

// LANDESSENIOR*INNEN-AUSSCHUSS //



55+

Ratgeber für den Ruhestand

Informationen der GEW BERLIN für ihre Mitglieder

www.gew-berlin.de

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin
Ahornstraße 5, 10787 Berlin
Tel.: (030) 219993-0, Fax: (030) 219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de, Internet: www.gew-berlin.de

Die Autorengruppe hat alle Angaben so sorgfältig wie möglich recherchiert. Trotzdem können wir für die Richtigkeit keine Gewährleistung übernehmen.

Autorengruppe: Marianne Pousset und Dagmar Ebmeyer (†) aktualisiert von Ingeborg Uessler-Gothow und Holger Dehring

Layout: Svenja Borgschulte und Udo Jeschal

Auflage: 1000

 **März 2017**

INHALT

Vorwort	3
Gewerkschaften und Ruheständler*innen	4
Senioren ohne GEW – GEW ohne Senioren?	7
Der wohlverdiente Ruhestand – der Beginn einer sorgenfreien Zeit?	9

I. Ruhestand und Beamtenrecht..... 13

A Eintritt in den Ruhestand

1. Gesetzliche Altersgrenze	14
2. Vorzeitige Pensionierung auf Antrag.....	14
3. Vorzeitige Pensionierung wegen Schwerbehinderung.....	15
4. Vorzeitige Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit.....	15
5. Versorgungsabschläge bei vorzeitiger Pensionierung.....	18
6. Versetzung in den Ruhestand nach Dienstunfall.....	19
7. Bezüge	22

B Beamtenversorgung

1. Berechnung des Ruhegehaltes.....	23
2. Vorübergehende Erhöhung der Versorgung	25
3. Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten.....	26
4. Beurlaubung und Teilzeit	26
5. Kindererziehungszeiten	27
6. Zurechnungszeiten bei Pensionierung wegen..... Dienstunfähigkeit	27
7. Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge.....	28
8. Mindestversorgung.....	28

<i>C Anrechnungsvorschriften</i>	30
1. Nebentätigkeit und Erwerbseinkommen von	31
Pensionär*innen nach dem Erreichen des Pensionsalters	
2. Nebentätigkeit und Erwerbseinkommen von	32
Pensionär*innen vor dem Erreichen des Pensionsalters	
3. Zusammentreffen von Rente und Pension.....	32
4. Zusammentreffen zweier Versorgungen:.....	33
Witwen/r-Geld und eigene Pension	
<i>D Altersermäßigung und Lebensarbeitszeitkonten</i>	34
<i>E Finanzielle Urlaubsabgeltung</i>	36
II. Beihilfe und Krankenversicherung	37
1. Erhöhung des Bemessungssatzes für private Leistungen	37
2. Beihilfe und Zuschuss zur Krankenversicherung	38
3. Beihilfe für Rehabilitationsmaßnahmen	39
4. Beihilfen zu Pflegekosten	39
5. Beihilfe im Todesfall	39
III. Versorgung der Hinterbliebenen	40
1. Bezüge für den Sterbemonat	40
2. Sterbegeld.....	40
3. Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung.....	41
4. Waisengeld	43
5. Witwen-/Witwerabfindung.....	43

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Ratgeber will die GEW BERLIN ihren Service für Mitglieder im Ruhestand bzw. für diejenigen, die vor diesem Lebensabschnitt stehen, verbessern. Er bietet besonders denjenigen eine Hilfestellung an, die über den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand informiert werden wollen.

Deshalb haben Mitglieder aus dem Landessenioren Ausschuss in Zusammenarbeit mit der Landesrechtsschutzstelle diesen Ratgeber erstellt. Mein besonderer Dank gilt den Mitgliedern der Redaktionsgruppe, die mit ihrem ehrenamtlichen Engagement diese Erstausgabe ermöglicht haben. Sie tragen dadurch mit Sicherheit zur Intensivierung des Kontaktes untereinander bei. Eines Kontaktes, der überaus wichtig ist! Denn was wäre eine Gewerkschaft ohne die Bindung zu ihren Ruheständlern, die ihren spezifischen Blick auf die soziale Entwicklung - einschließlich der Entwicklung des Bildungswesens - und natürlich auch ihre speziellen Interessen haben. Um diesen Interessen gerecht zu werden, sind zunehmend auch Angebote von Veranstaltungen und Aktivitäten für Ruheständler*innen geplant.

Der Ratgeber erscheint mit dem Schwerpunkt für Pensionärinnen und Pensionäre, da sich die rechtlichen Regelungen von denen der Rentnerinnen und Rentner deutlich unterscheiden. Einen speziellen Rentenratgeber gibt es ebenfalls, dieser kann in der Geschäftsstelle angefordert werden.

Selbstverständlich freuen wir uns auf Rückmeldungen. Lob, Anregung und Kritik sind für die Weiterentwicklung dieser Arbeit sicherlich hilfreich. Vielleicht gibt der Ratgeber aber auch zusätzliche Impulse für die vielfältigen Möglichkeiten, sich als Ruheständler in der GEW-Arbeit zu engagieren.

Mit kollegialen Grüßen

Udo Jeschal
Geschäftsführer der GEW BERLIN

GEWERKSCHAFT UND RUHESTÄNDLER*IN

Geht das zusammen?

Brauchen Pensionäre und Rentnerinnen noch ihre Gewerkschaft?
Braucht die Gewerkschaft die Ruheständler*innen?
Was für merkwürdige Fragen! Oder doch nicht?

Na klar geht das zusammen!

Na klar brauchen die Pensionäre und Rentnerinnen die Gewerkschaft!
Gewiss nicht ganz so dringend wie in der aktiven Zeit. Aber trotzdem.
Na klar braucht die Gewerkschaft die Ruheständler*innen! Sie wäre schön dumm, wenn sie auf das Engagement, das Wissen und die Kapazitäten der Ruheständler*innen verzichten wollte!

Die Senioren und Seniorinnen brauchen die Gewerkschaft!

In der GEW BERLIN gibt es den **Landesseniorenausschuss** und die **AG Junge Alte**.

Ihre Aufgaben sind:

- primär die Interessen der Mitglieder im Ruhestand zu vertreten
- die Verbindung und die emotionalen Bezüge unter den Kolleg*innen und zur Gewerkschaft aufrecht zu halten und zu fördern
- ein gezieltes Kulturprogramm zu organisieren und anzubieten
- über spezifische Themen für Senioren zu informieren (Rechtsfragen, Versicherungen, Änderungen im Versorgungsrecht, Vorsorge, Testament, Patientenverfügung, etc.)
- Zusammenkünfte und Unternehmungen für Senior*innen zu organisieren (Vorträge, Seminare, Besichtigungen, Chorproben, etc.)
- auf die notwendigen und sinnvollen Schritte der Betroffenen in der Phase der Pensionierung/Verrentung hinzuweisen (Pensionärs-/Rentnerausweis, Schwerbehinderteneigenschaft, etc.)
- zu ermöglichen, dass die Ruheständler*innen ihre Interessen, Bedürfnisse und Hobbys GEW-wirksam artikulieren
- aus den Zusammenkünften und Gesprächen der Ruheständler*innen heraus den Austausch von Erfahrungen und Fähigkeiten zu organisieren.

Die Gewerkschaft braucht die Senioren und Seniorinnen!

Das Spektrum der Interessen und der Betätigungsfelder der Ruheständler*innen ist wahrscheinlich riesig und vielfältig. Kann die GEW dieses Potenzial für ihre Arbeit, für ihre Mitglieder nutzen? Ja. Sie muss es sogar! Sie wäre schlecht beraten, auf die Erfahrungen, das Wissen und die Mitarbeit der Senioren und Seniorinnen zu verzichten. Oder auf die - reduzierten - Mitgliedsbeiträge.

