SACHSEN-ANHALT
Ministerium der Finanzen

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt •
Postfach 37 61 • 39012 Magdeburg

Per E-Mail

Personalstellen der Obersten Landesbehörden

Kommunale Spitzenverbände

dbb und DGB

Magdeburg, 1. Juni 2018

Ihr Zeichen/ Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen:
1431-03102-130

10. Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt; Anwendungshinweise

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat am 19. April 2018 das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in der Fassung der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Finanzen (Drs. 7/2675) beschlossen. Mit Artikel 1 erfolgt die 10. Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA). Die meisten beamtenrechtlichen Änderungen werden am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Bereits heute gebe ich deshalb folgende, praxisorientierte Hinweise:

1. § 4 LBG LSA (Vorbereitungsdienst)

Die für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst geltenden Regelungen im Bereich von Teilzeit und Beurlaubung werden zentral zusammengefasst.

2. § 8a LBG LSA (Einstellungsaltersgrenzen)

Der neue § 8a schafft unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine ausreichend begründete gesetzliche Grundlage für die Festlegung von Einstellungsaltersgrenzen. Die bisherigen § 5 LVO LSA und § 5 PolLVO LSA werden aufgehoben. Im Grundsatz dürfen einzustellende Bewerberinnen und Bewerber für das Beamtenverhältnis auf Probe

Hier macht das Bauhaus Schule.
#moderndenken

Editharing 40 · 39108 Magdeburg
Tel.: (0391) 567-01
Fax: (0391) 567-1195
E-Mail:
poststelle.mf@sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt
Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BIC MARKDEF1810
IBAN DE21810000000081001500

und auf Lebenszeit das Lebensjahr, das 22 Jahre vor der für die jeweilige Laufbahn gesetzlich festgelegten Altersgrenze liegt, noch nicht vollendet haben. Ausnahmen sind nur noch in den im Gesetz normierten Fällen möglich.

3. § 20 (Probezeit) und § 22 (Beförderungen)

Primäres Ziel der Erweiterung der Ausnahmemöglichkeiten durch den Landespersonalausschuss ist es, die Rücknahme von Ernennungen nach § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG zu ermöglichen. Danach sind Ernennungen zurückzunehmen, wenn eine durch Landesrecht vorgeschriebenen Mitwirkung einer unabhängigen Stelle unterblieben ist und nicht nachgeholt wurde. Bislang waren Lebenszeitverbeamtungen, die unter Missachtung der zu leistenden Probezeit, und Beförderungen vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit entgegen § 22 Abs. 2 Nr. 2 LBG LSA vorgenommen wurden zwar rechtswidrig, aber wirksam.

In diesem Zusammenhang wird nochmal auf § 18 Abs. 2 Satz 3 LBG LSA hingewiesen, der eine Anrechnung von hauptberuflichen Tätigkeiten auf die Probezeit nach § 20 Abs. 2 Satz 2 LBG LSA ausschließt! Eine Missachtung dieser Regelung würde nunmehr auch dazu führen, dass die Ernennung zurückzunehmen wäre, wenn der Landespersonalausschuss keine Ausnahme nachträglich zulassen würde.

4. § 28 (Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen)

Der Einführung einer gesetzlichen Festlegung einer Einstellungsaltersgrenze für Beamtenverhältnisse auf Probe und auf Lebenszeit folgend, wird hier eine den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügende Ermächtigungsgrundlage für die Fachminister geschaffen, auch Einstellungsaltersgrenzen für den Vorbereitungsdienst festzulegen. Außerdem wird durch den neuen Abs. 3 eine Regelungslücke in Bezug auf die Zusammenarbeit mit anderen Dienstherren geschlossen.

5. § 32a (Neu- und Umbildung von Behörden)

Der neue § 32a formuliert unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Personalübergang bei Organisationsänderungen, so dass individuelle Versetzungsverfügungen entfallen können.

6. § 39 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)

Die Regelaltersgrenze wird grundsätzlich auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Dabei legt Abs. 2 für die Jahrgänge 1954 bis 1963 eine stufenweise Anhebung in Zwei- bzw. Drei-Monats-Schritten fest. Bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1953 bleibt es bei der bisherigen Altersgrenze von 65 Lebensjahren. Für vereinbarte Altersteilzeitverhältnisse, deren Freistellungsphase innerhalb von 3 Monaten nach dem Inkrafttreten der Regelung beginnt, verbleibt die Altersgrenze ebenfalls bei 65 Lebensjahren, so dass hier keine Anpassung der bisherigen Bescheide erfolgen muss (vgl. Nr. 13). Auch soweit die Teilzeitbeschäftigung bereits vor dem 1. Februar 2010 bewilligt wurde, erfolgt keine Anpassung der Bescheide. Ferner erreichen Beam-

tinnen und Beamte, denen bis zum Inkrafttreten des Gesetzes Urlaub ohne Besoldung bis zum Eintritt in den Ruhestand (§ 67 Abs. 1 Nr. 2) bewilligt wurde, die Altersgrenze mit Erreichen des 65. Lebensjahres.

