

INHALT

| | |
|---|---|
| Zehntes Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Schulgesetzes | 1 |
| Entgeltumwandlung für Tarifbeschäftigte der FHH in der Fassung vom 19. November 2007 | 2 |
| Ergänzungen der Leistungen der Hamburgischen Beihilfeverordnung | 5 |
| Kostendämpfungspauschalen nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung | 6 |
| Dienstvereinbarung über die Nutzung von elektronischen Schließanlagen und Zugangskontrollsystemen | 7 |

Nachdruck aus dem Hamburgischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 45 vom 18.12.2007

Zehntes Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Schulgesetzes

Vom 11. Dezember 2007

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft beschlossene Gesetz:

Das Hamburgische Schulgesetz vom 16. April 1997 (HmbGVBl. S. 97), zuletzt geändert am 2. Januar 2007 (HmbGVBl. S. 6), wird wie folgt geändert:

1. § 10 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Schulversuche und Versuchsschulen dienen dazu, das Schulwesen pädagogisch und organisatorisch weiterzuentwickeln. Mit ihnen können Abweichungen von Aufbau und Gliederung des Schulwesens, Veränderungen oder Ergänzungen der Unterrichtsinhalte, der Unterrichtsorganisation und der Unterrichtsmethoden sowie neue Formen der Schulverfassung und der Schulleitung erprobt werden. Schulversuche sind außerdem zulässig, um innovative Formen der Kom-

petenzmessung und -beschreibung (Kompetenzraster) zu erproben. Diese müssen mindestens den gleichen Informationswert wie Noten zur weiteren Schullaufbahn für Schülerinnen und Schüler und ihre Sorgeberechtigten haben.“

2. § 44 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 erhält folgende Fassung:

„2. in der Klassenstufe 3 und der Sekundarstufe I einen Ersatz von Halbjahreszeugnissen durch strukturierte Zielklärungsgespräche, Lernentwicklungsberichte und Lernvereinbarungen mit der Schülerin oder dem Schüler und den Sorgeberechtigten.“

Ausgefertigt Hamburg, den 11. Dezember 2007

Der Senat

Zulässigkeit, Ausgestaltung und Auswirkungen der Entgeltumwandlung Betroffener Personenkreis: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (Tarifbeschäftigte)

Die Personalabteilung weist darauf hin, dass das Personalamt das Rundschreiben vom 11.01.2007 zur Entgeltumwandlung für Tarifbeschäftigte der FHH aktualisiert hat. Eine entsprechende Neufassung vom 19. November 2007 wird hiermit bekanntgegeben. Änderungen sind durch Seitenstriche kenntlich gemacht.

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder vom 12. Oktober 2006 ist am 1. November 2006 in Kraft getreten und gibt bestimmten Tarifbeschäftigten erstmals einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Damit können Tarifbeschäftigte ergänzend zum Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG) eine zusätzliche Form einer freiwilligen betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen. Sie können dadurch betrieblich eine eigene kapitalgedeckte Versorgung zur Absicherung im Alter, bei Invalidität oder der Hinterbliebenen im Todesfall aufbauen.

1. Entgeltumwandlung (Begriffserklärung)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass ein Teil der Bruttobezüge für eine wertgleiche Anwartschaft in der betrieblichen Altersversorgung verwendet wird (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz – BetrAVG).

2. Eröffnung der Entgeltumwandlung

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich alle unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TV-L), den Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) oder den Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) fallenden Tarifbeschäftigten der FHH. Soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, soll die Entgeltumwandlung jedoch auch außertariflich Beschäftigten der FHH eröffnet werden. Betroffen sind insbesondere die in § 1 Abs. 2 und 3 TV-L genannten Beschäftigten. Sofern solche Beschäftigten allerdings einen Sonderarbeitsvertrag haben, muss die Eröffnung der Entgeltumwandlung im Einzelfall unter Beteiligung des Personalamts geprüft werden. Für Beamtinnen und Beamte ist die Entgeltumwandlung nicht zugelassen.

Beispiel (monatliche Umwandlung):

| | |
|--|---------------|
| Arbeitseinkommen (brutto) | 3.000,00 Euro |
| ./. umgewandeltes Entgelt | 362,00 Euro |
| (a) Steuerpflichtiges Arbeitseinkommen | 2.638,00 Euro |
| (b) Sozialversicherungspflichtiges Einkommen | 2.788,00 Euro |
| ./. Steuern (20 % von (a)) | 527,60 Euro |
| ./. Sozialversicherungsbeiträge (20 % von (b)) | 557,60 Euro |
| Nettoeinkommen | 1.552,80 Euro |

Die genannten Grenzbeträge gelten für das jeweilige Arbeitsverhältnis. Bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr können die Beschäftigten den Höchstbetrag erneut vollständig ausschöpfen.

3. Entgeltumwandlung bei Altersteilzeitarbeit

Eine bereits vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit begonnene Entgeltumwandlung kann während der Altersteilzeitarbeit fortgeführt werden. Darüber hinaus ist es unproblematisch, die Entgeltumwandlung auch während der Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder in der Arbeitsphase des Blockmodells zu vereinbaren. Dagegen muss von der Entgeltumwandlung dringend abgeraten werden, sobald sich Beschäftigte bereits in der Freistellungsphase des Blockmodells befinden und erstmals die Entgeltumwandlung vereinbaren wollen. In diesem Fall würde ein so genannter „Störfall“ eintreten, bei dem die Entgeltumwandlung zumindest sozialversicherungsrechtlich vollständig rückabzuwickeln wäre.

