

INHALT

Dienstanweisung zum Einsatz von Schulbegleitungen für Schülerinnen und Schüler mit erheblichem Betreuungs- und Unterstützungsbedarf aufgrund einer Behinderung	38
Gesetz zur Förderung der Mobilität zwischen öffentlichem Dienst Und Privatwirtschaft (MobFG)	43
Urlaubsrecht bei langanhaltender Erkrankung	49
Anerkennung der August-Hermann-Francke Schule Uhlenhorst (Stadtteilschule, Sekundarstufe II)	51
Verordnung zum Neuerlass, zur Änderung und Aufhebung von Verordnungen für berufliche Bildungsgänge und Dritte Verordnung zur Änderung der Verordnung über Zulassungszahlen für Schulen mit Zulassungsbeschränkungen	51
Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung zum Erwerb der allgemeinen Hochschulreife (APO-AH) und der Prüfungsordnung zum Erwerb von Abschlüssen der allgemeinbildenden Schulen durch Externe (EXPO)	52

Das Amt für Bildung gibt bekannt:

Dienstanweisung zum Einsatz von Schulbegleitungen für Schülerinnen und Schüler mit erheblichem Betreuungs- und Unterstützungsbedarf aufgrund einer Behinderung

1. Einleitung

§ 1 Hamburgisches Schulgesetz (HmbSG) verpflichtet die Schulen, eine angemessene Bildungsteilhabe aller in Hamburg lebender junger Menschen sicherzustellen. § 12 Absatz 4 Satz 6 HmbSG hat diese Aufgabe im Sinne des Ziels inklusiver Bildung für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf präzisiert. Die Auswahl des Lernortes, die Zusammensetzung der Klassen und die Ausstattung der Schulen sollen so erfolgen, dass die Gewährung individueller Eingliederungsleistungen, die die Familien mit bürokratischem Aufwand belasten und tendenziell exklusiv wirken, vermieden wird. Dies gilt nicht für solche Leistungen, die einer besonderen fachlichen Steuerung bedürfen, wie diejenigen, für die die Krankenkassen Sozialleistungsträger sind.

2. Anwendungsbereich

Diese Richtlinie findet Anwendung auf Schülerinnen und Schüler sowohl in inklusiven Lerngruppen an allgemeinen Schulen als auch in den speziellen Sonderschulen der Freien und Hansestadt Hamburg mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Bereichen Sehen, Hören, Autismus, geistige oder körperliche und motorische Entwicklung¹, die aufgrund der Intensität ihrer Behinderungen neben der Betreuung durch Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches bzw. therapeutisches Fachpersonal der jeweiligen Schule einer besonderen Unterstützung durch Schulbegleitungen bedürfen. Dabei geht es zumeist um einfache Hilfstätigkeiten bei der Bewältigung elementarer Anforderungen des Schulalltags, die i. d. R. durch Absolventinnen oder Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) erbracht werden. Eine schulbezogene Steuerung des bedarfsgerechten Einsatzes von Schulbegleitungen erfolgt für diese Gruppe von Unterstützungskräften an Schwerpunktschulen für Inklusion oder an speziellen Sonderschulen nach dem hier beschriebenen Verfahren.

¹ vgl. § 12, Absatz 2 HmbSG

3. Verfahren zur schulbezogenen Steuerung des Einsatzes von Schulbegleitungen

3.1. Zielgruppe

Die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler, die aufgrund einer Behinderung der Unterstützung durch eine Schulbegleitung bedürfen, ist durch eines bzw. mehrere der nachfolgend genannten Kriterien zu definieren:

- Erheblicher oder umfassender Assistenzbedarf bei der Gewährleistung der notwendigen Mobilität, um eine Teilhabe am Schulalltag zu ermöglichen
- Erheblicher Unterstützungsbedarf bei der Gewährleistung der notwendigen Eigenständigkeit im Bereich der menschlichen Kommunikation,
- Erheblicher Assistenzbedarf bei der Teilhabe am sozialen Umfeld innerhalb der Schule
- Erheblicher oder umfassender Unterstützungsbedarf bei allen Verrichtungen zur Versorgung der eigenen Personen (Essen, Trinken, Kleidungswechsel etc.)
- Umfassender Unterstützungsbedarf im Bereich der Grundpflege (Körperhygiene, Toilettengänge etc.)
- leichtgradiger Unterstützungsbedarf im Bereich der medizinischen Pflege
- erheblicher Assistenzbedarf zur hinreichenden Orientierung in der personellen und sächlichen Umwelt in der Schule zur Vermeidung möglicher Selbst- und Fremdgefährdungen.
- Umfassender Unterstützungsbedarf i. S. einer persönlichen Begleitung zur Vermeidung von Gefahren, die sich auf Grundlage ausgeprägten herausfordernden Verhaltens bei verminderter Einsichtsfähigkeit ergeben.

Die hier vorgenommene begriffliche Abstufung zwischen „erheblichem“ und „umfassendem“ Unterstützungsbedarf dient einer möglichst differenzierten Erfassung der Situation der betreffenden Schülerinnen und Schüler. Bei einem „erheblichen“ Assistenzbedarf ist davon auszugehen, dass Anteile der benannten Aktivitäten die Schülerin/den Schüler selbst erledigt werden können. Bei einem „umfassenden“ Assistenzbedarf liegt die Aktivität bzw. Verhaltenssteuerung ganz bei der Schulbegleitung.

3.2. Ablauf des Verfahrens für die schulbezogene Steuerung des Einsatzes von Schulbegleitungen

Für die regionale Steuerung des Einsatzes von Schulbegleitungen für Schülerinnen und Schüler der beschriebenen Zielgruppe an Schulen der Freien und Hansestadt Hamburg ist folgender Verfahrensablauf vorgesehen.

1. Antragsstellung:

Die **Stammsschule** benennt im Rahmen eines vereinfachten Antragsverfahrens (Antragsformular s. Anlage 1) alle Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aufgrund einer Behinderung.

Zentrales Dokument zur Begründung des Unterstützungsbedarfs der betreffenden Schülerinnen und Schüler ist gem. § 12, Abs. 4 HmbSG der Förderplan.

Dieser enthält neben den Informationen zu Zielen und Maßnahmen der sonderpädagogischen Förderung eine inhaltliche Beschreibung

- zum Unterstützungsbedarf (Kriterien s. Abschnitt 2.1) und
- zu den konkreten Aufgaben einer Schulbegleitung (Tätigkeitsbeschreibung)

Da für Schülerinnen und Schüler vor der Einschulung (Aufnahme in Klasse 1) kein Förderplan erstellt wird, ist das sonderpädagogische Gutachten mit entsprechenden Informationen zu ergänzen und erneut vorzulegen.

Bei der Antragstellung ist auch zu berücksichtigen, in welchem Umfang die Schülerinnen und Schüler an der ganztägigen Betreuung teilnehmen und ob in diesen Zeiten von der Unterrichtszeit abweichende Betreuungsbedarfe bestehen. In diesem Fall sollen an GBS Grundschulen die GBS Träger angemessen in die Antragstellung einbezogen werden. Dies gilt namentlich für Schülerinnen und Schüler, die neu in ihre Lerngruppe oder die Betreuung am Nachmittag aufgenommen wurden.

