



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

Per E-Mail

Personalreferate der Obersten Landesbehörden,
Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den
Datenschutz, Landtagsverwaltung

Nachrichtlich: Städte- und Gemeindebund,
Landkreistag, dbb, DGB

Fünftes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften 16. Änderung des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA)

Anwendungshinweise

Magdeburg, 31.03.2026

Mein Zeichen:

14-03102-264/37/101597/2025

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat am 16. Dezember 2025 das Fünfte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Drs. 8/6001) in der Fassung der Beschlussempfehlung (Drs. 8/6354) beschlossen. Das Gesetz wurde am 23. Januar 2026 im GVBl. LSA, Nr. 1, S. 2 ff., veröffentlicht.

Mit Artikel 1 erfolgte die 16. Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA). Die beamtenrechtlichen Änderungen in den §§ 8 Abs. 6 und 8a, 10 Abs. 2 Satz 2, 14 Abs. 2 bis 4, 16a, 21 Abs. 2 und 6, 21a, 22 Abs. 1, 22a, 30 Abs. 5, 31 Abs. 4 bis 5, 71 Abs. 1, 85a, 88a und 91 Abs. 1 und 4 sind am Tag nach der Verkündung in Kraft getreten (24. Januar 2026). Die Änderung in § 63 Abs. 3 LBG LSA ist rückwirkend mit Wirkung vom 31. Januar 2025 in Kraft getreten.

Zu den einzelnen Änderungen gebe ich folgende, praxisorientierte Hinweise:

1. Zu § 8 LBG LSA

(Zuständigkeiten, Wirkung der Ernennung (§ 8 BeamtStG))

a. Zu Absatz 6

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG bedarf es zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt einer

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

Ernennung. Die Neufassung des Absatzes 6 führt die bisherige Festlegung der Ernennung bei Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe fort und ergänzt in Satz 1 klarstellend, dass eine Ernennung auch in den Fällen vorzunehmen ist, in denen der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt unter Beibehaltung der bisherigen Amtsbezeichnung oder ein Amt mit einer Amtszulage verliehen werden soll.

Um dem Rechtsgedanken des § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG Rechnung zu tragen, regeln die Sätze 2 bis 4 die in diesen Fällen in der Ernennungsurkunde neben der Amtsbezeichnung aufzunehmenden zusätzlichen Angaben. Hinsichtlich der Führung der Amtsbezeichnungen in männlicher oder weiblicher Form oder als Doppelbezeichnung und der Verwendung des Zusatzes „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ wird auf die geänderten Vorbemerkungen in den Anlagen 1 bis 3 zum Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBesG LSA) hingewiesen.

Satz 2: Eine Zuordnung eines Amtes mit gleicher Amtsbezeichnung zu mehreren Besoldungsgruppen liegt beispielsweise bei der Amtsbezeichnung „Ministerialrätin oder Ministerialrat“ vor. Diese Amtsbezeichnung ist in der Anlage 1 zum LBesG LSA sowohl der Besoldungsgruppe A 16 als auch der Besoldungsgruppe B 2 zugeordnet. In der Ernennungsurkunde ist dann beispielsweise die Amtsbezeichnung „Ministerialrätin (Besoldungsgruppe A 16)“ anzugeben.

Auch bei den Ämtern der hauptamtlichen Beamtinnen und Beamten auf Zeit der Gemeinden, der Verbandsgemeinden und der Landkreise ist entsprechend zu verfahren. Hier ergibt sich die einschlägige Besoldungsgruppe aus der Einwohnerzahl entsprechend der Festlegung in der Kommunalbesoldungsverordnung (KomBesVO). In der Ernennungsurkunde wäre beispielhaft „Bürgermeister (Besoldungsgruppe A 15)“ anzugeben.

Satz 3: Eine Unterteilung in Spiegelstriche liegt nur dann vor, wenn zur entsprechenden Amtsbezeichnung tatsächlich mehrere Spiegelstriche in einer Besoldungsgruppe oder in verschiedenen Besoldungsgruppen in den Anlagen 1 und 3 zum LBesG LSA aufgeführt sind und die Amtsbezeichnung somit in verschiedenen Kombinationen verwendet wird. Der Spiegelstrich muss beispielsweise nicht aufgenommen werden bei der Amtsbezeichnung „Ministerialrätin oder Ministerialrat“ oder „Professorin oder Professor“, da der Spiegelstrich „bei einer obersten Landesbehörde“ in den Besoldungsgruppen A 16 und B 2 bzw. der Spiegelstrich „an einer Fachhochschule“ in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gleichlautend ist. In der Ernennungsurkunde ist deshalb nur die Amtsbezeichnung – hier beispielhaft „Ministerialrätin (Besoldungsgruppe A 16)“ oder „Professor (Besoldungsgruppe W 2)“ – anzugeben.

Anders verhält es sich beispielsweise bei der Amtsbezeichnung „Fachlehrerin oder Fachlehrer“. Diese Amtsbezeichnung gibt es mit dem Spiegelstrich „ohne abgeschlossene Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung an berufsbildenden Schulen“ (in den Besoldungsgruppe A 10 und A 11) und mit dem Spiegelstrich „mit abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung“ (in den Besoldungsgruppe A 11 und A 12). Zur korrekten Unterscheidung des verliehenen statusrechtlichen Amtes muss in der Ernennungsurkunde deshalb der Spiegelstrich mit angegeben werden. Folgende Amtsbezeichnungen kommen vorliegend für den Beispielsfall in Betracht:

- Fachlehrerin oder Fachlehrer ohne abgeschlossene Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung an berufsbildenden Schulen (Besoldungsgruppe A 10),
- Fachlehrerin oder Fachlehrer ohne abgeschlossene Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung an berufsbildenden Schulen (Besoldungsgruppe A 11),
- Fachlehrerin oder Fachlehrer mit abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung (Besoldungsgruppe A 11) und
- Fachlehrerin oder Fachlehrer mit abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung (Besoldungsgruppe A 12).