4. Umwandelbare Entgeltbestandteile

Umwandelbar sind monatlich feststehende Beträge sowie die Jahressonderzahlung. Die monatlich feststehenden Beträge können sowohl den ständigen, als auch den unständigen Bezügen entnommen werden. Es können nur zukünftige Entgeltansprüche umgewandelt werden. Ein künftiger Anspruch ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer seine geschuldete Arbeitsleistung noch nicht erbracht hat. Die Umwandlung der Vermögenswirksamen Leistung ist ausgeschlossen. Sofern aus dem monatlichen Entgelt umgewandelt werden soll, müssen für den Zeitraum von einem Jahr gleich bleibende monatliche Beträge vereinbart werden. In begründeten Einzelfällen kann ein kürzerer Zeitraum vereinbart werden.

5. Höhe der Umwandlungsbeträge

Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung ist auf jährlich 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1.800 Euro begrenzt. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt im Jahr 2008 jährlich 63.600 Euro, so dass insgesamt maximal 4.344 Euro umgewandelt werden können (2.544 Euro+ 1.800 Euro). Mindestens muss im Jahr ein Betrag von 1/160 der jeweiligen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV umgewandelt werden. Für das Jahr 2008 wäre dies ein Betrag von 186,37 €.

6. Durchführungsweg

Für den Durchführungsweg gelten die gesetzlichen Bestimmungen nach § 1 a BetrAVG. Weil die FHH für die Entgeltumwandlung weder eine Pensionskasse noch

einen Pensionsfonds bestimmt hat, können die Beschäftigten die Durchführung über eine Direktversicherung verlangen (§ 1 a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Dabei hat sich die FHH nicht auf ein einzelnes Versicherungsunternehmen festgelegt, sondern ist bereit, Direktversicherungsverträge mit allen in Frage kommenden Versicherungsunternehmen abzuschließen. Zum Verfahren siehe ausführlich unten Ziffer 9.

7. Steuerrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorteile können nur im Rahmen eines ersten Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden (Lohnsteuerklassen I – V). Wird bei der FHH lediglich eine Nebenbeschäftigung ausgeübt (Steuerklasse VI), kann diese nicht an der Entgeltumwandlung teilnehmen. Gleiches gilt für ein zweites Beschäftigungsverhältnis, dass neben einem bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnis zur FHH ausgeübt wird und dessen Entgelt zur Mitversteuerung herangezogen wird (Steuerklasse 0).

Steuern

Die umgewandelten Entgeltbestandteile sind gem. § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuerfrei. Wird über diesen Betrag hinaus zusätzlich ein Betrag von bis zu 1.800 Euro im Jahr umgewandelt, ist dieser ebenfalls steuerfrei (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG). Versteuert werden erst die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag im Versorgungsfall, also im Alter, bei Invaliddität oder Tod (nachgelagerte Versteuerung im Sinne von § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa bzw. § 22 Nr. 5 EStG).

Sozialversicherung

Auf das umgewandelte Entgelt bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze werden auch keine Sozialversicherungsabgaben erhoben (§ 115 SGB IV i. V. m. § 2 Abs 2 Nr. 5 Arbeitsentgeltverordnung). Sofern über diesen Betrag hinaus zusätzlich Entgelt umgewandelt wird (möglich sind bis zu 1.800 Euro jährlich), werden von diesem Mehrbetrag – ungeachtet der Steuerfreiheit – aber die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Die Sozialversicherungsfreiheit gilt nach Beschluss des Bundestages vom 8. November 2007 auch über das Jahr 2008 hinaus unbefristet weiter.

Bei Eintritt des Versicherungsfalls werden auf die Leistungen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Entgeltumwandlung auch auf etwaige sozialversicherungsrechtliche Ansprüche auswirkt, soweit diese einkommensabhängig geleistet werden. Aus umgewandeltem Entgelt können beispielsweise keine Rentenanwartschaften gebildet werden, so dass spätere Rentenanprüche entsprechend geringer ausfallen.

Riesterförderung nach §§ 10 a, 82 Nr. 2 EStG

Grundsätzlich besteht auch bei Direktversicherung die Möglichkeit der Riesterförderung nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG. Dazu muss die Direktversicherung nicht zertifiziert sein und ist es in der Regel auch nicht. Voraussetzung der Riesterförderung ist aber, dass die Beträge aus bereits versteuertem und verbeitragtem Entgelt auf den Versicherungsvertrag eingezahlt werden. Die Tarifbeschäftigten müssen sich also entscheiden, ob sie eine Riesterförderung (staatliche Zulage bzw. Absetzen der

Versicherungsbeiträge als Sonderausgaben von der Einkommenssteuer) oder die o. g. Steuerfreiheit und Sozialabgabenfreiheit in Anspruch nehmen wollen. In den allermeisten Fällen ist es für die Tarifbeschäftigten deutlich günstiger, letzteres zu tun und die Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen zu betreiben, zumal sich auch bei einer Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten nach §§ 10 a, 82 Nr. 2 EStG an der Steuer- und Beitragspflicht im Versicherungsfall nichts ändert.

Konkrete Auskünfte zu diesem Bereich erhalten die Tarifbeschäftigten bei ihrem Versicherungsunternehmen.

