



Deutscher  
Bundeswehrverband

## Aus dem Inhalt

### Aktuelles

Die Überleitung der DDR-Altersversorgungssysteme in die Deutsche Rentenversicherung

Automatischer Urlaubsverfall droht nicht mehr, Rundschreiben BMVg/BMI

Ablegen des Deutschen Sportabzeichens künftig freiwillig

### Aus dem Gerichtssaal

VG Ansbach: Entfernung aus dem Beamtenverhältnis wegen der Nähe zur "Reichsbürgerbewegung"

BVerwG: Wiedereinsetzung bei Fristversäumnis für Beschwerden gegen Disziplinarverfügungen

VG Frankfurt (Oder): Geltung des Vorbehaltes des Gesetzes im Besoldungsrecht, wonach ein Gesetz oder in einer Verordnung nicht ausdrücklich vorgesehener Zahlungsanspruch auch nicht durch ein Gericht zugesprochen werden könne

VG Schwerin: Reduzierung des Trennungstagegeldes wegen Truppenverpflegung

BVerwG: Keine Vergünstigungen bei Umzugskosten und Trennungsgeld für die am künftigen Standort Berlin eingestellten Mitarbeiter des BND

VG Potsdam: Anordnung von Schließtagen

VG Köln: Grundsatz bestätigt! Kein Wiederaufgreifen des Verfahrens auf Grundlage einer geänderten höchstrichterlichen Rechtsprechung

### Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahrens

Reform des DRG Systems und Übertrag auf die Beihilfe

# FOKUS §§ IERT

Infos aus der Abteilung Recht des DBwV e.V.

26. Februar 2020

# Ausgabe 10

*Soweit die Entscheidungen veröffentlicht und frei zugänglich sind, finden Sie die jeweiligen Quellen mit angegeben.*

## Aktuelles

### Die Überleitung der DDR-Altersversorgungssysteme in die Deutsche Rentenversicherung

1. Zwischen den Rentensystemen der DDR und der Bundesrepublik Deutschland bestanden vor der Rentenüberleitung grundsätzliche Unterschiede. Im Gegensatz zur früher nur in der Bundesrepublik geltenden bruttolohnbezogenen dynamischen Rentenversicherung war die Sozialpflichtversicherung der DDR vorwiegend auf eine statische Mindestsicherung orientiert, die durch die Zahlung von Beiträgen zur Freiwilligen Zusatzrentenversicherung (FZR) aufgestockt werden konnte. Ein wichtiger Unterschied gegenüber der Rentenberechnung nach dem SGB VI lag darin, dass nur der in den letzten 20 Kalenderjahren vor Beendigung der letzten versicherungspflichtigen Tätigkeit erzielte beitragspflichtige monatliche Durchschnittsverdienst Grundlage der Rentenberechnung war (vgl. § 5 Abs. 1 Buchstabe a RentenVO 1979). Im Regelfall führt diese Anknüpfung zu einer höheren Altersrente als bei Zugrundelegung des während des gesamten Arbeitslebens erzielten Einkommens.

Das Rentenrecht der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) kannte eine Vielzahl unterschiedlicher Sicherungssysteme. Von Beginn an bestand eine einheitliche Sozialpflichtversicherung mit Versicherungsschutz vor den Risiken des Alters, der Invalidität und des Todes. Die Renten wurden nicht regelmäßig erhöht und konnten daher trotz der geringen Inflation mit der Entwicklung der Löhne und Gehälter nicht Schritt halten. Um einen teilweisen Ausgleich hierfür zu schaffen und die Sozialversicherung finanziell zu stützen, wurde 1971 die Freiwillige Zusatzrentenversicherung (FZR) eingeführt. Der Beitritt zu ihr ermöglichte die Versicherung von Arbeitseinkommen, welches die in der Sozialpflichtversicherung maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialpflichtversicherung überstieg. Diese lag bis zum 30. Juni 1990 konstant bei 600 Mark monatlich. Bis zu einem Einkommen in dieser Höhe hatten die Versicherten 10 vom Hundert ihres versicherten Einkommens an Beiträgen zu zahlen.

2. Neben der allgemeinen Sozialversicherung und der Zusatzrentenversicherung existierte eine Vielzahl von so genannten Zusatz- und Sonderversorgungssystemen, deren Beitrags- und Leistungsrecht zum Teil erheblich von den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung abwich. Die Mitgliedschaft in der Zusatzversorgung ermöglichte eine zusätzliche Versorgung, die mit der betrieblichen Altersversorgung und der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes in den alten Bundesländern vergleichbar war.

Demgegenüber war die Sonderversorgung eine Versorgung eigener Art, die außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung stand und der Beamtenversorgung in den alten Bundesländern glich. Hierzu zählte

u.a. die Sonderversorgung der Angehörigen der Nationalen Volksarmee (eingeführt mit Wirkung vom 1. Juli 1957).

3. Mit dem Gesetz zur Herstellung der Rechtseinheit in der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung (Renten-Überleitungsgesetz - RÜG) vom 25. Juli 1991 wurde schließlich ein einheitliches lohn- und beitragsbezogenes Rentenrecht im gesamten Bundesgebiet auf der Grundlage des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1992 - RRG 1992) vom 18. Dezember 1989 geschaffen, das das Rentenversicherungsrecht mit Wirkung zum 1. Januar 1992 als Sechstes Buch in das Sozialgesetzbuch (SGB VI) einfügte.