Die GEW sollte versuchen, sich bei den Ruheständler*innen und bei den kurz vor der Pensionierung/Verrentung stehenden Kolleg*innen attraktiver zu machen (sie hat ja eine Menge zu bieten, was wir mit dieser Broschüre auch beweisen wollen) und gleichzeitig von den Ruheständler*innen zu profitieren! Ein gegenseitiger Prozess.

Also Ruheständler*innen:

Wirken wir mit in unserer Gewerkschaft, engagieren wir uns, lassen wir unsere Kenntnisse und Kapazitäten nicht brach liegen!

Viele Aufgaben warten auf uns in der GEW. Auch solche, die dafür sorgen, dass Leben in den Ruhestand kommt!

Senioren ohne GEW – GEW ohne Senioren?

Es gibt viele Gründe, auch im Ruhestand Mitglied der GEW zu bleiben:

Die GEW ist mehr als eine Organisation der Beschäftigten im Bildungsbereich. Neben den „Aktiven“ gehören der Bildungsgewerkschaft auch die im Ruhestand befindlichen Berufskolleg*innen an.

Die Fortführung der Mitgliedschaft auch über die aktive Dienstzeit hinaus hat nicht nur mit „Treue“ zur bisherigen Berufsorganisation zu tun, obwohl auch dieses Element eine Rolle spielt. Es geht auch um die Unterstützung der „Aktiven“ bei ihren Bemühungen um eine Verbesserung der Schulverhältnisse und der Arbeitsbedingungen sowie um die weitere Verbindung mit dem Berufsfeld durch Information und Gedankenaustausch.

Und es geht um die Ruheständler und Ruheständlerinnen selbst:

- Die GEW setzt sich für eine angemessene Altersversorgung ein: Es wird immer wieder Neuerungen und Veränderungen bei den Pensionen, den Renten, der Beihilfe, bei der Steuer und auch bei der Pflegeversicherung geben. Da wacht die GEW für ihre Mitglieder.
- Die GEW bietet ihren Mitgliedern auch im Ruhestand Hilfe an in Rechtsfragen (z.B. bei zweifelhaften Beihilfebescheiden) und gewährt weiterhin Rechtsschutz – im Versorgungsfall auch den Hinterbliebenen.
- Die GEW – der Landesseniorenausschuss – betreibt Öffentlichkeitsarbeit auch für die Belange der Senioren und Seniorinnen, u.a. durch die Verbandszeitschriften „Erziehung und Wissenschaft“ und „bbz“.
- Die GEW hilft beim Eintritt in den Ruhestand – allerdings nicht automatisch. Man muss schon sein Begehren bekannt machen, z.B.

in der Rechtsschutzstelle, im Vorstandsbereich Beamte und Angestellte (VBBA) oder beim Personalrat, sofern man noch im aktiven Dienst ist.

- Der Geschäftsführende Landesvorstand der GEW BERLIN und insbesondere die GEW-Bezirksleitungen sind weitere Stellen innerhalb unserer Gewerkschaft, die sich für Senior*innen und ihre Vorstellungen und Bedürfnisse zuständig fühlen.

Also:

→ Die Senioren brauchen die GEW!

→ Die GEW braucht die Senioren!

**Bleiben wir weiterhin Mitglied der Bildungsgewerkschaft
GEW!**

Die GEW ist auch im Ruhestand für uns da!



Der wohlverdiente Ruhestand – der Beginn einer sorgenfreien Zeit?

Einige Hinweise zu Zuständigkeiten, zum GEW-Rechtsschutz und zum Mitgliedsbeitrag

Die Urkunde über die Versetzung in den Ruhestand erhalten, die Schulschlüssel abgegeben und alle Auseinandersetzungen mit der Senatsverwaltung für Bildung, mit der Personalstelle, mit der Lohn- und Gehaltsstelle, mit dem amtsärztlichen Dienst hinter sich gelassen? Der Beginn einer sorgenfreien Zeit? Leider nicht immer. Wer sich rechtzeitig informiert, kann so manches Problem schon vorher klären. Das gilt besonders für diejenigen, die - noch im Dienst - die Versetzung in den Ruhestand beschleunigen wollen oder wegen Dienstunfähigkeit eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand befürchten.

1. Dienstrecht

Die Versetzung in den Ruhestand ist eine dienstrechtliche Maßnahme, die von der Senatsverwaltung für Bildung, konkret der zuständigen Personalstelle, durchgeführt wird. Wie sind die Modalitäten einer Versetzung in den Ruhestand? Kann ich selber meine vorzeitige Pensionierung beantragen? Vorzeitige Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit – was bedeutet dies genau? Muss ich der Aufforderung, den Amtsarzt aufzusuchen, folgen? Ist ein Dienstunfall ursächlich für eine vorliegende Dienstunfähigkeit? Unter welchen Voraussetzungen kann ich gezwungen werden, wieder in den aktiven Dienst zurückzukehren?

Alle Fragen, Anträge, Widersprüche, ob und unter welchen Bedingungen eine Versetzung in den Ruhestand erfolgt, müssen also an die Personalstelle gerichtet werden.

2. Versorgungsrecht

Die Festsetzung des Ruhegehaltes erfolgt mit dem Versorgungsfestsetzungsbescheid durch das Landesverwaltungsamt (LVwA). Dieser Bescheid ist lang und kompliziert, so dass oft Fragen offen bleiben: Wurden alle Zeiten richtig berücksichtigt? Sind die Zahlen rechnerisch korrekt? Was ist mit den Zeiten der Kindererziehung, Teilzeit und Beurlaubung / Sabbatjahr? Welche Auswirkungen hat ein Rentenanspruch gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung auf die aktuellen Versorgungsbezüge bzw. später, wenn eine Altersrente gewährt wird? Wie viel kann man ohne Anrechnung auf die Versorgung hinzu verdienen? Wie sind die Hinterbliebenen gesichert? Für all diese Fragen ist, sobald die Versetzung in den Ruhestand rechtsgültig ist, das Landesverwaltungsamt zuständig.

Übrigens erhalten nicht nur Mitglieder, sondern auch deren Hinterbliebene in Fragen der Hinterbliebenenversorgung Rechtsschutz durch die GEW!

3. Beihilferecht und Krankenversicherung

Grundsätzlich sind die Regularien im Umgang mit Beihilfe und Versicherung allen Beamt*innen bekannt. Auf Besonderheiten für Versorgungsempfänger*innen wird unter II hingewiesen.

Gegenüber der Beihilfestelle/den Sozialversicherungsträgern kann im Bedarfsfall der Rechtsschutz der GEW in Anspruch genommen werden. Gegenüber der Privaten Krankenversicherung (PKV) gilt dies jedoch nur in besonderen Ausnahmefällen, da es sich dabei um ein privatrechtliches Vertragsverhältnis handelt. Man sollte also Tarife und Leistungen der PKV genau prüfen und den individuellen Bedürfnissen anpassen.

Rechtsschutz kann nach den gesetzlichen Bestimmungen sowie unserer Satzung und den Richtlinien für den Rechtsschutz nur für Mitglieder der GEW gewährt werden. Die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Rechtsschutzstelle beraten euch bei allen Fragen und Problemen, müssen aber vor der Erteilung von Rechtsschutz die Berechtigung des Anliegens und die Erfolgsaussichten einer juristischen Auseinandersetzung prüfen.

Dies bedeutet, dass wir unseren Rat und unsere Tat nur für Mitglieder anbieten können, die bereits vor Eintritt des „Rechtsschutzfalles“ Mitglied sind. Auch eine Beratung „früherer“ Mitglieder ist leider nicht möglich. **Sobald die Mitgliedschaft endet, endet auch der Rechtsschutz.**

Es gibt also viele gute Gründe, auch nach Beginn des Ruhestandes in der GEW zu bleiben. Gewerkschaftlicher Rechtsschutz ist sicher einer davon. Darüber hinaus wird durch jedes Mitglied und jeden Beitrag die gewerkschaftspolitische Arbeit der GEW unterstützt, sei es vor Ort in den Schulen und gegenüber den regionalen Außenstellen, auf Landesebene gegenüber dem Schulsenat oder auf Landes- und Bundesebene bei Anhörungen über neue Gesetze und Verordnungen. Eine Gewerkschaft ist immer nur so stark wie ihre Basis.

