

**Informationen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im
Beamtenverhältnis gemäß § 9 Absatz 5 sowie §§ 27, 28 und 29 des Bremischen
Beamtengesetzes**

**Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 Des Europäischen Parlaments und des Rates
vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der
Europäischen Union**

Gemäß der Arbeitsbedingungen-Richtlinie (EU) 2019/1152 hat der Arbeitgeber über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten. Dies gilt auch für die Informationspflicht des Dienstherrn über die wesentlichen Aspekte des Dienstverhältnisses der Beamt:innen. Entsprechend des § 9 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) erfolgt hiermit die Unterrichtung durch Verweis auf die einschlägigen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bestimmungen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis.

1. Grundlegende Regelungen

Für die Beamt:innen der Freien Hansestadt Bremen, der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG), das Bremische Beamtengesetz (BremBG), das Bremische Besoldungsgesetz (BremBesG) sowie das Bremische Versorgungsgesetz (BremBeamtVG). Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gilt, soweit dies besonders bestimmt ist, auch das Bremische Richtergesetz (BremRiG). Darüber hinaus gelten die auf den genannten Gesetzen beruhenden Rechtsverordnungen.

Die Vorbereitungsdienste sind in den jeweiligen Fachgesetzen und/oder Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen geregelt.

2. Arten und Dauer des Beamtenverhältnisses

Die verschiedenen Arten des Beamtenverhältnisses, auch in Bezug auf ihre Dauer, ergeben sich aus §§ 4 bis 6 BeamStG und werden in §§ 4 bis 7 BremBG konkreter ausgestaltet.

Die Art des Beamtenverhältnisses und die Amtsbezeichnung (§ 57 BremBG, § 22 BremBesG) ergeben sich aus der Ernennungsurkunde. Die in der Ernennungsurkunde ausgewiesene Amtsbezeichnung bezieht sich auf das verliehene statusrechtliche Amt, sodass aus dieser nebst Begleitschreiben die konkrete Besoldungsgruppe, die Einordnung im Ämtergefüge (s. Ziffer 10), die Laufbahn-Fachrichtung und somit die Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit entnommen werden kann.

Für Informationen zu den Laufbahnen ist Abschnitt 3 des Bremischen Beamtengesetzes einschlägig. Grundsätzlich umfasst eine Laufbahn alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören (§ 13 BremBG). Die Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen sind in § 14 BremBG geregelt und setzen sich zusammen aus Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen. Dabei werden die Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 oder 2 zugeordnet. In den Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach dem ersten Einstiegsamt und dem zweiten Einstiegsamt unterschieden. Die Zuordnung ergibt sich aus § 23 BremBesG und den Bremischen Besoldungsordnungen (Anlagen I bis III zum BremBesG).

3. Dienstort

Der konkrete erste Dienstort oder ggf. mehrere Dienstorte (z.B. im Beamtenverhältnis auf Widerruf) ist dem oder der Beamt:in schriftlich oder elektronisch mitzuteilen; dies kann im Schreiben zur Einweisung in die Planstelle erfolgen. Gemäß § 35 BeamtStG haben Beamt:innen bei organisatorischen Veränderungen dem Dienstherrn Folge zu leisten. Daher kommt auch ein Einsatz an einem anderen Dienstort im Geltungsbereich des Bremischen Beamtengesetzes oder bei einer Vertretung des Dienstherrn außerhalb der Freien Hansestadt Bremen in Betracht.

4. Dauer und Bedingungen der Probezeit

Die statusrechtliche Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamt:innen nach Erwerb der Befähigung für die Laufbahn bewähren sollen. Die Bewährung wird festgestellt, wenn sie gezeigt haben, dass sie nach Einarbeitung die übertragenen Aufgaben erfüllen können und die erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz besitzen, um wechselnde Anforderungen ihrer Laufbahn erfüllen zu können.

Die Dauer und Bedingungen der Probezeit ergeben sich aus § 10 BeamtStG i. V. m. § 19 BremBG und § 6 BremLVO sowie ggf. speziellen Regelungen in den Fachlaufbahnverordnungen. Danach beträgt die Probezeit in der Regel drei Jahre, im Falle der Anrechnung von hauptberuflichen Tätigkeiten mindestens sechs Monate in der Laufbahngruppe 1 und ein Jahr in der Laufbahngruppe 2. Sie kann auf höchstens fünf Jahre verlängert werden. Die Bewährung ist vor Ablauf der Probezeit im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung festzustellen; mindestens nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ebenfalls dienstlich zu beurteilen.

§ 7 BremLVO ist maßgebend für die Feststellung der Bewährung am Ende der Probezeit.