Die Zusatz- und Sonderversorgungssysteme sowie die FZR wurden nach Maßgabe des Art. 3 RÜG geschlossen und in die gesetzliche Rentenversicherung überführt, darunter auch die Sonderversorgung der Angehörigen der Nationalen Volksarmee.

Zeiten der Zugehörigkeit zu einem Zusatz- oder Sonderversorgungssystem, in denen eine Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt worden ist, gelten gemäß § 5 AAÜG als Pflichtbeitragszeiten der Rentenversicherung.

Die zur Sozialpflichtversicherung der DDR gezahlten Beiträge werden in der Art berücksichtigt, dass der ihnen zugrunde liegende Verdienst in die Rentenberechnung nach dem SGB VI einfließt. Aus der niedrigen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von nur gleichbleibenden 600 Mark folgen nur relativ geringe Rentenbeträge. Für die nach dem AAÜG in die gesetzliche Rentenversicherung überführten Zusatz- und Sonderversorgungssysteme konnte dagegen nicht generell auf die tatsächlich gezahlten Beiträge zurückgegriffen werden, da hier in den einzelnen eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen zur Beteiligung der Beschäftigten an ihrer Alterssicherung vorgesehen war und insoweit keine einheitliche Beitragszahlung erfolgt ist. Deshalb ist für die in Zusatz- und Sonderversorgungssystemen zurückgelegten Zeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht der versicherte Verdienst bis 600 Mark, für den Beiträge gezahlt wurden, sondern der tatsächlich erzielte Verdienst zu berücksichtigen! Die in den Anlagen 1 und 2 zum AAÜG abschließend aufgezählten Zusatz- und Sonderversorgungssysteme sind insoweit vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung überführt worden, als der tatsächlich erzielte Verdienst für die Rentenberechnung herangezogen wird. Dieser fließt nach Hochwertung auf einen fiktiven Westverdienst bis zur für das jeweilige Jahr in Westdeutschland geltenden Beitragsbemessungsgrenze in die Rentenhöhe ein. Die Versorgungsleistung in den Zusatz- und Sonderversorgungssystemen wurde als Prozentsatz des letzten Bruttoeinkommens garantiert. Dadurch wurde eine Altersversorgung von bis zu 80 vom Hundert des letzten Nettoeinkommens erreicht!

4. Bereits der aus Vertretern der Opposition und der alten DDR-Regierung zusammengesetzte, in der Übergangszeit zwischen dem Zusammenbruch des SED-Regimes Ende 1989 und den ersten demokratischen Wahlen zur Volkskammer am 18. März 1990 regelmäßig tagende „Zentrale Runde Tisch“ hat die Abschaffung privilegierter Staatsrenten für ehemalige Angehörige der Staatssicherheit thematisiert. Artikel 20 Abs. 2 Satz 3 des zwischen beiden deutschen Staaten geschlossenen Staatsvertrags vom 18. Mai 1990 enthält schließlich die Vorgabe, „Leistungen aufgrund von Sonderregelungen mit dem Ziel zu überprüfen, ungerechtfertigte Leistungen abzuschaffen und überhöhte Leistungen abzubauen“.

Für Zeiten der Zugehörigkeit in einem der Zusatzversorgungssysteme oder den Sonderversorgungen der Angehörigen der Nationalen Volksarmee, der Deutsche Volkspolizei, der Organe der Feuerwehr, des Strafvollzugs und der Zollverwaltung war gemäß § 6 Abs. 2 AAÜG in der Fassung des RÜG vom 25.07.1991 zunächst eine Begrenzung auf den Durchschnittsverdienst vorgesehen, wenn der tatsächliche Verdienst über dem 1,4-Fachen des Durchschnittsverdienstes lag, da hier eine leitende und damit systemnahe Funktion unterstellt wurde.

In der Folgezeit kam es mehrfach zu Gesetzesänderungen, da das Bundesverfassungsgericht wiederholt die getroffenen Begrenzungsregelungen für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt hatte. Diese sind daher inzwischen -jedenfalls für die Angehörigen der ehemaligen NVA, Volkspolizei und Zollverwaltung der DDR- aufgehoben worden.

Von einer Begrenzung auf den Durchschnittsverdienst ist - abgesehen von Angehörigen der Sonderversorgung des ehemaligen Ministeriums für Staatssicherheit/Amtes für Nationale Sicherheit - seitdem nur noch betroffen, wer Mitglied, Kandidat oder Staatssekretär im Politbüro der SED, Generalsekretär, Sekretär oder Abteilungsleiter des Zentralkomitees der SED sowie als Mitarbeiter der Abteilung Sicherheit bis zur Ebene der Sektorenleiter oder als die jeweiligen Stellvertreter, Erster oder Zweiter Sekretär der SED-Bezirks- oder Kreisleitung oder Abteilungs- oder Referatsleiter für Sicherheit oder Abteilungsleiter für Staat und Recht, Minister, stellvertretender Minister oder stimmberechtigtes Mitglied von Staats- oder Ministerrat oder als ihre jeweiligen Stellvertreter, Vorsitzender des Nationalen Verteidigungsrates, Vorsitzender des Staatsrats oder Vorsitzender des Ministerrats oder in diesen Ämtern ernannter Stellvertreter, Staatsanwalt in den für vom Ministerium für Staatssicherheit sowie dem Amt für Nationale Sicherheit durchzuführenden Ermittlungsverfahren zuständigen Abteilung I der Bezirksstaatsanwaltschaften, Staatsanwalt der Generalstaatsanwaltschaft der DDR, Mitglied der Bezirks- oder Kreis-Einsatzleitung oder Staatsanwalt oder Richter der I-A-Senate war.

