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

14. Änderung des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA)
Anwendungshinweise

Magdeburg, 11.10.2022
Mein Zeichen:
14-03102-238/37/60689/2022

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat am 7. September 2022 das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Gesetze in der Fassung der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Finanzen (Drs. 8/1404, https://www.landtag.sachsen-anhalt.de/fileadmin/files/drs/wp8/drs/d1404vbe.pdf) beschlossen.

Mit Artikel 2 erfolgt die 14. Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA). Die beamtenrechtlichen Änderungen werden mit Ausnahme der Änderung des § 64 (Teilzeitbeschäftigung) am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Bereits heute gebe ich deshalb folgende, praxisorientierte Hinweise:

1. **Zu § 5 (Beamtinnen auf Probe und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion)**
   Die Regelung zu Beamtinnen auf Probe und Beamten auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion wird an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) - Entscheidung C 174-16 vom 7. September 2017 - angepasst.
   Die Probezeit beträgt regelmäßig zwei Jahre. Eine Verlängerungsmöglichkeit war bisher nicht vorgesehen. Somit konnte bei Elternzeit oder

Editharing 40 · 39108 Magdeburg
Tel.: (0391) 567-01
Fax: (0391) 567-1195
www.sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt
Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BIC MARKDEF1810
IBAN DE21 8100 0000 0081 0015 00

Beurlaubung aus familiären Gründen mangels entsprechender dienstlicher Tätigkeit in diesem Zeitraum die Bewährung nicht festgestellt werden. Soweit sich die Beamtin oder der Beamte in der Probezeit nicht bewährt, fällt diese oder dieser in ihr oder sein vorheriges Amt zurück. Um eine mangelnde Bewährung aufgrund von Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen zu verhindern, kann daher die Probezeit um die Dauer dieser Zeiten künftig verlängert werden. Die vorher fehlende Verlängerungsmöglichkeit führte zu einer Diskriminierung.

Die nun gesetzlich verankerte Möglichkeit führt dazu, dass die Zeiten einer Elternzeit nicht auf die Probezeit angerechnet werden, falls eine Eignung noch nicht festgestellt werden kann. Elternzeiten oder Beurlaubungen aus familiären Gründen führen künftig somit zu einer Verlängerungsmöglichkeit der Probezeit. Dies bedeutet, dass sich die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe im Amt mit leitender Funktion entsprechend um die Dauer der Elternzeit oder der Beurlaubung aus familiären Gründen verlängern kann. Die Entscheidung, ob zu verlängern ist, hängt davon ab, ob eine Bewährung in der Probezeit festgestellt werden kann. Ist die Feststellung der Bewährung in der Probezeit trotz Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen bereits möglich, wird die Probezeit nicht verlängert.

Falls eine Bewährung in der Probezeit bereits vorher festgestellt werden kann, ist auch eine Verkürzung bis auf die Mindestprobezeit von einem Jahr weiterhin möglich.

Wenn die Bewährung noch nicht festgestellt werden kann, wird durch die Verlängerung der Probezeit um die Dauer der Elternzeit oder der Beurlaubung aus familiären Gründen sichergestellt, dass zur Bewährung der gleiche Zeitraum zur Verfügung steht wie bei Personen ohne eine entsprechende Unterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit.

Absatz 1 Satz 6 stellt klar: Eine Verlängerung aus anderen Gründen (z. B. Unsicherheit, ob die Beamtin oder der Beamte sich tatsächlich bewährt hat) ist nach wie vor nicht zulässig.

2. Zu § 8a (Einstellungsaltersgrenzen)

Durch die Änderung wird für Einstellungsaltersgrenzen der Vollzugsdienste klargestellt, dass für diese der Bezugspunkt für die Berechnung der Einstellungsaltersgrenze die Altersgrenze des § 106 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA ist. Für die genannten Laufbahnen liegt die Einstellungsaltersgrenze somit 22 Jahre vor Vollendung des 62. Lebensjahres. Eine Einstellung von Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten muss somit vor Vollendung des 40. Lebensjahres erfolgen. Diese Einstellungsaltersgrenze gilt für Polizeivollzug, Justizvollzug

sowie Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, gleichermaßen. Gleichzeitig wird somit eine Legaldefinition für den Begriff Vollzugsdienste getroffen.