Anmeldung in der Landesrechtsschutzstelle:

Beratungstermine in der Landesrechtsschutzstelle erhält man **nur** über das Sekretariat der GEW BERLIN.

- Telefon: 030 /21 99 93 - 0
- Fax: 030 / 21 99 93 – 50
- Email: info@gew-berlin.de

Es ist sinnvoll, bereits bei der Terminabsprache das Thema / den Bereich der gewünschten Beratung anzugeben.

Beitrag

Ruhestand bedeutet in der Regel weniger Einkommen. Daher gelten hierfür besondere Mitgliedsbeiträge:

Bei Pensionsempfänger*innen beträgt der Mitgliedsbeitrag 0,68 Prozent und bei Empfänger*innen von Renten 0,66 Prozent der individuellen Bruttobezüge.

Weitere Auskünfte zum Mitgliedsbeitrag gibt es bei der Mitgliedsverwaltung der GEW BERLIN:

- Telefon: 030 / 21 99 93-34 / -36
- Email: mitgliedsverwaltung@gew-berlin.de

I. RUHESTAND UND BEAMTENRECHT

Im Folgenden sollen die wichtigsten Fragen rund um die Pensionierung und das Beamtenversorgungsrecht dargestellt werden. Ergänzende Informationen zu diesen Themen können durch Mitglieder der GEW bei der Landesrechtsschutzstelle eingeholt werden. Aktuelle Regelungen werden auch auf der Homepage der GEW BERLIN sowie in der Berliner Bildungszeitschrift (bbz) veröffentlicht.

Aber wie immer ist die erste Anlaufstelle in allen Fragen (vor der Pensionierung!) der örtliche Personalrat der Lehrer*innen und Erzieher*innen, ggf. die örtliche Schwerbehindertenvertretung und die örtliche Frauenvertreterin (Adressen und Fon/Fax-Nummern im aktuellen GEW-Kalender oder auf der Website der GEW BERLIN unter <https://www.gew-berlin.de/271.php>).

Jedes Pensionierungsverfahren wird entweder von Amts wegen oder auf eigenen Antrag des Beamten/der Beamtin eröffnet.

Zwischen Männern und Frauen machen das Landesbeamtengesetz Berlin sowie alle anderen einschlägigen Gesetze, Verordnungen, Ausführungsvorschriften keinen Unterschied.



1. Gesetzliche Altersgrenze

Nach dem Landesbeamtengesetz Berlin (LBG) versetzt die Dienstbehörde (Personalstelle) Lehrkräfte im Beamtenverhältnis zum Ende des Schuljahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde, in den Ruhestand.

Das gilt auch für beamtete Lehrkräfte, die kurz nach dem Schuljahresende (immer der 31.07.) Geburtstag haben (z.B. im August). Wer das vermeiden will, muss selbst aktiv werden und einen Antrag auf vorzeitigem Übergang in den Ruhestand stellen.

Für alle anderen Beamtinnen und Beamten gilt in Berlin das vollendete 65. Lebensjahr als Altersgrenze.

2. Vorzeitige Pensionierung auf Antrag

Berliner Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit, auf eigenen Antrag und ohne Angabe von Gründen ab Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen (**Antragsaltersgrenze**). Es wird aber ein Versorgungsabschlag erhoben.

Bei Lehrkräften erfolgt die Versetzung in den Ruhestand bei rechtzeitiger Beantragung zum 31.01. oder 31.07. Unter Berücksichtigung einer Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto kann dieser Zeitpunkt um einige Wochen hinausgeschoben werden.

Für den Antrag auf Pensionierung (Antragsaltersgrenze) gibt es keine

gesetzliche Frist. Im Schulbereich sollte in der Regel eine Frist von sechs Monaten eingehalten werden.

3. Vorzeitige Pensionierung wegen Schwerbehinderung

Berliner Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit, bei Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung (Mindestgrad der Behinderung: 50 Prozent) bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen.

Aber auch sie müssen einen Versorgungsabschlag hinnehmen, wenn der Übergang in den Ruhestand vor Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgt. Erfolgt die Pensionierung nach Vollendung des 63. Lebensjahres, wird kein Versorgungsabschlag erhoben.

4. Vorzeitige Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit

Nach dem Landesbeamtengesetz (LBG) sind Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie dienstunfähig sind. Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn Beamte dauerhaft nicht in der Lage sind, ihre Amtspflichten zu erfüllen.

Beide Seiten, Dienstherr und Beamter/Beamtin, können das Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit bzw. zur Feststellung der Dienstunfähigkeit initiieren:

- der Dienstherr, indem er den Beamten/die Beamtin zum amtsärztlichen Dienst schickt,

- der Beamte/die Beamtin, indem er/sie beim Dienstherrn die Überprüfung der Dienstfähigkeit beantragt (und danach vom amtsärztlichen Dienst zur Untersuchung geladen wird).

Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt ausschließlich durch den Dienstherrn. Bei Lehrkräften also durch die Senatsverwaltung für Bildung (Personalstelle). Grundsätzlich stützt der Dienstherr seine Entscheidung auf ein Gutachten des amtsärztlichen Dienstes. Einer Einladung zum amtsärztlichen Dienst ist zu folgen, eine Terminverschiebung kann nur im Notfall und nur im Einvernehmen mit dem amtsärztlichen Dienst erfolgen.

Nach dreimonatiger ununterbrochener Krankmeldung (im Einzelfall auch früher) ist die Personalstelle gehalten, die Einschaltung des amtsärztlichen Dienstes zwecks Überprüfung der Dienstfähigkeit in die Wege zu leiten. Wenn der Amtsarzt (oder ein anderer vom Dienstherrn beauftragter Arzt) feststellt, dass innerhalb von sechs Monaten eine Dienstfähigkeit nicht gegeben sein wird, schlägt er dem Dienstherrn die Versetzung des Beamten/der Beamtin in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor.

Wenn der Beamte/die Beamtin selbst die Überprüfung der Dienstfähigkeit beantragt, kann er/sie dies auch ohne vorausgegangene Krankschreibung tun.

Wir empfehlen aber auch hier dringend, vor Beginn des beabsichtigten Pensionierungsverfahrens die Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung) einzubeziehen. Diese unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht.

Der Dienstherr ist verpflichtet, ggf. in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und unter Beteiligung des Personalrats und der Frauenvertreterin vor der Entscheidung über Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit zu prüfen, ob und welche Maßnahmen

der beruflichen Rehabilitation sinnvoll und möglich sind.

Seit 2004 ist mit langfristig Erkrankten ein **Präventionsgespräch** durchzuführen, üblicherweise mit der Schulleitung. Sinn dieses Gespräches ist es, Möglichkeiten der Wiedereingliederung in den aktiven Dienst zu finden. Das gesamte Wiedereingliederungsverfahren ist freiwillig und nur im Einverständnis mit der/dem Betroffenen durchzuführen. Es unterliegt strengen Datenschutzregelungen. Im Bedarfsfall kann und muss ein solches Verfahren auch mehrfach durchgeführt werden.

Nicht wenige Betroffene wollen die **Versetzung in den Ruhestand** vermeiden, weil sie sich zu jung fürs „Altenteil“ fühlen oder relativ geringe Versorgungsansprüche erworben haben. Meist können sie zwar keinen Unterricht mehr erteilen, sind aber noch arbeitsfähig in anderen Bereichen. Der Dienstherr ist in solchen Fällen grundsätzlich verpflichtet, einen anderen Einsatz zu prüfen. Setzt euch hierfür mit dem Personalrat, der Frauenvertreterin und/oder der Schwerbehindertenvertretung im Bezirk ins Benehmen.

Eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit dauert immer nur so lange, wie Dienstunfähigkeit vorliegt. Die Überprüfung der Dienstunfähigkeit kann durch den Dienstherrn angeordnet werden. Meist wird bereits mit dem Ruhestandsbescheid eine Frist für eine erneute Amtsarztuntersuchung festgelegt. Nur wenn eine entsprechende Vorladung erfolgt, muss dieser gefolgt werden, die/der Betroffene muss nicht selbst aktiv werden. Sobald keine Dienstunfähigkeit mehr vorliegt, können Betroffene von Amts wegen bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres wieder in das Beamtenverhältnis berufen werden („**Reaktivierung**“). Einem Antrag der/des Betroffenen auf Reaktivierung ist zu folgen, wenn noch nicht zehn Jahre seit der Versetzung in den Ruhestand vergangen sind und keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen (§ 44 LBG).

Werden die Beamten später wieder in den Ruhestand versetzt, wird

das Ruhegehalt nach der dann geltenden Rechtslage berechnet. Es wird aber mindestens das Ruhegehalt in alter Höhe gezahlt.

Seit 2009 ist nach § 27 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz eine begrenzte Dienstfähigkeit möglich. Die Beamtin/der Beamte muss in der Lage sein, unter Beibehaltung seines Amtes (in der Regel Lehrtätigkeit) die Dienstpflichten noch mindestens zur Hälfte zu erfüllen. Diese eingeschränkte Dienstfähigkeit ist entsprechend dem Verfahren zur Dienstunfähigkeit festzustellen. Da sie nicht unerhebliche Auswirkungen auf die Besoldung und die Höhe der Ruhestandsbezüge hat, sollte man sich gut informieren. Die begrenzte Dienstfähigkeit ist im Vergleich zur selbst gewählten Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen finanziell in der Regel günstiger. Beamt*innen können die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit selbstverständlich auch selbst beantragen.

Bei Unklarheiten unbedingt die GEW-Personalräte im Bezirk aufsuchen! Sie verweisen ggf. an Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung und die GEW-Rechtschutzstelle.

5. Versorgungsabschläge bei vorzeitiger Pensionierung

Bei einer vorzeitigen Pensionierung werden von der berechneten Pension (Bruttobetrag) Versorgungsabschläge vorgenommen. Die Abschläge werden in Prozent einmal festgesetzt und **gelten für die gesamte Dauer des Ruhestandes, auch für die Hinterbliebenenversorgung.**

Die Höhe des Abschlags ergibt sich aus dem Zeitpunkt der Pensionierung und einer bestimmten Altersgrenze. Die Berechnung erfolgt tagessgenau.

Bei Inanspruchnahme der **Antragsaltersgrenze** beträgt der Abschlag von der berechneten Pension 3,6 Prozent pro Jahr (0,3 Prozent pro Monat).

Bei nicht Schwerbehinderten beträgt dieser Abschlag höchstens 7,2 % (maximaler Zeitraum bis zum Ende des Monats in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird); bei Schwerbehinderten, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, höchstens 10,8 % (maximaler Zeitraum zwischen dem 60. und dem 63. Lebensjahr).

Bei einer Pensionierung wegen **Dienstunfähigkeit vor Vollendung des 63. Lebensjahres** beträgt der Abschlag ebenfalls 3,6 Prozent pro Jahr, gerechnet bis zum Ende des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, in diesem Fall auf höchstens 10,8 % gedeckelt. Bei einer Pensionierung nach Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgt somit kein Abschlag.

Der Versorgungsabschlag ist immer auf maximal 10,8 Prozent begrenzt! Er bezieht sich auf die absolute Summe der Pension, nicht auf den Ruhegehaltssatz: Ein schlapper Trost! Die GEW hat gegen die Versorgungsabschläge, insbesondere bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung durch alle Instanzen geklagt, leider erfolglos.

6. Versetzung in den Ruhestand nach Dienstunfall

Ein schwieriges Kapitel, das beginnt schon bei der Anerkennung eines gemeldeten Dienstunfalls, die voraussetzt, dass das Unfallereignis allein ursächlich für den eingetretenen Schaden ist. So wird z.B. eine Knieverletzung im Sportunterricht nicht als Dienstunfall anerkannt, wenn sich herausstellt, dass man wegen Beschwerden an dem betroffenen Knie

schon in Behandlung war oder sogar zum Zeitpunkt des Unfalls noch ist. Dann wird die Unfallfolge auf den Vorschaden, nicht auf den Unfall zurückgeführt. Noch komplizierter wird es, wenn nach einem Dienstunfall eine Versetzung in den Ruhestand wegen andauernder Dienstunfähigkeit eintreten kann oder tatsächlich eintritt. Der/die Betroffene führt dies auf den Dienstunfall zurück und verlangt die finanziell wesentlich günstigere Unfallversorgung:

Diese beinhaltet ein Ruhegehalt in Höhe der „erdienten“ Versorgung zuzüglich eines Zuschlags von 20% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, mindestens 66,667% aber nicht mehr als 75% der ruhegehaltfähigen Bezüge, keinen Versorgungsabschlag und weitere mögliche Leistungen. Das ist für den Dienstherrn teuer, der deshalb schon beim Anerkennungsverfahren versucht, langfristige Beeinträchtigungen möglichst als direkte Unfallfolge auszuschließen, besonders, wenn es sich um psychische Erkrankungen handelt, die oft als Symptom einer generellen persönlichen Überforderung interpretiert werden. Die sind aber immer öfter die Folge von Schülerattacken verschiedenster Art auf Lehrkräfte.

Auseinandersetzungen in diesem Bereich sind äußerst schwierig, sie ziehen sich oft über Jahre hin. Man ist von medizinischen Gutachten und den Amtsärzten abhängig. Die Verwaltungsgerichte entscheiden in der Regel sehr restriktiv, wenn man die Anerkennung eines Dienstunfalls bzw. den Anspruch auf Unfallversorgung auf dem Klageweg durchsetzen will.

WAS TUN?

1. Jeden Dienstunfall sofort melden.
2. Sich wegen jeder gesundheitlichen Beeinträchtigung umgehend in ärztliche Behandlung begeben.
3. Später auftretende Schäden sofort nachmelden und einen Arzt aufsuchen.
4. Darauf achten, dass sich ärztliche Stellungnahmen und Rechnungen ausschließlich auf die erforderliche Behandlung der Unfallfolgen beziehen.
5. Bei sich andeutenden Konflikten sofort den Rechtsschutz der GEW aufsuchen und das weitere Vorgehen absprechen. Eigene Stellungnahmen immer erst nach Beratung abschicken.
6. Gegenüber den Amtsärzten jede Verknüpfung mit dem „schweren, belastenden Lehrberuf“ freundlich, aber bestimmt zurückweisen, auch wenn man sich noch so gut verstanden fühlt.

Der Rechtsschutz der GEW wird nach Kräften unterstützen, muss aber gerade in diesen Verfahren, die zu sehr teuren gerichtlichen Auseinandersetzungen führen können, besonders gründlich den Sachverhalt und die Erfolgsaussichten prüfen, ehe Rechtsschutz für ein Klageverfahren erteilt werden kann.

7. Bezüge

Der Ruhestand beginnt mit dem Ende des Monats, in dem der Dienstherr der Beamtin/dem Beamten die Versetzung in den Ruhestand per Bescheid mitgeteilt hat. Von diesem Zeitpunkt an besteht kein Anspruch auf Besoldung, sondern auf Beamtenversorgung (Versorgungsbezüge).

Durch diese Umstellung und den Wechsel der Zuständigkeiten (von Lohn- und Gehaltsstelle auf das Landesverwaltungsamt) kommt es häufig zu einer verzögerten Auszahlung oder zu einer anteiligen Auszahlung der Bezüge, oft auch zu einer Überzahlung. Die endgültige Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgt erst nach der Pensionierung.

