der Höhe jedoch stets unveränderter Aufschlag auf die Dienstbezüge. Die Amtszulage ist unwiderruflich und ruhegehalt-

fähig im Sinne des § 45 LBesG). Sie wird in den Besoldungsgruppen für spezielle herausgehobene Amtstätigkeiten gewährt (§ 46 LBesG).

Die **Stellenzulage** unterscheidet sich von der Amtszulage. Sie wird nur so lange gewährt wie eine bestimmte Funktion oder Tätigkeit ausgeübt wird (§§ 48 ff LBesG). Im Gegensatz zur Amtszulage ist sie in der Regel nicht ruhegehaltfähig.

Nach §§ 58 und 59 LBesG können **Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen** und (ab dem 13. Monat) für die Wahrnehmung höherer Ämter (sog. **Verwendungszulage**) gezahlt werden, letztere, sofern eine Beförderung in die Besoldungsgruppe nach Laufbahnrecht möglich wäre. Die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen (genehmigter Haushaltsplan oder Haushaltssicherungskonzept) müssen ebenfalls vorliegen.

Beamte erhalten des Weiteren einen Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen von grundsätzlich 6,65 €, für Anwärter 13,20 € (§ 80 LBesG).

Anwärterbezüge

Während der Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf erhalten Beamtenanwärter Anwärterbezüge, die in einer separaten Tabelle geregelt sind. Sie haben keine Erfahrungsstufen, sind in allen Ausbildungsjahren gleich hoch.

Sie richten sich nach dem Eingangsamt, in das die Anwärter unmittelbar nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes eingestuft werden. Die Anwärterbezüge setzen sich aus dem Anwärtergrundbetrag, Familienzuschlag und ggf. vermögenswirksamen Leistungen (VL) zusammen. Bei **Nichtbestehen der Abschlussprüfung** und daraus folgender Verlängerung der Ausbildungszeit können die Anwärterbezüge (mit Zustimmung des Personalrates, § 72 Abs. 1 Nr. 7 LPVG) um bis zu 30 % gekürzt werden (§ 79 LBesG).

Anwärtersonderzuschläge können bei besonderem Bedarf in einer Berufsgruppe gewährt werden (§ 76 LBesG). Derzeit werden mit Einverständnis des Finanzministeriums im feuerwehrtechnischen Dienst Zuschläge von 35 % gewährt.

Beihilferecht

Die Beihilfe nach der Beihilfenverordnung NRW ist ein **eigenständige Krankensicherungssystem** für die Beamten in NRW. Für Polizeivollzugsbeamte wird die Krankensicherung auch in Form der sog. freien Heilfürsorge ausgestaltet. Das Beihilfesystem umfasst die Aufwendungen des Dienstherrn im Rahmen der Fürsorgepflicht für

Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle sowie bei Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und Schutzimpfungen.

Die Leistungen ergänzen in diesen Fällen die Eigenvorsorge des Beamten im Rahmen einer **privaten Kranken- und Pflegeversicherung (PKV)**, die er aus seinen laufenden Bezügen zu bestreiten ist. Leistungen des eigenständigen Beihilfesystems erfolgen im Gegensatz zum grundsätzlichen Sachleistungsprinzip der GKV als **Kostenerstattung**.

Ehegatten und Lebenspartner sind beihilfeberechtigt, wenn der Gesamtbetrag ihrer Einkünfte nach dem EStG im Jahr VOR der Aufwendung 18.000 € nicht überschreitet (§ 2 EStG, § 2 BeihilfenVO). **Kinder** sind berechtigt, wenn für sie Familienzuschläge gezahlt werden (entspricht der Kindergeldberechtigung; Altersgrenze grundsätzlich auch bei Ausbildung 25 Jahre).

Höhe der Beihilfe

Der **Beihilfemessungssatz** liegt grundsätzlich bei 50 % der Krankheitsaufwendungen. Für Ruhestandsbeamte und beihilfeberechtigte Ehegatten und Lebenspartner beträgt er 70 %, für beihilfeberechtigte Kinder 80 %. In Ausnahmefällen ist eine **Erhöhung** um 20 % möglich (auf max. 90%, in Extremfällen auf 100%), § 12 Abs. 4 und 5 BeihilfenVO. Beihilfe und Krankenversicherungsleistungen zusammen dürfen die Behandlungskosten nicht übersteigen.

Behandlung als Privatpatient

Der Beihilfeberechtigte wird als **Privatpatient** medizinisch behandelt. Privatpatient ist die in Deutschland umgangssprachliche Bezeichnung für einen Patienten, der – losgelöst von den Bestimmungen des SGB V, die den Behandlungsrahmen der gesetzlichen Krankenversicherung abstecken – mit einem Arzt, Zahnarzt, Krankenhaus, einer Apotheke oder sonstigen Heilberufsangehörigen einen privaten Behandlungsvertrag abschließt. Honorare und Entgelte werden dem Privatpatienten grundsätzlich unmittelbar in Rechnung gestellt.

Honorierung

Das Arzthonorar regelt sich nach der GOÄ bzw. der GOZ. Das Honorar errechnet sich aus der Multiplikation einer Bewertungszahl mit dem gültigen Punktwert und einem Steigerungsfaktor, der sich zwischen dem einfachen und dreieinhalbfachen Satz bewegt. Letzterer wird bestimmt nach „Schwierigkeit, Zeitaufwand und besonderen Umständen“ (§ 5 Abs. 1 GOZ). Bei Überschreitung des 2,3-fachen Satzes ist eine

Begründung anzugeben. Eine Überschreitung des 3,5-fachen Satzes setzt eine vorangegangene Honorarvereinbarung voraus.