Satz 4: Bei der Gewährung einer Amtszulage nach § 40 Abs. 1 und 2 LBesG LSA lässt sich diese nicht unmittelbar aus der in der Ernennungsurkunde anzugebenden Amtsbezeichnung ableiten. Deshalb ist in diesen Fällen die Besoldungsgruppe mit dem Zusatz „mit Amtszulage“ anzufügen. Beispiele für Ämter mit Amtszulage sind das Amt einer Amtsinspektorin oder eines Amtsinspektors (Besoldungsgruppe A 9) oder einer Rätin oder eines Rates in der Laufbahn der Rechtspfleger (Besoldungsgruppe A 13). In der Ernennungsurkunde ist dann beispielsweise die Amtsbezeichnung „Amtsinspektorin (Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage)“ anzugeben.

b. Zu Absatz 8a

Die Einfügung des neuen Absatzes 8a in § 8, des Absatzes 5 in § 30 und des neuen Absatzes 4 in § 31 dienen der 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 (Richtlinie (EU) 2019/1152) für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Verbandsgemeinden, der Landkreise und der der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Die Beamtin oder der Beamte ist über die „wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis“ unmittelbar mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde zu informieren. Der Begriff „rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis“ nimmt Bezug auf

Abschnitt 6 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und Kapitel 6 des Landesbeamtengesetzes. Dabei ist nicht jede der dort geregelten Pflichten und Rechte auch automatisch ein „wesentlicher Aspekt“ im Sinne der Regelung. Insbesondere ist die Beamtin oder der Beamte über die in den Nummern 1 bis 6 enthaltenen Bestimmungen zu informieren. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung soll grundsätzlich die in Artikel 4 Abs. 3 der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit des Verweises auf bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften genutzt werden. Das als Anlage beigefügte Informationsblatt fasst die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis zusammen und verweist auf die entsprechenden Regelungen im Beamtenstatusgesetz, im Landesbeamtengesetz und im Landesbesoldungsgesetz sowie den insoweit erlassenen Rechtsverordnungen und weiteren dienstrechtlichen Regelungen. Sie können das Informationsblatt der Beamtin oder dem Beamten aushändigen oder am selben Tag durch eine E-Mail übermitteln.

Darüber hinaus haben Sie der Beamtin oder dem Beamten den Dienstort schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sollte die Information zum Dienstort auch in das Schreiben zur Einweisung in die Planstelle mit aufgenommen werden.

Zur Arbeitszeit ist zudem auf abgeschlossene Dienstvereinbarungen und auf deren Fundstelle (z. B. Veröffentlichung im Intranet) hinzuweisen. Sollten Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit nicht entsprechend zugänglich sein, ist eine Kopie der Dienstvereinbarung auszuhändigen oder schriftlich oder elektronisch zu übersenden.

Im Falle der Aushändigung von Unterlagen ist dies in der Personalakte zu vermerken. Soweit Informationen elektronisch übermittelt werden, ist ein Übermittlungsnachweis zur Personalakte zu nehmen. Als Nachweis dient beispielsweise eine Ausfertigung/Kopie der Versandungsmail.

2. Zu § 10 Abs. 2 Satz 2 LBG LSA

(Feststellung der gesundheitlichen Eignung, Sprachkenntnisse)

Eines Gutachtens zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung bedarf es nicht bei Ämtern nach § 41 LBG LSA. Der Vorschlag zur Ernennung von politischen Beamtinnen und Beamten nach § 41 LBG LSA berücksichtigt bereits die Prognose, dass die Person alle Anforderungen an ein solches politisches Amt erfüllt.

3. Zu § 14 Abs. 2 bis 4 LBG LSA (Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen)

a. Zu Absatz 2 und 3

Mit der Aufnahme der erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder des erfolgreich abgeschlossenen Beschäftigtenlehrgangs I (BI-Lehrgang) beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V. (SIKOSA) oder dem Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI-LSA) in § 14 Abs. 2 LBG LSA wird die Regelung aus Fußnote 1 zu Abschnitt 1 Nummer 3.1.1 der Anlage 1 der Laufbahnverordnung (LVO LSA) in das Gesetz übernommen.

Ebenso wird mit der Ergänzung des Satzes 2 in Abs. 3 des § 14 LBG LSA eine ständige Spruchpraxis des Landespersonalausschusses (LPA) hinsichtlich eines mit einer Prüfung erfolgreich abgeschlossenen Beschäftigtenlehrgangs II (BII-Lehrgang) beim SIKOSA oder dem AFI-LSA übernommen.

In modifizierter Fortführung der Spruchpraxis des LPA wurde als weitere Voraussetzung für die Feststellung der Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, eine fünfjährige Mindestzeit für eine laufbahnqualifizierende hauptberufliche Tätigkeit, die den fachlichen Anforderungen der Laufbahn und nach Art und Schwierigkeit dem Einstiegsamt der Laufbahn entspricht, aufgenommen, die im Anschluss an den erfolgreich abgeschlossenen BII-Lehrgang geleistet werden muss. Aufgrund der im Vergleich zum Erwerb der anderen Bildungsvoraussetzungen, die der Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Genüge tun, deutlich kürzeren Ausbildungsdauer des BII-Lehrgangs ist eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens fünf Jahren sachgerecht. Durch die fünfjährige Erfahrungszeit soll zum einen ausgeglichen werden, dass bei Erwerb der Laufbahnbefähigung durch ein abgeschlossenes Studium in dieser Laufbahn eine Regelstudienzeit von sieben Semestern vorgesehen ist, zum anderen soll durch zusätzliche praktische Erfahrungszeit ein Bildungsniveau erreicht werden, das den Inhalten des hohen akademischen Anspruchs im laufbahnqualifizierenden Studium entspricht. Mit der Aufnahme in das Gesetz entfällt für diesen Personenkreis das bisherige Verfahren zur Feststellung der Befähigung von anderen Bewerberinnen und Bewerbern durch den LPA. Die Befähigung wird von dem für die Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes zuständigen Fachministerium (Ministerium für Inneres und Sport) auf Antrag der personalführenden Dienststelle festgestellt.

Die in Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 2 gewählte Formulierung „... oder durch einen gleichwertigen Bildungsgang nach Berufsbildungsgesetz“ bezieht sich explizit nicht auf den BI- oder BII-Lehrgang beim SIKOSA und dem AFI-LSA, da das BBiG nicht Grundlage dieser Bildungsgänge ist. Die Formulierung „nach Berufsbildungsgesetz“ bezieht sich lediglich auf gleichwertige Bildungsgänge außerhalb des SIKOSA oder des AFI-LSA.

b. Zu Absatz 4

Die erste Prüfung nach § 5 Abs. 1 des Deutschen Richtergesetzes (erstes juristisches Staatsexamen) ist ein Abschluss sui generis, als höchstmöglicher universitärer Abschluss des Studiengangs Rechtswissenschaften. Sie besteht aus einer Schwerpunktbereichsprüfung (universitärer Teil des Staatsexamens) und einer staatlichen Pflichtfachprüfung. Mit der Einbeziehung des ersten juristischen Staatsexamens als Bildungsvoraussetzung in § 14 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LBG LSA wird ein Zugang zu beruflichen Tätigkeitsfeldern in der öffentlichen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt eröffnet, für die ein rechtswissenschaftliches Studium Voraussetzung ist, die aber nicht zwingend der Befähigung zum Richteramt bedürfen. Der Personenkreis, der nur das erste juristische Staatsexamen abgelegt hat, muss für den Erwerb der Laufbahnbefähigung zudem eine für die Laufbahn qualifizierende hauptberufliche Tätigkeit oder einen mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossenen Vorbereitungsdienst (sonstige Voraussetzung) abgeleistet haben. Der direkte Zugang zur Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes in Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt wird ohne das Erfordernis zusätzlicher sonstiger Voraussetzungen nur durch die Befähigung zum Richteramt nach § 5 DRiG (zweite juristische Staatsprüfung) erworben.