3. Zu § 9 (Stellenausschreibung)

Aufgrund des Wesentlichkeitsgrundsatzes müssen wichtige Ausnahmen von einer Bewerberermittlung durch Stellenausschreibung gesetzlich festgelegt sein. In der Praxis bisher auftretende Unsicherheiten sollen durch die Neufassung des § 9 LBG LSA beseitigt werden. Grundsätzlich bezieht sich die Stellenausschreibungspflicht nur auf Stellenausschreibungen in Auswahlverfahren nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG). Ein statusgleicher Wechsel - sei es befristet durch Abordnung oder unbefristet im Wege der Versetzung - ist kein Fall des § 9 Abs. 1 LBG LSA. Hier liegt sowieso kein Grund im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG für eine obligatorische Stellenausschreibung vor. Lediglich wenn ein höherwertiges als das innegehabte Statusamt besetzt werden soll, das perspektivisch eine Beförderung ermöglicht, muss eine Stellenausschreibung erfolgen.

§ 9 Abs. 2 Nr. 1 LBG LSA erfasst Beamtenverhältnisse im Sinne des § 30 BeamtStG in Verbindung mit § 41 dieses Gesetzes, bei denen eine fortdauernde Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung bestehen muss. Diese Beamtinnen und Beamten können jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden.
Nach Art. 98 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Landesverfassung) und § 2 des Landesrechnungshofgesetzes (LRHG) werden die Mitglieder des Landesrechnungshofes nach Zustimmung des Landtages vom Landtagspräsidenten ernannt. Der Präsident wird vom Landtag mit Zwei-Drittel-Mehrheit gewählt. Eine vorherige Ausschreibungspflicht sieht die Verfassung und das LRHG nicht vor. Diese Ämter waren auch bisher bereits von der Stellenausschreibungspflicht ausgenommen.

Neu aufgenommen werden Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht für Stellen unmittelbar nach Abschluss eines Vorbereitungsdienstes. Mit der Regelung in § 9 Abs. 2 Nr. 2 LBG LSA soll unmittelbar nach Abschluss eines Vorbereitungsdienstes ermöglicht werden, dass die für den Dienstherrn ausgebildeten Beamtinnen auf Widerruf und Beamten auf Widerruf auch später im Anschluss an das Beamtenverhältnis auf Widerruf ohne erneute Stellenausschreibung in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden können. Hintergrund hierfür ist, dass die Ausbildung bedarfsbezogen stattfindet und dass bereits bei der Einstellung in das Widerrufsbeamtenverhältnis ein Auswahlverfahren stattgefunden hat. Teilweise besteht auch eine generelle Bedingung für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe, dass eine bestimmte Note oder Punktzahl in der Laufbahnprüfung erreicht werden

muss, wodurch dem Prinzip der Bestenauslese nachgekommen wird. Dabei ist es unerheblich, in welchem Geschäftsbereich des Landes die Ausbildung erfolgte. Die Ausnahmemöglichkeit führt nicht zu einer Übernahmeverpflichtung aller Beamtinnen und Beamten auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe. Besonderheiten gelten auch für Berufe, bei denen der Staat ein Ausbildungsmonopol hat (z. B. Juristinnen und Juristen, Lehrerinnen und Lehrer). In diesen Fällen bildet der Staat nicht nur für seinen eigenen Bedarf aus. Daher greift dann die Ausnahme der Nummer 2 nicht. Diese wurden daher aus der Ausnahme von Nummer 2 ausdrücklich ausgenommen. Somit gilt für diese Berufe, wo der Abschluss des Vorbereitungsdienstes auch gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung eines Berufs außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, eine Stellenausschreibungspflicht.

Wie bei der Übernahme vom Beamtenverhältnis auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe findet im Vorfeld eines Aufstiegsverfahrens bereits eine Bestenauslese statt. Daher ist auch in diesen Fällen keine erneute Stellenausschreibung erforderlich.