Zusatzversorgung nach dem HmbZVG

Von der Entgeltumwandlung bleiben die Leistungen nach dem HmbZVG unberührt. Bemessungsgrundlage für die ruhegeldfähigen Bezüge bleibt das vertragliche Entgelt vor einer Entgeltumwandlung. Eine Anrechnung von Leistungen aus der Direktversicherung auf die Zusatzversorgung erfolgt nicht. Bemessungsgrundlage für den Eigenbeitrag (1,25 %) ist nach § 2 c HmbZVG das Arbeitseinkommen; also im Beispiel (s. Nr. 5) der Betrag von 3.000.- Euro (vgl. auch Rundschreiben vom 8. Dezember 2005 zu den Auswirkungen der Nichtversteuerung des Arbeitnehmereigenbeitrags zu den Versorgungsausgaben).

8. Geltendmachung der Entgeltumwandlung

Eine Entgeltumwandlung muss gegenüber der FHH rechtzeitig schriftlich geltend gemacht werden. Ein entsprechender Antrag muss daher mindestens zwei Monate vor dem Wirksamwerden in der Personalabteilung eingegangen sein. Auf diese Frist wird in der Niederschriftserklärung zu § 5 Abs. 1 TV-EntgeltU-L ausdrücklich hingewiesen. In jedem Fall ist es erforderlich, dass zwischen Beschäftigten und FHH, vertreten durch die Personalabteilung, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen wird (s. Anlage I). Das Formular hierfür wird im Formular-Center zur Verfügung gestellt.

9. Abschluss einer Direktversicherung

Die Direktversicherung wird zwischen der FHH und einem Lebensversicherungsunternehmen abgeschlossen. Zwischen den Beschäftigten und dem Versicherungsunternehmen selbst entsteht kein Vertragsverhältnis; die Tarifbeschäftigten werden lediglich als Bezugsberechtigte in den Vertrag aufgenommen. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Recht, das Versicherungsunternehmen zu bestimmen, bei dem die Entgeltumwandlung vorgenommen werden soll. Die FHH überlässt es ihren Tarifbeschäftigten jedoch, ein Versicherungsunternehmen auszuwählen und vorzuschlagen. Ist das Versicherungsunternehmen bereit, bestimmte Rahmenbedingungen anzuerkennen (s. Neufassung der „Checkliste Entgeltumwandlung“ – Anlage II), kann ein Vertrag über eine Direktversicherung zustande kommen. So dürfen u. a. nur Verträge abgeschlossen werden, bei denen die Vertragskosten (s. Nr. 2 der „Checkliste Entgeltumwandlung“ auf die gesamte Vertragslaufzeit verteilt werden (so genannte „ungezillmerte“ Tarife).

Auf Initiative der Tarifbeschäftigten leitet das Versicherungsunternehmen den unterschrittsreifen Antrag über eine Direktversicherung zusammen mit der unterschriebenen „Checkliste Entgeltumwandlung“ der Personalabteilung zu. Dabei ist darauf zu achten, dass die „Checkliste Entgeltumwandlung“ von einem handlungsbevollmächtigten Vertreter des Versicherungsunternehmens unterschrieben wurde (Stempel des Lebensversicherungsunternehmens). Die Personalabteilung prüft, ob die „Check-

liste Entgeltumwandlung“ vollständig ausgefüllt, nicht verändert und unterschrieben worden ist. In diesem Zusammenhang ist darauf zu achten, dass die „Checkliste Entgeltumwandlung“ nur in der Neufassung zu verwenden ist. Ist dies der Fall, unterschreibt sie den Antrag auf Direktversicherung für die FHH, wobei ein Duplikat des Antrags in der Personalakte verbleibt. Der Versicherungsvertrag (Versicherungspolice), die unterschriebene „Checkliste Entgeltumwandlung“ sowie die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung sind abschließend ebenfalls zur Personalakte zu nehmen.

Wichtig ist, dass das vom einzelnen Beschäftigten vorgeschlagene Versicherungsunternehmen bereit ist, sie oder ihn über die konkreten Versicherungsinhalte vor Vertragsabschluss ausführlich zu informieren. Das gilt auch für Fragen der Beschäftigten, die nach Vertragsabschluss auf das Versicherungsverhältnis gerichtet sind.

Eine Beratungspflicht, die über die Inhalte des Entgeltumwandlungstarifvertrags, die gesetzlichen Grundlagen und dieses Rundschreiben hinausgeht, besteht für die Personalabteilungen nicht.

10. Zusätzliche Berufsunfähigkeitsversicherung

Als Ergänzung zur Altersversorgung kann zusätzlich der Versicherungsfall wegen Berufsunfähigkeit mitversichert werden. Der Versicherungsfall kann sich dabei nach den Versicherungsbedingungen richten, die für das jeweilige Lebensversicherungsunternehmen gelten.

Es ist daher möglich, dass der Versicherungsfall wegen Berufsunfähigkeit vom Versorgungsfall wegen Erwerbsminderung nach dem HmbZVG abweicht.

11. Abschluss von kollektiven Vereinbarungen

Es ist nicht zulässig, kollektive Vereinbarungen abzuschließen, die Direktversicherungen für mehr als eine oder einen Beschäftigten vorsehen (so genannte „Kollektivverträge“). Sofern Versicherungen bereit sind, den Beschäftigten der FHH günstigere Vertragsbedingungen anzubieten, ist dies nicht über Kollektivverträge, sondern nur im Rahmen des einzelnen Versicherungsvertrags zulässig.