Es empfiehlt sich daher dringend, in diesem Zeitraum alle Zahlungen genau zu registrieren und zu prüfen, im Zweifelsfall genaue Auskunft zu verlangen oder zu widersprechen.

Im Verfahren der Pensionierung erhaltet ihr die unterschiedlichsten Bescheide, z.B. einen Vordienstzeitenbescheid oder einen über die Höhe der Versorgungsbezüge. Grundsätzlich gilt: Wenn euch ein solcher Bescheid nicht g l a s k l a r ist, müsst ihr einen fristwahrenden Widerspruch einlegen, um nicht Chancen auf eine Korrektur zu verspielen. Der regionale Personalrat oder die Rechtsschutzstelle helfen bei der Prüfung und ggf. bei der Formulierung für einen argumentierenden Widerspruch.



Das Thema Beamtenversorgung ist äußerst kompliziert. Wir bitten daher um Verständnis, dass wir hier nur die Grundzüge darstellen können.

1. Berechnung des Ruhegehaltes

Die Berechnung des Ruhegehaltes basiert auf zwei Grundlagen:

- der ruhegehaltfähigen Dienstzeit
und
- den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen.

Auf Grund der Dienstzeiten wird der Ruhegehaltssatz („Prozente“) errechnet. Dieser wird mit den vollen Dienstbezügen multipliziert. Es ergibt sich die monatliche Bruttopension.

Zum 01.01.1992 wurde das Beamtenversorgungsgesetz grundlegend geändert.

Für Beamtinnen und Beamte, deren **Beamtenverhältnis bereits am 31. Dezember 1991** bestand, müssen zwei verschiedene Berechnungen durchgeführt werden. Neben der Berechnung nach dem sogenannten „neuen Recht“ gilt eine Besitzstandsregelung, in deren Rahmen eine Berechnung nach „Übergangsrecht“ erfolgt. Bei Beschäftigten, die **erst nach dem 31.12.1991** verbeamtet wurden, gilt nur das „neue Recht“. Nach dem „neuen Recht“ ergibt sich der Versorgungssatz nach der

linearen Tabelle (1,79375 Prozent pro Dienstjahr), das Studium wird mit maximal 3 Jahren angerechnet.

Nach dem „Übergangsrecht“, einer Mischung aus neuem und altem Recht, wird für die Dienstjahre bis zum 31.12.1991 das bis dahin geltende „bessere“ Recht angewandt. Für die Dienstjahre ab 01.01.1992 wird der Ruhegehaltsatz aber nur um 1 Prozent pro Jahr erhöht. Das bessere Ergebnis ist ausschlaggebend. Das wird wegen des Zeitablaufs immer häufiger die Berechnung nach neuem Recht sein.

Der seit 1984 übliche Versorgungsabschlag für Teilzeit und Beurlaubung darf auf Grund erfolgreich geführter Prozesse durch die GEW nicht mehr berechnet werden.

Der maximale Ruhegehaltssatz nach allen Berechnungen beträgt 71,75 % der vollen Besoldung. Nur beim Ruhestand wegen Dienstunfall bleibt es bei 75 %.

Für Beamtinnen und Beamte, die in der ehemaligen DDR Rentenanwartschaften erworben haben und die nach dem 03.10.1990 in das Beamtenverhältnis übernommen wurden, gibt es keine Vordienstzeiten vor dem 03.10.1990, **für sie gilt immer das sog. „neue“ Recht.**

Die Rentenanwartschaften bleiben bestehen. Die daraus resultierende Altersrente wird bei **Erreichen des Rentenalters** gezahlt.

2. Vorübergehende Erhöhung der Versorgung

Beamtinnen und Beamte, die

- wegen Dienstunfähigkeit ausscheiden müssen
und
- einen Rentenanspruch aus versicherungspflichtigen Zeiten haben,
die nicht bei der Berechnung der Pension berücksichtigt werden
und
- deren Pensionsanspruch unter 66,97 Prozent liegt,

wird die Pension auf Antrag vorübergehend erhöht. **Ohne Antrag keine Erhöhung!**

Diese Regelung gilt auch in den Fällen, in denen durch das Hinausschieben des Renteneintrittsalters eine Versorgungslücke zwischen Pensionierung und Rentenbezug entsteht.

Die Erhöhung beträgt pro versicherungspflichtigem Jahr 0,95667 Prozent (je Monat ein zwölftel davon), für den Zeitraum, der bei der Pensionsberechnung nicht berücksichtigt wurde. Insgesamt darf der Versorgungssatz von 66,97 Prozent nicht überschritten werden. Die Erhöhung endet mit dem tatsächlichen Rentenbezug.

Achtung:

Es dürfen keine Einkünfte aus Erwerbstätigkeit über 325 Euro pro Monat erzielt werden, sonst entfällt die Erhöhung.

3. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

Von Amts wegen werden die Dienstzeiten im Beamtenverhältnis berücksichtigt (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit).

Außerdem zählen auch folgende Vordienstzeiten:

- Zeiten eines Wehr- oder Ersatzdienstes
- andere Dienstzeiten im öffentlichen Dienst unter bestimmten Voraussetzungen
- Zeiten einer Beschäftigung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als Angestellte(r), wenn diese unmittelbar vor der Berufung in das Beamtenverhältnis liegen und zur Ernennung geführt haben.

Daneben wird eine Mindestzeit der Ausbildung (z.B. Studium) berücksichtigt, soweit sie für die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorgeschrieben ist. Nach „neuem Recht“ werden maximal drei Jahre anerkannt. Das gilt jedoch nicht für Beamtinnen und Beamte mit einer Ausbildung nach DDR-Recht, die nach 1991 verbeamtet wurden.

Die Ruhegehaltfähigkeit solcher Beschäftigungszeiten und unklarer Vordienstzeiten sollte man ab dem 50. Lebensjahr vom Dienstherrn (Antrag an das Landesverwaltungsamt über Lehrpersonalstelle) klären lassen. Den entsprechenden Bescheid sollte man sorgfältig prüfen und ggf. vorsorglich Widerspruch einlegen.

4. Beurlaubung und Teilzeit

Die Zeit einer **Beurlaubung ohne Dienstbezüge** zählt grundsätzlich nicht zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Sie kann jedoch berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass die Beurlaubung öffentlichen Belangen

oder dienstlichen Interessen dient (z.B. Entwicklungsdienst, Ortslehrkraft im Ausland).

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden entsprechend ihrem Anteil an der Vollbeschäftigung berücksichtigt.

5. Kindererziehungszeiten

Zeiten der Kindererziehung werden im geringen Umfang (Dienst in Vollzeit für 6 Monate nach der Geburt des Kindes) für Kinder berücksichtigt, die **nach Ernennung in das Beamtenverhältnis und vor 1992 geboren** wurden.

Für Kinder, die vor Ernennung ins Beamtenverhältnis geboren wurden und für seit 01.01.1992 Geborene werden Kindererziehungszuschläge berechnet, analog zu den Regelungen der Rentenversicherung. Für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder wird allerdings im Berliner Beamtenrecht nur ein Jahr Erziehungszeit als Grundlage für die Berechnung des Erziehungszuschlags anerkannt. Die Verdopplung auf zwei Jahre im Rentenrecht (sog. Mütterrente) ist nicht nachvollzogen worden.

6. Zurechnungszeit bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit

Die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten werden bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit um eine sog. Zurechnungszeit erhöht. Bei der Berechnung nach „altem“ und nach „Übergangsrecht“ (siehe weiter oben) wird 1/3 der Zeit vom Beginn des Ruhestandes bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres berücksichtigt. Nach „neuem Recht“ sind es 2/3 bis zur Vollendung des

60. Lebensjahres. Diese erst nach heftiger Kritik auch von der GEW in das neue Recht eingefügte Verbesserung sichert besonders jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die schon nach kurzer Dienstzeit wegen gesundheitlicher Einschränkungen ausscheiden müssen, eine einigermaßen akzeptable Versorgung.

7. Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Diese sind

- das Grundgehalt, das bei der Versetzung in den Ruhestand maßgeblich ist (ein Beförderungsjahr muss mindestens zwei Jahre übertragen worden sein),
- der Familienzuschlag bis zur Stufe 1 (Verheiratetenbestandteil); *der kinderbezogene Anteil des Familienzuschlags wird zusätzlich für die Anspruchsdauer voll gezahlt und fließt nicht in die Berechnung ein*
und
- die ruhegehaltfähigen Zulagen.

8. Mindestversorgung

Alle Beamt*innen, die aufgrund ihres individuellen Arbeitslebens (später Berufseinstieg bzw. Verbeamtung, lange Beurlaubungen) mit ihrer „erdienten“ Versorgung unter 35% ihrer Vollzeitbesoldung bleiben, erhalten die sogenannte Mindestversorgung, also den Satz von 35%.

- Die in §14 Abs. 4 LBeamtVG immer noch stehende Einschränkung, dass die Mindestversorgung nicht gezahlt wird, wenn nur wegen

langer Teilzeit/Beurlaubung, also „selbstverschuldet“, der Satz von 35% nicht erreicht wird, darf aufgrund diesbezüglicher Rechtsprechung nicht mehr angewendet werden und ist durch Rundschreiben der Innenverwaltung außer Kraft gesetzt worden.

- Ob Mindestversorgung gezahlt wird, ergibt sich, wenn die höchstmögliche Versorgung berechnet ist:
 - Erdiente Versorgung + gegebenenfalls Zurechnungszeit + gegebenenfalls vorübergehende Erhöhung – gegebenenfalls Versorgungsabschlag = bleibt das Ergebnis unter 35%, gibt es die Mindestversorgung ungekürzt. Die vorübergehende Erhöhung wird nicht zusätzlich gezahlt.
 - Ein Hinzuverdienst (s.u.) ist auch in diesem Fall möglich.
 - Die Mindestversorgung entfällt jedoch bzw. wird gekürzt, wenn später ein Anspruch auf Rente oder Hinterbliebenenversorgung entsteht und die Gesamtversorgung den Satz von 35% überschreitet.

C Anrechnungsvorschriften

Grundsätzlich steht der Anspruch auf Beamtenpension einem Bezug weiterer Einkünfte (Erwerbstätigkeit oder Renten oder Hinterbliebenenversorgung) nicht entgegen.

Aktive Beamtinnen und Beamte müssen vor der Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit eine Nebentätigkeitsgenehmigung einholen. Pensionäre dagegen können grundsätzlich nach eigenem Ermessen dazuverdienen. Auch Beamte, die auf Grund von Dienstunfähigkeit ausscheiden, können weiterhin erwerbstätig sein und Einkünfte erzielen.

Es gelten jedoch eine Reihe von Anrechnungsvorschriften, die im Folgenden nur grundsätzlich dargestellt werden können. Das Gleiche gilt für das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Renten oder zwei Versorgungsbezügen. Geregelt wird dies im Beamtenversorgungsgesetz §§ 53 ff.

Der Grundsatz der Regelungen ist, dass die Überschreitung einer Höchstgrenze zur Kürzung der Pension (Ruhensberechnung) führt. Die Verrechnung erfolgt monatsbezogen. Einkünfte aus Vermögen (Zinsen, Dividenden, Mieteinnahmen) werden nicht angerechnet.

1. Nebentätigkeit und Erwerbseinkommen von Pensionärinnen und Pensionären nach dem Erreichen des Pensionsalters

Für Beamtinnen und Beamte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, gelten keine Hinzuverdienstgrenzen aus Erwerbseinkommen, außer sie haben Einkünfte aus der Tätigkeit im öffentlichen Dienst (auch Lehraufträge). Dann wird die Pension gekürzt, falls Pension und Hinzuverdienst die Höchstgrenze überschreitet. Das kann z.B. bei einer Anstellung im Rahmen von PKB als Aushilfslehrkraft im Schuldienst passieren. Verrechnet werden immer die Bruttoeinkommen.

Hierzu ein fiktives Beispiel:

Pensionsanspruch	2.700 €
Zusatzinkünfte	1.000 €
zusammen also	3.700 €
Höchstgrenze (angenommen)	3.400 €
bedeutet:	
anrechnungsfrei	700 €
anzurechnen	300 €
Von den 2700 € der Pension werden abgezogen	300 €
	2.400 €

Die **Höchstgrenze** für Beamt*innen im Ruhestand ist der Gesamtbetrag der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge entsprechend der Endstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe und möglicher Kinderzuschläge. Grob gesagt, ein Hinzuverdienen im öffentlichen Dienst bis zu 100% der aktiven Dienstbezüge ist unschädlich. Das gilt auch für Beamt*innen, die auf Grund eines Dienstunfalls oder wegen einer Schwerbehinderung ab dem 63. Lebensjahr im Ruhestand sind.

2. Nebentätigkeit und Erwerbseinkommen von Pensionärinnen und Pensionären vor dem Erreichen des Pensionsalters

Für Frührentner ist der anrechnungsfreie Zuerwerb bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres begrenzt.

Als Höchstgrenze des Hinzuverdienstes bei Dienstunfähigkeit auf Grund von Krankheit und beim vorzeitigen Antragsruhestand gilt die höchstmögliche Pension (71,75%) plus 325 €. Die Höchstgrenze erhöht sich im Monat Dezember um das Weihnachtsgeld.

Eine Gesamtkürzung findet jedoch nicht statt, der Mindestanspruch liegt bei 20% der Versorgung. Es gibt aber auch hier eine Ausnahme, bei Verwendungseinkommen (Tätigkeit im öffentlichen Dienst in mindestens derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Vergütungsgruppe) werden u.U. nur die Dienstbezüge gezahlt.

Ruhestandsbeamtinnen und –beamte sind verpflichtet, der Pensionsbehörde unverzüglich mitzuteilen, wenn sie privates Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen beziehen. Anzeigepflichtig sind der erstmalige Bezug sowie Änderungen in der Höhe des Einkommens.

3. Zusammentreffen von Rente und Pension

Wenn Beamtinnen und Beamte einen Rentenanspruch erworben haben, werden der erworbene Rentenanspruch und die Pension gezahlt. Ergibt die Kumulation der Ansprüche aus Pension und Rente eine höhere Summe als bei einer vollständigen Beamtenberufslaufbahn (mehr als 71,75 %) herauskäme, wird die Pension gekappt.

Einberechnet werden Renten aus der gesetzlichen Rentenversiche-

rung, der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung und Leistungen aus berufsständischen Versorgungseinrichtungen oder befreienden Lebensversicherungen, in die der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge geleistet hat (siehe § 55 BeamtVG).

Der Höchstbetrag ist die höchstmögliche Pension (71,75%) aus der Endstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe.

4. Zusammentreffen zweier Versorgungen: Witwen/wrgeld und eigene Pension

Die Höchstgrenze von 71,75 % aus der Endstufe der Besoldungsgruppe errechnet sich immer aus der ersten gewährten Versorgung.

Bekommt jemand ein Witwen-/Witwergeld z.B. aus der Besoldungsgruppe A 14 des/der Verstorbenen und später eine eigene Versorgung aus der Besoldungsgruppe A12, errechnet sich die Höchstgrenze aus A 14.

Stammt das Witwen/Witwergeld jedoch aus der Besoldungsgruppe A 12, die später dazu kommende eigene Versorgung aus A 14, errechnet sich die Höchstgrenze aus A 12.

Die Hinterbliebenenversorgung kann also vollständig entfallen, es sei denn, die eigene Versorgung bleibt wegen geringer Dienstzeiten unter dieser Höchstgrenze.