4. Zur Einführung des § 16a LBG LSA

(Diagonaler Laufbahnwechsel innerhalb der Laufbahngruppe 1)

Der neue § 16a LBG LSA eröffnet Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeistern mittels eines diagonalen Laufbahnwechsels innerhalb der Laufbahngruppe 1 eine im Rahmen ihres bisherigen Dienstverhältnisses realisierbare Möglichkeit der Qualifizierung für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes oder für die Laufbahn des Gerichtsvollzieherdienstes. Dadurch wird insbesondere auch ein zusätzliches Instrument zur Nachwuchsförderung im Sinne von Personalgewinnung und -entwicklung geschaffen.

Voraussetzung für die Zulassung zum Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung ist die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren sowie das Vorliegen eines dienstlichen Interesses. Die ausgewählten Beamtinnen und Beamten nehmen an dem für die andere Laufbahn und das jeweilige Einstiegsamt eingerichteten Vorbereitungsdienst teil und legen die Laufbahnprüfung ab. Während dieser Zeit verbleiben sie in ihrer bisherigen beamtenrechtlichen Stellung (§ 16a Satz 2 i. V. m. § 16 Abs. 2 LBG LSA). Nach dem Erwerb der Befähigung und einer sechsmonatigen Bewährung in der Wahrnehmung von Aufgaben der neuen Laufbahn können die Beamtinnen und Beamten in das jeweilige Einstiegsamt der anderen Laufbahn versetzt werden. In Einzelfällen ist eine Versetzung in das erste Beförderungssamt entsprechend den Maßgaben in § 19 Satz 2 LBG LSA möglich (§ 16a Satz 2 i. V. m. § 16 Abs. 3 LBG LSA).

5. Zu § 21 Abs. 2 und 6 LBG LSA (Dienstliche Beurteilung)

Aufgrund der Rechtsprechung des BVerwG vom 3. März 2025 2 VR 4.24 Rn. 30 ff. und in Bezug auf die Entscheidung des OVG Sachsen-Anhalt vom 21. Mai 2024 1 M 23/24 wird durch die Ergänzung in Absatz 2 klargestellt, dass der gesamte Beurteilungszeitraum einheitlich anhand der Anforderungen des am Beurteilungsstichtag inne gehaltenen Amtes zu messen ist und damit auch im Fall einer im Beurteilungszeitraum erfolgten Beförderung am zuletzt übertragenen Beförderungsamt. In der einer Beförderung nachfolgenden dienstlichen Beurteilung bilden daher weiterhin für den gesamten Beurteilungszeitraum die Anforderungen an die Beamtin oder den Beamten des neu übertragenen Statusamtes den Vergleichsmaßstab, unabhängig vom Zeitpunkt der Beförderung im Beurteilungszeitraum. Es wird nur eine einheitliche dienstliche Beurteilung gefertigt, die den gesamten Beurteilungszeitraum umfasst oder sich in Sonderfällen (z. B. erstmalige Regelbeurteilung) direkt an die letzte Beurteilung anschließt.

6. Zur Einführung des § 21a LBG LSA (Voraussetzungen und Verfahren einer fiktiven Fortschreibung von dienstlichen Beurteilungen)

Nach der Entscheidung des BVerwG vom 3. März 2025 2 VR 4.24 Rn. 46 ff. bedarf die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen für freigestellte Beamtinnen und Beamte für die Verwirklichung der grundrechtsgleichen Rechte aus Art. 33 Abs. 2 GG einer gesetzlichen Grundlage.

a. Zu Absätzen 1 bis 3 und 5

Daher werden die bisher in § 5 der Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA) getroffenen Regelungen nun ins Gesetz als Absätze 1 bis 3 und 5 überführt. Aus Gründen der Normenhierarchie wurde anstelle des Verweises auf § 17 der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt in Absatz 1 Nr. 1 der Titel dieser Norm übernommen. Hiermit ist keine inhaltliche Änderung bezweckt.

b. Zu Absatz 4

Mit dem neuen Absatz 4 wird eine Regelgröße und eine Mindestgröße zur Bildung der Vergleichsgruppe, also der Gruppe, mit der die Beamtin oder der Beamte verglichen werden soll, vorgegeben. „Die Vergleichsgruppe muss eine hinreichende Größe aufweisen, damit Zufälligkeiten, die sich bei kleinen Gruppen gesteigert auswirken können, auf ein hinnehmbares Maß gemindert werden und die Entwicklung der Gesamtgruppe Aussagekraft für die fiktive Entwicklung des freigestellten Beamten bieten kann.“ (BVerwG a.a.O. Rn. 56). „Eine Mindestgröße ist allerdings weder in § 33 Abs. 3 BLV noch in den hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften benannt. Auch in der bisherigen Senatsrechtsprechung ist eine zwingend erforderliche Mindestgröße nicht fixiert worden.“ (BVerwG vom 3. März 2025, 2 VR 4.24, Rn. 56). Im Anschluss werden vom BVerwG in seiner Entscheidung Mindestgrößen von fünf und sechs Personen genannt, die vom BVerwG nicht beanstandet

werden. Außerdem sollen die Referenzpersonen dieser Gruppe in der letzten regelmäßigen dienstlichen Beurteilung gemessen an dem Gesamturteil gleich beurteilt worden sein und derselben Besoldungsgruppe und in der Regel derselben Laufbahn angehören. Ausnahmsweise ist eine Zugehörigkeit zu einer anderen Laufbahn zum Beispiel bei bestimmten Führungspositionen möglich, die fachlich Beamtinnen und Beamte unterschiedlicher Laufbahnen anleiten. Das BVerwG führt weiter aus: „Dies gilt erst recht, wenn ... weitere Personen, die die zur Vergleichsgruppenbildung herangezogenen Kriterien erfüllten, nicht zur Verfügung standen.“ (BVerwG vom 3. März 2025, 2 VR 4.24, Rn. 56)