Die aktuell geltenden Regelungen des AAÜG sind bisher vom Bundesverfassungsgericht mehrfach als mit dem Grundgesetz vereinbar angesehen worden.

## **Automatischer Urlaubsverfall droht nicht mehr, Rundschreiben BMVg/BMI**

Nach einer Entscheidung des EuGH lässt das Unionsrecht es nicht zu, dass Urlaubstage am Ende des Bezugszeitraums nur deshalb automatisch verfallen, weil kein Antrag gestellt wurde. Das gelte entsprechend für die Urlaubsabgeltung. Der EuGH hat zudem festgestellt, dass Urlaubsansprüche nur verfallen können, wenn Arbeitnehmer vom Arbeitgeber, z.B. durch angemessene Aufklärung, tatsächlich in die Lage versetzt wurden, die Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen.

Das BAG hat daraufhin Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern aufgestellt. Das BMI und das BMVg haben diese Obliegenheiten gegenüber Beamten und Soldaten für entsprechend anwendbar erklärt.

Der Dienstherr hat daher jedem Beamten und Soldaten zu Beginn eines Kalenderjahres die Anzahl seiner Urlaubstage unter Nennung der Verfallsfrist in Textform mitzuteilen. Gleichzeitig ist die Aufforderung erforderlich, die bestehenden Urlaubsansprüche rechtzeitig zu beantragen sowie der Hinweis, dass der Urlaub sonst grundsätzlich verfällt. Letztlich müssen diese Mitteilungen aktenkundig dokumentiert werden.

In Fällen, in denen während des laufenden Kalenderjahres eine Neuberechnung des Urlaubsanspruchs erfolgt, ist zeitnah eine neue Mitteilung abzugeben. In Fällen, in denen der Urlaubsanspruch erst während des laufenden Kalenderjahres entsteht, genügt die Mitteilung zu Jahresbeginn.

Das BMVg weist darauf hin, dass diese Mitteilung jeweils mithilfe des bereits bestehenden Formats erfolgen könne (für Soldaten z. B. durch die Kopie der Urlaubskarteikarte), soweit das Dokument alle geforderten Informationen enthält.

## **Ablegen des Deutschen Sportabzeichens künftig freiwillig**

Bis zum Ende des Jahres 2019 waren alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr im Rahmen des Nachweises der individuellen Grundfertigkeiten verpflichtet, das Deutsche Sportabzeichen (DAS) abzulegen. Seit dem 1. Januar 2020 ist das Ablegen des DAS freiwillig und daher auch nicht mehr beurteilungsrelevant.

Neben der Entfrachtung der Übungsleiterausbildung war Grund für die Änderung, dass bei der Ausgestaltung des körperlichen Trainings nunmehr verstärkt militärische Belastungs- und Beanspruchungsformen im Fokus stehen sollen, wie etwa beim militärischen Fitnesstraining. Diese werden den Anforderungen des Soldatenberufs eher gerecht als das DSA, bei dem nur Breitensportbezogene Fertigkeiten abgefordert werden.

Bisher ist kein Ersatz für das DSA geplant. Die Testverfahren zur Leistungssteuerung und zielgerichtetem Training der Körperlichen Leistungsfähigkeit (KLF) sind der Basisfitnesstest sowie das Soldatengrundfitnesstool (SGT), wobei letzteres nicht verpflichtend ist.

Die Prüfberechtigung DSA wird nicht länger Bestandteil des Trainings „Übungsleiter Bundeswehr“ sein, sondern in ein separates Training "Prüfberechtigung DSA" umgewandelt.

Dennoch stellt der Dienstherr in der aktualisierten Version der A1-224/0-1 „Sport und Körperliche Leistungsfähigkeit“ deutlich heraus, dass der Nachweis des DSA für den Dienstherrn einen urkundlichen Charakter besitzt und bei unwahrer dienstlicher Meldung entsprechende dienstrechtliche und wehrstrafrechtliche Verfahren eingeleitet werden. Dieser Hinweis ist durch die Aktualisierung eingefügt worden. Hierdurch ist erkennbar, dass aus Sicht des Dienstherrn auch bei einem nur freiwilligen Ablegen des DSA, die falsche Ausstellung des DAS Nachweises nicht als Kavaliersdelikt angesehen wird und zumindest zu einer Disziplinierung führen wird.

## Aus dem Gerichtssaal

### Entfernung aus dem Beamtenverhältnis wegen der Nähe zur „Reichsbürgerbewegung“

Das VG Ansbach hat gegen einen Polizeibeamten wegen seiner Nähe zu der sogenannten Reichsbürgerbewegung die höchste Disziplinarmaßnahme verhängt und ihn aus dem Beamtenverhältnis entfernt. Die Bewegung entstand in den 1980er Jahren und tritt seit 2010 verstärkt in Erscheinung. Inzwischen gibt es ca. 19.000 Menschen, die sich Reichsbürger nennen.

