

Gesetzentwurf

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 06.11.2008

Herrn
Präsidenten des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrter Herr Präsident,

in der Anlage übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des niedersächsischen Beamtenrechts

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Gleichzeitig beantrage ich, den Gesetzentwurf gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Niedersächsischen Landtages sogleich an einen Ausschuss zu überweisen.

Entsprechend dem Beschluss des Landtages vom 18. Juni 1997 (Drs. 13/3022) hat eine Gesetzesfolgenabschätzung stattgefunden.

Federführend ist das Ministerium für Inneres, Sport und Integration.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Christian Wulff

Entwurf

**Gesetz
zur Modernisierung
des niedersächsischen Beamtenrechts**

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Niedersächsisches Beamtengesetz
- Artikel 2 Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes
- Artikel 4 Änderung des Ministergesetzes
- Artikel 5 Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung
- Artikel 6 Änderung der Niedersächsischen Landkreisordnung
- Artikel 7 Änderung des Gesetzes über die Region Hannover
- Artikel 8 Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes
- Artikel 9 Änderung des Niedersächsischen Disziplinargesetzes
- Artikel 10 Änderung des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes
- Artikel 11 Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit
- Artikel 12 Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure
- Artikel 13 Änderung des Niedersächsischen Katastrophenschutzgesetzes
- Artikel 14 Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung
- Artikel 15 Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes
- Artikel 16 Änderung des Niedersächsischen Schulgesetzes
- Artikel 17 Änderung des Gesetzes über die Gründung des „Instituts für Geowissenschaftliche Gemeinschaftsaufgaben“
- Artikel 18 Änderung des Gesetzes über die Anstalt Niedersächsische Landesforsten
- Artikel 19 Änderung des Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen
- Artikel 20 Änderung des Niedersächsischen Justizvollzugsgesetzes
- Artikel 21 Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter
- Artikel 22 Inkrafttreten

Artikel 1
Niedersächsisches Beamtengesetz¹
(NBG)

Inhaltsübersicht

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Verleihung der Dienstherrnfähigkeit durch Satzung (§ 2 BeamtStG)
- § 3 Oberste Dienstbehörden, Dienstvorgesetzte und Vorgesetzte

Zweiter Teil
Beamtenverhältnis

Erstes Kapitel
Allgemeines

- § 4 Vorbereitungsdienst (§ 4 BeamtStG)
- § 5 Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion (§§ 4, 22 BeamtStG)
- § 6 Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte (§ 5 BeamtStG)
- § 7 Beamtinnen und Beamte auf Zeit (§§ 4, 6 BeamtStG)
- § 8 Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung (§ 8 BeamtStG)
- § 9 Stellenausschreibung, Feststellung der gesundheitlichen Eignung (§ 9 BeamtStG)
- § 10 Benachteiligungsverbote
- § 11 Feststellung der Nichtigkeit der Ernennung, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (§ 11 BeamtStG)
- § 12 Rücknahme der Ernennung (§ 12 BeamtStG)

Zweites Kapitel
Laufbahn

- § 13 Laufbahn
- § 14 Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen
- § 15 Im Bereich eines anderen Dienstherrn erworbene Laufbahnbefähigung
- § 16 Erwerb der Befähigung für eine Laufbahn durch Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen
- § 17 Andere Bewerberinnen und Bewerber
- § 18 Einstellung
- § 19 Probezeit
- § 20 Beförderung
- § 21 Aufstieg

¹ § 16 dient der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU Nr. L 255 S. 22; 2007 Nr. L 271 S. 18; 2008 Nr. L 93 S. 28), zuletzt geändert durch die Verordnung der Kommission vom 31. Juli 2008 (ABl. EU Nr. L 205 S. 10).

- § 22 Fortbildung
- § 23 Laufbahnwechsel
- § 24 Kommunale Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen
- § 25 Laufbahnverordnungen
- § 26 Ausbildungs- und Prüfungsordnungen

Drittes Kapitel

Abordnung, Versetzung und Körperschaftsumbildung innerhalb des Landes

- § 27 Grundsatz
- § 28 Abordnung (§ 14 BeamtStG)
- § 29 Versetzung (§ 15 BeamtStG)

Viertes Kapitel

Beendigung des Beamtenverhältnisses

Erster Abschnitt

Entlassung und Verlust der Beamtenrechte

- § 30 Entlassung kraft Gesetzes (§ 22 BeamtStG)
- § 31 Entlassung durch Verwaltungsakt (§ 23 BeamtStG)
- § 32 Zuständigkeit, Zeitpunkt und Wirkung der Entlassung
- § 33 Wirkung des Verlustes der Beamtenrechte und eines Wiederaufnahmeverfahrens (§ 24 BeamtStG)
- § 34 Gnadenrecht

Zweiter Abschnitt

Ruhestand, einstweiliger Ruhestand und Dienstunfähigkeit

Erster Unterabschnitt

Ruhestand

- § 35 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 25 BeamtStG)
- § 36 Hinausschieben der Altersgrenze
- § 37 Ruhestand auf Antrag
- § 38 Beginn des Ruhestandes, Zuständigkeiten

Zweiter Unterabschnitt

Einstweiliger Ruhestand

- § 39 Einstweiliger Ruhestand von politischen Beamtinnen und Beamten (§ 30 BeamtStG)
- § 40 Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften (§18 BeamtStG)
- § 41 Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden (§ 31 BeamtStG)
- § 42 Beginn des einstweiligen Ruhestandes

Dritter Unterabschnitt
Dienstunfähigkeit

- § 43 Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit und der begrenzten Dienstfähigkeit (§§ 26, 27 BeamtStG)
- § 44 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (§ 29 BeamtStG)
- § 45 Ärztliche Untersuchungen

Fünftes Kapitel
Rechtliche Stellung

Erster Abschnitt
Allgemeines

- § 46 Verschwiegenheitspflicht (§ 37 BeamtStG)
- § 47 Diensteid (§ 38 BeamtStG)
- § 48 Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (§ 39 BeamtStG)
- § 49 Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken (§ 42 BeamtStG)
- § 50 Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten sowie früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen (§ 47 BeamtStG)
- § 51 Schadensersatz (§ 48 BeamtStG)
- § 52 Übergang von Ansprüchen
- § 53 Ausschluss von der Amtsausübung
- § 54 Wohnungswahl, Dienstwohnung
- § 55 Aufenthalt in erreichbarer Nähe
- § 56 Dienstkleidung
- § 57 Amtsbezeichnung
- § 58 Dienstjubiläen
- § 59 Dienstzeugnis

Zweiter Abschnitt
Arbeitszeit und Urlaub

- § 60 Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit
- § 61 Teilzeitbeschäftigung (§ 43 BeamtStG)
- § 62 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen
- § 63 Altersteilzeit
- § 64 Urlaub ohne Dienstbezüge
- § 65 Höchstdauer von Urlaub und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung
- § 66 Hinweispflicht
- § 67 Fernbleiben vom Dienst
- § 68 Erholungsurlaub und Sonderurlaub (§ 44 BeamtStG)
- § 69 Wahlvorbereitungsurlaub, Mandatsurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Ausübung des Mandats

Dritter Abschnitt

Nebentätigkeit und Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses

- § 70 Nebentätigkeit
- § 71 Pflicht zur Übernahme einer Nebentätigkeit
- § 72 Anzeigefreie Nebentätigkeiten (§ 40 BeamtStG)
- § 73 Verbot einer Nebentätigkeit
- § 74 Ausübung von Nebentätigkeiten
- § 75 Verfahren
- § 76 Rückgriffsanspruch der Beamtin oder des Beamten
- § 77 Beendigung der mit dem Hauptamt verbundenen Nebentätigkeiten
- § 78 Verordnungsermächtigung
- § 79 Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 41 BeamtStG)

Vierter Abschnitt

Fürsorge

- § 80 Beihilfe
- § 81 Mutterschutz und Elternzeit (§ 46 BeamtStG)
- § 82 Arbeitsschutz
- § 83 Ersatz von Sachschäden
- § 84 Reisekostenvergütung
- § 85 Umzugskostenvergütung
- § 86 Trennungsgeld
- § 87 Verzinsung, Rückforderung

Fünfter Abschnitt

**Personalakten
(§ 50 BeamtStG)**

- § 88 Personaldatenverarbeitung, Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten
- § 89 Beihilfeunterlagen
- § 90 Anhörung
- § 91 Einsichtnahme in Personalakten
- § 92 Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten
- § 93 Entfernung von Unterlagen aus Personalakten
- § 94 Aufbewahrungsfristen
- § 95 Automatisierte Verarbeitung von Personalakten

Dritter Teil

Beteiligung der Spitzenorganisationen

- § 96 Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände (§ 53 BeamtStG)

Vierter Teil
Landespersonalausschuss

- § 97 Aufgaben des Landespersonalausschusses
- § 98 Mitglieder
- § 99 Rechtsstellung der Mitglieder
- § 100 Geschäftsordnung und Verfahren
- § 101 Beschlüsse
- § 102 Beweiserhebung, Amtshilfe
- § 103 Geschäftsstelle

Fünfter Teil
Beschwerdeweg und Rechtsschutz

- § 104 Anträge und Beschwerden
- § 105 Verwaltungsrechtsweg (§ 55 BeamtStG)
- § 106 Vertretung des Dienstherrn

Sechster Teil
Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen

- § 107 Beamtinnen und Beamte beim Landtag
- § 108 Laufbahnen der Fachrichtung Polizei
- § 109 Altersgrenze der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten
- § 110 Dienstunfähigkeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten
- § 111 Gemeinschaftsunterkunft und Gemeinschaftsverpflegung
- § 112 Verbot der politischen Betätigung in Uniform
- § 113 Ausstattung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten
- § 114 Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte
- § 115 Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes
- § 116 Justizvollzug und Justizwachtmeisterdienst
- § 117 Beamtinnen und Beamte im Schuldienst
- § 118 Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung

Siebter Teil
Zulassungsbeschränkungen

- § 119 Erlass von Zulassungsbeschränkungen

Achter Teil
Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 120 Verwaltungsvorschriften
- § 121 Weiteranwendung von Vorschriften
- § 122 Überleitung von Laufbahnen sowie Beamtinnen und Beamten
- § 123 Fortgeltung von Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften
- § 124 Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Probe
- § 125 Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Zeit in einem Amt mit leitender Funktion
- § 126 Übergangsregelung für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte
- § 127 Übergangsregelung für Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf
- § 128 Übergangsregelung für die Verjährung von Schadensersatzansprüchen des Dienstherrn
- § 129 Übergangsregelungen für angezeigte oder genehmigte Nebentätigkeiten

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt ergänzend zum Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) für die Beamtinnen und Beamten

1. des Landes (Landesbeamtinnen und Landesbeamte),
2. der Gemeinden und Gemeindeverbände (Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte) sowie
3. der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamte).

§ 2
Verleihung der Dienstherrnfähigkeit durch Satzung
(§ 2 BeamStG)

¹Dienstherrnfähigkeit kann auch durch Satzung verliehen werden. ²Diese bedarf der Genehmigung der obersten Aufsichtsbehörde, die im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium entscheidet.

§ 3
Oberste Dienstbehörden,
Dienstvorgesetzte und Vorgesetzte

(1) Oberste Dienstbehörde ist die oberste Behörde des Dienstherrn, in deren Dienstbereich die Beamtin oder der Beamte ein Amt bekleidet.

(2) Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist, wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der Beamtin oder des Beamten zuständig ist.

(3) Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, wer der Beamtin oder dem Beamten für die dienstliche Tätigkeit Weisungen erteilen kann.

(4) ¹Die Zuständigkeiten nach den Absätzen 2 und 3 richten sich nach dem Aufbau der öffentlichen Verwaltung. ²Ist eine Dienstvorgesetzte oder ein Dienstvorgesetzter nicht vorhanden und ist nicht gesetzlich geregelt, wer diese Aufgaben wahrnimmt, so bestimmt für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten die zuständige oberste Landesbehörde, im Übrigen die oberste Aufsichtsbehörde, wer für die beamtenrechtliche Entscheidung in Bezug auf die Beamtin oder den Beamten zuständig ist. ³Nach Beendigung des Beamtenverhältnisses nimmt die Behörde, der die Beamtin oder der Beamte zuletzt angehört hat, die Aufgabe der oder des Dienstvorgesetzten wahr.

(5) ¹Die Entscheidungen und Maßnahmen nach diesem Gesetz und nach dem Beamtenstatusgesetz treffen, wenn nichts anderes bestimmt ist, die oder der Dienstvorgesetzte und nach Beendigung des Beamtenverhältnisses die oder der Dienstvorgesetzte der Behörde, der die Beamtin oder der Beamte zuletzt angehört hat. ²Die oberste Dienstbehörde kann Zuständigkeiten der oder des Dienstvorgesetzten, auch teilweise, auf andere Behörden übertragen.

(6) Zuständigkeiten, die nach diesem Gesetz, dem Beamtenstatusgesetz oder dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) einer Behörde des Dienstherrn obliegen oder übertragen werden können, obliegen bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden oder den sonstigen unter der Aufsicht des Landes stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts den bei ihnen zur Erfüllung solcher Aufgaben berufenen Organen, Ausschüssen oder Verwaltungsstellen.

(7) In versorgungsrechtlichen Angelegenheiten der Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen und Beamten des Landes sowie deren Hinterbliebenen werden die Aufgaben der obersten Dienstbehörde von der für das Beamtenversorgungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde wahrgenommen.

Zweiter Teil Beamtenverhältnis

Erstes Kapitel Allgemeines

§ 4 Vorbereitungsdienst (§ 4 BeamtStG)

(1) Der Vorbereitungsdienst wird im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet.

(2) ¹Das für die beamtenrechtliche Ausbildung zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Benehmen mit dem für die Laufbahn zuständigen Ministerium und dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung zu bestimmen, dass der Vorbereitungsdienst abweichend von Absatz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet wird. ²Auf die Auszubildenden sind mit Ausnahme von § 7 Abs. 1 Nr. 2 und § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG die für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden, soweit nicht durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes etwas anderes bestimmt wird. ³Das für die beamtenrechtliche Ausbildung zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Benehmen mit dem für die Laufbahn zuständigen Ministerium und dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung von Satz 2 abweichende Regelungen zu treffen. ⁴Wer sich gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung betätigt, darf nicht in den Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis aufgenommen werden. ⁵Anstelle des Diensteides ist eine Verpflichtungserklärung nach dem Verpflichtungsgesetz abzugeben.

§ 5 Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion (§§ 4, 22 BeamtStG)

(1) ¹Ein Amt mit leitender Funktion wird zunächst unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. ²Die regelmäßige Probezeit dauert zwei Jahre. ³Zeiten, in denen der Beamtin oder dem Beamten die leitende Funktion bereits übertragen worden ist, können auf die Probezeit angerechnet werden. ⁴Die Probezeit kann bei besonderer Bewährung, auch neben einer Anrechnung nach Satz 3, verkürzt werden, jedoch insgesamt nicht auf weniger als ein Jahr. ⁵Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig.

(2) Ämter mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 1 sind

1. bei einer obersten Landesbehörde
 - a) Leiterin oder Leiter einer Abteilung, ausgenommen die Präsidentin oder der Präsident des Landespräsidiums für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz, die Verfassungsschutzpräsidentin oder der Verfassungsschutzpräsident, die Mitglieder des Landesrechnungshofs und die Mitglieder des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes beim Niedersächsischen Landtag,
 - b) ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer Abteilung und
 - c) Leiterin oder Leiter eines Referats oder einer Gruppe von Referaten bei Einstufung mindestens in die Besoldungsgruppe B 3,
2. Leiterin oder Leiter und stellvertretende Leiterin oder stellvertretender Leiter sowie Mitglieder des Vorstands der den obersten Landesbehörden unmittelbar nachgeordneten Behörden und

Einrichtungen bei Einstufung in die Niedersächsische Besoldungsordnung B, ausgenommen die Polizeipräsidentinnen oder Polizeipräsidenten, und

3. die von einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband durch Satzung als leitend bestimmten Funktionen.

(3) ¹In ein Amt mit leitender Funktion darf nur berufen werden, wer

1. sich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem Richterverhältnis auf Lebenszeit befindet und
2. in dieses Amt auch als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit berufen werden könnte.

²Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen von Satz 1 zulassen.

(4) ¹Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder das Richterverhältnis auf Lebenszeit besteht bei demselben Dienstherrn neben dem Beamtenverhältnis auf Probe fort. ²Vom Tag der Ernennung an ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem Amt, das der Beamtin oder dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Richterverhältnis auf Lebenszeit übertragen worden ist, mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken. ³Eine Beamtin oder ein Beamter auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion darf in dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder dem Richterverhältnis auf Lebenszeit nicht befördert werden.

(5) ¹Wird die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit in ein anderes Amt mit leitender Funktion versetzt oder umgesetzt, das in dieselbe Besoldungsgruppe eingestuft ist wie das zuletzt übertragene Amt mit leitender Funktion, so läuft die Probezeit weiter. ²Wird der Beamtin oder dem Beamten ein höher eingestuftes Amt mit leitender Funktion übertragen, so beginnt eine erneute Probezeit.

(6) ¹Mit dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit ist der Beamtin oder dem Beamten das Amt mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen. ²Einer Richterin oder einem Richter darf das Amt mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beim gleichen Dienstherrn nur übertragen werden, wenn sie oder er die Entlassung aus dem Richteramt schriftlich verlangt; die elektronische Form ist ausgeschlossen. ³Wird nach Ablauf der Probezeit das Amt mit leitender Funktion nicht auf Dauer übertragen, so endet der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt. ⁴Auch weitere Ansprüche aus diesem Amt bestehen nicht.

(7) Wird das Amt mit leitender Funktion nicht auf Dauer übertragen, so ist eine erneute Übertragung dieses Amtes unter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe erst nach Ablauf eines Jahres zulässig.

(8) § 64 findet keine Anwendung.

§ 6

Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte (§ 5 BeamtStG)

(1) Für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte gelten das Beamtenstatusgesetz und dieses Gesetz nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4.

(2) Das Ehrenbeamtenverhältnis kann auch anders als durch Ernennung begründet werden, wenn dies durch Rechtsvorschrift geregelt ist.

(3) ¹Nach Erreichen der Altersgrenze nach § 35 Abs. 1 Satz 1 können Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte verabschiedet werden. ²Sie sind zu verabschieden, wenn sie dienstunfähig sind oder als dienstunfähig angesehen werden können. ³Das Ehrenbeamtenverhältnis endet auch ohne Verabschiedung durch Zeitablauf, wenn es für eine bestimmte Amtszeit begründet worden ist. ⁴Es endet ferner durch Abberufung, wenn diese durch Rechtsvorschrift zugelassen ist.

(4) Auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sind die Vorschriften über das Erlöschen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse (§ 8 Abs. 5), die Laufbahnen (§§ 13 bis 26), die Abordnung und Versetzung (§§ 27 bis 29), die Ernennung und Entlassung nach Erreichen der Altersgrenze (§ 23

Abs. 1 Nr. 5 BeamtStG), die Nebentätigkeiten (§ 40 BeamtStG), die Arbeitszeit (§ 60), die Wohnung (§ 54) und den Arbeitsschutz (§ 82) nicht anzuwenden.

(5) Die Unfallfürsorge für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte und ihre Hinterbliebenen richtet sich nach § 68 des Beamtenversorgungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung.

(6) Im Übrigen regeln sich die Rechtsverhältnisse nach den für die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten geltenden besonderen Rechtsvorschriften.

§ 7

Beamtinnen und Beamte auf Zeit (§§ 4, 6 BeamtStG)

(1) ¹Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann nur begründet werden, wenn dies gesetzlich bestimmt ist. ²Für Beamtinnen und Beamte auf Zeit finden die laufbahnrechtlichen Vorschriften (§§ 13 bis 26) keine Anwendung.

(2) ¹Soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist, ist die Beamtin oder der Beamte auf Zeit verpflichtet, nach Ablauf der Amtszeit das Amt weiterzuführen, wenn sie oder er unter mindestens gleich günstigen Bedingungen für wenigstens die gleiche Zeit wieder in dasselbe Amt berufen werden soll. ²Kommt die Beamtin oder der Beamte auf Zeit dieser Verpflichtung nicht nach, so ist sie oder er mit Ablauf der Amtszeit aus dem Beamtenverhältnis entlassen. ³Wird die Beamtin oder der Beamte auf Zeit im Anschluss an ihre oder seine Amtszeit erneut in dasselbe Amt für eine weitere Amtszeit berufen, so gilt das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen.

(3) ¹Soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist, tritt die Beamtin oder der Beamte auf Zeit vor Erreichen der Altersgrenze mit Ablauf der Zeit, für die sie oder er ernannt ist, in den Ruhestand, wenn sie oder er nicht entlassen oder im Anschluss an ihre oder seine Amtszeit für eine weitere Amtszeit erneut in dasselbe oder ein höherwertiges Amt berufen wird. ²Eine Beamtin oder ein Beamter auf Zeit im einstweiligen Ruhestand befindet sich mit Ablauf der Amtszeit dauernd im Ruhestand.

(4) ¹Bei Beamtinnen und Beamten auf Zeit, bei denen die Begründung des Beamtenverhältnisses auf einer Wahl durch die Bürgerinnen und Bürger beruht, bedarf es keiner Ernennung. ²Mit Begründung des Beamtenverhältnisses treten die Rechtsfolgen ein, die in gesetzlichen Vorschriften an eine Ernennung geknüpft sind.

(5) ¹Das Beamtenverhältnis der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten endet auch durch Abwahl oder Abberufung, wenn diese gesetzlich vorgesehen ist. ²Für die abgewählten oder abberufenen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten gelten bis zum Ablauf der Zeit, für die sie gewählt oder ernannt waren, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten von Beamtinnen oder Beamten im Ruhestand und danach Absatz 3 Satz 1 entsprechend.

(6) Ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann nicht in ein Beamtenverhältnis auf Zeit umgewandelt werden.

§ 8

Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung (§ 8 BeamtStG)

(1) ¹Die Landesbeamtinnen und Landesbeamten werden, soweit verfassungsrechtlich nichts anderes bestimmt ist, von der Landesregierung ernannt. ²Sie kann ihre Befugnis auf einzelne Mitglieder der Landesregierung oder auf andere Stellen übertragen.

(2) Die Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten sowie die Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten werden von der obersten Dienstbehörde ernannt, soweit durch Gesetz, Verordnung oder Satzung nichts anderes bestimmt ist.

(3) Einer Ernennung bedarf es auch bei der Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

(4) Die Ernennung wird mit dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Tag bestimmt ist.

(5) ¹Mit der Begründung des Beamtenverhältnisses erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn. ²Es lebt auch im Fall der Rücknahme der Ernennung nicht wieder auf.

§ 9

Stellenausschreibung, Feststellung der gesundheitlichen Eignung (§ 9 BeamtStG)

(1) ¹Die Bewerberinnen und Bewerber sollen durch Stellenausschreibung ermittelt werden. ²Einer Einstellung soll eine öffentliche Ausschreibung vorausgehen.

(2) Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist aufgrund einer ärztlichen Untersuchung (§ 45) festzustellen.

§ 10

Benachteiligungsverbote

¹Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit dürfen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nicht nachteilig auswirken. ²Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

§ 11

Feststellung der Nichtigkeit der Ernennung, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (§ 11 BeamtStG)

(1) ¹Die Nichtigkeit der Ernennung wird von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde festgestellt. ²Die Feststellung der Nichtigkeit ist der Beamtin oder dem Beamten oder den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen schriftlich bekannt zu geben.

(2) ¹Sobald der Grund für die Nichtigkeit bekannt wird, kann der oder dem Ernannten jede weitere Führung der Dienstgeschäfte verboten werden; im Fall des § 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG ist sie zu verbieten. ²Das Verbot der Amtsführung kann erst ausgesprochen werden, wenn im Fall

1. des § 11 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG die schriftliche Bestätigung der Wirksamkeit der Ernennung,
2. des § 11 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG die Bestätigung der Ernennung oder
3. des § 11 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG die Zulassung einer Ausnahme abgelehnt worden ist.

(3) Die bis zu dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte vorgenommenen Amtshandlungen der oder des Ernannten sind in gleicher Weise gültig, wie wenn die Ernennung wirksam gewesen wäre.

(4) Die der oder dem Ernannten gewährten Leistungen können belassen werden.

§ 12

Rücknahme der Ernennung (§ 12 BeamtStG)

(1) ¹Die Rücknahme der Ernennung wird von der für die Ernennung zuständigen Behörde vorgenommen und bedarf der Schriftform. ²Für die Rücknahme der Ernennung im Fall des § 12 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG findet § 48 Abs. 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) keine Anwendung.

(2) § 11 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Zweites Kapitel Laufbahn

§ 13 Laufbahn

(1) ¹Eine Laufbahn umfasst alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören. ²Zur Laufbahn gehören auch Vorbereitungsdienst und Probezeit.

(2) Es gibt folgende Fachrichtungen:

1. Justiz,
2. Polizei,
3. Feuerwehr,
4. Steuerverwaltung,
5. Bildung,
6. Gesundheits- und soziale Dienste,
7. Agrar- und umweltbezogene Dienste,
8. Technische Dienste,
9. Wissenschaftliche Dienste,
10. Allgemeine Dienste.

(3) ¹Es gibt die Laufbahngruppen 1 und 2. ²Sie bestimmen sich nach den Zugangsvoraussetzungen (§ 14). ³Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 erfordern einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand. ⁴Innerhalb der Laufbahngruppen gibt es unterschiedliche Einstiegsämter.

(4) ¹Das für die Laufbahn zuständige Ministerium kann innerhalb einer Laufbahn Laufbahnzweige einrichten, wenn für bestimmte Ämter regelmäßig eine gleiche Qualifikation gefordert wird. ²Die Laufbahnbefähigung wird durch die Einrichtung eines Laufbahnzweiges nicht eingeschränkt.

§ 14 Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen

(1) Für den Zugang zu Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 sind für das erste Einstiegsamt mindestens zu fordern

1. als Bildungsvoraussetzung ein Hauptschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand und
2. als sonstige Voraussetzung ein abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder eine abgeschlossene Berufsausbildung.

(2) Für den Zugang zu Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 sind für das zweite Einstiegsamt mindestens zu fordern

1. als Bildungsvoraussetzung
 - a) ein Realschulabschluss,
 - b) ein Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung,
 - c) ein Hauptschulabschluss und eine Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder
 - d) ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstandund

2. als sonstige Voraussetzung
 - a) eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine berufliche Tätigkeit oder
 - b) ein mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder eine inhaltlich dessen Anforderungen entsprechende abgeschlossene berufliche Ausbildung oder Fortbildung.

(3) ¹Für den Zugang zu Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 sind für das erste Einstiegsamt mindestens zu fordern

1. als Bildungsvoraussetzung
ein mit einem Bachelorgrad abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss
und
2. als sonstige Voraussetzung
 - a) eine berufliche Tätigkeit oder
 - b) ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst.

²Die Voraussetzung nach Satz 1 Nr. 2 muss nicht erfüllt sein, wenn ein Hochschulstudium als unmittelbar für die Laufbahn qualifizierend anerkannt wird. ³Die Anerkennung setzt voraus, dass durch das Hochschulstudium die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden sowie die berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zur Erfüllung der Aufgaben in der Laufbahn erforderlich sind; dabei kann der Zugang zur Laufbahn davon abhängig gemacht werden, dass die erforderlichen berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse in einer das Hochschulstudium ergänzenden auf bis zu sechs Monate zu bemessenden Einführung in die Laufbahnaufgaben vermittelt werden.

(4) ¹Für den Zugang zu Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 sind für das zweite Einstiegsamt mindestens zu fordern

1. als Bildungsvoraussetzung ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium und
2. als sonstige Voraussetzung eine berufliche Tätigkeit oder ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst.

²Absatz 3 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(5) ¹Für den Zugang zu einem Vorbereitungsdienst sind mindestens die für die Laufbahn vorgeschriebenen Bildungsvoraussetzungen zu fordern. ²Abweichend von Satz 1 ist für den Zugang zu einem Vorbereitungsdienst für das erste Einstiegsamt in Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 mindestens eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 18 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) zu fordern, wenn der Abschluss nach Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 innerhalb eines Vorbereitungsdienstes erworben werden soll.

§ 15

Im Bereich eines anderen Dienstherrn erworbene Laufbahnbefähigung

(1) Bewerberinnen und Bewerber, die eine Laufbahnbefähigung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes im Bereich eines anderen Dienstherrn erworben haben, besitzen auch, soweit erforderlich nach einer Unterweisung oder Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, die Befähigung für eine Laufbahn nach diesem Gesetz.

(2) Abweichend von Absatz 1 haben Bewerberinnen und Bewerber, die nicht in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind, die Laufbahnbefähigung für eine Laufbahn nach diesem Gesetz nur dann, wenn die Laufbahnvorschriften dies bestimmen.

§ 16

Erwerb der Befähigung für eine Laufbahn
durch Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

¹Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum können die Befähigung für eine Laufbahn auch durch Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen gemäß der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU Nr. L 255 S. 22; 2007 Nr. L 271 S. 18; 2008 Nr. L 93 S. 28), zuletzt geändert durch die Verordnung der Kommission vom 31. Juli 2008 (ABl. EU Nr. L 205 S. 10), erwerben. ²Die Anerkennung der Berufsqualifikationen kann unter den in Artikel 14 der Richtlinie 2005/36/EG genannten Voraussetzungen von der erfolgreichen Ableistung eines Anpassungslehrgangs oder der Ablegung einer Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Staatsangehörige von Drittstaaten und in Bezug auf Drittstaaten, soweit sich hinsichtlich der Anerkennung nach dem Recht der Europäischen Gemeinschaft eine Gleichstellung ergibt. ⁴Die Landesregierung wird ermächtigt, das Anerkennungsverfahren, das Verfahren des Anpassungslehrgangs und der Eignungsprüfung sowie die Verwaltungszusammenarbeit durch Verordnung zu regeln.

§ 17

Andere Bewerberinnen und Bewerber

(1) ¹In das Beamtenverhältnis kann auch eingestellt werden, wer, ohne die Zugangsvoraussetzungen zu erfüllen, die Laufbahnbefähigung durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat (andere Bewerberin oder anderer Bewerber). ²Dies gilt nicht, wenn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch fachgesetzliche Regelung vorgeschrieben oder nach der Eigenart der Laufbahnaufgaben erforderlich ist.

(2) Für die Feststellung der Befähigung von anderen Bewerberinnen oder Bewerbern ist der Landespersonalausschuss zuständig.

(3) ¹Als andere Bewerberin oder anderer Bewerber darf in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat. ²Der Landespersonalausschuss kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen.

(4) Soll einer anderen Bewerberin oder einem anderen Bewerber ein in § 39 genanntes Amt übertragen werden, so ist die Landesregierung für die Feststellung der Befähigung und die Zulassung einer Ausnahme von der Altersgrenze zuständig.

§ 18

Einstellung

¹Eine Ernennung unter Begründung eines Beamtenverhältnisses (Einstellung) ist im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit nur in einem Einstiegsamt zulässig. ²Abweichend von Satz 1 kann

1. bei beruflichen Erfahrungen oder sonstigen Qualifikationen, die über die Zugangsvoraussetzungen nach § 14 hinaus erworben wurden, wenn die Laufbahnvorschriften dies bestimmen,
2. für Beamtinnen und Beamte, die nach § 39 in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, und für die Direktorin oder den Direktor beim Landtag oder
3. bei Zulassung einer Ausnahme durch den Landespersonalausschuss eine Einstellung in einem höheren Amt vorgenommen werden.

§ 19

Probezeit

(1) Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamtin oder der Beamte nach Erwerb oder Feststellung der Befähigung für die Laufbahn bewähren soll.

(2) ¹Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre. ²Zeiten beruflicher Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes können auf die Probezeit angerechnet werden, soweit die Tätigkeit nach Art und Bedeutung der Tätigkeit in der Laufbahn gleichwertig ist. ³Die Mindestprobezeit beträgt in der Laufbahngruppe 1 sechs Monate und in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr. ⁴Die Mindestprobezeit kann unterschritten werden, wenn die nach Satz 2 anrechenbaren Zeiten im Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen abgeleistet worden sind.

(3) ¹Die Bewährung darf nur festgestellt werden, wenn Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten wiederholt beurteilt wurden und keine Zweifel an der Bewährung bestehen. ²Wird die Probezeit verkürzt, so kann die Bewährung nach nur einer Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung festgestellt werden.

(4) Die Probezeit kann bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden.

(5) Beamtinnen und Beamte, die nach § 39 in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, leisten keine Probezeit.

(6) Bei anderen Bewerberinnen oder Bewerbern entscheidet über die Anrechnung von Zeiten nach Absatz 2 Satz 2 der Landespersonalausschuss; er kann Ausnahmen von Absatz 2 Satz 3 zulassen.

§ 20 Beförderung

(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird.

(2) Die Beförderung setzt die Feststellung der Eignung für das höhere Amt nach einer Erprobungszeit von mindestens drei Monaten Dauer auf einem höher bewerteten Dienstposten voraus; dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, für Beamtinnen und Beamte, die nach § 39 in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, und für Mitglieder des Landesrechnungshofes.

(3) ¹Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit,
2. vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit, es sei denn, dass die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit hervorragende Leistungen gezeigt hat, und
3. vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung, es sei denn, dass das derzeitige Amt nicht durchlaufen zu werden braucht.

²Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden.

(4) ¹Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen von der Mindestprobungszeit des Absatzes 2 und in den Fällen des Absatzes 3 zulassen. ²Soll ein in § 39 genanntes Amt übertragen werden, so ist die Landesregierung für die Zulassung von Ausnahmen von Absatz 3 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 zuständig.

(5) ¹Abweichend von Absatz 3 Satz 1 Nrn. 1 und 2 ist eine Beförderung zum Ausgleich von Verzögerungen des beruflichen Werdegangs durch die Geburt eines Kindes, durch die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter achtzehn Jahren oder durch die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen zulässig. ²Gleiches gilt in den Fällen des Nachteilsausgleichs für ehemalige Soldaten nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz und dem Soldatenversorgungsgesetz, ehemalige Zivildienstleistende nach dem Zivildienstgesetz und ehemalige Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz.

§ 21 Aufstieg

¹Beamtinnen und Beamte mit der Befähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 können auch ohne Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen durch Aufstieg die Befähigung für eine Laufbahn

der Laufbahngruppe 2 erwerben. ²Es kann auch eine auf Ämter oder Aufgabenbereiche eingeschränkte Befähigung erworben werden. ³Für den Aufstieg nach Satz 1 ist das Ablegen einer Prüfung zu verlangen, wenn nicht durch Verordnung nach § 25 Nr. 9 etwas anderes bestimmt ist. ⁴Wird die Ablegung einer Prüfung allgemein oder im Einzelfall nicht verlangt, so stellt die Ernennungsbehörde die Befähigung für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 fest, nachdem die Beamtin oder der Beamte das Aufstiegsverfahren erfolgreich durchlaufen hat.

§ 22 Fortbildung

¹Die berufliche Entwicklung in der Laufbahn und der Aufstieg setzen die erforderliche Fortbildung voraus. ²Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, an dienstlicher Fortbildung teilzunehmen und sich darüber hinaus selbst fortzubilden, damit sie über die Anforderungen ihrer Laufbahn unterrichtet bleiben und auch steigenden Anforderungen ihres Amtes gewachsen sind. ³Der Dienstherr hat für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen sowie deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistungsfähigkeit auf konzeptioneller Grundlage durch Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen zu fördern.

§ 23 Laufbahnwechsel

(1) Ein Wechsel von einer Laufbahn in eine andere Laufbahn derselben Laufbahngruppe (Laufbahnwechsel) ist zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt.

(2) ¹Besitzt die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn nicht, so ist ein Laufbahnwechsel zulässig, wenn die für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Laufbahn erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse

1. durch Unterweisung oder andere Qualifizierungsmaßnahmen oder
2. aufgrund der Wahrnehmung von Tätigkeiten, die mit den Anforderungen der neuen Laufbahn vergleichbar sind,

erworben worden sind oder werden können. ²Über die Zulässigkeit des Laufbahnwechsels entscheidet das für die Laufbahn zuständige Ministerium; es kann die Befugnis auf andere Behörden übertragen.

§ 24 Kommunale Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen

(1) ¹Dem Träger der Kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen (§ 67 a NHG) wird die Aufgabe übertragen, für diejenigen, die an dieser Fachhochschule in einem Vorbereitungsdienst für die Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste der Laufbahngruppe 2 studieren, nach Maßgabe der staatlichen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften

1. eine Zwischenprüfung und die Laufbahnprüfung durchzuführen sowie
2. über eine Zuerkennung der Befähigung für die Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste der Laufbahngruppe 1 zu entscheiden.

²Der Träger der Kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen hat hierfür bei der Fachhochschule ein Prüfungsamt einzurichten.

(2) Der Träger der Kommunalen Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen unterliegt hinsichtlich der Aufgaben des Prüfungsamtes nach Absatz 1 der Fachaufsicht des für Inneres zuständigen Ministeriums.

§ 25 Laufbahnverordnung

Die Landesregierung regelt durch Verordnung die Einzelheiten der Laufbahnen, insbesondere

1. die Gestaltung der Laufbahnen und die regelmäßig zu durchlaufenden Ämter,
2. den Erwerb der Laufbahnbefähigung (§§ 14 bis 17),
3. die Ausgestaltung und Dauer eines Vorbereitungsdienstes,
4. Notenstufen für Prüfungen im Vorbereitungsdienst,
5. die Notwendigkeit einer besonderen Ausbildung und Prüfung für besondere Aufgabenbereiche in einer Laufbahn,
6. Voraussetzungen für die Einstellung in einem höheren Amt als einem Einstiegsamt (§ 18 Satz 2 Nr. 1),
7. Altersgrenzen für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst und in ein Beamtenverhältnis auf Probe,
8. die Probezeit, insbesondere ihre Verlängerung und die Anrechnung von Zeiten beruflicher Tätigkeit,
9. Voraussetzungen für Beförderungen und für den Aufstieg,
10. Voraussetzungen für den Laufbahnwechsel,
11. Grundsätze für dienstliche Beurteilungen,
12. Ausgleichsmaßnahmen zugunsten von schwerbehinderten Menschen und
13. Inhalte von Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen.

§ 26

Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen

Das für die beamtenrechtliche Ausbildung zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Benehmen mit dem für die Laufbahn zuständigen Ministerium und dem für Inneres zuständigen Ministerium im Rahmen der laufbahnrechtlichen Bestimmungen durch Verordnung die Ausbildung und Prüfung im Vorbereitungsdienst, für den Aufstieg und für besondere Aufgabenbereiche in einer Laufbahn zu regeln, insbesondere

1. die Voraussetzungen für die Zulassung zur Ausbildung,
2. die Ausgestaltung der Ausbildung,
3. die Anrechnung von Zeiten einer für die Ausbildung förderlichen Tätigkeit auf die Dauer der Ausbildung,
4. Zwischenprüfungen,
5. die Durchführung von Prüfungen,
6. die Wiederholung von Prüfungen und Prüfungsteilen sowie die Rechtsfolgen bei endgültigem Nichtbestehen einer Prüfung und
7. die Folgen von Versäumnissen, Täuschungen und Ordnungsverstößen.

Drittes Kapitel

Abordnung, Versetzung und Körperschaftsumbildung innerhalb des Landes

§ 27

Grundsatz

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten für Abordnungen und Versetzungen zwischen den und innerhalb der in § 1 genannten Dienstherren.

(2) Für die Abordnung oder Versetzung zu einem anderen Dienstherrn ist dessen schriftliches Einverständnis erforderlich.

(3) ¹Auf Körperschaftsumbildungen innerhalb des Landes sind die §§ 16 bis 19 BeamtStG entsprechend anzuwenden. ²Ist innerhalb absehbarer Zeit mit einer Umbildung im Sinne des § 16 BeamtStG zu rechnen, so können die obersten Aufsichtsbehörden der beteiligten Körperschaften anordnen, dass Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiet von der Umbildung voraussichtlich berührt wird, nur mit ihrer Genehmigung ernannt werden dürfen. ³Die Anordnung darf höchstens für die Dauer eines Jahres ergehen. ⁴Die Genehmigung soll nur versagt werden, wenn durch derartige Ernennungen die Durchführung der nach den §§ 16 bis 18 BeamtStG erforderlichen Maßnahmen wesentlich erschwert würde.

§ 28
Abordnung
(§ 14 BeamtStG)

(1) Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle.

(2) Beamtinnen und Beamte können aus dienstlichen Gründen ganz oder teilweise zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit abgeordnet werden.

(3) ¹Eine Abordnung ist auch zu einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit zulässig, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist. ²Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht, zulässig. ³Die Abordnung nach den Sätzen 1 und 2 bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, wenn sie die Dauer von zwei Jahren übersteigt.

(4) ¹Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. ²Abweichend von Satz 1 ist die Abordnung auch ohne diese Zustimmung zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht und die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

(5) ¹Werden Beamtinnen oder Beamte zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet, so finden auf sie, soweit zwischen den Dienstherrn nichts anderes vereinbart ist, die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Regelungen über Amtsbezeichnung, Besoldung, Krankenfürsorge und Versorgung entsprechende Anwendung. ²Zur Zahlung der ihnen zustehenden Leistungen ist auch der Dienstherr verpflichtet, zu dem sie abgeordnet sind.

§ 29
Versetzung
(§ 15 BeamtStG)

(1) Eine Versetzung ist die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei demselben oder einem anderen Dienstherrn.

(2) ¹Beamtinnen und Beamte können auf Antrag versetzt werden, wenn sie für das neue Amt die erforderliche Laufbahnbefähigung besitzen. ²Aus dienstlichen Gründen können sie unabhängig von der Laufbahnbefähigung versetzt werden.

(3) ¹Die Versetzung bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, wenn das neue Amt nicht dem derzeitigen Amt der Beamtin oder des Beamten entspricht. ²Einer Zustimmung bedarf es nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte in ein Amt derselben oder einer anderen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt wird. ³Stellenzulagen gelten nicht als Bestandteile des Endgrundgehalts. ⁴Besitzt die Beamtin oder der Beamte nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, so ist sie oder er verpflichtet, an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(4) ¹Bei der Auflösung oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde oder der Verschmelzung von Behörden können Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiet davon berührt ist, auch ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt derselben oder ei-

ner anderen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn eine dem derzeitigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. ²Das Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem derzeitigen Amt innehatte. ³Absatz 3 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend.

(5) Wird die Beamtin oder der Beamte in ein Amt im Bereich eines anderen Dienstherrn versetzt, so wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt.

Viertes Kapitel Beendigung des Beamtenverhältnisses

Erster Abschnitt Entlassung und Verlust der Beamtenrechte

§ 30 Entlassung kraft Gesetzes (§ 22 BeamtStG)

(1) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde stellt das Vorliegen der Voraussetzungen des § 22 Abs. 1, 2 oder 3 BeamtStG sowie den Tag der Beendigung des Beamtenverhältnisses fest.

(2) Für die Anordnung der Fortdauer des Beamtenverhältnisses nach § 22 Abs. 2 BeamtStG ist die oberste Dienstbehörde zuständig.

(3) Im Fall des § 22 Abs. 3 BeamtStG kann die oberste Dienstbehörde die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem Beamtenverhältnis auf Zeit anordnen.

(4) ¹Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sind mit dem Ablauf des Tages aus dem Beamtenverhältnis entlassen, an dem ihnen

1. das Bestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung oder
2. das endgültige Nichtbestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung oder einer Zwischenprüfung

bekannt gegeben wird. ²Im Fall von Satz 1 Nr. 1 endet das Beamtenverhältnis jedoch frühestens mit dem Ablauf der für den Vorbereitungsdienst im Allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Zeit.

§ 31 Entlassung durch Verwaltungsakt (§ 23 BeamtStG)

(1) ¹Das Verlangen nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtStG muss der oder dem Dienstvorgesetzten gegenüber erklärt werden. ²Die Erklärung kann, solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugestellt ist, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang bei der oder dem Dienstvorgesetzten, mit Zustimmung der für die Entlassung zuständigen Stelle auch nach Ablauf dieser Frist, zurückgenommen werden. ³Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt zu verfügen. ⁴Sie kann jedoch solange hinausgeschoben werden, bis die Beamtin oder der Beamte die Amtsgeschäfte ordnungsgemäß erledigt hat, längstens drei Monate, bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, bei dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen bis zum Ablauf des Semesters oder Trimesters.

(2) ¹Die Entlassung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 2 und 3 BeamtStG ist bei einer Beschäftigungszeit von

1. bis zu drei Monaten mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss,
2. mehr als drei Monaten mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres

zulässig. ²Als Beschäftigungszeit gilt die Zeit ununterbrochener Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Probe bei demselben Dienstherrn.

(3) ¹Vor der Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder einer Beamtin oder eines Beamten auf Widerruf wegen einer Handlung, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte, ist der Sachverhalt in entsprechender Anwendung der §§ 21 bis 30 des Niedersächsischen Disziplinargesetzes (NDiszG) aufzuklären. ²Die für die Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf zuständige Stelle kann die Beamtin oder den Beamten mit oder nach der Einleitung des Entlassungsverfahrens vorläufig des Dienstes entheben, wenn voraussichtlich eine Entlassung erfolgen wird oder durch ein Verbleiben im Dienst der Dienstbetrieb oder die Aufklärung des Sachverhalts wesentlich beeinträchtigt würde und die vorläufige Dienstenthebung zu der Bedeutung der Sache nicht außer Verhältnis steht. ³Sie kann gleichzeitig mit oder nach der vorläufigen Dienstenthebung anordnen, dass bis zu 50 vom Hundert der Bezüge der Beamtin oder des Beamten einbehalten werden. ⁴Im Übrigen gelten § 38 Abs. 4 sowie die §§ 39 und 40 NDiszG entsprechend.

(4) Beamtinnen und Beamte, die nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG entlassen wurden, sind auf ihre Bewerbung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

§ 32

Zuständigkeit, Zeitpunkt und Wirkung der Entlassung

(1) Die Entlassung nach § 23 BeamtStG wird von der Stelle schriftlich verfügt, die für die Ernennung zuständig wäre.

(2) ¹Die Entlassung wird, wenn die Verfügung keinen späteren Zeitpunkt bestimmt und gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, mit dem Ende des Monats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die Entlassungsverfügung der Beamtin oder dem Beamten zugestellt worden ist. ²Wird die Entlassung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG ausgesprochen, so wird sie mit der Zustellung wirksam.

(3) Nach der Entlassung haben frühere Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch auf Leistungen des früheren Dienstherrn, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 33

Wirkung des Verlustes der Beamtenrechte und eines Wiederaufnahmeverfahrens (§ 24 BeamtStG)

(1) ¹Endet das Beamtenverhältnis nach § 24 Abs. 1 BeamtStG, so hat die frühere Beamtin oder der frühere Beamte keinen Anspruch auf Leistungen des früheren Dienstherrn, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. ²Sie oder er darf die Amtsbezeichnung und im Zusammenhang mit dem Amt verliehene Titel nicht führen.

(2) ¹Wird eine Entscheidung, durch die der Verlust der Beamtenrechte bewirkt worden ist, im Wiederaufnahmeverfahren durch eine Entscheidung ersetzt, die diese Wirkung nicht hat, so hat die Beamtin oder der Beamte, sofern sie oder er die Altersgrenze noch nicht erreicht hat und noch dienstfähig ist, Anspruch auf Übertragung eines Amtes derselben oder einer vergleichbaren Laufbahn wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Grundgehalt. ²Bis zur Übertragung des neuen Amtes erhält sie oder er, auch für die zurückliegende Zeit, die Leistungen des Dienstherrn, die ihr oder ihm aus dem bisherigen Amt zugestanden hätten. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für Beamtinnen und Beamte auf Zeit nur, soweit ihre Amtszeit noch nicht abgelaufen ist. ⁴Ist das frühere Amt einer Beamtin oder eines Beamten auf Zeit inzwischen neu besetzt, so hat sie oder er für die restliche Dauer der Amtszeit Anspruch auf Verwendung in einem gleichwertigen Amt; steht ein solches Amt nicht zur Verfügung, so stehen ihr oder ihm nur die in Satz 2 geregelten Ansprüche zu.

(3) ¹Ist wegen eines Sachverhalts, der zum Verlust der Beamtenrechte geführt hat, im Anschluss an das Wiederaufnahmeverfahren ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel, Disziplinaranzeige zu erheben, eingeleitet worden, so stehen der Beamtin oder dem Beamten die Ansprüche nach Absatz 2 nicht zu, wenn auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis erkannt wird; bis zur rechtskräftigen

gen Entscheidung können die Ansprüche nicht geltend gemacht werden. ²War vor der strafgerichtlichen Verurteilung, die zum Verlust der Beamtenrechte geführt hat, wegen eines anderen Sachverhalts ein Disziplinarverfahren gegen die Beamtin oder den Beamten eingeleitet worden, das wegen des Verlustes der Beamtenrechte eingestellt wurde, und ist das Disziplinarverfahren wegen dieses Sachverhalts im Anschluss an das Wiederaufnahmeverfahren neu eingeleitet worden, so gilt Satz 1 entsprechend. ³Ist die Beamtin oder der Beamte nach der strafgerichtlichen Verurteilung, die den Verlust der Beamtenrechte bewirkt hat, wegen eines anderen Sachverhalts erneut rechtskräftig zu Strafe verurteilt worden, und ist wegen dieses Sachverhalts im Anschluss an das Wiederaufnahmeverfahren ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel, Disziplinaranzeige zu erheben, eingeleitet worden, so gilt Satz 1 entsprechend. ⁴Die Sätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn bei Beamtinnen oder Beamten auf Probe oder auf Widerruf ein Entlassungsverfahren wegen eines Verhaltens der in § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bezeichneten Art eingeleitet worden ist.

(4) Beamtinnen und Beamte müssen sich auf die ihnen im Fall des § 24 Abs. 2 BeamtStG zustehenden Dienstbezüge ein anderes Arbeitseinkommen oder einen Unterhaltsbeitrag anrechnen lassen; sie sind zur Auskunft hierüber verpflichtet.

§ 34 Gnadenrecht

Der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten steht hinsichtlich des Verlustes der Beamtenrechte (§ 24 BeamtStG) das Gnadenrecht zu.

Zweiter Abschnitt **Ruhestand, einstweiliger Ruhestand und Dienstunfähigkeit**

Erster Unterabschnitt Ruhestand

§ 35 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 25 BeamtStG)

¹Beamtinnen und Beamte treten mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie die Altersgrenze erreichen. ²Die Altersgrenze wird mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. ³Abweichend von Satz 1 treten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in welchem die Altersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand.

§ 36 Hinausschieben der Altersgrenze

¹Der Eintritt in den Ruhestand kann um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder
2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

²Ist der Eintritt in den Ruhestand nach Satz 1 Nr. 1 hinausgeschoben worden, so kann die Beamtin oder der Beamte unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen verlangen, zum Schluss eines Kalendervierteljahres, bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen zum Ende eines Schulhalbjahres, in den Ruhestand versetzt zu werden. ³Der Antrag nach Satz 1 Nr. 2 ist mindestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand, bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen spätestens bis zum Ende des Schulhalbjahres, das dem Schulhalbjahr vorausgeht, in dem die Versetzung in den Ruhestand erfolgen soll, zu stellen.

§ 37 Ruhestand auf Antrag

(1) ¹Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

(3) § 35 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 38

Beginn des Ruhestandes, Zuständigkeiten

(1) Der Eintritt in den Ruhestand oder die Versetzung in den Ruhestand setzt, soweit nichts anderes bestimmt ist, eine Wartezeit von fünf Jahren nach Maßgabe des Beamtenversorgungsrechts voraus.

(2) ¹Die Versetzung in den Ruhestand wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, von der Stelle verfügt, die für die Ernennung der Beamtin oder des Beamten zuständig wäre. ²Abweichend von Satz 1 wird die Versetzung in den Ruhestand von Landesbeamtinnen und Landesbeamten im Beamtenverhältnis auf Probe wegen Dienstunfähigkeit von der obersten Dienstbehörde verfügt. ³Die Verfügung ist der Beamtin oder dem Beamten zuzustellen; sie kann nur bis zum Beginn des Ruhestands zurückgenommen werden.

(3) ¹Der Ruhestand beginnt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, mit dem Ende des Monats, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten zugestellt worden ist. ²Auf Antrag oder mit ausdrücklicher Zustimmung der Beamtin oder des Beamten kann ein anderer Zeitpunkt bestimmt werden.

Zweiter Unterabschnitt Einstweiliger Ruhestand

§ 39

Einstweiliger Ruhestand von politischen Beamtinnen und Beamten (§ 30 BeamtStG)

Die Landesregierung kann in den einstweiligen Ruhestand versetzen

1. die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre,
2. die Sprecherin oder den Sprecher der Landesregierung,
3. die Präsidentin oder den Präsidenten des Landespräsidiums für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz,
4. die Verfassungsschutzpräsidentin oder den Verfassungsschutzpräsidenten,
5. die Polizeipräsidentinnen und Polizeipräsidenten.

§ 40

Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften (§18 BeamtStG)

Die Frist, innerhalb derer Beamtinnen und Beamte nach § 18 Abs. 2 BeamtStG in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, beträgt ein Jahr nach der Umbildung.

§ 41

Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden (§ 31 BeamtStG)

¹Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach § 31 BeamtStG ist nur zulässig, soweit aus Anlass der Auflösung oder Umbildung Planstellen eingespart werden. ²Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand kann nach Ablauf eines Jahres nach der Auflösung oder Umbildung nicht mehr verfügt werden.

§ 42

Beginn des einstweiligen Ruhestandes

¹Der einstweilige Ruhestand beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Beamtin oder dem Beamten die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand bekannt gegeben wird, wenn nicht im Einzelfall ein späterer Zeitpunkt bestimmt wird, spätestens jedoch nach Ablauf der drei Monate, die auf den Monat der Bekanntgabe folgen. ²Die Verfügung kann nur bis zum Beginn des einstweiligen Ruhestandes zurückgenommen werden.

Dritter Unterabschnitt
Dienstunfähigkeit

§ 43

Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit
und der begrenzten Dienstfähigkeit
(§§ 26, 27 BeamtStG)

(1) ¹Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit, so ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, sich nach Weisung der oder des Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen und, falls die Ärztin oder der Arzt es für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. ²Kommt die Beamtin oder der Beamte trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund dieser Verpflichtung nicht nach, so kann sie oder er als dienstunfähig angesehen werden.

(2) Die Frist nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG beträgt sechs Monate.

(3) ¹Stellt die oder der Dienstvorgesetzte aufgrund eines ärztlichen Gutachtens (§ 45) die Dienstunfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten fest, so entscheidet die Stelle nach § 38 Abs. 2 über die Versetzung in den Ruhestand. ²Diese ist an die Feststellung der oder des Dienstvorgesetzten nicht gebunden; sie kann weitere Ermittlungen durchführen.

(4) Wird gegen die Versetzung in den Ruhestand ein Rechtsbehelf eingelegt, so werden ab dem auf die Zustellung der Verfügung folgenden Monat die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen.

(5) ¹Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, von der Stelle getroffen, die für die Ernennung der Beamtin oder des Beamten zuständig wäre. ²Für das Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gelten die Vorschriften über die Dienstunfähigkeit entsprechend.

§ 44

Wiederherstellung der Dienstfähigkeit
(§ 29 BeamtStG)

(1) Die Frist, innerhalb derer Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte nach § 29 Abs. 1 BeamtStG bei wiederhergestellter Dienstfähigkeit die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis verlangen können, beträgt fünf Jahre.

(2) Kommt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung nach § 29 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 2 BeamtStG nicht nach, so kann sie oder er als dienstfähig angesehen werden.

§ 45

Ärztliche Untersuchungen

(1) Ärztliche Untersuchungen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit werden von Amtsärztinnen und Amtsärzten, beamteten Ärztinnen oder Ärzten oder ausnahmsweise sonstigen behördlich bestimmten Ärztinnen oder Ärzten durchgeführt.

(2) ¹Die Ärztin oder der Arzt teilt der oder dem Dienstvorgesetzten oder der Stelle nach § 38 Abs. 2 die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung mit. ²Die Mitteilung ist als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen und in einem gesonderten und

verschlossenen Umschlag zu übersenden sowie versiegelt zur Personalakte zu nehmen. ³Das ärztliche Gutachten ist in einem gesonderten und versiegelten Umschlag beizufügen. ⁴Es ist verschlossen zu der Personalakte zu nehmen. ⁵Die übermittelten Daten dürfen nur für die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit verarbeitet werden.

(3) ¹Zu Beginn der ärztlichen Untersuchung ist die Beamtin oder der Beamte auf deren Zweck und die Befugnis zur Übermittlung der Untersuchungsergebnisse hinzuweisen. ²Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der Beamtin oder dem Beamten oder, soweit dem ärztliche Gründe entgegenstehen, einer zu ihrer oder seiner Vertretung befugten Person eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 und das ärztliche Gutachten.

Fünftes Kapitel Rechtliche Stellung

Erster Abschnitt Allgemeines

§ 46 Verschwiegenheitspflicht (§ 37 BeamtStG)

(1) Sind Aufzeichnungen (§ 37 Abs. 6 BeamtStG) auf Bild-, Ton- oder Datenträgern gespeichert, die körperlich nicht herausgegeben werden können oder bei denen eine Herausgabe nicht zumutbar ist, so sind diese Aufzeichnungen auf Verlangen dem Dienstherrn oder dem letzten Dienstherrn zu übermitteln und zu löschen.

(2) Die Beamtin oder der Beamte hat auf Verlangen über Aufzeichnungen nach § 37 Abs. 6 BeamtStG, die auf Bild-, Ton- oder Datenträgern gespeichert sind, Auskunft zu geben.

§ 47 Diensteid (§ 38 BeamtStG)

(1) ¹Die Beamtin oder der Beamte hat folgenden Diensteid zu leisten:

„Ich schwöre, das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, die Niedersächsische Verfassung und die in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zu wahren und meine Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen, so wahr mir Gott helfe.“

²Der Eid kann auch ohne die Worte „so wahr mir Gott helfe“ geleistet werden.

(2) Erklärt eine Beamtin oder ein Beamter, dass sie oder er aus Glaubens- oder Gewissensgründen keinen Eid leisten wolle, so kann sie oder er anstelle der Worte „Ich schwöre“ eine andere Beteuerungsformel sprechen.

(3) ¹In den Fällen, in denen nach § 7 Abs. 3 BeamtStG eine Ausnahme von § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG zugelassen worden ist, kann von einer Abnahme des Eides abgesehen werden. ²Die Beamtin oder der Beamte hat zu geloben, dass sie oder er die Amtspflichten gewissenhaft erfüllen wird.