Kostenerstattung

Private Krankenversicherungen (PKV) arbeiten nach dem **Kostenerstattungsprinzip**. Der Patient bezahlt zunächst selbst und lässt sich seine erstattungsfähigen Kosten im nächsten Schritt durch die Krankenversicherung begleichen.

Ambulante Behandlung

In der Regel gewähren Ärzte dem Patienten eine **Zahlungsfrist** von bis zu vier Wochen. Die meisten Versicherungsgesellschaften (und die Beihilfestelle) überweisen dem Versicherten die Versicherungsleistung innerhalb von 14 Tagen. Infolgedessen braucht er meist nicht in Vorleistung zu treten. Medikamente und Hilfsmittel (z.B. Brillen oder Hörgeräte) müssen zunächst aus eigener Tasche gezahlt werden. Die Rechnung wird anschließend bei der Versicherung eingereicht.

Ambulante Behandlungen sind nicht unbegrenzt beihilfefähig, Begrenzungen sind insbesondere bei der Zahnbehandlung (§ 4 Abs. 2 BeihilfenVO) und der Psychotherapie (§§ 4a – h BeihilfenVO) gegeben.

Stationäre Behandlungen

Krankenhausverwaltungen senden Rechnungen für eine stationäre Unterbringung bisweilen direkt an die Krankenversicherung, welche den Rechnungsbetrag unmittelbar an das betreffende Krankenhaus überweist. Der Patient muss sich dann um den Zahlungsvorgang in diesem Fall nicht kümmern. Er erhält eine Kopie der Rechnung zur Kenntnisnahme. Anders als Rechnungen für die Unterbringungskosten werden Rechnungen von Krankenhausärzten – wie Arztrechnungen aus ambulanten Behandlungen – hingegen an den Patienten gesendet.

Wahlleistungen

Beihilfeberechtigt sind derzeit in NRW auch **Wahlleistungen bei der stationären Behandlung**. Dabei handelt es sich um freiwillige Zusatzleistungen, die über die notwendige medizinische Versorgung hinausgehen und im Bereich der Unterkunft (1- oder 2-Bett Zimmer) sowie der ärztlichen (Chefarztbehandlung) und medizinischen Versorgung angeboten werden.

Bei Wahlleistungen bekommt der Patient bei der Inanspruchnahme von ärztlichen Wahlleistungen **einzelne Rechnungen** von jedem Chefarzt/Wahlarzt, der an der

Krankenhausbehandlung beteiligt war. Die Berechnung der ärztlichen und medizinischen Wahlleistungen richtet sich nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ). Handelt es sich um Rechnungen externer Wahlärzte (Ärzte, die von Wahlärzten im Krankenhaus, in dem sich der Patient befindet, beauftragt wurden), so müssen diese um 15 Prozent ermäßigt werden.

Bei Wahlleistungen hat der Beihilfeberechtigte **täglich 15 € für 2-Bettzimmer** und **10 € für die Arztbehandlung** selbst zu zahlen (§ 4 Abs. 1 BeihilfenVO).

Abrechnungstechnisches

Der Beihilfeberechtigte reicht den Originalbeleg (Rechnung, Rezept etc.) bei der privaten Krankenversicherung und eine Kopie der Belege bei der Beihilfestelle ein. Versicherung und Beihilfestelle erstatten den jeweils entsprechenden Anteil an den Einreicher.

Nach § 13 Abs. 3 BeihilfenVO sind Anträge auf Kostenerstattung **binnen eines Jahres** einzureichen; danach erlischt der Kostenerstattungsanspruch. Bei unverschuldetem Fristversäumnis ist eine **Wiedereinsetzung** möglich. Der Antrag auf Kostenerstattung muss eine **Summe von 200 €** erreichen. Kommt über einen Zeitraum von 10 Monaten diese Antragssumme nicht zustande, sinkt die Grenze auf 15 € (§ 13 Abs. 4 BeihilfenVO).

Kostendämpfungspauschale

Ab Besoldungsgruppe A 7 wird eine jährliche **Kostendämpfungspauschale** erhoben (§ 12a BeihilfenVO), d.h., dass dieser Betrag von der ersten Kostenerstattung im Kalenderjahr abgezogen wird. Teilzeitkräfte tragen die Pauschale anteilig.

Sie beträgt in den Besoldungsgruppen:

A 7 – A 11: 150,00 €

A 12 – A 15, B1: 300,00 €

A 16 – B2, B 3: 450,00 €

Die Eigenanteile bei ambulanter und stationärer Behandlung und die Kostendämpfungspauschale dürfen jährlich eine **Belastungsgrenze** von 1,5 % des Bruttojahresverdienstes nicht übersteigen (§ 15 BeihilfenVO)

Soweit Arzneimittel verschrieben sind, entfällt hier ein Eigenanteil. Typische Stärkungsmittel, z.B. Vitaminpräparate, sind nicht beihilfefähig.

Dienstunfall

Dienstunfälle (einschl. Wegeunfällen) sind dem Dienstherrn zu melden (§ 36 LBG). Behandlungskosten trägt der Dienstherr vollständig (§§ 39, 40 LBeamtVG). Außerdem besteht Anspruch auf **Ersatz von Sachschäden** (§ 38 LBeamtVG). Es gibt auch eine Sonderregelung bei einer unfallbedingten Versetzung in den Ruhestand (siehe unten).

Der **Einsatzunfall** (früher „qualifizierter Dienstunfall“) ist bei besonderen dienstlichen Gefährdungssituationen gegeben (§ 37 LBeamtVG).