Der Beamte war zuvor nie disziplinar- oder strafrechtlich in Erscheinung getreten. Durch verschiedene außerdienstliche Verhaltensweisen hatte er aber den Verdacht aufkommen lassen, der Reichsbürgerbewegung anzugehören. Unter anderem hatte er in einem Antrag auf Feststellung der Staatsangehörigkeit als seinen Geburts- und Wohnsitzstaat „Königreich Bayern“ angegeben und erklärt, er besitze die Staatangehörigkeit des Königreichs Bayern. Gegenüber einem Kollegen äußerte er, dass die in der BRD gültigen Gesetze solche der Alliierten seien. Des Weiteren hatte er eine Gaststätte aufgesucht, als sich dort bekannte Reichsbürger trafen. In seiner Wohnung und seinem Fahrzeug wurden rund 350 Flyer zu einem Buch gefunden, das eindeutig der Szene zuzuordnen war. Im gerichtlichen Verfahren leugnete er jegliche Beziehung zu den Reichsbürgern und darüber hinaus deren Existenz, gleichwohl verwendete er ihre typischen Formulierungen. Dadurch und durch die Vielzahl an szenetypischen Verhaltensweisen stand letztlich zur Überzeugung des Gerichts fest, dass der Polizeibeamte Gedankengut der Reichsbürgerszene (auch nach außen) vertritt.

Das VG urteilte, der Polizeibeamte habe damit gegen die politische Treuepflicht verstoßen. Diese Pflicht fordere mehr als eine nur formal korrekte Haltung gegenüber Staat und Verfassung. Sie fordere vom Beamten insbesondere, dass er sich eindeutig von Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Vom Beamten werde erwartet, dass er diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennt und anerkennt, für den einzutreten sich lohnt. Politische Treuepflicht bewähre sich in Krisenzeiten und in ernsthaften Konfliktsituationen, in denen der Staat darauf angewiesen ist, dass der Beamte Partei für ihn ergreift (so schon das BVerfG in seinem Beschluss vom 22.5.1975, Az. 2 BvL 13/73). Das aber sei nicht gewährleistet, wenn ein Beamter als Reichsbürger oder Anhänger der Reichsbürgerbewegung, aber auch unabhängig von der Zugehörigkeit zu dieser Bewegung die Geltung des Grundgesetzes und die verfassungsmäßigen Strukturen der BRD in Frage stelle.

Obwohl alle vorgeworfenen Verhaltensweisen außerhalb des Dienstes erfolgt sind, wertete das Gericht sie als ein innerdienstliches Vergehen. Denn die Pflicht zum Eintreten für die freiheitlich-demokratische Grundordnung sei unteilbar und nicht auf den dienstlichen Raum beschränkt.

Eben diese politische Treuepflicht findet sich für Soldatinnen und Soldaten in § 8 SG wieder. Danach muss der Soldat, ebenso wie der Beamte, durch sein gesamtes Verhalten für die Erhaltung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung eintreten. Die Entscheidung dürfte daher uneingeschränkt auf das Disziplinarrecht der Bundeswehr übertragbar sein.

*(VG Ansbach, Urteil vom 29.11.2018, AN 13a D)*  
[bereits veröffentlicht]

## **Wiedereinsetzung bei Fristversäumnis für Beschwerden gegen Disziplinarverfügungen**

§ 7 WBO schließt als Sonderregelung die allgemeinen Vorschriften über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand aus.

Im vorliegenden Fall hatte das TDG die weitere Beschwerde eines Soldaten gegen eine Disziplinarverfügung zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen. Nachdem der Soldat die zweimonatige Begründungsfrist des § 22b WDO versäumt hatte, beantragte er die Wiedereinsetzung in die versäumte Frist zur Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde.

Das BVerwG verwarf den Wiedereinsetzungsantrag als unzulässig. Zur Begründung führte es aus, die allgemeine Vorschrift über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (§ 60 VwGO) sei im Wehrbeschwerderecht nicht anwendbar, weil § 7 WBO für Fristversäumnisse eine abschließende Sonderregelung enthalte (so auch schon BVerwG, Urteil vom 17. November 1995, Az. 8 C 38.93).

Nach § 7 WBO hat die Hinderung eines Soldaten an der Einhaltung einer Frist durch militärischen Dienst, Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle in Beschwerdeverfahren zur Folge, dass die Frist kraft Gesetzes erst zwei Wochen nach Beseitigung des Hindernisses abläuft, ohne dass es eines Antrags bedarf. Die Regelung gelte, so das BVerwG, angesichts ihres nicht eingeschränkten Wortlauts auch für die Begründungsfrist im Beschwerdeverfahren nach §§ 22a, 22b WBO und über § 42 WDO auch für Beschwerden gegen Disziplinarverfügungen.

*(BVerwG, Beschluss vom 01. August 2019, 2 WNB 5.19)*  
[bereits veröffentlicht]



## **Das Verwaltungsgericht Frankfurt (Oder) bestätigte die Geltung des Vorbehaltes des Gesetzes im Besoldungsrecht, wonach ein im Gesetz oder in einer Verordnung nicht ausdrücklich vorgesehener Zahlungsanspruch auch nicht durch ein Gericht zugesprochen werden könne.**