Um den unterschiedlichen Größen von Dienststellen und Dienstherren und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Bildung von Vergleichsgruppen Rechnung zu tragen, werden Erweiterungen und Einschränkungen der Vergleichsgruppenbildung in der noch anzupassenden BeurtVO LSA geregelt werden. So könnte bei sehr großen Dienststellen eine Einschränkung des Personenkreises zur Vergleichsgruppenbildung erforderlich werden. In anderen Fällen könnte die Vergleichsgruppe beispielsweise in sehr kleinen Dienststellen oder bei einer sehr geringen Anzahl von Angehörigen einer bestimmten Laufbahn in einer bestimmten Besoldungsgruppe gemessen am Gesamturteil gleich beurteilter Beamtinnen und Beamter nicht in der Mindestgröße gebildet werden. Dann wäre eine Erweiterung des Personenkreises zur Vergleichsgruppenbildung erforderlich. Zudem sind Fälle denkbar, in denen sich eine belastbare Prognose mangels hinreichender Tatsachengrundlage nicht treffen lässt oder die die Einbeziehung besonderer Umstände wie zum Beispiel einer Schwerbehinderung in eine Vergleichsgruppenbildung in der Mindestgröße unmöglich machen.

7. Zu § 22 Abs. 1 Satz 5 und 6 LBG LSA (Beförderung)

Die Sätze 5 und 6 betreffen die Verleihung von Ämtern ab der Besoldungsgruppe B 2. Satz 5 verweist auf den neu eingeführten § 22a LBG LSA, welcher die besondere Qualifizierung regelt. Satz 6 übernimmt die bisher in § 9 Nr. 1 LVO LSA normierte Besitzstandsregelung ins Gesetz. Beamtinnen und Beamte, die die Befähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 für ihre Laufbahn im Wege des Aufstiegs oder nach den Vorschriften, die vor dem 1. Februar 2010 galten, erworben haben, gehören dem Personenkreis an, dem ohne besondere Qualifizierung ein Amt ab der Besoldungsgruppe B 2 verliehen werden kann.

Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt des Schuldienstes erfüllen bereits regulär die Zugangsvoraussetzung zur Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt nach § 14 Abs. 4 LBG LSA (Masterabschluss/Staatsexamen sowie Referendariat) und bedürfen zur Verleihung eines Amtes ab der Besoldungsgruppe B 2 keiner besonderen Qualifizierung.

Wenn die Voraussetzungen für den Zugang zu den Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 für das zweite Einstiegsamt oder der besonderen Qualifizierung gemäß § 22a LBG LSA vorliegen, kann eine Beförderung in Ämter ab der Besoldungsgruppe B 2, und somit auch bis zur Besoldungsgruppe B 9, erfolgen. Als Folgeänderung wurden § 9 der Laufbahnverordnung sowie § 8 der Polizeiaufbahnverordnung aufgehoben.

8. Zur Einführung des § 22a LBG LSA (Besondere Qualifizierung)

Die Vorschrift gestaltet die Schwelle zur Qualifizierung für die Verleihung von Ämtern ab der Besoldungsgruppe B 2 (sog. B 2-Schwelle) für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, die die Zugangsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 nicht erworben haben, aus.

Die besondere Qualifizierung ist erfolgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. mindestens drei Jahre auf einem oder mehreren Dienstposten, die mindestens mit der Besoldungsgruppe A 16 bewertet sind, eingesetzt worden ist,
2. in den letzten beiden Regelbeurteilungen, denen mindestens ein innegehabtes Amt der Besoldungsgruppe A 15 zugrunde lag, eine Bewertung mit mindestens der zweitbesten Note im Gesamturteil erhalten hat und
3. nachweislich Führungskräftefortbildungen absolviert hat, die insgesamt einen Umfang von mindestens 128 Stunden umfasst haben. Die Führungskräftefortbildungen sollten beispielsweise die Themenbereiche Führungsstile und Führungsinstrumente, Mitarbeiterorganisation, -motivation und Kommunikation, Konfliktmanagement, Personalentwicklung, Digitales Führen und Künstliche Intelligenz beinhalten.

9. Zu § 30 LBG LSA (Abordnung)

Nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sind Änderungen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis der Beamtin oder dem Beamten mitzuteilen. Eine solche Änderung tritt auch dann teilweise ein, wenn eine Beamtin oder ein Beamter von einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes zu einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes abgeordnet wird. In diesem Fall gelten teilweise die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes, des Landesbesoldungsgesetzes und der darauf gestützten Rechtsverordnungen oder sonstigen landesrechtlichen Regelungen zum Dienstrecht. Die Informationspflicht trifft den aufnehmenden Dienstherrn. Es wird auf die Hinweise unter § 8 Abs. 8a LBG LSA und das anliegende auszuhändigende Informationsblatt hingewiesen.

10. Zu § 31 LBG LSA (Versetzung)

Nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1152 sind Änderungen über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis der Beamtin oder dem Beamten

mitzuteilen. Eine solche Änderung tritt dann ein, wenn eine Beamtin oder ein Beamter von einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes zu einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt wird. In diesem Fall gelten zukünftig die Bestimmungen im Landesbeamtengesetz, Landesbesoldungsgesetz und darauf gestützte Rechtsverordnungen oder sonstige landesrechtliche Regelungen zum Dienstrecht. Die Informationspflicht trifft den aufnehmenden Dienstherrn. Es wird auf die Hinweise unter § 8 Abs. 8a LBG LSA und das anliegende auszuhändigende Informationsblatt hingewiesen.

11. Zu § 63 Abs. 3 LBG LSA (Arbeitszeit)

Die bis zum 31. Januar 2025 befristete Regelung wird bis zum 31. Juli 2033 verlängert, um dem gravierenden Fachkräftemangel im Schuldienst durch den befristeten Vorzug der Vergütung gegenüber der Dienstbefreiung entgegenzuwirken. Die Vergütung von Mehrarbeit bietet in diesem Zusammenhang einen Anreiz, der sich motivationssteigernd auf Lehrkräfte auswirken kann. Mehrarbeit soll weiterhin nur die Ausnahme sein und nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern (§ 63 Abs. 2 Satz 1 LBG LSA). Die Personalbedarfe können nicht in ausreichendem Umfang durch Einstellungen gedeckt werden, so dass verstärkt Arbeitskapazitäten des Bestandspersonals zur Kompensation in Anspruch genommen werden müssen. Wesentliche Umfänge dieser Inanspruchnahme werden durch die ungleichmäßige Verteilung von Arbeitszeiten und eine in diesem Zusammenhang bestehende Möglichkeit der Auszahlung von Mehrzeiten (sog. Flexistunden gemäß §§ 4 Abs. 3, 4a der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, ArbZVO-Lehr) abgebildet. Darüber hinaus besteht weiterhin die Möglichkeit, Zusatzstunden nach §§ 4 Abs. 6, 4a ArbZVO-Lehr zu nutzen. Auf angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit nach § 63 Abs. 2 LBG LSA aus zwingenden dienstlichen Gründen kann erst zurückgegriffen werden, wenn die anderen arbeitszeitrechtlichen Möglichkeiten nicht ausreichen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn die zulässige Übertragungsgrenze für Mehrzeiten zum Schuljahresende (vgl. § 4 Abs. 4 ArbZVO-Lehr) überschritten wird oder wenn ergänzende schulische Tätigkeiten jenseits der Unterrichtsverpflichtung aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse wahrzunehmen sind. Sie wird von der zuständigen Personaldienststelle angeordnet oder genehmigt.