12. Dynamische Beitragsanpassung

Grundsätzlich ist eine Vereinbarung zulässig, die eine dynamische Beitragsanpassung vorsieht. Im Falle dieser Beitragsdynamik werden die Umwandlungsbeträge zum gleichen Zeitpunkt angepasst, zu dem die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben wird. Dies setzt aber voraus, dass bereits im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen (s. Ziffer 5) Entgelt umgewandelt wird. Bei niedrigeren Beiträgen unterhalb der Höchstgrenze darf eine Beitragsdynamik dagegen nicht vereinbart werden.

13. Unterbrechung der Entgeltzahlungen

Der Arbeitgeber ist zur Prämienzahlung nur soweit und solange verpflichtet, als ausreichend Entgelt für die Umwandlung zur Verfügung steht. Sollten infolge von Krankheit, Elternzeit oder ähnlichen Anlässen nicht ausreichend Bezüge zur Verfügung stehen, haben die Tarifbeschäftigten die Möglichkeit, die fälligen Beträge selbst zu zahlen (§ 1 a Abs. 4 BetrAVG). Eine Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ist für diesen Zeitraum nicht möglich, jedoch

kann unter Umständen eine Förderung nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG („Riesterförderung“) in Frage kommen.

14. Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses enden auch die Prämienzahlungen an das Versicherungsunternehmen. Die Direktversicherung kann im Falle eines Arbeitgeberwechsels nach Maßgabe des § 4 BetrAVG auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden. Kommt eine Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber nicht in Frage, können die Tarifbeschäftigten eigene Beiträge entrichten. Andernfalls wird die Versicherung bis zum vertraglich vorgesehenen Versicherungsfall beitragsfrei gestellt.

Es ist dagegen nicht möglich, die Versicherung auf ein anderes Versicherungsunternehmen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses zu übertragen.

15. Übernahme von Versorgungsanswartschaften

Versorgungsanswartschaften aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis können nur im Rahmen von § 4 Abs. 3 i. V. m. § 30 b BetrAVG auf die FHH übertragen werden. Erforderlich ist danach, dass die Zusage aus dem früheren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2004 erstmals erteilt und über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wurde. Dabei darf der Übertragungswert der früheren Zusage die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (s. Ziffer 5) nicht übersteigen. Die Höhe des jeweiligen Übertragungswerts wird von der früheren Versorgungseinrichtung festgestellt.

Die Beschäftigten können die Entgeltumwandlung bei der FHH anschließend allein über eine Direktversicherung nach Ziffer 9 durchführen, selbst wenn sie im alten Beschäftigungsverhältnis über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse stattfand.

16. Informationsangebote von Versicherungs- oder Beratungsunternehmen

Die besondere Konzeption der Entgeltumwandlung bei der FHH (s. Ziffer 9) lässt es nicht zu, dass Versicherungs- oder Beratungsunternehmen Informationsveranstaltungen innerhalb der Behörden durchführen. Beschäftigte, die ein konkretes Interesse am Abschluss einer Direktversicherung haben, sind gehalten, sich direkt bei den Lebensversicherungsunternehmen über Produkte zu informieren. Als ergänzendes Informationsangebot werden im Intranet die Versicherungsunternehmen bekanntgegeben, mit denen die FHH nach den Vorgaben der „Checkliste Entgeltumwandlung“ bereits Verträge abgeschlossen hat. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Verträge auch dann mit Lebensversicherungsunternehmen abgeschlossen werden können, wenn diese im Intranet (noch) nicht genannt sind, aber die Anforderungen der „Checkliste Entgeltumwandlung“ erfüllen. Insofern kann sich die Zusammenstellung ständig erweitern. Eine Bewertung oder Empfehlung gibt die FHH hinsichtlich der aufgelisteten Lebensversicherungsunternehmen nicht ab. Ergänzend dazu weisen wir darauf hin, dass kein Versicherungs- oder Beratungsunternehmen ein Mandat von der FHH erhalten hat, im Namen der FHH beratend aufzutreten.

Die Personalabteilung informiert:

Ergänzungen der Leistungen der Hamburgischen Beihilfeverordnung

(Versicherungsmöglichkeit in der privaten Krankenversicherung im beihilfekonformen Standardtarif)

Betroffen sind alle beihilfeberechtigten und **nichtversicherte** Beamtinnen und Beamte. Für diesen Personenkreis wurde die Möglichkeit geschaffen, sich in einem beihilfekonformen Standardtarif der privaten Krankenversicherung zu versichern.

Durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 26. März 2007 (BGBl. S. 78) wurde für Beihilfeberechtigte, die bisher keinen privaten Krankenversicherungsschutz hatten und auch nicht freiwillig Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung waren, ab Juli 2007 die Möglichkeit geschaffen, sich in einem beihilfekonformen Standardtarif der privaten Krankenversicherung (PKV) zu versichern. Die privaten Krankenversicherungsunternehmen müssen entsprechende Verträge abschließen (Kontrahierungszwang). Für die Zeit der Versicherung im Standardtarif dürfen Risikozuschläge zum Beitrag nicht erhoben und Leistungsausschlüsse nicht geltend gemacht werden.