Ein seit über 30 Jahren im Flugdienst eingesetzter Polizist wurde wegen einer die Tauglichkeit als Hubschrauberführer in Frage stellenden Erkrankung innerhalb der Polizeihubschrauberstaffel umgesetzt. Ihm wurde die Aufgabe eines „FLIR-Operators“ übertragen, der Suche mittels Wärmebildkamera. Gemäß eines Erlasses des Bundesministerium des Inneren gehört der „FLIR-Operator“ neben einem Piloten und einem Flugtechniker zur Standardbesetzung des Polizeihubschraubers des Musters EC 135. Die bisher gezahlte Stellenzulage für die fliegerische Verwendung entfiel dem Grunde nach, wurde jedoch, da die bisherige Verwendung über fünf Jahre überstieg, für weitere fünf Jahre gewährt. Die Erschwerniszulage für Polizeivollzugsbeamte in der Verwendung als Luftfahrzeugführer entfiel ebenfalls, eine Schichtzulage wurde weitergezahlt. Unter Verweis auf den Erlass des BMI beantragte der Kläger die Weiterzahlung der Erschwerniszulage für die fliegerische Verwendung mit der Begründung, er gehöre schließlich zur Standardbesetzung des Hubschraubers und unterliege denselben Belastungen wie der Luftfahrzeugführer und der Bordwart. Der Antrag wurde abgelehnt. Das Widerspruchsverfahren blieb erfolglos, der Kläger reichte Klage beim Verwaltungsgericht ein und dieses entschied:

Das Gericht wies die Klage im Wesentlichen mit der Begründung ab, es könne aufgrund des auch im Besoldungsrecht geltenden Grundsatzes des Gesetzesvorbehaltes, dem Kläger die begehrte Zulage nicht zusprechen. Auch wenn der erwähnte Erlass bestimme, der Operator gehöre zur Standardbesetzung des Hubschraubers, stehe dem Kläger die Erschwerniszulage gleichwohl nicht zu. Der Operator findet sich nicht ausdrücklich im Wortlaut der anspruchsbegründenden Norm wieder. Diese begrenzt den Kreis der Anspruchsberechtigten auf den Luftfahrzeugführer und den Lufttechniker. Ein ministerialer Erlass vermag einen Anspruch auf Gewährung der Zulage entgegen normativer Regelungen nicht zu begründen.

Auch liege, wie vom Kläger behauptet, kein Verstoß des Grundsatzes der Gleichberechtigung vor. Der Ordnungsgeber hat eine nicht zu beanstandende Differenzierung zwischen den Tätigkeiten des Luftfahrzeugführers, des Lufttechnikers und des Operators getroffen. Die Zulage für fliegendes Personal bei der Polizei erhalten der Luftfahrzeugführer und der Lufttechniker nicht nur für die Teilnahme an den Flügen selbst, sondern für die Belastungen, die nur in Verbindung mit den besonderen Anforderungen an das Führen des Fluggeräts bzw. mit dem Führen vergleichbaren, besonderen Anforderungen der Überwachung der Funktionalität des Fluggeräts einhergehen.

*(VG Frankfurt (Oder), Urteil vom 7. Januar 2020 – 2 K680/13)  
[bereits veröffentlicht]*

## Reduzierung des Trennungstagegeldes wegen Truppenverpflegung

Im vorliegenden Fall hatte ein Verbandsmitglied erfolgreich dagegen geklagt, dass das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr für mehrere Sonntage sein Trennungsgeld mit der Begründung gekürzt hatte, der Kläger habe Verpflegung in einer Truppenküche einnehmen können, obgleich die Truppenküche am Wochenende geschlossen ist.

Die Behörde führte zur Kürzung des Tagetrennungsgeldes aus, dass es sich bei den dem Streitgegenstand zugrundeliegenden Tagen um Tage gehandelt habe, an denen der Kläger von Familienheimfahrten an den Dienort zurückgekehrt sei. Damit sei er aus persönlichen Gründen vom Dienort abwesend gewesen, so dass die Nichtteilnahme an einzelne Mahlzeiten nicht zu einem höheren Trennungsgeld führen könne. Durch die Abwesenheit habe der Kläger selbst die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass er ansonsten bereitgestellte Gemeinschaftsverpflegung nicht habe einnehmen können. Es widerspräche dem Erstattungsprinzip, wenn ein Berechtigter durch sein eigenes Verhalten die Höhe der Erstattung dahingehend beeinflussen könne, dass er durch das Fernbleiben vom Dienort eine höhere Abfindung erhalte, als wenn er am Dienort verbliebe. Dies gelte unabhängig davon, ob die Truppenküche an den Wochenenden geöffnet oder geschlossen habe.

Der Betroffene reichte gegen die Entscheidung der Behörde Klage ein. Die erste Kammer des VG Schwerin sah die Klage als zulässig und begründet an. Zwar sei eine Reduzierung des Trennungstagegeldes nach § 4 Abs. 5 TGV im Falle der Möglichkeit der Teilnahme an einer Gemeinschaftsverpflegung nicht zu beanstanden, weil damit regelmäßig geringere Aufwendungen für Verpflegung als allgemein üblich anfallen. Dabei sei die tatsächliche Inanspruchnahme auch unerheblich, da die Höhe des Trennungsgeldes ansonsten von der persönlichen Entscheidung des Berechtigten abhängig sein würde, ob dieser an der Gemeinschaftsverpflegung teilnehmen möchte oder nicht. Dies gelte jedoch nicht für Tage, an denen eine Gemeinschaftsverpflegung in der Truppenküche nicht ausgegeben wird, da diese am Wochenende geschlossen ist. Der Berechtigte muss zumindest die tatsächliche Möglichkeit haben, an der Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen. An Tagen, an denen keine Truppenverpflegung ausgegeben wird, entstehen dem Betroffenen erfahrungsgemäß auch keine geringeren Aufwendungen für Verpflegung als allgemein. Demnach würden die Voraussetzungen nach § 4 Abs. 5 TGV nicht vorliegen und die Kürzung des Trennungstagegeldes nicht rechtmäßig sein.