Außerdem wird mit § 9 Abs. 2 Nr. 3 LBG LSA den Verfahren zur Vermeidung von Dienstunfähigkeit sowie dem Fürsorgegrundsatz Rechnung getragen. Mit dem Gesetz zur Änderung des Beamtenstatusgesetzes und des Bundesbeamtengesetzes sowie weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 29. November 2018 (BGBl. I S. 2232) wurde § 26 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) dahingehend geändert, dass nicht in den Ruhestand versetzt wird, wer anderweitig verwendbar ist. Dies kann sowohl mit der Übertragung eines gleichwertigen Amtes in einer anderen Laufbahn als auch unter Beibehaltung des bisherigen Amtes in einer geringerwertigen Tätigkeit realisiert werden. Dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung" kommt damit eine so große rechtliche Verbindlichkeit zu, dass auch hierdurch die Ausnahme einer Ausschreibung der in Frage kommenden Stelle begründet wird.

Weitere Ausnahmen sind nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG, dem Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte, vereinbar.

4. Zu § 10 (Feststellung der gesundheitlichen Eignung, Sprachkenntnisse)

Einstellungsuntersuchungen kommt aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein hoher Stellenwert zu. Denn das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist u. a. geprägt von der lebenslangen Alimentation durch den Dienstherrn. Die Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers erfolgt in Übereinstimmung mit Artikel 33 Abs. 2 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Der Begriff der Eignung umfasst dabei auch die gesundheitliche Eignung für das angestrebte Amt. War eine Erkrankung bereits vor der Begründung des Beamtenverhältnisses

auf Probe bekannt, darf der Dienstherr die gesundheitliche Eignung für die Verbeamtung auf Lebenszeit nur dann im Hinblick auf diese Erkrankung verneinen, wenn sich die Grundlagen inzwischen geändert haben. Bei unveränderter Sachlage ist der Dienstherr an seine Bewertung der gesundheitlichen Eignung vor Begründung des Probebeamtenverhältnisses gebunden (BVerwG, Urteil vom 30.10.2013, 2 C 16.12, Rn. 15). Bisher fehlte es an einer Umsetzung dieser geänderten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in den Regelungen des § 10 LBG LSA.

Vor der Verbeamtung auf Probe oder auf Lebenszeit ist bei gegebenem Anlass immer eine erneute Untersuchung vorzunehmen. Der Verzicht auf eine erneute Untersuchung kann nur bei unveränderter Sachlage erfolgen.

5. **Zu § 13 (Laufbahn)**

Der neue Absatz stellt klar, dass es sich bei der Feststellung der Laufbahnbefähigung nicht um einen Verwaltungsakt handelt, sondern um einen verwaltungsinternen Subsumtionsvorgang, der anlässlich eines konkreten Stellenbesetzungsverfahrens durch die aufnehmende Behörde, soweit vorgeschrieben, unter Einbeziehung anderer Stellen erfolgt.

6. **Zu § 21 (Dienstliche Beurteilung)**

Mit der Neufassung des § 21 LBG LSA werden nun die wesentlichen Regelungen zur dienstlichen Beurteilung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt (BVerfG 2 BvR 1322, 1989/12, BVerwG 2 C 2.20, 2 B 63.20 und 2 C 2.21). Künftig basiert die dienstliche Beurteilung somit auf diesem Gesetz, der zu erlassenden Verordnung sowie ergänzend auf den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien.

7. **Zu § 26 (Benachteiligungsverbot)**

Mit der Einführung des neuen Absatz 5 erfolgt eine Klarstellung zu Diskriminierungsverboten bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen, familienbedingten Teilzeitbeschäftigungen, familienbedingten Beurlaubungen und mobiler Arbeit, die sich bereits aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, jedoch so explizit teilweise nur für Beschäftigte geregelt sind. Weiterhin werden hier auch bereits unionsrechtliche Diskriminierungsverbote (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), die auch für Beamtinnen und Beamte gelten, explizit ausgeführt. Dies bedeutet, dass auch bei Schwangerschaft, Mutterschutz, insbesondere schwangerschafts- und mutterschutzbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben insbesondere nach den §§ 64 bis 67 LBG LSA und mobiles Arbeiten nicht zu einem Nachteil für das berufliche Fortkommen führen darf. Das berufliche Fortkommen wird durch Beurteilungen, Beförderungen und Fortbildungen gesteuert. Daher darf hier z. B. keine Benachteiligung durch eine

schlechtere Beurteilung stattfinden, die sich z. B. durch Beschäftigungsverbote bei einer Schwangerschaft oder eingeschränkte Arbeitszeiten im Rahmen einer Elternzeit ergeben.