5. Versetzung und Abordnung

Die beamtenrechtlichen Vorschriften für länderübergreifende Versetzungen und Abordnungen ergeben sich aus Abschnitt 3 des BeamtStG, für Wechsel in die und aus der Bundesverwaltung gilt zusätzlich § 123 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG). Zuweisungen werden in Abschnitt 4 des BeamtStG geregelt. Für landesinterne Versetzungen und Abordnungen ist Abschnitt 4 des BremBG maßgeblich.

6. Möglichkeiten der Fortbildung

Gemäß § 22 BremBG sind Beamt:innen verpflichtet, an dienstlichen Fortbildungen teilzunehmen und sich darüber hinaus selbst fortzubilden. Gleichmaßen hat der Dienstherr durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung seiner Beamt:innen zu sorgen. Die verschiedenen Möglichkeiten der dienstlichen Qualifizierungen, insbesondere Aufstieg und Laufbahnwechsel, sind im Bremischen Beamtengesetz und ergänzend in den jeweiligen Laufbahn- sowie Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen geregelt.

7. Regelmäßige Arbeitszeit, Modalitäten und Vergütung von Mehrarbeit sowie Modalitäten zum Schichtdienst

Die regelmäßige Arbeitszeit ergibt sich aus den einschlägigen gesetzlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen, insbesondere § 60 BremBG in Verbindung mit der Bremischen Arbeitszeitverordnung. Demnach beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden, für einige Beamt:innengruppen lediglich 40 Stunden (§ 134 BremBG und § 5 der Bremischen Arbeitszeitverordnung (BremAZVO)).

Die Bremische Arbeitszeitverordnung regelt weitere Einzelheiten zur Arbeitszeit von bremischen Beamt:innen. Für Beamt:innen des Polizeivollzugsdienstes gilt ergänzend

die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes (BremPolArbZVO).

Darüber hinaus gelten Dienstvereinbarungen, die im Transparenzportal der Freien Hansestadt Bremen veröffentlicht sind oder anderweitig durch den Dienstvorgesetzten zur Verfügung gestellt werden.

Für Lehrer:innen an öffentlichen Schulen sowie Fachleiter:innen im Sinne des § 16 des Bremischen Schulverwaltungsgesetzes gilt daneben das Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz.

Für Beamt:innen an staatlichen Hochschulen, die unter den Geltungsbereich der Bremischen Lehrverpflichtungs- und Lehnachweisverordnung fallen, findet die Bremische Arbeitszeitverordnung keine Anwendung.

Modalitäten und Vergütung von Mehrarbeit ergeben sich aus § 60 BremBG i. V. m. § 54 BremBesG. Die konkreten Beträge der Mehrarbeitsvergütung sind in der Anlage 8 zum BremBesG aufgeführt.

Informationen zum Schichtdienst ergeben sich, sofern für die jeweilige Beamt:innengruppe einschlägig, aus der Bremischen Arbeitszeitverordnung, der Bremischen Erschwerniszulagenverordnung (BremEZUulV) sowie für Polizeivollzugsbeamt:innen aus der Bremischen Polizeiarbeitszeitverordnung. Bei besonderen, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigte Erschwernisse können durch die Gewährung einer Erschwerniszulage abgegolten werden; die abzugeltenden Erschwernisse sind abschließend in der Bremischen Erschwerniszulagenverordnung geregelt. So erhalten z. B. Beamt:innen eine Wechselschicht- oder Schichtzulage, wenn die Voraussetzungen des § 12 der BremEZulV erfüllt sind.

8. Bewilligung, Dauer und Abgeltung des Erholungsurlaubs

Die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub ist in § 44 BeamtStG und § 68 BremBG geregelt. Die Bewilligung, Dauer und Abgeltung des Erholungsurlaubs sowie die Bewilligung und Dauer von Sonderurlaub ergeben sich aus der Bremischen Urlaubsverordnung (BremUrlVO). Unter anderem ist dieser zu entnehmen, dass der Erholungsurlaubsanspruch für Beamt:innen für jedes Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt (§ 4 BremUrlVO); verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaub entsprechend.

Schwerbehinderte Beamt:innen haben gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Schwerbehinderten Beamt:innen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 und einer Gleichstellung der Agentur für Arbeit steht gemäß 7.6 der Inklusionsvereinbarung im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen des Senators für Finanzen vom 15. Juni 2024 ein Zusatzurlaub in Höhe von drei Arbeitstagen pro Jahr zu, wenn im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wurde, dass ihre Tätigkeit mit einer erheblichen körperlichen und/oder psychischen Belastung verbunden ist.