2. Fachliche Prüfung der Anträge:

Antrag und Förderpläne der betreffenden Schülerinnen und Schüler werden gesammelt in einem Ordner an die fachlich zuständige Schulaufsicht in der BSB übermittelt. Das Antragsformular wird darüber hinaus digital zur weiteren Bearbeitung an die BSB über-mittelt.

Hier erfolgt eine fachliche Prüfung nach folgenden Gesichtspunkten:

- Feststellung des Unterstützungsbedarfes i. S. einer Schulbegleitung
- Qualitative und quantitative Merkmale des Unterstützungsbedarfes
- Vorhandene Ressourcen in der Schule

Auf Grundlage dieser fallbezogenen Prüfung wird die Anzahl der Schülerinnen und Schülern mit Bedarf für eine Schulbegleitung schulbezogen definiert.

Daraus ergeben sich folgende Entscheidungsalternativen:

- a. (weiterer) Bedarf für Schulbegleitung wird nicht festgestellt.
- b. Ein Bedarf, der durch Schulbegleitungen ohne besondere Qualifikation gedeckt werden kann, wird festgestellt.
- c. Es wird ein Unterstützungsbedarf festgestellt, der nicht durch eine Schulbegleitung ohne besondere Qualifikation gedeckt werden kann. In diesem Fall setzen sich die Schule und die zuständige Behörde über das weitere Vorgehen ins Benehmen.

3. Entscheidung zur schulbezogenen Bewilligung:

Die fachlich zuständige Schulaufsicht entscheidet nach Prüfung des Antrags und der Förderpläne über die Zuweisung von FSJ/BFD-Stellen auf Grundlage eines definierten Schlüssels. Diese Entscheidung wird der jeweiligen Schule und der für die Abrechnung der Integrationsfachleistungen zuständigen Stelle in der Behörde für Schule und Berufsbildung zugesandt.

4. Auswahl und Einsatz der Schulbegleitungen

Die Schulen wählen in Kooperation mit Trägern Personal zur Besetzung der bewilligten Schulbegleitungsstellen aus. Dabei liegt die Verantwortung für die Einhaltung des bewilligten Stellenbudgets bei den Schulbegleitungen. Der Einsatz der Absolventinnen/Absolventen des FSJ/BFD erfolgt schulintern flexibel auf Grundlage des Bedarfs in den Lerngruppen.

Das hier beschriebene Antragsverfahren wird einmal jährlich in der Zeit von März bis Mai durchgeführt. Die Entscheidung der Behörde gilt jeweils für das Folgeschuljahr.

3.3. Zeitliche Abläufe

Die in dieser Richtlinie behandelten Bedarfe werden in der Regel durch den Einsatz von Teilnehmern des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder des Bundes Freiwilligen Dienstes (BFD) erfüllt.

Um die rechtzeitige personelle Besetzung der Schulbegleitungen durch Absolventinnen/Absolventen des FSJ/BFD sicherzustellen, ist das Antrags und Bewilligungsverfahren möglichst frühzeitig einzuleiten. Somit sind die nachfolgend benannten Fristen unbedingt einzuhalten.

Wann	Arbeitsschritte
bis Anfang März	Vorbereitung des schulbezogenen Antrags Erstellen, Aktualisieren der Förderpläne mit Ergänzung der Angaben zum Unterstützungsbedarf der Schülerinnen/Schüler und zur Tätigkeitsbeschreibung der Schulbegleitung
bis Ende März	Vorlage der Antrags und der Förderpläne bei der fachlich zuständigen Schulaufsicht (jeweils gesammelt in einem Ordner und digital)
bis Mitte Mai	Entscheidung durch die Schulaufsicht und Information der Schulen bzw. der Fachabteilung im Amt V der Behörde für Schule und Berufsbildung.
bis Schuljahresbeginn	Auswahl der FSJ-/BFD-Kräfte in Kooperation zwischen Trägern und Schulen

4. Umsetzung des schulbezogenen Einsatzes der Schulbegleitungen

4.1. Auswahl und Einsatz der Hilfskräfte

Die Schulleitungen wählen in der Regel in Kooperation mit geeigneten Trägern Personal zur Besetzung der bewilligten Schulbegleitungsstellen aus. Im Regelfall handelt es sich dabei um Teilnehmer des FSJ/BFD.

Deren Einsatz erfolgt in den Schulen flexibel auf Grundlage des Bedarfs in den Lerngruppen. Dabei ist sowohl Anbindung einer Hilfskraft an einzelne Schülerinnen oder Schüler aber auch die Zuordnung zu einer oder mehreren Lerngruppen möglich. Durch die schulinterne Planung ist soweit möglich eine bedarfsgerechte Kombination von Schulbegleitungsmaßnahmen für mehrere Schülerinnen und Schüler sowie eine angemessene Begleitung in Unterrichtssituationen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf (z. B. Schwimmunterricht mit mehreren Schülerinnen und Schülern mit besonderem Assistenzbedarf) sicherzustellen.

Teilnehmer des FSJ oder BFD stehen mit ihrer ganzen Wochenarbeitszeit der jeweiligen Schule zu Verfügung und sind somit (im Rahmen der geltenden Arbeitszeitregelung) auch in der ganztägigen Betreuung oder der Betreuung auf dem Schulweg einsetzbar.

Sofern die Jahresarbeitszeit der Teilnehmer des FSJ/BFD dies zulässt, ist auch ein Einsatz im Rahmen der Ferienbetreuung möglich. Voraussetzung hierfür ist, dass in den Schulen Nachweise zu den Arbeitszeiten des Hilfspersonals in angemessener Weise geführt bzw. geprüft werden.

4.2. Abrechnung der erbrachten Integrationsfachleistungen

Die Abrechnung der durch Teilnehmer des FSJ/BFD erbrachten Schulbegleitung erfolgt unmittelbar durch die Träger durch Rechnungsstellung gegenüber der Schule.

Diese leitet die Rechnung nach Prüfung auf Grundlage der Arbeitszeitznachweise an die fachlich zuständige Abteilung in der Behörde für Schule und Berufsbildung.

Um eine sachliche und rechnerische Prüfung zu ermöglichen, sind

- der Bezug zu einer schulbezogenen Genehmigung und
- der schulische Einsatzort der jeweils eingesetzten Schulbegleitungen

gesondert auszuweisen.

Die Zuständigkeit für die rechnerische Prüfung liegt bei der entsprechenden Fachabteilung der Behörde für Schule und Berufsbildung.