Bei einer längeren Gesundheitsschädigung (über 6 Monate) durch Dienstunfall erhält der Beamte einen **Unfallausgleich** in Höhe der Grundrente nach dem BVG (§ 41 LBeamtVG).

Versetzung in den Ruhestand

Die **Versetzung in den Ruhestand** erfolgt durch Aushändigung einer Urkunde; sie kann erfolgen bei

- dauerhafter Dienstunfähigkeit
- Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalls oder Einsatzunfalls
- Antragstellung des Beamten (mit Sonderregelung bei Schwerbehinderung)
- Erreichen des gesetzlichen Ruhestandseintrittsalters
- politischen Beamten (einstweiliger Ruhestand)

Dienstunfähigkeit

Der Beamte ist dauerhaft dienstunfähig, wenn er nach **amtsärztlichen Gutachten** dauerhaft außerstande ist, seinen dienstlichen Pflichten nachzukommen, § 26 BeamStG, §§ 33 ff. LBG (siehe zur begrenzten Dienstfähigkeit unter Teilzeitarbeit).

Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer **innerhalb der letzten 6 Monate mindestens 3 Monate dienstunfähig** (= arbeitsunfähig) geschrieben war und voraussichtlich innerhalb der nächsten 6 Monate den Dienst krankheitsbedingt nicht wieder aufnehmen kann (§ 26 BeamStG, § 33 Abs. 1 LBG). Es besteht die Pflicht zur Teilnahme an der amtsärztlichen Untersuchung. In NRW ist die Gesundheitsbehörde am Wohnort des Beamten zuständig (§ 19 Abs. 2 ÖGDG NRW), es darf aber auch die Gesundheitsbehörde am Sitz des Dienstherrn beauftragt werden. Der Personalrat ist zuvor anzuhören (§ 75 Abs. 1 Nr. 4 LPVG).

Die Versetzung in den Ruhestand ist dem Beamten vorab **anzukündigen**, er kann sich binnen eines Monats dazu äußern (§ 34 LBG). Die Versetzung in den Ruhestand bedarf der Zustimmung des Personalrates, wenn der Beamte diese nicht selbst beantragt hat, § 72 Abs. 1 Nr. 9 LPVG).

Binnen **5 Jahren** nach Feststellung der Dienstunfähigkeit kann der Beamte die **Wiederaufnahme** des aktiven Dienstes beantragen (§ 35 LBG). Es erfolgt dann eine erneute amtsärztliche Untersuchung.

Der Ruhestandsbeamte hat Anspruch auf **Beamtenversorgung**. Mindestens ist die **Mindestversorgung** zu zahlen (35 % der Dienstbezüge, mindestens aber 61,6 % der Bezüge der Endstufe nach A 5: ab 1.1.2017 1.614,44 €.

Bei der Berechnung der Ruhestandsbezüge ist auf die abgeleistete Dienstzeit eine **Zurechnungszeit** von 2/3 der Zeit bis zum gesetzlichen Ruhestandseintrittsalter (siehe unten) zu addieren. Im Anschluss daran sind für jeden Monat der Zeit vor dem 65. Lebensjahr ein **Versorgungsabschlag** von 0,3 Prozentpunkten, maximal 14,4 Prozentpunkte, abzuziehen (Übergangszeit siehe Tabelle unten). Bei Schwerbehinderten (GdB ab 50 %) ist nur die Zeit vor dem 63. Lebensjahr abzuziehen.

Das für die Berechnung des Versorgungsabschlages maßgebliche Lebensalter richtet sich übergangsweise nach dem Zeitpunkt der Zuruhesetzung. Die Minderung beträgt 3,6 % für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das in der Tabelle aufgeführte Lebensalter vollendet, wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden.

Versetzung in den Ruhestand bis zum	Jahr	+ Monat/e
31.12.2016	63	9
31.12.2017	63	10
31.12.2018	63	11
31.12.2019	64	-
31.12.2020	64	2
31.12.2021	64	4
31.12.2022	64	6
31.12.2023	64	8
31.12.2024	64	10

Dienstunfähigkeit aufgrund Dienst- oder Einsatzunfall

Liegt der Dienstunfähigkeit ein **Dienst- oder Einsatzunfall** zugrunde, ist ein **Unfallruhegehalt** zu zahlen (§ 42 LBeamVG). Hier beträgt die Zurechnungszeit nur 50 %. Andererseits werden bei der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit höhere Prozentwerte

angesetzt (statt 1,79375 Prozentpunkte 1,875 Prozentpunkte). Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 66,67 % und maximal 75 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge und muss mindestens 70,86 % der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 ausmachen.

Bei einem **Einsatzunfall** ist ein **erhöhtes Unfallruhegehalt** zu zahlen. es beträgt 80 % der Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe (§ 43 LBeamtVG).

Antragsruhestand

Der **Antragsruhestand** vor Erreichen des gesetzlichen Ruhestandseintrittsalter beantragt werden. Diese ist grundsätzlich das 67. Lebensjahr, für Beamte vor dem Geburtsjahrgang 1964 ist sie abgestuft, siehe § 31 LBG. Die früheste Antragsmöglichkeit liegt bei Erreichen des 63. Lebensjahres, bei Schwerbehinderten bei Erreichen des 60. Lebensjahres.