9. Beendigung des Beamtenverhältnisses

Die Beendigungsgründe eines Beamtenverhältnisses sind in § 21 BeamtStG aufgezählt und dem Abschnitt 5 des BeamtStG sowie dem Abschnitt 5 des BremBG geregelt. Neben dem regulären Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand sind

besondere Voraussetzungen und Verfahren bei Entlassung, Verlust der Beamtenrechte und Entfernung aus dem Beamtenverhältnis geregelt:

Die Voraussetzungen und das Verfahren bei der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis ergeben sich aus §§ 22, 23 und 57 BeamtStG i. V. m. §§ 30 bis 32 des BremBG.

Die Voraussetzungen und das Verfahren bei dem Verlust der Beamtenrechte ergeben sich aus § 24 BeamtStG i. V. m. §§ 33 und 34 BremBG.

Die Voraussetzungen und das Verfahren bei der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ergeben sich aus dem Bremischen Disziplinalgesetz (BremDG), insbesondere dessen §§ 10 und 34.

10. Grundgehalt und weitere Bestandteile der Besoldung, Periodizität und Art der Auszahlung der Besoldung

Besoldung: Die Besoldung der Beamt:innen (u. a. Grundgehälter, Zulagen), die Periodizität und die Art der Auszahlung der Besoldung sowie die Modalitäten der Vergütung von Mehrarbeit und Schichtdienst sind im BremBesG und den darauf beruhenden Verordnungen geregelt.

Die Besoldung erfolgt funktionsgerecht. Die Funktionen der Beamt:innen werden nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht bewertet und Ämtern zugeordnet. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zugeordnet. Die jeweilige Amtsbezeichnung ergibt sich aus der Ernennungsurkunde. Das Grundgehalt bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes (vgl. § 20 BremBesG). Die Zuordnung der Amtsbezeichnungen zu den Ämtern und den Besoldungsgruppen ist in der Anlage I (Besoldungsordnungen A und B), Anlage II (Besoldungsordnung W) und Anlage III (Besoldungsordnung R) jeweils zum BremBesG geregelt. Die Einstiegsämter sind in § 23 BremBesG geregelt. So ist z. B. in Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 das erste Einstiegsamt die Besoldungsgruppe A 9. Der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe erfolgt nach bestimmten Dienstzeiten, in denen eine anforderungsgerechte Leistung erbracht wurde (Erfahrungszeiten, vgl. § 25 BremBesG).

Erfahrungszeiten: Die Festsetzung von Erfahrungszeiten bei der ersten Stufenfestsetzung bedarf einer Prüfung. Welche Sachverhalte als Erfahrungszeit anzuerkennen sind und welche Sachverhalte als Erfahrungszeit berücksichtigt werden können, ergibt sich aus § 25 Absatz 2 BremBesG. Sobald die Festsetzung der Erfahrungsstufe abgeschlossen ist, wird Ihnen die Stufenfestsetzung schriftlich durch Performa Nord mitgeteilt (§ 2 Absatz 2 Nr. 1 des Gesetzes über den Eigenbetrieb Performa Nord Eigenbetrieb des Landes Bremen). Auch Anwärt:innen erhalten Besoldung, konkret Anwärtergrundbeträge und ggf. einen Anwärtersonderzuschlag (z. B. derzeit Feuerwehr und Justizvollzug) gem. §§ 59ff BremBesG.

Familienzuschlag und Familienergänzungszuschlag: Ein Familienzuschlag und ein einkommensabhängiger, kinderbezogener Familienergänzungszuschlag wird an Beamt:innen zur teilweisen Entlastung der sich aus den Familienverhältnissen ergebenden finanziellen Verpflichtungen gezahlt (wie z. B. Ehegatt:innen, Kinder, vgl. §§ 34ff BremBesG).

Zulagen: Für herausgehobene Funktionen können gesetzlich Amtszulagen (§ 37 BremBesG) und Stellenzulagen (§ 38 BremBesG) bestimmt werden (z. B. Polizeivollzugszulage, Feuerwehrzulage, Justizvollzugszulage). Zur Höhe der jeweiligen Bezüge wird auf die Anlagen 5 bis 9 zum BremBesG hingewiesen (Familienzuschlag, Familienergänzungszuschlag, Amtszulagen, Stellenzulagen,

Zulagen, Anwärtergrundbetrag, Mehrarbeitsvergütung, Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten). Näheres ergibt sich aus der Besoldungsmitteilung.

Die Besoldung wird monatlich im Voraus durch Überweisung auf ein Konto ausgezahlt. Hierzu hat der/die Empfänger:in der Bezüge auf Verlangen der überweisenden Stelle ein Konto anzugeben oder einzurichten, auf das die Überweisung erfolgen kann.

Alle aktuellen Bremischen Gesetze und Rechtsverordnungen sowie Dienstvereinbarungen sind dem Transparenzportal (www.transparenz.bremen.de) zu entnehmen; die aktuellen Bundesgesetze und -verordnungen sind unter www.gesetze-im-internet.de zu finden.