§ 48 Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (§ 39 BeamtStG)

¹Wird einer Beamtin oder einem Beamten die Führung der Dienstgeschäfte verboten, so können ihr oder ihm auch das Tragen der Dienstkleidung und Ausrüstung, der Aufenthalt in den Diensträumen und dienstlichen Unterkünften sowie die Führung dienstlicher Ausweise und Abzeichen untersagt werden. ²Die Beamtin oder der Beamte hat dienstlich empfangene Sachen auf Verlangen herauszugeben.

§ 49

Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken
(§ 42 BeamtStG)

(1) ¹Die Zustimmung nach § 42 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG erteilt die oberste Dienstbehörde oder die letzte oberste Dienstbehörde. ²Die Zuständigkeit kann auf andere Stellen übertragen werden.

(2) ¹Für den Umfang des Herausgabeanspruchs nach § 42 Abs. 2 BeamtStG gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung entsprechend. ²Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, dem Dienstherrn über Art, Umfang und Verbleib des pflichtwidrig Erlangten Auskunft zu geben.

§ 50

Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten
sowie früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen
(§ 47 BeamtStG)

Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten sowie früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen auch, wenn sie

1. sich entgegen § 29 Abs. 2 oder 3 BeamtStG, auch in Verbindung mit § 30 Abs. 3 BeamtStG, schuldhaft nicht erneut in das Beamtenverhältnis berufen lassen oder
2. schuldhaft ihrer Verpflichtung nach § 29 Abs. 4 oder 5 Satz 1 Halbsatz 2 BeamtStG nicht nachkommen.

§ 51

Schadensersatz
(§ 48 BeamtStG)

(1) ¹Ansprüche des Dienstherrn gegen die Beamtin oder den Beamten nach § 48 BeamtStG verjähren gemäß den §§ 195 und 199 Abs. 1 und 3 BGB, soweit sich nicht aus Satz 2 etwas anderes ergibt. ²Hat der Dienstherr Dritten Schadensersatz geleistet, so gilt als Zeitpunkt, in dem der Dienstherr Kenntnis im Sinne der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch gegenüber dem Dritten vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(2) Leistet die Beamtin oder der Beamte dem Dienstherrn nach § 48 BeamtStG Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch insoweit auf die Beamtin oder den Beamten über.

§ 52

Übergang von Ansprüchen

(1) ¹Wird die Beamtin oder der Beamte oder die oder der Versorgungsberechtigte oder eine Angehörige oder ein Angehöriger verletzt oder getötet, so geht ein gesetzlicher Schadensersatzanspruch, der einer dieser Personen infolge der Körperverletzung oder der Tötung gegen einen Dritten zusteht, insoweit auf den Dienstherrn über, als dieser

1. während einer auf der Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Dienstfähigkeit oder
2. infolge der Körperverletzung oder Tötung

zur Gewährung von Leistungen verpflichtet ist. ²Ist eine Versorgungskasse oder eine andere der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts zur Gewährung der Versorgung verpflichtet, so geht der Anspruch auf sie über. ³Übergegangene Ansprüche dürfen nicht zum Nachteil der oder des Verletzten oder der Hinterbliebenen geltend gemacht werden.

(2) ¹Der Dienstherr kann den Anspruch einer oder eines Beihilfeberechtigten auf Rückerstattung oder Schadensersatz gegenüber der Leistungserbringerin oder dem Leistungserbringer oder

der Abrechnungsstelle auf sich überleiten. ²Satz 1 gilt entsprechend bei Leistungen der Heilfürsorge.

§ 53

Ausschluss von der Amtsausübung

¹Die §§ 20 und 21 VwVfG gelten entsprechend für dienstliche Tätigkeiten außerhalb eines Verwaltungsverfahrens. ²Satz 1 gilt nicht für die Tätigkeit von Personen, die einem in § 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 VwVfG genannten Organ in amtlicher Eigenschaft angehören.

§ 54

Wohnungswahl, Dienstwohnung

(1) Beamtinnen und Beamte haben ihre Wohnung so zu wählen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

(2) Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, kann die Beamtin oder der Beamte angewiesen werden, die Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von der Dienststelle zu wählen oder eine Dienstwohnung zu beziehen.

§ 55

Aufenthalt in erreichbarer Nähe

Soweit besondere dienstliche Verhältnisse es dringend erfordern, kann die Beamtin oder der Beamte angewiesen werden, während der dienstfreien Zeit erreichbar zu sein und sich in der Nähe des Dienstortes aufzuhalten.

§ 56

Dienstkleidung

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, nach näherer Bestimmung der obersten Dienstbehörde Dienstkleidung zu tragen.

§ 57

Amtsbezeichnung

(1) Das Recht zur Festsetzung der Amtsbezeichnungen steht, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist,

1. der Landesregierung bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten und
2. der obersten Dienstbehörde bei den Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten sowie den Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten

zu.

(2) ¹Beamtinnen und Beamte führen im Dienst die Amtsbezeichnung des ihnen übertragenen Amtes. ²Sie dürfen sie auch außerhalb des Dienstes führen. ³Nach dem Wechsel in ein anderes Amt dürfen sie die bisherige Amtsbezeichnung nicht mehr führen. ⁴Ist das neue Amt mit einem niedrigeren Endgrundgehalt verbunden, so darf neben der neuen Amtsbezeichnung die des früheren Amtes mit dem Zusatz „außer Dienst“ oder „a. D.“ geführt werden.

(3) ¹Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte dürfen die ihnen bei der Versetzung in den Ruhestand zustehende Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst“ oder „a. D.“ und die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel weiter führen. ²Ändert sich die Bezeichnung des früheren Amtes, so darf die geänderte Amtsbezeichnung geführt werden.

(4) ¹Einer entlassenen Beamtin oder einem entlassenen Beamten kann die zuletzt zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde die Erlaubnis erteilen, die Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst“ oder „a. D.“ sowie die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel zu führen. ²Die Erlaubnis kann widerrufen werden, wenn die frühere Beamtin oder der frühere Beamte sich des Führens der Amtsbezeichnung nicht würdig erweist.

§ 58
Dienstjubiläen

Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung die Gewährung von Zuwendungen bei Dienstjubiläen zu regeln.

§ 59
Dienstzeugnis

¹Beamtinnen und Beamten wird auf Antrag ein Dienstzeugnis über Art und Dauer der bekleideten Ämter erteilt, wenn sie daran ein berechtigtes Interesse haben. ²Das Dienstzeugnis muss auf Verlangen auch über die ausgeübte Tätigkeit und die erbrachten Leistungen Auskunft geben.

Zweiter Abschnitt
Arbeitszeit und Urlaub

§ 60
Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

(2) Wird Bereitschaftsdienst geleistet, so kann die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden; sie darf grundsätzlich im Durchschnitt von vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) ¹Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Entschädigung über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn dienstliche Verhältnisse dies zwingend erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. ²Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht, so ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. ³Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigender Besoldung eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

(4) ¹Im dringenden öffentlichen Interesse kann die Landesregierung abweichend von Absatz 1 zur Bewältigung eines länger andauernden, aber vorübergehenden Personalmehrbedarfs für einzelne Bereiche eine langfristige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit festlegen. ²Die regelmäßige oder die durch Teilzeitbeschäftigung ermäßigte Arbeitszeit kann nach Satz 1 auf bis zu 45 Stunden wöchentlich im Durchschnitt eines Jahres verlängert werden. ³Die Verlängerung der Arbeitszeit ist später durch eine Arbeitszeitverkürzung vollständig auszugleichen. ⁴Der Zeitraum der Arbeitszeitverlängerung soll zehn Jahre nicht überschreiten. ⁵Der Ausgleich kann auch durch eine vollständige Freistellung vom Dienst bis zu zwei Jahren vorgenommen werden.

(5) ¹Die Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere, insbesondere zu Möglichkeiten der Vereinbarung einer längeren individuellen regelmäßigen Arbeitszeit, der flexiblen Ausgestaltung und Verteilung der Arbeitszeit sowie zu Pausen und Ruhezeiten, durch Verordnung zu regeln. ²Sie kann diese Ermächtigung auf einzelne Ministerien übertragen.

§ 61
Teilzeitbeschäftigung
(§ 43 BeamtStG)

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) ¹Dem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte sich verpflichtet, während des Bewilligungszeitraums entgeltliche Nebentätigkeiten nur mit einer zeitlichen Beanspruchung auszuüben, die auch bei Vollzeitbeschäftigten zulässig wäre.

²Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist. ³Wird die Verpflichtung nach Satz 1 schuldhaft verletzt, so soll die Bewilligung widerrufen werden.

(3) ¹Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung kann nachträglich beschränkt oder der Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöht werden, soweit dienstliche Belange dies zwingend erfordern. ²Eine Änderung des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit oder die Beendigung der Teilzeitbeschäftigung soll zugelassen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung in der bisherigen Ausgestaltung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Soweit die ermäßigte Arbeitszeit gemäß § 60 Abs. 4 verlängert wird, darf die regelmäßige Arbeitszeit auf Antrag der Beamtin oder des Beamten über den nach Absatz 1 zulässigen Mindestumfang hinaus ermäßigt werden.

§ 62

Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

(1) ¹Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag

1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit oder
2. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung

zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Pflegebedürftigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen. ³Bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen kann die Teilzeitbeschäftigung oder der Urlaub bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen in staatlicher Verantwortung bis zum Ende des laufenden Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden.

(2) Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 entsprechend anzuwenden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird.

(3) § 61 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden dürfen, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

(4) § 61 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Der Dienstherr hat den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

§ 63

Altersteilzeit

(1) ¹Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, eine altersabhängige Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeit) bewilligt werden, bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten (§ 27 BeamtStG) mit der Hälfte der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit, sonst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens jedoch mit der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre, wenn

1. sie das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnt,
3. die Altersteilzeit zum Abbau eines Personalüberhangs beiträgt und
4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

²Beamtinnen und Beamten im Schuldienst darf Altersteilzeit abweichend von Satz 1 Nrn. 1 und 3 nach Vollendung des 59. Lebensjahres bewilligt werden. ³Abweichend von Satz 1 gilt für Beamtin-

nen und Beamte im Schuldienst, die schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX) oder begrenzt dienstfähig sind, Satz 1 Nrn. 1, 2 und 4.

(2) ¹Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu erbringende Dienstleistung ist so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte der Altersteilzeit vollständig vorab geleistet wird und die Beamtinnen und Beamten anschließend vom Dienst freigestellt werden (Blockmodell). ²Auf Antrag kann im Einzelfall durchgehend Teilzeitbeschäftigung mit der nach Absatz 1 Satz 1 maßgeblichen Arbeitszeit bewilligt werden (Teilzeitmodell). ³Die oberste Dienstbehörde kann für einzelne Bereiche bestimmen, dass anstelle des Blockmodells das Teilzeitmodell anzuwenden ist. ⁴Bei den Gemeinden und Landkreisen tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Verwaltungsausschuss oder der Kreisausschuss.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung für Beamtinnen und Beamte im Schuldienst von den Absätzen 1 und 2 abweichende Vorschriften zu erlassen, die

1. den Umfang, den Beginn und die Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der organisatorischen Besonderheiten der Unterrichtserteilung und des Schuljahres festlegen und
2. die Bewilligung der Altersteilzeit in Form des Teilzeit- oder Blockmodells regeln.

(4) Solange es im Interesse der Unterrichtsversorgung erforderlich ist, kann die oberste Dienstbehörde einzelne Beamtengruppen des Schuldienstes von der Altersteilzeit ausnehmen.

(5) § 61 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 64 Urlaub ohne Dienstbezüge

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge

1. bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder
2. nach Vollendung des 50. Lebensjahres für einen Zeitraum, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstreckt,

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) § 61 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) § 61 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 65 Höchstdauer von Urlaub und unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 62 Abs. 1 Nr. 1 (unterhäftige Teilzeitbeschäftigung), Urlaub nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 und Urlaub nach § 64 Abs. 1 dürfen insgesamt die Dauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten. ²Eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bleibt unberücksichtigt. ³Satz 1 findet bei der Bewilligung von Urlaub nach § 64 Abs. 1 Nr. 2 keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

(2) Über die Höchstdauer der Freistellung nach Absatz 1 hinaus kann Freistellung bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen in staatlicher Verantwortung bis zum Ende des laufenden Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden.

§ 66 Hinweispflicht

Vor Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub nach den §§ 61, 62 und 64 ist die Beamtin oder der Beamte auf die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aufgrund beamtenrechtlicher Regelungen.

§ 67

Fernbleiben vom Dienst

(1) Beamtinnen und Beamte dürfen dem Dienst nur mit Genehmigung fernbleiben, es sei denn, dass sie wegen Krankheit oder aus einem anderen wichtigen Grund gehindert sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

(2) ¹Eine Verhinderung infolge Krankheit ist unverzüglich unter Angabe ihrer voraussichtlichen Dauer anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen. ²Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, sich auf Weisung durch eine behördlich bestimmte Ärztin oder einen behördlich bestimmten Arzt untersuchen zu lassen. ³Will die Beamtin oder der Beamte während der Krankheit den Wohnort verlassen, so ist dies vorher anzuzeigen und der Aufenthaltsort anzugeben.

§ 68

Erholungsurlaub und Sonderurlaub
(§ 44 BeamtStG)

(1) Die Landesregierung regelt durch Verordnung die Gewährung von Erholungsurlaub, insbesondere die Voraussetzungen, die Dauer und das Verfahren.

(2) ¹Den Beamtinnen und Beamten kann Urlaub aus besonderen Anlässen (Sonderurlaub) gewährt werden. ²Die Landesregierung regelt durch Verordnung die Gewährung von Sonderurlaub, insbesondere die Voraussetzungen, die Dauer und das Verfahren. ³In der Verordnung ist auch zu regeln, ob und inwieweit die Dienstbezüge während eines Sonderurlaubs zu belassen sind.

§ 69

Wahlvorbereitungsurlaub, Mandatsurlaub
und Teilzeitbeschäftigung zur Ausübung des Mandats

(1) Stimmt eine Beamtin oder ein Beamter ihrer oder seiner Aufstellung als Bewerberin oder Bewerber für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu der Volksvertretung eines Landes oder zu einer kommunalen Vertretung zu, so ist ihr oder ihm auf Antrag zur Vorbereitung der Wahl innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag Urlaub unter Wegfall der Bezüge zu gewähren.

(2) ¹Für eine Beamtin oder einen Beamten, die oder der in die Volksvertretung eines Landes gewählt worden ist und deren oder dessen Amt kraft Gesetzes mit dem Mandat unvereinbar ist, gelten die für in den Deutschen Bundestag gewählte Beamtinnen und Beamte maßgebenden Vorschriften des § 5 (Ruhe der Rechte und Pflichten aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis), des § 6 (Wiederverwendung nach Beendigung des Mandats), des § 7 (Dienstzeiten im öffentlichen Dienst), des § 8 Abs. 2 (Ruhe der Rechte und Pflichten aus einem Beamtenverhältnis auf Zeit) und des § 23 Abs. 5 (Berücksichtigung als besoldungs- und versorgungsrechtliche Dienstzeit) des Abgeordnetengesetzes (AbgG) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend. ²Abweichend von Satz 1 treten Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit, deren Rechte und Pflichten aus ihrem Dienstverhältnis ruhen, wenn sie die Voraussetzungen des § 4 BeamtVG erfüllen, mit Ablauf der Mandatszeit in den Ruhestand; andernfalls sind sie mit Ablauf der Mandatszeit entlassen. ³Für Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit, die in den Bundestag gewählt werden, gilt Satz 2 entsprechend. ⁴Ist eine Verwendung nach § 6 AbgG nicht möglich, so kann der Beamtin oder dem Beamten zur Vermeidung seiner Versetzung in den Ruhestand unter Beibehaltung ihres oder seines bisherigen Amtes ausnahmsweise auch eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn diese unter Berücksichtigung der bisherigen Verwendung zuzumuten ist.

(3) ¹Einer Beamtin oder einem Beamten, die oder der in die Volksvertretung eines anderen Landes gewählt worden ist und deren oder dessen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis nicht nach Absatz 2 ruhen, ist zur Ausübung des Mandats auf Antrag

1. die Arbeitszeit bis auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen oder
2. Urlaub ohne Bezüge zu gewähren.

²Der Antrag soll jeweils für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten gestellt werden.
³Hinsichtlich der Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Volksvertretung als besoldungs- und versorgungsrechtliche Dienstzeit ist § 23 Abs. 5 AbgG entsprechend anzuwenden. ⁴Auf eine Beamtin oder einen Beamten, der oder dem nach Satz 1 Nr. 2 Urlaub ohne Bezüge gewährt wird, ist hinsichtlich des Hinausschiebens des Besoldungsdienstalters sowie der versorgungsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Dienstzeit § 7 Abs. 1, 3 und 4 AbgG entsprechend anzuwenden.

(4) Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst.

(5) ¹Eine Beamtin oder ein Beamter, deren oder dessen Rechte und Pflichten aus seinem Dienstverhältnis wegen eines Abgeordnetenmandats ruhen oder die oder der aus diesem Grund ohne Besoldung beurlaubt ist, darf nicht befördert werden. ²Bewirbt sie oder er sich im Zeitpunkt der Beendigung des Mandats von neuem um ein solches Mandat, so darf sie oder er auch vor Ablauf von sechs Monaten nach dem Tag der Wahl nicht befördert werden. ³Satz 2 gilt entsprechend für die Zeit zwischen zwei Wahlperioden. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten auch für die Verleihung eines anderen Amtes beim Wechsel der Laufbahngruppe.

(6) Für die Tätigkeit als

1. Mitglied einer kommunalen Vertretung,
2. Mitglied eines nach den Vorschriften der Kommunalverfassungsgesetze gebildeten Ausschusses oder
3. Mitglied eines Ausschusses einer Kommune, der aufgrund besonderer Rechtsvorschriften gebildet worden ist,

ist der Beamtin oder dem Beamten der erforderliche Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen.

Dritter Abschnitt **Nebentätigkeit und Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses**

§ 70 Nebentätigkeit

(1) Nebentätigkeit ist die Wahrnehmung eines Nebenamtes oder eine Nebenbeschäftigung.

(2) Nebenamt ist ein nicht zu einem Hauptamt gehörender Kreis von Aufgaben, der aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses wahrgenommen wird.

(3) Nebenbeschäftigung ist jede sonstige, nicht zu einem Hauptamt gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes.

(4) ¹Als Nebentätigkeit gilt nicht die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter sowie einer unentgeltlichen Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft einer oder eines Angehörigen. ²Die Übernahme eines öffentlichen Ehrenamtes ist vorher schriftlich mitzuteilen.

§ 71 Pflicht zur Übernahme einer Nebentätigkeit Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, auf schriftliches Verlangen

1. eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst,
2. eine Nebentätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer Gesellschaft, Genossenschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt,

zu übernehmen und fortzuführen.

§ 72
Anzeigefreie Nebentätigkeiten
(§ 40 BeamtStG)

(1) Der Anzeigepflicht nach § 40 Satz 1 BeamtStG unterliegen nicht

1. Nebentätigkeiten, zu deren Übernahme die Beamtin oder der Beamte nach § 71 verpflichtet ist,
2. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Beamtin oder des Beamten unterliegenden Vermögens,
3. die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden oder in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten und
4. unentgeltliche Nebentätigkeiten, ausgenommen
 - a) die Wahrnehmung eines nicht unter Nummer 1 fallenden Nebenamtes,
 - b) die Übernahme einer Testamentsvollstreckung oder einer anderen als in § 70 Abs. 4 genannten Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft,
 - c) gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeiten oder die Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten,
 - d) der Eintritt in den Vorstand, den Aufsichtsrat, den Verwaltungsrat oder ein ähnliches Organ eines Unternehmens mit Ausnahme einer Genossenschaft.

(2) Die Beamtin oder der Beamte hat auf Verlangen im Einzelfall schriftlich über eine ausgeübte anzeigefreie Nebentätigkeit Auskunft zu erteilen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass durch die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Pflichten verletzt werden.

§ 73
Verbot einer Nebentätigkeit

(1) ¹Ist durch die Nebentätigkeit die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu besorgen, so ist deren Übernahme ganz oder teilweise zu untersagen. ²Ein solcher Untersagungsgrund liegt insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit

1. nach Art und Umfang die Arbeitskraft so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann,
2. die Beamtin oder den Beamten in einen Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten bringen kann,
3. in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Behörde, der die Beamtin oder der Beamte angehört, tätig wird oder tätig werden kann,
4. die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit der Beamtin oder des Beamten bei der dienstlichen Tätigkeit beeinflussen kann,
5. zu einer wesentlichen Einschränkung der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit führen kann oder
6. dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.

³Die Voraussetzung des Satzes 2 Nr. 1 liegt in der Regel vor, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten acht Stunden in der Woche überschreitet.

(2) Schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten sowie die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbständige Gutachtertätigkeit von wissenschaftlichem Hochschulpersonal sind ganz oder teilweise nur zu untersagen, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden.

(3) Nach ihrer Übernahme ist eine Nebentätigkeit zu untersagen, soweit bei ihrer Übernahme dienstliche Pflichten verletzt worden sind oder bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden.

§ 74

Ausübung von Nebentätigkeiten

(1) ¹Eine Nebentätigkeit darf nur außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden, es sei denn, dass sie auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommen wurde oder ein dienstliches Interesse an der Übernahme der Nebentätigkeit durch die Beamtin oder den Beamten anerkannt worden ist. ²Ausnahmen dürfen nur zugelassen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die versäumte Arbeitszeit vor- oder nachgeleistet wird.

(2) ¹Bei der Ausübung von Nebentätigkeiten dürfen Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn nur bei Vorliegen eines öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses mit Genehmigung und gegen Entrichtung eines angemessenen Entgelts in Anspruch genommen werden. ²Das Entgelt ist nach den dem Dienstherrn entstehenden Kosten zu bemessen und muss den besonderen Vorteil berücksichtigen, der der Beamtin oder dem Beamten durch die Inanspruchnahme entsteht. ³Bei unentgeltlich ausgeübter Nebentätigkeit kann auf ein Entgelt verzichtet werden.

§ 75

Verfahren

¹Anzeigen, Anträge und Entscheidungen, die die Übernahme oder Ausübung einer Nebentätigkeit betreffen, bedürfen der Schriftform. ²Die Übernahme ist mindestens einen Monat vorher anzuzeigen; eine vorzeitige Übernahme der Nebentätigkeit kann zugelassen werden. ³Die Beamtin oder der Beamte hat mit der Anzeige Nachweise über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie die Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus vorzulegen; jede Änderung ist unverzüglich anzuzeigen.

§ 76

Rückgriffsanspruch der Beamtin und des Beamten

¹Beamtinnen und Beamte, die aus einer auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten ausgeübten Nebentätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer Gesellschaft, Genossenschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens haftbar gemacht werden, haben gegen den Dienstherrn Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen Schadens. ²Ist der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden, so ist der Dienstherr nur dann ersatzpflichtig, wenn die Beamtin oder der Beamte die zum Schaden führende Handlung auf Verlangen einer oder eines Vorgesetzten vorgenommen hat.

§ 77

Beendigung der mit dem Hauptamt verbundenen Nebentätigkeiten

Endet das Beamtenverhältnis, so enden, wenn im Einzelfall nichts anderes bestimmt wird, auch die Nebenämter und Nebenbeschäftigungen, die im Zusammenhang mit dem Hauptamt übertragen worden sind oder die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommen worden sind.

§ 78

Verordnungsermächtigung

¹Die Landesregierung wird ermächtigt, die zur Ausführung der §§ 70 bis 77 erforderlichen Regelungen über die Nebentätigkeit der Beamtinnen und Beamten durch Verordnung zu treffen. ²Insbesondere kann bestimmt werden,

1. welche Tätigkeiten als öffentlicher Dienst im Sinne dieser Vorschriften anzusehen sind oder ihm gleichstehen,
2. welche Ämter öffentliche Ehrenämter im Sinne des § 70 Abs. 4 sind,
3. ob eine im öffentlichen Dienst ausgeübte oder auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommene Nebentätigkeit vergütet wird und inwieweit eine erhaltene Vergütung für eine solche Nebentätigkeit abzuführen ist,

4. unter welchen Voraussetzungen die Beamtin oder der Beamte bei der Ausübung einer Nebentätigkeit Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn in Anspruch nehmen darf und in welcher Höhe hierfür ein Entgelt an den Dienstherrn zu entrichten ist, wobei das Entgelt pauschaliert und in einem vom Hundertsatz des aus der Nebentätigkeit erzielten Bruttoeinkommens festgelegt werden kann,
5. dass die Beamtin oder der Beamte verpflichtet werden kann, nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres der oder dem Dienstvorgesetzten die zugeflossenen Entgelte und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten anzugeben.

§ 79

Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 41 BeamtStG)

(1) ¹Die Anzeigepflicht für die Ausübung einer Tätigkeit nach § 41 Satz 1 BeamtStG besteht für einen Zeitraum von fünf Jahren nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, wenn es sich um eine Erwerbstätigkeit oder sonstige Beschäftigung handelt, die mit der dienstlichen Tätigkeit in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Beamtenverhältnisses im Zusammenhang steht. ²Abweichend von Satz 1 besteht die Anzeigepflicht für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze oder zu einem späteren Zeitpunkt in den Ruhestand treten, für einen Zeitraum von drei Jahren nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. ³Die Anzeige ist bei der letzten Dienststelle zu erstatten.

(2) Das Verbot nach § 41 Satz 2 BeamtStG wird durch die letzte Dienststelle ausgesprochen.

Vierter Abschnitt Fürsorge

§ 80 Beihilfe

(1) ¹Beamtinnen und Beamte, Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, frühere Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze entlassen oder wegen Ablaufs der Dienstzeit ausgeschieden sind, sowie deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene (Beihilfeberechtigte), haben Anspruch auf Beihilfe, wenn und solange Besoldung oder Versorgungsbezüge gezahlt werden. ²Der Anspruch besteht auch, wenn Besoldung oder Versorgungsbezüge wegen

1. der Inanspruchnahme von Elternzeit,
2. Urlaubs nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 in den ersten sechs Monaten zur Pflege naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes,
3. Urlaubs nach § 68 Abs. 2, soweit dieser den Zeitraum von einem Monat nicht übersteigt,
4. Urlaubs nach § 69 Abs. 1 oder
5. der Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften

nicht gezahlt werden. ³Keinen Anspruch auf Beihilfe haben Beamtinnen und Beamte, deren Dienstverhältnis auf weniger als ein Jahr befristet ist, es sei denn, dass sie insgesamt ein Jahr ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

(2) ¹Beihilfe wird gewährt für Aufwendungen für Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, soweit nachfolgend oder in der Verordnung nach Absatz 6 nichts anderes bestimmt ist. ²Berücksichtigungsfähige Angehörige sind

1. die Ehegattin, der Ehegatte, die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, ausgenommen solche von versorgungsberechtigten Hinterbliebenen,
2. ein Kind, das im Familienzuschlag berücksichtigt ist, und

3. ein Kind, das nach dem 31. Dezember 2006 nicht mehr im Familienzuschlag berücksichtigungsfähig ist, wenn es seit dem 31. Dezember 2006 ununterbrochen an einer Hochschule eingeschrieben ist, solange das Studium oder bei konsekutiven Studiengängen das Gesamtstudium andauert, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Kind nach den am 31. Dezember 2006 geltenden Vorschriften im Familienzuschlag berücksichtigungsfähig gewesen wäre.

³Für Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Angehörige nach Satz 2 Nr. 1 wird keine Beihilfe gewährt, wenn der Gesamtbetrag ihrer Einkünfte (§ 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes) oder ihrer vergleichbaren ausländischen Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags 18 000 Euro übersteigt. ⁴Bei erstmaligem Rentenbezug nach dem 1. April 2009 ist hinsichtlich des Rentenbezugs der Bruttorentenbetrag maßgeblich.

(3) ¹Beihilfe wird gewährt zu den nachgewiesenen, medizinisch notwendigen und angemessenen Aufwendungen

1. zur Vorbeugung vor Erkrankungen und deren Linderung sowie zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit,
2. zur Abwendung, Beseitigung und Minderung von Behinderungen, zur Verhütung der Verschlimmerung von Behinderungen und zur Milderung ihrer Folgen, wenn nicht ein anderer Kostenträger leistungspflichtig ist,
3. zur Gesundheitsvorsorge,
4. in Pflegefällen,
5. in Geburtsfällen und
6. zur Empfängnisverhütung, zur künstlichen Befruchtung, zur rechtmäßigen Sterilisation und zum rechtmäßigen Schwangerschaftsabbruch.

²Aufwendungen von Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Angehörigen, denen Leistungen nach § 114 oder § 115 Abs. 2 zustehen, sind nicht beihilfefähig.

(4) ¹Die Beihilfe darf zusammen mit den aus demselben Anlass zustehenden Leistungen

1. aus einer Krankenversicherung,
2. aus einer Pflegeversicherung,
3. aufgrund von Rechtsvorschriften oder
4. aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen

die dem Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen nicht übersteigen. ²Zustehende Leistungen nach Satz 1 Nrn. 3 und 4 sind von den beihilfefähigen Aufwendungen abzuziehen.

(5) ¹Die Beihilfe bemisst sich nach einem Vomhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). ²In Pflegefällen kann auch eine Pauschale gewährt werden. ³Der Bemessungssatz beträgt für

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. Beamtinnen und Beamte | 50 vom Hundert, |
| 2. Ehegattinnen, Ehegatten,
Lebenspartnerinnen, Lebenspartner sowie
Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen | 70 vom Hundert, |
| 3. Kinder und beihilfeberechtigte Waisen | 80 vom Hundert. |

⁴Wird zu den Beiträgen für eine private Krankenversicherung aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ein monatlicher Zuschuss in Höhe von mindestens 41 Euro gewährt, so verringert sich der jeweilige Bemessungssatz um 20 vom Hundert. ⁵Sind zwei oder mehr Kinder nach Absatz 2 Nr. 2 berücksichtigungsfähig, so beträgt der Bemessungssatz der oder des Beihilfeberechtigten 70 vom Hundert; bei mehreren Beihilfeberechtigten beträgt der Bemes-

sungssatz nur bei einem von ihnen 70 vom Hundert. ⁶Im Ausnahmefall kann der Bemessungssatz erhöht werden.

(6) ¹Das Nähere über Inhalt und Umfang der Beihilfe sowie das Verfahren der Beihilfegewährung einschließlich einer Ausschlussfrist für die Beantragung der Beihilfe regelt das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung. ²Insbesondere können Bestimmungen getroffen werden

1. bezüglich des Inhalts und Umfangs der Beihilfe
 - a) über die Konkurrenz für den Fall des Zusammentreffens mehrerer inhaltsgleicher Ansprüche auf Beihilfe in einer Person,
 - b) über die Gewährung von Beihilfe für Aufwendungen für die Ehegattin, den Ehegatten, die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner bei wechselnder Einkommenshöhe und bei individuell eingeschränkter Versicherbarkeit des Kostenrisikos,
 - c) über die Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung im öffentlichen Dienst bei Beamtinnen oder Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst als Voraussetzung für die Gewährung bestimmter Leistungen,
 - d) über die Anrechnung von Leistungen, die aus demselben Anlass zustehen,
 - e) über die Gewährung von Beihilfe für Beamtinnen oder Beamte, die ihren dienstlichen Wohnsitz im Ausland haben oder in das Ausland abgeordnet sind, und für ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen,
 - f) über Höchstgrenzen für die Gewährung von Beihilfe,
 - g) über die Beschränkung der Gewährung von Beihilfe bei bestimmten Indikationen,
 - h) über die Beschränkung oder den Ausschluss der Gewährung von Beihilfe bei Untersuchungen und Behandlungen nach wissenschaftlich nicht allgemein anerkannten Methoden,
 - i) über den Ausschluss der Gewährung von Beihilfe bei verschreibungspflichtigen oder nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln, insbesondere von Mitteln zur Behandlung erektiler Dysfunktion, der Anreizung sowie Steigerung der sexuellen Potenz, zur Raucherentwöhnung, zur Abmagerung und zur Zügelung des Appetits, zur Regulierung des Körpergewichts und zur Verbesserung des Haarwuchses,
 - j) über die Beschränkung oder den Ausschluss der Gewährung von Beihilfe für Aufwendungen, die außerhalb der Europäischen Union entstanden sind,
 - k) über die Gewährung von Beihilfe für Aufwendungen nach Absatz 3 Satz 1 Nr. 6,
 - l) über Eigenbehalte nach Maßgabe der Sätze 3 und 4,
2. bezüglich des Verfahrens der Gewährung von Beihilfe
 - a) über die elektronische Erfassung und Speicherung von Anträgen und Belegen,
 - b) über die Verwendung einer elektronischen Gesundheitskarte entsprechend § 291 a des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB V) in der Fassung vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874), wobei der Zugriff auf Daten über die in Anspruch genommenen Leistungen und deren Kosten zu beschränken ist,
 - c) über die Beteiligung von Gutachterinnen und Gutachtern und sonstigen Stellen zur Überprüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit beantragter Maßnahmen oder einzelner Aufwendungen einschließlich der Übermittlung erforderlicher Daten, wobei personenbezogene Daten nur mit Einwilligung der Betroffenen übermittelt werden dürfen.

³Die Gesamtsumme der jährlichen Eigenbehalte darf die Belastungsgrenze nach § 62 Abs. 1 Sätze 2 und 3 SGB V nicht überschreiten. ⁴Eigenbehalte sind nicht abzuziehen von Aufwendungen für

1. Arzneimittel, die in der gesetzlichen Krankenversicherung von der Zuzahlung befreit sind,
2. Kinder und Waisen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ausgenommen Aufwendungen für Fahrten,
3. Schwangere im Zusammenhang mit Schwangerschaftsbeschwerden oder der Entbindung,
4. ambulante ärztliche und zahnärztliche Vorsorgeleistungen sowie Leistungen zur Früherkennung von Krankheiten und
5. Pflegemaßnahmen.

§ 81
Mutterschutz und Elternzeit
(§ 46 BeamtStG)

Die für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltenden Rechtsvorschriften über den Mutterschutz und die Elternzeit sind entsprechend anzuwenden.

§ 82
Arbeitsschutz

(1) ¹Die aufgrund der §§ 18 und 19 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Verordnungen der Bundesregierung gelten für die Beamtinnen und Beamten entsprechend. ²Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung abweichende Regelungen zu treffen.

(2) ¹Soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit, kann die Landesregierung durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes bestimmen, dass die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind. ²In der Verordnung ist festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitsschutzgesetzes auf andere Weise gewährleistet werden.

(3) ¹Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 230 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407), gilt für jugendliche Beamtinnen und Beamte entsprechend.

§ 83
Ersatz von Sachschäden

(1) ¹Sind in Ausübung oder infolge des Dienstes, ohne dass ein Dienstoffall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise zur Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann der Beamtin oder dem Beamten Ersatz geleistet werden. ²Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

(2) ¹Sind durch Gewaltakte Dritter, die im Hinblick auf das pflichtgemäße dienstliche Verhalten von Beamtinnen und Beamten oder wegen ihrer Eigenschaft als Beamtinnen und Beamte begangen worden sind, Gegenstände beschädigt oder zerstört worden, die ihnen oder ihren Angehörigen gehören, oder sind ihnen dadurch sonstige, nicht unerhebliche Vermögensschäden zugefügt worden, so können zum Ausgleich einer hierdurch verursachten, außergewöhnlichen wirtschaftlichen Belastung Leistungen gewährt werden. ²Gleiches gilt in den Fällen, in denen sich der Gewaltakt gegen den Dienstherrn richtet und ein Zusammenhang zum Dienst besteht.

(3) ¹Anträge auf Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 sind innerhalb eines Monats nach Eintritt des Schadens schriftlich zu stellen. ²Die Leistungen werden nur gewährt, soweit der Beamtin oder dem Beamten der Schaden nicht auf andere Weise ersetzt wird. ³Soweit der Dienstherr Leistungen gewährt, gehen gesetzliche Schadenersatzansprüche der Beamtin oder des Beamten gegen Dritte auf den Dienstherrn über. ⁴Übergegangene Ansprüche dürfen nicht zum Nachteil der oder des Geschädigten geltend gemacht werden.

§ 84

Reisekostenvergütung

(1) ¹Beamtinnen und Beamte erhalten die notwendigen und angemessenen Kosten einer Reise zur Erledigung eines Dienstgeschäftes (Dienstreise) und einer anderen dienstlich veranlassten Reise vergütet (Reisekostenvergütung). ²Die Reisekostenvergütung umfasst die Fahrt- und Flugkostenerstattung, Wegstreckenentschädigung, Tage- und Übernachtungsgelder, Reisebeihilfen für Heimfahrten sowie sonstige Kosten, die durch die Reise veranlasst sind. ³Ein vor der Reise erklärter Verzicht auf Reisekostenvergütung bedarf der elektronischen oder der schriftlichen Form.

(2) ¹Die Einzelheiten zu Art und Umfang der Reisekostenvergütung sowie die Grundsätze des Abrechnungsverfahrens und der Erstattung von Auslagen in besonderen Fällen regelt das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung. ²Bei der Bemessung der Reisekostenvergütung können Höchstgrenzen oder Pauschalen für eine Erstattung festgesetzt und abweichende Regelungen für Dienstreisen im oder in das Ausland sowie vom Ausland in das Inland getroffen werden.

§ 85

Umzugskostenvergütung

(1) ¹Beamtinnen und Beamte sowie ihre Hinterbliebenen erhalten die notwendigen Kosten für einen Umzug vergütet (Umzugskostenvergütung), wenn deren Übernahme schriftlich oder elektronisch zugesagt worden ist. ²Die Umzugskostenvergütung kann bei einem dienstlich veranlassten Umzug oder in besonderen Fällen zugesagt werden. ³Die Umzugskostenvergütung umfasst die Beförderungsauslagen, Reisekosten, Mietentschädigung und sonstigen Auslagen.

(2) ¹Die Einzelheiten zu Art und Umfang der Umzugskostenvergütung sowie die Grundsätze des Abrechnungsverfahrens regelt das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung. ²Bei der Bemessung der Umzugskostenvergütung können Höchstgrenzen oder Pauschalen für eine Erstattung festgesetzt und abweichende Regelungen für besondere Fälle getroffen werden. ³Für den Fall des Wechsels zu öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden kann auf die Rückzahlung der Umzugskostenvergütung verzichtet werden.

(3) Für Auslandsumzüge sind die Rechtsvorschriften des Bundes zum Auslandsumzugskostenrecht entsprechend anzuwenden.

§ 86

Trennungsgeld

(1) ¹Beamtinnen und Beamten, die an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnortes abgeordnet, versetzt, zugewiesen oder aufgrund einer anderen personellen Maßnahme an einem Ort außerhalb ihres bisherigen Dienst- oder Wohnortes beschäftigt werden, erhalten die notwendigen Kosten erstattet, die durch die häusliche Trennung oder in besonderen Fällen entstehen (Trennungsgeld). ²Dabei sind die häuslichen Ersparnisse zu berücksichtigen.

(2) ¹Die Einzelheiten zu Art und Umfang des Trennungsgeldes und der Gewährung von Reisebeihilfen für Heimfahrten sowie die Grundsätze des Abrechnungsverfahrens regelt das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung. ²Bei der Bemessung des Trennungsgeldes können Höchstgrenzen oder Pauschalen für eine Erstattung festgesetzt und abweichende Regelungen für besondere Fälle getroffen werden.

(3) Für trennungsgeldrechtliche Maßnahmen im oder in das Ausland sowie vom Ausland in das Inland sind die Rechtsvorschriften des Bundes zum Auslandstrennungsgeldrecht entsprechend anzuwenden.

(4) ¹Werden Beamtinnen oder Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst im Rahmen ihrer Ausbildung einer Ausbildungsstelle an einem anderen Ort als dem bisherigen Ausbildungsort zugewiesen (Ausbildungsreise), können ihnen die dadurch entstehenden notwendigen Mehrausgaben in Höhe von mindestens 75 vom Hundert der Entschädigung für Beamtinnen und Beamte mit

Dienstbezügen erstattet werden. ²Darüber hinaus kann die Erstattung bei Zuweisungen an eine Ausbildungsstelle außerhalb der Europäischen Union begrenzt werden.

§ 87
Verzinsung, Rückforderung

¹Werden Geldleistungen aufgrund dieses Gesetzes nach dem Tag der Feststellung des Anspruchs gezahlt, besteht kein Anspruch auf Verzugszinsen. ²Die Rückforderung zuviel gezahlter Leistungen richtet sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung. ³Der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung steht es gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass die Empfängerin oder der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. ⁴Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ganz oder teilweise abgesehen werden.

Fünfter Abschnitt
Personalakten
(§ 50 BeamtStG)

§ 88
Personaldatenverarbeitung,
Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten

(1) Der Dienstherr darf personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber, Beamtinnen und Beamte sowie ehemalige Beamtinnen und Beamte nur verarbeiten, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, eine Vereinbarung nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes oder eine Dienstvereinbarung dies erlaubt.

(2) ¹Andere Unterlagen als Personalaktendaten dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. ²Die Akte kann in Teilen oder vollständig elektronisch geführt werden. ³Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten sowie Unterlagen über psychologische Untersuchungen und Tests mit Ausnahme deren Ergebnisse. ⁴Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und von einer von der Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden.

(3) ¹Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. ²Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Organisationseinheit geführt werden. ³Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Organisationseinheit nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Organisationseinheiten für die Beamtin oder den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. ³In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen. ⁴Wird die Personalakte nicht vollständig in Schriftform oder vollständig elektronisch geführt, so ist schriftlich festzulegen, welche Teile in welcher Form geführt werden.

(4) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist.

§ 89
Beihilfeunterlagen

¹Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. ²Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. ³Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang sollen nur Beschäftigte dieser Organisationseinheit haben. ⁴Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn die oder der Beihilfeberechtigte und die bei der Beihilfegewährung berücksichtigten Angehörigen im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren.

§ 90 Anhörung

¹Beamtinnen und Beamte sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. ²Die Äußerung der Beamtinnen und Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 91 Einsichtnahme in Personalakten

(1) Beamtinnen und Beamte haben, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte.

(2) ¹Bevollmächtigten der Beamtinnen und Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. ²Dies gilt auch für Hinterbliebene und deren Bevollmächtigte, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird. ³Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) ¹Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. ²Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden.

(4) ¹Beamtinnen und Beamte haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Akten, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Dienstverhältnis verarbeitet werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist; dies gilt nicht für Sicherheitsakten. ²Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Betroffenen mit Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftigen nicht personenbezogenen Daten derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. ³In diesem Fall ist den Beamtinnen und Beamten Auskunft zu erteilen.

§ 92 Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten

(1) ¹Ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde, dem Landespersonalausschuss oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. ²Das Gleiche gilt, für andere Behörden desselben oder eines anderen Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitwirken. ³Ärztinnen und Ärzten sowie Psychologinnen und Psychologen, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. ⁴Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. ⁵Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Personenbezogene Daten aus der Personalakte dürfen auch ohne Einwilligung der Betroffenen genutzt oder an eine andere Behörde oder beauftragte Stelle weitergegeben werden, soweit sie für die Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe oder für die Prüfung der Kindergeldberechtigung erforderlich sind.

(3) ¹Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung der Beamtin oder des Beamten erteilt werden, es sei denn, die Empfänger machen ein rechtliches Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft und es besteht kein Grund zu der Annahme, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an der Geheimhaltung überwiegt. ²Inhalt und Empfängerin oder Empfänger der Auskunft sind der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(4) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

§ 93

Entfernung von Unterlagen aus Personalakten

(1) ¹Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Vorschriften des Disziplinarrechts über die Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. falls sie für Beamtinnen oder Beamte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, auf ihren Antrag nach zwei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

²Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. ³Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) ¹Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. ²Absatz 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 94

Aufbewahrungsfristen

(1) ¹Personalakten sind nach ihrem Abschluss von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. ²Personalakten sind abgeschlossen,

1. wenn die Beamtin oder der Beamte nach Ablauf des Vorbereitungsdienstes aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ausgeschieden ist,
2. wenn die Beamtin oder der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,
3. wenn Versorgungsansprüche bestehen, mit Ablauf des fünften Jahres nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Versorgungspflicht erlischt,
4. wenn keine Versorgungsansprüche bestehen, mit Ablauf des Jahres der Vollendung der Regelaltersgrenze, in den Fällen des § 24 BeamtStG und der §§ 11 und 13 NDiszG jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfängerinnen oder Versorgungsempfänger nicht mehr vorhanden sind.

(2) ¹Zahlungsbegründende Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützungen, Erkrankungen, Umzugs- und Reisekosten sind fünf Jahre, Unterlagen über Erholungsurlaub drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aufzubewahren. ²Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, sind unverzüglich zurückzugeben oder zu vernichten, wenn sie für den Zweck, zu dem sie vorgelegt worden sind, nicht mehr benötigt werden.

(3) Versorgungsakten sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist, aufzubewahren; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Anspruchs, sind die Akten 30 Jahre aufzubewahren.

(4) Die Personalakten und sonstige Personalunterlagen werden nach Ablauf der Aufbewahrungszeit vernichtet, sofern sie nicht vom Landesarchiv übernommen werden.

§ 95

Automatisierte Verarbeitung von Personalakten

(1) ¹Personalaktendaten dürfen in automatisierten Verfahren nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet werden. ²Ihre Übermittlung ist nur nach Maßgabe des § 92 zulässig. ³Ein automatisierter Datenabruf durch andere als die von Satz 2 erfassten Behörden ist unzulässig, soweit nicht durch besondere Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist.

(2) Personalaktendaten im Sinne des § 89 dürfen automatisiert nur im Rahmen ihrer Zweckbestimmung und nur von den übrigen Personaldateien technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet werden.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet werden, soweit sie die Eignung betreffen und ihre Verarbeitung dem Schutz der Beamtin oder des Beamten dient.

(4) Beamtenrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

(5) ¹Bei erstmaliger Speicherung ist den Betroffenen die Art der über sie gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen sind sie zu benachrichtigen. ²Ferner sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszwecks sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekannt zu geben.

Dritter Teil

Beteiligung der Spitzenorganisationen

§ 96

Beteiligung der Spitzenorganisationen
der Gewerkschaften und Berufsverbände
(§ 53 BeamtStG)

(1) ¹Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände im Lande (Spitzenorganisationen) sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen. ²Die Entwürfe dieser Regelungen werden den Spitzenorganisationen mit einer angemessenen Frist zur Stellungnahme zugeleitet. ³Sie können eine mündliche Erörterung verlangen. ⁴Vorschläge der Spitzenorganisationen, die in Gesetzentwürfen keine Berücksichtigung gefunden haben, werden dem Landtag unter Angabe der Gründe mitgeteilt.

(2) ¹Die obersten Landesbehörden und die Spitzenorganisationen kommen regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine und grundsätzliche Fragen des Beamtenrechts zusammen. ²Darüber hinaus können aus besonderem Anlass weitere Gespräche vereinbart werden.

Vierter Teil

Landespersonalausschuss

§ 97

Aufgaben des Landespersonalausschusses

¹Der Landespersonalausschuss wirkt an Personalentscheidungen in den in diesem Gesetz geregelten Fällen mit dem Ziel mit, die einheitliche Durchführung der beamtenrechtlichen Vorschriften sicherzustellen. ²Er hat darüber hinaus die Aufgabe, Empfehlungen zur Beseitigung von Mängeln in der Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu geben und Änderungsvorschläge zu unterbreiten.

§ 98

Mitglieder

(1) ¹Der Landespersonalausschuss besteht aus neun Mitgliedern und neun stellvertretenden Mitgliedern. ²Ständige Mitglieder sind die Präsidentin oder der Präsident des Landesrechnungshofes als vorsitzendes Mitglied sowie die Leiterin oder der Leiter der Dienstrechtsabteilung des für Inneres zuständigen Ministeriums und die Leiterin oder der Leiter der Dienstrechtsabteilung des Finanzministeriums. ³Sie werden durch ihre Vertreterin oder ihren Vertreter im Amt vertreten.

(2) ¹Die sechs weiteren Mitglieder werden von der Landesregierung für die Amtszeit von vier Jahren berufen, davon zwei Mitglieder aufgrund von Vorschlägen der kommunalen Spitzenverbände und vier Mitglieder aufgrund von Vorschlägen des Deutschen Gewerkschaftsbundes - Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt - und des dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund niedersachsen. ²Satz 1 gilt für die Berufung der weiteren stellvertretenden Mitglieder entsprechend. ³Die Vorschläge sollen jeweils zur Hälfte Frauen und Männer enthalten.

(3) Scheiden Mitglieder und stellvertretende Mitglieder, die nach Absatz 2 berufen sind, vorzeitig aus, so beruft die Landesregierung in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 für den Rest der Amtszeit Ersatzmitglieder.

(4) Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder müssen Beamtin oder Beamter nach § 1 in einem nicht ruhenden Beamtenverhältnis sein.

§ 99

Rechtsstellung der Mitglieder

(1) ¹Die Mitglieder des Landespersonalausschusses sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen. ²Sie üben ihre Tätigkeit innerhalb dieser Schranken in eigener Verantwortung aus.

(2) Die Mitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht dienstlich gemaßregelt, benachteiligt oder bevorzugt werden.

(3) ¹Die Mitgliedschaft im Landespersonalausschuss endet, wenn

1. die Amtszeit abgelaufen ist,
2. die Voraussetzung nach § 98 Abs. 4 nicht mehr erfüllt ist,
3. das Mitglied in einem Strafverfahren rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilt worden ist, oder
4. gegen das Mitglied in einem Disziplinarverfahren eine Disziplinarmaßnahme, die über einen Verweis hinausgeht, unanfechtbar ausgesprochen worden ist.

²Auf die Mitwirkung im Landespersonalausschuss findet § 39 BeamtStG keine Anwendung.

§ 100

Geschäftsordnung und Verfahren

(1) Der Landespersonalausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung.

(2) Die Sitzungen des Landespersonalausschusses sind nicht öffentlich.

(3) Beauftragten der beteiligten obersten Dienstbehörde ist in Personalangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und in Fällen des § 97 Satz 2 Gelegenheit zur Stellungnahme in der Sitzung zu geben.

§ 101

Beschlüsse

(1) ¹Der Landespersonalausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens sechs Mitglieder anwesend sind. ²Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. ³Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

(2) Soweit dem Landespersonalausschuss eine Entscheidungsbefugnis eingeräumt ist, binden seine Beschlüsse die beteiligten Verwaltungen.

§ 102

Beweiserhebung, Amtshilfe

(1) Der Landespersonalausschuss kann zur Durchführung seiner Aufgaben in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes über das förmliche Verwaltungsverfahren Beweise erheben.

(2) Alle Dienststellen haben dem Landespersonalausschuss auf Anforderung unentgeltlich Amtshilfe zu leisten sowie auf Verlangen Auskünfte zu erteilen und Akten vorzulegen.

§ 103

Geschäftsstelle

Beim für Inneres zuständigen Ministerium wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die die Sitzungen des Landespersonalausschusses vorbereitet und seine Beschlüsse ausführt.

Fünfter Teil

Beschwerdeweg und Rechtsschutz

§ 104

Anträge und Beschwerden

(1) ¹Beamtinnen und Beamte können in dienstlichen Angelegenheiten Anträge stellen und Beschwerden vorbringen; hierbei haben sie den Dienstweg einzuhalten. ²Der Beschwerdeweg bis zur obersten Dienstbehörde steht offen.

(2) Richtet sich die Beschwerde gegen die unmittelbare Vorgesetzte oder Dienstvorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten, so kann sie unmittelbar bei der oder dem nächst höheren Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten eingereicht werden.

§ 105

Verwaltungsrechtsweg
(§ 54 BeamtStG)

(1) ¹Vor Erhebung einer Klage gegen eine Maßnahme, die von einer obersten Dienstbehörde getroffen worden ist, bedarf es keiner Nachprüfung in einem Vorverfahren. ²Eines Vorverfahrens bedarf es auch dann nicht, wenn eine Maßnahme während des Zeitraums vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 getroffen worden ist. ³Sätze 1 und 2 gelten nicht für Maßnahmen, denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zugrunde liegt, für dienstliche Beurteilungen und für Maßnahmen in besoldungs-, versorgungs-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsgeld- und umzugskostenrechtlichen Angelegenheiten.

(2) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine Abordnung (§ 28) oder Versetzung (§ 29) haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 106

Vertretung des Dienstherrn

(1) ¹Bei Klagen des Dienstherrn aus dem Beamtenverhältnis wird der Dienstherr durch die oberste Dienstbehörde vertreten, der die Beamtin oder der Beamte untersteht oder bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses unterstanden hat. ²Die oberste Dienstbehörde kann die Vertretung durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist zu veröffentlichen.

(2) ¹Bei Auflösung einer Landesbehörde gilt § 8 b des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zur Verwaltungsgerichtsordnung mit der Maßgabe, dass im Fall eines Wechsels des Dienstherrn die bisherige oberste Dienstbehörde Nachfolgebehörde ist, soweit Gegenstand des Verfahrens Rechte oder Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis sind. ²Satz 1 gilt entsprechend für die vor Erhebung einer Leistungs- oder Feststellungsklage durchzuführenden Vorverfahren.

Sechster Teil
Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen

§ 107

Beamtinnen und Beamte beim Landtag

(1) ¹Die Beamtinnen und Beamten beim Landtag werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtages im Benehmen mit dem Präsidium des Landtages ernannt und entlassen oder in den Ruhestand versetzt. ²Oberste Dienstbehörde für die Beamtinnen und Beamten beim Landtag ist die Präsidentin oder der Präsident des Landtages.

(2) Die Befugnisse, die nach diesem Gesetz die Landesregierung hat, stehen für die Beamtinnen und Beamten beim Landtag der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtages im Benehmen mit dem Präsidium zu; ausgenommen ist der Erlass von Verordnungen.

§ 108

Laufbahnen der Fachrichtung Polizei

Das für Inneres zuständige Ministerium wird ermächtigt, für die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei durch Verordnung

1. von den §§ 14 und 30 Abs. 4 und der Verordnung nach § 25 abweichende Regelungen zu treffen und
 2. Regelungen der Verordnung nach § 25 zu ergänzen,
- soweit die besonderen Verhältnisse des Polizeidienstes dies erfordern.

§ 109

Altersgrenze der
Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten

(1) Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen der Fachrichtung Polizei (Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte) erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 62. Lebensjahres.

(2) ¹Die Altersgrenze nach Absatz 1 verringert sich um ein Jahr, wenn die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte mindestens 25 Jahre im Wechselschichtdienst, im Spezialeinsatzkommando, in einem Mobilien Einsatzkommando, in der Polizeihubschrauberstaffel oder in ähnlich gesundheitlich belastender Weise im kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereich tätig gewesen ist. ²Die Beamtin oder der Beamte hat spätestens vier Jahre vor Erreichen der in Satz 1 genannten Altersgrenze anzuzeigen, dass sie oder er mit Erreichen dieser Altersgrenze die Mindestzeit erbracht haben wird.

§ 110

Dienstunfähigkeit der
Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten

Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie oder er die volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt; für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit gilt dies nicht, wenn die künftig auszuübende Funktion diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt voraussetzt .

§ 111

Gemeinschaftsunterkunft und Gemeinschaftsverpflegung

(1) Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte ist verpflichtet, auf Anordnung in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen und an einer Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 kann einer Polizeivollzugsbeamtin oder einem Polizeivollzugsbeamten, die oder der Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit ist, nur für besondere Einsätze oder Lehrgänge oder für eine Aus- oder Weiterbildung auferlegt werden.

(3) ¹Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der zur wirtschaftlichen, technischen oder ärztlichen Betreuung von Polizeieinheiten bei Übungen oder besonderen Einsätzen herangezogen wird, ist auf Anordnung verpflichtet, in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen und an einer Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen. ²Ihr oder ihm wird für die Dauer der Heranziehung Schutzbekleidung zur Verfügung gestellt.

§ 112

Verbot der politischen Betätigung in Uniform

¹Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte darf sich in der Öffentlichkeit in Dienstkleidung nicht politisch betätigen. ²Das gilt nicht für die Ausübung des Wahlrechts.

§ 113

Ausstattung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten

Die Polizeivollzugsbeamtinnen oder Polizeivollzugsbeamten erhalten die Bekleidung und Ausrüstung, die die besondere Art ihres Dienstes erfordert.

§ 114

Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte

(1) ¹Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die

1. seit dem 31. Januar 1999 ohne Unterbrechung im Dienst des Landes Niedersachsen stehen oder
2. vor dem 1. Januar 2006 von einem anderen Dienstherrn versetzt wurden, seit der Versetzung ohne Unterbrechung im Dienst des Landes Niedersachsen stehen und bis zur Versetzung einen Heilfürsorgeanspruch hatten,

(Heilfürsorgeberechtigte) wird Heilfürsorge gewährt, wenn und solange sie Besoldung erhalten. ²Heilfürsorge wird auch gewährt, wenn Besoldung wegen

1. der Inanspruchnahme von Elternzeit,
2. Urlaubs nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 in den ersten sechs Monaten zur Pflege naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes,
3. Urlaubs nach § 68 Abs. 2, soweit dieser den Zeitraum von einem Monat nicht übersteigt, oder
4. Urlaubs nach § 69 Abs. 1

nicht gezahlt wird. ³Auf die Besoldung der Heilfürsorgeberechtigten wird für deren Absicherung durch die Heilfürsorge monatlich ein Betrag in Höhe von 1,6 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts angerechnet.

(2) ¹Heilfürsorgeberechtigte können die Gewährung von Heilfürsorge ablehnen. ²Sie erhalten dann ab dem Ersten des auf die Ablehnung folgenden Monats Beihilfe nach Maßgabe des § 80. ³Ein Widerruf der Ablehnung ist ausgeschlossen.

(3) Heilfürsorge wird für die medizinisch notwendigen und angemessenen Aufwendungen in den in § 80 Abs. 3 Satz 1 genannten Fällen gewährt, es sei denn, ein anderer Kostenträger ist leistungspflichtig.

(4) Die Heilfürsorgeberechtigten haben ab einem Zeitpunkt, den das Finanzministerium öffentlich bekannt macht, eine elektronische Gesundheitskarte nach Maßgabe des § 291a SGB V zu verwenden.