In diesem Fall ist das Ruhegehalt jährlich um 3,6 Prozentpunkte zu kürzen (§ 16 LBeamtVG; Versorgungsabschlag):

- Bei Schwerbehinderten für die Zeit vor dem 63. Geburtstag (Kürzung max. 10,8 Prozentpunkte)
- Bei Dienstunfähigkeit (außerhalb von Dienstunfällen) für die Zeit vor dem 65. Geburtstag (Kürzung max. 10,8 Prozentpunkte)
- Bei anderen Beamten für die Zeit vor dem 67. Geburtstag (bzw. der besonderen Altersgrenze bei Geburtsjahrgang 1947 bis 1963; Kürzung max. 14,4 Prozentpunkte)

Wird die Versetzung in den Ruhestand zum **65. Geburtstag** beantragt, **unterbleibt die Kürzung**, wenn eine Dienstzeit von **45 Dienstjahren** zurück gelegt ist (§ 16 Abs. 2 LBeamtVG). Hierbei werden einige Zeiten anders als sonst berechnet, z.B. wird Teilzeit voll angerechnet (keine Anwendung von § 13 Abs. 1 LBeamtVG), angerechnet werden „Dienstjahre“ in diesem Sinne:

- ruhegehaltfähige Beamtenzeiten,
- Zeiten des Wehr- und Zivildienstes,
- ruhegehaltfähige Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst,
- Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit nicht im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit,
- Zeiten einer zugeordneten Erziehung eines Kindes bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des Kindes, unabhängig davon, wann das Kind geboren ist.
- Pflegezeiten

Bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen **Dienstunfähigkeit** wird das Ruhegehalt nicht gemindert, wenn der Beamte aufgrund eines **Dienstunfalles** dienstunfähig geworden oder das **63. Lebensjahr** bereits vollendet und mindestens 40 Dienstjahre im o.g. Sinne zurückgelegt hat.

Die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag unterliegt nicht der Personalratsmitbestimmung.

Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

Bei Vollendung des 67. Lebensjahr, wird der Beamte zum Ende dieses Monats in den Ruhestand versetzt. Liegt das Geburtsjahr vor 1964, ist das **Ruhestandsalter** gegenüber dem 67. Lebensjahr vorgezogen (§ 31 LBG). **Feuerwehrbeamte** im Einsatzdienst treten mit Vollendung des 60. Lebensjahr in den Ruhestand (§ 116 Abs. 3 LBG). Die Versetzung in den Ruhestand ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Der Beamte kann die **Verschiebung des Eintritts in den Ruhestand** beantragen, maximal für 3 Jahre und nicht über das 70. Lebensjahr hinaus (§ 32 LBG). Dies muss im dienstlichen Interesse liegen und unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates, § 72 Abs. 1 Nr. 10 LPVG).

Tabelle Ruhestandseintrittsalter (identisch mit gesetzlichem Rentenalter)

Geburtsjahr	Altersgrenze Jahre	Zuzüglich Monate	Anzahl
1947	65	1	
1948	65	2	
1949	65	3	
1950	65	4	
1951	65	5	
1952	65	6	
1953	65	7	
1954	65	8	
1955	65	9	
1956	65	10	
1957	65	11	
1958	66	0	
1959	66	2	
1960	66	4	
1961	66	6	
1962	66	8	
1963	66	10	
1964	67	0	

Politische Beamte

Können jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden (§§ 37 – 41 LBG). Im Kommunalbereich kommt hierfür niemand in Frage.

Pension

Die Pension ist eine **Altersversorgung** und wird in Deutschland an Beamte und andere Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, geleistet, wenn sie das Pensionsalter erreicht haben. Ruhegehalt erhält ein Ruhestandsbeamter, in dessen Person die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG NRW) vorliegen. Hierfür muss eine Dienstzeit von mindestens 5 Jahren oder ein zur Dienstunfähigkeit führender Dienstunfall vorliegen. Das Versorgungsrecht wurde im neuen Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG NRW), zum 1.7.2016 bereinigt und neu strukturiert, um es übersichtlicher zu gestalten.

Nur Ruhestandsbeamte sind von der Beamtenversorgung erfasst. Wessen Beamtenverhältnis also nicht durch Eintritt in den Ruhestand, sondern durch **Entlassung** endet, erhält kein Ruhegehalt, sondern wird in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nachversichert, Ausnahme ist das für den Bund und einige Bundesländer neu eingeführte Altersgeld (allerdings nicht in NRW). Ruhestand ist allerdings auch der einstweilige Ruhestand, in den politische Beamte jederzeit versetzt werden können.

Nach derzeitiger Rechtslage steigert jedes volle **Dienstjahr**, in dem ein beamteter Beschäftigter zugleich Vollzeit gearbeitet hat, den individuellen **Anspruch auf Ruhegehalt um den Wert 1,79375**, so dass nach 40 Jahren der höchstmögliche Wert von 71,75 erreicht wird. Der so erreichte Wert stellt die Prozentzahl dar, mit der der aktuell gültige Bezügeanspruch eines aktiven Beamten derselben Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe multipliziert wird, um den zustehenden Anspruch zu errechnen. Soweit Teile eines Familienzuschlages zustehen, unterliegen diese ebenfalls der genannten Kürzung. Es werden seit dem 1.7.2016 auch ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres berücksichtigt.

Wird nur **Teilzeit** gearbeitet, so vermindert sich der Jahressatz von 1,79375 um den entsprechenden Teilzeitfaktor. Dafür können Zeiten einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst, die nicht im Beamtenverhältnis geleistet wurden, bei der Berechnung des Faktors anerkannt werden. Gleichfalls gibt es **Zurechnungszeiten**, sofern ein Beamter vor dem 60. Lebensjahr **dienstunfähig** wird (zwei Drittel der verbleibenden Zeit).