7. § 40 (Ruhestand auf Antrag)

Der Antragsruhestand von Lehrerinnen und Lehrern muss mindestens ein Jahr vor dem beabsichtigten Beginn des Ruhestands beantragt werden.

8. § 48 (Erhaltung und Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

Mit der Neufassung des Absatzes 1 soll eine Vereinheitlichung und Vereinfachung der Anwendung dieser Vorschrift erreicht werden. In diesem Zusammenhang wird auf den Leitfaden für die Notwendigkeit einer Rehabilitationsmaßnahme zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand oder einer begrenzten Dienstfähigkeit" vom 29. Oktober 2013 hingewiesen, der im Vorgriff auf die Neuregelung erging. Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung" ist aufgrund knapper personeller Ressourcen von wachsender Bedeutung.

9. § 56 (Schadensersatz)

Die bisherige Verjährungsregelung von Schadensersatzforderungen umfasste lediglich Fremdschäden. Mit der Neuregelung wird nun die Verjährung nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) für alle Schadensersatzansprüche nach § 48 BeamtStG geregelt. Somit erfolgt eine Klarstellung auch für Eigenschäden. Als äußerste Grenze – ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Dienstherrn von der Schädigung – ist die 10-jährige Verjährungsfrist zur Rechtssicherheit für den Dienstherrn sowie der Beamtinnen und Beamten aufgenommen worden.

10. § 60 (Dienstkleidungsvorschriften)

Hier wird eine neue Ermächtigungsgrundlage für die Fachministerien bzw. bezogen auf die mittelbare Landesverwaltung für die obersten Dienstbehörden geschaffen, die es ermöglicht unter Berücksichtigung von speziellen Erfordernissen und Gegebenheiten einzelner Beamtengruppen eine Verordnung zur näheren Bestimmung der Dienstkleidung und des äußeren Erscheinungsbildes der Beamtinnen und Beamten zu erlassen.

11. § 65 (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen)

Durch die Neustrukturierung des Abs. 1 werden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen zusammengefasst. Dabei wurden in Anlehnung bzw. Erweiterung an das Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424), Möglichkeiten geschaffen, die Pflege und Betreuung von Angehörigen besser mit dem Beruf zu vereinbaren. Die bisher getroffenen Regelungen zur Freistellung im Betreuungs- oder Pflegefall, insbesondere die sogenannte „kurzzeitige Arbeitsverhinderung", verbleiben in der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt.

Durch die Einführung des neuen Abs. 4 bleibt der Anspruch auf Heilfürsorge von Berechtigten bestehen, wenn sie nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ohne Besoldung zur Betreuung oder Pflege aus familiären Gründen beurlaubt sind.

12. § 65a (Familienpflegezeit)

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462), auch für die Beamtinnen und Beamten übernommen.

Beamtinnen und Beamte haben das Recht, für die Dauer von längstens 48 Monaten eine Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch zu nehmen. Die Besoldung für die Familienpflegezeit ist wie bei jeder Teilzeitbeschäftigung nach § 6 des Landesbesoldungsgesetzes im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit zu kürzen. Dabei ist für die Besoldung die Teilzeitbeschäftigung maßgeblich, die sich aus der Pflegephase und der Nachpflegephase durchschnittlich ergibt. Die in der Pflegephase fehlende Arbeitszeit wird in der Nachpflegephase nachgeholt, wohingegen die Besoldung während der gesamten Familienpflegezeit unverändert bleibt. Hieraus ergibt sich auch, dass die Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte längstens für 48 Monate bewilligt werden kann, weil sich an die längstens 24 Monate dauernde Pflegephase eine genauso lange Nachpflegephase anschließt. In der Pflegephase muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen (Mindestarbeitszeit). In der Nachpflegephase darf die Arbeitszeit die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 63 Abs. 1 Satz 1 (40 Stunden) nicht übersteigen.

Wenn die Voraussetzungen für die Familienpflegezeit nicht mehr vorliegen, wenn z. B. eine Pflege tatsächlich nicht mehr erfolgt oder die zu pflegende Person verstirbt, endet die Pflegephase vorzeitig. Dann muss auch die Dauer der Nachpflegephase entsprechend verkürzt werden. Soweit die Höchstdauer der Pflegephase noch nicht ausgeschöpft ist, kann sie auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Dann muss auch die Nachpflegephase entsprechend verlängert werden.