Die medizinische Versorgung für diesen Personenkreis ist ab 1. Juli 2007 über die Kassen(zahn-)ärztlichen Vereinigungen sichergestellt (vgl. § 75 Abs. 3a Fünftes Buch

Sozialgesetzbuch). Für Ärzte und Zahnärzte besteht somit eine Behandlungspflicht. Solange nichts Abweichendes vereinbart oder festgelegt wird, sind die erbrachten Leistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) oder der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) in folgender Höhe zu vergüten:

| | | |
|-----|---|--|
| GOÄ | Abschnitt M und Nummer 437 Abschnitte A, E und O übrige Leistungen | 1,16facher Gebührensatz 1,38facher Gebührensatz 1,8facher Gebührensatz |
| GOZ | | 2facher Gebührensatz |

Die Neuregelungen der Gebührensätze gelten auch für die Beihilfeberechtigten, die bisher im Standardtarif versichert waren und für alle erbrachten ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen ab 1. Juli 2007.

Interessierte finden weitere Auskünfte sowie Kontaktmöglichkeiten zu Unternehmen der privaten Krankenversicherung z. B. im Internet unter www.pkv.de.

12.12.2007
MBISchul 2008 Seite 5

V 438/110-82.11/II

* * *

Kostendämpfungspauschalen nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung Keine Gleichbehandlungszusage für Entscheidungen über Kostendämpfungspauschalen ab 2008

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, beihilfeberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 17a Abs. 1 der Hamburgischen Beihilfeverordnung (HmbBeihVO) sind die zu gewährenden Beihilfen je Kalenderjahr, in dem Aufwendungen entstanden sind, um Kostendämpfungspauschalen nach § 17a Abs. 2 HmbBeihVO zu kürzen.

Im Mai 2007 hatte das Verwaltungsgericht Hamburg in fünf Musterverfahren Klagen gegen Bescheide, mit denen die zu gewährende Beihilfe um Kostendämpfungspauschalen nach § 17a HmbBeihVO gemindert wurde, stattgegeben. Daraufhin hatte das Personalamt mit Rundschreiben vom 30. Mai 2007 allen Beihilfeberechtigten eine Gleichbehandlung mit den Klägern in der Weise zugesagt, dass das Zentrum für Personaldienste sich bezüglich der Kostendämpfungspauschale nicht auf die Bestandskraft der Beihilfebescheide berufen, sondern von Amts wegen in eine erneute Sachprüfung eintreten wird, sofern die Musterverfahren endgültig zu Gunsten der Kläger ausgehen sollten. Ausgenommen waren nur Beihilfebescheide, die hinsichtlich der Kostendämpfungspauschale vor dem Stichtag 1. Juni 2007 bereits bestandskräftig geworden waren. Aufgrund dieser Gleichbehandlungszusage war die Erhebung eines Widerspruchs gegen Beihilfekürzungen gemäß § 17a HmbBeihVO entbehrlich.

Die Rechtslage hat sich aber inzwischen geändert. Mit dem 32. Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 20. Dezember 2007 wurden die Regelungen zur Kostendämpfungspauschale mit Wirkung zum 1. Januar 2008 vollumfänglich in § 85 Absatz 10 HmbBG aufgenommen (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 504ff). Kürzungen der Beihilfe um die Kostendämpfungspauschale finden ihre

Rechtsgrundlage ab dem 1. Januar 2008 somit sowohl im Hamburgischen Beamtengesetz als auch in der Hamburgischen Beihilfeverordnung.

Aufgrund der veränderten Rechtslage gilt die Gleichbehandlungszusage aus dem Rundschreiben vom 30. Mai 2007 für die benannten und die bis zum 31. Dezember 2007 noch zu erlassenden Beihilfebescheide zwar unverändert fort, wird jedoch nicht mehr für Beihilfebescheide, die ab dem 1. Januar 2008 ergehen, erklärt.

Dementsprechend wird darüber informiert, dass Beihilfebescheide ab dem 1. Januar 2008 keinen Zusatz zur Rechtsbehelfsbelehrung mehr enthalten, dass die Erhebung eines Widerspruchs gegen den Abzug der Kostendämpfungspauschale zur Sicherung der Rechte entbehrlich sei. Sollten Beihilfeberechtigte Einwände gegen die Verminderung der Beihilfeleistungen um Kostendämpfungspauschalen erheben wollen, so müssen sie gegen die entsprechenden Bescheide Widerspruch einlegen. Dies gilt auch insoweit, als die künftig ergehenden Beihilfebescheide Aufwendungen zum Gegenstand haben, die vor dem 1. Januar 2008 entstanden sind oder deren Beihilfefähigkeit (bei vorgenehmigungspflichtigen Aufwendungen wie z. B. Psychotherapien) vor dem 1. Januar 2008 anerkannt worden ist. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht in einem Musterverfahren am 17. Dezember 2007 die Vereinbarkeit der beihilferechtlichen Kostendämpfungspauschalen mit höherrangigem Recht – ohne Zulassung der Revision – bestätigt hat. Entgegen den Bedenken des Verwaltungsgerichts Hamburg ist damit obergerichtlich geklärt, dass die Hamburgische Beihilfeverordnung einschließlich der im Jahr 2005 eingeführten Kostendämpfungspauschale auf einer rechtsstaatlich tragfähigen Grundlage beruht.

Weitere beihilferechtliche Auskünfte erteilt die Beihilfestelle.