Die Verlängerung bis zum Schuljahresende in 2033 steht in Zusammenhang mit dem zu diesem Zeitpunkt eintretenden Abbauperioden für Arbeitszeitguthaben aus dem Ausgleichskonto (§ 4a ArbZVO-Lehr).

12. Zu § 71 Abs. 1 Satz 3 LBG LSA (Urlaub)

Die Änderung basiert auf der Rechtsprechung des EuGH vom 18. Januar 2024 C-218/22. Danach besteht ein finanzieller Abgeltungsanspruch für Urlaubsansprüche in allen Fällen der

Beendigung eines Beamtenverhältnisses, und zwar unabhängig davon, ob vorher eine krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit vorlag. Die übrigen Voraussetzungen (z.B. Verfall, Verjährung, Anrechnung bereits genommenen Erholungsurlaubs etc.) sind weiterhin zu prüfen.

13. Zur Einführung des § 85a LBG LSA

(Übertragung der Gewährung von Beihilfen im Landesbereich)

Die Vorschrift regelt die Möglichkeit der Übertragung der Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen im Landesbereich im Wege der Organleihe auf eine andere öffentliche Stelle außerhalb der Landesverwaltung. Diese Regelung hat für die Personal führenden Stellen direkt keine Auswirkung.

14. Zur Einführung des § 88a LBG LSA (Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag)

Die Vorschrift regelt die Zulässigkeit der Auftragsverarbeitung durch eine öffentliche oder nichtöffentliche Stelle für bestimmte Aufgaben der Personalverwaltung.

Die Auftragsverarbeitung ist dadurch gekennzeichnet, dass die oder der Verantwortliche nach Artikel 4 Nr. 7 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) eine andere Stelle mit der Durchführung bestimmter Datenverarbeitungsvorgänge beauftragt, die sie oder er ansonsten selbst ausführen müsste. Zugleich behält die oder der Verantwortliche im Außenverhältnis die volle datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für den Umgang mit den personenbezogenen Daten. Soweit die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Artikel 9 der DSGVO untersagt ist, gilt dies auch für die Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag. Für den Bereich der Gesundheitsdaten verweise ich auf § 26 des Datenschutz-Grundverordnungs-Ausfüllungsgesetzes Sachsen-Anhalt (DSAG LSA), der u. a. die Geltung des Gendiagnostikgesetzes regelt.

Die Artikel 28 und 29 der DSGVO regeln abschließend, wie die Auftragsverarbeitung durchgeführt werden soll. Die Regelung in § 88a stützt sich auf Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe e i. V. m. den Absätzen 2 und 3 und Artikel 88 der DSGVO und spezifiziert die zulässige Auftragsverarbeitung im Rahmen der Personalverwaltung. Sie regelt die bereichsspezifische Auftragsverarbeitung im Beamtenverhältnis und wird eingeschränkt auf die in Absatz 1 normierten Zwecke zugelassen. Die Vorschrift dient somit dem Schutz der Beamtinnen und Beamten und der Wahrung ihrer Interessen vor unberechtigtem Zugriff. Nichtöffentliche Stellen dürfen nur unter den in Absatz 4 geregelten besonderen Voraussetzungen beauftragt werden.

Die Auftragsverarbeiterin oder der Auftragsverarbeiter ist unionsrechtlich (unabhängig von weiteren vertraglichen Bestimmungen) bereits an die Weisungen der oder des Verantwortlichen gebunden. Sie oder er darf die Daten nur im Rahmen der Weisungen der oder des Verantwortlichen und nur für die im Auftragsverarbeitungsvertrag festgelegten Zwecke verarbeiten und für die im Auftragsverarbeitungsvertrag festgelegte Dauer speichern (siehe Artikel 29 der DSGVO). Der Zweck der Datenverarbeitung und die Dauer der Datenspeicherung bzw. deren nachweisliche Löschung nach Beendigung der Auftragsverarbeitung sind im Auftragsverarbeitungsvertrag konkret festzuhalten. Eine Datenverarbeitung oder Speicherung über den im Auftragsverarbeitungsvertrag konkret vereinbarten Zweck oder Zeitraum hinaus ist nicht zulässig.

Sind auf die Auftragsverarbeiterin oder den Auftragsverarbeiter die Vorschriften des DSAG LSA nicht anwendbar, so ist die oder der Verantwortliche verpflichtet, vertraglich sicherzustellen, dass die Auftragsverarbeiterin oder der Auftragsverarbeiter die Bestimmungen des DSAG LSA befolgt und sich der Kontrolle durch die oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz unterwirft (§ 15 Abs. 2 DSAG LSA).

a. Zu Absatz 1:

Absatz 1 stellt klar, dass der Abschluss eines Vertrages zur Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag nur unter den Voraussetzungen des Artikels 28 der DSGVO erfolgen darf und zudem die vorherige Zustimmung der obersten Dienstbehörde (§ 2 Abs. 2 LBG LSA) erforderlich ist. Damit soll eine sorgfältige Prüfung der beabsichtigten Maßnahmen und die Gewährleistung der gleichmäßigen Rechtsanwendung sichergestellt werden.

Absatz 1 Satz 2 erlaubt als spezifischere Vorschrift im Sinne von Artikel 88 der DSGVO die Zustimmung zur Auftragsverarbeitung nur für die drei dort abschließend aufgezählten Fallkonstellationen und ermächtigt die Verantwortliche oder den Verantwortlichen auch ohne ausdrückliche Einwilligung der Beamtin oder des Beamten zur Weitergabe personenbezogener Daten an die Auftragsverarbeiterin oder den Auftragsverarbeiter nach Artikel 4 Nr. 8 der DSGVO, soweit dies zur Durchführung der Auftragsverarbeitung erforderlich ist.