5. Weitere Schülerinnen und Schülern mit Unterstützungsbedarf

Sofern Schülerinnen und Schüler mit erheblichem Unterstützungsbedarf aufgrund einer Behinderung nur vereinzelt an einer Schule gefördert werden (z. B. Schülerinnen und Schüler mit schweren Körperbehinderungen oder Blindheit an einem Gymnasium) oder für deren Schulbegleitung eine spezifische Qualifikation (z. B. pflegerische Ausbildung, Gebärdensprachdolmetscher) erforderlich ist, erfolgt die Beantragung und Bewilligung notwendiger Integrationsfachleistungen weiterhin nach dem bekannten Antragsverfahren gem. SGB XII in der Behörde für Schule und Berufsbildung.

(Unterlagen hierzu im Internet unter: <http://www.hamburg.de/schulbegleitung/>)

Die Personalabteilung informiert:

Gesetz zur Förderung der Mobilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft (MobFG)

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter

Die Hamburgische Bürgerschaft hat am 12. Februar 2014 das MobFG beschlossen (HmbGVBl. S. 70, www.luewu.de/gvbl/2014). Nachfolgend hierzu folgende Erläuterungen:

A. Knüpfung der Ermessensregelung zum Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand an das Vorliegen eines dienstlichen Interesses (Artikel 1 Nr. 3.1)

Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten kann bislang nur verweigert werden, wenn nach Abwägung gegen die Interessen der Beamtin oder des Beamten (überwiegende) dienstliche Interessen der Fortsetzung des aktiven Beamtenverhältnisses entgegenstehen.

Im Hinblick auf das legitime Interesse des Dienstherrn an einer nachhaltigen und zukunftsgerichteten Personalplanung hat der Gesetzgeber nunmehr wieder – wie vor dem 01. Januar 2010 – dem dienstlichen Interesse gegenüber den persönlichen Interessen der Betroffenen den Vorrang eingeräumt. Auch nach § 35 Abs. 4 Nr. 2 – also auf Initiative der Beamtin bzw. des Beamten – wird das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wie nach Nr. 1 künftig an das Vorliegen eines dienstlichen Interesses an der Fortsetzung des aktiven Beamtenverhältnisses gebunden. Sofern ein entsprechendes dienstliches Interesse an der Fortsetzung nicht besteht, kann der Antrag der Beamtin bzw. des Beamten abgelehnt werden.

Die Änderung in § 35 Abs. 4 HmbBG tritt am **1. Juni 2014** in Kraft. Dies hat in Bezug auf vorliegende bzw. neu eingehende Anträge folgende Auswirkungen:

- vorliegende / eingehende Anträge und Eintritt in den Ruhestand (ohne Hinausschieben) bis spätestens zum 31. Mai 2014: Entscheidung auf Basis des bislang geltenden Rechts,
- vorliegende / eingehende Anträge bis zum 31. Mai 2014 und Eintritt in den Ruhestand (ohne Hinausschieben) ab dem 1. Juni 2014: Maßgeblich für das anzuwendende Recht ist der Zeitpunkt der Entscheidung. Sie kann grundsätzlich ab dem 1. Juni 2014 auf Basis der geänderten Rechtslage getroffen werden; es ist aber auch nicht ausgeschlossen, vor dem 1. Juni 2014 zu entscheiden, dann auf Basis des bislang geltenden Rechts.
- eingehende Anträge und Eintritt in den Ruhestand (ohne Hinausschieben) ab dem 1. Juni 2014: Entscheidung auf Basis der geänderten Rechtslage.

B. Verschiebung und Modifikation des Anspruchs auf ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand (Artikel 1 Nr. 3.2 und Artikel 2)

Nach der bisherigen Rechtslage sollte mit dem Inkrafttreten des § 35 Abs. 5 HmbBG ab 1. Januar 2015 für Beamtinnen und Beamte ein Anspruch auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand für bis zu einem Jahr bzw. unter besonderen Voraussetzungen für bis zu drei Jahre eingeräumt werden. Eine ähnliche Option enthielt das Hamburgische Richtergesetz –HmbRiG-.

Dieser Anspruch ist für Beamtinnen und Beamte einerseits modifiziert worden. Er soll nur noch dann zum Tragen kommen, wenn die Beamtin bzw. der Beamte während ihrer bzw. seiner Dienstzeit aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt war und aus diesem Grund bis zum Erreichen der Altersgrenze die Höchstversorgung nach dem Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz nicht erreichen kann. Der Eintritt in den Ruhestand ist in diesen Fällen auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten um einen der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung entsprechenden Zeitraum, längstens jedoch um drei Jahre, hinauszuschieben.

Andererseits ist das Inkrafttreten dieser Regelung im Hinblick auf die Zielsetzung, Personal abzubauen, um fünf Jahre auf den 1. Januar 2020 verschoben worden.

C. Einführung eines Altersgeldes (Artikel 3)

Mit der *bis zum 31. Dezember 2019 befristeten* Einführung des Altersgeldes wird das Ziel umgesetzt, die Mobilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu erleichtern, um einen verbesserten Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie eine höhere Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu ermöglichen. Bislang war eine Entlassung aus dem Beamten- oder Richterverhältnis auf eigenen Antrag mit dem Verlust der Beamtenversorgungsansprüche verbunden. Diese wurden durch die – in aller Regel ungünstigere – Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ersetzt. Mit der Gewährung eines Altersgeldes anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung sollen diese wirtschaftlichen Nachteile möglichst ausgeräumt bzw. in angemessener Form kompensiert werden.

Wesentliche Merkmale des Altersgeldes:

a) Personenkreis

Beamte, die gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) ihre Entlassung aus dem Beamtenverhältnis verlangen, haben Anspruch auf ein Altersgeld, sofern eine altersgeldfähige Dienstzeit von fünf Jahren zurückgelegt wurde (§ 89a Abs. 1 des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes – HmbBeamtVG). Die in dieser Information dargestellten Hinweise hinsichtlich des Altersgeldes für Beamtinnen und Beamte gelten auch für Richterinnen und Richter.

b) Entstehen des Anspruchs auf und Beginn der Zahlung von Altersgeld

Der Anspruch auf Altersgeld entsteht mit dem Ablauf des Tages, an dem das Beamtenverhältnis durch Entlassung endet (§ 89a Abs. 2 HmbBeamtVG). Er ruht bis zum Ablauf des Monats, in dem die ehemalige Beamtin oder der ehemalige Beamte die maßgebliche Regelaltersgrenze für die Altersrente erreicht. Altersgeld ist zu beantragen und wird, sofern der Antrag nicht innerhalb von sechs Monaten nach Erreichen der maßgeblichen Altersgrenze gestellt wird, ab dem Antragsmonat gezahlt (§ 89d Abs. 1 HmbBeamtVG).