(5) ¹Das Finanzministerium bestimmt im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung das Nähere zur Gewährung von Heilfürsorge, insbesondere

1. zu Inhalt und Umfang der Leistungen nach Maßgabe der Sätze 2 und 3,
2. das Verfahren der Leistungsabrechnung,
3. über eine Ausschlussfrist in den Fällen der Beantragung der Heilfürsorge durch Heilfürsorgeberechtigte,
4. über die Beteiligung von Gutachterinnen und Gutachtern und sonstigen Stellen zur Überprüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit beantragter Maßnahmen oder einzelner Aufwendungen einschließlich der Übermittlung erforderlicher Daten, wobei personenbezogene Daten nur mit Einwilligung der Betroffenen übermittelt werden dürfen, und
5. bei Abordnung ins Ausland.

²Der Umfang der Heilfürsorge richtet sich nach den Bestimmungen des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs und den Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses nach § 92 SGB V oder nach den Regelungen über die Beihilfe für die Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen. ³Die Regelungen über Zuzahlungen nach § 28 Abs. 4 und § 61 SGB V finden keine Anwendung.

(6) Das Finanzministerium kann im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung auch bestimmen, in welchen Fällen und in welchem Umfang früheren Heilfürsorgeberechtigten nach Entlassung wegen Dienstunfähigkeit oder nach Beginn des Ruhestands übergangsweise Heilfürsorge gewährt werden kann.

§ 115

Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes

(1) ¹Die Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, erreichen die Altersgrenze mit der Vollendung des 60. Lebensjahres. ²Sie können mit ihrer Zustimmung zu dem Zeitpunkt, mit dem sie wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand treten würden, in ein Amt einer anderen Laufbahn versetzt werden, für das sie die Befähigung besitzen.

(2) ¹Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst wird freie Heilfürsorge gewährt, wenn und solange sie Besoldung erhalten. ²Freie Heilfürsorge wird auch gewährt, wenn Besoldung wegen

1. der Inanspruchnahme von Elternzeit,
2. Urlaubs nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 in den ersten sechs Monaten zur Pflege naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes,
3. Urlaubs nach § 68 Abs. 2, soweit dieser den Zeitraum von einem Monat nicht übersteigt, oder
4. Urlaubs nach § 69 Abs. 1

nicht gezahlt wird. ³Die Gemeinden und Landkreise können für die Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst bestimmen, dass § 114 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Anwendung findet. ⁴Für Beamtenverhältnisse, die nach dem 31. Januar 1999 begründet werden, können sie durch Satzung einen von § 114 Abs. 1 Satz 3 abweichenden Anrechnungsbetrag oder die Anwendung des § 80 bestimmen. ⁵§ 114 Abs. 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Finanzministeriums die oberste Dienstbehörde tritt.

(3) ¹Inhalt und Umfang der Heilfürsorge bestimmen sich nach den für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten geltenden Vorschriften. ²Die Gemeinden und Landkreise können durch Satzung bestimmen, dass für ihre heilfürsorgeberechtigten Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst darüber hinaus freiwillige Leistungen gewährt werden.

(4) Für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes einschließlich der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten gilt § 113 entsprechend.

(5) Das für Inneres zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Verordnung für die Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten sowie die Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten Vorschriften über das Tragen und die Gestaltung der Dienstkleidung, die Dienstgradabzeichen und die persönliche Ausrüstung im Feuerwehrdienst zu erlassen.

§ 116

Justizvollzug und Justizwachtmeisterdienst

(1) Die im Justizvollzugsdienst sowie im Werkdienst des Justizvollzugs tätigen Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 erreichen die Altergrenze mit der Vollendung des 60. Lebensjahres.

(2) Auf die im Justizwachtmeisterdienst tätigen Beamtinnen und Beamte, die im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 eingestellt worden sind, findet § 20 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 1 und 2 keine Anwendung.

§ 117

Beamtinnen und Beamte im Schuldienst

(1) Die Landesregierung kann für die Laufbahnen der Fachrichtung Bildung von § 13 Abs. 3 Satz 3 und § 14 abweichende Regelungen treffen, soweit die besonderen Verhältnisse des Schuldienstes dies erfordern.

(2) Abweichend von § 26 ist die Landesregierung zuständig, die Ausbildung und Prüfung der Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zu regeln.

§ 118

Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung

Das Finanzministerium wird ermächtigt, für die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften des Bundes über die Ausbildung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung durch Verordnung

1. von § 13 Abs. 3, § 14 und § 21 und der Verordnung nach § 25 abweichende Regelungen zu treffen und
2. Regelungen der Verordnung nach § 25 zu ergänzen.

Siebenter Teil Zulassungsbeschränkungen

§ 119

Erlass von Zulassungsbeschränkungen

(1) ¹Die Zulassung zu einem Vorbereitungsdienst, dessen Ableistung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, kann in einzelnen Laufbahnen, Fächern oder Fachgebieten für den jeweiligen Zulassungstermin versagt werden, wenn die im Haushaltsplan des Landes zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel nicht ausreichen oder die Kapazität der Ausbildungsbehörden eine sachgerechte Ausbildung nicht gewährleistet. ²Bei der Ermittlung der Ausbildungskapazität sind die personellen, räumlichen, sächlichen und fachspezifischen Möglichkeiten auszuschöpfen, wobei die Erfüllung der öffentlichen Aufgaben, die den ausbildenden Stellen obliegen, nicht unzumutbar beeinträchtigt und die sachgerechte Ausbildung nicht gefährdet werden darf.

(2) Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber die Zahl der vorhandenen Ausbildungsplätze, so sind

1. mindestens 55 vom Hundert der Ausbildungsplätze nach der bisher erbrachten Leistung für das angestrebte Ausbildungsziel (Qualifikation),
2. bis zu 35 vom Hundert der Ausbildungsplätze nach dem Zeitraum von dem ersten bis zu dem letzten Einstellungstermin, in dem Bewerbungen um Zulassung zu demselben Ausbildungs-

gang in ununterbrochener Folge wegen fehlender Ausbildungskapazitäten unberücksichtigt geblieben sind (Wartezeit) und

3. bis zu 10 vom Hundert der Ausbildungsplätze für Fälle außergewöhnlicher Härte zu vergeben.

(3) ¹Unter den Bewerberinnen und Bewerbern, die nach Absatz 2 Nr. 1 oder 2 den gleichen Rang haben, werden Bewerberinnen und Bewerber mit dem höheren Lebensalter unter Berücksichtigung der Zurechnungszeiten nach Satz 2 bevorzugt berücksichtigt. ²Dem Lebensalter sind bis zu einer Dauer von insgesamt fünf Jahren hinzuzurechnen

1. Zeiten der Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12 a Abs. 1 oder 2 des Grundgesetzes,
2. Tätigkeiten als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Artikel 35 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954), bis zur Dauer von zwei Jahren,
3. Tätigkeiten in einem freiwilligen sozialen Jahr oder in einem freiwilligen ökologischen Jahr, jeweils bis zur Dauer von einem Jahr, und
4. Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, wenn sich die Betreuung oder Pflege über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr erstreckt hat und soweit dies den beruflichen Werdegang verzögert hat.

(4) ¹Für eine Ausbildung in Fächern für bestimmte Lehrämter, sonderpädagogischen Fachrichtungen für das Lehramt für Sonderpädagogik und beruflichen Fachrichtungen für das Lehramt an berufsbildenden Schulen, bei denen nach Feststellung durch das für Schulen zuständige Ministerium ein dringender Bedarf an ausgebildeten Lehrkräften besteht, können bis zu zwanzig vom Hundert der Ausbildungsplätze gesondert vergeben werden. ²Innerhalb der Quote für den dringenden Bedarf erfolgt die Auswahl nach der Vergabe der verbleibenden Ausbildungsplätze nach den Absätzen 2 und 3.

(5) Das für die beamtenrechtliche Ausbildung zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium durch Verordnung

1. die Vorbereitungsdienste, für die die Zulassung beschränkt wird,
2. das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren,
3. das Nähere über die Ermittlung der Ausbildungskapazitäten,
4. die Kriterien für die Auswahl nach der Qualifikation,
5. die Kriterien für die Auswahl in Fällen außergewöhnlicher Härte und
6. bei der Berechnung der Wartezeit Ausnahmen vom Erfordernis der in ununterbrochener Folge wegen fehlender Ausbildungskapazitäten unberücksichtigten Bewerbungen

zu bestimmen.

Achter Teil Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 120 Verwaltungsvorschriften

Das für Inneres zuständige Ministerium kann zur Durchführung dieses Gesetzes allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt.

§ 121 Weiteranwendung von Vorschriften

(1) Bis zum Inkrafttreten der Verordnung nach § 80 Abs. 6 ist § 87 c des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der am 31. März 2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(2) Bis zum Inkrafttreten der Verordnungen nach § 84 Abs. 2, § 85 Abs. 2 und § 86 Abs. 2 ist § 98 des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der am 31. März 2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(3) Bis zum Inkrafttreten der Verordnung nach § 114 Abs. 5 und 6 richtet sich die Gewährung von Heilfürsorge für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten nach den am 31. März 2009 geltenden Vorschriften.

(4) Bis zum Inkrafttreten der niedersächsischen Neuregelungen zum Versorgungsrecht ist § 97 Sätze 2 und 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der am 31. März 2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

§ 122

Überleitung von Laufbahnen sowie Beamtinnen und Beamten

¹Die am 31. März 2009 bestehenden Laufbahnen werden nach Maßgabe der Überleitungsübersicht (Anlage) in Laufbahnen nach § 13 übergeleitet. ²Beamtinnen und Beamte, die sich am 31. März 2009 in einer in Spalte 2 der Überleitungsübersicht aufgeführten Laufbahnen befinden, sind in die sich aus der Überleitungsübersicht ergebende Laufbahn nach § 13 übergeleitet.

§ 123

Fortgeltung von Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen

¹Die am 31. März 2009 geltenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen zu den in Spalte 2 der Überleitungsübersicht aufgeführten Laufbahnen gelten fort, jedoch nicht über den 31. Dezember 2012 hinaus. ²Ermöglichen die Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen den Erwerb einer Befähigung für eine am 31. März 2009 bestehende Laufbahn, so kann an dessen Stelle die Befähigung für die Laufbahn, in die die bisherige Laufbahn nach § 122 Satz 1 übergeleitet worden ist, erworben werden.

§ 124

Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Probe

(1) Beamtinnen und Beamte, die sich am 1. April 2009 im Beamtenverhältnis auf Probe befinden, sind in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu berufen, wenn

1. sie die Probezeit vor dem 1. April 2009 erfolgreich abgeleistet haben und
2. seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe mindestens drei Jahre vergangen sind oder wenn sie das 27. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Probe, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch kein Amt verliehen war, ist mit Inkrafttreten des Gesetzes das Amt, das dem Eingangsamt der nach § 122 übergeleiteten Laufbahn entspricht, übertragen.

§ 125

Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Zeit in einem Amt mit leitender Funktion

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die sich am 31. März 2009 in einem Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 194 a des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der vor dem 1. Januar 2007 geltenden Fassung, auch in Verbindung mit § 5 Abs. 2 des Gesetzes über die Anstalt Niedersächsische Landesforsten, befinden, ist diese Vorschrift mit der Maßgabe weiter anzuwenden, dass das Beamtenverhältnis auf Zeit mit Ablauf der ersten Amtszeit endet und eine Berufung in eine zweite Amtszeit nicht stattfindet; § 14 a Abs. 2, die §§ 53, 59 Abs. 1 Satz 4, § 107 Abs. 2 Satz 3, § 119 des Niedersächsischen Beamtengesetzes und § 10 NDiszG sind jeweils in der vor dem 1. Januar 2007 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(2) Beamtinnen und Beamten nach Absatz 1 soll das Amt auf Antrag im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen werden, wenn sie sich darin bewährt haben.

§ 126

Übergangsregelung für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte

Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die vor dem 1. Januar 1950 geboren sind oder denen vor dem 1. Januar 2006 Altersteilzeit bewilligt worden ist, ist § 228 Abs. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der am 31. März 2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

§ 127

Übergangsregelung für Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf

Ist am 31. März 2009 ein Disziplinarverfahren gegen eine Beamtin oder einen Beamten auf Probe oder auf Widerruf eingeleitet, bei dem als Disziplinarmaßnahme vor dem 1. April 2009 eine Kürzung der Dienst- oder Anwärterbezüge in Betracht gekommen wäre, so ist ein Verfahren zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis nach § 23 Abs. 3 BeamtStG einzuleiten.

§ 128

Übergangsregelung für die Verjährung von Schadensersatzansprüchen des Dienstherrn

Auf die Verjährung von Schadensersatzansprüchen des Dienstherrn gegen Beamtinnen und Beamte wegen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung ihrer Pflichten ist § 86 Abs. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der am 31. März 2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden, wenn die den Anspruch auslösende Handlung oder Unterlassung vor dem 1. April 2009 beendet war.

§ 129

Übergangsregelung für angezeigte oder genehmigte Nebentätigkeiten

Eine Nebentätigkeit, die nach dem am 31. März 2009 geltenden Nebentätigkeitsrecht angezeigt oder genehmigt wurde, gilt als nach § 40 BeamtStG angezeigt.

Anlage
(zu § 122)

Überleitungsübersicht

Spalte 1 Nummer	Spalte 2 Bisherige Laufbahn	Spalte 3 Laufbahn nach § 13	
		Fachrichtung	Laufbahn- gruppe
1	Laufbahn des mittleren Finanzgerichtsdienstes	Justiz	1
2	Laufbahn des gehobenen Finanzgerichtsdienstes	Justiz	2
3	Laufbahn des Gerichtsvollzieherdienstes (mittlerer Dienst)	Justiz	1
4	Laufbahn des einfachen Justizdienstes (Justizwachmeisterdienst)	Justiz	1
5	Laufbahn des mittleren Justizdienstes	Justiz	1
6	Laufbahn des gehobenen Justizdienstes (Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger)	Justiz	2
7	Laufbahn des höheren Justizverwaltungsdienstes	Justiz	2
8	Laufbahn des Amtsanwaltdienstes (gehobener Dienst)	Justiz	2
9	Laufbahn des mittleren allgemeinen Justizvollzugsdienstes	Justiz	1
10	Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes bei Justizvollzugsanstalten	Justiz	1
11	Laufbahn des gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes	Justiz	2
12	Laufbahn des höheren Vollzugs- und Verwaltungsdienstes bei Justizvollzugsanstalten	Justiz	2
13	Laufbahn der Staatsanwälte (höherer Dienst)	Justiz	2
14	Laufbahn des mittleren Dienstes der Wasserschutzpolizei	Polizei	1
15	Laufbahn des gehobenen Dienstes der Wasserschutzpolizei	Polizei	2
16	Laufbahn des mittleren Dienstes der Schutzpolizei	Polizei	1
17	Laufbahn des gehobenen Dienstes der Schutzpolizei	Polizei	2
18	Laufbahn des höheren Dienstes der Schutzpolizei	Polizei	2
19	Laufbahn des mittleren Dienstes der Kriminalpolizei	Polizei	1
20	Laufbahn des gehobenen Dienstes der Kriminalpolizei	Polizei	2
21	Laufbahn des höheren Dienstes der Kriminalpolizei	Polizei	2
22	Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes	Feuerwehr	1
23	Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes	Feuerwehr	2

	tes		
24	Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes	Feuerwehr	2
25	Laufbahn des höheren Dienstes bei der Landeszentrale für politische Bildung	Bildung	2
26	Laufbahn der Fachlehrerinnen und Fachlehrer - an berufsbildenden Schulen - (gehobener Dienst)	Bildung	2
27	Laufbahn der Fachlehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen (gehobener Dienst)	Bildung	2
28	Laufbahn der Fachschuloberlehrer (gehobener Dienst)	Bildung	2
29	Laufbahn der Funklehrer (gehobener Dienst)	Bildung	2
30	Laufbahn der Jugendleiterinnen und Jugendleiter (gehobener Dienst)	Bildung	2
31	Laufbahn des Lehramts an berufsbildenden Schulen (höherer Dienst)	Bildung	2
32	Laufbahn des Lehramts an Fachschulen und Berufsfachschulen (höherer Dienst)	Bildung	2
33	Laufbahn des Lehramts an Schulen für Gehörlose und Schwerhörige (Förderschulen) in den Landesbildungszentren für Hörgeschädigte (höherer Dienst)	Bildung	2
34	Laufbahn des Lehramts an der Schule für Blinde (Förderschule) im Landesbildungszentrum für Blinde (höherer Dienst)	Bildung	2
35	Laufbahn des Lehramts an Grund- und Hauptschulen (gehobener Dienst)	Bildung	2
36	Laufbahn des Lehramts an Grund-, Haupt- und Realschulen (Gehobener Dienst)	Bildung	2
37	Laufbahn des Lehramts an Gymnasien (höherer Dienst)	Bildung	2
38	Laufbahn des Lehramts an Realschulen (gehobener Dienst)	Bildung	2
39	Laufbahn des Lehramts an Sonderschulen (gehobener Dienst)	Bildung	2
40	Laufbahn des Lehramts für Sonderpädagogik (gehobener Dienst)	Bildung	2
41	Laufbahn der Lehrerinnen in den Fächern Nadelarbeit und Sport an höheren Schulen im Lande Niedersachsen (gehobener Dienst)	Bildung	2
42	Laufbahn der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis (gehobener Dienst)	Bildung	2
43	Laufbahn der Oberlehrer im Justizvollzugsdienst (gehobener Dienst)	Bildung	2
44	Laufbahn des höheren pädagogischer Dienstes im Justizvollzugsdienst	Bildung	2
45	Laufbahn des gehobenen Polizeiberufsfachschuldiens-	Bildung	2

	tes		
46	Laufbahn des Schulaufsichtsdienstes (höherer Dienst)	Bildung	2
47	Laufbahn des schulpsychologischen Dienstes (höherer Dienst)	Bildung	2
48	Laufbahn der Seefahrtoberlehrerinnen und Seefahrt- oberlehrer (gehobener Dienst)	Bildung	2
49	Laufbahn der Sporträtin und des Sportrats (höherer Dienst)	Bildung	2
50	Laufbahn der Technischen Lehrerinnen an berufsbil- denden Schulen (gehobener Dienst)	Bildung	2
51	Laufbahn der Technischen Lehrer der Kurzschrift und des Maschinenschreibens (gehobener Dienst)	Bildung	2
52	Laufbahn des amtsärztlichen Dienstes (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
53	Laufbahnen des ärztlichen Dienstes mit Gebietsbe- zeichnung (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
54	Laufbahn des ärztlichen Gutachter- und beratenden ärztlichen Prüfdienstes bei den Landesversicherungs- anstalten (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
55	Laufbahn des ärztlichen Dienstes (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
56	Laufbahn der Apotheker (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
57	Laufbahn des Krankenpflegedienstes (mittlerer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	1
58	Laufbahn des gehobenen ländlich-hauswirtschaftlichen Dienstes	Gesundheits- und soziale Dienste	2
59	Laufbahn der Lebensmittelchemiker (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
60	Laufbahn des mittleren Lebensmittelkontrolldienstes	Gesundheits- und soziale Dienste	1
61	Laufbahn des mittleren Gesundheitsdienstes	Gesundheits- und soziale Dienste	1
62	Laufbahn der Pfarrer im Justizvollzugsdienst (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
63	Laufbahn der Polizeipsychologen (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
64	Laufbahn der Psychologen im Gesundheitsdienst (hö- herer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
65	Laufbahn der Psychologen im Justizvollzugsdienst (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
66	Laufbahn des gehobenen Sozialdienstes	Gesundheits- und soziale Dienste	2
67	Laufbahn des höheren Sozialdienstes	Gesundheits- und	2

		soziale Dienste	
68	Laufbahn des tierärztlicher Dienstes (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
69	Laufbahn des höheren Veterinärdienstes	Gesundheits- und soziale Dienste	2
70	Laufbahn des zahnärztlichen Dienstes (höherer Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
71	Laufbahn des Weinkontrolleurs (gehobener Dienst)	Gesundheits- und soziale Dienste	2
72	Laufbahn des mittleren Fischereiverwaltungsdienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	1
73	Laufbahnen des höheren Fischereiverwaltungsdienst	Agrar- und umweltbezogene Dienste	2
74	Laufbahn des gehobenen Forstdienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	2
75	Laufbahn des höheren Forstdienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	2
76	Laufbahn des einfachen Gestütsdienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	1
77	Laufbahn des mittleren Gestütsdienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	1
78	Laufbahn des gehobenen landwirtschaftlich-technischen Dienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	2
79	Laufbahn des höheren landwirtschaftlichen Dienstes	Agrar- und umweltbezogene Dienste	2
80	Laufbahnen des höheren technischen Dienstes bei der amtlichen Materialprüfung	Technische Dienste	2
81	Laufbahn des gehobenen bergtechnischen Dienstes	Technische Dienste	2
82	Laufbahn des höheren Staatsdienstes im Bergfach	Technische Dienste	2
83	Laufbahn des gehobenen Bergvermessungsdienstes	Technische Dienste	2
84	Laufbahn des höheren Staatsdienstes im Markscheidefach	Technische Dienste	2
85	Laufbahn des höheren Dienstes für Kernenergie und Strahlenschutz bei der atomrechtlichen Genehmigungs-, Aufsichts- und Planfeststellungsbehörde	Technische Dienste	2

86	Laufbahn des mittleren eichtechnischen Dienstes	Technische Dienste	1
87	Laufbahn des gehobenen eichtechnischen Dienstes	Technische Dienste	2
88	Laufbahn des höheren Eichdienstes	Technische Dienste	2
89	Laufbahn des mittleren Landesplanungsdienstes	Technische Dienste	1
90	Laufbahn des gehobenen Landesplanungsdienstes	Technische Dienste	2
91	Laufbahn des höheren Landesplanungsdienstes	Technische Dienste	2
92	Laufbahn des mittleren nautischen Dienstes	Technische Dienste	1
93	Laufbahn des gehobenen nautischen Dienstes	Technische Dienste	2
94	Laufbahn des höheren Dienstes im Prüfwesen für Bau- statik	Technische Dienste	2
95	Laufbahn des mittleren technischen Dienstes in der Staatlichen Wasser- und Abfallwirtschaftsverwaltung	Technische Dienste	1
96	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Maschinen- und Elektrotechnik -	Technische Dienste	2
97	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Hochbau -	Technische Dienste	2
98	Laufbahn des gehobenen technischer Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Straßenbau -	Technische Dienste	2
99	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Wasserwirtschaft -	Technische Dienste	2
100	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Städtebau -	Technische Dienste	2
101	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Stadtbauwesen -	Technische Dienste	2
102	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungs- dienstes - Fachrichtung Landespflege	Technische Dienste	2
103	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdiens- tes - Fachrichtung Vermessungs- und Liegenschafts- wesen -	Technische Dienste	2
104	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdiens- tes - Fachrichtung Maschinen- und Elektrotechnik -	Technische Dienste	2
105	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdiens- tes - Fachrichtung Hochbau -	Technische Dienste	2
106	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdiens- tes - Fachrichtung Landespflege -	Technische Dienste	2

107	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes - Fachrichtung Bauingenieurwesen - Fachgebiet Wasserwesen (Wasserwirtschaft) -	Technische Dienste	2
108	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes - Fachrichtung Bauingenieurwesen - Fachgebiet Straßenwesen -	Technische Dienste	2
109	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes - Fachrichtung Bauingenieurwesen - Fachgebiet Stadtbauwesen -	Technische Dienste	2
110	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes - Fachrichtung Städtebau -	Technische Dienste	2
111	Laufbahn des mittleren technischen Verwaltungsdienstes in der Gewerbeaufsichtsverwaltung	Technische Dienste	1
112	Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes in der Gewerbeaufsichtsverwaltung	Technische Dienste	2
113	Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes in der Gewerbeaufsichtsverwaltung	Technische Dienste	2
114	Laufbahn des mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes	Technische Dienste	1
115	Laufbahn des gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes	Technische Dienste	2
116	Laufbahnen des Werkdienstes bei den Landeskrankenhäusern (mittlerer Dienst)	Technische Dienste	1
117	Laufbahn des Werkdienstes im Justizvollzug (mittlerer Dienst)	Technische Dienste	1
118	Laufbahnen der akademischen Rätinnen und Räte als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen außer Fachhochschulen (höherer Dienst)	Wissenschaftliche Dienste	2
119	Laufbahn des mittleren Bibliotheksdienstes	Wissenschaftliche Dienste	1
120	Laufbahn des gehobenen Bibliotheksdienstes	Wissenschaftliche Dienste	2
121	Laufbahn des höheren Bibliotheksdienstes	Wissenschaftliche Dienste	2
122	Laufbahn der Biologen (höherer Dienst)	Wissenschaftliche Dienste	2
123	Laufbahn der Chemiker (höherer Dienst)	Wissenschaftliche Dienste	2
124	Laufbahnen des gehobenen geologischen Dienstes	Wissenschaftliche Dienste	2
125	Laufbahn des höheren geologischen Dienstes	Wissenschaftliche Dienste	2
126	Laufbahn der Meteorologen (höherer Dienst)	Wissenschaftliche Dienste	2
127	Laufbahn der Physiker (höherer Dienst)	Wissenschaftliche	2

		Dienste	
128	Laufbahnen des höheren wissenschaftlichen Dienstes an Forschungseinrichtungen und Museen sowie in der Denkmal-, Kunst- und Kulturpflege	Wissenschaftliche Dienste	2
129	Laufbahnen des höheren wissenschaftlichen Dienstes bei den Landwirtschaftskammern	Wissenschaftliche Dienste	2
130	Laufbahn des höheren wissenschaftlichen gewässer-kundlichen Dienstes in der Staatlichen Wasser- und Abfallwirtschafts-verwaltung	Wissenschaftliche Dienste	2
131	Laufbahn der Lehrer für künstlerischen Entwurf an einer Fachhochschule (gehobener Dienst)	Wissenschaftliche Dienste	2
132	Laufbahn der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung (höherer Dienst)	Wissenschaftliche Dienste	2
133	Laufbahn des einfachen allgemeinen Verwaltungsdienst	Allgemeine Dienste	1
134	Laufbahn des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes	Allgemeine Dienste	1
135	Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes	Allgemeine Dienste	2
136	Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes	Allgemeine Dienste	2
137	Laufbahn des gehobenen Dienstes bei den Handwerkskammern	Allgemeine Dienste	2
138	Laufbahn des höheren Dienstes bei den Handwerkskammern	Allgemeine Dienste	2
139	Laufbahn des höheren Dienstes in der Informations- und Kommunikationstechnik	Allgemeine Dienste	2
140	Laufbahn des gehobenen Dienstes der Fachrichtung Krankenversicherung in der Landesverwaltung	Allgemeine Dienste	2
141	Laufbahn des höheren Dienstes der Fachrichtung Krankenversicherung	Allgemeine Dienste	2
142	Laufbahn des mittleren Polizeiverwaltungsdienstes	Allgemeine Dienste	1
143	Laufbahn des gehobenen Polizeiverwaltungsdienstes	Allgemeine Dienste	2
144	Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes der Fachrichtung Rentenversicherung	Allgemeine Dienste	1
145	Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes der Fachrichtung Rentenversicherung	Allgemeine Dienste	2
146	Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes der Fachrichtung Rentenversicherung	Allgemeine Dienste	2
147	Laufbahn des höheren statistischen Dienstes	Allgemeine Dienste	2

148	Laufbahn des gehobenen stenographischen Dienstes in der Landtagsverwaltung	Allgemeine Dienste	2
149	Laufbahn des höheren stenographischen Dienstes in der Landtagsverwaltung	Allgemeine Dienste	2
150	Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes der Fachrichtung Unfallversicherung beim Sozialministerium	Allgemeine Dienste	2
151	Laufbahn des mittleren Dienstes der Verwaltung der Kriegsopferversorgung	Allgemeine Dienste	1
152	Laufbahn des gehobenen Dienstes der Verwaltung der Kriegsopferversorgung	Allgemeine Dienste	2
153	Laufbahn des höheren Dienstes der Verwaltung der Kriegsopferversorgung	Allgemeine Dienste	2
154	Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes in der Agrarstrukturverwaltung	Allgemeine Dienste	2
155	Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes in der Agrarstrukturverwaltung	Allgemeine Dienste	2
156	Laufbahn des einfachen Archivdienstes	Allgemeine Dienste	1
157	Laufbahn des gehobenen Archivdienstes	Allgemeine Dienste	2
158	Laufbahn des höheren Archivdienstes	Allgemeine Dienste	2

Artikel 2

Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz in der Fassung vom 11. Februar 2004 (Nds. GVBl. S. 44), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2007 (Nds. GVBl. S. 775), wird wie folgt geändert:

1. In § 8 Abs. 2 Satz 2 wird die Verweisung „§ 35 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch die Verweisung „§ 21 Nrn. 1 bis 3 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
2. Nach § 12 wird der folgende § 12 a eingefügt:

„§ 12 a

Abweichende Regelungen zur Mehrarbeitsvergütung

(1) Abweichend von § 3 Abs. 1 Nr. 2 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494), zuletzt geändert durch die Artikel 9 und 10 des Gesetzes vom 29. Juli 2008 (BGBl. I S. 1582), wird die Vergütung nur gewährt, wenn die Mehrarbeit die sich aus der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ergebende

1. jeweilige monatliche Arbeitszeit oder
2. die anteilige monatliche Arbeitszeit, wenn die Beamtin oder der Beamte nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst leistet,

um mehr als ein Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalendermonat übersteigt.

(2) § 3 Abs. 2 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der in Absatz 1 genannten Fassung findet keine Anwendung.“

3. Es werden die folgenden §§ 15 und 16 angefügt:

„§ 15

Anwendung besoldungs- und beamtenversorgungsrechtlicher Vorschriften nach Neuordnung des Laufbahnrechts

(1) Wird in besoldungsrechtlichen Rechtsvorschriften vom einfachen Dienst oder von Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes gesprochen, so sind

1. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 2 bis A 5,
2. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 6, die nicht unter Absatz 2 Nr. 1 fallen,

erfasst.

(2) Wird in besoldungsrechtlichen Rechtsvorschriften vom mittleren Dienst oder von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes gesprochen, so sind

1. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 6, wenn
 - a) ein Amt dieser Besoldungsgruppe ihr Eingangs- oder Einstiegsamt ist,
 - b) ihnen vor dem 1. April 2009 ein solches Amt nach erfolgreichem Abschluss eines Aufstiegsverfahrens übertragen worden ist oder
 - c) sie vor dem 1. Januar 1999 in ein Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 5 des mittleren Dienstes eingestellt worden sind,
2. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 7 und A 8,
3. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 9, die nicht unter Absatz 3 Nr. 1 fallen,

erfasst.

(3) Wird in besoldungsrechtlichen Rechtsvorschriften vom gehobenen Dienst oder von Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes gesprochen wird, so sind

1. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 9, wenn
 - a) ein Amt dieser Besoldungsgruppe ihr Eingangs- oder Einstiegsamt ist oder
 - b) ihnen ein solches Amt nach erfolgreichem Abschluss eines Aufstiegsverfahrens übertragen worden ist,
2. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 10 bis A 12,
3. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 13, die nicht unter Absatz 4 Nr. 1 fallen,

erfasst.

(4) Wird in besoldungsrechtlichen Rechtsvorschriften vom höheren Dienst oder von Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes gesprochen, so sind

1. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 13, wenn
 - a) ein Amt dieser Besoldungsgruppe ihr Eingangs- oder Einstiegsamt ist oder
 - b) ihnen vor dem 1. April 2009 ein solches Amt nach erfolgreichem Abschluss eines Aufstiegsverfahrens übertragen worden ist,

ausgenommen Beamtinnen und Beamte in den Eingangs- oder Einstiegsämtern Realschullehrerin, Realschullehrer, Förderschullehrerin, Förderschullehrer, Gymnasialoberlehrerin, Lehrerin, Lehrer, Oberlehrerin im Justizvollzugsdienst, Oberlehrer im Justizvollzugsdienst, Polizeioberlehrerin, Polizeioberlehrer, Seefahrtoberlehrerin oder Seefahrt-oberlehrer,

2. die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 sowie der Besoldungsgruppen in den Besoldungsordnungen B, C, R und W

erfasst.

(5) ¹Einstiegsämter stehen Eingangsämtern im Sinne der besoldungs- und beamtenverorgungsrechtlichen Bestimmungen gleich. ²Wenn sich aus den Besoldungsordnungen nichts anderes ergibt, stehen gleich:

1. das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 den Eingangsämtern der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes,
2. das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 den Eingangsämtern der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes,
3. das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 den Eingangsämtern der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und
4. das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 den Eingangsämtern der Laufbahngruppe des höheren Dienstes.

§ 16

Anwärterbezüge bei Teilzeitbeschäftigung

Bei teilzeitbeschäftigten Anwärtinnen und Anwärtern werden die Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.“

Artikel 3

Änderung des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes

Das Niedersächsische Abgeordnetengesetz in der Fassung vom 20. Juni 2000 (Nds. GVBl. S. 129), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Mai 2008 (Nds. GVBl. S. 120), wird wie folgt geändert:

1. In § 20 a Abs. 5 werden die Verweisung „§ 95“ durch die Verweisung „§ 52“ und das Wort „Schadensersatzansprüchen“ durch das Wort „Ansprüchen“ ersetzt.
2. In § 37 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 2 und Abs. 7 Satz 1 werden jeweils die Worte „in der Fassung dieses Gesetzes“ durch die Worte „in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung“ ersetzt.

Artikel 4 Änderung des Ministergesetzes

Das Ministergesetz in der Fassung vom 3. April 1979 (Nds. GVBl. S. 105), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 12. Juli 2007 (Nds. GVBl. S. 319), wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 2 erhält folgende Fassung:

„²Vor der Ermittlung des abzuführenden Betrages sind nach den für die Beamtinnen und Beamten geltenden Vorschriften von den Vergütungen die im Zusammenhang mit der Nebentätigkeit nachweislich entstandenen Aufwendungen abzusetzen.“
 - b) Es wird der folgende neue Satz 3 eingefügt:

„³§ 76 des Niedersächsischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.“
 - c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.
2. In § 9 Abs. 4 wird die Verweisung „§ 95“ durch die Verweisung „§ 52“ ersetzt.
3. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Es wird der folgende neue Satz 2 eingefügt:

„²Satz 1 ist nicht anzuwenden, wenn der Beamte oder Richter über den Zeitpunkt des Endes des Amtsverhältnisses hinaus Mitglied der Volksvertretung eines Landes oder des Deutschen Bundestages ist, und sein Amt kraft Gesetzes mit dem Mandat unvereinbar ist; in diesen Fällen ist § 69 des Niedersächsischen Beamtengesetzes entsprechend anzuwenden.“
 - bb) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.
 - b) In Absatz 3 werden die Worte „mittelbare Landesbeamte“ durch die Worte „Kommunalbeamte und Körperschaftsbeamte (§ 1 Nrn. 2 und 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes)“ ersetzt.
4. § 20 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Für ehemalige Mitglieder der Landesregierung, die vor dem 1. Januar 1993 aus ihrem Amt ausgeschieden sind, und für die am 1. Januar 1993 im Amt befindlichen Mitglieder der Landesregierung sowie für deren Hinterbliebene sind die §§ 13 und 14 in der bis zum 31. Dezember 1992 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.“

- b) Es wird der folgende Absatz 4 angefügt:

„(4) Wird ein ehemaliges Mitglied der Landesregierung nach dem 1. Januar 1993 erneut Mitglied der Landesregierung, so bleibt der nach Absatz 3 dem früheren Ruhegehalt zugrunde gelegte Vomhundertsatz gewahrt, wenn der Vomhundertsatz für das neue Ruhegehalt hinter dem Vomhundertsatz für das frühere Ruhegehalt zurückbleibt.“

Artikel 5

Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung

Die Niedersächsische Gemeindeordnung in der Fassung vom 28. Oktober 2006 (Nds. GVBl. S. 473), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 2006 (Nds. GVBl. S. 575), wird wie folgt geändert:

1. In § 61 Abs. 4 Satz 4 Halbsatz 2 werden die Verweisung „§ 18 Abs. 4 Satz 2 und § 20“ durch die Verweisung „§ 11 Abs. 3 und 4“ und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
2. In § 61 b Satz 2 wird die Verweisung „§ 57“ durch die Verweisung „§ 37“ ersetzt.
3. § 71 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Satz 1 wird einziger Satz.
 - b) Satz 2 wird gestrichen.
4. In § 80 Abs. 6 Satz 2 wird die Verweisung „§ 87 c NBG“ durch die Verweisung „§ 80 NBG“ ersetzt.
5. § 81 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 2 wird gestrichen.
 - b) Die bisherigen Sätze 3 bis 9 werden Sätze 2 bis 8.

Artikel 6

Änderung der Niedersächsischen Landkreisordnung

Die Niedersächsische Landkreisordnung in der Fassung vom 30. Oktober 2006 (Nds. GVBl. S. 510) wird wie folgt geändert:

1. In § 55 Abs. 4 Satz 4 Halbsatz 2 werden die Verweisung „§ 18 Abs. 4 Satz 2 und § 20“ durch die Verweisung „§ 11 Abs. 3 und 4“ und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
2. In § 55 b Satz 2 wird die Verweisung „§ 57“ durch die Verweisung „§ 37“ ersetzt.
3. In § 61 Abs. 6 Satz 2 wird die Verweisung „§ 87 c NBG“ durch die Verweisung „§ 80 NBG“ ersetzt.
4. § 62 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 2 wird gestrichen.
 - b) Die bisherigen Sätze 3 bis 9 werden Sätze 2 bis 8.

Artikel 7

Änderung des Gesetzes über die Region Hannover

Das Gesetz über die Region Hannover vom 5. Juni 2001 (Nds. GVBl. S. 348), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Mai 2006 (Nds. GVBl. S. 203), wird wie folgt geändert:

1. In § 68 Abs. 4 Satz 4 Halbsatz 2 werden die Verweisung „§ 18 Abs. 4 Satz 2 und § 20“ durch die Verweisung „§ 11 Abs. 3 und 4“ und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
2. In § 70 Satz 2 wird die Verweisung „§ 57“ durch die Verweisung „§ 37“ ersetzt.
3. In § 76 Abs. 6 Satz 2 wird die Verweisung „§ 87 c NBG“ durch die Verweisung „§ 80 NBG“ ersetzt.

4. § 77 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 wird gestrichen.

Artikel 8
Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes

Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz in der Fassung von 22. Januar 2007 (Nds. GVBl S. 11), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 13. September 2007 (Nds. GVBl. S. 444), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 9 wird der folgende § 9 a eingefügt:

„§ 9 a
Unfallfürsorge

Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.“

2. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 4 Nr. 3 wird die Verweisung „§ 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG)“ durch die Verweisung „§ 20 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG)“ ersetzt.
- b) In Absatz 5 Nr. 2 wird der Klammerzusatz „(§ 87 a des Niedersächsischen Beamtengesetzes - NBG -)“ durch den Klammerzusatz „(§ 62 des Niedersächsischen Beamtengesetzes - NBG -)“ ersetzt.
- c) In Absatz 6 wird die Verweisung „§ 123 a BRRG“ durch die Verweisung „§ 20 BeamStG“ ersetzt.

3. § 41 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Der bisherige Satz 1 wird einziger Satz.
- bb) Satz 2 wird gestrichen.
- b) Es wird der folgende Absatz 4 angefügt:

„(4) ¹Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung dieses Personalrats. ²Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. ³In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer Beteiligte oder Beteiligter. ⁴Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.“

4. In § 53 Abs. 2 Satz 3 werden nach dem Wort „Umsetzung“ die Worte „sowie die außerordentliche Kündigung“ eingefügt.

5. § 65 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 1 wird der Klammerzusatz „(§ 40 Abs. 2 NBG)“ durch den Klammerzusatz „(§ 30 Abs. 4 NBG)“ ersetzt.
- bb) In Nummer 2 werden die Worte „Anstellung und“ gestrichen.
- cc) In Nummer 9 wird die Verweisung „§ 123 a BRRG“ durch die Verweisung „§ 20 BeamStG“ ersetzt.

- dd) In Nummer 13 wird die Verweisung „den §§ 39 und 40 NBG“ durch die Verweisung „§ 23 Abs. 3 und 4 BeamtStG“ ersetzt.
 - ee) In Nummer 15 werden die Worte „Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur“ durch die Worte „Untersagung der“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Nr. 7 wird die Verweisung „§ 123 a BRRG“ durch die Verweisung „§ 20 BeamtStG“ ersetzt.
6. In § 110 Abs. 6 wird die Verweisung „§ 25 Abs. 1 sowie die §§ 26 und 41 Abs. 1 und 2“ durch die Verweisung „die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes, § 25 Abs. 1 sowie die §§ 26 und 41 Abs. 1, 2 und 4 dieses Gesetzes“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Niedersächsischen Disziplinargesetzes

Das Niedersächsische Disziplinargesetz vom 13. Oktober 2005 (Nds. GVBl. S. 296), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. Dezember 2006 (Nds. GVBl. S. 568), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Verweisung „§ 85 Abs. 1 NBG“ durch die Verweisung „§ 47 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG)“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Verweisung „§ 85 Abs. 2 NBG“ durch die Verweisung „§ 47 Abs. 2 BeamtStG und § 50 NBG“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird nach dem Wort „eines“ das Wort „abgeschlossenen“ eingefügt.
 - bb) In Satz 2 wird die Verweisung „§ 85 Abs. 2 Nr. 3 NBG“ durch die Verweisung „§ 47 BeamtStG und § 50 NBG“ ersetzt.
2. § 6 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 Nummer 3 werden die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
 - b) Satz 2 erhält folgende Fassung:

„²Gegen eine Beamtin oder einen Beamten auf Probe oder auf Widerruf kann nur ein Verweis oder eine Geldbuße ausgesprochen werden.“
3. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Kürzung der Dienstbezüge“.
 - b) In Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Sätze 1 und 3, Absatz 3 Sätze 1 und 2 Halbsatz 2 sowie in Absatz 4 Satz 1 werden jeweils die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
 - c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Worte „oder Anstellung“ gestrichen.
 - cc) In Satz 3 wird die Verweisung „§ 194 Abs. 3 NBG“ durch die Verweisung „§ 7 Abs. 4 Satz 1 NBG“ ersetzt.
 - d) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

- aa) Der bisherige Satz 1 wird einziger Satz.
 - bb) Satz 2 wird gestrichen.
4. § 10 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Eingangsamt“ durch das Wort „Einstiegsamt“ ersetzt.
 - b) Absatz 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden die Worte „oder Anstellung“ gestrichen.
 - bb) In Satz 3 wird die Verweisung „§ 194 Abs. 3 NBG“ durch die Verweisung „§ 7 Abs. 4 Satz 1 NBG“ ersetzt.
5. In § 15 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 2 werden jeweils die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
6. § 16 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 werden die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
 - b) In Absatz 4 Nr. 5 wird die Verweisung „§ 41 Abs. 4 Satz 1 NBG“ durch die Verweisung „§ 31 Abs. 3 NBG“ ersetzt.
7. § 17 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„¹Bei weiteren Disziplinarmaßnahmen und bei sonstigen Personalmaßnahmen dürfen

 1. nach zwei Jahren ein Verweis,
 2. nach drei Jahren eine Geldbuße, eine Kürzung der Dienstbezüge und des Ruhegehalts und
 3. nach sieben Jahren eine Zurückstufung

nicht mehr berücksichtigt werden.“
 - b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
8. In § 18 Abs. 2 Satz 2 wird die Verweisung „§ 41 Abs. 4 NBG“ durch die Verweisung „§ 31 Abs. 3 NBG“ ersetzt.
9. Dem § 21 Abs. 2 wird der folgende Satz 5 angefügt:

„⁵Ist die Sachverhaltsaufklärung gefährdet, so können Ermittlungen vor Ablauf der Frist durchgeführt werden.“
10. In § 23 Abs. 3 wird die Verweisung „§ 41 Abs. 4 NBG“ durch die Verweisung „§ 31 Abs. 3 NBG“ ersetzt.
11. In § 29 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 werden nach dem Wort „Protokolle“ die Worte „sowie der schriftlichen Äußerungen von Zeuginnen, Zeugen und Sachverständigen“ eingefügt.
12. In § 31 Satz 1 werden die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
13. § 32 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) Es wird der folgende neue Satz 2 eingefügt:

„²Eine Einstellung unterbleibt, wenn das Beamtenverhältnis durch den Wechsel zu einem anderen Dienstherrn durch Entlassung beendet wird.“
 - b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

14. In § 33 Abs. 1 und 3 werden jeweils die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
15. § 40 Abs. 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Einkünfte aus Nebentätigkeiten, die nach § 73 NBG ohne die vorläufige Dienstenthebung ganz oder teilweise zu untersagen gewesen wären, können auf die nachzuzahlenden Bezüge ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn eine Disziplinarmaßnahme ausgesprochen worden ist oder die Klagebehörde (§ 34 Abs. 2) feststellt, dass ein Dienstvergehen erwiesen ist.“
16. In § 58 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 werden jeweils die Worte „Dienst- oder Anwärterbezüge“ durch das Wort „Dienstbezüge“ ersetzt.
17. In § 68 Abs. 1 Satz 2 werden die Worte „gilt § 46 Abs. 1 und 6 NBG“ durch die Worte „gelten § 24 Abs. 2 BeamStG und § 33 Abs. 2 und 4 NBG“ ersetzt.
18. § 73 a Satz 1 erhält folgende Fassung:
„¹Dienstvergehen einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion (§ 5 NBG), die oder der zugleich im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit steht, werden so verfolgt, als stünde die Beamtin oder der Beamte nur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.“

Artikel 10

Änderung des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes

In § 21 Abs. 2 Satz 1 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes in der Fassung vom 29. Januar 2002 (Nds. GVBl. S. 22), geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 16. Dezember 2004 (Nds. GVBl. S. 634), wird die Verweisung „den §§ 68 und 69 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch die Verweisung „§ 37 Abs. 3 bis 5 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

Artikel 11

Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit

In § 8 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit vom 19. Februar 2004 (Nds. GVBl. S. 63), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. Mai 2006 (Nds. GVBl. S. 203), werden die Worte „Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch das Wort „Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure

Das Niedersächsische Gesetz über Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure vom 16. Dezember 1993 (Nds. GVBl. S. 707), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 25. November 2007 (Nds. GVBl. S. 661), wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 3 werden die Worte „die Vorschriften des Niedersächsischen Beamtengesetzes über die Schweigepflicht“ durch die Worte „§ 37 des Beamtenstatusgesetzes und § 46 des Niedersächsischen Beamtengesetzes über die Verschwiegenheitspflicht“ ersetzt.
2. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Pflicht zum Schadensersatz“.

- b) In Absatz 2 werden die Worte „gilt § 86 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch die Worte „gelten § 48 des Beamtenstatusgesetzes und § 51 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ ersetzt.
3. In § 10 Abs. 1 Nr. 3 werden die Worte „die Vorschriften des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch die Worte „§ 24 des Beamtenstatusgesetzes und § 33 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung des Niedersächsischen Katastrophenschutzgesetzes

In § 19 Satz 3 des Niedersächsischen Katastrophenschutzgesetzes in der Fassung vom 14. Februar 2002 (Nds. GVBl. S. 73), geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 16. September 2004 (Nds. GVBl. S. 362), wird die Verweisung „§ 86 Abs. 2 und 3“ durch die Verweisung „§ 51“ ersetzt.

Artikel 14

Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung

In § 72 Abs. 4 des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung in der Fassung vom 19. Januar 2005 (Nds. GVBl. S. 9), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Dezember 2007 (Nds. GVBl. S. 720), wird die Verweisung „§ 64 Abs. 2 und 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch die Verweisung „§ 36 Abs. 2 und 3 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

Artikel 15

Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

Das Niedersächsische Hochschulgesetz in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. September 2007 (Nds. GVBl. S. 444), wird wie folgt geändert:

1. In § 21 Abs. 4 Satz 1 wird die Verweisung „§ 9 Abs. 1 Nr. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG)“ durch die Verweisung „§ 7 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG)“ ersetzt.
2. § 21 a Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 1 wird die Verweisung „§§ 80 d, 87 a oder 108 b NBG“ durch die Verweisung „§§ 62, 64 oder 69 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG)“ ersetzt.
 - b) In Nummer 5 wird die Verweisung „§ 87 a oder 108 b“ durch die Verweisung „§ 62 oder 69“ ersetzt.
3. § 23 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Verweisung „§§ 71 a bis 77 a“ durch die Verweisung „§§ 70 bis 78“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 3 wird die Verweisung „nach den §§ 75 a und 75 b NBG“ gestrichen.
 - bbb) In Nummer 4 wird die Verweisung „§ 75 c“ durch die Verweisung „§ 74 Abs. 2“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) ¹Der Anzeigepflicht nach § 40 Satz 1 BeamStG unterliegt nicht eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit sowie eine Gutachtertätigkeit.“

tigkeit von Professorinnen und Professoren sowie von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. ²Für Nebentätigkeiten dieser Beamtinnen und Beamten finden § 73 Abs. 1 Satz 3 und § 75 Satz 3 NBG keine Anwendung.“

4. In § 26 Abs. 6 Satz 2 wird die Verweisung „§§ 61 bis 64, 66, 68 bis 71, 78, 80, 81 bis 83, 85 bis 88, 95, 96, 98 bis 103 und 105 bis 108“ durch die Verweisung „§§ 33 bis 37, 42, 44, 45, 47 und 48 BeamtStG, die §§ 10, 46, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 59, 60, 62, 65, 67 bis 69, 80 bis 94 und 103“ ersetzt.
5. In § 27 Abs. 2 Satz 4 wird die Verweisung „§ 51 Abs. 1 Satz 2“ durch die Verweisung „§ 35 Satz 2“ ersetzt.
6. In § 28 Abs. 3 Halbsatz 2 wird die Verweisung „§ 36 Abs. 3 und die §§ 53 und 57“ durch die Verweisung „§ 22 Abs. 3 BeamtStG sowie § 7 Abs. 3 und § 37“ ersetzt.
7. In § 29 Satz 2 Halbsatz 2 werden die Worte „zum Nutzungsentgelt nach § 75 c NBG“ durch die Worte „zur Erhebung eines Nutzungsentgelts“ ersetzt.
8. § 30 Abs. 3 Satz 6 wird gestrichen.
9. In § 34 Abs. 2 Satz 2 wird die Verweisung „§§ 61, 68, 78, 86 und 96“ durch die Verweisung „§§ 33, 37, 42 und 48 BeamtStG sowie die §§ 46, 49, 51 und 83“ ersetzt.
10. § 38 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 5 Satz 2 wird die Verweisung „§ 36 Abs. 3 Satz 1 NBG“ durch die Verweisung „§ 22 Abs. 3 BeamtStG“ ersetzt.
 - b) In Absatz 7 Satz 2 wird die Verweisung „§ 51 Abs. 1 Satz 2“ durch die Verweisung „§ 35 Satz 2“ ersetzt.
11. In § 55 a Abs. 3 wird die Verweisung „§ 87 c“ durch die Verweisung „§ 80“ ersetzt.

Artikel 16

Änderung des Niedersächsischen Schulgesetzes

Das Niedersächsische Schulgesetz in der Fassung vom 3. März 1998 (Nds. GVBl. S. 137), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. Oktober 2008 (Nds. GVBl. S. 317), wird wie folgt geändert:

1. In § 31 Abs. 4 wird der Klammerzusatz „(§ 101 Abs. 2 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 88 Abs. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes)“ ersetzt.
2. § 44 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 5 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„³Die Übertragung eines höherwertigen Amtes nach Satz 1 darf nicht vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit erfolgen.“
 - b) In Absatz 6 Satz 3 wird die Verweisung „§ 14 Abs. 2“ durch die Verweisung „§ 20 Abs. 2 und 3“ ersetzt.
3. In § 48 Abs. 1 Nr. 3 wird die Verweisung „§ 109 Abs. 1“ durch die Verweisung „§ 29 Abs. 4“ ersetzt.
4. In § 153 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 3 werden jeweils die Worte „Anstellung oder“ gestrichen.

Artikel 17

Änderung des Gesetzes über die Gründung des „Instituts für Geowissenschaftliche Gemeinschaftsaufgaben“

Das Gesetz über die Gründung des „Instituts für Geowissenschaftliche Gemeinschaftsaufgaben“ vom 16. Dezember 1999 (Nds. GVBl. S. 428) wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 3 werden die Worte „im Sinne des § 3 Abs. 2 NBG“ gestrichen.
2. In § 5 Abs. 2 Satz 2 wird das Wort „unmittelbarer“ durch die Worte „Dienstvorgesetzte oder“ ersetzt.

Artikel 18
Änderung des
Gesetzes über die Anstalt Niedersächsische Landesforsten

In § 5 Abs. 2 des Gesetzes über die Anstalt Niedersächsische Landesforsten vom 16. Dezember 2004 (Nds. GVBl. S. 616), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 2007 (Nds. GVBl. S. 169), wird die Verweisung „§ 194 a“ durch die Verweisung „§ 5“ ersetzt.

Artikel 19
Änderung des
Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen

§ 5 des Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen in der Fassung vom 15. Januar 2004 (Nds. GVBl. S. 7) wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 Satz 1 wird die Verweisung „§ 61 Abs. 2 und des § 65“ durch die Verweisung „§ 7 Abs. 1 Nr. 2, des § 33 Abs. 1 Satz 3 und des § 38 des Beamtenstatusgesetzes sowie des § 47“ ersetzt.
2. In Absatz 3 Satz 4 wird die Verweisung „§ 87 c“ durch die Verweisung „§ 80“ ersetzt.

Artikel 20
Änderung des Niedersächsischen Justizvollzugsgesetzes

In § 89 Abs. 3 Satz 2 des Niedersächsischen Justizvollzugsgesetzes vom 14. Dezember 2007 (Nds. GVBl. S. 720) wird der Klammerzusatz „(§ 64 Abs. 2 und 3 des Niedersächsischen Beamtenstatusgesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 36 Abs. 2 und 3 des Beamtenstatusgesetzes)“ ersetzt.

Artikel 21
Änderung des
Niedersächsischen Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter

Das Niedersächsische Gesetz über gemeindliche Schiedsämter vom 1. Dezember 1989 (Nds. GVBl. S. 389), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. November 2004 (Nds. GVBl. S. 512), wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Abs. 3 wird die Verweisung „§ 69 Abs. 1 und 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes“ durch die Verweisung „§ 37 Abs. 4 Satz 1 und Abs. 5 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
2. In § 12 Abs. 3 Satz 2 wird die Verweisung „§ 86 Abs. 2 bis 4“ durch die Verweisung „§ 51“ ersetzt.

Artikel 22
Inkrafttreten

(1) ¹Dieses Gesetz tritt am 1. April 2009 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten

1. Artikel 1 §§ 25, 78, 108, 117, 118 am Tag nach der Verkündung und
2. Artikel 1 § 119 am 1. Juli 2009

in Kraft.

(2) Das Niedersächsische Beamtengesetz in der Fassung vom 19. Februar 2001 (Nds. GVBl. S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 25. November 2007 (Nds. GVBl. S. 661), tritt mit Ablauf des 31. März 2009 außer Kraft.

(3) Das Gesetz über die Beschränkung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst vom 27. Oktober 1977 (Nds. GVBl. S. 537) tritt mit Ablauf des 30. Juni 2009 außer Kraft.

(4) Artikel II des Vierten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Landesregierung vom 16. Dezember 1992 (Nds. GVBl. S. 337) tritt mit Ablauf des 31. März 2009 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Ziel des Gesetzes

Die Gesetzgebungskompetenzen zwischen Bund und Ländern sind durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) grundlegend neu geordnet worden. Im Bereich des öffentlichen Dienstrechts wurden die Gesetzgebungskompetenzen mit der Ergänzung in Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 des Grundgesetzes - im Folgenden: GG - (Gegenstände der konkurrierenden Gesetzgebung) und der Aufhebung der Artikel 74 a (Konkurrierende Gesetzgebung für Besoldung und Versorgung im öffentlichen Dienst) und 75 GG (Rahmenvorschriften) für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter in den Ländern neu geregelt:

- Die Befugnis zur Regelung der Statusangelegenheiten liegt als konkurrierende Gesetzgebung beim Bund.
- Für das Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht liegt die Gesetzgebungskompetenz bei den Ländern.
- Das als Bundesrecht erlassene Recht gilt fort. Es kann, soweit der Bund für die jeweilige Materie keine Gesetzgebungskompetenz mehr hat, durch Landesrecht ersetzt werden (Artikel 125 a Abs. 1 GG). Besitzt der Bund weiterhin die Gesetzgebungskompetenz, bleiben die aufgrund des fortgeltenden Bundesrechts gegebenen Befugnisse und Verpflichtungen der Länder zur Gesetzgebung insoweit bestehen (Artikel 125 b Abs. 1 GG).

Die norddeutschen Länder haben sich bereits seit Dezember 2005 eingehend mit den Konsequenzen aus dieser Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen und den Möglichkeiten einer Zusammenarbeit befasst. Die durch die Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung gewonnenen Gestaltungsspielräume sollen soweit erforderlich im norddeutschen Verbund für eine zukunftsorientierte Anpassung des öffentlichen Dienstrechts auf Länderebene genutzt werden. Durch die Anpassung des öffentlichen Dienstrechts an die veränderten gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen soll das durch die besondere Verfassungsbindung geprägte und allein am Gemeinwohl orientierte Berufsbeamtentum gestärkt und zukunftsfähig gemacht werden.

Die Konferenz Norddeutschland hat am 11. April 2007 beschlossen, unter Geltung der neuen Kompetenzordnung die Zusammenarbeit ihrer Länder auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts zu intensivieren. Ziel ist es, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrnübergreifende Mobilität gesichert und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird.

Auf dieser Grundlage haben die Norddeutschen Küstenländer (NDK) in enger Zusammenarbeit ein Muster-Landesbeamtengesetz (Muster-LBG) erarbeitet, welches der Neugestaltung des Niedersächsischen Beamtengesetzes zugrunde liegt.

Ausgangspunkt für die Neugestaltung des Landesbeamtenrechts ist das Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das die Grundstrukturen der statusprägenden Rechte und Pflichten für die Beamtinnen und Beamten in den Ländern einheitlich regelt. Künftig wird das Beamtenrecht in den Ländern in zwei Gesetzen geregelt sein - im bundeseinheitlich geltenden Beamtenstatusge-

setz und ergänzend in jedem Land im eigenständigen Landesbeamtengesetz. Aus verfassungsrechtlichen Gründen ist diese Zweiteilung unvermeidbar; eine - auch nur deklaratorische - Aufnahme der Regelungen des Beamtenstatusgesetzes in das Landesbeamtengesetz wäre verfassungsrechtlich unzulässig.

Erklärtes Ziel zwischen den norddeutschen Ländern ist es, die ergänzenden Landesbeamtengesetze möglichst einheitlich zu gestalten, sodass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und ein Wettbewerbsföderalismus vermieden wird.