In Absatz 6 sind die Gründe für einen Widerruf der Familienpflegezeit abschließend geregelt. Die Widerrufsgründe nach Nummer 1 und 2 sind eindeutig und lassen keinen Ermessensspielraum zu. Dabei umfasst Nummer 1 die Entlassung, den Verlust der Beamtenrechte, die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach §§ 10, 34, 49 ff. des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt und den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand. Es ist unerheblich, aus welchen Gründen die Beendigung erfolgt (z. B. Verlust der Beamtenrechte nach Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr, Dienstunfähigkeit, Dienstunfall) und ob die Beendigung von der Beamtin bzw. dem Beamten oder vom Dienstherrn ausgeht. Der Widerruf der Familienpflegezeit nach Nummer 3 oder 4 ist eine Einzelfallentscheidung und liegt bei der Bewertung der Gründe im Ermessen der Dienststelle. Umstände, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, können z. B. die Unterschreitung der Mindestarbeitszeit aufgrund eines Beschäftigungsverbotes oder ein über den bewilligten Freistellungsumfang hinausgehender

erhöhter Pflegeumfang sein. Wenn die pflegende Person stirbt, wird die vorgesehene Abwicklung ebenfalls unmöglich. Auch eine schwerwiegende Erkrankung oder ein Unfall der pflegenden Person, die dadurch nicht dienstunfähig geworden ist, kann unter Nummer 3 fallen. Unberührt bleibt die Möglichkeit, einen Antrag auf unterhälftige Teilzeitbeschäftigung nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 zu stellen. Ein besonderer Härtefall liegt vor, wenn sich z. B. die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitbeschäftigung erforderlich ist. Denkbar sind insbesondere Fälle nach einer Ehescheidung oder Wegfall des Erwerbseinkommens durch Arbeitslosigkeit oder Tod der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners. Die Rückabwicklung der Familienpflegezeit erstreckt sich auf den gesamten Bewilligungszeitraum, stellt jedoch auf den Zeitpunkt des Widerrufs ab. Danach verkürzen sich sowohl die Pflegephase als auch die Nachpflegephase.
In Absatz 7 werden die Fälle der Unterbrechung der Familienpflegezeit abschließend geregelt.
Die Bewilligung einer neuen Familienpflegezeit ist im Anschluss an die Nachpflegephase möglich, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Eine Familienpflegezeit kann mehrmals hintereinander in Anspruch genommen werden.

13. § 66 (Altersteilzeit)

Der Absatz 4 wird entsprechend des bisherigen Hinweises auf mögliche Veränderungen der Altersgrenzen an die nun erfolgte Anhebung der Altersgrenzen angepasst. Für nach dem 31. Januar 2010 bewilligte Altersteilzeitbeschäftigungen ändert sich der Bewilligungszeitraum entsprechend der nun gültigen Altersgrenze. Ist die Altersteilzeit in Form des Blockmodells bewilligt und liegt der vereinbarte Beginn der Freistellungsphase drei Monate nach dem allgemeinen Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, so ist die Dauer der Anspar- und Freistellungsphase entsprechend anzugleichen. Bis zur Veröffentlichung im GVBl. LSA können in der Praxis bereits jetzt die Änderungsbescheide für alle Altersteilzeitverhältnisse, bei denen der Beginn der Freistellungsphase ab September geplant ist, im Entwurf vorbereitet werden. Je nach Inkrafttreten könnten auch Altersteilzeitverhältnisse mit bereits im September beginnenden Freistellungsphasen betroffen sein. Ein Erlass der Änderungsbescheide kann dann direkt nach der Veröffentlichung im GVBl. LSA erfolgen.

14. § 67a Urlaub zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen zu einer Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit

Da § 22 BeamtStG keine Beendigung eines Beamtenverhältnisses kraft Gesetz vorsieht, wenn ein (zusätzliches) Beamtenverhältnis auf Widerruf – egal, ob beim selben Dienstherrn oder bei einem anderen Dienstherrn – oder ein Beamtenverhältnis auf Probe beim selben Dienstherrn begründet wird, hat man dieses „Doppelbeamtenverhältnis“ in der Praxis bereits genutzt, ohne eine Regelung zum Ruhen des ersten Beamtenverhältnisses zu haben. Diese Lücke wird mit der neuen Regelung geschlossen.

15. § 68 (Höchstdauer von Beurlaubung und unterhälftiger Teilzeit)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 65 LBG LSA. Geregelt wird die Höchstdauer von Beurlaubung ohne Besoldung und unterhälftiger Teilzeit jeweils allein und in Kombination miteinander.

16. § 70 (Fernbleiben vom Dienst, Erkrankung)

In Anlehnung an das Hamburger Modell des SGV V wird eine Rechtsgrundlage für sogenannte Arbeitsversuche bzw. Wiedereingliederungen im LBG LSA selbst geschaffen. Eine Ableitung aus dem allgemeinen Fürsorgegedanken ist nicht mehr notwendig.