Da diese Problematik schon häufiger in der Mitgliederberatung aufkam und derzeit weitere Klagen mit dem gleichen Sachverhalt anhängig sind, hat das Urteil richtungsweisende Bedeutung auch für den DBwV.

*(VG Schwerin 1. Kammer, Urteil vom 27. November 2019 – 1 A 3265/17 SN)*  
[bereits veröffentlicht]

### **Keine Vergünstigungen bei Umzugskosten und Trennungsgeld für die am künftigen Standort Berlin eingestellten Mitarbeiter des BND**

Mit Urteil vom November 2019 hat das BVerwG entschieden, dass die Mitarbeiter des BND, welche schon vor dessen Umzug für den neuen Standort Berlin eingestellt wurden und nur noch vorübergehend am alten Standort Dienst geleistet haben, nach der Aufnahme ihrer Tätigkeit in Berlin grundsätzlich keinen Anspruch auf besondere Vergünstigungen bei der Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld haben.

Geklagt hatte ein Mitarbeiter, der im Jahr 2014 zum BND unter der Maßgabe versetzt wurde, am künftigen Behördenstandort Berlin verwendet zu werden. Bis zur tatsächlichen Verlagerung seines Dienstpostens im Jahr 2018 nach Berlin leistete er übergangsweise an einem Standort in Bayern seinen Dienst. In dieser Zeit bezog er als Pendler Trennungsgeld nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften. Mit der Verwendung in Berlin sagte ihm die Behörde Umzugskostenvergütung zu, womit der Trennungsgeldanspruch erlosch. Der spätere Kläger begehrte dagegen unter Bezugnahme auf eine nach § 3 Abs. 3 BUKG getroffene Festlegung des Bundeskanzleramtes, ihn so zu stellen, dass die Umzugskostenvergütungszusage erst drei Jahre nach der Personalmaßnahme wirksam würde und er bis dahin Anspruch auf Trennungsgeld habe. Das mit diesem Begehren durchgeführte Widerspruchsverfahren sowie die Klage vor dem BVerwG blieben ohne Erfolg.

Mit seiner Entscheidung stellt das Gericht klar, dass die Möglichkeit der sogenannten „3 + 5“-Regelung nach § 3 Abs. 3 BUKG keine Anwendung auf diejenigen findet, die sich im Rahmen ihrer Lebensplanung von vornherein auf die Tätigkeit am neuen Dienstort einstellen konnten. Sinn und Zweck der Regelung sei die Kompensation besonderer Belastungen bei der Verlagerung des Dienstortes im Vergleich zu herkömmlichen Dienstortwechseln. Da der Kläger im hier zugrunde liegenden Fall von vornherein für den Standort Berlin eingestellt wurde, seien solche Vergünstigungen nicht angezeigt. Der Kläger gehöre damit nicht zu den von der Festlegung des Bundeskanzleramtes begünstigten Beschäftigten des BND.

Bei dieser Festlegung handele es sich auch nicht um eine erst noch vom BND als nachgeordnete Behörde umzusetzende Verwaltungsvorschrift, sondern um einen unmittelbar an die betroffenen Bediensteten gerichteten Verwaltungsakt in Gestalt einer sog. Allgemeinverfügung.

Das Urteil ist zwar noch nicht veröffentlicht, aber letztinstanzlich entschieden.

*(BVerwG, Urteil vom 28. November 2019 – 5 A 4.18)*

*[nicht veröffentlicht]*

## Anordnung von Schließtagen

Das Gericht gab der Klage statt und entschied, dass dem klagenden Beamten vier antragslos abgebuchte Urlaubstage wieder gutgeschrieben werden müssen.

In einem Landesministerium wurde von der Hausleitung festgelegt, dass das Ministerium an so genannten „Brückentagen“ geschlossen bleibt und den Beschäftigten dafür automatisch die notwendigen Urlaubstage abgebucht werden. Auf Antrag sei ein Tausch der Urlaubstage gegen Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto möglich. Gegen diese Anordnung klagte ein betroffener Beamter und begehrte die Gutschrift von vier Urlaubstagen.

Das Gericht entschied, dass die antragslose Abbuchung der Urlaubstage rechtswidrig war. Zwar sei der Dienstherr – im Rahmen seines Organisationsrechtes – grundsätzlich dazu befugt die Dienststelle an bestimmten Tagen zu schließen, er müsse dabei aber die geltende Rechtslage beachten. Nach § 44 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) <sup>1</sup> steht Beamten Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Bezüge zu. Der § 13 Abs. 1 S. 1 Erholungsurlaubsverordnung für das Land Brandenburg (EUrIDbV) <sup>2</sup> setzt einen Antrag des Beamten voraus. Durch die Antragserfordernis habe der Ordnungsgeber klargestellt, dass die Urlaubsgewährung der Mitwirkung des Beamten bedarf und der Urlaub deshalb nur im Einverständnis mit dem Beamten gewährt werden kann. Eine einseitige Anordnung von Urlaub stehe außerhalb von § 44 BeamtStG und könne nur in speziell vorgesehenen Fällen in Betracht kommen. Falls dienstliche Gründe ausreichen sollten, um einen solchen speziellen Fall zu begründen, müsse die Anordnung desurlaubes für die Aufrechterhaltung des ordentlichen Dienstbetriebes erforderlich sein. Diese Erforderlichkeit sei bei der vorliegenden Anordnung nicht gegeben, da nicht dargelegt wurde, weshalb dienstliche Gründe eine Diensttätigkeit derjenigen Beamten, die an den Schließtagen Dienst leisten wollen, ausschließen.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 89 BBG