Unabhängig davon kann eine vorzeitige Beendigung des Ruhens des Anspruchs auf Altersgeld beantragt werden, wenn eine Altersrente für langjährig bzw. besonders langjährig Versicherte oder eine Rente wegen Erwerbsminderung in Anspruch genommen wird (§ 89d Abs. 2 HmbBeamtVG). In diesen Fällen unterliegt das Altersgeld Abschlägen analog den rentenrechtlich geregelten Abschlägen (§ 89d Abs. 5 HmbBeamtVG).

c) Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung anstelle des Altersgeldes

Entlassene Beamtinnen und Beamte (s. o.) können innerhalb eines Monats nach Beendigung des Beamtenverhältnisses auf den Anspruch auf Altersgeld verzichten und an dessen Stelle eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung wählen.

d) Höhe des Altersgeldes

Das Altersgeld beträgt – entsprechend der Berechnung eines Ruhegehalts – für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit 1,79375 v. H. der altersgeldfähigen Dienstbezüge. Anders als beim Ruhegehalt werden aber nur die im Beamten-, Richter- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten berücksichtigt. Ebenfalls wie beim Ruhegehalt sind Dienstbezüge aus einem Beförderungsamte altersgeldfähig, nachdem die Beamtin oder der Beamte diese zwei Jahre erhalten hat.

e) Hinterbliebenenaltersgeld

Witwen, Witwer und Waisen von Altersgeldempfängerinnen und Altersgeldempfängern erhalten ein Hinterbliebenenaltersgeld. Witwen und Witwer erhalten 55 v. H., Vollwaisen 20 v. H. und Halbwaisen 12 v. H. des Altersgeldes.

Details zu den gesetzlichen Regelungen im Zuge der Einführung des Altersgeldes sind der **Anlage** zu entnehmen.

Die Neuregelungen zur Einführung des Altersgeldes treten am 1. Juni 2014 in Kraft.

Anlage

Detailerläuterungen zur Einführung eines Altersgeldes durch das MobFG¹

1. Zu Artikel 3 Nummern 1 bis 3, 6, 7, 9, 10 und 12 bis 14 (Änderungen der Inhaltsübersicht sowie § 1, § 3 Abs. 2 Satz 1, §§ 62, 63, 68, 69, 75, 76 und 80 HmbBeamtVG)

Der sachliche Geltungsbereich der genannten Vorschriften wird auf die Gewährung von Altersgeld für ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte ausgeweitet; entsprechend wird die Inhaltsübersicht angepasst.

2. Zu Artikel 3 Nummer 4 (§ 42 Abs. 8 HmbBeamtVG – neu)

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf werden auch bei einer Dienstunfähigkeit infolge eines Dienstunfalles nicht in den Ruhestand versetzt, sondern entlassen. Sie erhalten in diesen Fällen jedoch einen Unterhaltsbeitrag nach § 42 HmbBeamtVG (U-Beitrag). Sofern sie einen ruhenden Altersgeldanspruch nach den §§ 89a ff HmbBeamtVG (s. u.) erworben haben, erlischt der Anspruch auf einen U-Beitrag mit Beginn der Altersgeldzahlung.

3. Zu Artikel 3 Nummer 5 (§ 60 HmbBeamtVG)

¹ HmbGVBl. S. 70, www.luewu.de/gvbl/2014.

Der sachliche Geltungsbereich der genannten Vorschrift wird auf die Gewährung von Altersgeld für ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte ausgeweitet. Für das Verfahren zur Festsetzung des Altersgeldes ergibt sich daraus Folgendes:

3.1. Übertragung der Befugnis der obersten Dienstbehörde zur Festsetzung der Versorgungsbezüge, Bestimmung der Person der Zahlungsempfängerin oder des Zahlungsempfängers sowie die Entscheidung über die Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeit auf andere Stellen gilt gemäß § 60 Abs. 10 entsprechend für die Festsetzung des Alters- und Hinterbliebenenaltersgeldes.

3.2. Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis beabsichtigt, erhält vor einer Antragstellung auf Entlassung einmalig die Möglichkeit, sich die Höhe des zu einem konkreten Zeitpunkt erworbenen Altersgeldanspruchs berechnen zu lassen (Altersgeldauskunft):

3.2.1. Die Altersgeldauskunft ist bei der Personalstelle der Beschäftigungsbehörde zu beantragen. Hierbei ist ein vorgesehener Ausscheidenszeitpunkt anzugeben. Die Personalstelle prüft das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Altersgeld gemäß § 89a. Falls die Voraussetzungen erfüllt werden, leitet die Personalstelle den Antrag an das ZPD – Fachbereich Beamtenversorgung – (ZPD 42) mit der Bitte um Berechnung weiter.

3.2.2. ZPD 42 berechnet die altersgeldfähigen Dienstbezüge, den auf der Grundlage der altersgeldfähigen Dienstzeit ermittelten Altersgeldsatz sowie die Höhe des daraus resultierenden Altersgeldes. Das Ergebnis der Altersgeldauskunft wird in zweifacher Ausfertigung an die Personalstelle zurückgesandt. Diese reicht eine Ausfertigung an die Antragstellerin oder den Antragsteller weiter und nimmt das andere Exemplar zur Personalakte.

3.2.3. Vergleichsberechnungen oder die Erstellung mehrerer Altersgeldauskünfte unter Berücksichtigung alternative Ausscheidenszeitpunkte sind nicht möglich.

3.3. Bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wird ein Altersgeldgrundbescheid erlassen:

3.3.1. Die Personalstelle übersendet die Personalakte an ZPD 42 zur Festsetzung des Altersgeldes dem Grunde nach.

3.3.2. Das dem Grunde nach festgesetzte Altersgeld wird in einem Altersgeldgrundbescheid mit drei Ausfertigungen erlassen:

- für die entlassene Beamtin oder den entlassenen Beamten,
- die Personalakte (Teil B 6) und
- ZPD 513 (Nachversicherung)

3.3.3. Die Personalakte mit der in Teil B 6 aufgenommenen Ausfertigung des Altersgeldgrundbescheids und die Ausfertigung für die entlassene Beamtin oder den entlassenen Beamten werden an die Personalstelle zurückgesandt. Diese reicht die für die entlassene Beamtin oder den entlassenen Beamten bestimmte Ausfertigung des Altersgeldgrundbescheids weiter und archiviert die Personalakte.

3.4. Wenn der Rentenfall eingetreten ist, wird auf Antrag der entlassenen Beamtin oder des entlassenen Beamten das Altersgeld endgültig festgesetzt:

3.4.1. Die entlassene Beamtin oder der entlassene Beamte beantragt bei der früheren Beschäftigungsbehörde die Festsetzung und Auszahlung des Altersgeldes. Diese leitet den Antrag mit der archivierten Personalakte zur Festsetzung an ZPD 42 weiter.

3.4.2. ZPD 42 legt eine Altersgeldakte an und setzt auf der Grundlage des Altersgeldgrundbescheids (siehe Ziffer 3.3.2.) und des aktuellen Gehaltsstands das Altersgeld fest und erlässt einen Festsetzungsbescheid.

3.4.3. Die Personalakte mit der in Teil B 6 aufgenommenen Ausfertigung des Altersgeldfestsetzungsbescheids und die Ausfertigung für die entlassene Beamtin oder den entlassenen Beamten werden an die Personalstelle zurückgesandt. Diese reicht die für die entlassene Beamtin oder den entlassenen Beamten bestimmte Ausfertigung des Altersgeldfestsetzungsbescheids weiter und archiviert die Personalakte wieder.