Die Personalabteilung informiert:

Dienstvereinbarung über die Nutzung von elektronischen Schließanlagen und Zugangskontrollsystemen

zwischen der
Behörde für Bildung und Sport Hamburg
und dem

Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen

1. Zielsetzung und Allgemeines

- 1.1 Ziel dieser Vereinbarung ist es, beim Einsatz elektronischer Schließanlagen und elektronischer Zugangskontrollsysteme den Schutz personenbezogener Daten vor unzulässigem Gebrauch und unberechtigtem Zugriff zu gewährleisten.
- 1.2 Ziel des Einsatzes der elektronischen Schließ- und Zugangskontrollsysteme ist ausschließlich die Erhöhung der Sicherheit für Personen, Anlagen und Gegenstände in den Gebäuden und beim Zugang zu den Gebäuden der Schulen sowie die Erhöhung der Flexibilität gegenüber herkömmlichen Systemen.
- 1.3 Eine Kontrolle oder Überwachung des Verhaltens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet nicht statt. Die Dienststelle und alle Personen, die die Schließanlage betreuen, sind verpflichtet, die Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten.

2. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Schulen in Hamburg und wird entsprechend angewendet für alle sonstigen schlüsselberechtigten Raumnutzer der Dienstgebäude der Schulen.

3. Betrieb der Anlage

- 3.1 Verantwortlich für den Betrieb von elektronischen Schließanlagen ist die Schulleitung.
- 3.2 Vor Inbetriebnahme einer Schließanlage ist von der Schulleitung eine Gefährdungsanalyse nach dem Muster der Anlage 1 aufzustellen. Die Gefährdungsanalyse muss unter Abwägung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung erstellt werden.
- 3.3 Vor Inbetriebnahme einer Schließanlage ist zudem eine Verfahrensbeschreibung nach § 9 Hamburgisches Datenschutzgesetz (HmbDSG) zu erstellen. Sie kann sich am Muster der Anlage 2 orientieren.

4. Erheben und Verarbeiten von Daten

- 4.1 Die Zutrittsberechtigungen zu einzelnen Gebäuden und Räumen werden in einer Stammdatei der elektronischen Schließanlage bzw. dem Zugangskontrollsystem geführt. Die Stammdatei ist eine Datei im Sinne des Hamburgischen Datenschutzgesetzes, die vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen ist. Eine Verknüpfung dieser Datei mit weiteren Dateien ist nicht zulässig. Die Person, die für die Datenpflege der Stammdatei und die Administration des Programms verantwortlich ist, sowie deren

Stellvertretung wird von der Schulleitung nach vorheriger Rücksprache mit dem Personalrat namentlich benannt.

- 4.2 Die in den Schließanlagen vorhandenen Daten dürfen nur ausgewertet (ausgelesen) werden, wenn es Anhaltspunkte für einen strafrechtlich relevanten Tatbestand gibt oder die Funktionsfähigkeit überprüft werden soll. Die Auswertung dient im Übrigen ausschließlich der Klärung des konkreten Anlasses. Über jede Auswertung wird ein Protokoll erstellt, das einen Ausdruck der im Schließsystem vorhandenen elektronischen Daten umfasst. Protokolle, die für die Strafverfolgung benötigt werden, sind an einem sicheren Ort aufzubewahren. Die sonstigen Protokolle sind binnen vier Wochen zu löschen bzw. zu vernichten.
- 4.3 Eine Weitergabe der gespeicherten Daten ist nur durch die Schulleitung im Rahmen der Zweckbestimmung zulässig.
- 4.4 Daten, die vier Wochen lang nicht zur Verfolgung von strafrechtlich relevanten Tatbeständen benötigt wurden, sind unverzüglich zu löschen.
- 4.5 Eine notwendige Auswertung erfolgt durch die Schulleitung oder eine von der Schulleitung konkret benannte Person sowie eine vom Personalrat konkret benannte Person mittels eines besonderen zweigeteilten Kennwortes (Passwort). Das geteilte Kennwort ist zur einen Hälfte der Schulleitung oder der benannten Person und zur zweiten Hälfte dem Personalrat bekannt.

Zur schnelleren Verfügbarkeit an Wochenenden, Feiertagen und in unterrichtsfreien Zeiten wird bei der Dienststellenleitung die Passworthälfte des Personalrats in einem verschlossenen Umschlag hinterlegt. Bei Öffnung des Umschlages ist die Schulleitung verpflichtet, den Personalrat sofort bzw. am nächsten Werktag zu benachrichtigen.

- 4.6 Ergibt eine Auswertung Anhaltspunkte dafür, dass Bedienstete an einer Handlung, die zu einer notwendigen Auswertung (s. Punkt 4.2) geführt hat, beteiligt sein könnten, ist der zuständige Personalrat unverzüglich zu informieren. Er erhält auf Wunsch des Bediensteten ein Einsichtsrecht in die gespeicherten Daten.

5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 5.1 Alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden rechtzeitig umfassend und in geeigneter Weise durch die Schulleitung über die Wirkungsweise des Systems (z.B. Verwendung ihrer Daten und die Auswertungsmöglichkeiten) informiert.

5.2 Die Beschäftigten sind für den bestimmungsgemäßen Gebrauch ihres Schlüssels verantwortlich. Der Schlüssel darf nicht weitergegeben werden und nicht benutzt werden, um Unbefugten den Zutritt/Zugang zu ermöglichen.