Die gleiche Systematik gilt, wenn Versorgungsempfänger später Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung haben.

Einen Anspruch auf den Mindestbehalt von 20% gibt es nur, wenn die eigene Besoldungsgruppe niedriger ist als die des/der Verstorbenen.

D *Altersermäßigung und Lebensarbeitszeitkonto*

Der Arbeitgeber hat es seit Jahren versäumt, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen für Pädagog*innen zu schaffen. Die wieder eingeführte Altersermäßigung stellt keinen Ausgleich für die Abschaffung der Arbeitszeitkonten dar und die Altersteilzeit ist gänzlich abgeschafft worden, gleichzeitig sind die Anforderungen an den Beruf gestiegen. Die GEW setzt weiterhin alles daran, Entlastungen für alle Beschäftigten zu erreichen.

Lebensarbeitszeitkonten

Im Sommer 2003 hat der Senat die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 42 Wochenstunden auf 40 reduziert. Die kurz zuvor erhöhte Pflichtstundenzahl der Lehrerinnen und Lehrer wurde jedoch nicht zurückgenommen. Dafür erhielten Lehrkräfte bis zum Ende des Schuljahres 2013/14 als „Ausgleich“ neben zwei freien Unterrichtstagen im laufenden Schuljahr weitere fünf Unterrichtstage auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Erst unmittelbar vor dem Übergang in den Ruhestand konnten diese Unterrichtstage als Freistellung von der Tätigkeit genommen werden.

Diese Arbeitszeitkonto-Tage (AZK-Tage) können im Ausnahmefall auch finanziell abgegolten werden. Wer am Ende des Schuljahres mit dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand geht, bekommt die AZK-Tage vor dem Ferienbeginn als Freistellung.

Wenn ein vorzeitiger Ruhestand beantragt wird, werden die AZK-Tage an das Datum des Ausscheidens aus der Schule angehängt, d.h. die Pensionierung wird hinausgeschoben, die Besoldung weiterhin gezahlt, der eventuelle Versorgungsabschlag vermindert sich.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die AZK-Tage jeweils entsprechend umgerechnet. Wer vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht im Dienst ist, aus welchen Gründen auch immer, bekommt die AZK-Tage finanziell ausgeglichen. Das ist auch möglich, wenn man die Freistellung wegen Unabkömmlichkeit nicht in Anspruch nehmen will/kann. Das muss aber im Vorhinein verbindlich mit der Personalstelle festgelegt werden.

Die Senatsverwaltung hat durch einseitige Verordnung die Arbeitszeitkonten zum Schuljahr 2014/15 abgeschafft. Das Erworbene bleibt erhalten, aber das Arbeitszeitkonto wächst nicht mehr an.

Neben der darin enthaltenen, deutlich zu kritisierenden erneuten Arbeitszeitverlängerung stecken in der Neuregelung auch zwei eher positive Aspekte:

- Ältere Kolleginnen und Kollegen können die AZK-Tage nun auch in Ermäßigungsstunden umwandeln, allerdings zu einem schlechten „Umrechnungskurs“: 1 Ermäßigungsstunde = 8 AZK-Tage.

Dabei ist aber auch ein gewisses **Risiko** zu beachten:

Wer zum Beispiel im Januar eines Jahres per Antrag 24 AZK-Tage in 3 Ermäßigungsstunden für das nächste Schuljahr umwandelt, kann dies nicht mehr rückgängig machen. Wenn das Schuljahr begonnen hat und schon nach wenigen Wochen eine langfristige Erkrankung eintritt, die eventuell zu einer Dienstunfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand führt, besteht kein Anspruch auf Rückrechnung bzw. anteilige finanzielle Abgeltung für diese 24 AZK-Tage.

- Die finanzielle Abgeltung wurde gesetzlich geregelt und deutlich verbessert.

Wer von den Neuregelungen Gebrauch machen will, sollte sie sich genau anschauen und sich beraten lassen.

E **Finanzielle Urlaubs- abgeltung**

Seit einigen Jahren haben auch Beamtinnen und Beamte nach der Versetzung in den Ruhestand Anspruch auf finanzielle Abgeltung entgangenen Erholungsurlaubs, wenn dem Ruhestand eine lange ununterbrochene Erkrankung/Dienstunfähigkeit vorausgegangen ist, also in der Regel die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erfolgt.

Der Anspruch umfasst 20 Tage pro Jahr (gesetzlicher Mindesturlaub), aber keinen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und wird mit der durchschnittlichen Besoldungshöhe in den drei Monaten vor Beginn des Ruhestands vergütet.

Besonders wichtig ist dabei, dass sich auch Beamtinnen und Beamte **immer während der Ferien krankschreiben lassen**. Liegt keine Krankschreibung bzw. amtsärztlich festgestellte Dienstunfähigkeit vor, werden diese Tage vom Abgeltungsanspruch abgezogen.

Der Anspruch verfällt 18 Monate nach Ablauf des Anspruchsjahres, ein Anspruch aus dem Jahr 2015 verfällt also am 30.Juni 2017. Der gesamte Anspruch verjährt drei Jahre nach Ende des Jahres, in dem die Versetzung in den Ruhestand erfolgt ist. Bei Versetzung in den Ruhestand im Jahr 2015 verjährt der Anspruch also am 31.12.2018.

Die Abrechnung soll von Amts wegen ohne Antrag bei der Versetzung in den Ruhestand erfolgen, eine Erinnerung und gegebenenfalls Mahnung ist bei der Arbeitsweise der Personalstellen sicher anzuraten.

Zahlungspflichtig ist die Lohn- und Gehaltsstelle der Schulverwaltung, nicht das Landesverwaltungsamt.

II BEIHILFE UND KRANKENVERSICHERUNG

Ansprechpartner in Sachen Beihilfe für Pensionärinnen und Pensionäre ist die Beihilfestelle im Landesverwaltungsamt Berlin. Dort stehen Ansprechpartner für Fragen rund um die Beihilfe zur Verfügung (Öffnungszeiten beachten – auch telefonisch!). Es können neben der Beihilfeverordnung auch verschiedene Merkblätter und Anträge angefordert werden. Im Internet gibt es eine Fülle von Informationen.

Wie auch im „aktiven“ Beamtenverhältnis gilt: Lieber vorab Beihilfefragen mit der Beihilfestelle klären, als hinterher böse Überraschungen erleben. Dabei ist zu beachten, dass mündliche Auskünfte stets unverbindlich sind.

Grundsätzlich ändert sich an den Verfahrensweisen und Leistungen nichts, die wenigen Veränderungen werden nachfolgend kurz dargestellt

1. Erhöhung des Bemessungssatzes für private Leistungen

Für Empfänger von Versorgungsbezügen erhöht sich der bisherige allgemeine Bemessungssatz ab dem Beginn des Ruhestandes auf 70 Prozent.

Die private Krankenversicherung sollte also umgehend nach der Versetzung in den Ruhestand auf 30% abgesenkt werden. Eine Überversicherung ist nicht möglich. Zahlt die PKV mehr als 30%, senkt die Beihilfe ihren Satz entsprechend ab. Die Beihilfe und die Leistung der Krankenversicherung dürfen also nicht höher sein als die tatsächlich entstandenen Aufwendungen.

Zusatzversicherungen für Leistungen, die von der Beihilfe ausgeschlossen oder gedeckelt sind (z.B. Zahnersatz) sind dagegen unschädlich.

2. Beihilfe und Zuschuss zur Krankenversicherung

Für einige Beamtinnen und Beamte gibt es die Möglichkeit, einen Zuschuss zum Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung zu erhalten. Der häufigste Fall ist ein Zuschuss durch den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn neben dem Anspruch auf Beamtenpension ein Anspruch auf gesetzliche Rente besteht.

Nimmt man dieses in Anspruch, kann es jedoch zu Kürzungen bei der Beihilfe kommen!