Klarstellend wird eine Legaldefinition von mobiler Arbeit aufgenommen. Dies trägt der steigenden Bedeutung mobiler Arbeit in Zeiten der Digitalisierung, aber auch der Corona Pandemie Rechnung. Nach den Ausführungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bedeutet mobile Arbeit: „Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmer selbst gewählt wird oder an einem fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (z. B. Homeoffice) erbracht werden. Mobile Arbeit setzt die Verwendung von Informationstechnologie voraus." Die Terminologie wurde für die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten angepasst. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf die Einrichtung von bestimmten Arbeitszeiten, mobiler Arbeit oder Teilnahme an bestimmten Fortbildungen, sondern diese richten sich nach dienstlichen Erfordernissen.

Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn zwingende dienstliche Gründe sie rechtfertigen. Hierzu gehören nicht nur die klassischen dienstlichen Belange, sondern auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Gesundheit seiner Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitsschutz. Eine schwangere Polizistin sollte zum Schutz des ungeborenen Lebens z. B. nicht zur Schlichtung einer gewalttätigen Auseinandersetzung oder eine schwangere Beamtin nicht im Labor mit Embryo gefährdenden Stoffen eingesetzt werden. Auch ist beispielsweise bei einer ununterbrochenen Einsatzzeit von acht Stunden kein Einsatz einer stillenden Mutter möglich.

Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte war bereits in § 69 Abs. 2 dieses Gesetzes geregelt (systematisch bei den Teilzeit- und Beurlaubungsvorschriften) und wurde nun in diese Vorschrift überführt.

8. Zu § 33 (Entlassung kraft Gesetzes (§ 22 BeamtStG))

Nach § 33 Abs. 2 LBG LSA in Verbindung mit § 22 Abs. 2 BeamtStG ist eine Beamtin oder ein Beamter entlassen, wenn ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder zu einer Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft begründet wird, sofern nicht durch die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn oder der Einrichtung die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem neuen Dienst- oder Amtsverhältnis angeordnet wird. Wenn somit die Fortdauer des bisherigen Beamtenverhältnisses angeordnet wird, bestehen zwei Beamtenverhältnisse gleichzeitig. Dies ist sonst nur in Fällen eines Beamtenverhältnisses auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion neben dem bisherigen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sowie bei Beamtinnen und

Beamten, die als Richterinnen und Richter kraft Auftrags eingesetzt werden, bekannt. In beiden Fällen ist geregelt, dass während dieser Zeit die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis ruhen mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Geschenken (§ 5 Abs. 4 Satz 2 dieses Gesetzes bzw. § 15 Abs. 1 Satz 2 Deutsches Richtergesetz - DRiG). Eine solche Regelung fehlte bisher für diese Fälle. Somit wurde mit der Regelung eine Gesetzeslücke geschlossen.

9. Zu § 40 (Ruhestand auf Antrag)

Absatz 3 wurde neu gefasst. Bisher war eine Antragstellung bei Schulleiterinnen und Schulleitern sowie Lehrerinnen und Lehrern zur Planungssicherheit zwingend ein Jahr vor dem beabsichtigten Beginn des Ruhestands erforderlich. Durch die Umwandlung in eine Soll-Vorschrift kann nun in Ausnahmefällen davon abgesehen werden.

10. Zu § 50 (Wartezeit, Versetzung in den Ruhestand)

Die bisherige Regelung führte in der Praxis dazu, dass bei durch Dienstunfähigkeit bedingten, zwingend erforderlichen Zurruhesetzungen auf Antrag der Betroffenen ein weit in der Zukunft liegender Zeitpunkt zum Tragen kommen konnte. Dies ist weder im Sinne des Fürsorgeauftrags des Dienstherrn noch fiskalisch vertretbar. Bei Dienstunfähigkeit muss der Ruhestand nach der lex generalis des § 40 Abs. 3 Satz 1 LBG LSA, also mit Ende des Monats, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist, eintreten.