5.3 Die Beschäftigten sind verpflichtet, der Gebäudeverwaltung den Verlust ihres Schlüssels unverzüglich mitzuteilen, damit die Zutrittsberechtigung schnellstmöglich gelöscht werden kann.

6. System

Die Dienststelle informiert den Schulpersonalrat bei Um- und Ausbau der Schließanlage, mindestens aber einmal jährlich über den technischen Stand der Schließanlage.

7. Altanlagen

Die Dienstvereinbarung findet auch auf bereits in Betrieb genommene Schließanlagen Anwendung. Für sie sind nach Bekanntgabe der Dienstvereinbarung,

sofern nicht bereits geschehen, die Gefährdungsanalyse nach Punkt 3.2 sowie die Verfahrensbeschreibung gemäß § 9 HmbDSG nach Punkt 3.3 unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Monaten, nachzuholen.

8. Schlussbestimmungen

8.1 Die Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.

8.2 Die Kündigung der Vereinbarung bedarf der Schriftform. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Schuljahres gekündigt werden; im Fall der Kündigung bleibt sie wirksam, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird.

Hamburg, den 11.12.2007

Für die Dienststelle
gez. Schuster

Für den Personalrat
gez. Voß

07.01.2008
MBISchul 2008 Seite 7

V 42/110-90.43/1

Anlage 1 zur

Dienstvereinbarung über die Nutzung von elektronischen Schließanlagen und Zugangskontrollsystemen, § 8 Abs. 4 Hamburgisches Datenschutzgesetz

Gefährdungsanalyse

Da die Installation einer elektronischen Schließanlage einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung darstellen kann, muss kritisch abgewogen werden, ob das eingeschätzte Gefährdungspotential und die Erhöhung der Flexibilität, die mit der Installation einer elektronischen Schließanlage einhergeht, die Installation einer Schließanlage tragen.

Bitte beantworten Sie die nachstehenden Fragen und notieren Sie die Antworten in einem kurzen Protokoll:

1. Welches Türöffnungssystem soll verwendet werden?
2. Welche Türen sollen mit elektronischen Schlüsseln ausgerüstet werden?
3. Wer hält sich üblicherweise in den entsprechenden Räumen auf?
4. Sind in diesem Bereich in der Vergangenheit Straftaten begangen worden oder Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Sicherheit für Personen, Anlagen oder Gegenständen aufgetreten?
5. Welcher Art waren die Straftaten oder Unregelmäßigkeiten?
6. Wie hoch war der Schaden?
7. Wenn in der Vergangenheit keine Straftaten begangen oder Unregelmäßigkeiten festgestellt wurden: Welches sind die Gründe für den Einsatz von elektronischen Schlüsseln?
8. Wer wartet und pflegt die Anlage?
9. Wo und wie werden die Speichermedien gesichert?
10. Wie sieht der „Notfallplan“ aus, was soll im Fall eines Vorkommnisses durch wen geschehen?

Verfahrensbeschreibung

Muster bei Verwendung von Seccor- bzw. Simons-Voss-Schließtechnik

| | |
|---|--|
| 1. Name und Anschrift der Daten verarbeitenden Stelle | Schulname, Adresse |
| 2.1 Bezeichnung des Verfahrens | Zutrittsverwaltung zu schulischen Gebäuden durch elektronisches Schließsystem und elektronische Zutrittsprotokollierung |
| 2.2 Zweckbestimmung des Verfahrens | Zutrittskontrolle, um die Sicherheit für Personen, Anlagen und Gegenstände in den Schulgebäuden zu erhöhen |
| 3.1 Art der verarbeiteten Daten | <p>a. Bei Transponderschließsystem <u>Simons-Voss, Software LDB XX</u> [Hinweis an Schulleitung: Hier bitte die Version angeben], Auslesung mittels <u>PalmCD2, Zutrittsprotokollierung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Daten in der Schließung (Türschloss): Name und Ident-Nummer der Schließanlage, Name und Ident-Nummer der Schließung (=Schloss); Zutrittsliste: Vor- und Nachname des Transponderbesitzers, Ident-Nummer des Transponderbesitzers, Datum und Uhrzeit des Zutritts an der jeweiligen Schließung • Daten im Transponder: Vor- und Nachname des Transponderbesitzers, Ident-Nummern ihrer Transponder, ggf. Aktivierungs- und Deaktivierungsdatum des Transponders (Gültigkeitsdauer), ggf. Zeitbegrenzung für Transponder (bei begrenzter berechtigter Zutrittsdauer), Anzahl der Schließanlagenberechtigungen (Liste der Räume, die mittels Transponder betreten werden können) • Daten im PalmCD2: wie Daten in Schließung bzw. Transponder • Daten auf Verwaltungs-PC: wie vor <p>b. Bei Schließsystem <u>Seccor Schlüsselverwaltung, Softwareversion XX</u> [Hinweis an Schulleitung: Hier bitte die Version angeben] auf <u>Verwaltungs-PC und Transfergerät:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Daten in der Schließung: Zutrittsdatum, Schlüsselcode • Daten im Transponder: wie vor, zusätzlich Name der Schließung • Daten im Transfergerät: wie vor • Daten in Übersichtsmatrix auf Verwaltungs-PC: Vor- und Nachname der Schließberechtigten, Name der Schließung, Schlüsselcode |
| 3.2 Rechtsgrundlage | <p>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule: Dienstvereinbarung (DV) Schließanlagen i. V. m. § 28 Abs. 1 Satz 1 HmbDSG</p> <p>Für andere schlüsselberechtigte Personen: Einwilligungserklärung vom [Hinweis an Schulleitung: Hier bitte die Einwilligungserklärungen der jeweiligen externen Schlüsselberechtigten angeben], § 5 Abs. 1 Nr. 2 HmbDSG</p> |
| 4. Kreis der Betroffenen | Zutrittsberechtigte Lehrkräfte, zugriffsberechtigtes nichtpädagogisches Personal, weitere schlüsselberechtigte Personen (externe Nutzer) |
| 5. Empfänger/innen der Daten | |
| 5.1 Empfangende dritte Stellen | Bei Anhaltspunkten für strafrechtlich relevanten Tatbestand: Ermittlungsbehörden |
| 5.2 Auftragsdatenverarbeiter | entfällt |
| 5.3 Empfänger/innen innerhalb der Daten verarbeitenden Stelle, die andere Aufgaben wahrnehmen | Schulleitung bzw. die von der Schulleitung benannte Person, eine vom Personalrat benannte Person |
| 6. Datenübermittlung nach § 17 Abs. 2 und 3 HmbDSG (Übermittlung an Drittländer) | entfällt |
| 7.1 Fristen für die Sperrung der Daten | entfällt |
| 7.2 Fristen für die Löschung der Daten | Zutrittsdaten in Schließung, Transponder und Transfergerät: spätestens vier Wochen ab Erhebung (Nr. 4.4 der DV Schließanlagen) bzw. früher durch automatische Überschreibung mit jüngeren Zutrittsdaten; Daten einzelner Zutrittsberechtigter in Stammdatei: Bei Rückgabe des Transponders |