Die **Mindestversorgung** greift, wenn eine Dienstunfähigkeit (ohne Dienstunfall) eintritt. Die amtsunabhängige Mindestversorgung beträgt 61,6 % der maßgeblichen Bezüge aus der Besoldungsgruppe A 5 (ab 1.1.2017 1.614,44 €), die amtsabhängige Mindestversorgung 35 % der maßgeblichen Bezüge aus der ruhegehaltfähigen Besoldungsgruppe. Es gilt der jeweils höhere Betrag.

Im Falle des Todes steht den Hinterbliebenen (Ehegatte, Lebenspartner, Kinder) eine **Witwen- oder Waisenversorgung** zu (§§ 23 ff, 28 ff LBeamtVG).

Anrechnung anderer Einkünfte

Neben den Versorgungsbezügen können Beamte nur unter bestimmten Voraussetzungen und Grenzen hinzuverdienen, ohne dass die Versorgung gekürzt, also ruhend gestellt wird (§ 66 LBeamtVG). Dasselbe gilt auch für Hinterbliebene. Dabei ist insbesondere die **Regelaltersgrenze** (Tabelle s.o.) von Bedeutung: Eine Anrechnung findet nach dessen Vollendung nur in den Fällen statt, in denen ein Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung innerhalb des öffentlichen Dienstes (sog. Verwendungseinkommen) erzielt wird.

Die Einschränkung bedeutet, dass im Wesentlichen vorzeitig dienstunfähige Beamte, Beamte mit besonderen Altersgrenzen (z.B. Feuerwehr ab 60 Jahren) sowie ggf. Hinterbliebene von einer **Anrechnung eines Hinzuverdienstes** betroffen sind.

Eigene Renten wegen Alters oder verminderter Erwerbsfähigkeit und vergleichbare Ersatzleistungen wie Witwenrenten werden im Gegensatz zum Erwerbseinkommen auf Dauer durch die Regelungen zum Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten über § 68 LBeamtVG erfasst. Wird dagegen berücksichtigungsfähiges Erwerbseinkommen neben der Versorgung bezogen, ruhen die Versorgungsbezüge insoweit, als die **Gesamteinkünfte** die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze (§ 66 Abs. 2 LBeamtVG) übersteigen.

Für Ruhestandsbeamte bzw. für Witwen und Witwer bilden die ruhegehaltfähigen **Dienstbezüge aus der Endstufe** jener Besoldungsgruppe, aus der das Ruhegehalt berechnet wird, die Einkommenshöchstgrenze. Die Höchstgrenze macht mindestens das 1,39fache der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 aus. Der kinderbezogene Anteil des Familienzuschlags bleibt darüber hinaus in voller Höhe erhalten.

Für Ruhestandsbeamte, die wegen **Dienstunfähigkeit** (außerhalb eines Dienstunfalls) oder als **Schwerbehinderte** auf **Antrag** in den Ruhestand gegangen sind, gelten – bis zur Vollendung der Regelaltersgrenze (Tabelle siehe oben) – **71,75 %** der vor-

stehend genannten Höchstgrenze als Anrechnungsfrei. Hinzugerechnet wird ein pauschaler Betrag in Höhe von 525 € (seit 1.7.2016, zuvor 325 €).

Die Aufnahme oder der Wechsel einer Tätigkeit, der Bezug von Einkünften, einschließlich der Veränderung der Höhe der Einkünfte, ist der die Versorgungsbezüge regelnden Stelle anzuzeigen; auf Verlangen sind Nachweise vorzulegen.

Riester-Rente für Beamte

Prinzipiell ist für Beamte die Riester-Rentenförderung wie für Arbeitnehmer geregelt. Um die vollen Zulagen zu erhalten, müssen Beamte mindestens 4% ihres Vorjahreseinkommens in einen **Altersvorsorgevertrag** einzahlen. Nach der momentanen Regelung beträgt die Förderung durch Zulagen

- 154,- € für jeden Förderberechtigten
- 185,- € für jedes kindergeldberechtigtes Kind, das vor 2008 geboren wurde
- 300,- € für jedes kindergeldberechtigtes Kind, das ab 1. Januar 2008 geboren wurde
- Berufseinsteiger unter 25 Jahren bekommen einen einmaligen Bonus von 200,- €, wenn sie mit einem Riestervertrag vorsorgen.

Neben den Zulagen haben Beamte die Möglichkeit, die Aufwendungen für ihre Riester-Rente als **Sonderausgaben** steuerlich geltend zu machen. Sind die Steuervorteile, die sich durch das Absetzen der Riesterbeiträge ergeben, höher als die Zulagen, bekommt der Beamte die Differenz als Steuervorteil bar ausgezahlt.

Um die Zulagen für einen Riestervertrag zu beantragen, wird die Sozialversicherungsnummer des Antragsstellers benötigt. Da Beamte aber weder sozialversicherungspflichtig noch rentenversicherungspflichtig sind, haben sie im Normalfall auch keine Sozialversicherungsnummer. Sie müssen daher eine sogenannte Zulagennummer beantragen. Die **Zulagennummer** kann über die entsprechende Besoldungsstelle bei der zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) bei der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragt werden.

Riester-Renten werden bei der Beamtenversorgung nicht als anderes Einkommen angerechnet.

Sonstige versorgungsrechtliche Neuregelungen durch die Dienstrechtsänderung 2016:

Versorgungsanspruch bei eingetragenen Lebenspartnerschaften

Eingetragene Lebenspartnerschaften (nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz) sind seit 1.7.2016 gesetzlich hinsichtlich der versorgungsrechtlichen Ansprüche und Regelungen Ehen gleichgestellt.