4. Zu Artikel 3 Nummer 8 (§ 67a HmbBeamtVG – neu):

Mit dieser Vorschrift wird das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld aus einem früheren mit Entlassung aufgrund eines Antrags der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters beendeten Dienstverhältnis geregelt.

Hat eine Beamtin oder ein Beamter (bzw. eine Richterin oder ein Richter) aus einem früheren Beamten- oder Richter- verhältnis, aus dem Sie oder er entlassen wurde, einen Anspruch auf Altersgeld erworben, ist dieses Altersgeld in voller Höhe auf das Ruhegehalt anzurechnen. Diese Vollarrechnung ist angemessen, weil die bei der Berechnung des Altersgeldes berücksichtigte Dienstzeit im vollen Umfang auch in die Berechnung des Ruhegehalts einfließt und somit eine Doppelversorgung vermieden wird.

Eine dem Altersgeld im Sinne des Abschnitts 13a HmbBeamtVG entsprechende Leistung liegt insbesondere vor wenn in einem anderen Land oder im Bund eine Trennung der Alterssicherungssysteme oder eine Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen gesetzlich geregelt ist. Dieses ist nach derzeitigem Stand:

- im Bund nach dem Altersgeldgesetz,
- in Baden-Württemberg nach den §§ 84 ff des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg,
- in Niedersachsen nach den §§ 81 ff des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes,
- in Hessen nach den §§ 76 und 77 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes.

Für Empfängerinnen und Empfänger von Witwen-, Witwer- und Waisengeld gilt dieses entsprechend, wenn ihnen aus einem früheren Beamtenverhältnis der oder des Verstorbenen Hinterbliebenenaltersgeld zusteht. In diesem Fall wird das Hinterbliebenenaltersgeld vollständig auf die Hinterbliebenenversorgung angerechnet.

5. *Zu Artikel 3 Nummer 11 (§ 73 HmbBeamtVG)*

Der sachliche Geltungsbereich der genannten Vorschrift wird auf die Gewährung von Altersgeld für ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte ausgeweitet. Obwohl bei Empfängerinnen und Empfängern von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld das Beamtenverhältnis nicht mehr besteht, bleiben auf beiden Seiten nachwirkende Verpflichtungen – wie Anzeigepflichten auf Seiten der Berechtigten auf Grund der bestehenden Altersgeldanwartschaft – erhalten. Ziel der Regelung ist, dass die Pensions- und Altersgeldregelungsbehörde von solchen relevanten Tatbeständen Kenntnis erlangt, die ihr ohne eine entsprechende Mitteilung nicht bekannt werden können, die jedoch auf die Gewährung von Versorgungs- und insbesondere auch Altersgelderleistungen sowohl hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen als auch hinsichtlich der Höhe der jeweiligen Leistung Einfluss haben können.

6. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89a HmbBeamtVG – neu*

6.1. Empfängerinnen und Empfänger von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld sind keine Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Sinne des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes. Das Altersgeld ist somit zwar eine Altersvorsorgeleistung im Sinne des § 8 Absatz 2 SGB VI, jedoch keine Versorgung im Sinne des Beamtenversorgungsrechts. Das Altersgeld ist ein Aliud zur Nachversicherung. Folglich hat die auf Antrag ausgeschiedene Beamtin oder der auf Antrag ausgeschiedene Beamte auch keinen Anspruch auf Beihilfe oder Gewährung einer Mindestversorgung. Die Alimentationspflicht des Dienstherrn endet in dem Moment, in dem die Beamtin oder der Beamte auf Antrag die Verbindung zwischen sich und ihrem oder seinem Dienstherrn löst.

6.2. Die Gewährung von Altersgeld tritt an die Stelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Anspruch auf Altersgeld stellt einen Anspruch oder eine Anwartschaft auf Versorgung aus der rentenversicherungsfreien Tätigkeit im Beamtenverhältnis im Sinne von § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Sozialgesetzbuches Sechstes Buch (SGB VI) dar.

6.3. Altersgeld wird nur Beamtinnen und Beamten gewährt, die ihre Entlassung aus dem Beamtenverhältnis spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2019 beantragen. Bei einem vor diesem Termin gestellten Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis Ablauf eines nach dem 31. Dezember 2019 liegenden Zeitpunkts findet ausschließlich eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung statt.

6.4. Die Verpflichtung zur Nachversicherung entfällt nicht in den Fällen, in denen Beamtenverhältnisse vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren auf Antrag beendet werden oder unfreiwillig kraft Gesetzes, z. B. aufgrund einer Verurteilung gemäß § 24 Absatz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) in Verbindung mit § 33 HmbBG oder einer disziplinarrechtlichen Maßnahme beendet werden. Dies gilt auch für Fälle nach § 89b (siehe Ziffer 7).

6.5. Der Anspruch auf Altersgeld entsteht mit Ablauf des Tages, an dem das Beamtenverhältnis durch Entlassung auf Antrag endet, ohne dass ein Fall der Ziffer 6.4 vorliegt, und nur, wenn kein Aufschubgrund nach § 184 Absatz 2 SGB VI vorliegt. Ein Aufschubgrund nach einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis liegt insbesondere dann vor, wenn die Beamtin oder der Beamte beabsichtigt, sofort oder innerhalb der der Entlassung folgenden zwei Jahre eine Tätigkeit aufzunehmen, die wegen Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft von der Rentenversicherungspflicht befreit ist. Nach Wegfall der Aufschubgründe lebt der Anspruch auf Altersgeld wieder auf.

6.6. Absatz 3 bestimmt, dass die Regelungen über Alters- und Hinterbliebenenaltersgeld auf reaktivierte Beamtinnen und Beamte keine Anwendung finden. Bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit steht der besondere Schutz der dienstunfähigen Person im Vordergrund, was durch den vorzeitigen Ruhestand unter Gewährung von Versorgungsbezügen hervorgehoben wird.

6.7. Altersgeld wird nur auf Antrag gewährt. Zum Verfahren der Altersgeldfestsetzung siehe Ziffer 3.

7. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89b HmbBeamtVG – neu*

Weil es in Einzelfällen nicht ausgeschlossen ist, dass eine Nachversicherung für die entlassene Beamtin oder den entlassenen Beamten insgesamt günstiger ist, soll sie oder er die Gelegenheit erhalten, anstelle des Anspruchs auf Altersgeld in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert zu werden. Der Verzicht auf den Anspruch auf Altersgeld muss innerhalb eines Monats nach Beendigung des Beamtenverhältnisses schriftlich gegenüber der Personalstelle erklärt werden und ist unwiderruflich. In diesem Fall ist die Personalakte dem für die Nachversicherung zuständigen Fachbereich des ZPD zuzuleiten.

8. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89c HmbBeamtVG – neu*

Das Altersgeld wird nach denselben Grundsätzen berechnet wie das Ruhegehalt.