<sup>2</sup> Vergleichbar § 2 Abs. 1 EUrIV

## **Grundsatz bestätigt! Kein Wiederaufgreifen des Verfahrens auf Grundlage einer geänderten höchstrichterlichen Rechtsprechung**

Durch Urteil vom 23. Oktober 2019 entschied das Verwaltungsgericht Köln, dass ein Wiederaufgreifen des Verfahrens allein auf Grundlage einer geänderten höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht in Betracht kommt.

Geklagt hatte eine ehemalige Soldatin auf Zeit, die während der Dienstzeit ein Studium der Humanmedizin und ihre Fachausbildung absolvierte. Infolge der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit schied die Soldatin kraft des seinerzeit gültigen § 125 Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) vorzeitig aus dem Dienstverhältnis bei der Bundeswehr aus. Der sodann erlassene Leistungsbescheid bezifferte das gemäß § 56 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SG zu erstattende Ausbildungsgeld sowie die Kosten der absolvierten Fachausbildung auf rund 132.000,00 Euro. Zudem wurden zulasten der ausgeschiedenen Soldatin Stundungszinsen in Höhe von jährlich 4-Prozent erhoben. Bei der sogenannten Abdienquote blieben die abgeleiteten Zeiten während der Fachausbildung unberücksichtigt. Sowohl der Widerspruch gegen die Behörde als auch die sich 2015 anschließende Klage beim Verwaltungsgericht Köln blieben ohne Erfolg. Den Antrag auf Zulassung der Berufung hat das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen 2016 abgelehnt. Im Zuge eines anderen Verfahrens stellte später das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG Urteil vom 12. April 2017, - 2 C 16/16) unter anderem fest, dass es zum einen an einer Rechtsgrundlage für das Erheben von Stundungszinsen fehle und zum anderen die Zeiten der Fachausbildung bei der Abdienquote hätten berücksichtigt werden müssen.

Unter Bezugnahme auf dieses BVerwG-Urteil beantragte die 2016 unterlegene Soldatin die Wiederaufnahme des Verfahrens.

Ein Wiederaufgreifen des Verfahrens gemäß § 51 Absatz 1 bis 3 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) erfordert jedoch eine dem Verwaltungsakt zugrundeliegende nachträgliche Änderung der Sach- und Rechtslage zugunsten der Betroffenen.

Diese Anforderungen werden durch eine geänderte höchstrichterliche Rechtsprechung jedoch gerade nicht erfüllt. Eine Änderung der Rechtslage ist nur dann anzunehmen, wenn das materielle Recht geändert wird, dem eine allgemein verbindliche Außenwirkung zukommt. Eine geänderte Rechtsprechung hinsichtlich der Auslegung einer konkreten Rechtsnorm stellt keine Änderung des materiellen Rechts, also der Rechtsnorm selbst, dar, sondern betrachtet ein und dieselbe Rechtsnorm unter veränderten Vorzeichen.

Ferner kam auch kein Anspruch auf Wiederaufgreifen des Verfahrens nach den §§ 51 Absatz 5, 48 Absatz 1 VwVfG in Betracht. Hiernach kann die Behörde einen Verwaltungsakt, der im Zeitpunkt seines Erlasses rechtswidrig war, wieder aufheben. Dann müsste sich das grundsätzlich eingeräumte Ermessen der Behörde dahingehend reduzieren, dass einzig die Aufhebung des Bescheides als ermessensfehlerfrei anzusehen wäre, sogenannte Ermessensreduktion auf Null.

Auch dies war hier nicht der Fall. Die widerstreitenden Prinzipien der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung und der Bestandskraft von Verwaltungsakten stehen als Gegensätze gleichberechtigt nebeneinander und versuchen alle Beteiligten und Belange zu vereinen. Im Fall der ehemaligen Soldatin auf Zeit überwog die Bestandskraft, also die verlässliche und belastbare Regelungswirkung, der behördlichen Entscheidung. Dies wäre nur dann zu verneinen gewesen, wenn das Aufrechterhalten des Rückforderungsbescheides im Einzelfall schlechterdings als unerträglich anzusehen wäre.

Dies ist nicht der Fall. Zum einen war hier nicht ersichtlich, dass die Behörde in gleichgelagerten Fällen abweichend/anders entschieden hätte (Willkürverbot), noch verstößt das Berufen der Behörde auf die Bestandskraft des Bescheides gegen die guten Sitten oder das Gebot von Treu und Glauben. Schließlich konnte auch von der offensichtlichen Rechtswidrigkeit des Ausgangsbescheides keine Rede sein.

Da schließlich auch keine sonstigen Gründe ersichtlich waren, die das Festhalten am Ausgangsbescheid schlechterdings als unerträglich einordnen lassen, ist die Entscheidung aus Sicht der ehemaligen Soldatin zwar bedauerlich, jedoch rechtlich nicht zu beanstanden.