11. Zu § 57 (Befreiung und Ausschluss von Amtshandlungen)

Bereits nach bisheriger Regelung sind Beamtinnen und Beamte von Amtshandlungen zu befreien, die sich gegen sie selbst oder einen der in § 52 Abs. 1 der Strafprozessordnung (StPO) bezeichneten Angehörigen richten würden. Mit dem neuen Abs. 2 wurde ein zwingendes, gesetzliches Verbot aufgenommen, keine Amtshandlungen vorzunehmen, die sich gegen die Beamtin oder den Beamten selbst oder Angehörige richten oder die einen Vorteil verschaffen würden. Gemäß § 52 Abs. 1 StPO haben Angehörige des Beschuldigten ein Zeugnisverweigerungsrecht. Genauso dürfen jedoch Beamtinnen oder Beamte keine Amtshandlungen vornehmen, die ihr oder ihm oder einer oder einem Angehörigen einen Vorteil verschaffen würden. Dies bezieht sich ebenso wie in Satz 1 auf die in § 52 Abs. 1 StPO bezeichneten Angehörigen. Damit wurde das gegenseitige Bedingen von Ausschluss (Pflicht) und Befreiung (Recht) klar dargestellt. § 57 LBG LSA konkretisiert durch die Erweiterung den sowohl verwaltungsverfahrens- als auch dienstrechtlichen Grundsatz objektiver und unparteiischer Amtsführung. Mit dem neuen Abs. 2 Satz 2 wird sichergestellt, dass die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG), die das Außenverhältnis zum Bürger betreffen, für dienstliche Tätigkeiten einer Beamtin oder eines Beamten außerhalb

eines Verwaltungsverfahrens im Sinne des § 9 VwVfG entsprechend gelten. Die Beachtung der genannten Ausschluss- und Befangenheitsvorschriften gehört ebenso wie allgemein die Verpflichtung, obliegende dienstliche Handlungen rechtmäßig zu verrichten (§ 36 BeamtStG) zu den Dienstpflichten jeder Beamtin und jedes Beamten.

12. Zu § 63 (Arbeitszeit)

Die Verordnungsermächtigung in Absatz 1 wird durch die jetzigen Nummern 4 bis 6 erweitert, nämlich zu Ort und Zeit der Dienstleistung einschließlich des mobilen Arbeitens, zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind in Regelungen und Rechtsprechung klar definiert. Der Ort und die Zeit der Dienstleistung umfasst dabei z. B. auch Regelungen zu Arbeitszeiten zu anderen Uhrzeiten wie Nachtdienst, aber auch Arbeitszeiten an anderen Orten wie z. B. bei Dienstreisen. Weiterhin ist die Aufzählung in Satz 3 nicht abschließend. Es sind somit weiterhin auch zusätzliche Regelungsaspekte denkbar.

Absatz 2 wurde an Unionsrecht angepasst.

Nach Absatz 2 Satz 3 waren bisher bis zu 480 Stunden jährlich als maximal zulässige Mehrarbeit normiert. Die unionsrechtliche zulässige Maximalgrenze beträgt jedoch 368 Stunden. Die maximal zulässige Mehrarbeit jährlich im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG berechnet sich wie folgt: 52 Wochen pro Jahr abzüglich 6 Wochen Erholungsurlaub (30 Tage bei einer 5 Tage Woche nach § 3 Abs. 1 Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt) ergeben 46 Arbeitswochen jährlich. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß Absatz 1 dieser Regelung und einer maximalen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 3 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung - ArbZVO) von 48 Stunden Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt im Siebentageszeitraum (Artikel 6, 16, 19 der RL 2003/88/EG) kann eine vollzeitbeschäftigte Beamtin bzw. ein vollzeitbeschäftigter Beamter höchstens 8 Stunden wöchentlich Mehrarbeit leisten. Im Jahr ergeben sich für 46 Arbeitswochen à 8 Stunden somit insgesamt maximal 368 Stunden zulässige Mehrarbeit. Darüber hinaus gehende Mehrarbeit wäre unionsrechtswidrig.