II. Inhalt des Gesetzes

Der wesentliche Inhalt des Gesetzesentwurfs ist wie folgt zusammenfassen:

Neufassung des Niedersächsischen Beamtengesetzes (Artikel 1)

Der Entwurf des neuen Niedersächsischen Beamtengesetzes beinhaltet zum Einen Regelungen, die das Beamtenstatusgesetz ergänzen (z. B. hinsichtlich Zuständigkeiten, Verfahren oder Fristen), zum Anderen eigenständige Regelungen dort, wo der Bund auf eigene verzichtet (z. B. Nebentätigkeits-, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht) bzw. keine Kompetenz mehr besitzt (Laufbahnrecht). In seinem Aufbau folgt der Gesetzesentwurf demjenigen des Beamtenstatusgesetzes. Soweit die landesrechtlichen Regelungen in inhaltlichem Zusammenhang mit dem Beamtenstatusgesetz stehen, wird - zur Vereinfachung für die Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwender - auf die bundesrechtliche Vorschrift hingewiesen.

Im Ersten Teil (Allgemeine Vorschriften) sowie im Ersten Kapitel des Zweiten Teils (Beamtenverhältnis) werden, ergänzend zum Beamtenstatusgesetz, die bisherigen Regelungen aufgenommen und fortgeschrieben. Die Vorschriften über die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten (§ 6) sowie über die Beamtinnen und Beamten auf Zeit (§ 7) entsprechen den geltenden Regelungen.

Das neue Laufbahnrecht im Zweiten Kapitel des Zweiten Teils steht im Mittelpunkt des Gesetzes. Es beruht auf folgenden Grundsätzen:

- Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt insbesondere angesichts der demografischen Entwicklung
- Aufrechterhaltung des Laufbahnprinzips als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG
- größere Transparenz durch Verschlankeung der Strukturen mittels Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen und Laufbahngruppen
- stärkere Flexibilität durch größere Durchlässigkeit der Laufbahnen in horizontaler und vertikaler Hinsicht
- stärkere Orientierung am Leistungsprinzip bei Einstellungen und bei der beruflichen Entwicklung
- mehr Offenheit der Einstiegsregelungen zu den Entwicklungen im Bildungsbereich
- Aufrechterhaltung der bundesweiten Mobilität

Die besoldungsrechtliche Ämterordnung bildet weiterhin die Grundlage („Rückgrat“) für die laufbahnrechtliche Ämterstruktur.

Hervorzuheben sind folgende Regelungsschwerpunkte:

1. Verschlankeung und Flexibilisierung des Laufbahnrechts

Die Anzahl der Laufbahnen soll deutlich reduziert werden, um u. a. den Verwaltungsaufwand beim Wechsel von Tätigkeiten zu verringern und die Einsatzmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten laufbahnrechtlich zu erweitern. Dazu soll einerseits die Zahl der Fachrichtungen auf zehn begrenzt werden. Andererseits werden die bisher vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in künftig zwei Laufbahngruppen neu geordnet. Innerhalb der Laufbahnen können zusätzlich fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige gebildet werden. Die bisher ge-

trennt zu behandelnden Laufbahnen besonderer Fachrichtungen gehen in den neuen Laufbahnen auf und werden den bislang durch einen Vorbereitungsdienst geprägten sogenannten Regellaufbahnen gleichgestellt.

Die Laufbahngruppe 1 wird die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes, die Laufbahngruppe 2 die bisherigen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes umfassen. Die Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe bestimmt sich nach der für die Laufbahn erforderlichen Vor- und Ausbildung. Zur Laufbahngruppe 1 gehören alle Laufbahnen, die keinen Hochschulabschluss voraussetzen. Zur Laufbahngruppe 2 gehören alle Laufbahnen, die einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen; dabei werden in Laufbahngruppe 2 die dem Bologna-Prozess folgenden Hochschulabschlüsse Bachelor und Master als Standards zugrunde gelegt.

Innerhalb der Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden. Daher wird es künftig nur noch ein Verzahnungsamt (A 9) zwischen beiden Laufbahngruppen geben, als Endamt der Laufbahngruppe 1 und Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2. Einen (Laufbahngruppen-) Aufstieg wird es zukünftig nur noch beim Wechsel von der Laufbahngruppe 1 zur Laufbahngruppe 2 geben. Innerhalb der beiden neuen Laufbahngruppen wird es begrifflich den Aufstieg nicht mehr geben. Die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe vollzieht sich unter Beachtung des Grundsatzes des lebenslangen Lernens nach Leistung und Qualifizierung.

2. Stärkung des Leistungsprinzips

Für Bewerberinnen und Bewerber mit langjähriger geeigneter Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes soll die Einstellung in einem höheren Amt als dem Einstiegsamt erleichtert werden. Als Folge des Wegfalls der Mindestaltersgrenze des vollendeten 27. Lebensjahres wird einheitlich für alle Laufbahnen einschließlich der anderen Bewerberinnen und anderen Bewerber die Dauer der Probezeit auf drei Jahre festgesetzt; dabei werden die Anforderungen an die Bewährung in der Probezeit erhöht. Künftig wird wegen hervorragender Leistungen in der Probezeit eine Beförderung bereits vor Ablauf eines Jahres nach Abschluss der Probezeit möglich sein.

3. Gewährleistung der Mobilität und des flexiblen Personaleinsatzes

Um die bundesweite Mobilität der Beamtinnen und Beamten zu erhalten, wird die bei einem Dienstherrn im Bundesgebiet erworbene Befähigung grundsätzlich als Laufbahnbefähigung anerkannt. Der Wechsel zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft sowie von Beamtinnen und Beamten zu internationalen Organisationen wird erleichtert, um Erfahrungen in die öffentliche Aufgabenwahrnehmung einfließen zu lassen. Zeiten von beruflichen Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes können zukünftig auf die Probezeit angerechnet werden.

Die Bestimmungen des Dritten Kapitels des Zweiten Teils (Landesinterne Abordnung und Versetzung) schreiben das bisher geltende Recht unter Orientierung an den neuen bundesrechtlichen Vorschriften fort.

Das Vierte Kapitel des Zweiten Teils (Beendigung des Beamtenverhältnisses) enthält Verfahrensregelungen zur Beendigung des Beamtenverhältnisses. Da der Bund die ihm in diesem Bereich zustehende Regelungskompetenz nicht ausgeschöpft hat, können nach den Grundsätzen der konkurrierenden Gesetzgebung landesspezifische Regelungen getroffen werden. Hinsichtlich der Dienstunfähigkeit beschränkt sich der Gesetzentwurf aus verfassungsrechtlichen Gründen auf verfahrenstechnische Regelungen.

In Bezug auf die rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis sind die wesentlichen Regelungen im Beamtenstatusgesetz getroffen worden, sodass sich der Gesetzentwurf im Fünften Kapitel des Zweiten Teils (Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis) auf verfahrenstechnische Regelungen beschränkt. Die geltende Vorschrift zur wöchentlichen Arbeitszeit wird übernommen. Teilzeitbeschäftigung und langfristige Beurlaubung kann weiter gewährt werden, wobei die Dauer der Beurlaubung auf höchstens 15 Jahre angehoben wird. Die in § 40 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) verankerte Bestimmung zum Nebentätigkeitsrecht der Beamtinnen und Beamten wird im Gesetzentwurf konkretisiert. Entsprechend den bundesrechtlich neu eröffneten Möglichkeiten

werden die neuen landesrechtlichen Regelungen erheblich vereinfacht. Es wird nur noch zwischen anzeigepflichtigen und nicht anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten unterschieden; die bisherige Differenzierung zwischen genehmigungs- und nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten entfällt. Die fürsorgerechtlichen Regelungen werden neu strukturiert. Insbesondere für die Bereiche Beihilfe und Heilfürsorge wird damit dem - von der Rechtsprechung eingeforderten - Grundsatz des Gesetzesvorbehalts Rechnung getragen. Konkret werden die sogenannten rechtlichen Strukturprinzipien geregelt und die Inhalte der erforderlichen Rechtsverordnungen bestimmt. Inhaltlich entsprechen die Regelungen grundsätzlich dem derzeitigen Recht.

Im Übrigen (Reise- und Umzugskosten etc.) entsprechen die Regelungen ebenfalls dem bisherigen Recht.

Das Personalaktenrecht wird auf der Grundlage der bisherigen Regelungen an die Möglichkeiten der neuen Vorschriften im Beamtenstatusgesetz angepasst.

Die im Dritten Teil (Beteiligung der Spitzenorganisationen) enthaltenen Vorschriften schreiben die bisherigen Regelungen fort und ergänzen sie.

Mit den Vorschriften des Vierten Teils (Landespersonalausschuss) wird an der unabhängigen Stelle (Landespersonalausschuss) festgehalten. Er wird auf seine Kernaufgaben beschränkt; diese ergeben sich im Einzelnen aus dem Gesetz.

Die Vorschriften im Fünften Teil (Beschwerdeweg und Rechtsschutz) folgen den bisherigen Regelungen unter Beachtung der Vorgaben des Beamtenstatusgesetzes. Die Vorschrift über Zustellung entfällt ersatzlos.

Im Sechsten Teil (Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen) folgen die Vorschriften im Wesentlichen den bisherigen Bestimmungen. Für die Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung ist aufgrund der bundeseinheitlichen Ausbildung eine Sonderregelung vorgesehen.

Der Siebente Teil (Zulassungsbeschränkungen) enthält Regelungen für die Zulassung zu einem Vorbereitungsdienst, der Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

Den Abschluss bilden im Achten Teil (Übergangs- und Schlussvorschriften) Bestimmungen über die Weitergeltung von Vorschriften, über die Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften, über diverse Übergangsregelungen, zu Überleitungsvorschriften in Bezug auf die grundlegende Neustrukturierung des Laufbahnrechts sowie Regelungen zum In- und Außerkrafttreten.

Folgeänderungen, Inkrafttreten, Außerkrafttreten (Artikel 2 bis 23)

Die Artikel 2 bis 22 enthalten die notwendigen Folgeänderungen, die sich aus der Neufassung des Niedersächsischen Beamtengesetzes ergeben.

Der zunächst vorgesehene Artikel 20 (Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes) wurde im Rahmen der Ressortanhörung gestrichen, da MJ einen eigenen Entwurf zur Änderung des 1. Abschnitts des Niedersächsischen Richtergesetzes erarbeitet hat, der den zu beteiligenden Ressorts bereits übersandt worden ist. Es ist beabsichtigt, diesen Entwurf in engem zeitlichen Zusammenhang mit diesem Gesetz in den Landtag einzubringen, sodass ein paralleles Inkrafttreten zum 1. April 2009 sichergestellt ist.

Das Inkrafttreten bzw. Außerkrafttreten der Vorschriften ist schließlich in Artikel 23 des Gesetzesentwurfs geregelt.

III. Wesentliche Ergebnisse der Gesetzesfolgenabschätzung

Die Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes ist nur durch Gesetz möglich. Mit den vorgesehenen Regelungen können die verfolgten Ziele erreicht werden.

Das im Entwurf übermittelte Gesetz zur Modernisierung des Niedersächsischen Beamtenrechts ist ein Querschnittsgesetz für die gesamte Landesverwaltung, dessen Anwendungshäufigkeit nicht annähernd bemessen werden kann, sodass eine hinreichend verlässliche Abschätzung der mit dem

Gesetzgebungsvorhaben verbundenen konkreten haushaltswirtschaftlichen Auswirkungen nicht vorgenommen werden kann.

Nach den von der Landesregierung empfohlenen Grundsätzen für die Durchführung von Gesetzesfolgenabschätzungen kommt deshalb eine Finanzfolgenabschätzung nicht in Betracht (Nummer 1.3.2 der Anlage i. V. m. Nummer 2 Buchst. a des Anhangs der Bek. der StK vom 15. April 1998, Nds. MBl. S. 759).

IV. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Keine.

V. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Familie

Die Modernisierung des Niedersächsischen Beamtenrechts ist grundsätzlich geschlechtsneutral ausgestaltet. Benachteiligungsverbote sind ausdrücklich gesetzlich geregelt worden. Verzögerungen des beruflichen Werdeganges durch die Geburt eines Kindes, durch die Betreuung oder Pflege pp. können beispielsweise bei Beförderungen berücksichtigt werden. Die Vorschriften sind zudem familienfreundlicher gestaltet worden, indem die zulässige Höchstdauer von Urlaub und Teilzeitbeschäftigung ausgeweitet wird. Das berufliche Fortkommen innerhalb der jeweiligen Laufbahngruppe ohne formales Aufstiegsverfahren stellt gerade für Familienangehörige mit Kindern eine wesentliche Erleichterung dar.

VI. Anhörungen

1. In der Anhörung zu dem Gesetzentwurf sind beteiligt worden:

- der Deutsche Gewerkschaftsbund - Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt - (DGB)
- der dbb beamtenbund und tarifunion - landesbund niedersachsen - (dbb),
- der Niedersächsische Richterbund,
- die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens.

Darüber hinaus haben folgende Verbände und Stellen Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten:

- der Deutsche Hochschulverband - Landesverband Niedersachsen -,
- der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands - Landesverband Niedersachsen -,
- der Bund Deutscher Kriminalbeamter - Landesverband Niedersachsen -,
- der Verband der niedersächsischen Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter e. V.,
- der Bund Niedersächsischer Sozialrichter,
- der Bund Niedersächsischer Finanzrichter,
- die Vereinigung der Berufsrichter der Arbeitsgerichtsbarkeit im Lande Niedersachsen,
- die Neue Richtervereinigung e. V. - Landesverband Niedersachsen -,
- der Verband der Rechtspfleger e. V.,
- der Deutsche Juristinnenbund e. V.,
- das Katholische Büro Niedersachsen,
- die Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen,
- der Niedersächsische Landesrechnungshof,
- der Landesbeauftragte für den Datenschutz,

- die Niedersächsischen Landesforsten.

Am 22. September 2008 sowie am 10. Oktober 2008 haben zudem Beteiligungsgespräche mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden stattgefunden.

2. Die Stellungnahmen sind insgesamt dadurch gekennzeichnet, dass DGB, dbb und die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens dem Gesetzentwurf grundsätzlich zustimmen. Zu einzelnen Regelungsbereichen haben sie wie folgt Stellung genommen:

- Laufbahnrecht

Die mit der Novellierung des Laufbahnrechts verbundene Zielsetzung, ein flexibleres Dienstrecht zu schaffen, das eine ständige Qualifizierung sicherstellt, die Mobilität und Leistung fördert und den öffentlichen Dienst auch in Zukunft attraktiv macht, wird einhellig begrüßt. DGB und dbb unterstützen sowohl den beschrittenen Weg, in enger Zusammenarbeit mit den NDK nach Möglichkeit einheitliche Bestimmungen zu erarbeiten, die auch die länderübergreifende Mobilität der Beamtinnen und Beamten in Zukunft gewährleisten, als auch die entwickelten Grundstrukturen, wie die deutliche Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen und der Laufbahngruppen und die Stärkung des Leistungsprinzips.

Der niedersächsische dbb stützt ausdrücklich die im Entwurf angelegte deutliche Reduzierung der bisherigen Laufbahnen auf insgesamt zehn Fachrichtungen. Auch aus Sicht des DGB bestehen hiergegen keine Bedenken. Einvernehmlich wird allerdings gefordert, dass die bisherigen vielfältigen Laufbahnen sich zukünftig nicht als Laufbahnzweige innerhalb der Fachrichtungen wiederfinden.

Die Verminderung der Laufbahngruppen wird von dbb und DGB als uneingeschränkt positiv gewertet und begrüßt. Dessen ungeachtet werden eine vollständige Abschaffung der Laufbahngruppen und die Einführung einer sogenannten Einstiegslaufbahn als noch Ziel führender angesehen, die formalen Hindernisse im Rahmen der beruflichen Entwicklung zu beseitigen. Eine zweigeteilte Laufbahngruppensystematik wird vom DGB gleichwohl ausdrücklich - jedenfalls soweit die Aufstiegsvorschriften die Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen verbessern - für eine Übergangszeit akzeptiert. Nach Auffassung des dbb sprechen keine durchgreifenden Gründe dafür, für die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung die bisherigen Laufbahngruppen beizubehalten, weshalb auf den Erlass einer dahingehenden Ermächtigungsnorm (§ 118) verzichtet werden sollte.

Ausdrücklich unterstützt wird weiterhin, die Einstiegsebenen auch zukünftig abhängig von der Vor- und Ausbildung differenziert auszugestalten und mit dem Abbau formaler Kriterien für den beruflichen Aufstieg dem Bereich Personalentwicklung einen höheren Stellenwert einzuräumen. Darauf hingewiesen wird allerdings zugleich, dass es der den neuen Strukturen zugrundeliegende Grundsatz des lebenslangen Lernens erfordere, entsprechende Fortbildungsangebote der Dienstherrn bereit zu halten bzw. weiter zu entwickeln.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens stimmt dem Vorhaben zur horizontalen und vertikalen Reduzierung der Laufbahnen ausdrücklich zu.

- Finanzielles Dienstrecht

Der dbb erneuert seinen Vorschlag aus dem Jahr 2005, die Beihilfeaufwendungen des Landes durch die Einführung einer Art „Betriebskrankenkassenmodell“ zu reduzieren. Gedacht sei dabei nicht an einen Systemwechsel in einem Miteinander von Beihilfeberechtigten und Ärzteschaft, sondern an eine Zusammenfassung der bisherigen Erstattungs- und Bearbeitungsebenen für die Beihilfe und die Private Krankenversicherung. Vorteile dieses Modells sieht der dbb in einer deutlich geringeren Belastung des Landeshaushalts und einer deutlichen Reduzierung der Krankenversicherungsbeiträge für die Beihilfeberechtigten selbst. Aus Sicht des dbb müsste die Umsetzung des „Betriebskrankenkassenmodells“ beim NLBV angesiedelt sein.

Der DGB fordert, den Beamtinnen und Beamten die Wahlfreiheit zu eröffnen, ob sie Beihilfeleistungen oder Leistungen einer gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch nehmen wollen. Diese Wahlfreiheit könne landesgesetzlich angeboten werden, indem alternativ zum Anspruch auf Beihilfe die Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung übernommen würde. Insbesondere weist der DGB darauf hin, dass bei Vorerkrankungen Beamtinnen und Beamte oder deren Familienangehörigen, z. B. Kinder, oft gezwungen sind, in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben, und damit die Versicherungsbeiträge zu 100 Prozent selbst tragen müssen.

Beide Forderungen bedingen umfangreiche strukturelle bzw. gesetzliche Änderungen, die derzeit nicht beabsichtigt sind.

Die Forderung des dbb, die Regelungen zum Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht jeweils als förmliches Gesetz zu erlassen, steht den Deregulierungsbemühungen der Landesregierung entgegen. Dass das NBG in § 98 derzeit einzelne Detailregelungen zur Höhe von Erstattungen enthält, ist ausschließlich darauf zurückzuführen, dass bisher die entsprechenden Vorschriften des Bundes Anwendung fanden und mithin lediglich die niedersächsischen Besonderheiten zu regeln waren. Nunmehr sollen, auch um die erforderliche Flexibilität sicherzustellen, landesrechtliche Regelungen geschaffen werden. Eine Regelung auf Verordnungsebene erscheint sachgerecht.

Der Forderung der Gewerkschaften und Verbände nach einer rechtzeitigen Beteiligung im Verfahren zur Erstellung der Verordnungen zum finanzielles Dienstrecht wird insofern nachgekommen, als diesen zu gegebener Zeit ausreichend Gelegenheit gegeben wird, zu den auf der Grundlage der §§ 80 und 84 bis 86 zu erlassenden Rechtsverordnungen Stellung zu nehmen.

Soweit der dbb die Forderung erhoben hat, Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz generell als solche der Landesregierung auszugestalten, wird die Auffassung nicht geteilt. Aus Sicht der Landesregierung wird die nach dem Gesetzentwurf vorgesehene Ausgestaltung als Ministerverordnungen für sachlich gerechtfertigt erachtet. Eine Beteiligung aller Ressorts ist nach der Geschäftsordnung der Landesregierung sichergestellt.

– Weiterentwicklung des Beteiligungsverfahrens

Der DGB fordert Verhandlungs- und Vereinbarungsrechte der Beamtinnen und Beamten bei der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Bezahlungsbedingungen. Vorschläge zu deren Normierung seien in seinem Positionspapier „Verhandeln statt Verordnen“ beschrieben.

Den Vorschlägen des DGB kann nicht gefolgt werden, weil eine vertragliche Ausgestaltung des Beamtenrechts verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet. Die in Artikel 33 Abs. 4 GG festgelegte institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums wird durch dessen Absatz 5 ergänzt. Konkret bestimmt dieser, dass das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist. Nach herrschendem Verständnis enthält Artikel 33 Abs. 5 GG einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber. Die klare Zuweisung der Regelungskompetenz des Beamtenverhältnisses an die Legislative ergibt sich aus dem Wortlaut der Vorschrift sowie aus dem Rechtsstaats- und Demokratieprinzip. Nach der insofern eindeutigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist z. B. geklärt, dass die angemessene Alimentierung summenmäßig nicht „erstritten“ und „vereinbart“ wird, sondern einseitig durch Gesetz festzulegen ist, und dass innerhalb des Beamtenrechts die Zulassung eines Streiks ausgeschlossen ist. Prägend für das Beamtenverhältnis ist ferner das fehlende Gegenseitigkeits- und Austauschverhältnis, das Grundlage eines frei ausgehandelten, entgeltlichen Arbeitsverhältnisses ist. Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Bezahlungsbedingungen kommen daher aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht in Betracht.

Weitgehende Vereinbarungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Ausfüllung des gesetzlich erforderlichen Rahmens bestehen bereits nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz, das in § 81 Vereinbarungen für allgemeine Regelungen über mitbestimmungspflichtige Maßnahmen vorsieht. Durch zahlreiche Vereinbarungen auf dieser Grundlage sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften als wichtige Gesprächspartner bei der Gestaltung der innerdienstlichen Verhältnisse aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst anerkannt.

Bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfs hat eine Auseinandersetzung mit allen in der Anhörung vorgetragenen Vorschlägen und Anregungen stattgefunden. In der Einzelbegründung (Abschnitt B)

wird schwerpunktmäßig auf die Vorschläge eingegangen, die die Gewerkschaften (DGB, dbb) und die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens unterbreitet haben.

VII. Voraussichtliche Kosten und haushaltmäßige Auswirkungen

Die Neuregelungen führen zu keinen finanziellen Mehrausgaben.

Die aufgrund der Föderalisierung des öffentlichen Dienstrechts erforderliche technische Anpassung des NBG an das Beamtenstatusgesetz des Bundes dürfte insgesamt zu keiner Mehrbelastung führen, weil damit weder spezifische Mehrkosten noch ein erhöhter Verwaltungsaufwand verbunden sind. Aufgrund der durch die statusrechtlichen Veränderungen im Rahmen des Beamtenstatusgesetzes zukünftig entfallenden Anstellung der Beamtinnen und Beamten ist zwar eine haushaltsrechtliche Anpassung der Stellenpläne der personalbewirtschaftenden Dienststellen erforderlich. Die erforderlichen Umstellungen zur Schaffung von Planstellen erfolgen jedoch kostenneutral.

Ebenso sind die Veränderungen im Bereich des Laufbahnrechts kostenneutral zu gestalten. Dies ergibt sich bereits aus der von allen Ressorts mitgezeichneten und von der Landesregierung in der Sitzung am 3. Juni 2008 beschlossenen Kabinettsvorlage zum Laufbahnrecht vom 28. Mai 2008. Es sind keine strukturellen Änderungen im Personalbudget oder im Bereich der ausgebrachten Ämter geplant. Eine missbräuchliche Handhabung wird bereits durch die haushalterischen Steuerungsinstrumente wie Budgetverantwortung und zur Verfügung stehende Planstellen, einzuhaltende Stellenobergrenzen sowie die sachgerechte Bewertung der ausgeübten Funktionen verhindert. Eine Ausweitung der ersten Beförderungsränge im bisherigen höheren Dienst in den Stellenplänen ist mit der neuen Systematik nicht beabsichtigt; dies wäre ohnehin der Entscheidung des Landtages vorbehalten. Anzahl und Wertigkeit der in Stellenplänen ausgebrachten Ämter bleiben bestehen. Die in der Laufbahnverordnung vorgesehenen Beförderungsvoraussetzungen machen zudem deutlich, dass sich Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 14 hinsichtlich der Qualifizierungsanforderungen auch zukünftig deutlich von sonstigen Beförderungen unterscheiden. Der durch die Reformmaßnahmen in der Übergangsphase vorübergehend entstehende Mehraufwand im Bereich der Personalentwicklung und der Stellenbewirtschaftung ist innerhalb der Personalkostenbudgets aufzufangen.

Die Neuregelungen zur finanziellen Fürsorge (Artikel 1 §§ 80, 84 bis 86) dürften einerseits - wenn überhaupt - lediglich aufgrund der neuen Regelung bezüglich der Begründung eines Beihilfeanspruches während der ersten sechs Monate eines Urlaubs nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zur Pflege naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes zu Mehrausgaben führen. Mittel bis langfristig könnte andererseits die Neuregelung der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen berücksichtigungsfähiger Angehöriger mit Einkünften (Berücksichtigung des Bruttorentenbetrages anstelle des Ertragsanteils bei erstmaligem Rentenbezug nach dem 1. April 2009) zu Minderausgaben führen. Die finanziellen Auswirkungen beider Regelungen sind jedoch nicht quantifizierbar.

Die sonstigen Änderungen sind tendenziell kostensenkend. Hierbei wird sich insbesondere der Vollzugaufwand im Nebentätigkeitsrecht reduzieren, da Nebentätigkeiten zukünftig nur noch anzeigepflichtig sind und daher keine (zeitlich befristeten) Genehmigungen mehr erteilt werden müssen. Auch im Bereich des Landespersonalausschusses wird der Vollzugaufwand tendenziell abnehmen, da aufgrund des veränderten Laufbahnrechts sowie des reduzierten Aufgabenkataloges weniger Entscheidungen - und damit auch Sitzungen - des Landespersonalausschusses erforderlich werden. Allgemeine Maßnahmen der Deregulierung wirken tendenziell kostensenkend.

Unter denselben personalwirtschaftlichen Prämissen gelten die vorgenannten Ausführungen auch für die zu erwartenden Kostenbelastungen der Gemeinden, der Landkreise sowie der anderen Träger öffentlicher Verwaltung. Da das nach bisherigem Recht erforderliche Aufstiegsverfahren in den höheren Dienst zukünftig entfällt, führt dies tendenziell zu Minderausgaben, weil während der Einführungszeit keine befristete Einstellung von zusätzlichem Personal mehr erforderlich ist. Zudem entfallen die mit der Durchführung des Aufstiegsverfahrens verbundenen Kosten.

Die im Rahmen des Personalaktenrechts nunmehr eröffnete Möglichkeit, die Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe oder Prüfung der Kindergeldberechtigung durch andere Behörden oder Stellen durchführen zu lassen, dient der Wirtschaftlichkeit der Aufgabenwahrnehmung und wird ebenfalls zu Einsparungen führen. Die Höhe der Minderausgaben ist jedoch

nicht bezifferbar, weil sie von der Zahl der Behörden, die diese Möglichkeit tatsächlich nutzen, sowie von der bisherigen individuellen Kostenstruktur abhängt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Niedersächsisches Beamtengesetz):

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Die Vorschrift legt den Geltungsbereich des Gesetzes fest. Das Landesbeamtengesetz gilt künftig neben den Regelungen des Beamtenstatusgesetzes des Bundes für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Dies ist Folge der zum 1. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform, nach der die Befugnis zur Regelung der Statusangelegenheiten der Landesbeamtinnen und –beamten als konkurrierende Gesetzgebung beim Bund liegt. Das Landesbeamtengesetz trifft deshalb für diesen Personenkreis ergänzende Regelungen, sofern es sich um Bestimmungen handelt, die nicht zu den von der Bundesgesetzgebung zu regelnden wesentlichen Statusrechten und -pflichten der Beamtinnen und Beamten gehören, oder soweit der Bund den ihm im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 GG zukommenden Gestaltungsspielraum nicht ausgeschöpft oder die Länder zu entsprechenden Regelungen ausdrücklich ermächtigt hat.

In Übereinstimmung mit dem bisherigen, unmittelbar für die Länder geltenden § 135 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) gilt dieses Gesetz nicht für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände. Diesen bleibt es überlassen, die Rechtsverhältnisse ihrer Beamtinnen und Beamten sowie Seelsorgerinnen und Seelsorger entsprechend zu regeln.

Zu § 2 (Verleihung der Dienstherrnfähigkeit durch Satzung):

Die Vorschrift stellt eine ergänzende Regelung zu § 2 BeamtStG dar, der die Dienstherrnfähigkeit in den Ländern materiell regelt. In der Bundesvorschrift wird die Möglichkeit eröffnet, die Dienstherrnfähigkeit aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung auch durch Satzung zu verleihen. Von dieser Regelung sind insbesondere die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erfasst, deren Errichtung durch Bundesrecht geregelt ist. Im Hinblick auf den Charakter der Verleihung der Dienstherrnfähigkeit als staatlichem Hoheitsakt ist landesseitig zu bestimmen, dass die Satzung der Genehmigung durch die oberste Aufsichtsbehörde bedarf. Um in diesen Fällen eine möglichst einheitliche Verwaltungspraxis sicherzustellen, hat die Aufsichtsbehörde das Einvernehmen des für Inneres zuständigen Ministeriums herbeizuführen.

Zu § 3 (Oberste Dienstbehörden, Dienstvorgesetzte und Vorgesetzte):

Die Bestimmung der obersten Dienstbehörde, der oder des Dienstvorgesetzten sowie der oder des Vorgesetzten wird in Übereinstimmung mit dem bisherigen Recht in allgemeiner Form vorgenommen. Die Zuständigkeit des höheren Dienstvorgesetzten ist im allgemeinen Beamtenrecht ersatzlos entfallen. Sonderbestimmungen hierzu befinden sich noch im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG), im Niedersächsischen Disziplinargesetz (NDiszG) sowie im Kommunalrecht. Im Übrigen beschränkt sich die Vorschrift darauf, wegen der Zuständigkeiten der oder des Dienstvorgesetzten und wegen der Vorgesetzeneigenschaft auf den Aufbau der öffentlichen Verwaltung zu verweisen. Bei der Vielzahl der Dienstherrn und der Vielgestaltigkeit der Organisation ist eine konkretere Bestimmung und Festlegung der Zuständigkeiten im allgemeinen Beamtenrecht nicht möglich.

Zu Absatz 4:

Sprachlich erfasst die Regelung in Absatz 4 („...angehört hat ...“) nunmehr auch diejenigen Fälle, in denen eine Beamtin oder ein Beamter z. B. unmittelbar vor Beendigung des aktiven Dienstes zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet war.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 entspricht dem bisherigen § 3 Abs. 3 NBG. Durch die Regelung in Absatz 5 wird es ermöglicht, einzelne nach besonderen Vorschriften zu bearbeitende personenbezogene Entscheidungen, z. B. über die Gewährung von Beihilfen oder die Erstattung von Reisekosten, zentralen Stellen zuzuweisen, die außerhalb der Hierarchie stehen, ohne dass hiervon die allgemeine Zuordnung der Beamtin oder des Beamten zu ihren oder seinen Dienstvorgesetzten berührt wird.

Zu Absatz 6:

In diesem Gesetzentwurf (z. B. § 3 Abs. 5, § 11, § 23 Abs. 2, § 57 Abs. 4), im Beamtenstatusgesetz und im Beamtenversorgungsgesetz wird verschiedentlich die Zuständigkeit von Behörden geregelt. Diese Zuständigkeitsregelungen passen nicht für Kommunen und andere der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, da diese in der Regel nicht in verschiedene Behörden untergliedert sind. Bei ihnen treten wie bisher nach § 197 NBG die dafür berufenen Organe, Ausschüsse oder Verwaltungsstellen an die Stelle von Behörden.

Die Regelung betrifft nicht die Zuständigkeiten für den Erlass von Rechtsverordnungen, die ausschließlich bei der Landesregierung oder den Ministerien liegen.

Zu Absatz 7:

Die Regelung in Absatz 7 bezieht sich auf Entscheidungen zur Regelung des Versorgungsanspruchs und beschränkt sich auf die in den Ruhestand getretenen oder sonst ausgeschiedenen Landesbeamtinnen und -beamten und deren Hinterbliebene. Zuständige oberste Landesbehörde für das Beamtenversorgungsrecht ist das Niedersächsische Finanzministerium.

Zu § 4 (Vorbereitungsdienst):

Absatz 1 bestimmt, dass auch zukünftig in den Fällen, in denen für eine Laufbahn ein Vorbereitungsdienst vorgesehen ist, dieser im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet werden soll. Allerdings wird durch die Verordnungsermächtigung in Absatz 2 die Möglichkeit erweitert, anstelle des Beamtenverhältnisses auf Widerruf ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses zuzulassen. Bislang war dies nur bei sogenannten Monopolausbildungsgängen möglich, also nur bei Ausbildungen, in denen - wie zum Beispiel bei der Juristenausbildung - der Vorbereitungsdienst zugleich Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist. Durch Rechtsverordnung kann nunmehr - ohne dass besondere Voraussetzungen vorliegen müssen - ein solches öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis vorgesehen werden, wie es sich in der Rechtspraxis zum Teil bereits herausgebildet hat. Satz 4 schließt Personen vom Zugang zum Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis aus, die sich aktiv gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung betätigen. Sofern der Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet wird, sind erhöhte Anforderungen zu stellen (vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamStG). Auf die Auszubildenden in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis sind die Vorschriften des Verpflichtungsgesetzes entsprechend anzuwenden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB begrüßt die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis abzuleisten und fordert eine Wahlmöglichkeit der Bewerberinnen und Bewerber ein. Sichergestellt werden müsse zudem, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung im Fall eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses den vergleichbaren Anwärterbezügen entspreche. Der dbb lehnt die Möglichkeit, anstelle des Beamtenverhältnisses auf Widerruf ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis zuzulassen, ab.

Bei der vorgesehenen Regelung soll es verbleiben. Die Möglichkeit, durch Rechtsverordnung ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis vorzusehen, entspricht dem Ziel, flexiblere dienstrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten vorzuhalten. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis u. a. auch zwingend erforderlich ist, um für die Berufe mit staatlichem Ausbildungsmonopol Bewerberinnen und Bewerber, die nicht die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten, und daher nicht in ein Beamtenverhältnis berufen werden können, den Zugang zur Ausbildung nicht zu verwehren.

Eine Notwendigkeit, Wahlmöglichkeiten für Bewerberinnen und Bewerber vorzusehen und abschließende Bestimmungen über die Höhe von Ausbildungsvergütungen zu treffen, wird indes nicht gesehen.

Der dbb fordert, in die Bestimmung die gesetzliche Klarstellung aufzunehmen, dass die Beamtin oder der Beamte zu ihrem oder seinem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) steht.

Der Forderung kann nicht gefolgt werden, da dem Land für eine solche Regelung nach der durch die Föderalismusreform erfolgten Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen keine Gesetzgebungsbefugnis mehr zusteht. Die Regelung der statusprägenden Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten des Landes obliegt nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 GG dem Bund. In Ausfüllung dieser Kompetenz hat das Bundesrecht die vom dbb vorgeschlagene Regelung bereits in § 3 Abs. 1 BeamStG vorgesehen.

Zweiter Teil Beamtenverhältnis

Erstes Kapitel Allgemeines

Zu § 5 (Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion):

Die Regelung entspricht mit Anpassungen an die geschlechtergerechte Sprache dem bisherigen § 194 a NBG.

Zu Absatz 1:

An herausgehobene Führungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung werden zusätzliche Anforderungen gestellt, die an die frühere Verwendung des künftigen Führungspersonals regelmäßig nicht geknüpft worden sind. Führungspositionen werden deshalb zunächst für die Dauer von zwei Jahren im Beamtenverhältnis auf Probe vergeben. Während dieser Zeit soll geprüft werden, ob die Beamtin oder der Beamte sich in den speziellen Anforderungen der neuen Führungsfunktion bewährt. Ist der Beamtin oder dem Beamten die leitende Funktion bereits in vollem Umfang übertragen worden (z. B. ohne Verleihung eines statusrechtlichen Amtes mangels Planstelle oder bei Wahrnehmung der Funktion im Rahmen einer bisherigen Führungsfunktion auf Zeit), so kann diese Zeit auf die Probezeit angerechnet werden. In besonders begründeten Fällen (z. B. wenn die Beamtin oder der Beamte im Hinblick auf die wahrzunehmende Funktion ihre oder seine Befähigung in besonderer Weise unter Beweis gestellt hat) kann des Weiteren eine Verkürzung der Probezeit zugelassen werden. Eine Verkürzung der Probezeit kommt jedoch nur insoweit in Betracht, als auch unter Berücksichtigung einer Anrechnung eine Probezeit von insgesamt mindestens einem Jahr verbleibt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt vor, für Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion durch Ergänzung des Absatzes 1 ein Zielvereinbarungssystem einzuführen.

Der Vorschlag wird nicht aufgegriffen, da zurzeit die erforderlichen Rahmenbedingungen für eine entsprechende Regelung noch nicht geschaffen sind. Ein Zielvereinbarungssystem für Beamtinnen und Beamte auf Probe mit leitender Funktion könnte sich sinnvoll nur in ein übergeordnetes Zielvereinbarungssystem einfügen. Ein solches ist in der Landesverwaltung noch nicht eingeführt.

Zu Absatz 2:

Die hier genannten herausgehobenen Funktionen bezeichnen die Ämter, die im Hinblick auf die Stärkung des Leistungsgesichtspunktes und die Anforderungen an die Fähigkeit zur Personalführung der Probezeit zugeordnet werden. Bei den in den Nummern 1 und 2 ausdrücklich ausgenommenen Leitungsfunktionen handelt es sich um Ämter der politischen Beamtinnen und Beamten (Präsidentin oder Präsident des Landespräsidiums für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz, Verfassungsschutzpräsidentin oder Verfassungsschutzpräsident, Polizeipräsidentinnen oder Polizeipräsidenten), für die aufgrund ihrer besonders ausgestalteten Vertrauensstellung die Begründung

eines Probebeamtenverhältnisses entbehrlieh ist, oder um Ämter, die in ihrer Unabhängigkeit besonders geschützt sind (Mitglieder des Landesrechnungshofs und Mitglieder des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes beim Niedersächsischen Landtag). Für die letztgenannten Ausnahmen gilt dies tatbestandlich jedoch nur, wenn die Mitglieder des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes des Landtages zugleich die Funktion einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters innehaben.

Mit der in Nummer 3 eingeführten Satzungsermächtigung wird den Gemeinden und Gemeindeverbänden ein weit reichender Gestaltungsspielraum zur Einrichtung von Ämtern im Sinne des Absatzes 1 eingeräumt, um den Besonderheiten in diesem Bereich angemessen Rechnung tragen zu können. Die Entscheidung, ob Führungsfunktionen auf Probe nach § 5 eingerichtet werden, obliegt jeder Gemeinde und jedem Gemeindeverband für ihren bzw. seinen Bereich.

Zu Absatz 3:

Die Berufungsvoraussetzung in Satz 1 Nr. 1 ist notwendig für den Fall, dass die Probezeit nicht erfolgreich abgeschlossen wird. Bei Nichtbewährung oder Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe fällt die Beamtin oder der Beamte in ihr oder sein früheres Amt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zurück.

Die Regelung in Satz 1 Nr. 2 soll sicherstellen, dass die Beamtinnen und Beamten auf Probe die laufbahnmäßigen Voraussetzungen (z. B. Laufbahnbefähigung, Dienstzeiten, Durchlaufen von Ämtern) erfüllen. Sie soll dabei gewährleisten, dass derartige Ämter nur Personen übertragen werden können, die die für diese Führungsfunktionen notwendige Verwaltungserfahrung besitzen.

Die Regelung in Satz 2 ermöglicht es dem Landespersonalausschuss, besonders qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, die sich bisher nicht in einem Beamtenverhältnis befunden haben oder die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, durch Zulassung einer Ausnahme den Zugang zu den Führungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung zu eröffnen.

Zu Absatz 4:

Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten dauert fort, wird aber durch das Beamtenverhältnis auf Probe überlagert. Das ist im Hinblick auf die zeitlich begrenzte Probezeit sachgerecht. Die Rechte und Pflichten aus dem der Beamtin oder dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragenen Amt ruhen während der Probezeit mit Ausnahme der Pflicht zur Amtverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken. Die Beförderung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion ist in dem daneben fortbestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder dem Richterverhältnis auf Lebenszeit, in dem sie oder er sich befindet, nicht zulässig. Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 14 a Abs. 2 NBG.

Zu Absatz 5:

Bei Umsetzung oder Versetzung in Ämter mit leitender Funktion, die derselben Besoldungsgruppe zugeordnet sind, wird die Probezeit fortgesetzt. Findet dagegen ein Wechsel in Ämter statt, die in eine höhere Besoldungsgruppe eingestuft sind, löst dies die Notwendigkeit einer erneuten Probezeit aus.

Zu Absatz 6:

Der Dienstherr hat der Beamtin oder dem Beamten nach Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe das Amt mit leitender Funktion in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen, wenn sie oder er sich in der Probezeit bewährt hat. Soll einer Richterin oder einem Richter das Amt auf Dauer in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beim gleichen Dienstherrn übertragen werden, so setzt dies voraus, dass die Richterin oder der Richter einen Antrag auf Entlassung aus dem Richterverhältnis stellt. Hat sich die Leistungserwartung des Dienstherrn während der Probezeit nicht erfüllt, verbleibt die Beamtin oder der Beamte in dem statusrechtlichen Amt, das sie oder er vor der Ernennung zum Beamten auf Probe innehatte, und erhält einen diesem Amt entsprechenden Dienstposten. Für die Dauer der Probezeit erfolgt die Besoldung aus dem auf Probe übertragenen Amt. Weitergehende besoldungsrechtliche Ansprüche bestehen nicht. Satz 4 stellt klar, dass auch ein Ausgleich in Form einer Besitzstandswahrung nicht stattfindet.

Zu Absatz 7:

Um im Fall der Nichtbewährung eine Dauererprobung auszuschließen, stellt die Vorschrift klar, dass innerhalb eines Jahres nach der Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis eine nochmalige Vergabe dieser Funktion auf Probe an dieselbe Beamtin oder denselben Beamten ausgeschlossen ist.

Zu Absatz 8:

Absatz 8 entspricht dem bisherigen § 194 b NBG, welcher die Anwendung des bisherigen § 80 d NBG ausschloss. Ziel dieser Regelung ist es, die Beamtinnen und Beamten auf Probe, deren Ämter mit leitender Funktion zunächst für die Dauer von regelmäßig zwei Jahren übertragen werden, während dieser Zeit auch auf ihre Eignung hin zu prüfen. Dem steht eine längerfristige Beurlaubung, wie § 64 sie vorsieht, entgegen.

Zu § 6 (Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte):

Die Vorschrift entspricht der Regelung des bisherigen § 195 NBG.

Sie regelt, welche Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und dieses Gesetzes für Ehrenbeamtinnen und -beamte gelten oder abgewandelt gelten und welche Vorschriften keine Anwendung finden. So bedarf es etwa nach Absatz 2 zur Begründung des Ehrenbeamtenverhältnisses nicht der Einhaltung der strengen Förmlichkeiten der Urkundenaushändigung; vielmehr kann das Ehrenbeamtenverhältnis nach besonderer Rechtsvorschrift auch in anderer Weise übertragen werden. Nach Absatz 3 tritt bei Ehrenbeamtinnen und -beamten an die Stelle der Versetzung in den Ruhestand die Verabschiedung mit den dort genannten Maßgaben.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens fordert, die Tätigkeit des ehrenamtlichen Gemeindedirektors in Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden künftig dem Hauptamt zuzuordnen, um bestehende Nachteile bei den Unfallfürsorgeleistungen im Vergleich zu Dienstunfällen im hauptamtlichen Beamtenverhältnis (höherwertige Unfallfürsorge) zu beseitigen.

Der Forderung der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens wird im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens nicht entsprochen. Die bereits im Jahr 2004 angeregte Regelung, dass „Dienstunfälle der ‚betrauten Person‘ im Ehrenbeamtenverhältnis als Dienstunfälle im hauptberuflichen Beamtenverhältnis gelten“, war wegen der seinerzeit fehlenden Gesetzgebungskompetenz des Landes nicht realisierbar. Inhaltlich handelt es sich um eine Regelung des Versorgungsrechts, die nach der Föderalismusreform nunmehr in die Gesetzgebungskompetenz der Länder fällt. Da die Neuordnung des Versorgungsrechts einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten ist, wird der Vorschlag im Rahmen dieses Vorhabens geprüft.

Zu § 7 (Beamtinnen und Beamte auf Zeit):

Zu Absatz 1:

Da das Beamtenverhältnis auf Zeit eine Ausnahme vom Lebenszeitprinzip als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums darstellt, kann ein Beamtenverhältnis auf Zeit nur begründet werden, wenn dies gesetzlich bestimmt ist. Damit soll verhindert werden, dass entsprechende Beamtenverhältnisse außerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fälle eingerichtet werden. Da sich das Laufbahnprinzip nicht ohne Weiteres mit der Befristung des Beamtenverhältnisses auf Zeit verträgt, finden die laufbahnrechtlichen Vorschriften (§§ 13 bis 26) auf Beamtinnen und Beamte auf Zeit keine Anwendung. Damit unterliegen die Beamtinnen und Beamten auf Zeit z. B. keiner Probezeit (§ 19).

Zu Absatz 2:

Satz 1 enthält eine dem bisherigen Recht entsprechende Verpflichtung, das Amt bei Ablauf der Amtszeit unter gleich bleibenden Bedingungen für wenigstens die gleiche Zeit weiterzuführen. Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, setzt sich nach Satz 2 der Entlassung aus und büßt damit die An-

wirtschaft auf ein Ruhegehalt ein. Die Regelung des Absatzes 2 lässt Vorschriften der Kommunalverfassungsgesetze (NGO, NLO) unberührt, nach denen die Weiterführungspflicht von einer frühzeitigen Wiederwahl abhängig ist und mit Vollendung des 60. Lebensjahres endet.

Zum Ergebnis der Anhörungen:

Der dbb hat gebeten, zu prüfen, ob die Verwendung des Wortes „dasselbe“ in Absatz 2 Satz 3 im Hochschulbereich zu Problemen führt.

Absatz 2 Satz 3 zielt auf die üblichen Beamtenverhältnisse auf Zeit ab, wie sie insbesondere im Kommunalbereich vorgesehen sind. Die Begrifflichkeit „dasselbe Amt“ korrespondiert dabei mit der in Satz 1 verwendeten Formulierung. Es ist nicht erkennbar, dass die Formulierung im Hochschulbereich im Hinblick auf konsekutiv zu durchlaufende Ämter auf Zeit zu Problemen führen kann. Sollte sich im Nachhinein doch noch ein Bedarf für Änderungen ergeben, kann dieses zu einem späteren Zeitpunkt geregelt werden.

Zu Absatz 3:

Beamtinnen und Beamte auf Zeit treten kraft Gesetzes in den Ruhestand, wenn sie die Altersgrenze erreichen (§ 35). Nach Satz 1 treten sie vor Erreichen der Altersgrenze bei Ablauf der Amtszeit in den Ruhestand, falls nicht stattdessen eine Entlassung vorgeschrieben ist oder sich eine weitere Amtszeit anschließt.

Eine Beamtin oder ein Beamter auf Zeit, die oder der gemäß § 31 i.V.m. § 6 BeamStG in den einstweiligen Ruhestand versetzt wird, tritt nach Satz 2 bei Ablauf der vorgesehenen Amtszeit in den dauernden Ruhestand.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 enthält eine Ausnahme von dem grundsätzlichen Erfordernis einer Ernennung zur Begründung eines Beamtenverhältnisses. Beamtinnen oder Beamte auf Zeit, bei denen die Begründung des Beamtenverhältnisses unmittelbar auf einer Wahl durch die Bürgerinnen und Bürger beruht, sind die Inhaberinnen und Inhaber der im Kommunalrecht vorgesehenen Spitzenämter. An die Stelle der Ernennung tritt die Benachrichtigung über den Wahlerfolg zusammen mit der Erklärung über die Annahme der Wahl.

Zu Absatz 5:

Mit der Vorschrift wird ein spezieller gesetzlicher Beendigungsgrund für das Beamtenverhältnis auf Zeit normiert. In Fällen einer gesetzlich vorgesehenen Abwahl oder Abberufung endet für Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamte gleichzeitig das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes, also ohne dass es einer weiteren Verfügung, etwa der Versetzung in den Ruhestand oder der Entlassung bedarf. Die Abberufung aus der Funktion wird damit unmittelbar verknüpft mit der beamtenrechtlichen Konsequenz der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Dies dient der Rechtsklarheit und der Sicherheit für den Dienstherrn, dass eine Neubesetzung unverzüglich möglich ist. Für die abgewählten oder abberufenen Wahlbeamtinnen oder -beamten gelten bis zum Ablauf ihrer Amtszeit nach Satz 2 die Rechte und Pflichten für Beamtinnen und Beamte im Ruhestand.

Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie eine Mindestversorgungszeit erfüllt haben. Absatz 5 Satz 2 verweist nämlich auf Absatz 3 Satz 1. Dieser wiederum sieht als Rechtsfolgen die Versetzung in den Ruhestand oder eine Entlassung des Beamten („... wenn er oder sie nicht entlassen ... wird.“) vor. Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamStG ist ein Beamter zu entlassen, wenn er nicht in den Ruhestand oder einstweiligen Ruhestand versetzt werden kann, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist. Diese ergibt sich in Niedersachsen aus § 38 Abs. 1 NBG (= 5 Jahre).

Zu Absatz 6:

Die Regelung nimmt Rücksicht auf die nach Art und Zweck grundsätzlich unterschiedlichen Beamtenverhältnisse auf Zeit und auf Lebenszeit. Sie ergänzt zugleich den Schutzzweck von Absatz 1 Satz 1.

Eine Änderung der bisherigen Rechtslage ist nicht beabsichtigt. Danach war die Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit in ein solches auf Lebenszeit zulässig, da hierdurch eine Verstärkung der Rechtsposition der Beamtin oder des Beamten eintrat (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 NBG alt = Umwandlung).

Eine Ernennung bzw. Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit in ein solches auf Zeit war hingegen schon nach bisherigem Recht unzulässig. Vielmehr war die Beamtin oder der Beamte zu entlassen (§ 36 Abs. 3 Satz 1 NBG alt).

Insbesondere im kommunalen Bereich sind Fallgestaltungen denkbar, dass eine Beamtin oder ein Beamter auf Zeit bei Behördenfusionen nicht in den Ruhestand versetzt werden soll bzw. möchte, sondern als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit der neuen Behörde weiterbeschäftigt werden soll bzw. möchte.

Aus diesem Grunde ist eine von dem Entwurf des Musterlandesbeamtengesetzes, welcher eine in der niedersächsischen Praxis nicht gewollte Verschärfung der bisherigen Rechtslage mit sich bringen würde, abweichende Regelung zu treffen.

Zu § 8 (Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung):

Die Vorschrift ergänzt die Regelung des § 8 BeamtStG über die Ernennung.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 weist die sachliche Zuständigkeit für die Ernennung von Landesbeamtinnen und -beamten der Landesregierung zu. Abweichend davon werden entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben (Artikel 18 Abs. 3 der Niedersächsischen Verfassung) die Beamtinnen und Beamten beim Landtag von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtages im Benehmen mit dem Landtagspräsidium ernannt. Außerdem beinhaltet die Vorschrift eine Ermächtigung, die Befugnis auf andere Stellen zu delegieren. Absatz 1 wiederholt insoweit den Wortlaut des Artikels 38 Abs. 2 und 3 der Niedersächsischen Verfassung und hat keine konstitutive, sondern nur deklaratorische Bedeutung.

Zu Absatz 2:

Da sich die Ernennungszuständigkeit nach Absatz 1 nur auf die Landesbeamtinnen und Landesbeamten bezieht, bestimmt Absatz 2 für die Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten sowie die Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten entsprechend der verfassungsrechtlich geregelten Personalhoheit der jeweiligen Dienstherrn die Ernennungszuständigkeit der jeweiligen obersten Dienstbehörde. Aufgrund einer Rechtsvorschrift (z. B. NGO, NLO) kann die Ernennungszuständigkeit hiervon abweichend geregelt werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 ergänzt die förmlichen Ernennungstatbestände des § 8 Abs. 1 BeamtStG. Die Vorschrift ist z. B. für den Fall vorgesehen, dass im Rahmen eines Aufstiegs in die Laufbahngruppe 2 das bisher verliehene Amt in der Laufbahngruppe 1 dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 gleichwertig ist. Die förmliche Ernennung ist hier wegen der Bedeutung vorgesehen, die der Laufbahngruppenwechsel für den Werdegang der Beamtin oder des Beamten hat.

Zu Absatz 4:

Nach Absatz 4 wird die Ernennung grundsätzlich mit dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam. Die Ernennung ist ein rechtsgestaltender, mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakt mit der Aushändigung der Urkunde als besonderer Form der Bekanntgabe. Das Gesetz geht davon aus, dass eine Ernennung frühestens mit dem Tag der persönlichen Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam wird. Übereinstimmend damit erklärt § 8 Abs. 4 BeamtStG eine Ernennung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt für unzulässig und insoweit unwirksam. In besonderen Fällen ist eine Ernennung auch zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ernennung in der Urkunde ausdrücklich, d. h. durch Angabe eines festen Datums, bestimmt ist.

Zu Absatz 5:

Die Regelung bewirkt, dass mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses ein privatrechtliches Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt. Die Vorschrift gilt allerdings nur, wenn das Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn, zu dem bereits ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis besteht, begründet wird. Dagegen hat beispielsweise die Ernennung zur Landesbeamtin oder zum Landesbeamten keine Auswirkungen auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses bei einer Gemeinde. Satz 2 regelt nunmehr ausdrücklich, dass ein kraft Gesetzes beendetes privatrechtliches Arbeitsverhältnis auch dann nicht wieder auflebt, wenn das Beamtenverhältnis aufgrund einer Rücknahme der Ernennung wieder beendet wird. Vielmehr müsste in diesem Fall ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB fordert die Wiedereinstellung in das private Arbeitsverhältnis, sofern die Ernennung aufgrund formeller Fehler „zurückgenommen“ wird. Darüber hinaus sollte das Arbeitsverhältnis nur bei Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe oder Lebenszeit erlöschen.

Der Forderung kann nicht entsprochen werden. Formelle Fehler der Ernennung führen nicht zur Rücknahme, sondern zur Nichtigkeit der Ernennung. In den in § 11 Abs. 2 BeamtStG geregelten Fällen (Erkennbarkeit des Gewollten, Bestätigung der zuständigen Behörde, nachträgliche Zulassung einer Ausnahme) ist diese Ernennung jedoch als von Anfang an wirksam anzusehen. Andernfalls geht auch schon die bisherige Praxis davon aus, dass mit der Nichtigkeit der Ernennung auch das Arbeitsverhältnis nicht erloschen ist.

Im Hinblick auf den das Beamtenverhältnis prägenden Hauptberuflichkeitsgrundsatz sowie die der Beamtin oder dem Beamten obliegende Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz ist ein Erlöschen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse in allen Fällen der Begründung eines Beamtenverhältnisses geboten.

Zu § 9 (Stellenausschreibung, Feststellung der gesundheitlichen Eignung):

Zu Absatz 1:

Stellenausschreibungen sind nicht nur für die Vorbereitung von Personalauswahlentscheidungen, sondern auch für den Aufbau einer gezielten Personalplanung und -entwicklung von grundlegender Bedeutung. Sie dienen dazu, das Leistungsprinzip zu stärken und das Risiko von Fehlbesetzungen zu minimieren. Da Stellenausschreibungen die Transparenz der Bewerberauswahl verbessern, sieht Satz 1 vor, dass Stellen ausgeschrieben werden sollen, während ein Verzicht hierauf die Ausnahme bilden muss (etwa bei der Besetzung von Stellen der sogenannten politischen Beamtinnen und Beamten im Sinne von § 31 BeamtStG).

Bei Einstellungen, d. h. bei der Neubegründung von Beamtenverhältnissen, müssen Stellenausschreibungen darüber hinaus grundsätzlich auch öffentlich erfolgen. Ein Aushang in den Diensträumen der Behörde genügt insoweit nicht. Hiervon darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Unberührt bleiben die Vorschriften des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, nach denen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellen intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben sind (§ 7 Abs. 1 NGG).

Zu Absatz 2:

Durch Absatz 2 wird die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung in allen Fällen vorgeschrieben, in denen die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes, auf spätere Verwendung als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit abzielendes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis festzustellen ist. Für die ärztliche Untersuchung und die Gutachtenerstellung gilt § 45 entsprechend.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens spricht sich für die Beibehaltung der bisherigen Regelung des § 8 Abs. 2 aus. Darüber hinausgehende weitere Erfordernisse bei Stellenausschreibungen verursachten unnötigen Verwaltungsaufwand und damit auch zusätzliche Kosten. Sie behinderten zudem unnötigerweise die Personalwirtschaft.

Dem Vorschlag der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens ist nicht zu folgen. Nach Artikel 33 Abs. 2 GG unterliegt der Zugang zu allen öffentlichen Ämtern den maßgeblichen Kriterien (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung). Aus diesem Grund ist auch eine Ausschreibung für interne Stellenbesetzungsverfahren grundsätzlich erforderlich. Diese dient schließlich auch dem Transparenzgebot während des Stellenbesetzungsverfahrens und damit der Befriedigungsfunktion. Der damit verbundene Verwaltungsaufwand ist aus verfassungsrechtlichen Gründen hinzunehmen.

§ 9 differenziert zwischen Einstellungen - Satz 2 - (öffentlichen Ausschreibungen) und sonstigen Auswahlverfahren - Satz 1 - (Stellenausschreibung). Für interne Auswahlverfahren kann daher auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden. Zudem besteht auch noch die Möglichkeit, in atypischen Fällen im internen Auswahlverfahren auf eine Ausschreibung zu verzichten. Eine noch darüber hinausgehende Freiheit des Dienstherrn ist nicht gerechtfertigt und auch nicht mit den eingangs erwähnten Grundsätzen vereinbar.