2.1 Private Krankenversicherung (PKV)

Ein Zuschuss zur PKV von 41,00€ oder mehr mindert den Bemessungssatz bei der Beihilfe um 20 Prozent. Hierbei bleiben Beiträge für eine Krankentagegeld- und Krankenhaustagegeldversicherung außer Betracht.

Sie sollten darauf achten, dass der Rentenzuschuss einen Betrag von 40,99€ nicht übersteigt, ggf. kann gegenüber dem Rentenversicherungsträger auf den übersteigenden Betrag verzichtet werden.

2.2 Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Personen können eine Sachleistungsbeihilfe erhalten.

Ab einem Zuschuss in Höhe von 21,00€ entfällt diese ergänzende Erstattung durch die Beihilfe.

Sie sollten darauf achten, dass der Rentenzuschuss einen Betrag von 20,99€ nicht übersteigt, ggf. kann gegenüber dem Rentenversicherungsträger auf den übersteigenden Betrag verzichtet werden.

3. Beihilfe für Rehabilitationsmaßnahmen

Beihilfen für Heilkuren (ambulante Rehabilitationsmaßnahmen) gibt es nur bei aktiven Beamtinnen und Beamten. Ausgeschlossen sind Versorgungsempfänger und deren Angehörige. Begründet wird dieser Ausschluss mit dem Umstand, dass eine Heilkur die Dienstfähigkeit erhalten bzw. wiederherstellen soll.

Der Beihilfeanspruch bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen (Krankenhaus- oder Sanatoriumsaufenthalt) bleibt auch im Ruhestand bestehen.

4. Beihilfe zu Pflegekosten

Für Mitglieder der gesetzlichen Pflegeversicherung bleibt es auch nach der Versetzung in den Ruhestand bei einem Bemessungssatz von 50%, für Mitglieder der privaten Pflegeversicherung erhöht er sich ebenfalls auf 70%.

Bei Eintritt eines Pflegefalls sollte man sich umgehend mit der Pflegeversicherung und der Beihilfestelle in Verbindung setzen, um sich über notwendige Maßnahmen und Anträge zu informieren.

5. Beihilfe im Todesfall

Beim Tod einer/s Beihilfeberechtigten werden den Hinterbliebenen bereits entstandene Krankenkosten, die nachgewiesen werden, erstattet.

III VERSORGUNG DER HINTERBLIEBENEN

1. Bezüge für den Sterbemonat

Die für den Sterbemonat zustehenden Dienstbezüge verbleiben den Erben der verstorbenen Beamtinnen und Beamten. Noch nicht an die verstorbenen Beamtinnen und Beamten gezahlten Teile der Besoldung werden an die Erben bzw. an die Hinterbliebenen ausgezahlt.

2. Sterbegeld

Sterbegeld ist eine einmalige Zuwendung an die Hinterbliebenen der Verstorbenen. Dabei ist zwischen dem pauschalen Sterbegeld und dem Kostensterbegeld zu unterscheiden.

Einen Anspruch auf **Sterbegeld** haben

- Ehegatten/Lebenspartner
- Kinder.

Das Sterbegeld wird in der zweifachen Höhe der Dienstbezüge gezahlt. Auch wenn die Verstorbenen teilzeitbeschäftigt waren, werden Vollzeitbezüge zu Grunde gelegt. Das Sterbegeld ist in einer Summe zu zahlen.

Einen Anspruch auf **Kostensterbegeld** haben

- sonstige Personen, die die Kosten der Bestattung getragen haben.

In diesem Fall wird das Sterbegeld bis zur Höhe der entstandenen Aufwendungen gezahlt, aber nicht mehr als die zweifache Höhe der Dienstbezüge.

3. Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung

Witwen bzw. Witwer und Lebenspartner*innen von verstorbenen Beamt*innen erhalten grundsätzlich Witwen- bzw. Witwergeld. Bei verstorbenen Beamt*innen auf Probe wird das Witwen- / Witwergeld jedoch nur gezahlt, wenn die Beamt*in an den Folgen einer Dienstbeschädigung (Dienstunfall, Berufskrankheit) verstorben ist.

Ausgeschlossen werden Ansprüche, wenn von einer sogenannten „**Versorgungsehe**“ ausgegangen wird.

Kein Anspruch besteht daher, wenn

- die Ehe weniger als ein Jahr gedauert hat (für Ehen, die vor dem 01.01.2002 geschlossen wurden: 3 Monate), es sei denn, dass nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe/dem Witwer eine Versorgung zu verschaffen
- oder
- die Ehe erst nach Eintritt in den Ruhestand der verstorbenen Beamtin/des verstorbenen Beamten geschlossen worden ist und die Ruhestandsbeamten zur Zeit der Eheschließung das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatten
- oder
- die/der Verstorbene die versorgungsrechtliche Wartezeit von 5 Dienstjahren am Todestag nicht erfüllt hat.

Verstorbene Beamtinnen und Beamte, die die Wartezeit nicht erfüllt haben, werden auf Antrag der Hinterbliebenen in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Eine Hinterbliebenenrente wird jedoch nur gezahlt, wenn die Wartezeit in der Rentenversicherung erfüllt ist. In diesen Fällen besteht gegebenenfalls ein Anspruch auf

Auszahlung der Beiträge (Diese Regelung gilt ebenfalls nur für Ehen, die ab dem 01.01.2002 geschlossen wurden.).

Das Witwen-/Witwergeld beträgt 55 Prozent des Ruhegehalts der/des Verstorbenen.

Bei der **alten Regelung (60 Prozent) bleibt es**, wenn

- die Ehe vor dem 01.01.2002 geschlossen und mindestens ein Ehepartner vor dem 02.01.1962 geboren wurde,
- zur Hinterbliebenenversorgung ein Kindererziehungszuschlag gezahlt wird,
- bereits bis zum 31.12.2001 Witwen-/Witwergeld gezahlt wurde
oder
- es sich um Hinterbliebene von Beamtinnen und Beamten handelt, die am 31.12.2001 bereits pensioniert gewesen sind.

Das Witwen-/Witwergeld wird gekürzt, wenn die Witwe/der Witwer mehr als 20 Jahre jünger als der/die Verstorbene war und aus der Ehe keine Kinder hervorgegangen sind (Näheres beim Dienstherrn oder der GEW erfragen.).

Wird eine Hinterbliebenenversorgung nicht gewährt, kann ein Unterhaltsbetrag bis zur gleichen Höhe gewährt werden. In diesem Fall sollte man sich auf jeden Fall vom Rechtsschutz beraten lassen.

Die Hinterbliebenenversorgung, das sog. Witwen-/Witwergeld, wird nicht gekürzt, wenn der/die Hinterbliebene eine Rente aus eigener Tätigkeit bezieht. Ansonsten gelten die Anrechnungsregeln, die oben erläutert sind.

Achtung: Alle Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung gelten auch für Lebenspartnerschaften.

4. Waisengeld

Anspruch auf Waisengeld (Halbwaise 12% bei Anspruch auf Witwengeld, 20% ohne Anspruch auf Witwengeld, Vollwaise 20% des Ruhegehalts des/der Verstorbenen) besteht bis zum 18. Lebensjahr bzw. solange ein Anspruch auf Kindergeld besteht.

5. Witwen-/Witwerabfindung

Wer einen Anspruch auf Witwen-/Witwergeld oder Unterhaltsbeitrag hat, erhält im Fall der Wiederverheiratung eine Witwen-/Witwerabfindung. Diese beträgt das 24- fache des monatlichen Witwen-/Witwergeldes oder des Unterhaltsbeitrages. Diese Abfindung ist in einer Summe zu zahlen. Wird die Ehe wieder aufgelöst (Scheidung, Tod des Ehegatten, Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung), so lebt der Anspruch auf Witwen- / Witwergeld wieder auf, gegebenenfalls unter Anrechnung der Abfindung.