Anspruch auf Versorgungsauskunft

Erstmalig wird in Nordrhein-Westfalen für die Beamtinnen und Beamten ein Anspruch auf **Versorgungsauskunft** gesetzlich geregelt. Der Dienstherr ist ab dem **1.1.2021** verpflichtet, den Beamtinnen und Beamten eine Auskunft über ihre voraussichtlichen Versorgungsbezüge zu geben. Der Anspruch besteht ab **Vollendung des 55. Lebensjahres** im Abstand von drei Jahren. Bei berechtigtem Interesse kann auch vor Vollendung des 55. Lebensjahres und in kürzeren Abständen eine Versorgungsauskunft beantragt werden.

Feuerwehruzulage

Die Ruhegehaltfähigkeit der **Feuerwehruzulage** wurde wieder eingeführt. Sie gilt seit dem 1.7.2016 und wird ab diesem Zeitpunkt auch bei allen Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten berücksichtigt, die bereits im Ruhestand sind und bei denen die Zulage aufgrund des Versorgungsreformgesetzes 1998 bisher nicht ruhegehaltfähig war.

Hinzuverdienst

Für alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die aufgrund einer Schwerbehinderung oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden und bereits den Höchstruhegehaltssatz von 71,75% erreicht haben, wurde zum 1.7.2016 die Grenze des **unschädlichen Hinzuverdienstes** um 200 € von 325 € auf 525 € monatlich erhöht.

Pensionsfondsgesetz NRW eingeführt

Die aktiven Beamtinnen und Beamten im Land und bei den Kommunen in NRW haben ebenso wie die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten in den letzten zwei Jahrzehnten in erheblichem Umfang zum Aufbau von Rücklagen für künftige Pensionsleistungen beigetragen. Häufig wurden die dadurch erzielten Einsparungen allerdings unmittelbar zur Sicherung der jeweiligen Haushalte verbraucht. Für künftige Pensionsleistungen stehen diese Mittel nicht mehr zur Verfügung.

Die Gewerkschaft ver.di forderte seit vielen Jahren den konsequenten Aufbau von Pensionsfonds auf allen Haushaltsebenen mit dem Ziel, langfristig die Zahlung der Pensionen und Beihilfen abzusichern, auch gegen den Zugriff bei Kassennotlagen.

Das vom Landtag im Februar 2016 beschlossene Gesetz zur Schaffung eines Pensionsfonds für die künftigen Pensionsleistungen des Landes ist ein guter Schritt. Durch die Zusammenführung der Sondervermögen aus der Versorgungsrücklage und dem bisherigen Versorgungsfonds besteht bei kontinuierlicher jährlicher Mittelzuführung in Höhe von mindestens € 500 Mio. die begründete Zuversicht, dass mit Beginn der Leistung aus diesem Fonds frühestens in 2021 eine stabilere Vorsorge getroffen wird. Wir halten allerdings an unserer Forderung fest, vergleichbare Strukturen auch zur Absicherung der künftigen Pensionsverpflichtungen der Kommunen zu schaffen. Dies kann entweder in den kommunalen Zusatzversorgungskassen oder ähnlichen Einrichtungen erfolgen.

Die Verwaltung des Pensionsfonds darf aus unserer Sicht nicht an Vermögensverwaltungen, Rentenfondsmanagementgesellschaften, Banken, Anlageberater oder andere private Institutionen übergeben werden. Die öffentlich-rechtliche Haftung ist sicherzustellen. Die Fonds dürfen nicht beliehen oder verpfändet werden. Risiko-trächtige Anlageformen sind zu untersagen.

Bei Dienstherrnwechsel sollen Beamtinnen und Beamte eine Mitteilung über den Ausgleich und die bis dahin erworbenen Anwartschaften erhalten. Mit der Schaffung des Pensionsfonds und einer kontinuierlichen, ausreichenden Zuführung verbinden wir die Erwartung, dass es keine verschlechternden Eingriffe mehr in die Lebensalterszeit, die Anwartschaften und die Versorgungshöhe geben wird.

Disziplinarrecht

Das **Disziplinarverfahren** ist ein Verfahren, in dem ein mögliches **Dienstvergehen** von Beamten geprüft und gegebenenfalls sanktioniert wird. Rechtliche Grundlage in NRW ist das Landesdisziplinargesetz (LDG).

Disziplinarverfahren

Werden Tatsachen bekannt, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, leitet der Dienstvorgesetzte ein **Disziplinarverfahren** ein und veranlasst die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Ermittlungen. Nach Abschluss der Ermittlungen muss der Dienstvorgesetzte nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob das Disziplinarverfahren einzustellen oder eine Disziplinarmaßnahme zu verhängen ist.

Ein Dienstvergehen liegt vor, wenn der Beamte **schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten** verletzt (vgl. §§ 33 ff BeamStG). Hierunter fallen nicht nur innerdienstliche Pflichtverletzungen. Auch gravierendes **Fehlverhalten im Privatbereich** kann ein Disziplinarverfahren auslösen (z. B. bei anhängigem Strafverfahren / Bußgeldverfahren), falls das Vergehen Zweifel an der persönlichen Eignung aufwirft (wenn z. B. ein Beamter wegen Körperverletzung verurteilt wird) oder geeignet ist, das Ansehen des Beamtentums zu beschädigen.