Zu § 10 (Benachteiligungsverbote):

Die Bestimmung enthält im Hinblick auf die Einstellung und das berufliche Fortkommen ein allgemeines Benachteiligungsverbot bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung. Dabei bildet § 10 die Diskriminierungsverbote nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ab. Bei Satz 1 handelt es sich um das Verbot unmittelbarer Diskriminierung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG). Satz 2 regelt Tatbestände der mittelbaren Diskriminierung. Diese ist zulässig, wenn es einen zwingenden sachlichen Grund für eine unterschiedliche Behandlung gibt. Zu beachten ist, dass nach der Rechtsprechung des EuGH der zwingende sachliche Grund, der die unterschiedliche Behandlung gebietet, in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht stehen darf und zur Zielerreichung notwendig und im Verhältnis zur Ungleichbehandlung verhältnismäßig und angemessen sein muss. Die Bestimmungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes bleiben unberührt. Mit der Regelung wird klargestellt, dass weder eine Schwangerschaft noch Mutterschutz oder Elternzeit einen Grund darstellen, von einer Einstellung abzusehen oder die Einstellung bis zum Ablauf eines Beschäftigungsverbot zurückzustellen. Entsprechendes gilt für das berufliche Fortkommen. Auch in den Fällen, in denen Bewerberinnen oder Bewerber nach der Einstellung für die Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen familienbedingte Beurlaubung beanspruchen wollen, darf sich dies nicht nachteilig auswirken. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Teilzeit und Telearbeit. Anderes gilt nur, wenn - in den Fällen des Satzes 2 - zwingende sachliche Gründe vorliegen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung und mit regelmäßiger Arbeitszeit ist deshalb nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies erfordern. Unabhängig vom Benachteiligungsverbot des § 10 ist das allgemeine Gleichheitsgebot zu beachten, dass eine sachlich nicht gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung einerseits und Beamtinnen und Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit andererseits verbietet.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB fordert die ausdrückliche Normierung eines Fortbildungsanspruchs für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit. Aus Gründen der Deregulierung soll jedoch auf weitere Festlegungen an dieser Stelle verzichtet werden. Weitere Konkretisierungen des Benachteiligungsverbot erfolgen durch die Laufbahnvorschriften; darüber hinaus sind die Regelungen des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes - siehe z. B. § 10 Abs. 4 NGG, wonach beurlaubte Beschäftigte rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten sind - zu beachten.

Zu § 11 (Feststellung der Nichtigkeit der Ernennung, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte):

Zu Absatz 1:

Im Hinblick auf die schwerwiegenden Folgen, die die Nichtigkeit der Ernennung für die betroffene Beamtin oder den betroffenen Beamten nach sich zieht, obliegt die Feststellung der Nichtigkeit der obersten Dienstbehörde. Diese kann ihre Befugnis auf nachgeordnete Behörden delegieren. Die Feststellung der Nichtigkeit ist als feststellender Verwaltungsakt der Beamtin oder dem Beamten schriftlich bekannt zu geben. Im Hinblick auf die durch die Feststellung der Nichtigkeit der Ernen-

nung ausgelösten Folgewirkungen für die Versorgung hat die Bekanntgabe im Fall des Todes der Beamtin oder des Beamten an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zu erfolgen.

Zu Absatz 2:

Wird der Grund für die Nichtigkeit bekannt, muss der Dienstherr dafür sorgen, dass die oder der Ernannte aufgrund ihrer oder seiner scheinbaren Rechtsstellung nicht weiter für den Dienstherrn tätig wird. Für den Fall der nichtigen Begründung eines Beamtenverhältnisses (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG) ist die weitere Führung der Dienstgeschäfte zwingend zu verbieten, weil die oder der Ernannte die Rechtsstellung einer Beamtin oder eines Beamten nicht erlangt hat. In den sonstigen Ernennungsfällen (§ 8 Abs. 1 Nrn. 2 bis 4 BeamStG) ist die Entscheidung über das Verbot der weiteren Amtsführung dagegen in das Ermessen des Dienstvorgesetzten gestellt. Er hat dabei insbesondere zu prüfen, inwieweit eine nichtige Amtsverleihung der Ausübung der dem bisherigen Amt entsprechenden Dienstgeschäfte entgegensteht. Bei Nichtigkeit nach § 11 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BeamStG darf die weitere Führung der Dienstgeschäfte jedoch erst dann untersagt werden, wenn die zuständige Stelle es abgelehnt hat, die Ernennung zu bestätigen, bei Nichtigkeit nach § 11 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a BeamStG erst dann, wenn die nach § 8 zuständige Behörde es abgelehnt hat, eine Ausnahme zuzulassen.

Zu den Absätzen 3 und 4:

Die Vorschriften stimmen mit dem bisherigen Recht überein. Absatz 3, mit dem die Gültigkeit der bis zu dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte vorgenommenen Amtshandlungen statuiert wird, schützt das Vertrauen der Allgemeinheit in die Wirksamkeit und Verbindlichkeit amtlicher Handlungen durch die vom Staat ernannten Amtsträger, auch wenn die Ernennung nichtig war. Die nach Absatz 4 vorgesehene Möglichkeit, nichtig ernannten Beamtinnen oder Beamten die gewährten Leistungen zu belassen, trägt der Tatsache Rechnung, dass die oder der Ernannte trotz der Nichtigkeit der Ernennung in aller Regel Dienst getan und als wirksam anzuerkennende Amtshandlungen vorgenommen und damit die einer Beamtin oder einem Beamten obliegenden Pflichten voll erfüllt hat. Die Entscheidung, ob die gewährten Leistungen belassen werden, ist in das Ermessen des Dienstherrn gestellt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert, im Fall der Nichtigkeit der Ernennung das dem Dienstvorgesetzten eingeräumte Ermessen hinsichtlich der Entscheidung, ob die gewährten Leistungen belassen werden, in eine Soll-Vorschrift umzuwandeln.

Der Forderung wird nicht gefolgt. Insoweit ist insbesondere zu berücksichtigen, dass durch § 11 Abs. 2 BeamStG bereits eine umfangreiche Heilung von - im Verantwortungsbereich des Dienstherrn liegenden - nichtigen Ernennungen ermöglicht wird. Vor diesem Hintergrund dient eine Ermessensentscheidung der besseren Abgrenzung der verbleibenden Risikosphären zwischen Dienstherrn sowie Beamtinnen und Beamten. Eine Vergleichbarkeit mit Absatz 3 wird nicht gesehen, da diese Vorschrift das Vertrauen der Allgemeinheit in die Wirksamkeit amtlicher Handlungen durch die vom Staat ernannten Amtsträger schützt und insofern spezifische Wirkung für den „Außenbereich“ entfaltet.

Zu § 12 (Rücknahme der Ernennung):

Zu Absatz 1:

Zuständig für die Rücknahme der Ernennung als „actus contrarius“ zur Ernennung ist die Ernennungsbehörde. Als rechtsgestaltender Verwaltungsakt ist die Rücknahme der Ernennung der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten bekannt zu geben. Wegen der besonderen Folgen für das Rechtsverhältnis hat dies in schriftlicher Form zu erfolgen. Hinsichtlich der Rücknahmefrist findet § 48 Abs. 4 Satz 1 VwVfG i. V. m. § 1 NVwVfG Anwendung (Jahresfrist). Allerdings gilt die Rücknahmefrist nur in den Fällen des § 12 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 BeamStG, dagegen nicht in den Fällen, in denen besonders schwerwiegende Umstände wie arglistige Täuschung oder das Bekanntwerden einer Verurteilung wegen eines Verbrechens die Rücknahme der Ernennung rechtfertigen (§ 12 Abs. 1 Nr. 2 BeamStG). In den letztgenannten Fällen muss das Schutzinteresse der

Beamtin oder des Beamten an einer Rechtssicherheit bezüglich des Beamtenstatus gegenüber dem öffentlichen Interesse an einer Rücknahme der Ernennung zurücktreten. Da die Rücknahme der Ernennung mit Wirkung für die Vergangenheit erfolgt, ist sie auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses zulässig.

Zu Absatz 2:

Hinsichtlich der Gültigkeit der bis zur Wirksamkeit der Rücknahmeerklärung vorgenommenen Amtshandlungen sowie des Belassens der bis dahin gewährten Leistungen gelten die Regelungen des § 11 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 entsprechend. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zweites Kapitel Laufbahn

Zu § 13 (Laufbahn):

Das neue Laufbahnrecht beruht auf folgenden Grundsätzen:

- Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt angesichts der demografischen Entwicklung
- Aufrechterhaltung des Laufbahnprinzips als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG
- größere Transparenz durch Verschlankung der Strukturen mittels Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen und Laufbahngruppen
- stärkere Flexibilität durch größere Durchlässigkeit der Laufbahnen in horizontaler und vertikaler Hinsicht
- stärkere Orientierung am Leistungsprinzip bei Einstellungen und bei der beruflichen Entwicklung
- mehr Offenheit der Einstiegsregelungen zu den Entwicklungen im Bildungsbereich
- Aufrechterhaltung der bundesweiten Mobilität

Die besoldungsrechtliche Ämterordnung bildet weiterhin die Grundlage („Rückgrat“) für die laufbahnrechtliche Ämterstruktur.

Maßgeblich hierfür sind insbesondere folgende Gründe:

Das bisherige Laufbahnsystem hat zu einer Vielzahl von Laufbahnen geführt. Die öffentliche Verwaltung hat ein vielfältiges und differenziertes Spektrum von Aufgaben zu erfüllen. Deshalb ist die Ausbildung auf einen bestimmten Bereich der öffentlichen Verwaltung, z. B. die allgemeine Verwaltung, die Finanzverwaltung oder den Polizeivollzugsdienst, zugeschnitten. In der Rechtsentwicklung wurden innerhalb dieser Bereiche vielfältige weitergehende Differenzierungen in der Ausbildung vorgenommen, die nach der bisherigen Systematik unmittelbar in eigenständige Laufbahnen mündeten. Die Anzahl der Laufbahnen wurde damit erheblich ausgeweitet.

Die Anforderungen in der Verwaltung sind aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Einflüsse auf die Verwaltung immer schneller werdenden Veränderungen unterworfen. Beispielhaft seien die voranschreitende europäische Integration, die Globalisierung, die rasante technologische Entwicklung mit Einsatz moderner IuK-Technik und die Einführung von eGovernment sowie die fortschreitende Verwaltungsmodernisierung mit der damit verbundenen Änderung von Staatsaufgaben und Verwaltungsstrukturen genannt. Ferner stellt die demografische Entwicklung besondere Anforderungen an die öffentliche Verwaltung.

Bei der Besetzung von Dienstposten ist das Vorliegen einer bestimmten Laufbahnbefähigung immer weniger als das einzig maßgebliche Auswahlkriterium geeignet. Obgleich die Befähigung für eine Laufbahn alle Ämter der jeweiligen Fachrichtung in dieser Laufbahngruppe umfasst, stehen bei Stellenbesetzungen oftmals konkrete Anforderungsprofile der zu besetzenden Dienstposten im Vordergrund. Denn auch innerhalb der jeweiligen Laufbahnen sind - trotz des ausdifferenzierten Laufbahnsystems - für die erfolgreiche Wahrnehmung vieler Dienstposten zunehmend spezielle

Fachkenntnisse erforderlich, die ohne entsprechende Erfahrungen oder Fortbildungen nicht erfüllt werden können. Hinzu kommt die mit dem Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft verbundene Verkürzung der „Verfallszeit aktuellen Wissens“. Lebenslanges Lernen und die Fähigkeit, vorhandenes Wissen effektiv zu erschließen und anzuwenden, sind maßgebliche Schlüsselqualifikationen. Die mit der Laufbahnbefähigung erworbenen Fachkenntnisse stellen somit bei konkreten Stellenbesetzungen nur einen Ausschnitt aus dem Anforderungsprofil dar.

Der schnelle Wandel der Aufgaben und die damit oftmals einhergehende Änderung der Verwaltungsstrukturen haben zwangsläufig eine hohe Personalfuktuation zur Folge. Hierbei ist es wichtig, Personal flexibel und nach den jeweiligen Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten und der gegebenen organisatorischen Rahmenbedingungen fortbilden und einsetzen zu können. Diesem Anspruch wurden die bisherigen Laufbahnstrukturen zunehmend nicht mehr gerecht. So wurden die Einsatzmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten in nicht mehr vertretbarem Maße geschmälert und der Kreis der potentiell für einen Dienstposten in Frage kommenden Bewerberinnen und Bewerber eingeschränkt. Diejenigen, die über das konkrete Anforderungsprofil des Dienstpostens, aber nicht über die entsprechende Laufbahnbefähigung verfügten, konnten nicht berücksichtigt werden, wenn die erforderliche Befähigung nicht erworben werden konnte. Erforderliche Fortbildungsmaßnahmen und Unterweisungszeiten hatten sich nicht nur an die Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten, sondern auch an der neuen Laufbahn zu orientieren. Zudem führten besondere Zuständigkeiten und die formalen Verfahrensabläufe, die bei Laufbahnwechseln zu beachten waren, insgesamt zu einem nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand.

Die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung, insbesondere im Hinblick auf die Flexibilität und Mobilität der Beamtinnen und Beamten, werden aufgrund der dargestellten Entwicklungen weiter steigen. Hinzu kommt, dass im Rahmen des Bologna-Prozesses von den Hochschulen zunehmend differenzierte Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten werden. Es wird nicht vermeidbar sein, diese Differenziertheit im Rahmen der sich anschließenden beamtenrechtlichen Ausbildung zu berücksichtigen, sodass bei Aufrechterhaltung des bisherigen Systems mit der Einrichtung weiterer Laufbahnen zu rechnen wäre. Die dargestellten Nachteile würden sich weiter verstärken.

Aus diesen Gründen ist das bisherige System nicht mehr geeignet, den Anforderungen der Personalwirtschaft und den Bedürfnissen der Beamtinnen und Beamten zu entsprechen.

Nach der neuen Laufbahnsystematik werden die Einsatzmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten laufbahnrechtlich erweitert, formale Laufbahnwechsel auf das unbedingt erforderliche Maß reduziert und dabei zugleich die Leistungsfähigkeit der Verwaltung gesichert.

Der Festlegung der neuen Fachrichtungen liegt die Annahme zugrunde, dass sich alle bestehenden Laufbahnen unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachrichtungsverwandtschaft und den in den Ausbildungsgängen vermittelten Kernkompetenzen diesen Fachrichtungen sachgerecht zuordnen lassen und eine hinreichende Basis für die Ämter der jeweiligen Fachrichtung bieten.

Die neue Laufbahnsystematik geht dabei davon aus, dass nicht nur eine, sondern unterschiedliche Ausbildungen zum Erwerb der Befähigung führen. Damit wird auch künftig anerkannt, dass die öffentliche Verwaltung innerhalb der vorgegebenen Fachrichtungen ein differenziertes Spektrum von Aufgaben zu erfüllen hat, die unterschiedliche Qualifizierungen rechtfertigen. Für den Erwerb einer Befähigung für eine Laufbahn können nach den konkreten Anforderungen unterschiedliche Ausbildungen - mit oder ohne Vorbereitungsdienst - vorgesehen werden. Dies ist deshalb gerechtfertigt, da in den Ausbildungen zunehmend neben der fachlichen Grundqualifikation Kernkompetenzen vermittelt werden, die darauf angelegt sind, neues Wissen effektiv zu erschließen und anzuwenden und voraussetzen, dass die Kompetenzentwicklung und der Kompetenzerhalt während des gesamten Berufslebens erforderlich bleibt. Die Laufbahnsystematik berücksichtigt damit, dass nach dem Grundsatz des lebenslangen Lernens die fachliche Befähigung nicht isoliert aufgrund der zu Beginn des Berufslebens absolvierten Ausbildung, sondern jeweils im Kontext mit den zusätzlichen Erfahrungen und Qualifikationen zu bewerten ist. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die bestehenden Zugangsmöglichkeiten zu den bisherigen Laufbahnen auch zukünftig aufrechterhalten werden können.

Mit dem neuen Laufbahnsystem werden die formalen Laufbahnschranken zu Gunsten erweiterter personalwirtschaftlicher Handlungsspielräume auf ein Mindestmaß reduziert. Damit kommt dem An-

forderungsprofil neben der laufbahnrechtlichen Befähigung bei Besetzungen von Dienstposten eine größere Bedeutung als bislang zu. Die Personalstellen können - wie bei dem bisherigen Laufbahnsystem - eine bestimmte Ausbildung, die zum Erwerb der Befähigung geführt hat, fordern und diese zum Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens erklären. Sie können aber auch, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen, auf solche Beschränkungen verzichten und den Kreis der für einen Dienstposten in Frage kommenden Beamtinnen oder Beamten erweitern und z. B. lediglich die Befähigung für die neue Laufbahn als Voraussetzung festlegen. So können berufliche Erfahrungen und zusätzliche Qualifikationen, die zur Erfüllung des Anforderungsprofils beitragen, bei der Besetzung von Dienstposten stärkere Berücksichtigung finden.

Im Ergebnis wird damit eine höhere Mobilität und Flexibilität der Beamtinnen und Beamten ermöglicht, weil im Unterschied zur bisherigen Rechtslage ein Wechsel innerhalb der Fachrichtung unabhängig von der zum Erwerb der Befähigung führenden Ausbildung nicht mehr als Laufbahnwechsel einzustufen ist. Formale Hürden werden mitsamt dem hierfür erforderlichen Verwaltungsaufwand beseitigt. Personalwirtschaftliche Schranken bestehen zukünftig lediglich, wenn eine bestimmte Vorbildung oder Ausbildung durch besondere Regelung außerhalb des Beamtenrechts vorgeschrieben oder eine besondere Vorbildung oder Fachausbildung nach der Eigenart der Aufgaben zwingend erforderlich ist. Ferner können im Bereich der Fortbildung die Ressourcen zielgerichteter als bislang eingesetzt werden. Zukünftig ist es den Personalstellen freigestellt, entweder eine umfassende Einführung und Fortbildung in neue Aufgabenbereiche der Laufbahn vorzunehmen oder den Fortbildungsbedarf gezielt an den Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens zu bemessen.

Zu Absatz 1:

Das Laufbahnprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Abs. 5 GG) bildet weiterhin die Grundlage des Laufbahnrechts. Der Begriff der Laufbahn wird dabei fortentwickelt. Die neuen Laufbahnen umfassen alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören; die Zugehörigkeit zu den Laufbahngruppen ist damit wesentlicher Bestandteil der jeweiligen Laufbahn. Wie nach bisherigem Laufbahnrecht gehören auch der Vorbereitungsdiens und die Probezeit zur Laufbahn.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert die Sicherstellung, dass es aufgrund der deutlichen Reduzierung der Laufbahnen nicht zu willkürlichen Umsetzungen kommt.

Die veränderten Laufbahnstrukturen erlauben auch zukünftig keine Willkürmaßnahmen. Von der laufbahnrechtlich erweiterten Verwendungsbreite werden die Beamtinnen und Beamten, denen größere Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung eröffnet werden, ebenso profitieren wie die Dienstherrn, die im Rahmen des Personaleinsatzes weitere Spielräume haben, deren Ausnutzung jedoch in jedem Einzelfall nicht missbräuchlich und insbesondere frei von Willkür zu erfolgen hat.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 legt die Fachrichtungen allgemein und abschließend fest. Durch Bündelung der Fachrichtungen und Reduzierung der Laufbahngruppen wird die Anzahl der Laufbahnen verringert. Dadurch werden in Zukunft weniger Laufbahnwechsel notwendig. Personalwirtschaftliche Erwägungen können besser berücksichtigt und der Personaleinsatz flexibilisiert werden. Die derzeit bestehenden Laufbahnen werden durch eine gesetzliche Überleitung den Fachrichtungen zugeordnet, die Beamtinnen und Beamten in die jeweilige Fachrichtung übergeleitet.

Die Fachrichtung „Justiz“ (Nummer 1) umfasst die dem Geschäftsbereich des Justizministeriums zuzurechnenden Laufbahnen (z. B. den Justizverwaltungs-, Justizvollzugs-, Amtsanwaltsdienst sowie Gerichtsvollzieherdienst).

Die mit polizeilichen Aufgaben und zur Anwendung unmittelbaren Zwangs befugten Dienste der Schutz-, Kriminal- und Wasserschutzpolizei gehören der Fachrichtung „Polizei“ (Nummer 2) an.

Zur Fachrichtung „Feuerwehr“ (Nummer 3) zählen die Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Die Laufbahnen der Steuerverwaltung sind der Fachrichtung „Steuerverwaltung“ (Nummer 4) zuzuordnen.

Die Fachrichtung „Bildung“ (Nummer 5) umfasst insbesondere die unterschiedlichen Laufbahnen für die Lehrämter an allgemein- und berufsbildenden Schulen.

Die Fachrichtung „Gesundheits- und soziale Dienste“ (Nummer 6) umfasst die Dienste, die durch Heilung, Betreuung, Vorsorge, Rehabilitation und Beratung der Wiederherstellung und Aufrechterhaltung der Gesundheit oder anderweitiger Betreuung und Beratung dienen (z. B. Ärztliche und psychologische Dienste, Sozialdienste, Lebensmittelkontrolle).

Die Fachrichtung „Agrar- und umweltbezogene Dienste“ (Nummer 7) betrifft die Dienste, die dem Agrarbereich zuzurechnen sind oder die durch eine ökologisch optimierte Wirtschaftsweise zum Erhalt der natürlichen Lebensräume beitragen (z. B. landwirtschaftliche Dienste, Fischereiverwaltungsdienste, Forst- und Gestütsdienste).

Zu der Fachrichtung „Technische Dienste“ (Nummer 8) gehören die Dienste, bei denen die Tätigkeits- und Anforderungsprofile hohe Technikanteile beinhalten (z. B. die technischen und vermessungstechnischen oder eichtechnischen Dienste).

Der Fachrichtung „wissenschaftliche Dienste“ (Nummer 9) sind insbesondere die Laufbahnen der Biologen, Chemiker, Physiker und akademischen Räte zuzuordnen.

Der Fachrichtung „Allgemeine Dienste“ (Nummer 10) werden in erster Linie die Dienste zugerechnet, deren Tätigkeit durch allgemeines Verwaltungshandeln geprägt wird. Hierzu zählen die Verwaltungsdienste in den unterschiedlichen Bereichen (z. B. allgemeine Verwaltung, Polizeiverwaltung, Kranken- und Rentenversicherung, statistischer und stenographischer Dienst). Weiter werden die Informations- und Kommunikationstechnischen Dienste dieser Fachrichtung zugeordnet.

Im Hinblick darauf, dass es nach § 15 nur noch zwei Laufbahngruppen geben wird und alle der Fachrichtung „Bildung“ zuzuordnenden Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 angehören, wird es zukünftig noch 19 Laufbahnen geben.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb regt an, die Fachrichtung „Allgemeine Dienste“ in „Allgemeine Verwaltungsdienste“ umzubenennen, weil die Bezeichnung „Allgemeine Dienste“ soviel wie „Sonstiges“ oder „Auffanggruppe“ suggerieren könnte.

Einzuräumen ist, dass sich die Laufbahnen der allgemeinen Verwaltungsdienste treffender mit der vorgeschlagenen Bezeichnung abbilden lassen. Die Fachrichtung „Allgemeine Dienste“ beinhaltet allerdings nicht nur den derzeitigen allgemeinen Verwaltungsdienst, sondern auch Verwaltungsdienste besonderer Verwaltungszweige (z. B. Rentenversicherung, Kriegsopferversorgung, Polizeiverwaltung, stenographischer Dienst), die sich in einer Fachrichtung „Allgemeine Verwaltungsdienste“ möglicherweise nicht wiederfinden würden. Darüber hinaus ist an dieser Stelle der Einklang innerhalb der NDK zu bedenken. Die Auffassung, dass der Begriff der „Allgemeinen Dienste“ Abwertendes suggerieren könnte, wird nicht geteilt.

Nach Auffassung des Verbandes der Rechtspfleger soll eine eigene Laufbahn für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger eingefügt werden. Das insoweit verfassungsrechtlich abgesicherte Laufbahnprinzip erfordere es, Ämter nach der für sie erforderlichen Vor- und Ausbildung zusammenzufassen. Existierten verschiedene Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, müsste die Ausbildung auch in verschiedene Laufbahnen münden.

Diese Forderung steht im Widerspruch zur Absicht, die Laufbahnsystematik grundsätzlich neu zu ordnen und dabei auch unterschiedliche Möglichkeiten des Erwerbs einer Befähigung zu einer Laufbahn zu eröffnen. Die verfassungsrechtlichen Bedenken werden nicht geteilt, sie sind auch der vorliegenden Rechtsprechung zu Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes nicht zu entnehmen. Im Gegenteil ist die mit der Neuordnung verbundene Systematik bereits in den geltenden laufbahnrechtlichen Bestimmungen - wenn auch nur ausnahmsweise - angelegt. So erwerben die Befähigung für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst nicht nur Juristinnen und Juristen mit der Befähigung für das Richteramt (siehe § 10 Abs. 1 NJAG), sondern auch Absolventinnen und Absolventen ande-

rer Studiengänge nach einem Vorbereitungsdienst nach der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes nach abgeschlossenem Studium der Verwaltungs-, Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften (siehe APVO-VwWiSo vom 10. Juli 1995).

Ungeachtet dessen wird auch zukünftig der Erwerb der Befähigung für eine Laufbahn nicht stets den Zugang zu solchen Ämtern umfassen, für die eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch fachgesetzliche Regelung (z. B. § 2 RPfIG) vorgeschrieben ist. Den Zugang zu diesen Ämtern erhalten nur diejenigen Beamtinnen und Beamten, die die fachgesetzlich vorgeschriebene Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung nachweisen. Eine entsprechende Beschränkung wird in der nach § 25 zu erlassenden Laufbahnverordnung vorzusehen sein.

Zu Absatz 3:

Die Laufbahngruppe bestimmt sich nach den für die Laufbahn erforderlichen Zugangsvoraussetzungen, die in § 14 näher geregelt sind. Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 erfordern - im Gegensatz zu den Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 - einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand. Die Laufbahngruppe 1 wird die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes, die Laufbahngruppe 2 die bisherigen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes umfassen. Die Schaffung von Einstiegsämtern in den neuen Laufbahngruppen nach Satz 3 ermöglicht eine sachgerechte Berücksichtigung von Vor- und Ausbildung bei der Einstellung entsprechend den Strukturen der bisherigen vier Laufbahngruppen. Die Festlegung der Einstiegsämter folgt nach Maßgabe des § 14 den dort geregelten allgemeinen Zugangsvoraussetzungen und wird unter Berücksichtigung des besoldungsrechtlich geregelten Grundsatzes der funktionsbezogenen Bewertung der Ämter durch das Besoldungsrecht geregelt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Wie in den allgemeinen Bemerkungen bereits ausgeführt, wird vom DGB und dbb ungeachtet der grundsätzlichen Zustimmung zur Zielrichtung eine vollständige Abschaffung der Laufbahngruppen und die Einführung einer sogenannten Einstiegslaufbahn befürwortet. Durch eine solche Einstiegslaufbahn würden Barrieren für den beruflichen Aufstieg abgebaut und die Personalentwicklung gestärkt; gleichzeitig würde ein weiterer Anreiz für Fortbildung und Qualifizierung geschaffen. Zudem würde eine einheitliche Laufbahn mit unterschiedlichen Einstiegsämtern, die sich nach Vorbildung und Qualifizierung richten sollten, die im Gesetzentwurf vorgesehenen Aufstiegsregelungen entbehren machen. Eine zweigeteilte Laufbahngruppensystematik wird vom DGB gleichwohl jedenfalls soweit die Aufstiegsvorschriften die Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen verbessern - für eine Übergangszeit akzeptiert.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens stimmt dem Vorhaben zur vertikalen Reduzierung der Laufbahnen ausdrücklich zu.

Die von DGB und dbb vorgeschlagene Alternative einer vertikalen Verschlankung in Gestalt einer Zusammenfassung aller derzeit bestehenden vier Laufbahngruppen zu einer einzigen Laufbahngruppe wurde im Rahmen des bisherigen Gesetzgebungsverfahrens mit dem Ergebnis geprüft, dass ungeachtet der verfassungsgerichtlich nicht entschiedenen Frage, ob der Bestand unterschiedlicher Laufbahngruppen zum Kernbereich des nach Artikel 33 Abs. 5 GG geschützten Laufbahnprinzips zu zählen ist, die Aufteilung in eine Laufbahngruppe mit und eine Laufbahngruppe ohne Hochschulabschluss eine systematisch sinnvolle, am Bildungssystem orientierte und damit nachvollziehbare Struktur darstellt. Die Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Laufbahngruppen kann durch sachgerechte Bestimmungen zum Aufstieg gewährleistet werden. An dieser Auffassung wird auch nach nochmaliger Bewertung festgehalten.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 schafft die Möglichkeit für das für die Laufbahn zuständige Ministerium, innerhalb einer Laufbahn Laufbahnzweige einzurichten. Welches Ministerium zuständig sein wird, soll in der Laufbahnverordnung festgelegt werden. Die Formulierung lässt zu, dass sich die Zuständigkeit für bestimmte Fachrichtungen - wie bislang - auf verschiedene Ressorts erstreckt. Denkbar ist aber auch, dass durch die Laufbahnverordnung ein federführend zuständiges Ministerium bestimmt wird. Laufbahnzweige können eingerichtet werden, wenn für bestimmte Ämter regelmäßig eine gleiche Quali-

fikation gefordert wird. Dies kann z. B. dann zweckmäßig sein, wenn für die Wahrnehmung von Aufgaben eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch fachgesetzliche Regelung vorgeschrieben oder nach der Eigenart der Laufbahnaufgaben erforderlich ist (z. B. Approbationsordnungen für Ärzte und Apotheker oder Rechtspflegergesetz). Gleichfalls können personalwirtschaftliche Bedürfnisse die Einrichtung von Laufbahnzweigen rechtfertigen. Dies gilt z. B., wenn in Bereichen mit großem Personalbestand bei Stellenbesetzungen grundsätzlich auf eine bestimmte Ausbildung (etwa ein schulformbezogener Vorbereitungsdienst), die zum Erwerb der Befähigung geführt hat, abgestellt werden soll. In der Übergangsphase können Laufbahnzweige weiterhin eine geeignete Maßnahme darstellen, um die Überführung der bisherigen Laufbahnen in die neuen, gebündelten Laufbahnen zu begleiten. Die Laufbahnbefähigung wird durch die Einführung von Laufbahnzweigen allerdings nicht eingeschränkt. Ein Wechsel von einem Laufbahnzweig in einen anderen Laufbahnzweig derselben Fachrichtung oder in den „laufbahnzweigfreien“ Bereich dieser Fachrichtung - und umgekehrt - ist also kein Laufbahnwechsel und bemisst sich ausschließlich nach personalwirtschaftlichen Kriterien, wobei maßgeblich auf das konkrete Anforderungsprofil des Dienstpostens abzustellen sein wird. Hierbei mögen zwar - wie bei einem Laufbahnwechsel - Qualifizierungserfordernisse bestehen. Diese unterliegen aber keinen formalen Reglementierungen und sind nach den Umständen der jeweiligen Einzelfälle von den Personalstellen zu veranlassen. Damit der Einrichtung eines Laufbahnzweiges keine laufbahnrechtlichen Konsequenzen verbunden sind, bedarf es für seine Einrichtung lediglich einer Entscheidung des Fachministeriums in Form einer Verwaltungsvorschrift.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb befürchten, dass durch die Einrichtung von Laufbahnzweigen bisherige Laufbahnen in neue Laufbahnzweige münden könnten. Der dbb fordert, um derartige Entwicklungen zu verhindern, die Zuständigkeit der Landesregierung für die Einrichtung von Laufbahnzweigen. Konkrete Beispiele, in denen sich aus Sicht des dbb Laufbahnzweige an- bzw. verbieten, werden erläutert.

Die Voraussetzungen für einen Wechsel von einem Laufbahnzweig in einen anderen Laufbahnzweig einer Fachrichtung müssen nach Auffassung des Bundes Deutscher Kriminalbeamter - Landesverband Niedersachsen, der der Vereinfachung des Laufbahnrechts mit der Beschränkung auf zehn Fachrichtungen und zwei Laufbahngruppen grundsätzlich folgt, Gegenstand laufbahnrechtlicher Verordnungen sein.

Die Sorge, dass durch die Einrichtung von Laufbahnzweigen schnell der „alte Zustand“ wiederhergestellt werden könnte, wird nicht geteilt. Es wird davon ausgegangen, dass die für die Laufbahn zuständigen Ministerien die Möglichkeiten, Laufbahnzweige einzurichten mit Augenmaß nutzen, um die mit der Neuregelung geschaffene Transparenz des Systems nicht zu gefährden. Zudem wird das Ziel, die Anzahl der erforderlich werdenden Laufbahnwechsel deutlich zu reduzieren, unabhängig von der Anzahl der Laufbahnzweige erreicht. Mit der Bildung eines Laufbahnzweiges wird nämlich die Laufbahnbefähigung nicht eingeschränkt (siehe § 13 Abs. 4 Satz 2), sodass etwaige Wechsel innerhalb der Fachrichtung keine Laufbahnwechsel darstellen. Aus diesen Gründen soll die Entscheidung den für die Laufbahn zuständigen Ministerien überlassen bleiben. Diese können hierbei auch die jeweiligen Anregungen zu konkreten denkbaren Laufbahnzweigen in den Abwägungsprozess einstellen.

Zu § 14 (Allgemeine Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen):

Die Vorschrift regelt die Bildungsvoraussetzungen und die sonstigen Voraussetzungen für den Zugang zu den Laufbahngruppen. Dabei wird innerhalb der Laufbahngruppen nach Einstiegsämtern differenziert. Die Zugangsvoraussetzungen sind so gestaltet, dass auch die bisherigen Laufbahnen besonderer Fachrichtungen erfasst werden, die als eigenständige Laufbahnen künftig entfallen.

Hervorzuheben ist, dass künftig auch in Laufbahnen, für die ein Vorbereitungsdienst geregelt ist, eine berufliche Tätigkeit an dessen Stelle als Zugangsvoraussetzung anerkannt werden kann.

Die Laufbahnverordnungen regeln die Anforderungen, die an eine berufliche Tätigkeit zu stellen sind. Ihre Anerkennung als Zugangsvoraussetzung für eine Laufbahn wird in Betracht kommen, soweit sie nach Erwerb der Bildungsvoraussetzungen geleistet wurde und diesen entspricht; ihre

Dauer sollte mindestens der eines vergleichbaren Vorbereitungsdienstes entsprechen. In Betracht kommen nur Tätigkeiten, die ihrer Art und Bedeutung nach der Tätigkeit in der betreffenden Laufbahn gleichwertig sind und in Verbindung mit den vorgeschriebenen Bildungsvoraussetzungen die Befähigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Laufbahn vermitteln.

Zu Absatz 1:

Die Bildungsvoraussetzungen entsprechen den auch bisher geforderten Voraussetzungen für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst einer Laufbahn des einfachen Dienstes. Anders als bislang für Laufbahnen des einfachen Dienstes kann zukünftig als sonstige Voraussetzung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 auch eine abgeschlossene Berufsausbildung, die für die Wahrnehmung der Laufbahnaufgaben geeignet ist, an die Stelle eines Vorbereitungsdienstes treten.

Zu Absatz 2:

Die Bildungsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 entsprechen den bisherigen Einstellungsbedingungen für den Vorbereitungsdienst einer Laufbahn des mittleren Dienstes. Hinsichtlich der sonstigen Voraussetzungen kann nunmehr neben der Ableistung eines Vorbereitungsdienstes auch der Abschluss einer den inhaltlichen Anforderungen eines Vorbereitungsdienstes entsprechenden Berufsausbildung oder beruflichen Fortbildung ohne weitere berufliche Tätigkeit eine Laufbahnbefähigung vermitteln. So sind beispielsweise die theoretischen Lehrinhalte des Angestelltenlehrgangs I inhaltsgleich mit denen des Vorbereitungsdienstes für den bisherigen mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst. In anderen Fällen einer abgeschlossenen Berufsausbildung muss - wie bei den bisherigen Laufbahnen besonderer Fachrichtung - darüber hinaus eine berufliche Tätigkeit nachgewiesen werden.

Zu beachten ist, dass in den Fällen der Nummer 1 b in Verbindung mit Nummer 2 a nur eine abgeschlossene Berufsausbildung gefordert werden muss.

Zu Absatz 3 und 4:

Grundlage für die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 bilden das mit einem Bachelorgrad abgeschlossene Hochschulstudium für das erste Einstiegsamt und das mit einem Mastergrad abgeschlossene Hochschulstudium für das zweite Einstiegsamt. Damit wird auch in laufbahnrechtlicher Hinsicht dem Bologna-Prozess Rechnung getragen.

Für bestehende Abschlüsse, insbesondere Diplomabschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten sowie mit einem Staatsexamen abschließende Studiengänge, ergeben sich keine Änderungen; sie bleiben als gleichwertige Abschlüsse anerkannt. Für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 können auch Abschlüsse, die außerhalb einer Hochschule, z. B. an einer Berufsakademie, erworben werden, als gleichwertig anerkannt werden.

Die sonstigen Voraussetzungen einer beruflichen Tätigkeit oder eines Vorbereitungsdienstes nach Absatz 3 Satz 1 Nr. 2 und Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 entfallen bei sogenannten berufsqualifizierenden Studiengängen. Die Regelung ersetzt und erweitert diejenige des bisherigen § 25 Abs. 4, der indes ausschließlich für Laufbahnen des gehobenen Dienstes galt. Die Möglichkeit, einen Studiengang unter den in Absatz 3 genannten Voraussetzungen als unmittelbar für die Laufbahn qualifizierend anzuerkennen, soll zukünftig auch für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eröffnet werden (Absatz 4 Satz 2). Näheres hierzu ist in den Laufbahnverordnungen zu regeln.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 bestimmt die Voraussetzungen für den Zugang zu einem Vorbereitungsdienst. Dies sind regelmäßig die für die Laufbahn geltenden Bildungsvoraussetzungen. In den Fällen, in denen ein mit einem Bachelorgrad abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein anderer gleichwertiger Abschluss innerhalb eines Vorbereitungsdienstes erworben werden soll, ist als Bildungsvoraussetzung eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 18 des Nds. Hochschulgesetzes zu fordern. Anders als bislang für einen Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes können damit auch Bewerberinnen und Bewerber, die die Hochschulzugangsberechtigung aufgrund einer beruflichen Vorbildung erworben haben, in einen Vorbereitungsdienst für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt werden; bisher ist hier eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung gefordert worden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb weisen darauf hin, dass § 14 die Spielräume für die Zuordnung der Einstiegsämter eröffnen müsse. So stimmt der DGB zu, dass die besoldungsrechtliche Ämterordnung als Grundlage für die laufbahnrechtliche Ämterstruktur zu sehen ist, wenn und soweit es möglich ist, davon Ausnahmen zuzulassen. Der dbb fordert eine Ergänzung des § 14 dahingehend, dass auch andere als die dort vorgesehenen Einstiegsämter gebildet werden können. Die Abbildung der aktuellen, praktischen Situation und das gewollte Ziel der Flexibilisierung machten eine solche Regelung notwendig.

Einer Ergänzung des § 14 bedarf es nicht. Jedem Einstiegsamt können unterschiedliche besoldungsrechtliche Ämter zugeordnet werden. So werden den jeweiligen Einstiegsämtern durch Artikel 2 (dortiger § 15 Abs. 5) die auch bislang geltenden besoldungsrechtlichen Eingangsämter zugeordnet; dies hat zur Folge, dass beispielsweise dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (wie bislang für den mittleren Dienst) Ämter der Besoldungsgruppen A 6 und A 7 zugeordnet sind. Die gewählte Struktur bietet - so wie nach bisheriger Rechtslage hinsichtlich der Eingangsämter - auch künftig die Möglichkeit, unterschiedliche erste oder zweite Einstiegsämter innerhalb einer Laufbahn durch das Besoldungsrecht zu bestimmen. Die laufbahnrechtlichen Strukturen bieten demnach ausreichend Spielräume für ggf. zukünftig notwendig werdende besoldungsrechtliche Änderungen.

Zu § 15 (Im Bereich eines anderen Dienstherrn erworbene Laufbahnbefähigung):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift soll die Mobilität im Rahmen der Neugestaltung des öffentlichen Dienstrechts zwischen allen Dienstherrn - auch außerhalb der norddeutschen Küstenländer - sicherstellen und fördern. Sie greift die Regelung des bisherigen § 122 Abs. 2 BRRG auf und erweitert sie dahingehend, dass jede Beamtin und jeder Beamte, die oder der die Laufbahnbefähigung bei einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes nach dessen Vorschriften erworben hat, grundsätzlich die Befähigung für eine Laufbahn nach diesem Gesetz besitzt. Soweit erforderlich ist eine Einführung vorzusehen, deren Umfang allgemein oder einzelfallbezogen zu bestimmen ist.

Zu Absatz 2:

Für Bewerberinnen und Bewerber, die eine Laufbahnbefähigung bei einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes nach dessen Vorschriften erworben haben, aber nicht in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind, regeln die Laufbahnvorschriften unter welchen Voraussetzungen die Anerkennung erfolgt. Insbesondere können Bestimmungen für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber vorgesehen werden, die ohne Ableistung eines Vorbereitungsdienstes aufgrund ihrer Berufstätigkeit eine Laufbahnbefähigung in anderen Bundesländern erworben haben. Gleichfalls können verfahrensrechtliche Bestimmungen vorgesehen werden, z. B. über die den von der Bewerberinnen und den Bewerbern zu erbringenden Nachweise.

Zu § 16 (Erwerb der Laufbahnbefähigung aufgrund der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen):

Die Vorschrift setzt die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen um, durch die die Richtlinien 89/48/EWG vom 21. Dezember 1988 und 92/51/EWG vom 18. Juni 1992 abgelöst worden sind.

Zur Umsetzung der Richtlinie soll mit einer bereits eingeleiteten vorgezogenen „kleinen Dienstrechtsnovelle“ (siehe LT-Drs. 16/540) § 28 a NBG in der Fassung vom 19. Februar 2001 (Nds. GVBl. S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 05.11.2007 (Nds. GVBl. S. 661), wie § 16 gefasst werden, sodass mit vorliegendem Gesetzesentwurf § 28 a NBG in der dann geltenden Fassung inhaltsgleich übernommen würde. Wegen der Einzelheiten wird deshalb auf die Begründung zu Artikel 1 Nrn. 1 und 3 des Entwurfes des o. g. Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften verwiesen, wo es heißt:

„Die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, zuletzt geändert durch die Verordnung der Kommission vom 5. Dezember 2007, ist an die Stelle der Richtlinie 89/48/EWG des Rates vom 21. Dezember 1988 über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen, (ABl. EG 1989 Nr. L 19 S. 16) und der Richtlinie 92/51/EWG des Rates vom 18. Juni 1992 über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise in Ergänzung zur Richtlinie 89/48/EWG (ABl. EG Nr. L 209 S. 25) getreten, die bisher in dieser Bestimmung genannt werden. Sie ist daher an das aktuelle europäische Recht anzugleichen.

Die Sätze 1 und 3 bestimmen den personellen und sachlichen Anwendungsbereich der Norm. Der personelle Anwendungsbereich erstreckt sich auf alle Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Er erstreckt sich weiter - wie dies bereits unter Geltung der Richtlinie 89/48/EWG der Fall ist - auch auf die übrigen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (dabei handelt es sich um Island, Liechtenstein und Norwegen). Entsprechend anwendbar ist die Richtlinie schließlich für Staatsangehörige von Drittstaaten und in Bezug auf Drittstaaten, soweit sich - wie zum Beispiel für die Schweiz - hinsichtlich der Anerkennung nach dem Recht der Europäischen Gemeinschaft eine Gleichstellung ergibt.

Satz 2 verweist auf die in der Richtlinie 2005/36/EG konkretisierten Möglichkeiten, unter den in Artikel 14 der Richtlinie 2005/36/EG genannten Voraussetzungen die Anerkennung der Berufsqualifikationen von der erfolgreichen Ableistung eines Anpassungslehrgangs oder der Ablegung einer Eignungsprüfung abhängig auszugestalten. Diesbezügliche Einzelheiten sind bereits auf Basis der bislang geltenden Richtlinien in §§ 38a ff der Niedersächsischen Laufbahnverordnung vorgesehen, die entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 2005/36/EG novelliert werden. Satz 4 beinhaltet die entsprechende Ermächtigungsnorm zum Erlass weitergehender Bestimmungen durch Verordnung. Sie ist ausführlicher als nach bisherigem Recht verfasst, um den Anforderungen an das Bestimmtheitsgebot zu genügen. Ausreichend ist es, die weitere Umsetzung in den Verordnungen über die Laufbahnen vorzunehmen. Ein Bedürfnis, weitergehende Bestimmungen in den nicht von der Landesregierung zu erlassenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen aufzunehmen, besteht nicht. Auf eine dahingehende Ermächtigungsgrundlage wird deshalb zukünftig verzichtet. Der bisherige Absatz 2, wonach die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn ist, wird gestrichen. Die Beherrschung der deutschen Sprache in dem für die Laufbahn erforderlichen Maße ist zwar weiterhin eine Anforderung für den Zugang zum Beruf. Die Bewertung der Sprachkenntnisse darf gemäß Artikel 53 der Richtlinie 2005/36/EG allerdings nicht Bestandteil eines Anerkennungsverfahrens der Berufsqualifikation selbst sein. Um entsprechenden Missverständnissen vorzubeugen, wird auf eine ausdrückliche Normierung im Kontext zum Anerkennungsverfahren verzichtet. Die erforderlichen Sprachkenntnisse sind ggf. in einem sich an das Anerkennungsverfahren anschließenden Einstellungsverfahren zu prüfen. Die entsprechenden Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber ergeben sich unmittelbar aus § 8 Abs. 1 NBG, wonach die Auslese und Ernennung der Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen hat. Hier wären die Sprachkenntnisse unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, ggf. nach Vorlage entsprechender Nachweise, nachzuprüfen.“

Zu § 17 (Andere Bewerberinnen und Bewerber):

Zu Absatz 1:

Anderen Bewerberinnen und Bewerbern, die die Befähigung für eine Laufbahn durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben, bleibt weiterhin - wie im bisherigen § 10 - der Zugang in ein Beamtenverhältnis offen. Im Rahmen der Bestenauslese können sie gleichrangig mit Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern berücksichtigt werden. Satz 1 verdeutlicht, dass - entsprechend der bisherigen Praxis - die Feststellung der Befähigung nur dann möglich ist, wenn auch die Einstellung der Bewerberin oder des Bewerbers erfolgen soll. Außerhalb konkreter Einstellungsverfahren besteht keine Möglichkeit, die Befähigung feststellen zu lassen. Für Bewerberinnen und Bewerber, die sich bereits in einem Beamtenverhältnis befinden, gelten die Vorschriften für den Laufbahnwechsel und den Aufstieg, sodass insoweit eine Befähigungsfeststellung durch den Landespersonalausschuss ausscheidet. Entsprechend der

bisherigen Rechtslage (§ 10 Abs. 1 Satz 2) ist die Möglichkeit der Feststellung der Befähigung durch den Landespersonalausschuss dann nicht gegeben, wenn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch fachgesetzliche Regelung vorgeschrieben oder nach der Eigenart der Laufbahnaufgaben erforderlich ist, so zum Beispiel für Ärztinnen und Ärzte, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie für Steuerbeamtinnen und Steuerbeamte.

Zu Absatz 2:

Entsprechend der bisherigen Rechtslage (siehe § 10 Abs. 2) kann die Befähigung nur durch den Landespersonalausschuss festgestellt werden.

Zu Absatz 3:

Ausreichend ist, lediglich eine grundsätzlich geltende Höchstaltersgrenze festzulegen, um zu verdeutlichen, dass - wie bisher (siehe § 10 Abs. 3) - wegen der versorgungsrechtlichen Belastungen eine Verbeamtung nach Vollendung des 50. Lebensjahrs nur ausnahmsweise erfolgen soll. Auf die Festlegung einer Mindestaltersgrenze wird dagegen zukünftig verzichtet.

Ein atypischer Fall, in dem eine Ausnahme nach Satz 2 denkbar ist, kann beispielsweise vorliegen, wenn die Einstellung in das Beamtenverhältnis aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen nicht vor Vollendung des 50. Lebensjahres betrieben werden konnte.

Zu Absatz 4:

Entsprechend der bisherigen Rechtslage (§ 199 a NBG) entscheidet bei den sogenannten politischen Beamtinnen und Beamten die Landesregierung.

Zu § 18 (Einstellung):

Eine Ernennung unter Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe oder auf Lebenszeit erfolgt grundsätzlich im Einstiegsamt. Eine Einstellung ist jedoch im Beförderungsamtsamt zulässig

- nach Maßgabe der Laufbahnvorschriften bei entsprechenden beruflichen Erfahrungen oder sonstigen Qualifikationen, die zusätzlich zu den gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen erworben wurden,
- bei sogenannten politischen Beamtinnen und Beamten und für die Direktorin oder den Direktor beim Landtag oder
- mit Zustimmung des Landespersonalausschusses.

Bisher konnte nur mit Zustimmung des Landespersonalausschusses eine Einstellung im Beförderungsamtsamt erfolgen. Dieses Verfahren ist sehr aufwändig und erschwert die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit langjähriger beruflicher Erfahrung oder sonstigen Qualifikationen. Zukünftig können daher die Dienstherrn eigenständig entscheiden, ob in diesen Fällen eine höhere Besoldung gerechtfertigt ist. Damit werden Zustimmungsverfahren im Landespersonalausschuss deutlich verringert. Zudem entsprechen diese zusätzlichen Handlungsspielräume der Personalstellen dem dienstrechtspolitischen Ziel, für den öffentlichen Dienst qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit geeigneter Berufserfahrung auch aus der Privatwirtschaft oder internationalen Organisationen gewinnen zu können.

Einzelheiten der nach Satz Nummer 1 zu stellenden Anforderungen sind nach § 25 Nr. 6 in den Laufbahnverordnungen zu regeln. Soweit entsprechende berufliche Erfahrungen gefordert werden, kann eine hauptberufliche Tätigkeit berücksichtigt werden, die nach Erwerb der Bildungsvoraussetzungen geleistet wurde und diesen entspricht; ihre Dauer sollte mindestens der vorgeschriebenen oder üblichen Mindestfrist für die Beförderung in das betreffende Amt entsprechen. In Betracht kommen nur Tätigkeiten, die ihrer Art und Bedeutung nach der Tätigkeit in der betreffenden Laufbahn gleichwertig sind.

Soweit sonstige Qualifikationen gefordert werden, kommen hierfür z. B. ein zusätzlicher Studienabschluss oder Qualifizierungsmaßnahmen mit einem staatlich anerkannten Abschluss in Betracht.

Weitere Ausnahmen von Satz 1 können entsprechend dem bisherigen § 13 Satz 2 NBG durch den Landespersonalausschuss nach Satz 2 Nr. 3 zugelassen werden.

Mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe, auf Lebenszeit und auf Zeit wird gleichzeitig ein Amt verliehen (§ 8 Abs. 3 BeamtStG); die Anstellung als selbständigen Ernennungstatbestand gibt es nicht mehr.

Zu § 19 (Probezeit):

Die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit setzt weiterhin die Bewährung in einer Probezeit voraus (§ 10 BeamtStG). Allerdings entfällt die bisherige Mindestaltersgrenze „Vollendung des 27. Lebensjahres“ zur Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit. Nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit ist die Beamtin oder der Beamte zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit zu ernennen.

Zu Absatz 1:

Die Legaldefinition der Probezeit entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 7 Abs. Satz 1 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung - NLVO -).

Zu Absatz 2:

Anders als im bisherigen § 29 Abs. 1 NBG wird in Satz 1 die Dauer der regelmäßigen Probezeit im Hinblick auf den Wegfall der bisherigen Mindestaltersgrenze nunmehr in allen Laufbahnen einheitlich auf drei Jahre festgesetzt; dies gilt auch für andere Bewerberinnen und Bewerber.

Die Anrechnung von Tätigkeiten auf die Probezeit ist nach § 25 Nr. 8 in den Laufbahnvorschriften zu regeln. In Betracht kommen nur Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes, die ihrer Art und Bedeutung nach der Tätigkeit in der betreffenden Laufbahn gleichwertig sind. Ermöglicht wird also - anders als bislang - auch die Anrechnung von gleichwertigen Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes. Dieses entspricht dem dienstrechtspolitischen Ziel, für den öffentlichen Dienst qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit geeigneter Berufserfahrung auch aus der Privatwirtschaft oder internationalen Organisationen zu gewinnen. Vordienstzeiten, die bereits für den Erwerb der Befähigung als erforderliche Berufserfahrung berücksichtigt wurden, sind verbraucht. Die Mindestprobezeit dauert in der Laufbahngruppe 1 sechs Monate, in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr. Sie kann nach Satz 4 nur unterschritten werden, wenn anrechenbare Zeiten im Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen abgeleistet worden sind. Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass eine hinreichende Grundlage für eine Entscheidung über die Bewährung besteht und diese zweifelsfrei festgestellt werden kann.

Eine Abkürzung der Probezeit wegen guter Leistungen ist nicht mehr möglich; es ist aber eine Beförderung wegen hervorragender Leistungen unmittelbar nach Ablauf der Probezeit zulässig (siehe § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb fordern eine Reduzierung der regelmäßigen Probezeit auf zwei (dbb) bzw. zwei bis zweieinhalb (DGB) Jahre. Darüber hinaus wird angeregt, die Möglichkeit der Verkürzung der Probezeit bei Abschluss der Laufbahnprüfung mit mindestens der Note „gut“ aufrechtzuerhalten. Letzteres hält auch die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens für erforderlich.

Diesen Vorschlägen soll nicht gefolgt werden. Aufgrund der mit dem (erfolgreichen) Ableisten der Probezeit verbundenen Rechtsfolge der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, die - anders als bislang - unabhängig vom gegebenen Lebensalter zu erfolgen hat, ist es sachlich nicht nur gerechtfertigt, sondern erforderlich, eine dreijährige Probezeit vorzusehen, um Eignung und Leistung der Beamtinnen und Beamten angemessen bewerten zu können. Dabei soll der Schwerpunkt der Beurteilung der Leistungen nicht auf jenen im Vorbereitungsdienst, sondern auf den während der Ableistung der Probezeit gezeigten Leistungen liegen, weshalb die Abschlussnote des Vorbereitungsdienstes nicht mehr zu einer weiteren Abkürzung der Probezeit führen soll. Um dem Leistungsprinzip gleichwohl Rechnung zu tragen, eröffnen hervorragende Leistungen während der Probezeit vorzeitige Beförderungsmöglichkeiten (siehe § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2).

Zu Absatz 3:

Mit den in Absatz 3 verankerten Vorgaben für die Feststellung der Bewährung soll das Leistungsprinzip auch während der Probezeit stärker betont werden. Die Bewährung ist nach Absatz 3 unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu prüfen; dies nicht zuletzt im Hinblick auf den Wegfall der Mindestaltersgrenze des vollendeten 27. Lebensjahres zur Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit. Der Dienstherr soll sich frühzeitig gewissenhaft versichern, ob die Beamtin oder der Beamte sich dauerhaft bewähren wird und in Zweifelsfällen die Probezeit verlängern oder von einer Lebenszeitverbeamtung absehen. Dem entsprechend darf die Feststellung der Bewährung nur erfolgen, wenn Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten wiederholt beurteilt wurden und keine Zweifel an der Bewährung bestehen. Denn schon bei derartigen Zweifeln ist eine im Ergebnis nicht reparable Verbeamtung auf Lebenszeit dem Dienstherrn nicht zuzumuten und vor der Öffentlichkeit nicht zu verantworten. Deshalb müssen die Leistungen in vollem Umfang anforderungsgemäß sein, d. h. den Anforderungen entsprechen, die üblicherweise an eine Probezeitbeamtin oder einen Probezeitbeamten in dem entsprechenden Amt gestellt werden. Für die positive Feststellung der Bewährung ist nicht ausreichend, wenn die Probebeamtin oder der Probebeamte den Anforderungen nur mit Einschränkungen entspricht. Ergibt die Prognose lediglich, dass bestehende Mängel behoben werden können, kommt eine Verlängerung der Probezeit in Betracht, wohingegen im Fall einer negativen Prognose die Nichtbewährung festzustellen wäre. In Satz 2 wird die Möglichkeit eröffnet, in Fällen einer verkürzten Probezeit die Feststellung der Bewährung auf Grundlage nur einer Beurteilung zu treffen. Dies hat allerdings gleichermaßen zur Voraussetzung, dass keine Zweifel hinsichtlich der Bewährung bestehen.

Die Anforderungen an die gesundheitliche und charakterliche Eignung bleiben bestehen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB hat angeregt, eine Bestimmung dahingehend aufzunehmen, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nach jeder Beurteilung mit der oder dem Betroffenen zu erörtern sind.

Wegen der besonderen Rechtsfolgen der Probezeit (siehe oben) wurde das Erfordernis aufgenommen, mehrfache schriftliche Beurteilungen der Eignung und Leistung vorzunehmen. Diese sind schon nach den beurteilungsrechtlichen Bestimmungen auch mit den Betroffenen zu erörtern. Einer ausdrücklichen Bestimmung bedarf es also nicht, um dem Anliegen des DGB Rechnung zu tragen.

Zu Absatz 4:

Die Probezeit kann auf höchstens fünf Jahre verlängert werden (§ 10 BeamtStG). Da in Zeiten eines Urlaubs ohne Dienstbezüge und Elternzeiten ohne Dienstbezüge eine Bewährung nicht erfolgen kann, zählen diese Zeiten grundsätzlich nicht zur Probezeit.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 sieht für „politische“ Beamtinnen und Beamte keine Probezeit vor, da sie jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

Zu Absatz 6:

Um eine einheitliche Entscheidung hinsichtlich der für die Feststellung der Befähigung erforderlichen Lebens- und Berufserfahrung und der evtl. Anrechnung von weiteren Zeiten auf die Probezeit zu ermöglichen, entscheidet bei anderen Bewerberinnen oder Bewerbern der Landespersonalausschuss; entsprechend der bisherigen Rechtslage kann er Ausnahmen von der Mindestprobezeit zulassen.