Nummer 1 ermöglicht die Auftragsdatenverarbeitung für die Bewilligung, Festsetzung oder Zahlbarmachung von Geldleitungen, bei denen der Verwaltung kein Ermessen eingeräumt ist, die vollständig oder hochgradig durchnormiert sind und deshalb als standardisiertes Massengeschäft erledigt werden können.

Nummer 2 und 3 ermöglicht die Auslagerung automatisierter oder in diesem Zuge automatisierbare Verarbeitungsprozesse durch die Inanspruchnahme technischer Möglichkeiten von Drittanbietern. Die Regelung hat damit die technischen Vorteile einer Automatisierung im Blick. Die Formulierung „überwiegend automatisierte“ stellt klar, dass zwingende manuelle Verarbeitungsschritte (etwa Ergebniskontrollen und andere maschinell

nicht lösbare Zwischenschritte) den ansonsten automatisierten Charakter einer Datenverarbeitung nicht in Frage stellen. Unter Nummer 2 fällt beispielsweise das Einscannen von papiergeführten Personalakten durch eine andere öffentliche oder nichtöffentliche Stelle. Technische Hilfstätigkeiten im Sinne der Nummer 3 sind unterstützende Dienstleistungen, beispielsweise das Scannen von Posteingängen oder das Drucken, Kuvertieren und Versenden von Dokumenten.

b. Zu Absatz 2:

Es besteht kein direktes Verhältnis zwischen der Beamtin oder dem Beamten und der Auftragsverarbeiterin oder dem Auftragsverarbeiter. Nur die oder der Verantwortliche kann der Auftragsverarbeiterin oder dem Auftragsverarbeiter Weisungen erteilen und sie oder ihn kontrollieren. Die Beamtin oder der Beamte kann ihre oder seine datenschutzrechtlichen Ansprüche nur direkt gegenüber der oder dem Verantwortlichen geltend machen (siehe Artikel 15 der DSGVO). Absatz 2 verpflichtet deshalb die Verantwortliche oder den Verantwortlichen zu einer regelmäßigen Kontrolle der Einhaltung der beamten- und datenschutzrechtlichen Vorschriften durch die Auftragsverarbeiterin oder den Auftragsverarbeiter. Regelungen über den zeitlichen Rhythmus, in dem die Kontrollen zu erfolgen haben, sowie spezifische Vorgaben zum Umfang der Kontrolle sind im Gesetz nicht geregelt und eröffnen somit einen sachgerechten Gestaltungsspielraum für die Verantwortliche oder den Verantwortlichen. Die Kontrollen sind laufend dem aktuellen Stand der Technik sowie den örtlichen und sachlichen Gegebenheiten anzupassen und weiterzuentwickeln.

c. Zu Absatz 3:

Die Erteilung eines Auftrags zur Verarbeitung von Personalaktendaten bedarf der vorherigen Zustimmung der obersten Dienstbehörde. Absatz 3 regelt deshalb, welche Informationen vor Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrages der obersten Dienstbehörde für die Erteilung der Zustimmung nach Absatz 1 mitgeteilt werden müssen. Die Informationen können sowohl schriftlich als auch elektronisch übermittelt werden.

d. Zu Absatz 4:

Eine nichtöffentliche Stelle darf nur unter den hier genannten Bedingungen beauftragt werden. Eine Auftragsverarbeitung, die den Erlass von Verwaltungsakten zum Inhalt hat, darf wegen fehlender hoheitsrechtlicher Befugnisse nicht durch eine nichtöffentliche Stelle erfolgen. Hierzu zählen auch vorbereitende Maßnahmen, soweit sie unmittelbar Einfluss auf den Erlass des Verwaltungsaktes haben. Die Vergabe von Druck- und Versandaufträgen ist davon nicht berührt.

Die Auftragsverarbeitung durch eine nichtöffentliche Stelle kommt nur in Betracht, wenn die Datenverarbeitung nicht selber ohne Störungen im Geschäftsablauf oder nur mit erheblich höheren Kosten erledigt werden kann. Hierbei wird dem Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung Rechnung getragen. Eine Störung des Geschäftsablaufes

liegt vor, wenn die Dienstleistungen wegen ihrer Besonderheiten und ihres Aufwands nicht von der oder dem Verantwortlichen selbst erbracht werden können oder durch die Erbringung dieser Dienstleistungen durch die Verantwortliche oder den Verantwortlichen selbst deren oder dessen Aufgabenerledigung stark beeinträchtigt werden würde.

Die besondere Verpflichtung der zur Verarbeitung der Personalaktendaten befugten Personen nach dem Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547) in der jeweils geltenden Fassung und die Begrenzung der Datenverarbeitung durch Unternehmen mit Sitz in der Europäischen Union und die ausschließliche Datenverarbeitung in der Bundesrepublik Deutschland dienen der Absicherung des Datenschutzes. Auf die Verpflichtung der vertraglichen Sicherstellung nach § 15 Abs. 2 DSAG LSA (siehe oben) wird hingewiesen.

e. Zu Absatz 5:

Absatz 5 ist keine Regelung zur Ergänzung der in Art. 28, 29 der DSGVO abschließend geregelten Auftragsdatenverarbeitung, sondern eine ergänzende Regelung zum Genehmigungsverfahren. Die Regelung stellt sicher, dass die Zustimmung zur Erteilung von Unteraufträgen, d.h. die Weitergabe des Auftrages durch die Auftragsverarbeiterin oder den Auftragsverarbeiter an eine weitere Stelle, nur im Einzelfall erfolgen darf und hierfür ebenfalls die Zustimmung der obersten Dienstbehörde erforderlich ist. Eine allgemeine Genehmigungsklausel zur Unterauftragserteilung ist nicht erlaubt. Damit soll sichergestellt werden, dass an die Unterauftragsverarbeiterin oder den Unterauftragsverarbeiter die gleichen Anforderungen an die Zuverlässigkeit wie an die Auftragsverarbeiterin oder den Auftragsverarbeiter gestellt werden und die oberste Dienstbehörde Kenntnis über die Unterauftragsverarbeiterin oder den Unterauftragsverarbeiter erlangt. Wenn beispielsweise Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass diese oder dieser unzuverlässig sein könnte, kann die Unterauftragserteilung abgelehnt werden.

Im Übrigen unterliegt die Auftragsverarbeitung durch die Unterauftragsverarbeiterin oder den Unterauftragsverarbeiter denselben Vorschriften wie die Verarbeitung durch die Auftragsverarbeiterin oder den Auftragsverarbeiter. Dies stellt den gleichen Datenschutz auch bei Unteraufträgen sicher.