Der Beamte ist über die Einleitung des Disziplinarverfahrens zu unterrichten. Er muss darüber informiert werden, welches Dienstvergehen ihm zur Last gelegt wird. Er ist gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass es ihm freisteht, sich mündlich oder schriftlich zu äußern oder nicht zur Sache auszusagen und sich jederzeit eines Bevollmächtigten oder Beistands zu bedienen. Dies kann auch ein Personalratsmitglied sein.

Der Beamte kann aber auch bei dem Dienstvorgesetzten oder dem höheren Dienstvorgesetzten die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst beantragen, um sich von dem Verdacht eines Dienstvergehens zu entlasten oder auf diesem indirekten Wege die Ermittlung gegen einen Dritten zu veranlassen.

Während eines **Strafverfahrens** wird das Disziplinarverfahren grundsätzlich ausgesetzt (§ 22 LDG). Strafrechtliche Entscheidungsgründe sind im Disziplinarverfahren bindend (§ 23 LDG).

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens sind Zeugenvernehmungen, Beschlagnahmungen und Durchsuchungen möglich (§ 24 ff. LDG). Bei Verdacht auf psychische Krankheit können Beamte zur Begutachtung freiheitsentziehend untergebracht werden (§ 28 LDG).

Disziplinarmaßnahmen

Der Katalog möglicher **Disziplinarmaßnahmen** ist genau festgelegt. Mögliche Maßnahmen sind:

- Verweis (§ 6 LDG, vergleichbar der Abmahnung im Arbeitsrecht)
- Geldbuße (§ 7 LDG, bis zur Höhe der mtl. Besoldung)
- Kürzung der Dienstbezüge (§ 8 LDG, bis zu 3 Jahren)
- Zurückstufung (Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt, § 9 LDG)
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (§ 10 LDG)
- Kürzung des Ruhegehalts (§ 11 LDG, bis zu 3 Jahren)
- Aberkennung des Ruhegehalts (§ 12 LDG)

Bei Beamten auf Probe oder Beamten auf Widerruf sind nur der Verweis und die Geldbuße, bei Ehrenbeamten nur Verweis, Geldbuße und Entfernung aus dem Dienst, bei Ruhestandsbeamten nur die Kürzung des Ruhegehalts und die Aberkennung des Ruhegehalts zulässig.

Missbilligende Äußerungen, die nicht ausdrücklich als Verweis gekennzeichnet sind, sind keine Disziplinarmaßnahme.

Ist ein Verweis, eine Geldbuße, eine Kürzung der Dienstbezüge oder eine Kürzung des Ruhegehalts angezeigt, wird eine solche Maßnahme durch **Disziplinarverfügung** ausgesprochen.

Während des Zeitraums der Kürzung der Dienstbezüge (max 3 Jahre) oder der Zurückstufung (max. 5 Jahre) ist keine Beförderung zulässig (§§ 8 Abs. 4, 9 LDG).

Soll gegen den Beamten auf Zurückstufung, auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt werden, ist gegen ihn **Disziplinaranzeige** zu erheben (hier ist der Personalrat in der Mitwirkung, § 73 Nr. 6 LPVG).

Zuständig ist die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Bei den Verwaltungsgerichten sind Kammern und bei den Oberverwaltungsgerichten Senate für Disziplinarsachen eingerichtet.

Eine **Entfernung aus der Personalakte** muss stattfinden nach 2 Jahren (beim Verweis), nach 3 Jahren bei Kürzungen und bei Zurückstufungen nach 7 Jahren (§ 16 LDG).

Abkürzungen

ADA	Allgemeine Dienstanweisung (für einzelne Behörden)
ALR	Allgemeines Landrecht (Preußen)
AZVO	Arbeitszeitverordnung NRW
BaL	Beamter auf Lebenszeit
BaP	Beamter auf Probe
BaW	Beamter auf Widerruf
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BEEG	Bundeselterngeldgesetz
BeihilfenVO	Beihilfenverordnung NRW
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVG	Bundesversorgungsgesetz
EGMK	Europ. Menschenrechtskonvention (Europarat)
EGMR	Europ. Gerichtshof für Menschenrechte (Europarat)
EntgeltFG	Entgeltfortzahlungsgesetz (Arbeitnehmer)
EStG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europ. Gerichtshof (EU)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum (Norwegen, Schweiz u.a.)
FHSöV	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
FrUrlVO	Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW
GdB	Grad der (Schwer-) Behinderung
gD	gehobener Dienst (jetzt Laufbahngruppe 2, 1. Eingangsamt)
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GLAZ	Gleitende (flexible) Arbeitszeit
GO	Gemeindeordnung NRW
GOÄ	Gebührenordnung für Ärzte
GOZ	Gebührenordnung für Zahnärzte
hD	höherer Dienst (jetzt Laufbahngruppe 2, 2. Eingangsamt)
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle f. Verwaltungsmanagement
LBeamtVG	Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW
LBesG	Landesbesoldungsgesetz NRW
LBG	Landesbeamtenengesetz NRW
LDG	Landesdisziplinargesetz NRW
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz NRW
LVO	Laufbahnverordnung NRW

mD	mittlerer Dienst (jetzt Laufbahngruppe 1, 2. Eingangsamt)
MuschG	Mutterschutzgesetz
NtV	Nebentätigkeitsverordnung NRW
ö.D.	öffentlicher Dienst
ÖGDG	Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst NRW
OVG	Oberverwaltungsgericht
PKV	Private Krankenversicherung
PR	Personalrat
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
VG	Verwaltungsgericht
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz NRW
ZfA	Zulagenstelle für Altersvermögen