17. § 83a (Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen)

Beamtinnen und Beamte, die Opfer von Gewalttaten geworden sind und einen titulierten, aber nicht durchsetzbaren Schmerzensgeldanspruch gegen den Schädiger haben, haben einen Anspruch auf Zahlung des Schmerzensgelds durch den Dienstherrn. Der Anspruch der oder des Verletzten gegen ihre Schädiger geht dann auf den Dienstherrn über. Voraussetzung ist ein Antrag der Beamtin oder des Beamten.

Der Schmerzensgeldanspruch muss wegen eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs entstanden sein, den die Beamtin oder der Beamte in Ausübung oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter erlitten hat. Damit wird ein Zusammenhang zwischen dem schädigenden Ereignis und dem Dienst vorausgesetzt. Gefordert wird eine besonders enge ursächliche Verknüpfung von beidem. Die Entscheidung, ob der Dienstherr die Erfüllung des der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten zustehenden Schmerzensgeldanspruchs übernimmt, wird in das pflichtgemäße Ermessen der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle gestellt.

Die Übernahme des Erfüllungsanspruchs muss weiterhin zur Vermeidung einer unbilligen Härte notwendig sein. Diese liegt insbesondere dann vor, wenn die Vollstreckung über einen Betrag von mindestens 250 Euro erfolglos geblieben ist. Durch die verwendete Formulierung kann eine unbillige Härte jedoch auch in Fällen angenommen werden, in denen es nicht um einen Betrag von mindestens 250 Euro geht. Der Dienstherr kann nach pflichtgemäßem Ermessen die Übernahme des Erfüllungsanspruchs verweigern, wenn der Beamtin oder dem Beamten aufgrund desselben Sachverhalts bereits Versorgungsansprüche zustehen.

Im Rahmen der Billigkeitsprüfung ist auch die Angemessenheit der Höhe des festgestellten Schmerzensgeldanspruchs zu überprüfen, wenn dieser betragsmäßig außergewöhnlich hoch erscheint und in auffälligem Missverhältnis zum Schaden steht. Dies kann in Betracht kommen in Verfahren ohne nähere inhaltliche Prüfung (z. B. Vollstreckungsbescheid, Urkundenverfahren, Versäumnis- oder Anerkenntnisurteil) oder z. B. bei Entscheidungen von Gerichten im Ausland. In Fällen, in denen ein Gericht Schmerzensgeld in einem kontradiktorischen Verfahren aufgrund einer inhaltlichen Prüfung zugesprochen hat, ist dies in der Regel nicht erneut zu prüfen. Einen Orientierungsrahmen zur Überprüfung der Angemessenheit bilden die in aktuellen Schmerzens-

geldtabellen enthaltenen Vergleichsfälle und die vergleichbare Rechtsprechung, wobei die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind.
Die Stellung entsprechender Anträge muss binnen einer Ausschlussfrist von zwei Jahren und schriftlich erfolgen. Soweit der Dienstherr die Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen übernommen hat, gehen die Ansprüche der Beamtin oder des Beamten kraft Gesetzes auf den Dienstherrn über. Der Dienstherr wird Inhaber der Ansprüche, ohne dass es einer Abtretung bedarf. Er darf die auf ihn übergangenen Ansprüche allerdings nicht zum Nachteil der oder des Geschädigten geltend machen.
Nach der Übergangsregelung im Absatz 4 können auch Beamtinnen und Beamte, zu deren Gunsten vor Inkrafttreten dieser Vorschrift ein Schmerzensgeldanspruch im Sinne dieser neuen Vorschrift entstanden ist, mit einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieser Regelung von der Bestimmung des § 83a Gebrauch machen.

18. § 106 (Altersgrenze)
Die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte wird auf 62 Lebensjahre festgelegt. Abs. 2 legt für die Jahrgänge 1959 bis 1968 eine stufenweise Anhebung in Zwei-bzw. Drei-Monats-Schritten fest. Bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1958 bleibt es bei der bisherigen Altersgrenze von 60 Lebensjahren. Abs. 3 sieht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit vor, auf Antrag eher in den Ruhestand versetzt zu werden.

19. § 114 (Altersgrenze, Dienstausrüstung und Dienstkleidung)
Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Einsatzdienst stehen, erreichen die Altersgrenze weiterhin mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Mit Abs. 2 wird für Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die nicht (mehr) im Einsatzdienst stehen, unter bestimmten Voraussetzungen ein spezieller Antragsruhestand eingeführt.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich sowie die unter Ihrer Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entsprechend.

Im Auftrag

Hollerung