| | |
|--|---|
| <p>8. Technische und organisatorische Maßnahmen nach § 8 HmbDSG</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung der Vertraulichkeit: dass nur Befugte die personenbezogenen Daten zur Kenntnis nehmen können, wird durch die Verwendung eines automatisierten Systems mit Verschlüsselungstechnik sowie dadurch gewährleistet, dass die Datenauswertung nur unter Anwendung eines zweigeteilten Kennwortes, dessen eine Hälfte der Schulleitung, die andere dem Personalrat vorliegt, erfolgen kann (Nr. 4.5 der DV) • Gewährleistung der Integrität der Daten: die personenbezogenen Daten bleiben während der Verarbeitung unverfälscht, vollständig und widerspruchsfrei, da sie automatisiert unter Einsatz von Verschlüsselungstechnik im elektronischen Schließsystem verarbeitet werden. • Gewährleistung der Verfügbarkeit der Daten: die personenbezogenen Daten stehen zeitgerecht zur Verfügung und werden ordnungsgemäß verarbeitet, da die Systemtechnik automatisiert und unter Verwendung von Schlüsselberechtigungen arbeitet sowie die Auswertung der Daten an ein zusätzliches, zweigeteiltes Kennwort gebunden ist (s. o.). • Gewährleistung der Authentizität: die personenbezogenen Daten können ihrem Ursprung zugeordnet werden, da ihr Übertragungsweg ab der Registrierung der Daten einzelner Schlüsselberechtigter automatisiert im Schließsystem verläuft. Eingriffe in die Übertragungskette sind auch bei der anlassbezogenen Auswertung der Daten nicht möglich, da insoweit Schulleitung und Personalrat nur gemeinsam mit einem zweigeteilten Kennwort vorgehen können. • Gewährleistung der Revisionsfähigkeit der Daten: es kann festgestellt werden, wer wann welche Daten wie verarbeitet hat, da nach Nr. 4.2 der DV Schließanlagen über jede Auswertungsvorgangs ein Protokoll erstellt wird. |
| <p>9.1 Art der Geräte</p> | <p>Bei Transponderschließsystem <u>Simons-Voss</u>: elektronische Schließung, Transponder, PalmCD2, PC Bei Schließsystem <u>Seccor Schlüsselverwaltung, Softwareversion 4.4</u>: elektronische Schließung, Transponder, Transfergerät, PC</p> |
| <p>9.2 Verfahren zur Übermittlung, Sperrung, Löschung, Auskunftserteilung und Benachrichtigung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Übermittlung: Die Übermittlung der Daten an die Ermittlungsbehörden erfolgt nur bei Anhaltspunkten für strafrechtliche Tatbestände; • Sperrung: entfällt • Löschung: die Löschung der Daten erfolgt automatisiert durch Überschreibung früherer Daten bzw. händisch nach Ablauf der in Nr. 7.2 angegebenen Lösungsfristen • Auskunftserteilung: Verantwortlich für die Auskunftserteilung nach § 18 HmbDSG ist die Schulleitung bzw. eine von der Schulleitung benannte Person. Anträge auf Auskunftserteilung über die in der Schule vorgehaltenen personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit den Schließanlagen sind schriftlich an die Schulleitung zu richten. Die Entscheidung über eine teilweise oder vollständige Versagung der Auskunft nach § 18 Absatz 3 HmbDSG trifft die Schulleitung oder die von ihr benannte Person. Die Auskunft wird schriftlich erteilt. Soweit die Auskunftserteilung ganz oder zum Teil versagt wird, unterrichtet die Schulleitung die Antragstellerin oder den Antragsteller schriftlich über den Grund der Versagung. |