Stichwortverzeichnis

- Abordnung, 29
- abstrakt-funktionelle Amt, 9
- Akteneinsichtsrecht, 42
- Alimentation, 43
- Altersgeld, 17
- Altersteilzeit, 32
- Altersteilzeitzuschlag, 33
- Altersvorsorgevertrag, 57
- Amtsangemessene Beschäftigung, 35
- Amtsangemessene Besoldung, 43
- Amtsbegriff, 9
- Amtszulage, 46
- Antragsruhestand, 53
- Anwärterbezüge, 18, 47
- Anwärtergrundbetrag, 47
- Anwärtersonderzuschläge, 47
- Arbeitszeit, 31
- Arbeitszeitverordnung, 31
- Aufstieg, 15, 41
- Ausbildungsaufstieg, 41
- Auswahlverfahren, 14
- Bachelor, 18
- Beamtenanwärter, 47
- Beamtenstatus, 8
- Beamtenstatusgesetz, 9
- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, 20
- Beamtenverhältnis auf Probe, 19
- Beamtenverhältnis auf Widerruf, 17
- Beamtenverhältnis auf Zeit, 20
- Beamtenversorgung, 55
- Beendigung des Beamtenverhältnisses, 16
- Befähigung, 38
- Beförderung, 37
- Beförderungsverbote, 37
- begrenzte Dienstfähigkeit, 33
- Beihilfe im Krankheits- und Pflegefall, 42
- Beihilfebemessungssatz, 48
- Beihilfenverordnung, 47
- Beihilferecht, 47
- Besoldungsgruppe, 44
- Besoldungsordnung A, 44
- Bestenauslese, 38
- Beurteilung, 20
- Dienstposten, 10
- Dienstunfähigkeit, 51
- Dienstunfälle, 51
- Disziplinarmaßnahme, 61
- Disziplinarverfahren, 26, 60
- Eignungsprinzip, 14
- Einsatzunfall, 51
- Einstiegsämter, 21
- Entlassung, 16
- Entlassungsverbot, 17
- Erfahrungsstufe, 44
- Erholungsurlaub, 34
- Ernennungsurkunde, 13
- Erprobungszeit, 37
- Fachkarriere, 41
- Fachrichtungen, 15
- Familienpflegezeit, 33
- Familienstand, 45
- Familienzuschläge, 45
- Feuerwehruzulage, 58
- Föderalismusreform, 8
- Freistellungs- und Urlaubsverordnung, 34
- Freistellungsphase der Altersteilzeit, 34
- Fristversäumnis, 50
- Führungsfunktion auf Probe, 41
- funktionelle Amt, 9
- Funktionsämter, 35
- Fürsorgepflicht, 42
- Gehorsamspflicht, 22
- gesetzliche Altersgrenze, 54
- Grundgehalt, 44
- Grundsätze des Berufsbeamtentums, 22
- Hemmung des Stufenaufstiegs, 45
- Höchstaltersgrenzen, 19

höherwertiger Dienstposten, 36
Jobcenter, 30
Kinderbetreuung, 32
Klage vor dem Verwaltungsgericht,
31
konkret-funktionelle Amt, 9
Konkurrentenstreit, 40
Kostendämpfungspauschale, 50
Kostenerstattung, 48
Landesbesoldungsgesetz, 43
Laufbahnen besonderer
Fachrichtung, 22
Laufbahngruppe, 14
Laufbahngruppen, 21
Laufbahnprüfung, 14, 18
Laufbahnrecht, 21
Laufbahnstruktur, 21
Leistungsgrundsatz, 15
Leistungsprinzip., 38
Leistungsvergleich der Bewerber, 40
Leistungszulagen, 46
Masterstudium, 41
Mindestalter, 20
Mindestversorgung, 56
modulare Qualifizierung, 22, 41
Nebentätigkeit, 26
Pension, 55
Pensionsfonds, 59
Personalakte, 42
Pflege Angehöriger, 32
Planstelle, 37
Privatpatient, 48
Probezeit, 19
prüfungs erleichteter Aufstieg, 41
qualifizierter Dienstatfall, 51
Qualifizierungsaufstieg, 41
Rechtsanspruch auf eine
Beförderung, 38
Rechtsschutz, 42
Remonstrationspflicht, 25
Riester-Rente, 57
Ruhestand, 17
Ruhestandsalter, 54
Sabbatjahr, 33
Sachschäden, 42
Sonderrechtsverhältnis, 13
Sonderurlaub, 35
Sonderzahlung, 43
Sonderzuwendung, 46
Sozialarbeiter, 19
Sprungbeförderung, 37
Stellenzulage, 47
Strafrechtliche Ermittlungen, 27
Streikbrecher, 24
Streikrecht, 24
Stufenlaufzeit, 45
Suspendierung, 36
Teilzeit, 32
Umsetzung, 27
Umwandlung von
Beamtenverhältnissen, 16
Unfallruhegehalt, 52
Unterstellungsverhältnis, 25
Verbot der Führung der
Dienstgeschäfte, 36
Verkürzung des Stufenaufstiegs, 45
Verlust der Beamtenrechte, 20
Verschiebung des Ruhestands, 54
Versetzung, 28
Versetzung in den Ruhestand, 51
Versorgungsrecht, 55
Verwaltungsgericht, 8
Verwaltungsrecht, 8
Verwendungszulage, 38, 47
Vorbereitungsdienst, 18
Vorbildung, 14
vorläufige Dienstenthebung, 36
Wahlleistungen, 49
Zulage für die Wahrnehmung
befristeter Funktionen, 47
Zuweisung, 30