*(VG Köln 23. Kammer, Urteil vom 23. Oktober 2019, 23 K 7340/18)*  
[bereits veröffentlicht]

# Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren

## Reform des DRG Systems und Übertrag auf die Beihilfe

Zur Abrechnung von stationären Krankenhausleistungen gibt es seit dem Jahr 2004 in Deutschland eine verbindliche Abrechnungsgrundlage: die DRG (Diagnosis Related Group). Sie fasst unterschiedliche Diagnosen mit vergleichbarem Kostenaufwand zu pauschalen Fallgruppen zusammen. Um zu berechnen, welche Vergütung dem Krankenhaus für die erbrachte Leistung zusteht, sind dabei hauptsächlich zwei Werte relevant: Zum einen die Bewertungsrelation, die hinter jeder DRG steht, diese soll den Behandlungs- und Kostenaufwand widerspiegeln. Eine aufwendigere und/oder teurere Behandlung wird dadurch entsprechend höher bewertet. Zum anderen der Basisfallwert, dieser beschreibt einen Betrag für einen durchschnittlichen Patientenfall. Der Basisfallwert wird der Höhe nach jährlich neu ermittelt. Beide Werte werden miteinander multipliziert und ergeben den „DRG Erlös“.

Mit dem Jahr 2020 ist eine tiefgreifende Reform dieses DRG-Systems in Kraft getreten. Hintergrund sind neue Abrechnungsbestimmungen aufgrund des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes. Die Pflegekosten werden nun damit aus den Fallpauschalen herausgelöst und separat und tagesgenau berechnet. Der Pflegaufwand erhält somit ein eigenes Gewicht. Das bisherige G-DRG-System (das „G“ steht für German) wurde damit zum 01. Januar 2020 vom neuen aG-DRG-System abgelöst (das „a“ steht für „ausgegliedert“).

Daneben ist ein überarbeitetes Vergütungssystem für den Bereich der Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik in Kraft getreten, das PEPP-Entgeltsystem. Auch der PEPP-Katalog arbeitet mit Pauschalen und wird seit seiner Erstauflage 2013 kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Veränderungen stellen eine grundlegende Erneuerung im bisherigen Abrechnungssystem dar. Diese schlagen teilweise auch auf die Beihilfeberechtigten durch. Allerdings wird sich an der Beihilfefähigkeit von Leistungen aus den sogenannten „zugelassenen Krankenhäusern“<sup>3</sup> durch die Reform nichts verändern.

In Privatkliniken<sup>4</sup> gilt schon immer, dass die Kosten nicht uneingeschränkt beihilfefähig sind. Die Höhe der beihilfefähigen Aufwendungen orientiert sich an der Kostenerstattung in zugelassenen Krankenhäusern. Die Beihilfestelle stellt hierzu einen Kostenvergleich an.

---

<sup>3</sup> gemäß § 108 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)

<sup>4</sup> ohne Zulassung gemäß § 108 SGB V aber mit Zulassung gemäß § 107 Abs. 1 SGB V

Dieser Kostenvergleich erfährt durch die Reform entscheidende Änderungen. Das BMI hat diese zum 1. Januar 2020, im Vorgriff auf die nächste Anpassung der Bundesbeihilfevorschrift, bereits in Kraft gesetzt. Im Einzelnen:

- Wie schon beschrieben, werden die aus der DRG herausgelösten Pflegepersonalkosten gesondert über einen Pflegeerlöskatalog abgerechnet. Den Krankenhäusern steht nun ein separates Pflegebudget zur Verfügung.
- Bis 2019 wurde, unter anderem zur Verwaltungsvereinfachung, eine mittlere Verweildauer im Krankenhaus angenommen und bei der Beihilfeberechnung zu Grunde gelegt. Ab 2020 wird die tatsächliche Verweildauer berücksichtigt. Das kann zu Zuschlägen, aber auch zu Abschlägen innerhalb der Kostenrechnung führen.
- Die durchschnittlichen Behandlungskosten im Krankenhaus sind in einigen Bundesländern höher als in anderen. Um diese Mehrkosten und einige krankenhausesindividuelle Zuschläge abzufedern, wurde zur Berechnung des DRG-Erlöses bis 2019 die obere Grenze eines Korridors um den Basisfallwertes herangezogen.
- Ab 2020 wird der Bundesbasisfallwert (Mittelwert) zugrunde gelegt. Die damit bedingten geringeren monetären Werte sollen durch die tagesbezogenen Pflegeentgelte wieder geglättet werden.
- Ferner war es bis 2019 möglich, in Privatkliniken nach pauschalisierten Höchsttagessätzen abzurechnen<sup>5</sup>, auch ohne DRG Pauschalen. Diese Abrechnungsform ist ab 2020 nicht mehr beihilfefähig.

Speziell der letzte Punkt hat Auswirkungen auf die beihilfeberechtigten Personen. In **Zukunft muss der Patient beim Besuch einer Privatklinik zwingend darauf achten, dass nach DRG oder PEPP abgerechnet wird**. Das kann ohne großen Aufwand im Vorfeld im Krankenhaus erfragt werden. Bei bleibenden Zweifeln kann überdies im Vorfeld der Behandlung ein Kostenvoranschlag von der Privatklinik bei der Beihilfestelle, mit der Bitte um Überprüfung, vorgelegt werden.

<sup>5</sup> Siehe § 26a Abs. 1 Ziffer 2 BBhV