Zu § 20 (Beförderung):

Die Vorschrift definiert den Begriff der Beförderung und bestimmt Beförderungsvoraussetzungen, die allerdings nicht als abschließend anzusehen sind. Neben den Beförderungsvoraussetzungen des § 20 werden die Bestimmungen der Laufbahnverordnung(en) zu beachten sein. Hier sind insbesondere abstrakt-generell Vorgaben hinsichtlich der Qualifizierungserfordernisse für das Erreichen einzelner Ämter vorgesehen. Je höher das Amt, desto höhere Anforderungen werden an die Qualifizierung gestellt. So werden für die Übertragung von Ämtern der Besoldungsgruppen A 14 und höher oder von Dienstposten mit Führungsverantwortung besondere Beförderungsvoraussetzungen normiert, die verdeutlichen, dass sich diese Beförderungen – auch wenn sie innerhalb einer Laufbahngruppe erfolgen - hinsichtlich der Qualifizierungserfordernisse auch zukünftig deutlich von sonstigen Beförderungen unterscheiden. Dies gilt insbesondere für Beamtinnen und Beamten, die nicht die Voraussetzungen für eine Einstellung in das zweite Einstiegsamt erfüllen, d. h. für die bisher sogenannten Aufstiegsbeamtinnen und -beamten.

Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht auch zukünftig nicht. Da es hierfür keiner besonderen Klarstellung bedarf, wird zukünftig - anders als bislang (siehe § 14 Abs. 5 NBG) - auf eine ausdrückliche Normierung verzichtet.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält in Anknüpfung an § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamStG die Definition des Begriffs der Beförderung. Beförderungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (§ 9 BeamStG) vorzunehmen.

Zu Absatz 2:

Entsprechend der bisherigen Rechtslage (vgl. § 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG) setzt eine Beförderung eine erfolgreich durchlaufene Erprobung voraus. Die Erprobungszeit beträgt mindestens drei Monate. Für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, „politische“ Beamtinnen und Beamte und für Mitglieder des Landesrechnungshofs (bislang siehe § 259 Abs. 1 NBG) ist keine Erprobungszeit vorgesehen. Die Festlegung der Mindestzeiten eröffnet die Möglichkeit, ggfs. nach Ämtern und Laufbahnen differenzierend, längere Erprobungszeiten vorzusehen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert eine gesetzliche Festlegung der Höchstdauer der Erprobungszeit und schlägt vor im NBG festzulegen, dass diese die Dauer von einem Jahr nicht überschreiten soll.

Das Erfordernis, eine Höchstdauer festzulegen, wird ebenfalls gesehen. Es sind konkretisierende Bestimmungen zur Erprobungszeit, auch zur Höchstdauer, in der zukünftigen NLVO vorgesehen.

Zu Absatz 3:

Die Vorschrift regelt Beförderungsverbote. Sie entspricht weitgehend der bisher in § 14 getroffenen Regelung.

Im Fall von Satz 1 Nr. 1, der das grundsätzliche Beförderungsverbot während der Probezeit normiert (bisher § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 NBG), ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Beförderung als Maßnahme des Nachteilsausgleichs nach Absatz 5 angezeigt ist.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 NBG durfte eine Beförderung nicht vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung erfolgen. Da das Institut der Anstellung wegfallen ist (§ 8 Abs. 3 BeamStG), wird in Satz 1 Nr. 2 nunmehr der Zeitpunkt der Beendigung der Probezeit als Anknüpfungspunkt für die erstmalige Beförderung festgelegt. Hat die Beamtin oder der Beamte bereits während der Probezeit hervorragende Leistungen, also Spitzenleistungen, gezeigt, so ist eine Beförderung bereits vor Ablauf der Jahresfrist möglich. Ferner ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Beförderung vor Ablauf der Jahresfrist als Maßnahme des Nachteilsausgleichs in Betracht kommt.

Die einjährige Mindestwartefrist zwischen zwei Beförderungen (Satz 1 Nr. 3) entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 NBG) und ist durch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte als sachgerecht bewertet worden. Die Mindestfrist gilt nicht in den Fällen, in denen das bisherige Amt nicht zu durchlaufen ist, wie dies z. B. beim Laufbahngruppenaufstieg geregelt wer-

den kann. Das Verbot der Sprungbeförderung (Satz 2) entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 14 Abs. 2 Satz 2 NBG).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens spricht sich dafür aus, auf sämtliche Wartezeiten der Absätze 2 und 3 zu verzichten und die Beförderungentscheidung in das jeweilige Ermessen des Dienstherrn zu stellen. Die Geltung des Leistungsprinzips sei ausreichend, weitergehende gesetzliche Vorgaben schränken unnötigerweise die personalwirtschaftliche Flexibilität ein und missachteten zudem die Personalhoheit des jeweiligen Dienstherrn.

Dieser Forderung soll nicht Rechnung getragen werden. Das Leistungsprinzip soll zwar gestärkt werden, was auch bedeutet, formale Hürden auf das notwendige Maß zu reduzieren. Die in den Absätzen 2 und 3 des § 20 enthaltenen Mindestvoraussetzungen - die im Übrigen mit der Betonung des Leistungsprinzips zu vereinbaren sind - werden allerdings als notwendig erachtet. Sollten sich in Einzelfällen Beförderungshindernisse als schädlich erweisen, so sind über den Landespersonalausschuss Ausnahmeentscheidungen möglich.

Zu Absatz 4:

Gleichfalls unverändert bleibt die Möglichkeit des Landespersonalausschusses Ausnahmen von den Beförderungsverboten zuzulassen (bislang § 14 Abs. 4 NBG). Die Regelung in Satz 2 entspricht der bisherigen Rechtslage gemäß § 199 a NBG.

Zu Absatz 5:

Die Vorschrift eröffnet die Möglichkeit berufliche Verzögerungen, die auf den im Einzelnen aufgeführten Umständen beruhen, auszugleichen (Nachteilsausgleich). Nach den bisher geltenden Vorschriften waren Verzögerungen, die sich aus der Geburt oder der Betreuung eines Kindes oder der Pflege von Angehörigen ergeben, durch zeitliches Vorziehen der Anstellung auszugleichen. Gleiches gilt in den Fällen des Nachteilsausgleichs für ehemalige Soldaten nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz und dem Soldatenversorgungsgesetz sowie für ehemalige Zivildienstleistende nach dem Zivildienstgesetz und Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz. Durch den Wegfall des Instituts der Anstellung als eigenständiger Ernennungsfall ist diese Möglichkeit nicht mehr gegeben. Der Nachteilsausgleich wird nun durch die Möglichkeit einer vorzeitigen Beförderung realisiert. Wie bisher bei der vorzeitigen Anstellung ist auch die vorzeitige Beförderung unter Berücksichtigung des Artikels 33 Abs. 2 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung durchzuführen. Einzelheiten des Nachteilsausgleiches können nach § 25 Nr. 9 durch die Laufbahnverordnung(en) geregelt werden.

Die Bestimmungen des Nachteilsausgleichs gelten entsprechend in den Fällen des § 9 Abs. 8 Satz 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, des § 78 des Zivildienstgesetzes, § 8 a des Soldatenversorgungsgesetzes und § 17 Abs. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes.

Zu § 21 (Aufstieg):

Die Vorschrift regelt wie der bisherige § 30 NBG den (Laufbahngruppen-)Aufstieg. Als Folge der Reduzierung der Anzahl der Laufbahngruppen findet der Aufstieg künftig nur noch zwischen den Laufbahngruppen 1 und 2 statt. Entscheidungen über die Zulassung für den Aufstieg sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen.

Der bisherige Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst und vom gehobenen in den höheren Dienst entfällt. Da die berufliche Entwicklung sich auch künftig auf Leistung, Befähigung und Qualifizierung gründen wird, werden in den Laufbahnvorschriften für das Erreichen bestimmter Ämter spezielle Anforderungen zu regeln sein.

Die Voraussetzungen und das Verfahren für den Aufstieg ist in den Laufbahnverordnungen zu regeln (§ 25 Nr. 9). Dabei kann gemäß Satz 2 in den Laufbahnvorschriften auch vorgesehen werden, dass - abhängig von den jeweiligen Qualifizierungserfordernissen - mit dem Aufstieg eine auf bestimmte Ämter oder Aufgabenbereiche eingeschränkte Befähigung erworben wird. Damit kann den jeweiligen personalwirtschaftlichen Bedürfnissen auch zukünftig Rechnung getragen werden, nicht

ausnahmslos die umfassende Verwendungsmöglichkeit in der neuen Laufbahngruppe durch die Qualifizierung im Rahmen des Aufstiegs sicherstellen zu müssen.

Als Voraussetzung für den (Regel-)Aufstieg nach Satz 1 bestimmt Satz 3, dass grundsätzlich die Ablegung einer Prüfung vorgesehen werden soll. Abweichungen können in den Laufbahnvorschriften geregelt werden.

Wird die Ablegung einer Prüfung nicht verlangt, so stellt die Ernennungsbehörde die Befähigung für die neue Laufbahn fest, wenn die Beamtin oder der Beamte das vorgeschriebene Aufstiegsverfahren erfolgreich durchlaufen hat. Wird im Anschluss an das erfolgreich durchlaufene Aufstiegsverfahren ein Amt der neuen Laufbahngruppe verliehen, so bedarf es weiterhin einer Ernennung (§ 8 Abs. 3 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb fordern, auf das grundsätzliche Erfordernis zu verzichten, für den Aufstieg das Ablegen einer Prüfung zu verlangen. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens weist darauf hin, dass die Anzahl der Verzahnungsämter zwischen den beiden neuen Laufbahngruppen erhöht werden sollte. Damit wäre den Kommunen für ihre Personalpolitik ein flexibles Instrument an die Hand gegeben, ohne in jedem Einzelfall den aufwendigen Weg des Aufstiegs wählen zu müssen. Aus Sicht des Niedersächsischen Landkreistages kann der Verwendungsaufstieg entfallen.

Das Aufstiegsverfahren wird auch zukünftig zu berücksichtigen haben, dass mit der durch den Aufstieg erworbenen Befähigung grundsätzlich auch Ämter des ehemaligen höheren Dienstes wahrgenommen werden können; das regelmäßige Prüfungserfordernis ist damit gerechtfertigt und angemessen. Auf der Ebene der Laufbahnverordnung können allerdings Ausnahmen vom Prüfungserfordernis für ältere Beamtinnen und Beamte zugelassen sowie eine beschränkte Aufstiegsmöglichkeit ohne Prüfung für bestimmte Ämter oder Aufgabenbereiche vorgesehen werden. Letzteres soll die laufbahnübergreifende berufliche Entwicklung von leistungsstarken älteren Beamtinnen und Beamten neben dem Regelaufstiegsverfahren eröffnen und zugleich die Nachteile des derzeitigen Verwendungsaufstiegs vermeiden. Zusätzlich zu diesen Aufstiegsmöglichkeiten, die Verzahnungsämter auszuweiten, erscheint nicht erforderlich und soll deshalb unterbleiben.

Zu § 22 (Fortbildung):

Die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahn und der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 vollziehen sich unter Beachtung des Grundsatzes des lebenslangen Lernens nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - einschließlich Qualifizierung. Einer ständigen und der beruflichen Entwicklung angepassten Fortbildung kommt daher stärker als bisher eine herausragende Bedeutung zu. Die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahn wird entscheidend durch Beförderungen geprägt. Dabei sind bei höheren Beförderungsämtern höhere Voraussetzungen zu fordern. Die in den Laufbahnvorschriften zu konkretisierenden Vorgaben sind zu beachten. Darüber hinaus sind die jeweiligen Anforderungen der konkret wahrzunehmenden Aufgabenbereiche maßgebend. Dies bedeutet auch, dass Beförderungsentscheidungen nur insoweit von Fortbildungsmaßnahmen abhängig zu machen sind, wie diese für die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben als erforderlich angesehen werden.

Die Teilnahme an dienstlich veranlassten Fortbildungsmaßnahmen ist Dienstpflicht der Beamtinnen und Beamten (vgl. bisheriger § 41 Abs. 2 NLVO). Die Verpflichtung, sich darüber hinaus selbst fortzubilden, ergibt sich aus dem hergebrachten Grundsatz der vollen Hingabe an den Beamtenberuf in der durch § 35 BeamtStG erfolgten Ausprägung. Sie ist gleichfalls in der vorgenannten laufbahnrechtlichen Vorschrift im bisherigen Recht ausdrücklich normiert. Mit diesen Pflichten der Beamtinnen und Beamten korrespondieren die Pflicht des Dienstherrn, durch geeignete Maßnahmen für ihre Fortbildung zu sorgen sowie der Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf Teilnahme an derartigen Maßnahmen.

Darüber hinaus wird wegen der hohen Bedeutung eines modernen Personalmanagements in Satz 3 eine ausdrückliche Verpflichtung statuiert, durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen sowie deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistungsfähig-

keit auf konzeptioneller Grundlage durch geeignete Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen zu fördern.

§10 Abs. 4 und 6 NGG ist zu beachten.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert die Aufnahme einer Verpflichtung des Dienstherrn, kontinuierlich für die Fortbildung zu sorgen und entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten bereitzustellen. Auch nach Auffassung des DGB können die Dienstleistungen des Öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger nur von Beschäftigten erbracht werden, die lebenslang qualifiziert werden und zugleich in ihrer beruflichen Laufbahn eine Perspektive haben. Deshalb befürwortet er, die Fortbildung als eine in der Dienstzeit liegende Pflicht, stärker als bisher festzuschreiben, weist aber zugleich darauf hin, dass dafür Sorge getragen werden müsse, Fortbildung anzubieten und zwar für alle Beschäftigtengruppen unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wissen und Kompetenz der Beschäftigten sind - insoweit sind die Hinweise uneingeschränkt zutreffend - die entscheidenden Faktoren für die Qualität der öffentlichen Verwaltung. Angesichts zunehmend dynamischer Veränderungsprozesse sowie der Umstellung der Ausbildungssysteme im Rahmen des Bologna-Prozesses bedürfen Ausbildungswissen und Berufserfahrung immer früher und häufiger der Aktualisierung und Ergänzung. Auch die aktive Verknüpfung von Ausbildungs- und Erfahrungswissen spielt eine immer größere Rolle. Der dienstlichen Fortbildung in Form einer kontinuierlichen berufs begleitenden Qualifizierung kommt daher wachsende Bedeutung zu. Ein qualitativ hochwertiges und bedarfsorientiertes Aus- und Fortbildungsangebot eröffnet den Beschäftigten neue Perspektiven und ist damit zugleich ein wesentlicher Faktor für deren Arbeitszufriedenheit, Innovations- und Leistungsbereitschaft. Gleichwohl sind die vom dbb angeregten Ergänzungen des § 22 nicht erforderlich. Sie könnten sogar dahingehend missverstanden werden, dass Fortbildungsangebote bedarfsunabhängig und ausschließlich im Interesse der Beamtinnen und Beamten vorzuhalten wären, was indes nicht der Fall ist.

Zu § 23 (Laufbahnwechsel):

Durch die Verbreiterung der Laufbahnen auf der Grundlage von nur noch zwei Laufbahngruppen und zehn Fachrichtungen (siehe § 13) wird ein Laufbahnwechsel seltener als bisher erforderlich sein. So entfällt nicht nur der bisherige Laufbahnwechsel in eine gleichwertige Laufbahn, weil bisherige Laufbahnen, die eine im Wesentlichen gleiche Vor- und Ausbildung erforderten, in den neuen verbreiterten Laufbahnen zusammengefasst worden sind. Darüber hinaus ist auch innerhalb der neuen Fachrichtungen ein Wechsel in andere Aufgabenbereiche - auch in einen anderen Laufbahnzweig - ohne das Erfordernis eines formalen Laufbahnwechsels möglich, wobei auch insoweit im Einzelfall eine Einführung in die neuen Aufgaben sinnvoll sein kann.

Ein Laufbahnwechsel ist - wie bislang - zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt (Absatz 1). Ist dies nicht der Fall, so entscheidet über den Laufbahnwechsel - sofern die Befugnis nicht auf andere Behörden übertragen wurde - die für die Gestaltung der neuen Laufbahn fachlich zuständige oberste Landesbehörde (Absatz 2 Satz 2). Bei der Entscheidung ist gemäß Absatz 2 Satz 1 im Einzelfall zu prüfen, ob und inwieweit unter Berücksichtigung der persönlichen Qualifikation die für die Wahrnehmung der Laufbahnaufgaben nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch praktische Unterweisung, andere geeignete Qualifizierungsmaßnahmen und/oder die beruflichen Erfahrungen erworben werden können oder worden sind. Als „Qualifizierungsmaßnahmen“ kommen z. B. in Betracht die Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen, die Teilnahme an Vorlesungen einer Hochschule (z. B. als Gasthörerin oder Gasthörer) oder die Teilnahme an Umschulungslehrgängen. Daneben oder an dessen Stelle kann eine praktische Unterweisung auf einem oder mehreren Arbeitsplätzen gefordert werden. Beamtinnen und Beamte, die bereits erfolgreich Tätigkeiten wahrgenommen haben, die mit den Anforderungen der neuen Laufbahn vergleichbar sind, können - gegebenenfalls ebenfalls flankiert durch Unterweisung und/oder weitere Qualifizierungsmaßnahmen - gleichfalls einen Laufbahnwechsel vollziehen.

In den Fällen, in denen eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung fachgesetzlich - also außerhalb der Laufbahnvorschriften - vorgesehen ist, sind die dort geregelten Voraussetzungen zu

beachten (z. B. die Ausbildung in der Steuerverwaltung durch das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz, Approbationsordnungen für Ärzte). Darüber hinaus kann aufgrund der Eigenart der wahrzunehmenden Aufgaben eine bestimmte Vor- und Ausbildung erforderlich sein, so ist beispielsweise für die Wahrnehmung technischer Aufgaben in der Laufbahn der technischen Dienste der Laufbahngruppe 2 ein entsprechendes Studium mit einem technischen Bezug erforderlich; eine rein praktische Unterweisung kann hier nicht in Betracht kommen. Dessen ungeachtet kann auch hier ein Laufbahnwechsel durch das Absolvieren der vollständigen Ausbildung in Betracht kommen.

Zu § 24 (Kommunale Fachhochschule für Verwaltung in Niedersachsen):

Die Regelung entspricht - mit redaktionellen Anpassungen - dem bisherigen § 25 a NBG. Die Durchführung der Laufbahnprüfungen ist eine staatliche Aufgabe. Mit der Beileihung des Trägers der kommunalen Fachhochschule und der Ansiedlung des Prüfungsamtes bei dieser Fachhochschule wird es ihr ermöglicht, die Laufbahnprüfungen für die bisherige Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes durchzuführen. Die Einrichtung eines Prüfungsamtes ist indes nur solange zwingend erforderlich, bis die angestrebte Umstellung auf einen Bachelor-Studiengang erfolgt ist.

Zu § 25 (Laufbahnverordnung):

§ 25 ermächtigt die Landesregierung, Einzelheiten in den Laufbahnverordnungen zu bestimmen. Insbesondere werden Bestimmungen über

- die Gestaltung der Laufbahnen einschließlich Bildung von Laufbahnzweigen,
- Einzelheiten über den Erwerb der Laufbahnbefähigung,
- die Ausgestaltung und Dauer eines Vorbereitungsdienstes,
- die Voraussetzungen für die Einstellung in einem höheren Amt als dem Einstiegsamt,
- Altersgrenzen für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst und in ein Beamtenverhältnis auf Probe,
- die Probezeit, insbesondere ihre Verlängerung und die Anrechnung von Zeiten beruflicher Tätigkeiten,
- die Voraussetzungen für Beförderungen (einschließlich der Einzelheiten des Nachteilsausgleichs nach § 20 Abs. 5) und den Aufstieg,
- die Voraussetzungen für den Laufbahnwechsel,
- Ausgleichsmaßnahmen zu Gunsten von schwerbehinderten Menschen sowie
- Inhalte von Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen

zu treffen sein.

Darüber hinaus wird - wie bislang (siehe § 89 Abs. 1 Satz 3 NBG) - ermöglicht, Dienstbezeichnungen von Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst oder zur vorübergehenden Verwendung zu bestimmen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt vor, aus Übersichts- und Praktikabilitätsgründen für jede der vorgesehenen zehn Laufbahnen eine eigenständige Laufbahnverordnung zu erlassen. Obgleich die vorgesehene Ermächtigung ein solches Vorgehen ermöglichen würde, ist dies bislang - bereits aus Aspekten der Deregulierung - nicht geplant. Einzelheiten können und sollten dem Verfahren zum Erlass der Verordnungen überlassen bleiben.

Zu § 26 (Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen):

Die Vorschrift ermächtigt wie bislang das für die beamtenrechtliche Ausbildung zuständige Ministerium Vorschriften über die Ausbildung und Prüfung (Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen) zu erlassen. Aufgrund der verbreiterten Laufbahnen und der damit verbundenen „breiten“ Laufbahnbefähigung wird das Benehmen des für die Laufbahn zuständigen Ministeriums als erforderlich angesehen. Das Benehmenserfordernis des für Inneres zuständigen Ministeriums entspricht der bisherigen Rechtslage.

In den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollen Einzelheiten der Ausbildung und der Durchführung von Prüfungen sowie die Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung geregelt werden.

Unter die Durchführung von Prüfungen fallen u.a. die Bildung von Prüfungsausschüssen und das Verfahren von Prüfungen, die Art und Anzahl der Prüfungsleistungen, incl. der Bestimmung von Prüfungsfächern, die Ermittlung und Feststellung des Prüfungsergebnisses sowie die Prüfungsnoten.

Darüber hinaus wird - wie bislang (siehe § 89 Abs. 1 Satz 3 NBG) - ermöglicht, in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen Berufsbezeichnungen zu bestimmen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb lehnt den im Gesetzentwurf vielfach gewählten Weg, Verordnungsermächtigungen den einzelnen Ministerien zu überlassen, grundsätzlich ab. Die Verordnungsermächtigungen sollten jeweils bei der Landesregierung verortet werden, um unnötige und nicht angestrebte Sonderwege von Beginn an zu vermeiden.

Der DGB fordert eine Einbeziehung der Gewerkschaften in die Berufsbildung der Beamtinnen und der Beamten. Im Gesetz müsse angelegt werden, dass die Inhalte und Ziele der Ausbildung von den Ausbildungsträgern unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt werden und die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen vorsehen.

Die vom dbb vorgeschlagene Maßnahme ist nicht erforderlich, um das Ziel zu erreichen, denkbare unerwünschte Sonderwege in einzelnen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen zu vermeiden. Nach der vorgesehenen Ermächtigung hat nämlich das für die beamtenrechtliche Ausbildung zuständige Ministerium sowohl das Benehmen mit dem für die Laufbahn zuständigen Ministerium als auch mit dem für Inneres zuständigen Ministerium herzustellen. Zudem müssen die Regelungen im Rahmen der laufbahnrechtlichen Bestimmungen ergehen, wozu auch die von der Landesregierung erlassenen Laufbahnverordnungen zählen.

Die vom DGB bei der Entwicklung von Ausbildungszielen und -inhalten geforderte Einbeziehung der Gewerkschaften kann - wie bislang - in ausreichendem Maße im Rahmen der Beteiligungsverfahren bei Erlass von Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften erfolgen. Nicht sachgerecht wäre es, im Rahmen einer beamtenrechtlichen Ausbildung die Grundsätze des Berufsbildungsgesetzes zu übertragen und eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen vorzusehen.

Drittes Kapitel

Abordnung, Versetzung und Körperschaftsumbildung innerhalb eines Landes

Zu § 27 (Grundsatz):

Zu Absatz 1:

Es wird klargestellt, dass die im Rahmen dieses Gesetzes getroffenen Regelungen nur auf Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Geltungsbereichs des Niedersächsischen Beamtengesetzes Anwendung finden. Für Abordnungen und Versetzungen zwischen Dienstherren aus mehreren Ländern und für Abordnungen und Versetzungen in die Bundesverwaltung gilt § 13 ff. BeamtStG.

Auch die Zuweisung einer Tätigkeit bei einer Einrichtung ohne Dienstherrnfähigkeit richtet sich nach dem Beamtenstatusgesetz (§ 20), und zwar auch dann, wenn die Zuweisung innerhalb eines Landes erfolgt. Da der Bund an dieser Stelle eine abschließende Regelung getroffen hat, sind die Länder gehindert, eigene Regelungen über die Zuweisung in ihr Landesbeamtengesetz aufzunehmen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 stellt eine Verfahrensvorschrift für Abordnungen und Versetzungen dar. Gegenüber dem bisherigen Recht ergibt sich keine Änderung.

Zu Absatz 3:

Die Vorschrift verweist hinsichtlich landesinterner Körperschaftsumbildungen auf die für länderübergreifende Körperschaftsumbildungen geltenden Bundesregelungen, die entsprechend anzuwenden sind. Die Verweisung auf die genannten Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes schließt spezialgesetzliche Abweichungen durch niedersächsische Landesgesetze nicht aus. Unabhängig davon ist die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe sowohl für länderübergreifende als auch landesinterne Körperschaftsumbildungen in § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG geregelt. Gegenüber dem bisherigen Recht (bundesunmittelbar und -einheitlich anzuwendende Normen des § 128 ff. BRRG, in Niedersachsen wiedergegeben in dem § 110 ff. NBG) ergeben sich keine Änderungen.

Die Sätze 2 bis 4 entsprechen im Wesentlichen der bisherigen Regelung in § 113 Abs. 1 NBG. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung ist lediglich die besondere Form der Bekanntgabe, die Zustellung, entfallen, sodass eine einfache Bekanntgabe ausreicht.

Eine nachträgliche Regelung im jeweiligen Gesetz zur Neu-/Umbildung der betroffenen Körperschaften wird dem Zweck der Vorschrift nicht gerecht, da sie in der Regel zeitlich mit dem Vollzug der Neu-/Umbildung zusammenfällt und damit nahezu wirkungslos wäre.

Zu § 28 (Abordnung):

§ 28 orientiert sich im Sinne einer möglichst weitgehenden Rechtseinheitlichkeit an § 14 BeamtStG, welcher für länderübergreifende Abordnungen und für Abordnungen in die Bundesverwaltung gilt, und ersetzt den bisherigen § 31 NBG. Für die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn ist dessen schriftliches Einverständnis erforderlich (§ 27 Abs. 2).

Absatz 1 enthält eine im bisherigen Recht fehlende Definition der Abordnung, die den in der rechtswissenschaftlichen Literatur und Rechtsprechung entwickelten Abordnungsbegriff übernimmt.

In Anlehnung an den in § 14 Abs. 3 Satz 2 BeamtStG festgelegten Zeitraum bei einer länderübergreifenden Abordnung, die sogar einen stärkeren Eingriff darstellt als eine landesinterne Abordnung, wird die Frist in Absatz 4 Satz 2 von vier auf fünf Jahre erhöht.

In Absatz 5 wird klargestellt, dass auf die abgeordneten Beamtinnen und Beamten grundsätzlich die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften mit Ausnahme der Regelungen über Amtsbezeichnung, Besoldung, Krankenfürsorge und Versorgung entsprechende Anwendung finden. Die beteiligten Dienstherrn können eine abweichende Vereinbarung treffen.

Die Beamtin oder der Beamte hat einen Leistungsanspruch sowohl gegen den abgebenden als auch gegen den aufnehmenden Dienstherrn. Damit wird sichergestellt, dass die Betroffenen ihren Leistungsanspruch durchsetzen können, unabhängig davon, welche Vereinbarung die beteiligten Dienstherrn über die Kostentragung getroffen haben.

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisherigen Rechtslage.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB fordert, dass eine Abordnung in der Regel nur erfolgen soll, wenn die Beamtin oder der Beamte zustimmt. Zwingend erforderlich müsse die Zustimmung bei einer Abordnung von mehr als drei Monaten sein. Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn müsse generell zustimmungspflichtig sein.

Dem Vorschlag des DGB kann nicht gefolgt werden, weil er den Belangen des Dienstherrn nicht hinreichend Rechnung trägt. Die Flexibilität des Personaleinsatzes würde bei Umsetzung des Vorschlags zu sehr eingeschränkt. Auch im Bereich länderübergreifender Abordnungen sind in § 14 BeamtStG derartig flexible Regelungen vorgesehen. Im Rahmen einer möglichst einheitlichen Gestaltung des Dienstrechts ist die vorliegende Regelung zudem in den fünf norddeutschen Küstenländern abgestimmt worden.

Der dbb möchte die zustimmungsfreie Abordnung zu einem anderen Dienstherrn auch daran knüpfen, dass die neue Tätigkeit zuzumuten ist und die Abordnung die Dauer von vier Jahren nicht übersteigt.

Der Vorschlag des dbb wird nicht aufgegriffen. Die Regelung des Gesetzentwurfs steht zum einen im Gleichklang mit den in den anderen norddeutschen Küstenländern vorgesehenen Regelungen zum anderen orientiert sie sich an den Regelungen des Beamtenstatusgesetzes für länderübergreifende Abordnungen. Es würde einen Wertungswiderspruch darstellen, wenn Bestimmungen zur Abordnung zu anderen Dienstherrn innerhalb des Landes restriktiver gefasst würden als Regelungen für länderübergreifende Abordnungen. Darüber hinaus erfordert eine möglichst hohe Anwen-derfreundlichkeit des künftigen Rechts, dass die Regelungen weitgehend harmonisiert werden.

Zu § 29 (Versetzung):

Die Vorschrift orientiert sich an der bisherigen Rechtslage und der entsprechenden Vorschrift des Beamtenstatusgesetzes. Die Versetzung ist wie bisher sowohl auf Antrag der Beamtin oder des Beamten als auch aus dienstlichen Gründen möglich.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält eine im bisherigen Recht fehlende Definition der Versetzung. Diese beamtenrechtliche Maßnahme stellt danach sowohl die auf Dauer angelegte Übertragung eines abstrakt-funktionellen Amtes dar (sogenannte organisationsrechtliche Versetzung) als auch die Übertragung eines anderen statusrechtlichen Amtes (sogenannte statusberührende Versetzung). Eine Änderung der bisherigen Rechtslage ist damit nicht beabsichtigt.

Zu Absatz 2:

Satz 1 entspricht dem Regelungsgehalt von § 15 Abs. 1 BeamtStG, welcher für länderübergreifende Versetzungen und Versetzungen in die Bundesverwaltung gilt. Nach Satz 2 ist nunmehr auch eine Versetzung aus dienstlichen Gründen möglich, wenn die Beamtin oder der Beamte noch nicht die erforderliche Laufbahnbefähigung besitzt. Dies erhöht die Möglichkeiten eines flexiblen Personaleinsatzes. Es ist jedoch davon auszugehen, dass in der Praxis in den meisten Fällen nach wie vor eine befristete Abordnung mit dem Ziel der späteren Versetzung vorgenommen wird, um dem (sicherlich selten vorkommenden) Fall vorzubeugen, dass der Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung scheitert und der aufnehmende Dienstherr ohne die erworbene Laufbahnbefähigung keine Verwendung für die versetzte Beamtin oder den versetzten Beamten hat.

Zu Absatz 3:

Beamtinnen und Beamte können auch ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt versetzt werden, wenn das neue Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt wie das bisherige verbunden ist. Ferner wird klargestellt, dass die Beamtin oder der Beamte verpflichtet ist, an Maßnahmen für den Erwerb einer neuen Befähigung teilzunehmen. Bei der Durchführung von Maßnahmen zum Erwerb der neuen Befähigung sind § 10 Abs. 4 und 6 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zu berücksichtigen.

Zu Absatz 4:

Die Regelung betrifft die dienstherrninterne Behördenumbildung. Als solche kommen die Auflösung einer Behörde, die wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde oder die Verschmelzung von Behörden in Betracht.

Aufgelöst wird eine Behörde, wenn sie vollständig beseitigt wird.

Verschmelzung ist die organisatorische Zusammenfassung zweier zuvor selbstständiger Behörden in einer Behörde. In ihrem Aufbau wird eine Behörde wesentlich geändert, wenn sie in ihrer Organisation grundlegend verändert wird, z. B. durch eine durchgreifende Rationalisierung oder die Übertragung ganzer Aufgabenbereiche auf andere Behörden. Bei einer wesentlichen Änderung der Aufgabe bleibt die Behörde hinsichtlich ihrer Aufbauorganisation unverändert, bekommt jedoch grundsätzlich andere Arbeitsinhalte zugeteilt.

Im Zuge der Behördenumbildung ist eine Versetzung in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt zulässig, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. Das Endgrundgehalt muss dabei dem Amt vor dem bisherigen Amt entsprechen; in der Regel dürfte es sich dabei um das nächst niedrigere Amt handeln. Wurde das bisherige Amt im Wege einer Sprungbeförderung erlangt, ist auch die Rückversetzung über entsprechend viele Ämter hinweg möglich. Etwas Ausgleichszahlungen (vgl. § 13 des Bundesbesoldungsgesetzes) sind im Besoldungsrecht zu regeln.

Die als ultima ratio bei Behördenumbildungen mögliche Beendigung des Beamtenverhältnisses in den Fällen, in denen objektiv keine andere Verwendung, auch nicht unter Rückversetzung in ein niedrigeres Amt möglich ist, ist abschließend im Beamtenstatusgesetz geregelt. Die Versetzung von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit in den einseitigen Ruhestand bei der Auflösung oder der auf landesrechtlicher Vorschrift beruhenden sonstigen Behördenumbildung richtet sich nach § 31 BeamStG, die in diesen Fällen mögliche Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BeamStG.

Bei derartigen Entscheidungen sind u. a. die Erziehung von Kindern, die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Schwerbehinderungen zu beachten.

Zu Absatz 5:

Die Regelung stellt klar, dass das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt wird. Für die Versetzung zu einem anderen Dienstherrn ist dessen schriftliches Einverständnis erforderlich (§ 27 Abs. 2).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb fordern, dass eine Versetzung ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten nur aus zwingenden bzw. dringenden dienstlichen Gründen zulässig sein soll. Nach Auffassung des DGB sollen Stellenzulagen im Sinne des Absatzes 3 dem Endgrundgehalt zugerechnet werden. Auch hinsichtlich einer Versetzung nach Absatz 4 sei sicherzustellen, dass das bisherige Endgrundgehalt inkl. der Stellenzulagen erhalten bleibt. Mehraufwendungen infolge der Versetzung seien vom Dienstherrn zu tragen.

Den Forderungen von DGB und dbb hinsichtlich der besonderen dienstlichen Gründe für eine Versetzung kann nicht gefolgt werden, weil sie den Belangen des Dienstherrn nicht hinreichend Rechnung tragen. Die Flexibilität des Personaleinsatzes würde bei Umsetzung der Vorschläge zu sehr eingeschränkt. Auch im Bereich länderübergreifender Versetzungen werden in § 15 BeamStG allein dienstliche Gründe vorausgesetzt. Im Rahmen einer möglichst einheitlichen Gestaltung des Dienstrechts ist die vorliegende Regelung zudem in den fünf norddeutschen Küstenländern abgestimmt worden. Eine Regelung im Sinne der Vorschläge von DGB und dbb würde den Gleichklang mit den Regelungen der anderen norddeutschen Küstenländer, aber auch des Bundes im Beamtenstatusgesetz in Frage stellen.

Die Versetzung zu einem anderen Dienstherrn innerhalb des Landes Niedersachsen ist mit einer Lösung des Dienst- und Treueverhältnisses verbunden und kann daher nur „ultima ratio“ sein.

Viertes Kapitel Beendigung des Beamtenverhältnisses

Erster Abschnitt Entlassung und Verlust der Beamtenrechte

Zu § 30 (Entlassung kraft Gesetzes):

Zu den Absätzen 1 und 2:

Absätze 1 und 2 weisen wie der bisherige § 36 Abs. 5 NBG die sachliche Zuständigkeit für die Feststellung der in § 22 BeamtStG geregelten gesetzlichen Entlassungstatbestände der obersten Dienstbehörde zu. Sie kann ihre Befugnis auf andere Behörden delegieren. Die Feststellung des Vorliegens der gesetzlich normierten Voraussetzungen und der durch Gesetz eintretenden Rechtsfolge durch Verwaltungsakt ist aus Gründen der Rechtssicherheit notwendig.

Zu Absatz 3:

Nach § 22 Abs. 3 BeamtStG ist die Beamtin oder der Beamte mit der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit aus einem anderen Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn entlassen, soweit das Landesrecht keine abweichenden Regelungen trifft. Mit Absatz 3 wird für Beamtinnen und Beamte des Landes, die zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt werden, eine solche abweichende Regelung getroffen; diese Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 36 Abs. 3 NBG).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb hat um Prüfung gebeten, ob zu Absatz 3 eine ergänzende Regelung getroffen werden kann, die für Beamtinnen und Beamte des Landes, die zu beamtetem wissenschaftlichem Personal auf Zeit an einer Hochschule berufen werden, die Begründung eines Doppelbeamtenverhältnisses unter Beurlaubung aus dem früheren Amt oder unter entsprechender Reduzierung von Arbeitszeit und Besoldung aus beiden Ämtern vorsieht.

Eine vorläufige Prüfung hat ergeben, dass nach den Regelungen des Hochschulrechts Beamtinnen und Beamten, die in eine Zeitprofessur berufen werden sollen, für diesen Zeitraum Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden kann. § 22 Abs. 3 BeamtStG findet insoweit keine Anwendung (§ 28 Abs. 3 NHG). Für das weitere wissenschaftliche und künstlerische Personal dürfte die in § 30 Abs. 3 vorgesehene Regelung ausreichen. Im Übrigen kommt auch das Instrument der Teilabordnung in Betracht. Dagegen wirft die Konzeption eines Doppelbeamtenverhältnisses mit zwei aktiven Hauptämtern eine Fülle schwieriger Probleme und Fragen auf. Eine abschließende Prüfung wird im Einvernehmen mit dem dbb außerhalb dieses Gesetzgebungsverfahrens erfolgen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt den Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf für Anwärtinnen und Anwärter. Dabei wird klarstellend nicht auf das Ablegen der Prüfung, sondern auf den Tag der Bekanntgabe des Bestehens oder endgültigen Nichtbestehens einer Prüfung abgestellt. Gleichzeitig wird anderen Regelungen zur Beendigung von Beamtenverhältnissen auf Widerruf bei erfolgreicher Beendigung des Vorbereitungsdienstes unmittelbar Vorrang eingeräumt. Diese treffen oftmals für Anwärtinnen und Anwärter günstigere Regelungen, indem das Beamtenverhältnis erst mit Ablauf des Monats, in dem die Prüfung bestanden wurde, endet.

Zu § 31 (Entlassung durch Verwaltungsakt):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt wie bisher in § 38 NBG die Möglichkeit der Rücknahme des Entlassungsverlangens. Da die Entlassung mit weit reichenden beruflichen und finanziellen Folgen verbunden ist, ist zum Schutz der Beamtinnen und Beamten vor übereilten Entschlüssen aus Fürsorgegesichtspunkten eine befristete Rücknahmemöglichkeit einzuräumen. Gleichzeitig wird im Interesse des Dienstherrn die Möglichkeit eingeräumt, die Entlassung hinauszuschieben, um zu gewährleisten, dass die Beamtin ihre oder der Beamte seine Amtsgeschäfte eine gewisse Zeit weiterführt.

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen sind solche, die dazu ausgebildet sind, an öffentlichen Schulen zu unterrichten. Dies gilt unabhängig davon, ob sie daneben oder auch alleine eine gesonderte Funktion - z. B. die einer Schulleiterin oder eines Schulleiters - wahrnehmen. Erfasst sind auch solche Lehrkräfte, die für einen bestimmten Zeitraum an Landesbehörden abgeordnet sind (vgl. zum verwendeten Begriff auch § 50 Abs. 2 NSchG).

Zu Absatz 2:

Die Frist für die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe wegen Nichtbewährung in der Probezeit wird je nach Beschäftigungszeiten gestaffelt. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 41 Abs. 5 NBG, wobei künftig nach zwei Zeiträumen unterteilt wird.

Zu Absatz 3:

Eine Möglichkeit der fristlosen Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe sowie Beamtinnen und Beamten auf Widerruf wird in Absatz 3 für das Vorliegen schwerer Dienstvergehen normiert. Er entspricht dem bisherigen § 41 Abs. 4 NBG.

Beamte auf Widerruf (§ 23 Abs. 4 BeamtStG) und Beamte auf Probe (§ 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamtStG) sind bei schwerwiegenden Verfehlungen zu entlassen, ohne dass ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird. Auch für diese Fälle ist den personalbewirtschaftenden Dienststellen jedoch die Möglichkeit zu eröffnen, eine vorläufige Dienstenthebung und Einbehaltung der Dienstbezüge anzuordnen. Die bisherige Regelung in § 41 a NBG ist daher fortzuschreiben.

Zu Absatz 4:

Für Beamtinnen und Beamte auf Probe, die nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG unter eng umgrenzten Voraussetzungen wegen fehlender Weiterverwendungsmöglichkeiten entlassen wurden, wird gesetzlich ein relativer Vorrang bei einer späteren Bewerbung eingeräumt. Diese Regelung basiert auf der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch für Beamtinnen und Beamte auf Probe.

Zu § 32 (Zuständigkeit, Zeitpunkt und Wirkung der Entlassung):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt die Zuständigkeit der Entlassung.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 normiert den Zeitpunkt der Entlassung. Grundsätzlich wird die Entlassung mit dem Ende des Monats, in dem die Entlassungsverfügung zugestellt wird, wirksam. Allerdings kann die Entlassungsverfügung auch einen abweichenden Termin bestimmen. Sofern die Beamtin oder der Beamte den Diensteid oder ein an dessen Stelle vorgeschriebenes Gelöbnis verweigert, wird die Entlassung unmittelbar mit der Zustellung wirksam.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt wie bisher § 42 NBG die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen der Entlassung. Die Auswirkungen auf die Führung der Amtsbezeichnung sowie der im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel sind in § 57 Abs. 4 geregelt.

Zu § 33 (Wirkung des Verlustes der Beamtenrechte und eines Wiederaufnahmeverfahrens):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt entsprechend dem bisherigen Recht (§ 44 NBG) die Wirkungen des Verlustes der Beamtenrechte.

Zu Absatz 2 bis 4:

Die Absätze 2 bis 4 regeln wie bisher § 46 NBG die umfangreichen Wirkungen einer Entscheidung in einem Wiederaufnahmeverfahren, die entgegen der ursprünglichen Entscheidung nicht den Verlust der Beamtenrechte bewirkt. Ziel ist es, die Rechtsstellung der Beamtin oder des Beamten in der Weise wiederherzustellen, als sei das Beamtenverhältnis nie beendet gewesen. Für Beamtinnen und Beamte auf Zeit werden aus Gründen der Rechtsklarheit die Folgen besonders spezifiziert.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt vor, bei den Entschädigungsansprüchen von Beamtinnen und Beamten auf Zeit, die nicht wieder in ihrem früheren oder einem gleichwertigen Amt verwendet werden können, ausdrücklich auch Ansprüche für die restliche Dienstzeit aufzunehmen.

Der vom dbb vorgeschlagenen Ergänzung bedarf es nicht, da der in Bezug genommene Wortlaut des Satzes 2 auch Ansprüche für die Dauer der restlichen Amtszeit umfasst.

Zu § 34 (Gnadenrecht):

Das Gnadenrecht hinsichtlich des Verlustes der Beamtenrechte steht wie bisher (§ 45 NBG) der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten zu. Die Wirkungen sind Teil der Gnadenentscheidung.

Zweiter Abschnitt Ruhestand, einstweiliger Ruhestand und Dienstunfähigkeit

Erster Unterabschnitt
Ruhestand

Zu § 35 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze):

Diese Vorschrift bestimmt die Altersgrenze, nach deren Erreichen Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand treten. Sie wird auf 65 Jahre festgelegt. Gleichzeitig wird wie bisher der Zeitpunkt festgelegt, zu dem Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten. Dies ist im Regelfall das Ende des Monats, in dem die Altersgrenze erreicht wird. Für die aufgeführten an Schulen tätigen Beamtinnen und Beamten, die üblicherweise im Lehrbetrieb tätig sind, wird dieser Zeitpunkt auf den Ablauf des letzten Monats eines Schulhalbjahrs festgelegt; diese Regelungen entsprechen dem geltenden Recht. Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen besteht eine Sonderregelung in § 21 Abs. 5 NHG, sodass für diesen Personenkreis - wie bisher - keine Regelung erforderlich ist. Eine spezielle Regelung zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Zeit ist in § 7 Abs. 3 enthalten.

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen sind solche, die dazu ausgebildet sind, an öffentlichen Schulen zu unterrichten. Dies gilt unabhängig davon, ob sie daneben oder auch alleine eine gesonderte Funktion - z. B. die einer Schulleiterin oder eines Schulleiters - wahrnehmen. Erfasst sind auch solche Lehrkräfte, die für einen bestimmten Zeitraum an Landesbehörden abgeordnet sind (vgl. zum verwendeten Begriff auch § 50 Abs. 2 NSchG).

Wie bisher soll weiter für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten durch Gesetz eine besondere Altersgrenze bestimmt werden können. Dies kommt aufgrund der besonderen körperlichen Ansprüche an diese Beamtengruppen insbesondere für den Polizeivollzugsdienst, die Feuerwehr und den Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 1 in Betracht (vgl. §§ 109, 115 und 116). Auch für diese Beamtinnen und Beamten sind § 35 Satz 1 und § 36 anzuwenden. Dies ergibt sich bereits aus der systematischen Stellung der Vorschriften im Gesetz, sodass es einer gesonderten Bestimmung (vgl. den bisherigen § 52 Satz 2 NBG) nicht bedarf.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB fordert die in Satz 3 festgeschriebene Ungleichbehandlung der Lehrkräfte und des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen aufzuheben.

Dem Vorschlag des DGB kann nicht entsprochen werden. Die Regelung des Ruhestandsbeginns nach Schulhalbjahresende ist aus organisatorischen Gründen zur landesweiten Gewährleistung der Unterrichtsversorgung und der Personalplanung unverzichtbar. Sie entspricht dem zurzeit geltenden Recht.

Soweit das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen betroffen ist, bestehen Sonderregelungen in § 21 Abs. 5 bzw. § 27 Abs. 2 Satz 4 NHG. Diese sind nicht Gegenstand des Gesetzgebungsverfahrens.

Zu § 36 (Hinausschieben der Altersgrenze):

§ 36 regelt das Hinausschieben der Altersgrenze und weist die Zuständigkeit - anders als die bisherige Regelung - nicht mehr der obersten Dienstbehörde zu. Der Eintritt in den Ruhestand kann - in einem oder mehreren Schritten - um bis zu drei Jahre über die Altersgrenze hinausgeschoben werden. Im Unterschied zu der bisherigen Regelung in § 52 NBG nach der der Ruhestand nur im dienstlichen Interesse jeweils um ein Jahr bis zur Vollendung des 68. Lebensjahr hinausgeschoben werden konnte, wird die Gesetzeslage nunmehr flexibler gestaltet.

Nummer 1 regelt das Hinausschieben der Altersgrenze im Interesse des Dienstherrn. Hierzu ist die Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erforderlich.

Nummer 2 erlaubt das Hinausschieben der Altersgrenze auf Antrag der Beamtin oder des Beamten. Im Unterschied zur bisherigen Regelung, nach der auch in diesem Fall das Hinausschieben im dienstlichen Interesse liegen musste, wird nunmehr geregelt, dass dienstliche Interessen nicht entgegenstehen dürfen. Die Regelung trägt damit zur Flexibilisierung des Ruhestandeintritts bei.

Entgegenstehende dienstliche Interessen können grundsätzlich auch in der Personalplanung und -wirtschaft begründet sein. Dabei ist jedoch sicherzustellen, dass die mit der Neuregelung beabsichtigte Flexibilisierung des Hinausschiebens der Altersgrenze für die Betroffenen nicht dadurch unterlaufen wird, dass jedwede Maßnahmen der Personalplanung oder Personalwirtschaft geeignet sind, Anträge auf Hinausschieben der Altersgrenze abzulehnen. Diesen Maßnahmen muss daher ein entsprechendes Gewicht zukommen, damit die dienstlichen Interessen durchschlagen.

Auch beim Hinausschieben der Altersgrenze für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist es möglich, die Altersgrenze auf das Ende des Schulhalbjahres festzusetzen. Die Unterrichtsversorgung an öffentlichen Schulen stellt ein dienstliches Interesse im Sinne des Satzes 1 Nr. 2 dar, welches einer abweichenden Festsetzung der Altersgrenze entgegensteht.

Die Akzeptanz personalrechtlicher Entscheidungen hängt ganz wesentlich von deren Begründung ab. Daher obliegt es den personalbewirtschaftenden Dienststellen zu begründen, warum dienstliche Interessen einem Hinausschieben der Altersgrenze entgegenstehen. Da eine nachträgliche Aufhebung der Bewilligung nur eingeschränkt möglich ist, ist bereits zum Zeitpunkt der Bewilligung genau zu prüfen, ob die Beamtin oder der Beamte voraussichtlich in der Lage sein wird, die beantragte zusätzliche Dienstzeit abzuleisten. Ggf. ist ein kürzerer Bewilligungszeitraum zu wählen. Eine nicht mehr hinreichende Leistungsfähigkeit steht einer Bewilligung nach Satz 1 (beide Alternativen) entgegen. Sofern sich im Nachhinein herausstellt, dass eine hinreichende Leistungsfähigkeit nicht mehr gegeben ist, besteht die Möglichkeit, ein Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit durchzuführen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB merkt an, dass aus personalpolitischen Gründen einer Weiterbeschäftigung über die normale Altersgrenze hinaus, weder „Tür noch Tor“ geöffnet werden darf. Er schlägt daher vor, das Hinausschieben der Altersgrenze nur auf Antrag der Beamtin oder des Beamten - wenn überhaupt - um maximal zwei Jahre zu ermöglichen, sofern zwingende dienstliche Erfordernisse vorliegen.

Dem Vorschlag des DGB kann nicht gefolgt werden, weil er den Belangen des Dienstherrn nicht hinreichend Rechnung trägt. Eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus muss auch aus dienstlichen Gründen zulässig sein. Die Beamtinnen und Beamten bedürfen diesbezüglich auch keines besonderen Schutzes, da diese Maßnahme ohnehin nur mit ihrer Zustimmung möglich ist. Die Altersgrenze ist im Übrigen auch deshalb möglichst flexibel auszugestalten, um den Beamtinnen und Beamten hierbei individuelle Freiräume zur persönlichen Lebensgestaltung zu geben.

Zu § 37 (Ruhestand auf Antrag):

Die Bestimmung regelt den sogenannten Antragsruhestand. Während dieser nach der bisherigen Regelung in § 57 NBG noch in einem vermuteten, aber nicht mehr darzulegenden Zusammenhang mit der Dienstunfähigkeit stand, wird dieser Tatbestand nunmehr zu einer hiervon losgelösten Regelung. Die Versetzung in den Ruhestand setzt einen Antrag der Beamtin oder des Beamten voraus und liegt im Ermessen des Dienstherrn.

Nach Absatz 1 können Beamtinnen und Beamte auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Beim Ruhestand auf Antrag ist ein vom Ruhestand bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, der vom jeweiligen Geburtstag abhängig ist, abweichender Zeitpunkt festzusetzen. Innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen ist dieser Zeitpunkt von den Beamtinnen und Beamten frei wählbar, wobei die Entscheidung über den Antrag im Ermessen des Dienstherrn liegt. Durch den Verweis auf § 35 Satz 3 wird hierbei ermessenslenkend klargestellt, dass die Wahlfreiheit insofern eingeschränkt ist, als dass dieser Zeitpunkt bei den an Schulen tätigen Beamtinnen und Beamten auf das Monatsende des Schulhalbjahres festgesetzt wird.

Beamtinnen und Beamte, die schwerbehindert sind, können nach Absatz 2 bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden.

Zu § 38 (Beginn des Ruhestandes, Zuständigkeiten):

Zu Absatz 1:

Die Regelung bestimmt, dass für den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand die Erfüllung einer Wartezeit von fünf Jahren nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes (siehe § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG) erforderlich ist. Die Erfüllung einer Wartezeit als Voraussetzung für den Ruhestand ergibt sich aus § 32 BeamtStG. Beamtinnen und Beamte, die nicht in den Ruhestand versetzt werden können, weil sie die Wartezeit nicht erfüllt haben, sind nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG zu entlassen. Das entspricht der geltenden Rechtslage (§ 37 a NBG).

Zu Absatz 2:

Es ist sachgerecht, die Zuständigkeit für die Versetzung in den Ruhestand grundsätzlich bei der Stelle zu belassen, die für die Ernennung zuständig ist. Sofern Landesbeamtinnen oder Landesbeamte im Beamtenverhältnis auf Probe in den Ruhestand versetzt werden, sieht Satz 2 dagegen wegen der besonderen finanziellen Auswirkungen die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde vor.

Zu Absatz 3:

Die Regelung über den Beginn des Ruhestandes in Satz 1 entspricht dem bisherigen § 60 Abs. 2 NBG. Damit etwa über einen Antrag auf vorzeitigen Ruhestand gemäß § 37 (Antragsruhestand) bereits frühzeitig eine verbindliche Entscheidung getroffen werden kann, ermöglicht Satz 2 eine Ausnahme von dem in Satz 1 festgelegten Wirksamkeitszeitpunkt der Ruhestandsverfügung. Wegen der Bedeutung der Entscheidung für die Beamtin oder den Beamten ist eine ausdrückliche Zustimmung erforderlich, sodass konkludentes Handeln hier nicht ausreichend ist.

Zweiter Unterabschnitt
Einstweiliger Ruhestand

Zu § 39 (Einstweiliger Ruhestand von politischen Beamtinnen und Beamten):

Die Vorschrift bestimmt in Konkretisierung des § 30 Abs. 1 BeamtStG als Ämter, deren Ausübung eine fortdauernde Übereinstimmung mit den grundsätzlich politischen Ansichten und Zielen der Regierung erfordern (politische Beamtinnen und Beamte), die im bisherigen § 47 NBG genannten Ämter.

Zu § 40 (Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften):

Die Bestimmung füllt die Ermächtigung in § 18 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG aus. Die Frist von einem Jahr wird als angemessen angesehen, die personellen Folgen der Körperschaftsumbildung abschließend zu regeln, und dient im Ausgleich der beteiligten Interessen der Rechtssicherheit.

Zu § 41 (Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden):

Die Bestimmung, die dem bisherigen § 109 Abs. 2 Sätze 2 und 3 NBG entspricht, greift die Ermächtigung durch § 31 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG auf und regelt als zusätzliche Voraussetzung für die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden die Einsparung von Planstellen. Dadurch soll vermieden werden, dass einzelne Beamtinnen und Beamte aus anderen Gründen als dem Wegfall von Aufgabengebieten, die sie wahrgenommen haben oder wahrnehmen könnten, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden und statt ihrer zusätzliche Beamtinnen oder Beamte diese Aufgaben wahrnehmen. Die in Satz 2 bestimmte Jahresfrist, die dem bisherigen Recht entspricht, wird als angemessen angesehen, die personellen Folgen der Behördenauflösung oder -umbildung abschließend zu regeln und dient im Ausgleich der beteiligten Interessen der Rechtssicherheit. Die Vorschrift gilt gemäß § 6 BeamtStG auch für Beamtinnen und Beamte auf Zeit entsprechend.

Zu § 42 (Beginn des einstweiligen Ruhestandes):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 48 NBG. Für die Bestimmung des Zeitpunkts des Eintritts in den einstweiligen Ruhestand sind die Auslegungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über Fristen und Termine anzuwenden. Nach § 187 Abs. 1 BGB wird nur nach vollen Tagen gerechnet, die Bekanntgabe der Versetzungsverfügung ist ein Frist auslösendes Ereignis im Sinne des § 187 BGB. Daher beginnt der einstweilige Ruhestand mit Beginn des Folgetages. Ein späterer Zeitpunkt kann festgesetzt werden.

Dritter Unterabschnitt
Dienstunfähigkeit

Zu § 43 (Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit und der begrenzten Dienstfähigkeit):

Die Vorschrift trifft ergänzende Regelungen zum Verfahren bei Dienstunfähigkeit und bei begrenzter Dienstfähigkeit. Die Verfahrensregelungen waren bisher in § 55 NBG enthalten. Die materiellen Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und die weitere Verwendung bei eingeschränkter Dienstfähigkeit sind abschließend im Beamtenstatusgesetz (§§ 26, 27) geregelt.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt wie bisher das Vorgehen, wenn Zweifel an der Dienstfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten auftreten. Die Zweifel können auch aufgrund eines Antrags der Beamtin oder des Beamten auf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit entstehen, sie müssen sich auf konkrete Umstände stützen und dürfen nicht „aus der Luft gegriffen“ sein (z. B. BVerwG, Beschl. vom 17. September 1997, 2 B 106/97).

Die ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Beweiswürdigung bei Verweigerung der abschließenden Klärung der Dienstunfähigkeit durch die Beamtin oder den Beamten wird berücksichtigt. Es handelt sich als Konkretisierung eines aus § 444 der Zivilprozessordnung (im Folgenden: ZPO) abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsatzes um eine unechte Beweislastumkehr zu Lasten der Beamtinnen oder Beamten, die sich der Beweiserhebung über eines in ihrem engen Rechtskreis befindlichen Umstandes verweigern. Das die Benutzung eines bestimmten Beweismittels verhindernde, schuldhaftes Verhalten einer Partei kann im Rahmen freier Beweiswürdigung als ein Umstand gewertet werden, der für die Richtigkeit des Vorbringens des Gegners zeugt, auch wenn dieser Schluss nicht notwendigerweise gezogen werden muss.

Fachärztliche Untersuchungen sind vom unbestimmten Rechtsbegriff der „ärztlichen Untersuchungen“ erfasst, da es sich beim letztgenannten um den Oberbegriff handelt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert, dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ eine größere rechtliche Verbindlichkeit zu geben und ihn deshalb im Rahmen dieser Vorschrift zu regeln.

Der Forderung des dbb kann nicht gefolgt werden. Eine Regelung im Landesrecht ist nicht zulässig, da sie die grundlegenden statusrechtlichen Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten betrifft und damit von der konkurrierenden Gesetzgebungsbefugnis des Bundes nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 GG umfasst wird. Von der ihm eingeräumten Gesetzgebungsbefugnis hat der Bund mit § 26 BeamtStG bereits abschließend Gebrauch gemacht und dabei auch den Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ umfassend geregelt.

Zu Absatz 2:

§ 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG ermächtigt die Länder, die Frist festzulegen, innerhalb derer im Fall einer längeren Krankheit Aussicht bestehen muss, dass die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt sein wird. Diese wird wie bisher mit sechs Monaten festgelegt. Für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten gilt weiterhin die Zweijahres-Frist (§ 110).