8.1. Das Altersgeld beträgt für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit 1,79375 v. H. der altersgeldfähigen Dienstbezüge. Der über ganze Jahre hinausgehende Rest von Tagen wird unter Benutzung des Nenners 365 in eine Dezimalzahl umgerechnet. Es darf 71,75 v. H. der altersgeldfähigen Dienstbezüge nicht überschreiten. Die ggf. in eine Dezimalzahl umgerechnete Jahreszahl und der Altersgeldsatz werden jeweils auf zwei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet.

8.2. Zu den altersgeldfähigen Dienstbezügen gilt Folgendes:

8.2.1. Der Familienzuschlag Stufe 1 (Verheiratetenzuschlag) wird nicht berücksichtigt.

8.2.2. Zu den sonstigen Dienstbezügen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften als ruhegehaltfähig bezeichnet werden, zählen:

- eine Amtszulage gemäß § 47 Abs. 2 HmbBesG,
- die allgemeine Stellenzulage gemäß § 48 HmbBesG,
- eine ruhegehaltfähige Ausgleichszulage gemäß § 62a HmbBesG,
- der Unterschiedsbetrag nach § 5 Abs. 7 HmbBeamtVG,
- die Überleitungszulage gemäß § 4 HmbVersÜLG.

8.2.3. Entsprechend der Regelung des § 5 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HmbBeamtVG sind als altersgeldfähige Dienstbezüge immer die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde zu legen; die Verminderung der Dienstbezüge bei Teilzeitbeschäftigung bleibt unberücksichtigt.

8.2.4. Die Regelung der Wartezeit von zwei Jahren Bezugsdauer der Dienstbezüge aus dem letzten Beförderungsamte gemäß § 5 Abs. 3 HmbBeamtVG gilt entsprechend für die altersgeldfähigen Dienstbezüge.

8.2.5. Desgleichen gelten für die altersgeldfähigen Dienstbezüge die Sonderregelungen des § 5 Abs. 5 (Berücksichtigung eines früher mit höheren Dienstbezügen bekleideten Amtes), Abs. 6 (Berücksichtigung der früher höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der BesO C), Abs. 7 (ganze oder teilweise Berücksichtigung der Dienstbezüge als Bezirksamtsleiterin oder –leiter nach Fortsetzung des Beamtenverhältnisses in einem niedriger besoldeten Amt) und Abs. 8 (teilweise Berücksichtigung der Besoldungsdifferenz der Dienstbezüge eines früheren, höher besoldeten Amtes in einer Führungsfunktion auf Zeit gemäß § 135a HmbBG a. F.) entsprechend.

8.3. Als altersgeldfähige Dienstzeit können folgende Zeiten – teilweise entsprechend den Regelungen zur Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit – berücksichtigt werden:

- Zeiten im Beamtenverhältnis ab Vollendung des 17. Lebensjahres sowie die ihnen gleichstehenden Zeiten gemäß § 6 HmbBeamtVG.
- Zeiten des berufsmäßigen und nichtberufsmäßigen Wehrdienstes und die diesen gleichstehenden Zeiten (z.B. Zivildienst) gemäß den §§ 8 und 9 HmbBeamtVG.

8.4. Zeiten für den Staatssicherheitsdienst und für Tätigkeiten als Angehörige oder Angehöriger der Grenztruppen der früheren DDR sind – entsprechend § 13 HmbBeamtVG i. V. m. § 30 HmbBesG – nicht altersgeldfähig.

8.5. Zeiten, die die Beamtin oder der Beamte vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt hat, können nur als altersgeldfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung von fünf Jahren nicht erfüllt ist und diese Zeiten nicht als rentenrechtliche Zeiten berücksichtigt werden (vgl. § 14 HmbBeamtVG).

9. Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89d HmbBeamtVG – neu

Der Anspruch auf Altersgeld ruht grundsätzlich bis zum Ablauf des Monats, in dem der Rentenfall eintritt:

9.1. Im Regelfall tritt der Rentenfall mit Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze ein. Nach § 35 Satz 2 SGB VI ist dieses die Vollendung des 67. Lebensjahres.

9.2. Für Personen, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, gilt – abhängig vom Geburtsjahr – nach § 235 SGB VI die nachfolgende abweichende Regelaltersgrenze:

Geburtsjahr	Altersgrenze, Vollendung des Lebensjahres und –monats	
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

9.3. Wird der Antrag auf Altersgeld innerhalb von sechs Monaten nach Erreichen der Regelaltersgrenze gestellt, wird das Altersgeld mit Beginn des Monats, der dem Monat des Eintritts des Rentenfalls folgt, gezahlt. Bei späterer Antragstellung wird das Altersgeld erst ab dem Antragsmonat gezahlt.

9.4. Auf Antrag kann das Ruhen des Altersgeldes vorzeitig beendet werden, wenn die allgemeine Antragsaltersgrenze mit Vollendung des 63. Lebensjahr oder die Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte erreicht wird.

9.5. Die ehemalige Beamtin oder der ehemalige Beamte kann die vorzeitige Beendigung des Ruhens des Altersgeldes auch beantragen, wenn sie oder er voll oder teilweise erwerbsgemindert gemäß § 43 SGB VI oder berufsunfähig gemäß § 240 Abs. 2 SGB VI ist.

9.6. Eine absichtlich herbeigeführte gesundheitliche Beeinträchtigung (Absatz 3 Satz 1) liegt insbesondere dann nicht vor, wenn sie im Zusammenhang mit einer psychischen Erkrankung steht.

9.7. Entsprechend den Rentenabschlägen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente oder einer Erwerbsminderungs- bzw. Berufsunfähigkeitsrente wird das Altersgeld für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,3 v. H. gemindert (Altersgeldabschlag).

10. Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89e HmbBeamtVG – neu

10.1. Hätte sich eine Beamtin oder ein Beamter bei einem Verbleib im Beamtenverhältnis einem Disziplinarverfahren unterwerfen müssen, das nach der Schwere des Dienstvergehens eine Entfernung oder Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zur Folge gehabt hätte, dem sich die Beamtin oder der Beamte aber durch eine Entlassung auf eigenen Antrag entzogen hat, ist das Altersgeld abzuerkennen.

10.2. Die Sachverhaltsaufklärung ist in entsprechender Weise wie im Disziplinarverfahren durchzuführen.

10.3. Wird die Aberkennung des Altersgeldes erfolgreich angefochten und im Rechtsbehelfs- bzw. Klageverfahren zurückgenommen, ist der nach Absatz 2 einbehaltene Teil des Altersgeldes zurückzuerstatten.

10.4. Zuständig für das Verfahren zur Einbehaltung des Altersgeldes ist im Bereich des Dienstherrn Freie und Hansestadt Hamburg das Personalamt.

10.5. Wird eine ehemalige Beamtin oder ein ehemaliger Beamter für eine während des Beamtenverhältnisses begangenen

- vorsätzlichen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder
- wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat und Gefährdung des demokratischen Rechtsstaats, Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit oder – bezogen auf eine Diensthandlung im Hauptamt – Bestechlichkeit strafbar ist, zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten rechtskräftig verurteilt, endet der Anspruch auf Altersgeld. Die ehemalige Beamtin oder der ehemalige Beamte ist in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern.

11. Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89f HmbBeamtVG – neu

11.1. Das Hinterbliebenenaltersgeld ist der Hinterbliebenenversorgung im Abschnitt 3 des HmbBeamtVG nachempfunden. Vor diesem Hintergrund sind für das

- Altersgeld im Sterbemonat die Vorschriften über die Bezüge im Sterbemonat (§ 21 HmbBeamtVG),
- Hinterbliebenenaltersgeld für Witwen und Witwer die Vorschriften über den Anspruch auf Witwen- und Witwergeld (§ 23 HmbBeamtVG) oder Verschollenheitsbezüge (§ 32 HmbBeamtVG),
- Hinterbliebenenaltersgeld für Waisen die Vorschriften über den Anspruch auf Waisengeld (§ 27 HmbBeamtVG) oder Verschollenheitsbezüge (§ 32 HmbBeamtVG)

entsprechend anzuwenden.

11.2. In gleicher Weise sind auf das Hinterbliebenenaltersgeld die Vorschriften über das Zusammentreffen von Witwen- oder Witwergeld mit Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen (§ 29 HmbBeamtVG), über den Beginn der Zahlung von Witwen-, Witwer- und Waisengeld (§ 31 HmbBeamtVG) und über das Erlöschen des Anspruchs auf Witwen-, Witwer- und Waisenversorgung (§ 72 HmbBeamtVG) entsprechend anzuwenden.

11.3. Für den Fall, dass die oder der Verstorbene noch kein Altersgeld bezogen hat, sind die Hinterbliebenen berechtigt, das Hinterbliebenenaltersgeld zu beantragen. Hierfür gilt Ziffer 2.9.3 sinngemäß.

12. Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89g HmbBeamtVG – neu

12.1. Wenn eine entlassene Beamtin oder ein entlassener Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut in ein Beamtenverhältnis berufen wird und später in den Ruhestand eintritt, ist die bei der Festsetzung des Altersgeldes berücksichtigte altersgeldfähige Dienstzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.

12.2. Wenn eine entlassene Beamtin oder ein entlassener Beamter mit Anspruch auf Altersgeld erneut in ein Beamtenverhältnis berufen wird, aus dem sie oder er wieder aufgrund eigenen Antrags entlassen wird und einen erneuten Altersgeldanspruch erwirbt, wird der neue Altersgeldanspruch nur aus den altersgeldfähigen Dienstbezügen und der altersgeldfähigen Dienstzeit des neuen Beamtenverhältnisses berechnet. Der frühere Altersgeldanspruch bleibt unberührt.

13. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89h HmbBeamtVG – neu*

13.1. Wurden Zeiten der Kinderziehung während des Beamtenverhältnisses zurückgelegt, erhöht sich das Altersgeld um den Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 56 HmbBeamtVG, längstens bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses.

13.2. Bei einem Vergleich des Altersgeldes bei vorzeitig beendetem Ruhen des Altersgeldanspruchs wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit mit einer im Falle einer Nachversicherung auf den im Beamtenverhältnis entfallenden Anteils der Erwerbsminderungs- oder Berufsunfähigkeitsrente nach § 89d Abs. 6 HmbBeamtVG, ist der Kindererziehungs- und der Kindererziehungsergänzungszuschlag als Teil des Altersgeldes zu berücksichtigen.

14. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89i HmbBeamtVG – neu*

Wurde während des Beamtenverhältnisses ein Angehöriger nicht erwerbsmäßig gepflegt ist § 58 HmbBeamtVG entsprechend anzuwenden. Eine Anwendung dieser Vorschrift entfällt, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt wird.

15. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89j HmbBeamtVG – neu*

Die Regelungen über die Witwen- und Witwerabfindung gemäß § 25 HmbBeamtVG finden sinngemäß Anwendung auf das Hinterbliebenenaltersgeld, wenn sich die Witwe oder der Witwer der oder des Anspruchsberechtigten auf Altersgeld wiederverheiratet.

16. *Zu Artikel 3 Nummer 15 – § 89k HmbBeamtVG – neu*

16.1. Nach Beendigung des Beamtenverhältnisses bleibt die oberste Dienstbehörde des Dienstherrn, bei dem das Beamtenverhältnis vor der Beendigung bestanden hat, für die Durchführung der Regelungen zum Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld zuständig. Die Befugnis ist gemäß § 60 Abs. 1 i. V. m. Abs. 10 auf das ZPD übertragen worden.

16.2. Anträge, Erklärungen und Verlangen sind zunächst an die jeweilige Beschäftigungsbehörde zu richten, nach Beendigung des Beamtenverhältnisses an die Beschäftigungsbehörde, bei der die Beamtin oder der Beamte vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses tätig war. Zum Verfahren siehe im Übrigen Ziffer 2.3.1. bis 2.3.4.3.

20.03.2014
MBISchul 2014, Seite 44

V 438-1/111-90.1

* * *

Die Personalabteilung informiert:

Urlaubsrecht bei langandauernder Erkrankung

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte

Beamtenbereich:

A. Übertragung von Urlaubsansprüchen bei langandauernder Erkrankung

Sind Sie verbeamtet, gilt für Sie die Hamburgische Erholungsurlaubsverordnung. Nach dieser verfällt Ihr Erholungsurlaub nicht, wenn Sie ihn wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres nehmen konnten. Der Erholungsurlaub kann in diesen Fällen noch bis zum 30. Juni des auf das Urlaubsjahr folgenden übernächsten Jahres genommen werden, das heißt der Erholungsurlaub verfällt endgültig innerhalb von 18 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres (§ 13 Abs. 2 HmbEUrIVO).

Für weitere Hinweise siehe MBISchul 2013, Nr. 8, S. 92 ff.

B. Urlaubsabgeltung

Beamtinnen und Beamte haben einen (antragsunabhängigen) **Anspruch¹** auf **Abgeltung** eines **Mindesturlaubs**, wenn

- der Urlaub krankheitsbedingt und
- bis zum Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand nicht mehr genommen werden konnte und
- der Urlaubsanspruch *nicht* verfallen ist (= 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres).

Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Mindesturlaub vier Wochen (20 Tage). Dieser ist ggf. noch zu kürzen: Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit ist § 10 HmbEUrIvO anzuwenden. Bei Eintritt / Versetzung in den Ruhestand im Laufe des Jahres ist der Mindesturlaub entsprechend zu kürzen (Zwölftelung!). Angerechnet wird - unabhängig von der Art² – bereits im jeweiligen Urlaubsjahr genommener Urlaub.

Für weitere Hinweise siehe MBISchul 2013, Nr. 5, S. 35 ff.

Tarfbereich:

A. Übertragung von Urlaubsansprüchen bei langandauernder Erkrankung

a) Entstehen des Anspruchs

Voraussetzung für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist das Beschäftigungsverhältnis. Eine Unterbrechung, in der keine Arbeitsleistung erbracht werden kann, wie zum Beispiel im Fall einer Erkrankung, vermindert den Urlaubsanspruch *nicht*.