Außerdem wurde in Absatz 2 zum Schutz vor Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten ein neuer Satz 4 geschaffen. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht gegenüber Vollzeitbeschäftigten diskriminiert werden. Normiert ist dies in der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gebietet, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn,

die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Eine stärkere Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten wäre eine solche nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Zum anderen gebietet die RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, in Deutschland auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normiert, eine Gleichbehandlung unabhängig vom Geschlecht. Überwiegend sind Frauen teilzeitbeschäftigt. Daher wäre es eine mittelbare Frauendiskriminierung auch im Licht der Rechtsprechung des EuGH.
Theoretisch denkbar – im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG – wäre eine höhere Anzahl von Mehrarbeitsstunden für Teilzeitbeschäftigte, weil diese mehr als 8 Stunden wöchentlich Mehrarbeit leisten könnten, ohne die Grenze des jährlichen Wochenarbeitsdurchschnitts im Rahmen von bis zu 48 Stunden pro Woche zu überschreiten. Der neue Satz 4 stellt sicher, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden. Sie dürfen daher nur im anteilig reduzierten Umfang zur Mehrarbeit herangezogen werden.

13. Zu § 64 (Teilzeitbeschäftigung)

Auch die Regelung zur Teilzeitbeschäftigung wird durch die Änderung an die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) angepasst, wonach der wesentliche Rahmen im Gesetz zu regeln ist (BVerfG 2 BvR 1322,1989/12). Die bisher in § 3 Abs. 2 ArbZVO verortete Regelung wird ins Gesetz überführt.

Bisher wird für Lehrkräfte im Schnellbrief „Sabbaticals im Bereich der Tarifbeschäftigten (TV-L) 1411-9006 vom 15. April 2008" die Inanspruchnahme nur für ein gesamtes Schuljahr geregelt und wird künftig der Systematik in § 39 Abs. 1 Satz 3 LBG LSA folgend an Schulhalbjahre geknüpft. Im Übrigen stehen einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell auch dienstliche Belange entgegen, wenn für Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrerinnen und Lehrer die Freistellungsphase innerhalb eines Schulhalbjahres beginnen oder enden würde. Nach wie vor kann ein „Sabbatical" nur bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. In Bereichen eines Fachkräftemangels wie z. B. derzeit im Bereich der Lehrkräfte stehen dienstliche Belange einer Bewilligung entgegen.

Die Folgeänderung (Aufhebung des § 3 Abs. 2 ArbZVO) wird durch die Landesregierung erfolgen. Um dies umzusetzen, tritt diese Regelung – abweichend von allen anderen Regelungen – erst am ersten Tag des zweiten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats, also voraussichtlich zum 1.12.2022, in Kraft. Soweit dies nicht rechtzeitig erfolgen kann, wird bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass infolge der Normenhierarchie die jetzige gesetzliche Regelung der bisherigen Regelung auf Verordnungsebene vorgeht.

14. Zu § 70 (Fernbleiben vom Dienst, Erkrankung)

Durch die Erweiterung des Absatzes 1 wird eine dem Entgeltfortzahlungsgesetz entsprechende Regelung in das Landesbeamtengesetz aufgenommen. Eine Krankheit ist nunmehr ohne ein entsprechendes Verlangen des Dienstherrn durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, wenn die Dienstunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert. Bei längerer Krankheit hat die Beamtin oder der Beamte unaufgefordert weitere ärztliche Bescheinigungen beizubringen. Im Einzelfall kann der Dienstvorgesetzte der Beamtin oder dem Beamten aufgeben, die Erkrankung auch schon am ersten Tag durch Vorlage eines privatärztlichen Attestes nachzuweisen. Bei hinreichenden Anhaltspunkten für begründete Zweifel an der Aussagekraft der vorgelegten privatärztlichen Bescheinigung darf zum Beleg einer Erkrankung auch eine Untersuchung durch eine vom Dienstvorgesetzten bestimmte Ärztin oder einem vom Dienstvorgesetzen bestimmten Arzt - unabhängig von der freien Arztwahl der oder des Erkrankten - verlangt werden. Dies gilt gegebenenfalls auch schon ab dem ersten Tag der Erkrankung. Die Kosten einer auf Weisung durchgeführten Untersuchung hat in diesen Fällen der Dienstherr zutragen. Die Grundsätze des § 49 Abs. 2 und 3 LBG LSA gelten für eine solche Untersuchung.

Außerdem wurden durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Gesetze das Ministergesetz und durch Artikel 3 das Landesrichtergesetz geändert.

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

Im Auftrag

Dockhorn