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt das Verfahren für die Versetzung in den Ruhestand. Die Teilung der gesetzlichen Zuständigkeiten ist gewollt. Während die Anordnung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, vom jeweiligen Dienstvorgesetzten (im Sinne des § 3 Abs. 2 Satz 1) zu treffen ist, soll die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von einer anderen Stelle - hier jener, die für die Ernennung zuständig ist - getroffen werden.

Zudem ist noch die Sonderregelung für die Versetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit des § 38 Abs. 2 Satz 2 zu beachten. Wegen der besonderen finanziellen Auswirkungen - sie werden nicht entlassen, sondern in den Ruhestand versetzt - ist diese Entscheidung der obersten Dienstbehörde vorzubehalten.

Durch diese Zuständigkeitsteilung wird der Bedeutung dieser Entscheidung für die Beamtinnen und Beamten sowie den Dienstherrn Rechnung getragen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert, die Regelungen über das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit um weitere Verfahrensregelungen zu Anhörung, mündlicher Äußerung, Protokollierung und schriftlicher Unterrichtung zu ergänzen.

Der Forderung wird nicht gefolgt. Intention des Gesetzentwurfs ist es, die bisherigen detaillierten Regelungen zum Zwangspensionierungsverfahren wesentlich zu verschlanken. Anhörungspflichten ergeben sich bereits unmittelbar aus dem Verwaltungsverfahrensgesetz.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt unabhängig von den Vorschriften über die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage, dass die das Ruhegehalt übersteigenden Dienstbezüge mit Beginn des auf die Zustellung der Verfügung folgenden Monats einbehalten werden. Damit soll verhindert werden, dass Rechtsbehelfe ausschließlich wegen finanzieller Vorteile eingelegt werden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb kritisiert, dass nach Absatz 4 im Fall eines Rechtsbehelfsverfahrens bereits ab dem auf die Zustellung der Ruhestandsverfügung folgenden Monat die Dienstbezüge einbehalten werden, die das Ruhegehalt übersteigen. Er schlägt vor, eine Einbehaltung erst mit dem Ende der vier Monate, die auf den Monat der Bekanntgabe der beabsichtigten Versetzung in den Ruhestand folgen, vorzusehen.

Der Vorschlag wird nicht aufgegriffen. Die Regelung in Absatz 4 ist systematisch abgeleitet aus der allgemeinen Regelung über den Ruhestandsbeginn in § 38 Abs. 3, nach der der Ruhestand grundsätzlich mit dem Ende des Monats beginnt, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ru-

hestand der Beamtin oder dem Beamten zugestellt worden ist. Im Übrigen ist mit der neuen Regelung nicht zwingend eine finanzielle Verschlechterung zulasten dienstunfähiger Beamtinnen und Beamter verbunden. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass die Vorschrift für den Lauf der Frist bis zur Einbehaltung der Dienstbezüge mit der Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand einen anderen Anknüpfungspunkt wählt. Die Versetzungsverfügung dürfte regelmäßig zeitlich wesentlich später als die erstmalige Bekanntgabe der beabsichtigten Versetzung in den Ruhestand liegen.

Zu Absatz 5:

Mit dieser Regelung sind landesrechtlich die im Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit erforderlichen Zuständigkeitsregelungen sowie die Verfahrensvorschriften auszugestalten. Da es sich bei der begrenzten Dienstfähigkeit in der Regel um eine Vorstufe der Dienstunfähigkeit handelt, sind die dabei geltenden Vorschriften für entsprechend anwendbar zu erklären.

Zu § 44 (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit):

Zu Absatz 1:

Die Frist, innerhalb derer bei wiederhergestellter Dienstfähigkeit eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis möglich ist, wird in Ausfüllung der Ermächtigung des § 29 Abs. 1 BeamtStG auf fünf Jahre festgelegt, dies entspricht der Fristenregelung im bisherigen § 59 Abs. 2 NBG. Nach diesem Zeitraum ist eine Wiederverwendung personalwirtschaftlich nicht unproblematisch. Gleichzeitig soll sowohl für den Dienstherrn wie auch für die Beamtin oder den Beamten Rechtssicherheit hergestellt werden.

Zu Absatz 2:

Die Regelung folgt dem aus § 444 ZPO abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsatz der Beweislastumkehr; auf die Begründung zu § 43 Abs. 1 wird verwiesen.

Zu § 45 (Ärztliche Untersuchungen):

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 59 a NBG.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt, welche Ärztinnen und Ärzte mit der Durchführung der ärztlichen Untersuchung beauftragt werden dürfen. Durch die Einschränkung des Kreises der Ärztinnen und Ärzte soll wie bisher ein einheitlicher Standard der Untersuchungen erreicht werden. Welche sonstigen Ärztinnen oder Ärzte ausnahmsweise die Untersuchung durchführen, wird von der zuständigen Behörde bestimmt. Diese Bestimmung kann generell oder im Einzelfall erfolgen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 begrenzt entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die von der Ärztin oder dem Arzt an die Behörde mitzuteilenden Feststellungen und Gründe des Gutachtens.

Nicht alle Ärztinnen und Ärzte sind siegelberechtigt, sodass die Mitteilung lediglich in einem verschlossenen Umschlag zu übersenden ist. Nachdem die Personalsache bearbeitet wurde, ist die Mitteilung in der Dienststelle zu siegeln, bevor sie zur Personalakte genommen wird.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens spricht sich für eine Beibehaltung der bisherigen Regelung des § 59 a NBG aus. Die Neuregelung sieht in Absatz 2 vor, dass zwei Schriftstücke abgefasst werden sollen, wodurch bei den begutachtenden Ärzten ein deutlicher Mehraufwand entsteht. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb jetzt ein zweites Gutachten angefertigt werden soll, das von vornherein ungeöffnet in einem verschlossenen Umschlag zur Personalakte genommen werden muss.

Dem Vorschlag der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens ist nicht zu folgen. Die Differenzierung zwischen der die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung enthaltenden Mitteilung und des versiegelt zu übersenden-

den und zu den Personalakten zu nehmenden ärztlichen Gutachtens dient datenschutzrechtlichen Belangen im Bereich von sensiblen Gesundheitsdaten. Beamten- bzw. verwaltungsrechtlich kommt hierdurch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zum Ausdruck. Inhaltlich ist damit kein großer Mehraufwand verbunden, da sich die in die Mitteilung aufzunehmenden Feststellungen und Gründe ohnehin unmittelbar aus dem ärztlichen Gutachten ergeben. Dieses Gutachten wird in der Regel ohnehin mit einem Begleitschreiben versehen. Dieses kann dann zukünftig als verschlossene Mitteilung versandt werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 sieht aus Gründen der Offenheit und Transparenz des Verfahrens die Übermittlung einer Kopie der tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung sowie des ärztlichen Gutachtens an die Beamtin oder den Beamten vor.

Fünftes Kapitel Rechtliche Stellung

Erster Abschnitt Allgemeines

Zu § 46 (Verschwiegenheitspflicht):

Die Verschwiegenheitspflicht ist abschließend in § 37 BeamtStG geregelt. Absatz 1 trifft in Ergänzung hierzu Regelungen für die Übermittlung und Löschung von Aufzeichnungen auf Bild-, Ton- oder Datenträgern, Absatz 2 statuiert eine vorgelagerte Auskunftspflicht.

Zu § 47 (Diensteid):

Die Vorschrift entspricht weitgehend dem bisherigen § 65 NBG, insbesondere auch hinsichtlich der Ausnahmen und Alternativen zur Leistung des Diensteides. Der Wortlaut des Diensteides ist an den modernen Sprachgebrauch angepasst worden. Weiterhin bildet das Beamtenverhältnis als gegenseitiges Dienst- und Treueverhältnis die Grundlage für den Diensteid. Die grundsätzliche Pflicht, den Diensteid abzulegen, ergibt sich aus § 38 BeamtStG.

Zu § 48 (Verbot der Führung der Dienstgeschäfte):

Die Regelung tritt gemeinsam mit § 39 BeamtStG an die Stelle des bisherigen § 67 NBG. Die dort bislang in Absatz 2 enthaltene Anhörungspflicht kann entfallen, da es sich bei dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte um einen Verwaltungsakt handelt, vor dessen Erlass Beteiligte stets zu hören sind.

Neben dem nach außen gerichteten Verbot der Führung der Dienstgeschäfte werden auch die nach innen gerichteten Sachverhalte geregelt. So kann die Nutzung von Dienstkleidung und Ausrüstung, die Führung von dienstlichen Ausweisen und Abzeichen sowie der Aufenthalts in Diensträumen und Unterkünften untersagt werden. Die Regelung gilt auch für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte.

Die Herausgabepflicht dienstlich empfangener Sachen entspricht der bisherigen Regelung in § 67 Abs. 3 Satz 1 NBG.

Zu § 49 (Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken):

Durch § 42 BeamtStG und die diesen ergänzenden Verfahrensregelungen in § 49 werden die Regelungen der bisherigen §§ 78 und 79 NBG modifiziert übernommen.

Zu Absatz 1:

Wie bisher in § 78 Sätze 2 und 3 NBG können Ausnahmen von dem Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen von der obersten oder der letzten obersten Dienstbehörde erteilt werden. Diese kann ihre Befugnis übertragen.

Zu Absatz 2:

Im Unterschied zum bisherigen § 79 NBG, in dem die Anordnung des Verfalls umfassend normiert war, wird für den Umfang des Herausgabeanspruchs auf die Vorschriften des BGB über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung verwiesen. Für die Verjährung gelten die Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Hierdurch wird eine umfassende eigene Regelung im Niedersächsischen Beamtengesetz entbehrlich. Mit dieser Regelungstechnik wird insbesondere dem Ziel der Verschlankung der Rechtsvorschriften Rechnung getragen.

Die Herausgabepflichtung des Erlangten nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist inhaltlich ausreichend. Diese bezieht sich ebenfalls auf die gezogenen Nutzungen und das Erworbene bzw. den entsprechenden Wertersatz. Der Einwand der Entreicherung nach § 818 Abs. 3 BGB dürfte in den hier in Betracht kommenden Fällen durch die anzuwendende verschärfte Haftung nach § 818 Abs. 4 i. V. m. § 819 Abs. 1 BGB ausgeschlossen sein. Das Erlangte ist nach § 42 Abs. 2 BeamtStG dem Dienstherrn herauszugeben, sodass sich auch insofern keine Verschlechterung ergibt.

Nach dem Beamtenstatusgesetz besteht die Herausgabepflicht nur insoweit, als nicht der Verfall angeordnet worden ist. Die bisher in § 79 NBG vorgesehene Möglichkeit, den Verfall anzuordnen, besteht weiterhin im Rahmen eines Strafverfahrens fort (§ 73 ff. des Strafgesetzbuchs - StGB -). In den Fällen der Annahme von Belohnungen und Geschenken ist davon auszugehen, dass in der Regel auch eine strafbare Handlung vorliegt, die eine derartige Anordnung des Gerichts rechtfertigt. Die gerichtliche Anordnung war auch schon bisher vorrangig (§ 73 Abs. 1 Satz 2 NBG).

Zudem bleibt die Regelung des § 40 NDiszG über den Verfall der einbehaltenen Dienstbezüge bei erheblichen Disziplinarmaßnahmen weiter anwendbar.

Zu § 50 (Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten und früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen):

§ 47 Abs. 2 Satz 3 BeamtStG gestattet es, neben den in den Sätzen 1 und 2 dieser Bestimmung bereits genannten Handlungen durch Landesrecht weitere Handlungen festzulegen, die bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen als Dienstvergehen gelten.

Nummer 1 entspricht, ergänzt um die Fälle einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis bei begrenzter Dienstfähigkeit gemäß § 29 Abs. 3 BeamtStG, dem bisherigen § 85 Abs. 2 Nr. 4 NBG.

Nummer 2 erklärt auch die Verletzung der erstmals in § 29 Abs. 4 BeamtStG normierten Pflicht der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen, sowie der einer möglichen Reaktivierung vorgelagerten Pflicht nach § 29 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 2 BeamtStG, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen, zu Dienstvergehen. Ohne eine entsprechende disziplinarrechtliche Sanktionierung könnte dem Grundsatz der Rehabilitation vor Versorgung im Bedarfsfalle nicht die gebotene Geltung verschafft werden.

Zu § 51 (Schadensersatz):

Die Bestimmung ergänzt § 48 BeamtStG, der die Haftung von Beamtinnen und Beamten bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung von Dienstpflichten begründet, und entspricht dem bisherigen § 86 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 NBG.

Zu Absatz 1:

Die Verjährung von Ersatzansprüchen des Dienstherrn richtet sich nach den entsprechenden Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Hierdurch wird eine umfassende eigene Regelung im Niedersächsischen Beamtengesetz entbehrlich. Mit dieser Regelungstechnik wird insbesondere dem Ziel der Verschlankung der Rechtsvorschriften Rechnung getragen. Ergänzend dazu wird - wie im bisherigen § 86 Abs. 2 Satz 2 NBG - klargestellt, welcher Zeitpunkt für die Kenntnis des Dienstherrn maßgebend ist, wenn dieser einem Dritten Schadensersatz geleistet hat.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 86 Abs. 3 NBG.

Zu § 52 (Übergang von Ansprüchen):

Zu Absatz 1:

Entspricht der bisherigen Regelung des § 95 NBG.

Zu Absatz 2:

Anders als im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung, in dem die Rechtsbeziehungen zwischen den Krankenkassen zu den Leistungserbringern umfassend im Vierten Kapitel des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB V) geregelt sind, gibt es für den Bereich der privatärztlichen Liquidation nach der GOÄ bzw. der GOZ keine vergleichbaren Regelungen, weil hier die einzelne Patientin bzw. der einzelne Patient in eine privatrechtliche Vertragsbeziehung auf der Grundlage der Gebührenordnungen zur (Zahn-)Ärztin bzw. zum (Zahn-)Arzt tritt. In Fällen überhöhter oder falscher Abrechnungen müssen deshalb nach derzeitiger Rechtslage stets die Patientinnen und Patienten selbst - oftmals zu Lasten des zu der Leistungserbringerin oder dem Leistungserbringer bestehenden besonderen Vertrauensverhältnisses - den Rechtsweg beschreiten. Diese unbefriedigende Ausgangslage soll durch die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung bezüglich der im Einzelfall zulässigen Überleitung von Ansprüchen auf den Dienstherrn abgemildert werden, wobei diese Möglichkeit allerdings auf gravierende Fälle mit Signalwirkung beschränkt bleiben soll.

Die Ergänzung ermöglicht dem Dienstherrn, Rückforderungsansprüche gegen bestimmte Leistungserbringer im Einzelfall auf sich überleiten zu können. Damit kann er künftig aus eigenem Recht gegen überhöhte oder falsche Abrechnungen vorgehen.

Zu § 53 (Ausschluss von der Amtsausübung):

Die Regelung stellt sicher, dass die Ausschluss- und Befangenheitsgründe der §§ 20 und 21 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für dienstliche Tätigkeiten außerhalb eines Verwaltungsverfahrens entsprechend gelten.

Zu § 54 (Wohnungswahl, Dienstwohnung):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 82 NBG.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Nach Auffassung des DGB sollte diese Vorschrift gestrichen werden, da sie keine praktische Bedeutung mehr hat. Die Anordnung nach Absatz 2 bedarf eines zwingenden dienstlichen Grundes.

Der Auffassung des DGB kann nicht gefolgt werden, da der Vorschrift nach wie vor praktische Bedeutung zukommt (Forstbeamtinnen und -beamte, Gestütswärterinnen und -wärter). In diesen Fällen ist der Dienstherr darauf angewiesen, dass die betroffenen Beamtinnen und Beamten ihre Wohnung in kurzer Entfernung zur Dienststelle nehmen oder gar eine Dienstwohnung beziehen.

Zu § 55 (Aufenthalt in erreichbarer Nähe):

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 83 NBG. Die Pflicht zum Aufenthalt in erreichbarer Nähe des Dienstortes wird auf die Dauer dieses Erfordernisses beschränkt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb hat um Prüfung gebeten, ob die Regelung noch erforderlich ist. Er schlägt weiterhin vor, für Anweisungen zum Aufenthalt in erreichbarer Nähe auch zeitliche Einschränkungen („solange“) vorzusehen.

Die Vorschrift ist weiterhin notwendig z. B. für Katastrophenfälle, in denen sofortige Einsatzbereitschaft etwa von Feuerwehr oder Polizei geboten ist. Da eine entsprechende Anweisung in die Bewegungsfreiheit der Beamtinnen und Beamten in ihrer dienstfreien Zeit eingreift, ist eine gesetzliche

Regelung erforderlich. Einer expliziten zeitlichen Einschränkung („solange“) für derartige Anweisungen bedarf es nicht, da diese bereits durch den bestehenden Vorbehalt („soweit“) umfasst wird.

Der DGB schlägt vor, die im bisherigen § 83 NBG verwendete Formulierung beizubehalten:

„Wenn besondere dienstliche Verhältnisse es dringend erfordern, kann der Beamte angewiesen werden, sich während der dienstfreien Zeit so in der Nähe seines Dienstortes aufzuhalten, dass er leicht erreicht werden kann.“

Dem Vorschlag des DGB soll nicht gefolgt werden. Aufgrund der neuen Formulierung („Soweit“) wird der Eingriff auf die Dauer des Erfordernisses beschränkt. Dies trägt dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beim Eingriff in das Grundrecht der Freizügigkeit Rechnung.

Zu § 56 (Dienstkleidung):

Die Regelung konkretisiert die Pflicht der Beamtinnen und Beamten, nach näherer Bestimmung Dienstkleidung zu tragen. Die Vorschrift weist die Befugnis zum Erlass der näheren Vorschriften der obersten Dienstbehörde zu.

Da die Entscheidung dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unterliegt, ist keine Änderung der bisherigen Praxis beabsichtigt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb fordern eine gesetzliche Regelung, nach der der Dienstherr zur Kostenübernahme bzw. zum kostenfreien Überlassen der Dienstkleidung verpflichtet wird, sofern für die Beamtinnen und Beamten die Verpflichtung besteht, Dienstkleidung zu tragen.

Die Forderung ist bereits durch § 7 Abs. 2 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) erfüllt. Danach erhalten Beamtinnen und Beamte, die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind, freie Dienstkleidung und Ausrüstung oder einen Dienstkleidungszuschuss. Die näheren Einzelheiten sind durch Runderlasse der jeweils zuständigen Ministerien geregelt.

Zu § 57 (Amtsbezeichnung):

Die Regelung entspricht im Wesentlichen den bisherigen §§ 89 und 196 NBG. Eine gesonderte Ermächtigungsnorm - wie sie bislang in § 89 Abs. 1 Satz 2 NBG für die Festsetzung von Dienstbezeichnungen durch Bestimmungen der Laufbahnverordnungen und von Berufsbezeichnungen durch Ausbildungs- und Prüfungsordnungen enthalten ist - bedarf es nicht. Die Möglichkeiten, entsprechende Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf treffen zu können, ergeben sich bereits aus sich aus § 25 Abs. 1 Nrn. 1 und 3 und § 26.

Mit § 57 Abs. 1 Nr. 2 wird die Zuständigkeit für die Festsetzung von Amtsbezeichnungen für die Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten sowie Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten abweichend von Nummer 1 auf die dortigen obersten Dienstbehörden übertragen. Dies gilt nur soweit gesetzlich nichts anders bestimmt ist, z. B. in § 61 Abs. 4 NGO oder § 81 Abs. 1 NGO.

Die sich aus § 117 BRRG ergebende Einschränkung im bisherigen § 89 Abs. 2 NBG ist entbehrlich. Bei laufbahngebundenen Ämtern ist dieses Regelungsziel bereits durch die entsprechenden laufbahn- und besoldungsrechtlichen Vorschriften gewährleistet. Laufbahnfreie Ämter hingegen verlangen in der Regel keine bestimmte Vor- und Ausbildung.

Aufgrund der geänderten gesellschaftlichen Verhältnisse ist eine ausdrückliche Bestimmung, dass Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch darauf haben, mit der Amtsbezeichnung angesprochen zu werden (bisher § 89 Abs. 3 Satz 2 NBG), entbehrlich. Mit dem Verzicht auf diese Bestimmung ist keine Änderung der Rechtslage verbunden.

Zu § 58 (Dienstjubiläen):

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 87 Abs. 4 NBG. Wegen der übergreifenden Auswirkungen auf alle Landesbeamtinnen und Landesbeamten ist die Landesregierung Adressat der Verordnungsermächtigung.

Zu § 59 (Dienstzeugnis):

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 103 NBG. Das nach Satz 1 den Anspruch auf Erteilung eines Dienstzeugnisses begründende berechtigte Interesse kann z. B. vorliegen, wenn sich die Beamtin oder der Beamte unter Vorlage des Zeugnisses bei einer anderen Stelle bewerben oder unrichtigen Behauptungen über ihren oder seinen beruflichen Werdegang entgegenstellen will. Nicht übernommen worden ist dagegen die Beendigung des Beamtenverhältnisses als Voraussetzung für einen Anspruch auf Erteilung eines Dienstzeugnisses. Dies erscheint im Hinblick auf die im Beamtenverhältnis vorgesehene Aushändigung von Ernennungs- und Entlassungsurkunden sowie die Erteilung dienstlicher Beurteilungen entbehrlich.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert die Erteilung eines Dienstzeugnisses auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Der Forderung soll nicht gefolgt werden. Einem Dienstzeugnis kommt nach Beendigung des Beamtenverhältnisses keine wesentliche Bedeutung mehr zu. Eine Erteilung zu diesem Zeitpunkt soll deshalb aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung entfallen. Zudem handelt es sich sonst um einen Unterfall des berechtigten Interesses.

Zweiter Abschnitt Arbeitszeit und Urlaub

Zu § 60 (Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit):

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 80 NBG.

Zu Absatz 1:

An der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wird festgehalten.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB begrüßt, dass das Land an der bisherigen Regelung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden festhält. Er fordert allerdings, von einer eigenständigen beamtenrechtlichen Regelung abzusehen und sich stattdessen an den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen zu orientieren.

Der Forderung des DGB kann nicht entsprochen werden. Die Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten sind per Gesetz zu regeln. Dazu gehört zentral auch die Festlegung des Umfangs der Dienstleistungspflicht (Arbeitszeit).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält die notwendige Anpassung der Höchstgrenze der zulässigen Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst an Artikel 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Danach darf die regelmäßige Arbeitszeit des Absatzes 1 bei Bereitschaftsdienst überschritten werden, wobei jedoch die absolute Höchstgrenze für die Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit und Bereitschaftsdienst von 48 Stunden bezogen auf den Bezugszeitraum zu beachten ist. Als Bezugszeitraum sind entsprechend der in Artikel 16 Satz 1 Buchst. b der v. g. Richtlinie eröffneten Möglichkeit vier Monate vorgesehen.

Zu Absatz 3:

Die Regelungen in Absatz 3 dienen der Flexibilisierung. So wird der Zeitraum zur vorrangigen Gewährung von Dienstbefreiung von drei Monaten auf ein Jahr verlängert. Auf die Festlegung der bisherigen Höchstgrenze der Mehrarbeitsvergütung von 480 Stunden jährlich wird zukünftig verzichtet.

Der Umfang der ohne Ausgleich zu leistenden Mehrarbeit beträgt nicht mehr für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen fünf Stunden im Monat, sondern jeweils ein Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies ergibt bei Vollzeitbeschäftigten mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden - wie bisher - fünf Stunden und bei Teilzeitbeschäftigten mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von beispielsweise 20 Stunden 2,5 Stunden. Dadurch wird eine mittelbare Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Frauen ausgeschlossen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt vor, die Ausgleichsfrist für geleistete Mehrarbeit bei drei Monaten zu belassen und nur bei Zustimmung der Beamtin oder des Beamten auf ein Jahr zu verlängern.

Der Vorschlag wird nicht aufgegriffen. Die Einführung einer generellen Frist von einem Jahr für den Ausgleich geleisteter Mehrarbeit erhöht die Flexibilität im Hinblick auf die zu gewährende Dienstbefreiung für die Beamtinnen und Beamten wie auch für den Dienstherrn und wird deshalb bevorzugt.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 entspricht dem bisherigen § 80 Abs. 5 und 6 NBG.

Zu Absatz 5:

Die weiteren Einzelheiten, insbesondere zu den Möglichkeiten der Vereinbarung einer längeren individuellen regelmäßigen Arbeitszeit (sog. Opt-Out) und freiwilligen Arbeitszeitkonten, können durch Verordnung geregelt werden.

Die §§ 61 bis 63 konkretisieren die Regelung des § 43 BeamtStG, wonach Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen ist. Vorgesehen sind die sogenannte voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung, die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und die Altersteilzeit. Alle Teilzeitformen setzen einen Antrag der Beamtin oder des Beamten voraus.

Zusammen mit der Teilzeitbeschäftigung wird der Urlaub aus familiären Gründen geregelt.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sollen wie bisher nicht zu einer Ausweitung der Nebentätigkeit führen. Die bisher in § 80 a Abs. 2, § 80 b Abs. 5 und § 87 a Abs. 3 NBG vorgeschriebene Beschränkung der Nebentätigkeit wird nunmehr im Dritten Abschnitt (Nebentätigkeit und Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses) geregelt. Neben den allgemein geltenden Vorschriften ist für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte insbesondere § 73 Abs. 2 zu beachten.

Zu § 61 (Teilzeitbeschäftigung):

Die Vorschrift regelt die sogenannte voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung und entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen § 80 a NBG.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb fordern einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder zumindest eine Sollvorschrift.

Ein genereller Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung soll bei der sogenannten voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung nicht begründet werden. Dem Vorschlag wird daher nicht gefolgt.

Der DGB hat sich zudem dafür ausgesprochen, dass auch Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen ist. Im Hinblick auf die Ausbildungsziele soll eine Teilzeitbeschäftigung in der Ausbildung nur im Ausnahmefall unter den Voraussetzungen des § 62 Abs. 2 zugelassen werden.

DGB und die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens sprechen sich dafür aus, unterhälftige Teilzeitbeschäftigung nicht nur aus familiären Gründen zuzulassen.

Die vom DGB und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens geforderte generelle Gestattung unterhältiger Teilzeitbeschäftigung würde den Grundsätzen des Berufsbeamtentums widersprechen. Die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen stellt demgegenüber eine sachgerechte Fortentwicklung des Beamtenrechts nach Artikel 33 Abs. 5 GG unter Berücksichtigung des besonderen Schutzes von Ehe und Familie durch Artikel 6 GG dar.

Der DGB hat vorgeschlagen, nachträgliche Beschränkungen der Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 3 nur im Einvernehmen zuzulassen. Der dbb hat gebeten, in Absatz 3 Satz 2 die Voraussetzung zu streichen, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Den Vorschlägen des DGB und des dbb kann nicht gefolgt werden, weil sie den Belangen des Dienstherrn nicht hinreichend Rechnung tragen. Die Prüfung der entgegenstehenden dienstlichen Belange (v. a. zur Verfügung stehende Stellenanteile bzw. Personalkostenbudgets) ist zwingend.

Zu § 62 (Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen):

Die Vorschrift regelt die Anspruchsvoraussetzungen für die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen und entspricht inhaltlich dem bisherigen § 87 a NBG. Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub aus familiären Gründen darf nur gewährt werden, wenn die Beamtinnen oder Beamten Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Beamtin oder der Beamte muss die Betreuungs- oder Pflegeleistung also durch persönlichen Einsatz erbringen. Es reicht nicht aus, wenn die betreuende oder pflegende Tätigkeit lediglich organisiert wird.

Die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und des Urlaubs ergibt sich aus § 65.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 erweitert den Anwendungsbereich der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen auf Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Über entsprechende Anträge ist unter Berücksichtigung der Anforderungen, die in den einzelnen Ausbildungsgängen zu stellen sind, zu entscheiden. Ein Anspruch besteht nur, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird. So kann die Vorschrift beispielsweise in den Fällen in Betracht kommen, in denen der Vorbereitungsdienst weitgehend in praktischer Ausbildung besteht. In der Laufbahnverordnung wird zu regeln sein, dass der Vorbereitungsdienst verlängert werden kann, wenn bei der Kürzung von Ausbildungsabschnitten die zielgerichtete Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes nicht gewährleistet werden kann.

Die Folgeänderung in Artikel 2 Nr. 3 (§ 16 NBesG - Anwärterbezüge bei Teilzeitbeschäftigung) stellt sicher, dass die Besoldung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf bei Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt wird.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der Niedersächsische Städtetag hat angeregt, die Bewilligungsvoraussetzungen insoweit zu ändern, dass Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub aus familiären Gründen ebenso wie die „voraussetzungslose“ Teilzeitbeschäftigung nach § 61 bereits bei Entgegenstehen dienstlicher Belange zu versagen ist. Da die Einschränkung der Versagungsmöglichkeiten dem besonderen Schutz von Ehe und Familie durch Artikel 6 GG Rechnung trägt, soll der Anregung nicht gefolgt werden. Durch die Vorschrift soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Der dbb hat angeregt, anstelle der Formulierung des Absatzes 5 den Text des § 92 Abs. 6 des Entwurfs eines Bundesbeamtengesetzes im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes zu übernehmen. Auf eine detaillierte Regelung der Einzelheiten im Gesetz soll aus Gründen der Deregulierung und Normknappheit verzichtet werden. Einzelheiten können in den Verwaltungsvorschriften zu § 62 geregelt werden.

Zu § 63 (Altersteilzeit):

Die bisher in § 80 b NBG enthaltenen Möglichkeiten der Gewährung von Altersteilzeit werden einschließlich der Befristung der Regelung bis 31. Dezember 2009 übernommen.

Zu Absatz 2:

Einer ausdrücklichen Erwähnung des Regionsausschusses bedarf es nach § 3 Abs. 3 des Gesetzes über die Region Hannover nicht, da dieser dem Kreisausschuss gleichgestellt ist.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb haben sich für eine unbefristete Altersteilzeitregelung ausgesprochen. Da die Meinungsbildung über die Möglichkeiten einer Fortführung der Altersteilzeit noch nicht abgeschlossen ist, soll hierüber zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden.

Zu § 64 (Urlaub ohne Dienstbezüge):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 80 d Abs. 1 NBG. Die bisherige Beschränkung der Freistellung auf Bereiche, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Überhang an Bewerberinnen und Bewerbern besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, ist jedoch gestrichen worden. Gleichwohl werden die Freistellungen aus personalwirtschaftlichen Gründen vorrangig nur in diesen Bereichen sowie in Bereichen mit Stellenüberhängen in Betracht kommen.

Zu Absatz 2:

Abweichend vom bisherigen § 80 d Abs. 2 Satz 1 NBG müssen sich die Beamtinnen und Beamten nicht mehr verpflichten, gänzlich auf entgeltliche Nebentätigkeiten zu verzichten sondern nur noch in demselben Umfang wie Teilzeitbeschäftigte.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 entspricht dem bisherigen § 80 d Abs. 2 Satz 4 NBG.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb hat eine Regelung zur entsprechenden Anwendung des § 62 Abs. 5 zur Erleichterung der Verbindung zum Beruf und des beruflichen Wiedereinstiegs in den Fällen des Urlaubs nach § 64 Abs. 1 Nr. 1 gefordert.

Aus Gründen der Deregulierung und Normknappheit soll auf eine entsprechende Regelung verzichtet werden, weil sie im Hinblick auf die unterschiedlichen Gründe für die Beurlaubung nicht erforderlich erscheint

Zu § 65 (Höchstdauer von Urlaub und unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung):

§ 65 regelt die Höchstdauer von Beurlaubung und unterhäftiger Teilzeit jeweils allein und in Kombination miteinander.

Zu Absatz 1:

In Absatz 1 wird die Höchstdauer von Beurlaubung und unterhäftiger Teilzeit in Kombination miteinander geregelt. Bisher war in § 80 d Abs. 3 NBG lediglich die Höchstdauer von Beurlaubung normiert. Mit der Einführung unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung ist auch diesbezüglich eine zeitliche Begrenzung erforderlich, da es sich bei unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung ebenso wie bei Beurlaubung um Ausnahmen vom Regeltypus des Vollzeitbeamtenverhältnisses handelt. Daher werden nur Zeiten einer Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit für die Ermittlung des Gesamtzeitraums berücksichtigt. Eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit bleibt bei der Ermittlung des Gesamtzeitraums weiterhin unberücksichtigt. Die Höchstdauer wurde dabei von zwölf auf fünfzehn Jahre angehoben, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 80 d Abs. 3 Satz 2 bzw. § 87 a Abs. 1 Satz 2 NBG. Die Vorschrift trägt dem Gedanken Rechnung, dass dienstliche Belange durch die Bewilligung von Teilzeit oder Beurlaubung nicht beeinträchtigt werden dürfen.

Zu § 66 (Hinweispflicht):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 80 e NBG.

Sie ist eine Schutzvorschrift für die teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten und regelt die Hinweispflicht des Dienstherrn bezüglich besoldungs- und versorgungsrechtlicher Folgen bei Teilzeit oder Beurlaubung.

Da die Reduzierung der Arbeitszeit und die längerfristige Beurlaubung sich negativ auf Besoldung (z. B. Sonderzuwendung) und Versorgung auswirken können, wird in dieser Regelung der Dienstherr verpflichtet, entsprechende Hinweise auf die Folgen zu geben. Diese Hinweispflicht ist Ausfluss der allgemeinen Fürsorgepflicht. Diese beinhaltet insbesondere die Pflicht des Dienstherrn, das berufliche Fortkommen der Beamtin oder des Beamten zu fördern und finanzielle Nachteile von ihr oder ihm abzuwenden. Soweit sich aus Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung derartige Nachteile ergeben, ist auf diese einzugehen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB hat ergänzend gefordert, die Dienstherrn zu verpflichten, die Betroffenen schriftlich zu unterrichten. Die vorgeschlagene Ergänzung ist nicht erforderlich. Die bisher nach dieser Vorschrift erfolgte Information über ein ausführliches, jährlich aktualisiertes Merkblatt mit allgemeinen Hinweisen zu den beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen wird als ausreichend angesehen.

Zu § 67 (Fernbleiben vom Dienst):

Die Regelungen konkretisieren die Grundpflicht der Beamtinnen und Beamten, sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 81 NBG.

Zu Absatz 1:

Die Anpassung des Wortlauts der Vorschrift beinhaltet keine inhaltliche Änderung. Schon nach bisherigem Verständnis bedurfte es eines (wichtigen) Grundes, welcher mit dem ausdrücklich in der Vorschrift aufgeführten Grund vergleichbar ist, um dem Dienst ohne Genehmigung fernzubleiben.

Zu Absatz 2:

Der neu eingefügte Absatz 2 Satz 2 normiert die sich bislang aus der Dienstpflicht der Beamtinnen und der Beamten sowie dem Allgemeinen Weisungsrecht des Dienstherrn abgeleitete Verpflichtung der Beamtinnen und der Beamten, sich bei Erkrankung auf Verlangen des Dienstherrn bei einem bestimmten Arzt vorzustellen. Eine gesetzliche Regelung ist erforderlich, da es sich um einen Eingriff in den persönlichen Rechtsbereich der Beamtin oder des Beamten handelt.

Auf die Regelung einer Anzeigepflicht von Verhinderungen aus einem anderen wichtigen Grund (z. B. Einberufung zu einer Wehrübung) wurde verzichtet, da es sich um ein Selbstverständnis und bereits gelebte Praxis handelt, den Dienstherrn bei sich abzeichnender Verhinderung zu informieren.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb fordert, die bisherige Praxis beim Nachweis der Dienstunfähigkeit infolge Krankheit in den Gesetzestext aufzunehmen oder alternativ die Begründung deutlicher zu fassen.

Der Forderung des dbb ist nicht zu entsprechen. Eine Verhinderung infolge Krankheit ist - wie bisher - nur auf Verlangen im Einzelfall nachzuweisen. Eine Änderung der bisherigen Praxis ist nicht beabsichtigt. Entsprechend bezieht sich die Begründung auch auf den bisherigen § 81 NBG.

Der DGB fordert, Absatz 2 Satz 3 zu streichen.

Der Forderung des DGB ist nicht zu entsprechen. Dem Dienstherrn muss in diesen Fällen die Möglichkeit eingeräumt sein, ggf. auch während einer Krankheit in Kontakt mit der Beamtin oder dem Beamten zu treten. Hintergrund sind die Residenzpflicht der Beamtinnen und Beamten, die Verhinderung von Missbrauchsfällen sowie das Anliegen, eine kurzfristige Erreichbarkeit bei dringenden Rückfragen sicherzustellen.

Zu § 68 (Erholungsurlaub und Sonderurlaub):

§ 68 konkretisiert § 44 BeamtStG, in dem der grundsätzliche Rechtsanspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub festgelegt wird und entspricht den Regelungen des bisherigen § 99 NBG.

Zu Absatz 1:

Dieser Absatz ist die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Erholungsurlaubsverordnung. In dieser sind der Erholungsurlaub, also der Urlaub, der sich unmittelbar aus dem Dienst- und Treueverhältnis ergibt, und die damit verbundenen Einzelheiten (Voraussetzungen, Dauer und Verfahren) zu regeln.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die Regelung von Urlaub aus anderen Anlässen (Sonderurlaub). Durch Verordnung werden die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen und die damit verbundenen Einzelheiten (Voraussetzungen, Dauer und Verfahren) geregelt und festgelegt, ob und inwieweit die Bezüge in solchen Fällen zu belassen sind.

Zu § 69 (Wahlvorbereitungsurlaub, Mandatsurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Ausübung des Mandats):

In dieser Vorschrift werden Wahlvorbereitungs- und Mandatsurlaub sowie Teilzeit zur Wahrnehmung der gesetzlich beschriebenen Aufgaben geregelt. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen den §§ 105 bis 108 NBG.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 entspricht dem bisherigen § 105 NBG. Die Bezüge werden für diesen Zeitraum der Beurlaubung nicht weiter gezahlt. Die Gewährung von Beihilfen für die Dauer der Beurlaubung ist nunmehr in § 80 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 geregelt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten, die in den Niedersächsischen Landtag oder in die Volksvertretung eines anderen Landes gewählt wurden. Hiernach gelten für eine oder einen in diese Institution gewählte Beamtin oder gewählten Beamten dieselben Vorschriften wie für eine oder einen in den Deutschen Bundestag Gewählte oder Gewählten (§§ 5 bis 7, 8 Abs. 2, und § 23 Abs. 5 AbgG), falls dessen oder deren Amt kraft Gesetzes mit dem Mandat unvereinbar ist. Die Unvereinbarkeit eines Amtes mit einem Mandat im Niedersächsischen Landtag ergibt sich aus § 5 des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes.

Zu Absatz 2 Satz 2:

Die allgemein für Beamtinnen und Beamte bei einer Wahl in eine Volksvertretung eines Landes oder in den Bundestag geltenden Vorschriften sehen in § 6 Abs. 1 Satz 2 AbgG einen Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf Rückführung in das alte Amt vor. Gerade bei kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit ist es den Dienstherrn jedoch nicht zumutbar, diese Stellen für die Dauer der Wahlzeit der Beamtinnen und Beamten unbesetzt zu belassen oder nach Ablauf der Wahlzeit eine doppelte Besetzung der zwischenzeitlich wiederbesetzten Stelle in Kauf zu nehmen.

Aus diesem Grunde sind die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit in den Ruhestand zu versetzen oder zu entlassen.

Zu Absatz 2 Satz 3:

Satz 2 gilt entsprechend für Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, die in den Bundestag gewählt werden.

Zu Absatz 2 Satz 4:

Die Ergänzung dient der Umsetzung des Beschlusses der Landesregierung vom 20. November 2002 bzw. 16. Dezember 2003 (LT-Drs. 14/3915 bzw. 15/699) zur Frage der - in einem geringwertigen Amt vorgesehenen - Wiederverwendung von Mitgliedern der Nds.-Landesregierung. Nach derzeitigem Recht ist ein Beamter, der seine Wiederverwendung binnen drei Monaten nach Beendigung des Mandats beantragt, spätestens drei Monate nach Antragstellung in seinem früheren Amt wieder zu verwenden. Steht dieses Amt nicht zur Verfügung, kann dem Beamten nach pflichtgemäßem Ermessen des Dienstherrn ein anderes, mit mindestens dem gleichen Endgrundgehalt verbundenes Amt derselben oder einer mindestens gleichwertigen Laufbahn übertragen werden. In der Vergangenheit ist es in einigen Fällen nicht möglich gewesen, aus dem Landtag ausscheidende Beamtinnen und Beamten, die zuvor die Funktion von politischen Beamten bekleidet hatten, entsprechend ihrem Amt wieder zu verwenden, sodass es in der Folge zu einer Versetzung in den einstweiligen Ruhestand gekommen ist.

Mit der Neuregelung soll erreicht werden, dass aus dem Landtag ausscheidende ehemalige Beamte wieder im Landesdienst verwendet werden können, auch wenn das zuvor innegehabte Amt oder ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn nicht zur Verfügung steht. Eine solche Regelung hat vor allem Bedeutung für aus dem Landtag zurückkehrende politische Beamtinnen und Beamte, die mangels besetzbarer Position nicht wieder ihrem Amt entsprechend eingesetzt werden können. Um hier eine Versetzung in den einstweiligen Ruhestand zu vermeiden, sollen sich die Verwendungsmöglichkeiten nach Beendigung des Mandats ausnahmsweise auch auf eine geringerwertige Tätigkeit erstrecken, sofern diese aufgrund der bisherigen Verwendung zumutbar erscheint. Durch diese Regelung wird sichergestellt, dass es zu keiner statusrechtlichen Abwertung kommt, die mit dem Benachteiligungsverbot des § 2 Abs. 2 des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes nicht vereinbar wäre.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 108 b Abs. 1 NBG, jedoch mit der Maßgabe, dass die Arbeitszeit nicht - wie bisher - auf 30, sondern auf 25 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden kann.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 entspricht dem bisherigen § 108 b Abs. 2 NBG.

Zu Absatz 5:

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 14 a Abs. 1 NBG. Die Rechte und Pflichten der Beamtin oder des Beamten ruhen für die Dauer eines Abgeordnetenmandats. Da das Beamtenverhältnis zwar fortbesteht, die Beamtin oder der Beamte aber keinen aktiven Dienst leistet und eine Beurteilung der aktiven dienstlichen Leistung nicht möglich ist, soll eine Beförderung während der Zeit ausgeschlossen sein. Beamtinnen und Beamte sollen wegen ihrer Abgeordnetentätigkeit, die erheblichen Einfluss verschafft, nicht begünstigt werden.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 entspricht dem bisherigen § 108 b Abs. 3 NBG.

Dritter Abschnitt Nebentätigkeit und Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der NST schlägt vor, dass der niedersächsische Gesetzgeber die Chance nutzen und das Nebentätigkeitsrecht noch weiter auf wenige grundlegende Bestimmungen zurückführen solle. Deshalb solle nur noch folgender Eckpunkt normiert werden: Vergütungen aus Nebentätigkeit während der Arbeitszeit sollten der Ablieferungspflicht unterliegen, nicht jedoch bei Nebentätigkeit außerhalb der Arbeitszeit.

Dem Vorschlag des NST ist nicht zu folgen. § 40 BeamtStG eröffnet grundsätzlich eine Wahlmöglichkeit zwischen einem Erlaubnis- oder Verbotsvorbehalt, sodass eine diesbezügliche Entscheidung des Landesgesetzgebers erforderlich ist. Im Rahmen des Entwurfs sind die Bestimmungen des Nebentätigkeitsrechts bereits auf die wesentlichen Vorschriften zurückgeführt worden. Die ergänzenden Bestimmungen werden zukünftig in einer Verordnung zum Nebentätigkeitsrecht geregelt sein. Dies entspricht auch der Praxis in zahlreichen Bundesländern. Eine weitergehende Reduzierung der Bestimmungen zum Nebentätigkeitsrecht ist dagegen nicht angezeigt, um dem Rechtsanwender in der Praxis ein Mindestmaß an rechtlichen Bestimmungen an die Hand zu geben. Jede weitere Reduzierung des Normbestands würde umfangreiche Anwendungshinweise erforderlich machen. Zudem stünde zu befürchten, dass die Anzahl der Rechtsstreitigkeiten steigen würden und damit die Rechtssicherheit verloren ginge.

Der NLT und der NSGB sprechen sich für die Beibehaltung der derzeitigen grundsätzlichen Regelungsinhalte des Nebentätigkeitsrechts aus.

Dem Vorschlag des NLT und des NSGB ist nicht zu folgen. Zwar eröffnet § 40 BeamtStG grundsätzlich beide Möglichkeiten, den Erlaubnis- oder Verbotsvorbehalt. Im Rahmen der Begründung zu § 73 ist jedoch ausführlich dargestellt, warum ein Verbotsvorbehalt der verfassungsrechtlichen Lage besser Rechnung trägt als ein Erlaubnisvorbehalt. Zudem ist auf Ebene der fünf Norddeutschen Küstenländer vereinbart worden, bei der Ausgestaltung des Nebentätigkeitsrechts von einem Verbotsvorbehalt auszugehen.

Zu § 70 (Nebentätigkeit):

Zu den Absätzen 1 bis 3:

Die Absätze 1 bis 3 entsprechen inhaltlich dem bisherigen § 71 a Abs. 1 NBG. Zusätzlich erfolgt nunmehr eine ausdrückliche Legaldefinition der beiden Begriffe (Nebenamt, Nebenbeschäftigung).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 entspricht dem bisherigen § 71 a Abs. 2 NBG. Anzeigepflichtig ist hier jedoch nur die Übernahme eines öffentlichen Ehrenamtes (§ 70 Abs. 4 Satz 2).

Zu § 71 (Pflicht zur Übernahme einer Nebentätigkeit):

Die Regelung entspricht weitgehend dem bisherigen § 72 i. V. m. § 1 a Satz 2 NBG. Der Wortlaut des § 71 Nr. 2 NBG ist an die geläufigen Unternehmensformen angepasst worden. Die Pflicht zur Übernahme einer Nebentätigkeit steht auch weiterhin unter dem Vorbehalt, dass diese der Vorbildung oder Berufsausbildung der Beamtinnen und Beamten entspricht und diese nicht über Gebühr in Anspruch nimmt.

Auf eine ausdrückliche Zuständigkeitsregelung ist an dieser Stelle verzichtet worden, da sich diese bereits aus der allgemeinen Regelung in § 3 ergibt. Dass das Verlangen auf Übernahme oder Fortführung einer Nebentätigkeit der Schriftform bedarf, war bisher in § 72 Satz 3 NBG geregelt.

Zu § 72 (Anzeigefreie Nebentätigkeiten):

Nach § 40 Satz 1 BeamtStG ist eine Nebentätigkeit grundsätzlich (nur noch) anzeigepflichtig. § 72 knüpft hieran an und regelt, welche Gruppen von Nebentätigkeiten nicht (einmal mehr) anzeigepflichtig sind. Dabei sind bei der Gruppe der unentgeltlichen Nebentätigkeiten, die grundsätzlich nicht der Anzeigepflicht unterliegen, bestimmte Fallgruppen wiederum anzeigepflichtig. Darüber hinaus unterliegt nach § 70 Abs. 4 Satz 2 die Übernahme öffentlicher Ehrenämter der Anzeigepflicht.

Die Unterscheidung in anzeigepflichtige und nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten führt zu einer erheblichen Vereinfachung des Nebentätigkeitsrechts. Dieses unterschied bisher zwischen genehmigungspflichtigen und nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten und, bei den nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten, zwischen anzeigepflichtigen und nicht anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten. Mit der Rechtsvereinfachung ist auch eine deutliche Verfahrensvereinfachung verbunden, da nur noch durch ein Instrument, die Anzeige, dem Dienstherrn die notwendigen Informationen zur Überprüfung der Zulässigkeit der Nebentätigkeit bzw. zur Kenntnisnahme des öffentlichen Ehrenamts zu übermitteln sind.

Bei der Anzeigepflicht nach § 40 BeamStG, die auch im Tarfbereich des öffentlichen Dienstes geregelt ist (§ 3 Abs. 4 TVL, § 3 Abs. 3 TVöD) geht es nicht darum, die Ausübung von Nebentätigkeiten zu erleichtern (vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses vom 12. Dezember 2007, BT-Drs. 16/7508 S. 18). Deshalb orientiert sich die Regelung der anzeigepflichtigen und nicht anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten an der bisherigen Rechtslage. Die bisher bestehenden Möglichkeiten, Nebentätigkeiten einzuschränken, zu untersagen und zu verbieten bleiben inhaltlich in vollem Umfang erhalten. Dabei liegt den anzeigefreien Nebentätigkeiten die Annahme zugrunde, dass sie von vornherein nicht geeignet sind, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen (Nummern 1, 2 und 4). Ferner kann die Beamtin oder der Beamte sich bei ihrer Ausübung neben dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Artikel 2 Abs. 1 GG) auf besondere Grundrechte berufen, so bei Nummer 2 auf Artikel 14 GG, bei Nummer 3 auf Artikel 9 GG.

Zu Absatz 1:

Nummer 1 bestimmt, dem bisherigen Landesrecht (§ 73 Abs. 1 NBG) folgend, dass Nebentätigkeiten, zu deren Übernahme die Beamtin oder der Beamte nach § 71 verpflichtet ist, nicht anzeigepflichtig sind. Eine Anzeige ist entbehrlich, da der Dienstvorgesetzte selbst die Übernahme der Nebentätigkeit veranlasst hat.

Nummer 2 bestimmt, dass die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Beamtin oder des Beamten unterliegenden Vermögens ebenfalls nicht anzeigepflichtig ist. Auch insoweit ist eine Gefährdung dienstlicher Interessen nicht zu besorgen, ferner kann sich die Beamtin oder der Beamte auf das Eigentumsrecht nach Artikel 14 GG berufen. Der Tatbestand ist jedoch eng auszulegen, so ist z. B. eine gewerbsmäßige Betätigung hiervon nicht erfasst. Nach bisherigem Recht (§ 74 Nr. 2, § 74 a Abs. 3 NBG) war diese Tätigkeit ebenfalls weder genehmigungs- noch anzeigepflichtig.

Nummer 3 bestimmt, dass die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten nicht anzeigepflichtig ist. Nach dem bisherigen Recht (§ 74 Nr. 5, § 74 a Abs. 3 Satz 1 NBG) war eine Tätigkeit in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten nur anzeigepflichtig, wenn hierfür ein Entgelt oder ein geldwerter Vorteil geleistet worden ist. Hierzu bedurfte es in jedem Einzelfall vor der Aufnahme der schriftlichen Anzeige bei der Dienstbehörde unter Angabe von Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie der voraussichtlichen Höhe der Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus, sofern die Höhe der Gegenleistung den Wert von 250 Euro überstieg.

Nummer 4 bestimmt, dass unentgeltliche Nebentätigkeiten grundsätzlich nicht anzeigepflichtig sind. Diese Tätigkeiten waren nach bisherigem Recht (§ 74 Nr. 1, § 74 a Abs. 3 NBG) ebenfalls weder genehmigungs- noch anzeigepflichtig.

Die in Nummer 4 Buchst. a bis d aufgeführten Tätigkeiten unterliegen jedoch, unabhängig davon, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt werden, der Anzeigepflicht. Die hier genannten Fallgruppen entsprechen inhaltlich den bisher in § 74 Nr. 1 Buchst. a bis c NBG aufgeführten Fällen, die trotz der Unentgeltlichkeit der Genehmigungspflicht unterlagen.

Hiervon ausgenommen, mithin anzeigefrei, sind Nebenämter, die der Beamtin oder dem Beamten nach § 71 vom Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, sowie die unentgeltliche Tätigkeit im Organ einer Genossenschaft.

Nach § 75 Satz 2 soll die Anzeige mindestens einen Monat vor Übernahme der Nebentätigkeit erstattet werden.

Zu Absatz 2:

Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen Recht (§ 74 a Abs. 3 Satz 4 NBG). Wichtig ist, dass von der Auskunftserteilung nur aus begründetem Anlass Gebrauch gemacht werden darf, insbesondere dann, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung der Beamtin oder des Beamten vorliegen. Ferner müssen die verfassungsmäßigen Grenzen, die einer unbeschränkten Auskunftserteilung entgegenstehen, beachtet werden (z. B. das Recht auf Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 GG im Fall des Abs. 1 Nr. 3).

So muss der Dienstherr beispielsweise ein Auskunftsrecht darüber besitzen, in welcher Höhe eine Beamtin oder ein Beamter, der auf Verlangen des Dienstherrn ein Vorstandsvorsitz wahrnimmt, eine Nebentätigkeitsvergütung erhält. Dies wird erforderlich sein, um die Abrechnung durchzuführen und den die Höchstgrenze überschreitenden, abzuliefernden Betrag der Vergütung festzulegen.

Dagegen wird der Vorgesetzte einer Beamtin oder eines Beamten in der Regel kein Auskunftsrecht darüber haben, ob sich die im unterstellte Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gewerkschaftlich betätigt, ohne dass im Einzelfall konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass durch diese Betätigung dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Nicht berechtigten Auskunftsverlangen soll so von vornherein begegnet werden.

Zu § 73 (Verbot einer Nebentätigkeit):

Nach § 40 Satz 2 BeamtStG ist eine Nebentätigkeit unter Erlaubnis- oder Verbotsvorbehalt zu stellen, soweit sie geeignet ist, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. Mit dieser an die Adresse des Landesgesetzgebers gerichteten Vorschrift soll verdeutlicht werden, „dass den Ländern ein großer Spielraum bei der Ausgestaltung des einzuhaltenden Verfahrens eingeräumt wird“ (Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses vom 12. Dezember 2007, BT-Drs. 16/7508 S. 18). Auf dieser Grundlage wird die Entscheidung über die Zulässigkeit einer Nebentätigkeit in § 73 als Verbotsvorbehalt geregelt, da dieser der verfassungsrechtlichen Lage besser Rechnung trägt als ein Erlaubnisvorbehalt.

Ein Erlaubnisvorbehalt setzt voraus, dass die Ausübung der beantragten Tätigkeit ohne die Erlaubnis nicht gestattet, an und für sich also verboten ist. Dieses trifft nach der Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte aber auf die Nebentätigkeiten der Beamtinnen und Beamten nicht zu. Zwar ergibt sich aus dem Grundsatz der vollen Hingabe an den Beruf (Artikel 33 Abs. 5 GG, § 34 BeamtStG) die Pflicht der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers, sich ganz für den Dienstherrn einzusetzen und ihm die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Dennoch ist es dem Gesetzgeber unbenommen, der Übernahme von Nebentätigkeiten Schranken zu setzen (BVerfGE 55, 207, 236 ff.; BVerwGE 60, 254, 255 ff.). Andererseits umfasst das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit (Artikel 2. Abs. 1 GG) auch das Recht der Beamtin oder des Beamten auf entgeltliche Verwertung der Arbeitskraft außerhalb der Dienstzeit. Deshalb besteht ein Anspruch auf Gestattung der Übernahme einer Nebentätigkeit, wenn die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen - und damit die Gefährdung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes - nicht zu besorgen ist. Ein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum steht dem Dienstherrn insoweit nicht zu (BVerwGE 84, 299, 300 ff.). Dieser verfassungsrechtlichen Ausgangslage entsprach das bisherige Nebentätigkeitsrecht, das zwar die zwingenden Versagungsgründe regelte, darüber hinaus jedoch offen ließ, ob ein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum bestand, nach dem Gesetzeswortlaut nur eingeschränkt. Die Neuregelung entspricht hingegen in vollem Umfang der verfassungsrechtlichen Ausgangslage.

Zu Absatz 1:

Der nunmehr in Absatz 1 geregelte Verbotsvorbehalt gestattet zwar grundsätzlich die Übernahme von Nebentätigkeiten, bestimmt aber zwingend, dass die Übernahme ganz oder teilweise zu untersagen ist, wenn und soweit durch die Nebentätigkeit die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu besorgen ist. Dabei müssen sich Art und Umfang der Verbotsmaßnahme entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nach Art und Umfang der zu erwartenden Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen richten. Weiterhin gilt, dass eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen dann zu besorgen ist, wenn nach den Umständen des konkreten Einzelfalles eine Beeinträchtigung dienstlicher Belange voraussichtlich eintreten wird. Die Beeinträchtigung muss nicht in hohem Maße wahrscheinlich sein, andererseits reichen abstrakte und generelle Gesichtspunkte nicht aus (BVerwGE 84, 299, 306).

Die in Satz 2 geregelten Tatbestände einschließlich der Regelvermutung in Satz 3 entsprechen den bisherigen Regelungen (§ 42 Abs. 2 BRRG, § 73 Abs. 2 NBG). Die Ergänzung des Wortlauts in Nummer 4 dient lediglich der Klarstellung. Dabei handelt es sich, wie bisher, nicht um eine abschließende Aufzählung; es sind über den Katalog der Nummern 1 bis 6 weitere Fälle denkbar, in denen dienstliche Interessen verletzt werden können. Andererseits ist es auch weiterhin vorstellbar, dass im Einzelfall die Übernahme einer Nebentätigkeit im dienstlichen Interesse liegen kann, obwohl ein Tatbestand des Verbotskatalogs erfüllt ist, z. B. bei der vom Dienstherrn gewollten Mitgliedschaft in Organen eines Unternehmens, das seiner Aufsicht untersteht.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht, bei dem bei der Besorgnis der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen die beantragte Nebentätigkeitsgenehmigung zu versagen bzw. mit Nebenbestimmungen zu erteilen war, ist nach Satz 1 nunmehr eine Verbotsmaßnahme auszusprechen. Diese Verbotsmaßnahmen reichen vom vollständigen Verbot der Übernahme der Nebentätigkeit über das teilweise Verbot - z. B. Beschränkung auf einzelne Nebentätigkeiten, wenn mehrere angezeigt werden - bis hin zu einschränkenden Maßnahmen - z. B. Einschränkung der Tätigkeit in räumlicher, zeitlicher oder inhaltlicher Hinsicht. Art und Umfang der Verbotsmaßnahme bemessen sich, wie oben ausgeführt, nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt aus Gründen der Übersichtlichkeit vor, § 73 Abs. 1 Satz 3 zu streichen und die Regelwirkung in § 73 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 aufzunehmen.

Dem Vorschlag des dbb ist nicht zu folgen, da die Aufzählung in § 73 Abs. 1 Satz 2 aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht um den bisher in Satz 3 enthaltenen Gesetzestext ergänzt werden soll.

Der dbb bittet zu prüfen, ob § 73 Abs. 1 nicht um zwei Sätze zu Sonderregelungen im Hochschulbereich zu ergänzen ist.