15. Zu § 91 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 LBG LSA

(Automatisierte Verarbeitung von Personalaktendaten)

Die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext nach Artikel 88 der DSGVO ist in § 26 DSAG LSA in Verbindung mit § 50 BeamtStG und §§ 84 bis 91 LBG LSA geregelt. § 91 LBG LSA regelt die automatisierte Verarbeitung von Personalaktendaten. Die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit des automatisierten Verfahrens ergeben sich insbesondere aus Art. 5 der DSGVO. Die automatisierte Verarbeitung von Personalaktendaten ist bisher bereits erlaubt, wenn weder ein Ermessen noch ein

Beurteilungsspielraum besteht. Durch Änderung des § 91 Abs. 4 soll zukünftig auch eine beamtenrechtliche Entscheidung auf einer ausschließlich automatisierten Verarbeitung von personenbezogenen Daten beruhen, wenn dem Antrag der Beamtin oder des Beamten vollständig entsprochen wird. Die Beschränkung auf die Tatbestände, in denen die Entscheidung einem zuvor gestellten Antrag der Beamtin oder des Beamten vollständig entsprechen muss, stellt sicher, dass durch eine automatisierte Entscheidung kein Eingriff in eine Rechtsposition der Beamtin oder des Beamten erfolgt.

Die Änderung erfasst vor allem die Fälle einer sog. „Dunkelverarbeitung“ im Beihilferecht. Mit dem Begriff „Dunkelverarbeitung“ werden Prozesse bezeichnet, die vollständig automatisiert ohne menschliche Interaktion ablaufen. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Rahmen der Beihilfegewährung in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen ist gemäß Art. 22 Abs. 4 i. V. m. Art. 9 Abs. 2 Buchst. g der DSGVO erlaubt. Angemessene Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Beihilfeberechtigten sind insbesondere in den §§ 85, 90 Abs. 2 LBG LSA getroffen. Auch in einem automatisierten Verfahren dürfen die Beihilfedaten nur im Rahmen ihrer Zweckbestimmung verarbeitet und genutzt werden. Absatz 4 Satz 2 stellt klar, dass die automatisierte Bearbeitung von Beihilfeanträgen nicht daran scheitert, dass Kürzungen aufgrund der Überschreitung von Höchstbeträgen und Festbeträgen und aufgrund der Anrechnung von Eigenbehalten nach § 3 Abs. 8 BesVersEG LSA in Verbindung mit der Bundesbeihilfeverordnung vorgenommen werden.

Im Übrigen werden derzeit notwendige Folgeänderungen infolge der Gesetzesänderung in der LVO LSA und der BeurtVO LSA geprüft und vorbereitet.

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

Im Auftrag

Gez. Frühling

Anlage: Information über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis

Information über die wesentlichen Aspekte der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis

**gemäß § 8 Abs. 8a (Begründung Beamtenverhältnis), § 30 Abs. 5 (Abordnung) oder
§ 31 Abs. 4 (Versetzung) des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt
(Landesbeamtengesetzes – LBG LSA)**

1. **Grundlegende Regelungen:** Für Beamtinnen und Beamte des Landes Sachsen-Anhalt, der Gemeinden, der Verbandsgemeinden, der Landkreise und der der Aufsicht des Landes Sachsen-Anhalt unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten die Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbeamtengesetz – LBG LSA), des Besoldungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbesoldungs-gesetz – LBesG LSA), des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (BesVersEG LSA) und des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Sachsen-Anhalt (LBeamtVG LSA). Für wissenschaftliches und künstlerisches Personal gilt zusätzlich das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA). Für Personal der medizinischen Fakultäten und der Universitätsklinik gilt zusätzlich das Hochschulmedizingesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HMG LSA). Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gilt ergänzend, soweit dies bestimmt ist, auch das Richtergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Landesrichtergesetz – LRiG). Der Vorbereitungsdienst ist in den jeweiligen Fachgesetzen und/oder Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen geregelt. Für hauptamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister, Landrätinnen und Landräte (Hauptverwaltungsbeamte) sowie Beigeordnete finden sich Regelungen im Kommunalverfassungsgesetz (KVG LSA) und für Verbandsgeschäftsführerinnen und Verbandsgeschäftsführer im Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit (GKG-LSA). Darüber hinaus gelten die auf den genannten Gesetzen beruhenden Rechtsverordnungen.
2. **Die Art des Beamtenverhältnisses** (§ 4 BeamtStG) und die **Amtsbezeichnung** (§ 61 LBG LSA) ergeben sich aus der Ernennungsurkunde. Die in der Ernennungsurkunde ausgewiesene Amtsbezeichnung bezieht sich auf das verliehene statusrechtliche Amt. Aus der Amtsbezeichnung können damit auch die **konkrete Besoldungsgruppe**, die Einordnung im Ämtergefüge (siehe auch unter Besoldung), die Fachrichtung und somit die Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit entnommen werden. Eine Laufbahn (§ 13 LBG LSA) umfasst alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören. Die Laufbahnen werden den

Laufbahngruppen 1 oder 2 zugeordnet. In der Laufbahngruppe 1 sind die ersten Einstiegsämter der Besoldungsgruppe A 5 und die zweiten Einstiegsämter der Besoldungsgruppe A 7 zugeordnet. In der Laufbahngruppe 2 sind in der Regel die ersten Einstiegsämter der Besoldungsgruppe A 9 und die zweiten Einstiegsämter der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet. Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen sind in § 14 LBG LSA geregelt und setzen sich zusammen aus einer Bildungsvoraussetzung (z. B. ein zum Hochschulstudium berechtigender Bildungsstand) und einer sonstigen Voraussetzung (z. B. für eine Laufbahn qualifizierende Abschlüsse/Berufstätigkeit wie ein abgeschlossener Vorbereitungsdienst, eine Berufsausbildung, ein Bachelor- oder Mastergradabschluss eines Hochschulstudiums, eine hauptberufliche Tätigkeit).

- Dienstort:** Der konkrete erste Dienstort oder ggf. mehrere Dienstorte (z. B. als Lehrkraft an verschiedenen Schulen oder im Beamtenverhältnis auf Widerruf) ist der Beamtin oder dem Beamten schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sollte die Information zum Dienstort in das Einweisungsschreiben in eine Planstelle mit aufgenommen werden. Beamtinnen und Beamte haben nach § 35 BeamtStG bei organisatorischen Veränderungen dem Dienstherrn Folge zu leisten. Infolge dessen kommt auch ein Einsatz an einem anderen Dienstort im Geltungsbereich des LBG LSA (§ 1 LBG LSA, Land Sachsen-Anhalt oder entsprechende Dienststellen des jeweiligen Landkreises oder der jeweiligen Gemeinde, Verbandsgemeinde, andere Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts) oder bei einer Vertretung des Dienstherrn außerhalb des Landes Sachsen-Anhalt in Betracht.