Bei einer **Erwerbsminderungsrente** auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Der Erwerbsminderung liegt aber in der Regel immer eine Krankheit zugrunde; deshalb haben Sie auch für diese Zeit einen ungekürzten Urlaubsanspruch.

Andererseits können gesetzliche Regelungen Ihren Urlaubsanspruch für Zeiten ohne Arbeitsleistung **kürzen**. Das ist zum Beispiel bei der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz der Fall.

b) Tariflicher Urlaubsanspruch

Der tarifliche Urlaubsanspruch **verfällt** in Hamburg unumstößlich mit Ablauf des **30. September** des jeweils auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres. Das geschieht auch in Krankheitsfällen. Der tarifliche Urlaubsanspruch ist zum Beispiel der in den Bundesländern geltende Urlaub nach § 26 TV-L. Er beträgt für an fünf Tagen in der Woche Beschäftigte im Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

c) Gesetzlicher Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz für an fünf Tagen in der Woche Beschäftigte im Kalenderjahr 20 Arbeitstage. Für ihn gelten andere Regeln:

- Die **Übertragung** von Urlaub ist gesetzlich befristet bis zum 31. März. des jeweiligen Folgejahres möglich. Wenn Sie Ihren Urlaub nicht bis zu diesem Tag genommen haben, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch. Das gilt aber nur im Normalfall, in dem Sie nicht bis an dieses Datum heran langandauernd krank sind.
- Hätten Sie Ihren Urlaub trotz Erkrankung im Urlaubsjahr oder im Rahmen der Übertragungsfrist bis zum 31. März vollständig nehmen können, weil Sie zum Beispiel wieder rechtzeitig gesund geworden sind, **verfallen** die nicht genommenen Urlaubstage auch mit Ablauf des 31. März.
- Reichen die verbleibenden Arbeitstage nach Ende der Erkrankung bis zum 31. März nicht aus, damit Sie den Urlaub aus dem Vorjahr vollständig nehmen können, behandelt das Gesetz die „überzähligen“ Urlaubstage wie den Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr. Das betrifft nicht die Urlaubstage, die Sie nicht nehmen, obwohl noch Arbeitstage bis zum 31. März. vorhanden sind.
- Sind Sie über den **31. März** hinaus krank, behandelt das Gesetz den Urlaubsanspruch aus dem Vorjahr wie Urlaub des gegenwärtigen Jahres.
- **15 Monate** nach Ablauf des Urlaubsjahres – also am 31. März des übernächsten Jahres - verfällt der gesetzliche Urlaub, auch wenn Sie ihn wegen langandauernder Erkrankung nicht nehmen konnten.
- Urlaubstage, die Sie schon vor Beginn einer langandauernden Erkrankung in einem Urlaubsjahr genommen haben, darf der Arbeitgeber auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch dieses Urlaubsjahres anrechnen.

¹ Der Urlaubsabgeltungsanspruch verjährt entsprechend § 195 BGB in 3 Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand tritt oder versetzt wird.

² Unerheblich ist, ob es sich um neuen oder übertragenen Urlaub oder ob es sich um Zusatzurlaub, Schwerbehindertenurlaub oder den Arbeitszeitverkürzungstag gehandelt hat. Der Arbeitszeitverkürzungstag wird vom Bundesverwaltungsgericht funktional wie ein Erholungsurlaubstag angesehen und ist somit beim Mindesturlaub anzurechnen.

B. Urlaubsabgeltung

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht immer erst beim Ende eines Arbeitsverhältnisses. Er gilt zum Beispiel *nicht* bei Beginn der Freistellungsphase bei einer Altersteilzeitregelung. Dies betrifft gesetzliche wie auch tarifliche Urlaubsansprüche, die zum Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses noch bestehen.

C. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX unterliegt den oben beschriebenen Regelungen über den gesetzlichen Urlaub.

21.03.2014
MBISchul 2014, Seite 50

V 438-1/110-27.1

* * *

Die Rechtsabteilung gibt bekannt:

Anerkennung der August-Hermann-Francke Schule Uhlenhorst (Stadtteilschule, Sekundarstufe II)

„Der Freien Christlichen Bekenntnisschule Hamburg e.V. wurde gemäß § 9 des Hamburgischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (HmbSfTG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 21. September 2004 (HmbGVBl. S. 365), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 2010 (HmbGVBl. S. 342) die staatliche Anerkennung für die Sekundarstufe II (Jahrgangsstufen 11 bis 13) der Stadtteilschule „August-Hermann-Francke-Schule Uhlenhorst“, mit Wirkung zum 1. August 2013 verliehen.“

03.04.2014
MBISchul 2014, Seite 52

V 32/185-12.03/18

* * *

Hinweis der Rechtsabteilung:

Verordnung zum Neuerlass, zur Änderung und Aufhebung von Verordnungen für berufliche Bildungsgänge

vom 10.03.2014 (HmbGVBl. S. 91)

Durch die oben genannte Verordnung werden folgende Verordnungen geändert:

- die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für berufsbildende Schulen – Allgemeiner Teil –,
- die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Höheren Handelsschule,
- die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Berufsfachschule für Technische Kommunikation und Produktdesign,
- die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Fachschule für Sozialpädagogik und der Fachschule für Heilerziehungspflege und
- die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Fachschulen mit einjähriger Ausbildungsdauer der Fachbereiche Agrarwirtschaft, Technik und Gestaltung.

Durch die oben genannte Verordnung wird die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Berufsfachschule Technische Assistenz für Informatik aufgehoben sowie die Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Höheren Technikerschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik neu erlassen.

Dritte Verordnung zur Änderung der Verordnung über Zulassungszahlen für Schulen mit Zulassungsbeschränkungen

vom 18.03.2014 (HmbGVBl. S. 105, 113)

Durch die oben genannte Verordnung wird die Verordnung über Zulassungszahlen für Schulen mit Zulassungsbeschränkungen geändert.

Die geänderten Verordnungen sowie die neue Verordnung finden Sie tagesaktuell im Internet unter dem Link www.landesrecht.hamburg.de oder unter dem Link www.schulrechthamburg.de.

01.04.2014
MBISchul 2014, Seite 52

V 34/183-03.04/10 Bd. 23 bzw. 183-02.01/12

* * *

Hinweis der Rechtsabteilung:

Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung zum Erwerb der allgemeinen Hochschulreife (APO-AH) und der Prüfungsordnung zum Erwerb von Abschlüssen der allgemeinbildenden Schulen durch Externe (ExPO)

vom 27.03.2014 (HmbGVBl. S.121)

Die geänderten Verordnungen finden Sie im Internet unter dem Link www.landesrecht-hamburg.de oder unter dem Link www.schulrechthamburg.de.

08.04.2014
MBISchul 2014, Seite 53

V30/Az. 183-03.02/14

* * *

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-11 – Fax-Nr.: +49 40 428 63-2902 – E-Fax: +49 40 4279-67639 –
Layout: V 231-4 – Vertrieb: V 231-3)

Die Mitteilungsblätter sind unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter> verfügbar.