Die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Abordnung (§ 14 BeamtStG, § 30 LBG LSA), Versetzung (§ 15 BeamtStG, § 31 LBG LSA) und Zuweisung (§ 20 BeamtStG) bleiben unberührt.

- Besoldung:** Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Besoldung sowie die Modalitäten der Vergütung von Mehrarbeit und Schichtdienst sind im LBesG LSA und den darauf beruhenden Verordnungen geregelt. Die Besoldung ergibt sich aus der Amtsbezeichnung in der Ernennungsurkunde. Das Grundgehalt bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes (vgl. § 19 LBesG LSA). Die Zuordnung der Amtsbezeichnungen zu den Ämtern und den Besoldungsgruppen ist in der Anlage 1 (Besoldungsordnungen A und B), Anlage 2 (Besoldungsordnung W) und Anlage 3 (Besoldungsordnung R) jeweils zum LBesG LSA geregelt. In der Regel beginnt das Grundgehalt in der Besoldungsordnung A und in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in Stufe 1. Der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe erfolgt nach bestimmten Dienstzeiten, in denen eine anforderungsgerechte Leistung erbracht wurde (Erfahrungszeiten, vgl. §§ 23 – 26, 37 LBesG LSA). Ob und welche

Erfahrungszeiten bei der ersten Stufenfestsetzung anerkannt werden können, bedarf noch einer Prüfung. Sobald diese abgeschlossen ist, wird Ihnen die Stufenfestsetzung schriftlich mitgeteilt werden. Auch Anwärtinnen und Bewerber erhalten Besoldung gem. §§ 51 – 55 LBesG LSA. Ein Familienzuschlag wird an Beamtinnen und Beamte zur teilweisen Entlastung der sich aus den Familienverhältnissen ergebenden finanziellen Verpflichtungen gezahlt (wie z. B. Ehegatten, Kinder, vgl. §§ 38 – 39 LBesG LSA). Gesetzlich sind für herausgehobene Funktionen Amtszulagen und Stellenzulagen (§ 40 LBesG LSA) und für bestimmte Fallkonstellationen Zulagen (z. B. Ausgleichszulagen, Zulagen für besondere Erschwernisse etc., §§ 41 – 44, 47 – 50 LBesG LSA) vorgesehen. Zur Höhe wird auf die Anlagen 4 bis 8 zum LBesG LSA hingewiesen (Grundgehaltssätze, Familienzuschlag, Bewerbergrundbetrag, Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen). Näheres ergibt sich aus der Besoldungsmitteilung. Die Besoldung wird monatlich im Voraus (§ 3 LBesG LSA) durch Überweisung auf ein Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union (§ 17 LBesG LSA) gezahlt, soweit durch gesetzliche Regelung nichts anderes bestimmt ist.

5. **Probezeit:** Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamtinnen und Beamten bewähren sollen. Beamtinnen und Beamte haben sich in der Probezeit bewährt, wenn sie die erforderliche Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz (fachliche Bewährung) besitzen, um wechselnde Anforderungen ihrer Laufbahn zu erfüllen, und ihre persönliche Eignung nachgewiesen haben. Zur Dauer und den Bedingungen der Probezeit finden sich ergänzend zu den Bestimmungen im BeamtStG und im LBG LSA weitere Regelungen in der jeweiligen einschlägigen Laufbahnverordnung. Die Dauer der Probezeit ist in § 10 BeamtStG, § 20 LBG LSA, §§ 6 – 8 LVO LSA geregelt und beträgt in der Regel drei Jahre, höchstens fünf Jahre, mindestens sechs Monate in der Laufbahngruppe 1 und ein Jahr in der Laufbahngruppe 2.
6. **Dienstliche Qualifizierung:** Die verschiedenen Möglichkeiten der dienstlichen Qualifizierungen, insbesondere Aufstieg und Laufbahnwechsel, sind im LBG LSA und ergänzend in den jeweiligen Laufbahnverordnungen, Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen sowie in Spezialgesetzen wie z. B. dem Gesetz über die Juristenausbildung im Land Sachsen-Anhalt (Juristenausbildungsgesetz Sachsen-Anhalt – JAG LSA) und den darauf beruhenden Verordnungen geregelt.
7. **Urlaub:** Der Erholungsurlaub beträgt für Beamtinnen und Beamte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, für jedes Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Es wird auf § 71 LBG LSA und die Verordnung über den Urlaub der

Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt – UrIVO LSA) hingewiesen.

8. **Arbeitszeit:** Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt für Beamtinnen und Beamte regelmäßig 40 Stunden (§ 63 LBG LSA). Die Einzelheiten der Arbeitszeitgestaltung sind in der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung – ArbZVO), in der Verordnung über die Arbeitszeit des Polizeivollzugsdienstes (ArbZVO Pol) und im Runderlass des MI zur „Optimierung des Personaleinsatzes im Wechsel- und Schichtdienst der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt; Durchführungs- und Anwendungshinweise (Dezentrales-Schichtmanagement – DSM)“, in der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden (Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr – ArbZVO-FW), in der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugsdienstes (ArbZVO JVollz), in der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) und in der Verordnung über die Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt (LVVO) geregelt. Auf das begründete Beamtenverhältnis finden die einschlägige Arbeitszeitverordnung und ggf. eine oder mehrere Dienstvereinbarung(en) Anwendung, die im Intranet des Dienstherrn veröffentlicht oder anderweitig durch den Dienstherrn zur Verfügung gestellt werden.
9. Die Beendigungsgründe eines Beamtenverhältnisses sind in § 21 BeamStG geregelt. Zu den Voraussetzungen und dem Verfahren wird bei **Entlassung** auf die Regelungen in §§ 22, 23, 57 BeamStG, §§ 33 – 35 LBG LSA, bei **Verlust der Beamtenrechte** auf die Regelungen in § 24 BeamStG, §§ 37 – 38 LBG LSA und zur **Entfernung aus dem Beamtenverhältnis** zusätzlich auf das Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt (DG LSA, insbes. §§ 10, 34 DG LSA) hingewiesen.

Aktuelle Regelungen zum Dienstrecht finden Sie auf der Internet-Seite des Ministeriums der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt unter Dienstrecht (<https://mf.sachsen-anhalt.de/dienstrecht>) sowie unter <http://www.gesetze-im-internet.de> (Bundesrecht) und <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de> (Landesrecht).