Der Ergänzung auf Anregung des dbb bedarf es nicht, da in § 23 Abs. 1 Satz 2 NHG i. V. m. § 4 der Hochschulneben Tätigkeitsverordnung bereits Sonderregelungen zur zeitlichen Bemessung des Höchstumfangs der Nebentätigkeit des beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals vorgesehen sind.

Zu Absatz 2:

Die in Absatz 2 aufgeführten Nebentätigkeiten unterlagen nach § 74 Nrn. 3 und 4 NBG bisher nicht der Genehmigungspflicht, da sich die Beamtin oder der Beamte bei ihrer Ausübung auf die Grundrechte aus Artikel 5 GG (Meinungsfreiheit, Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre) berufen kann. Sie waren jedoch nach bisherigem Landesrecht (§ 74 a Abs. 3 NBG) ggf. anzeigepflichtig. Auf die Begründung zu § 72 Abs. 1 Nr. 3 wird insofern verwiesen. Wie bisher bleibt die Anzeigepflicht bei entgeltlicher Nebentätigkeit erhalten. Unentgeltliche Nebentätigkeiten unterliegen dagegen nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 nicht der Anzeigepflicht.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage, nach der eine Untersagung einer der in Absatz 2 aufgeführten Tätigkeiten nur nach erwiesener Pflichtverletzung zulässig war, wird eine Verbotsmaßnahme nunmehr auch vorher ermöglicht; denn es wäre weder mit rechtsstaatlichen Grundsätzen noch mit der Fürsorgepflicht vereinbar, bei bereits zum Zeitpunkt der Anzeige der Tätigkeit erkannter Verletzungsgefahr bis zur erfolgten Pflichtverletzung zuzuwarten. Im Unterschied zu Absatz 1 reicht als Verbotsvoraussetzung jedoch nicht die Besorgnis der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen aus, sondern es muss die konkrete Gefahr bestehen, dass bei der Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Pflichten verletzt werden. Insofern muss die Pflichtverletzung in höherem Maße wahrscheinlicher sein als in den Fällen des Absatzes 1. Ferner sind an eine Pflichtverletzung inhaltlich höhere Anforderungen als an eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu stellen. Zwar werden auch insoweit die Tatbestände des Verbotskatalogs des Absatzes 1 Bedeutung haben, allein auf die Nichteinhaltung der zeitlichen Regelvermutung wird in den vorliegenden Fällen jedoch ein Verbot kaum gestützt werden können.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Aus Sicht des NLT und des NSGB sei es nicht sinnvoll, die schriftstellerische, wissenschaftliche oder Vortragstätigkeit von Beamten einer Anzeigepflicht im Einzelfall zu unterwerfen. Die generelle Anzeige derartiger Tätigkeiten sei mit Rücksicht auf die Interessen des Dienstherrn ausreichend.

Der Anmerkung des NLT und des NSGB ist nicht zu folgen. Der Anzeigepflicht unterliegen lediglich entgeltliche Nebentätigkeiten. Der Umfang dieser Tätigkeiten kann im Einzelfall durchaus geeignet sein, die sowohl für anzeigefreie wie -pflichtige Nebentätigkeit geltende zeitliche Höchstgrenze von acht Stunden pro Woche zu überschreiten. Daher ist (auch weiterhin) eine Anzeige der Nebentätigkeit im Einzelfall erforderlich.

Zu Absatz 3:

Wie bisher (§ 73 Abs. 2 Satz 6 NBG) kann eine Nebentätigkeit auch nach Übernahme ganz oder teilweise versagt werden, soweit bei ihrer Übernahme dienstliche Pflichten verletzt worden sind oder bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden. Die erstgenannte Alternative betrifft den Fall, dass die Beamtin oder der Beamte eine anzeigepflichtige Nebentätigkeit bei ihrer Übernahme nicht angezeigt hat. Bei Ausübung der Nebentätigkeit kommen Pflichtverletzungen z. B. bei Überschreitung des zeitlichen Umfangs pp. in Betracht. Absatz 4 gilt für alle Nebentätigkeiten einschließlich der nicht anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten. Zur Auskunftspflicht wird auf die Begründung zu § 72 Bezug genommen.

Zu § 74 (Ausübung von Nebentätigkeiten):

Die in der Vorschrift enthaltenen Ausübungsregelungen gelten gleichermaßen für anzeige- und nicht anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 übernimmt die Regelung des bisherigen § 74 a Abs. 2 Satz 1 NBG. Darüber hinaus wird in Satz 2, der bisherigen Regelung in § 74 a Abs. 2 Satz 2 NBG entsprechend, ausdrücklich geregelt, dass in den dort genannten Fällen die versäumte Arbeitszeit vor- oder nachgeleistet werden kann.

Grundsätzlich darf eine Nebentätigkeit nur außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden (Satz 1).

Nebentätigkeiten, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des oder des Dienstvorgesetzten übernommen werden, gelten als Arbeitszeit. Gleiches gilt für eine Nebentätigkeit, für die ein dienstliches Interesse an der Übernahme anerkannt worden ist.

Sofern keine der in Satz 1 genannten Fallgestaltungen vorliegt, kann eine Nebentätigkeit dennoch innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In diesen Fällen handelt es sich jedoch nicht um Arbeitszeit, sodass die versäumte Arbeitszeit vor- oder nachzuleisten ist (Satz 2).

Die personalbewirtschaftenden Dienststellen haben diese Grundsätze zu beachten und zu prüfen, ob ein dienstliches Interesse anzuerkennen ist oder nicht. Wenn dies geschieht, ist die Arbeitszeit generell nicht vor- oder nachzuleisten. Sodann noch Fallgestaltungen auszuschließen, verstößt gegen den Wortlaut der Vorschrift.

Ein dienstliches Interesse ist gegeben, wenn die Nebentätigkeit zu den Stundensätzen des MF ausgeübt wird. Wird eine darüber hinausgehende Vergütung gewährt, ist ein dienstliches Interesse abzulehnen, sodass die Arbeitszeit nachzuleisten ist.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 übernimmt weitgehend die Regelung des bisherigen § 75 c Abs. 1 und 3 Sätze 1 und 3 NBG.

In der Praxis greifen zum Beispiel die Referendararbeitsgemeinschaftsleiter bereits auf die AG-Räume und Arbeitsmaterialien (z. B. Kopien) des Dienstherrn zurück, ohne dafür ein Entgelt zu entrichten. Die Ableistung der Nebentätigkeit beschränkt sich auf die didaktische Aufbereitung und Durchführung der Unterrichtstätigkeit. Dabei geht der Dienstherr selbstverständlich davon aus, die Räume, Materialien pp. zur Verfügung zu stellen.

Zu § 75 (Verfahren):

Anzeigen im Sinne des Satz 1 bedurften auch nach bisherigem Recht (§ 73 Abs. 4 Satz 1 NBG) der Schriftform. Im Gegensatz zur Neuregelung, die vorschreibt, dass die Nebentätigkeit mindestens einen Monat vor der Übernahme oder Ausübung anzuzeigen ist, musste die Nebentätigkeit nach bisherigem Recht (§ 74 a Abs. 3 Satz 1 NBG) lediglich vor ihrer Aufnahme angezeigt werden. Das bisherige Recht hat zudem auf die generelle Vorlage der Nachweise im Sinne des Satzes 3 verzichtet; Beamtinnen und Beamte hatten die für die Entscheidung erforderlichen Nachweise lediglich zu führen (§ 74 a Abs. 4 Satz 2 NBG). Die Neuregelung ist jedoch aufgrund der entfallenden Genehmigungspflicht gerechtfertigt. Nachträgliche Änderungen im Sinne des Satzes 3 Halbsatz 2 sind wie bisher unverzüglich anzuzeigen (§ 73 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 NBG).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb merkt an, dass das Wort „Anträge“ in Satz 1 entbehrlich ist, da nur noch eine Anzeigepflicht bestehe.

Der Anmerkung des dbb ist nicht zu folgen, da die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn auch weiterhin dessen Genehmigung bedarf. Diese setzt einen Antrag der Beamtin oder des Beamten voraus. Die Einzelheiten sind in der neuen Niedersächsischen Nebentätigkeitsverordnung zu regeln (§ 78 Satz 2 Nr. 4).

Zu § 76 (Rückgriffsanspruch der Beamtin und des Beamten):

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 76 NBG. Die sprachliche Präzisierung des Haftungsausschlusses bei schuldhaftem Verhalten dient lediglich der Klarstellung.

Zu § 77 (Erlöschen der mit dem Hauptamt verbundenen Nebentätigkeiten):

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 77 NBG.

Zu § 78 (Verordnungsermächtigung):

Abweichend vom bisherigen Recht ist in § 78 nunmehr eine Verordnungsermächtigung vorgesehen. Hierdurch wird die Landesregierung ermächtigt, die zur Ausführung der §§ 70 bis 77 erforderlichen, wesentlichen - im Gesetz zu normierenden - Regelungen über die Nebentätigkeit der Beamtinnen und Beamten durch Verordnung zu treffen. Mit dem ausdrücklichen Abstellen auf die „erforderlichen“ Regelungen soll dem Grundsatz der Deregulierung Rechnung getragen werden.

In Satz 2 der Vorschrift werden der Inhalt, der Umfang und das Ausmaß der Ermächtigung weiter konkretisiert.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

NLT und NSGB sprechen sich dafür aus, die Verordnungsermächtigung zu streichen und die zu regelnden Sachverhalte wie bisher einer gesetzlichen Regelung zuzuführen.

Dem Vorschlag des NLT und NSGB ist nicht zu folgen. Zur Begründung ist auf die allgemeinen Ausführungen zum Nebentätigkeitsrecht vor § 70 zu verweisen.

Nummer 1 eröffnet die Möglichkeit, durch Verordnung zu regeln, welche Tätigkeiten als öffentlicher Dienst im Sinne dieser Vorschriften anzusehen sind oder ihm gleichstehen. Im bisherigen Recht war in § 1 a Satz 2 NBG bestimmt, welche Tätigkeiten bei Anwendung des Nebentätigkeitsrechts als öffentlicher Dienst anzusehen waren.

Nummer 2 eröffnet die Möglichkeit, durch Verordnung zu regeln, welche Ämter öffentliche Ehrenämter im Sinne des § 70 Abs. 4 sind.

Bisher findet sich die Bestimmung der öffentlichen Ehrenämter in den VV Nr. 3.1 zu § 71 a NBG. Danach sind öffentliche Ehrenämter die Mitgliedschaft in der Vertretung oder in einem Ausschuss der Gemeinde, Landkreise und kommunalen Zusammenschlüsse des öffentlichen Rechts, die ehrenamtliche Tätigkeit in den kommunalen Spitzenverbänden, soweit die Tätigkeit nicht dem Haupt-

amt zugeordnet ist, die ehrenamtliche Mitgliedschaft in Organen der Sozialversicherungsträger und ihrer Verbände sowie der Bundesanstalt für Arbeit, die ehrenamtliche Mitgliedschaft in Organen von Sparkassen sowie deren Verbänden, die Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter, die Tätigkeit als Mitglied einer Personalvertretung, die sonstige als solche in Rechtsvorschriften bezeichnete Mitwirkung bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben und die sonstige auf behördlicher Bestellung oder auf Wahl beruhende unentgeltliche ehrenamtliche Tätigkeit, soweit sie in Ausübung staatsbürgerlicher Rechts und Pflichten erfolgt. Die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes lag hiernach nur vor, wenn die Tätigkeit zum unmittelbaren Aufgabenkreis des Ehrenamtes gehörte.

Nummer 3 eröffnet die Möglichkeit, durch Verordnung zu regeln, ob eine im öffentlichen Dienst ausgeübte oder auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommene Nebentätigkeit vergütet wird und inwieweit eine erhaltene Vergütung für eine solche Nebentätigkeit abzuführen ist.

Im bisherigen Recht (§ 75 NBG) befindet sich lediglich eine Regelung zur Vergütung für eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst. Danach darf eine Vergütung nur gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte einen Rechtsanspruch auf Vergütung hat, der Beamtin oder dem Beamte die unentgeltliche Ausübung der Nebentätigkeit nicht zugemutet werden kann oder auf andere Weise eine geeignete Arbeitskraft ohne erheblichen Mehraufwand nicht beschafft werden kann. Der Begriff der Nebentätigkeitsvergütung war im bisherigen § 75 e NBG legaldefiniert. Nunmehr kann durch Verordnung zusätzlich auch geregelt werden, ob eine auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommene Nebentätigkeit vergütet wird.

Einer Ablieferungspflicht unterlagen derartige Nebentätigkeiten nach bisherigem Recht (§ 75 a NBG), als sie nach Besoldungsgruppen gestaffelte Höchstgrenzen überschritten. Besondere Ausnahmen hiervon waren beispielsweise für Ärztinnen und Ärzte sowie für Tierärztinnen und Tierärzte bei der Erstattung von gerichtlichen und staatsanwaltschaftlichen Gutachten in § 75 b NBG geregelt.

Nummer 4 eröffnet die Möglichkeit, durch Verordnung zu regeln, unter welchen Voraussetzungen die Beamtin oder der Beamte bei der Ausübung einer Nebentätigkeit Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn in Anspruch nehmen darf und in welcher Höhe hierfür ein Entgelt an den Dienstherrn zu entrichten ist, wobei das Entgelt pauschaliert in einem vom Hundertsatz des aus der Nebentätigkeit erzielten Bruttoeinkommens festgelegt werden kann.

Nach bisherigem Recht darf die Beamtin oder der Beamte bei der Ausübung von Nebentätigkeiten Einrichtungen, Personal oder Material seines Dienstherrn nur bei Vorliegen eines öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses mit Genehmigung des Dienstherrn und gegen Entrichtung eines angemessenen Entgelts in Anspruch nehmen (§ 75 c Abs. 1 NBG). Der Umfang der zulässigen Inanspruchnahme war in § 75 c Abs. 2 NBG geregelt.

Die Höhe des zu entrichtenden Entgelts ergab sich nach bisherigem Recht aus § 75 c Abs. 3 NBG. Danach hatte sich das Entgelt nach den dem Dienstherrn entstehenden Kosten zu richten und musste den besonderen Vorteil berücksichtigen, der der Beamtin oder dem Beamten durch die Inanspruchnahme entstanden ist.

Auch nach bisherigem Recht (§ 75 c Abs. 3 Satz 2 NBG) konnte das Entgelt pauschaliert in einem vom Hundertsatz des aus der Nebentätigkeit erzielten Bruttoeinkommens festgelegt werden. In diesen Fällen hatte die Beamtin oder der Beamte unverzüglich eine kalenderweise Abrechnung vorzulegen (§ 75 d Satz 1 Nr. 2 NBG).

Die näheren Einzelheiten der Erteilung der Nutzungsgenehmigung sowie zur Höhe des Nutzungsentgelts konnten auch schon nach bisherigem Recht (§ 75 c Abs. 4 NBG) durch Verordnung geregelt werden. Hiervon hatte die Landesregierung jedoch keinen Gebrauch gemacht. Für den Hochschulbereich sind allerdings aufgrund einer Verordnungsermächtigung im NHG zwei Rechtsverordnungen (Hochschulnutzungsentgeltverordnung Medizin - HNutzVOMed -, Hochschulnebenständigkeitsverordnung - HNtVO -) erlassen worden, welche u. a. Fragen des Nutzungsentgelts im Zusammenhang mit Nebentätigkeiten von Beschäftigten an Hochschulen regeln.

Nummer 5 eröffnet die Möglichkeit, durch Verordnung zu regeln, dass die Beamtin oder der Beamte verpflichtet werden kann, nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres der oder dem Dienstvorgesetzten die zugeflossenen Entgelte und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten anzugeben.

Mit der Neufassung des Gesetzes besteht nun eine allgemeine Verordnungsermächtigung für die Angabe der aus einer Nebentätigkeit zugeflossenen Entgelte und geldwerten Vorteile, unabhängig davon, ob es sich um anzeigepflichtige oder anzeigefreie Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes handelt.

Im bisherigen Recht waren derartige Verpflichtungen im gesamten Abschnitt über die Regelung der Nebentätigkeiten der Beamtinnen und Beamten verteilt. Bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes waren nach § 73 Abs. 4 Satz 2 NBG lediglich Nachweise, insbesondere auch über die Entgelte und geldwerte Vorteile, zu führen.

Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten waren nach § 74 a Abs. 3 Sätze 1 und 2 NBG unter Angabe der voraussichtlichen Höhe der Entgelte und geldwerten Vorteile anzuzeigen, soweit die Höhe der Gegenleistung den Wert von 250 Euro überstieg. Überdies bestand nach § 74 a Abs. 3 Satz 3 NBG die Pflicht, unverzüglich anzuzeigen, wenn die erzielten Entgelte aus anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten innerhalb eines Kalenderjahres ein Drittel des Betrages nach § 75 a Abs. 2 NBG (Höchstgrenze) überschritten. Der Dienstvorgesetzte konnte gemäß § 74 a Abs. 4 NBG nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres von der Beamtin oder dem Beamten eine Abrechnung der ihm zugeflossenen Entgelte und geldwerten Vorteile aus anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten verlangen.

Bei Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst hatte die Beamtin oder der Beamte gemäß § 75 d NBG unverzüglich nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres der oder dem Dienstvorgesetzten eine Abrechnung vorzulegen über die Vergütungen für in dem Kalenderjahr ausgeübte Nebentätigkeiten im Sinne von § 75 a Abs. 1. Die oberste Dienstbehörde konnte zudem kürzere Fristen festsetzen (§ 75 d Satz 2 NBG).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Entsprechend der allgemeinen Ausführungen fordert der NST, dass beispielsweise Nummer 3 der Verordnungsermächtigung entfallen kann. Die Darlegungspflichten über zugeflossene Entgelte und geldwerten Vorteile (Nummer 5) dürfe nicht über die bisherigen Anzeige- und Nachweispflichten hinausgehen.

Dem Vorschlag des NST ist nicht zu folgen. Zur Begründung ist auf die allgemeinen Ausführungen zum Nebentätigkeitsrecht vor § 70 zu verweisen.

Zu § 79 (Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses):

Die Vorschrift ergänzt die Regelung des § 41 BeamStG um Verfahrens- und Fristenregelungen und tritt an die Stelle des bisherigen § 77 a NBG. Die im Landesrecht nicht mehr geregelte Voraussetzung, dass durch die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder sonstige Beschäftigung dienstliche Interessen beeinträchtigt werden könnten, ergibt sich bereits unmittelbar aus § 41 Satz 1 BeamStG. Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist die Anzeige nunmehr bei der letzten Dienststelle zu erstatten (§ 79 Abs. 1 Satz 3). Auch ein etwaiges Verbot wird nunmehr durch die letzte Dienststelle ausgesprochen (§ 79 Abs. 2).

Vierter Abschnitt Fürsorge

Zu § 80 (Beihilfe):

Die Regelung trägt dem verfassungsrechtlichen Grundsatz des Gesetzesvorbehalts Rechnung. Der Gesetzentwurf hält an dem bisherigen Leistungssystem der Beihilfe fest. Die gesetzlichen Regelungen beschreiben neben dem Leistungssystem die erfassten Risiken, für welche Personen Leistungen beansprucht werden können, nach welchen Grundsätzen Leistungen erbracht, bemessen und

ausgeschlossen werden. Der Entwurf bestimmt zudem die Regelungsinhalte der erforderlichen Rechtsverordnungen.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt, wer Beihilfeberechtigte oder Beihilfeberechtigter ist und unter welchen Voraussetzungen diese Personen einen Rechtsanspruch auf die Gewährung von Beihilfe haben. Der Beihilfeanspruch bleibt auch bei Inanspruchnahme von Pflegezeit (vgl. Gesetz über die Pflegezeit vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874)) bestehen. Insoweit erfolgt eine Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises. Nach Satz 3 haben Beamtinnen und Beamte wie bisher keinen Beihilfeanspruch, wenn sie nur kurzzeitig im öffentlichen Dienst tätig sind.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert den Personenkreis der berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Neu für zukünftige Rentenbezieherinnen und Rentenbezieher ist, dass künftig bei der Ermittlung der maßgeblichen Einkünfte von Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern mit Rentenbezugsbeginn nach Inkrafttreten dieser Regelung auch die Differenz zwischen dem steuerlichen Ertragsanteil und dem Bruttorentenbetrag berücksichtigt wird. Für berücksichtigungsfähige Angehörige, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits eine Rente beziehen, tritt keine Änderung ein. Zudem erfolgt die Klarstellung, dass auch die den Einkünften nach § 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes vergleichbaren ausländischen Einkünfte zu berücksichtigen sind. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn bleibt unberührt, weil auch nach der Neuregelung gewährleistet ist, dass Beihilfeleistungen für berücksichtigungsfähige Angehörige lediglich nur dann nicht mehr gewährt werden, wenn diese zur wirtschaftlichen Selbständigkeit führende Einkünfte haben und insoweit hierdurch in die Lage versetzt sind, Vorsorge für Krankheits- und Pflegefälle aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb lehnt die Regelung des Absatzes 2 Satz 2 Nr. 2 ab, weil die Wahlfreiheit, welcher Elternteil die Beihilfe für Kinder beantragt, abgeschafft wird.

Die Ablehnung inkludiert die Forderung, für die Antragsberechtigung wie bisher auf die Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern abzustellen. Dieser Forderung kann nicht gefolgt werden. Durch die vorgesehene Regelung wird erreicht, dass in Fällen, in denen mehrere Antragsberechtigte vorhanden sind, auf die Vorlage von Originalbelegen verzichtet werden kann. Dies bringt insbesondere mit Blick auf die im Bereich der privaten Krankenversicherung ebenfalls geforderten Vorlage von Originalbelegen deutliche Vorteile für die Beihilfeberechtigten, weil die Erstattungsansprüche zeitgleich geltend gemacht werden können.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens regt eine gesetzliche Klarstellung an, weil nach dem Wortlaut des Absatzes 2 Satz 3 auf das Einkommen beider Ehe- bzw. Lebenspartner abgestellt würde.

Absatz 2 regelt ausschließlich die Berücksichtigungsfähigkeit von Angehörigen. Soweit deshalb in dieser Vorschrift auf „ihre Einkünfte“ Bezug genommen wird, sind ausschließlich jene der oder des berücksichtigungsfähigen Angehörigen gemeint. Eine Klarstellung ist deshalb nicht erforderlich.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 bestimmt die abgesicherten Risiken und schließt die Beihilfegewährung für Personen aus, denen Leistungen nach § 114 oder 115 Abs. 2 zustehen (Heilfürsorge).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt die Anrechnung zustehender zweckidentischer Leistungen und legt gesetzlich fest, dass zustehende Leistungen und Beihilfe zusammen die dem Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen nicht übersteigen dürfen (sogenannte 100 %-Grenze).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb weist darauf hin, dass eine Situation vermieden werden müsse, wonach durch eine Versicherung von nicht beihilfefähigen Aufwendungsteilen eine Minderung der zustehenden Beihilfe erfolgen würde.

Aufgrund der Regelung, die dem bisherigen Recht nachgebildet ist, sind die in einem Beihilfeantrag zusammengefassten, dem Grund nach beihilfefähigen Aufwendungen den dazu gewährten Leistungen aus einer Krankenversicherung usw. gegenüberzustellen. Die seitens des dbb befürchtete Situation kann deshalb nicht eintreten.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt entsprechend der bisherigen Rechtslage den Umfang der Erstattung für die Beihilfeberechtigten und deren berücksichtigungsfähige Angehörige. In den Fällen des Satzes 3 ermäßigt sich der Regelbemessungssatz nach Satz 2 für die zuschussempfangende Person um 20 vom Hundert auf einen Bemessungssatz von 30 vom Hundert (50 bis 20), 50 vom Hundert (70 bis 20) oder 60 vom Hundert (80 bis 20).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb lehnt die Regelung in Absatz 5 Satz 3 mit der Begründung ab, dass sich die Kosten für Beamtenfamilien beispielsweise während der Inanspruchnahme von Elternzeit erhöhen, obwohl kein oder nur ein geringes Einkommen erzielt wird.

Von der Regelung werden ausschließlich Personen erfasst, die einen Zuschuss zu den Beiträgen für eine private Krankenversicherung erhalten. Die Vorschrift verfolgt das Ziel, die sich insbesondere bei Personen mit beruflicher Mischbiographie aufgrund der Zuschussgewährung im Vergleich zu sogenannten Nur-Beamten ergebenden finanziellen Vorteile auszugleichen.

Nicht erfasst von dieser Regelung werden Beamtinnen und Beamte in Elternzeit. Dieser Personenkreis erhält keinen Zuschuss zu den Beiträgen der privaten Krankenversicherung. Ihnen werden vielmehr die Krankenversicherungsbeiträge gemäß § 5 Abs. 2 EitZV für die Dauer der Elternzeit bis zur Höhe von monatlich 31,- Euro, gemäß § 5 Abs. 3 EitZV einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sogar in voller Höhe erstattet. Eine Änderung des Gesetzentwurfs ist deshalb nicht vorgesehen.

Ergänzend fordert der DGB eine Regelung, wonach Beamtinnen und Beamte in Elternzeit der Beitrag zur privaten Krankenversicherung in der Höhe eines Basisariefes zu erstatten ist, weil erst damit eine Gleichstellung der Beamtinnen und Beamte in der Elternzeit und den in Elternzeit befindlichen Mitgliedern einer gesetzlichen Krankenversicherung erreicht würde.

Diese Forderung bedingt umfangreiche strukturelle bzw. gesetzliche Änderungen, die zurzeit nicht beabsichtigt sind.

Zu Absatz 6:

Mit dieser Vorschrift wird das Finanzministerium (im Folgenden: MF) ermächtigt, die Einzelheiten des Beihilferechts für die niedersächsischen Beamtinnen und Beamten im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres, Sport und Integration (im Folgenden: MI) durch Rechtsverordnung zu regeln. Diese Regulationsform für Detailfragen ist nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Juni 2004 - 2 C 50.02 - zulässig.

Zu Nummer 1 Buchst. a, b und c:

Durch Schaffung von Konkurrenzregelungen ist sicherzustellen, dass Beihilfeleistungen nur einmal gewährt werden. Außerdem sind die Fälle zu regeln, in denen der Ehegattin oder dem Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder dem Lebenspartner trotz Überschreitung der Einkommensgrenze von 18 000 Euro im Bezugsjahr keine eigenständige umfassende Sicherstellung des Krankenversicherungsschutzes möglich ist - z. B. bei Ausschluss eines Versicherungsschutzes für bestimmte Krankheiten - oder dieser Personenkreis über Einkommen in wechselnder Höhe verfügt. Bei Beamtinnen und Beamten auf Widerruf kann die Gewährung von Beihilfen für bestimmte Aufwendungen von Wartezeiten abhängig gemacht werden.

Zu Nummer 1 Buchst. d:

Die Bestimmung ist Grundlage für die Regelung zur Anrechnung von Leistungen anderer Kostenträger.

Zu Nummer 1 Buchst. e:

Diese Regelung bildet die Grundlage für die Schaffung ergänzender Regelungen für Beamtinnen und Beamte, die ihren dienstlichen Wohnsitz im Ausland haben oder in das Ausland abgeordnet sind und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Hierbei handelt es sich insbesondere um Regelungen, die den strukturellen und sonstigen Besonderheiten des Gesundheitswesens (z. B. Berücksichtigung der ortsüblichen Gebühren) sowie dem Kostenniveau (z. B. durch Berücksichtigung des geltenden Kaufkraftausgleichs) im jeweiligen Land Rechnung tragen.

Zu Nummer 1 Buchst. f, g und h:

Maßstab für die Ausgestaltung der beihilferechtlichen Regelungen ist die verfassungsmäßig verankerte Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten. Durch die Gewährung von Beihilfe soll die finanzielle Belastung insbesondere durch Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle abgemildert werden. Diesem Zweck entsprechend ist in der Rechtsverordnung insbesondere festzulegen, welche Aufwendungen dem Grunde nach notwendig und in der Höhe angemessen und somit als beihilfefähig anzusehen sind. Soweit Gebühren nicht durch amtliche Gebührenordnungen geregelt sind, können eigenständige beihilferechtliche Höchstgrenzen eingeführt werden. Entsprechende Höchstgrenzenregelungen bestehen derzeit schon für den Bereich der ärztlich verordneten Heilbehandlungen.

Außerdem umfasst die Ermächtigung die Möglichkeit, die Gewährung von Beihilfeleistungen

- vom Vorliegen bestimmter Indikationen abhängig zu machen und
- bezüglich wissenschaftlich nicht allgemein anerkannter Behandlungsmethoden auszuschließen oder einzuschränken.

Zu Nummer 1 Buchst. i:

Die Gewährung von Beihilfe für bestimmte Arzneimittel, bei denen die Verbesserung der Lebensqualität im Vordergrund steht (sogenannte Life-Style-Arzneimittel), kann ganz oder teilweise ausgeschlossen werden. Hierbei handelt es sich um solche Mittel, die auch im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung von der Leistungserbringung ausgeschlossen sind. Die Regelung bezüglich des Ausschlusses sogenannter Life-Style-Arzneimittel ist der diesbezüglichen Rechtsprechung geschuldet, die in der Vergangenheit den Ausschluss der Beihilfefähigkeit auf einer geringeren Normsetzungsebene als rechtswidrig angesehen hat (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. April 2007

- 10 A 11598/05.OVG -)

Zu Nummer 1 Buchst. j:

Hier werden die Voraussetzungen geschaffen, Aufwendungen, die während zeitlich befristeter Aufenthalte (Urlaubsaufenthalte) außerhalb der Europäischen Union entstanden sind, bezüglich der Beihilfefähigkeit zu beschränken oder von der Beihilfefähigkeit auszunehmen. Die Absicherung dieses Risikos ist u. a. im Rahmen der Buchung der Reise (Nebenkosten der Reise) möglich. Sie wird jedoch auch von privaten Krankenversicherungsunternehmen oder sonstigen Institutionen (z. B. Automobilklubs) angeboten. Von der Rechtsprechung wird der Abschluss entsprechender Auslands-Krankenversicherungen seit Langem als zumutbar angesehen (vgl. Urteil des OVG Lüneburg vom 10. Februar 1981 - 5 OVG 87/79 - oder BVerwGE 20, 46).

Zu Nummer 1 Buchst. k:

Nach dieser Regelung können in der Verordnung nähere Bestimmungen zur Beihilfegewährung bei Empfängnisverhütung, künstlicher Befruchtung, rechtmäßiger Sterilisation und rechtmäßigem Schwangerschaftsabbruch getroffen werden.

Zu Nummer 1 Buchst. l:

Nach dieser Regelung können in der Verordnung nähere Bestimmungen zu den Eigenbehalten getroffen werden. Die Belastungsgrenze wird allerdings in Satz 3 gesetzlich festgelegt. Außerdem erfolgt in Satz 4 eine Festlegung, in welchen Fällen kein Eigenbehalt berücksichtigt werden darf.

Zu Nummer 2 Buchst a:

Durch diese Regelung wird die rechtliche Grundlage für eine künftige elektronische Erfassung von Belegen sowie die Möglichkeit der Speicherung von Abrechnungsdaten geschaffen.

Zu Nummer 2 Buchst. b:

Durch diese Regelung wird die rechtliche Grundlage für eine mögliche Nutzung der elektronischen Gesundheitskarte nach den Prinzipien, wie sie für den Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung vorgeschrieben sind, geschaffen. Auch die private Krankenversicherung beabsichtigt, die elektronische Gesundheitskarte einzuführen. Ziel dieser Bestimmung ist es in erster Linie, durch den Einsatz der elektronischen Gesundheitskarte künftig die in diesem Zusammenhang ebenfalls vorgesehene Einführung des elektronischen Rezepts (eRezept) auch im Bereich der beamtenrechtlichen Beihilfe nutzen zu können. Die Vorlage von Rezepten in der bisherigen Form wäre dann entbehrlich, weil elektronische Übertragungswege für diese Daten genutzt werden könnten mit der Folge einer Vereinfachung der Bearbeitung. Durch die Bezugnahme auf § 291 a SGB V wird sichergestellt, dass bei der Entwicklung eines entsprechenden Verfahrens für den Bereich der Beihilfe insbesondere die gleichen datenschutzrechtlichen Vorgaben wie für den Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung zu beachten sind.

Zu Nummer 2 Buchst. c:

Diese Regelung bildet die Grundlage für die Beteiligung von Dritten im Rahmen der Überprüfung der Notwendigkeit und der Angemessenheit von Aufwendungen. Neben der auch weiterhin möglichen Beteiligung von Amts- oder Vertrauensärztinnen und -ärzten bietet die Regelung auch die Möglichkeit, Dritte außerhalb der öffentlichen Verwaltung u. a. mit der Bewertung des jeweiligen Einzelfalles nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft zu beauftragen bzw. eine fachkompetente Überprüfung komplexer Abrechnungen (z. B. Abrechnung von stationären Krankenhausbehandlungen nach dem Fallpauschalensystem) zu veranlassen. Die Beachtung datenschutzrechtlicher Aspekte ist dadurch gewährleistet, dass personenbezogene Daten nur mit Einwilligung der Betroffenen weitergegeben werden dürfen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb lehnt die gesetzliche Verankerung, Eigenbehalte auch von der Beihilfe abziehen zu können, ab.

Es wird die derzeitige Rechtslage fortgeschrieben. Danach mindert sich die Beihilfe um die sogenannte Praxisgebühr. Diese Regelung ist den Bestimmungen in der gesetzlichen Krankenversicherung nachgebildet. Eine Abkehr von dieser Bestimmung wäre der breiten Öffentlichkeit nicht vermittelbar. Eine Änderung des Gesetzentwurfs ist deshalb nicht vorgesehen.

Der dbb lehnt insbesondere die Regelung, wonach der Abzug von Eigenbehalten bei Aufwendungen von Kindern für Fahrten ermöglicht wird, ab.

Das Gesetz ist hier den Bestimmungen der gesetzlichen Krankenversicherung nachgebildet. Eine Abkehr von dieser Bestimmung wäre der breiten Öffentlichkeit nicht vermittelbar. Eine Änderung des Gesetzentwurfs ist deshalb nicht vorgesehen.

Der dbb lehnt zudem die Verordnungsermächtigung zur Vorlage der elektronischen Gesundheitskarte ab. Er begründet seine Ablehnung damit, dass nicht erkennbar sei, inwieweit eine solche Übertragungsmöglichkeit auf das Beihilferecht zu einer sinnvollen Anwendung führen könnte. Die Kosten würden in dem Beihilfeantrag bereits durch Vorlage der spezifizierten Arztrechnungen (die z. B. von der Privatärztlichen Verrechnungsstelle erstellt werden) und der spezifizierten Rezepte und dgl. hinreichend und nachprüfbar dokumentiert.

Die Verpflichtung der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 291 a SGB V und die Planungen der privaten Krankenversicherung zur Einführung der elektronischen Gesundheitskarte (eGK) wer-

den dazu führen, dass langfristig auch Beihilfeberechtigte im Rahmen der Rechtsbeziehung zu Leistungserbringern eine solche Karte verwenden. Die für die Beihilfe zuständigen Stellen werden sich somit zwangsläufig auf die Verwendung der eGK einstellen müssen. Dies hat zur Folge, dass auch auf Seiten der Beihilfefestsetzungsstellen die notwendige Infrastruktur für die elektronische Datenübermittlung und Verarbeitung geschaffen werden muss.

Im Rahmen der Beihilfebearbeitung soll ausschließlich die Möglichkeit der Nutzung elektronischer Datenübermittlungswege geschaffen werden. Es erfolgt entgegen der Auffassung des dbb keine Übersendung der eGK an die Beihilfefestsetzungsstelle für Zwecke der Beihilfebearbeitung. Eine Änderung der Regelung ist deshalb nicht vorgesehen.

Zu § 81 (Mutterschutz und Elternzeit):

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 88 Abs. 1). Wie bislang sind die landesrechtlich gewährten Ansprüche inhaltlich durch Verweisung auf die für Bundesbeamtinnen und -beamte geltenden Vorschriften geregelt. Der Bund hat, da das Mutterschutzgesetz und der die Elternzeit betreffende Abschnitt 2 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes nicht unmittelbar für Beamtinnen und Beamte gelten, die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung dieser Bestimmungen durch Verordnungen festgelegt. Erlassen wurden die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Verordnung über die Elternzeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes. Diese Verordnungen gewähren - wie bislang - über die landesrechtliche Verweisung Ansprüche der Beamtinnen auf Mutterschutz und beamteter Eltern auf Elternzeit.

Zu § 82 (Arbeitsschutz):

Zu Absatz 1:

Die Regelung entspricht mit der Ausnahme, dass zukünftig die Landesregierung ermächtigt ist, abweichende Bestimmungen zu treffen, dem bisherigen § 87 Abs. 5 NBG. Bislang war hierfür die oberste Arbeitsschutzbehörde zuständig, die im Einvernehmen mit dem für Inneres und Sport zuständigen Ministeriums handelte.

Zu Absatz 2:

Soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, ist es entsprechend der bisherigen Ermächtigung in § 87 Abs. 6 Satz 1 auch zukünftig möglich, die Unanwendbarkeit oder Teil-Unanwendbarkeit der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes durch Verordnung zu bestimmen. Entsprechend der Ermächtigung gemäß Absatz 1 ist zukünftig auch hierfür die Landesregierung verantwortlich. Anstelle der nicht anzuwendenden Arbeitsschutzvorschriften sind - wie bislang (§ 87 Abs. 6 Satz 2) - Ersatzmaßnahmen vorzuschreiben (Satz 2).

Zu Absatz 3:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 88 Absatz 2 Satz 1 NBG. Entbehrlich und daher nicht mehr vorgesehen ist eine Ermächtigung, durch Verordnung für jugendliche Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte Ausnahmen von den geltenden Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes bestimmen zu können (bislang § 88 Abs. 2 Satz 2). Jugentliche Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte gibt es in Niedersachsen nicht. Aufgrund der sogenannten zweigeteilten Laufbahn im Bereich des Polizeivollzugsdienstes erfolgt die Ausbildung ausschließlich für den gehobenen und höheren Dienst, d.h. nunmehr für die Laufbahngruppe 2 der entsprechenden Fachrichtung. Da der Vorbereitungsdienst mit einem mindestens dreijährigen Studium an der Polizeiakademie verbunden ist, ist hierfür eine Hochschulzugangsberechtigung erforderlich, die von Jugendlichen regelmäßig nicht erworben wird.

Zu § 83 (Ersatz von Sachschäden):

Der Ersatz von Sachschäden war bisher in § 96 NBG geregelt.

Zu Absatz 1:

Die Tatbestände, für die nach Absatz 1 vom Dienstherrn Ersatz geleistet werden kann, werden zukünftig erweitert. Nach der bisherigen Regelung musste das den Schaden verursachende Ereignis „bei Ausübung des Dienstes“ geschehen. Dieses war nach VV Nr. 2.2 zu § 96 NBG nur dann verwirklicht, wenn ein enger räumlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Dienstausübung gegeben war. Mit dem Begriff „infolge des Dienstes“ knüpft die Gesetzesformulierung nunmehr an den auch im Dienstunfallrecht (§ 31 BeamtVG) verwendeten Terminus an. Allerdings bringen die Tatbestandsmodalitäten nur geringfügige Bedeutungsunterschiede zum Ausdruck. Mit dem Merkmal „infolge des Dienstes“ werden zusätzlich die Fallgruppen erfasst, in denen die das Schadensereignis kennzeichnende Kausalkette zwischen dem schadensauslösenden Ereignis und dem Eintritt des Sachschadens zwar während der Erfüllung der Dienstobliegenheiten durch die Beamtin oder den Beamten begonnen, aber erst nach deren Abschluss ihr Ende gefunden hat (Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz mit BeamtVG, Bd. 2, BeamtVG, § 31, Rn. 48 a unter Hinweis auf BVerwG, Urteil vom 28. Januar 1971 - 2 C 136.67 -, BVerwGE 37, 139, 143).

Die bisher in § 96 Abs. 1 Satz 2 NBG normierte Bestimmung bzgl. des Weges von und nach der Dienststelle inkl. der dort vorgesehenen Ausnahmeregelungen ist zukünftig im Rahmen des Ermessens zu berücksichtigen, ohne dass mit der Neuregelung eine inhaltliche Änderung der bisherigen Praxis beabsichtigt ist.

Satz 2 schließt den Ersatz von Sachschäden bei grob fahrlässigem Verhalten der Beamtinnen und Beamten nunmehr zwingend aus. Dies ist in Anbetracht der hierfür erforderlichen Verschuldensform angemessen und zumutbar. Die Regelung entspricht zudem den Bestimmungen der überwiegenden Anzahl der Bundesländer.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB merkt an, dass der Dienstherr zwingend Ersatz zu leisten hat, sofern der Schaden nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Auch der dbb spricht sich für eine zwingende Schadensersatzpflicht des Dienstherrn aus, wenn die dienstliche Nutzung auf dessen Veranlassung erfolgt oder durch ihn als dienstlich notwendig anerkannt worden ist.

Den Forderungen von DGB und dbb ist nicht zu entsprechen. Bereits nach der bisherigen Regelung in § 96 NBG ist die Ersatzpflicht in das Ermessen des Dienstherrn gestellt. Dies ermöglicht eine sachgerechte Abwägung der Risikosphären sowie eine angemessene Berücksichtigung etwaiger Mitverschuldensanteile. Zudem ist vorgesehen, dass der bisherige Absatz 1 Satz 2 über die Einbeziehung des Weges von und nach der Dienststelle inkl. der dort geregelten Ausnahmeregelungen zukünftig im Rahmen des Ermessens berücksichtigt wird.

Zu Absatz 2:

Neu eingefügt worden ist Absatz 2. Die Vorschrift ermöglicht den Ersatz von Sachschäden, aber auch eines sonstigen (nicht unerheblichen) Vermögensschadens, der durch Gewaltakte Dritter verursacht worden ist. Erfasst sind auch Gegenstände eines Angehörigen der Beamtin oder des Beamten, wobei der Begriff auf die Legaldefinition in § 20 Abs. 5 VwVfG abstellt. Ein Gewaltakt Dritter ist ein vorsätzlicher Angriff auf die Rechtsgüter Leben, körperliche Integrität, Freiheit, Eigentum oder Vermögen. Die Zielrichtung des vorsätzlichen Gewaltakts braucht nicht unmittelbar auf ein Rechtsgut der geschädigten Beamtin oder des geschädigten Beamten gerichtet sein; er kann auch auf Rechtsgüter des Dienstherrn zielen, sofern ein Zusammenhang zum Dienst besteht (§ 83 Abs. 2 Satz 2 NBG). Dritter kann jeder Mensch sein, die nicht selbst Opfer des Angriffs ist. Auf die Geschäftsfähigkeit kommt es dabei nicht an. Der Angriff eines Tieres fällt grundsätzlich nicht unter dieser Norm, es sei denn, dass das Tier von einem Menschen als Angriffswaffe benutzt wird (z. B. gehetzter Hund). Voraussetzung für den Ersatzanspruch ist, dass der Beamtin oder dem Beamten bzw. dessen Angehörigen eine außergewöhnliche wirtschaftliche Belastung entsteht. Außergewöhnlich sind Aufwendungen nur insoweit, als sie höher sind als jene, die der Mehrzahl Geschädigter gleicher Einkommens- und Vermögensverhältnisse in vergleichbaren Schadensfällen erwachsen. Es darf sich um keine im täglichen Leben übliche Erscheinung bzw. „gewöhnliche“ Belastung handeln. Die Leistungsgewährung bedeutet einen Ausgleich des eingetretenen Schadens. Eine eingetretene Wertminderung durch Abnutzung bei zerstörten Gegenständen ist zur Vermeidung einer Besserstellung der Beamtin oder des Beamten zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3:

In Absatz 3 Satz 1 ist nunmehr für die Geltendmachung der in den Absätzen 1 und 2 geregelten Ansprüche eine Ausschlussfrist von einem Monat nach Eintritt des Schadens vorgesehen. Diese Frist ist ausreichend bemessen und in Anbetracht des Interesses des Dienstherrn, nach der im Gesetz bestimmte Zeit, Rechtssicherheit über die gegen ihn gerichteten Ansprüche zu erlangen, auch zumutbar. Für eine Antragstellung wird zudem ein Schriftformerfordernis statuiert.

Gemäß Satz 2 werden Leistungen nur gewährt, soweit der Beamtin oder dem Beamten der Schaden nicht auf andere Weise ersetzt wird.

Soweit der Dienstherr entsprechende Leistungen erbracht hat, gehen die der Beamtin oder dem Beamten zustehenden Ansprüche (z. B. aus § 823 Abs. 1 und 2 BGB i. V. m. den §§ 223, 224 oder 303 StGB oder aus Ansprüchen privatrechtlicher Versicherungsverträge) nach Satz 3 auf den Dienstherrn über. Die Beamtin oder der Beamte kann nämlich nur einen Anspruch geltend machen bzw. durchsetzen, da er durch das Schadensereignis nicht besser als vor dem Schadensfall gestellt werden soll. Es ist auch nicht Sinn und Zweck dieser Regelung, Versicherer zu entlasten.

Übergegangene Ansprüche dürfen nicht zum Nachteil des Geschädigten geltend gemacht werden (Satz 4). Soweit die Ersatzansprüche gegen den Schädiger, insbesondere bei dessen begrenzter Zahlungsfähigkeit, nicht ausreichen, um sowohl den Dienstherrn als auch die Beamtin oder den Beamten zu befriedigen, oder bei gesetzlichen Haftungsbegrenzungen kann die Beamtin oder der Beamte den Anspruch vorrangig geltend machen. Dem Dienstherrn steht ein Quotenvorrecht nicht zu (BGHZ 22, 136 und VersR 1967, 902).

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt vor, die Frist von einem Monat durch eine Ausschlussfrist von drei Monaten zu ersetzen.

Der Vorschlag des dbb wird nicht aufgegriffen. Die Frist von einem Monat für die Stellung eines schriftlichen Antrags auf Leistung von Sachschadensersatz wird als ausreichend angesehen. Die vom dbb angeführten „traumatischen Ereignisse“ dürften im Bereich von Sachschäden kaum von Bedeutung sein.

Zu § 84 (Reisekostenvergütung):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift definiert den Anspruch auf Reisekostenvergütung und legt den Kreis der Anspruchsberechtigten sowie den Umfang der Reisekostenvergütung fest. Anspruchsberechtigt sind auch Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte. Die Regelung ist durch die Bestimmung der abrechnungsfähigen Reisen weit gefasst und erfasst damit insbesondere auch die Abfindung der Reisen zum Zwecke der Aus- und Fortbildung, die teilweise im dienstlichen Interesse liegen, und die aus Fürsorgegründen gebotenen Besuchsreisen Angehöriger zu Dienstreisenden, die am auswärtigen Dienstort erkrankt sind. Die Verwendung des Begriffs „Erstattung von Auslagen in besonderen Fällen“ ermöglicht beispielsweise die Erfassung von Reisen zu Vorstellungsgesprächen aufgrund eines besonderen dienstlichen Interesses oder zu Berufungsverhandlungen.

Zu Absatz 2:

Die Vorschrift enthält die Ermächtigung für den Erlass einer Rechtsverordnung und legt deren Inhalte fest.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB fordert eine Anhebung der Wegstreckenentschädigung, eine Mitnahmeentschädigung und einen Schlechtwegzuschlag. § 84 bildet jedoch lediglich die Rechtsgrundlage der reisekostenrechtlichen Entschädigung für eine noch zu schaffende Verordnung. Der Inhalt der einzelnen Entschädigungsregelungen wird erst zu einem späteren Zeitpunkt bestimmt.

Zu § 85 (Umzugskostenvergütung):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift definiert den Anspruch auf Umzugskostenvergütung und legt den Kreis der Anspruchsberechtigten sowie den Umfang der Umzugskostenvergütung fest. Hinterbliebene haben einen eigenen Anspruch auf Umzugskostenvergütung gegen den Dienstherrn. Soweit aus dem Vermögen der verstorbenen Beamtin oder des verstorbenen Beamten Aufwendungen getätigt worden sind, die zu Ansprüchen auf Erstattung gegenüber dem ehemaligen Dienstherrn geführt hätten, können diese von den Erbinnen oder Erben geltend gemacht werden.

Zu Absatz 2:

Die Regelung ermächtigt das MF im Einvernehmen mit dem MI, eine Rechtsverordnung zu den Einzelheiten der Umzugskostenvergütung zu erlassen. Die Ermächtigung erstreckt sich auch auf die Regelung der Grundsätze des Abrechnungsverfahrens, die Festsetzung von Höchstgrenzen oder Pauschalen für eine Erstattung und auf abweichende Regelungen für besondere Fälle.

Zu Absatz 3:

Für Auslandsumzüge sollen - wie bisher - auch künftig die Rechtsvorschriften des Bundes zum Auslandszugskostenrecht gelten. Dadurch wird eine einheitliche Erstattungspraxis gewährleistet. Die Anwendung der maßgeblichen Bundesvorschriften ist zudem durch die in Niedersachsen äußerst geringe Anzahl von Betroffenen gerechtfertigt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB vermag nicht zu erkennen, warum bei einem Wechsel zu einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft auf die Rückzahlung der Umzugskostenvergütung verzichtet wird. Die Regelung stellt eine konkrete Ausgestaltung der guten Beziehungen des Landes zu den Kirchen dar und besteht seit mindestens 30 Jahren.

Zu § 86 (Trennungsgeld):

Zu Absatz 1:

Die Regelung bestimmt den Anspruch auf Trennungsgeld und legt den Kreis der Anspruchsberechtigten sowie den Umfang des Anspruchs auf Trennungsgeld und Reisebeihilfe für Heimfahrten fest.

Mit dem Trennungsgeld soll ausschließlich der notwendige Mehraufwand abgegolten werden, der dadurch entsteht, dass an einem anderen Ort als dem Dienst- oder Wohnort Dienst geleistet werden muss; beim Trennungsgeld handelt es sich nicht um eine besoldungsrechtliche oder ähnliche Entschädigung für den auswärtigen Einsatz. Bei der Bemessung des Trennungsgeldes kann ein anderer Maßstab hinsichtlich der Zumutbarkeit angelegt werden, als er beispielweise für eine Dienstreise gilt.

Zu Absatz 2:

Die Regelung ermächtigt das MF im Einvernehmen mit dem MI, eine Rechtsverordnung zu den Einzelheiten von Trennungsgeld und Reisebeihilfen für Heimfahrten zu erlassen. Die Ermächtigung erstreckt sich auch auf die Regelung der Grundsätze des Abrechnungsverfahrens, die Festsetzung von Höchstgrenzen und Pauschalen für eine Erstattung und auf abweichende Regelungen für besondere Fälle.

Zu Absatz 3:

Für trennungsgeldrechtliche Maßnahmen im oder in das Ausland oder vom Ausland in das Inland sollen - wie bisher - auch künftig die Rechtsvorschriften des Bundes zum Auslandstrennungsgeldrecht gelten. Dadurch wird eine einheitliche Erstattungspraxis gewährleistet. Die Anwendung der maßgeblichen Bundesvorschriften ist zudem durch die in Niedersachsen äußerst geringe Anzahl von Betroffenen gerechtfertigt.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 schafft die gesetzliche Grundlage für abweichende Regelungen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst bei Ausbildungsreisen. Dies sind Reisen anlässlich einer Zuweisung zur Ausbildung, der Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang, an einer sonstigen Ausbildungsveranstaltung oder der Laufbahnprüfung oder der Zwischenprüfung.

Zu § 87 (Verzinsung, Rückforderung):

Die Regelung gilt für alle beamtenrechtlichen Leistungen, die nicht Besoldung oder Versorgung sind. Sie entspricht hinsichtlich der Verzinsung und der Möglichkeit einer Rückforderung der geltenden Rechtslage (§ 98 a NBG), dabei sind die Verweisungen auf die Regelungen im Bundesbesoldungsgesetz durch entsprechende Regelungen ersetzt.

Leistungen aufgrund dieses Gesetzes sind z. B. Jubiläumszuwendungen, Beihilfe, Heilfürsorge, Sachschadensersatz, Reise- und Umzugskostenvergütung. Eine Bestimmung zur Abtretung, Aufrechnung, Verpfändung und Zurückbehaltung ist nicht erforderlich, weil bei diesen Leistungen keine entsprechenden Rechte geltend gemacht werden können (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 10. April 1997 - 2 C 7.96 -, ZBR 1998 S. 31; Bundesgerichtshof, Beschluss vom 5. November 2004 - IXa ZB 17/04 -).

Fünfter Abschnitt Personalakten

Der § 88 ff. konkretisiert die Regelung in § 50 BeamtStG, indem über die dortige Verpflichtung zur Führung von Personalakten, deren Definition und Zweckbindung hinaus weitere Bestimmungen getroffen werden.

Die Vorschriften entsprechen inhaltlich und in ihrer Systematik weitgehend den bisherigen §§ 101 bis 101 h NBG.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die kommunalen Spitzenverbände sprechen sich für deutliche Erleichterungen bzw. Verschlankungen im Bereich des Personalaktenrechts aus, da das allgemeine Datenschutzrecht gelte, es umfangreiche Rechtsprechung zum Personalaktenrecht gäbe und jede Verwaltung einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen habe. Sie schlagen daher folgende Regelung vor:

„Es müssen Personalakten geführt werden. Bei der Führung sind die allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorschriften und Belange zu beachten.“

Dem Vorschlag der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens ist nicht zu folgen. Der Regelungsgehalt des Satzes 1 des Vorschlags der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens ergibt sich bereits aus § 50 Satz 1 BeamtStG, sodass sich eine Wiederholung verbietet. Satz 2 des Vorschlages enthält eine Verweisung auf das allgemeine Datenschutzrecht, welche allerdings nicht ausreicht. Die vorgesehenen Regelungen zum Personalaktenrecht sind nicht entbehrlich. Nach der Rechtsprechung des BVerfG zum informationellen Selbstbestimmungsrecht sind (auch) im Personalaktenrecht bereichsspezifische Regelungen zum Datenschutz erforderlich. Die Bestimmungen sind inhaltlich zudem mit den fünf Norddeutschen Küstenländern abgestimmt.

Zu den Anmerkungen des DGB bzgl. der Personaldatenverarbeitung bei der Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe und Prüfung der Kindergeldberechnung vgl. die Ausführungen bei § 92.

Zu § 88 (Personaldatenverarbeitung, Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten):

Die Vorschrift bildet Teilbereiche der bisherigen Regelungen über die Erhebung, die Gliederung und den Zugang zu Personalaktenunterlagen nach den §§ 101, 101 a NBG ab.

Die bisherige Sonderregelung zur Datenverarbeitung im Bewerbungsverfahren (§ 101 Abs. 3 NBG) wird von § 88 erfasst. Begrenzt wird das Recht zur Datenverarbeitung durch das Erforderlichkeits-

prinzip. Erforderlich in diesem Sinne sind lediglich solche personenbezogenen Daten, welche das Ergebnis der Eignungsuntersuchung sowie diejenigen Feststellungen, die die gesundheitliche Eignung beeinträchtigen können, betreffen. Die Übermittlung weiterer personenbezogener Daten kann im Einzelfall zur vollständigen Beurteilung der Bewerbung bzw. Eignung im Sinne des § 88 Abs. 1 geboten sein, ist damit aber ebenfalls durch den Grundsatz der Erforderlichkeit beschränkt. Gleiches gilt für die Weiterverarbeitung der betreffenden Daten, die ebenfalls unter den Begriff der Datenverarbeitung im Sinne des § 88 Abs. 1 fällt und damit auf das erforderliche Maß begrenzt ist.

Weiterhin ist auch die bisherige Sonderregelung zur Datenlöschung im Bewerbungsverfahren (§ 101 Abs. 4 NBG) entbehrlich. Bei Bewerbungsunterlagen ist zu beachten, dass erst mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses eine Personalakte anzulegen ist, in die diese Unterlagen aufzunehmen sind. Diese Vorakte ist als Teil der Personalakte des neu begründeten Beamtenverhältnisses anzusehen. Bei erfolglosen Bewerbungen um eine Einstellung wird keine Personalakte angelegt. Die Unterlagen mit Ausnahme des eigentlichen Bewerbungsschreibens sollten an die Bewerberin oder den Bewerber zurückgegeben werden. Geschieht dies nicht, handelt es sich um Sachakten. Deshalb greift § 93 nicht ein. Aber auch die Löschung der personenbezogenen Daten unterliegt dem Begriff der Datenverarbeitung und ist daher begrenzt durch das Erforderlichkeitsprinzip (§ 88 Abs. 1). Daraus ergibt sich, dass die personenbezogenen Daten zu löschen sind, sobald ihre Kenntnis für die die Daten verarbeitende Stelle zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich ist.

Bewirbt sich eine Beamtin oder ein Beamter um ein anderes (höherwertiges) Amt, so sind die Bewerbungsunterlagen zur Personalakte zu nehmen, sofern ihr oder ihm das Amt übertragen wird. Ist dies nicht der Fall, so sind die Vorgänge nur dann zur Personalakte zu nehmen, wenn es sich um ein Amt beim gleichen Dienstherrn handelt. Bei einem anderen Dienstherrn handelt es sich um Unterlagen, die wie sonstige Bewerbungsunterlagen zu behandeln sind. Anders ist die Situation, wenn der prägende Zweck über die Person der Bewerberin oder des Bewerbers hinausgreift, wie dies beim zusammenfassenden Besetzungsbericht mit dem Eignungsvergleich verschiedener Kandidaten und diesen vorbereitende Stellungnahmen über die Beförderungseignung bzw. Eignung für einen bestimmten Dienstposten der Fall ist. Entsprechendes gilt für andere Akten des Dienstherrn über Vorgänge der Personalplanung, der Stellenausschreibungen, des Ausleseverfahrens, der Eignungsuntersuchungen, der Stellenbewertungen und der Geschäftsverteilung. Hierbei handelt es sich insgesamt um Sachakten (BT-Drs. 12/544 S. 16).

Auch einer gesonderten Regelung zur Datenübermittlung an Personen und Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs (§ 102 Abs. 5) bedarf es nicht. Die Veröffentlichung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten im Internet ist bereits auf Grundlage des § 88 Abs. 1 zulässig (OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10. September 2007 - 2 A 10413/07.OVG - Schütz/Maiwald, Beamtenrecht des Bundes und der Länder, ES/D I 1; Nr. 18).

Zu Absatz 1:

In Absatz 1 ist nunmehr die Verarbeitung der personenbezogenen Daten über Bewerberinnen und Bewerber, Beamtinnen und Beamte sowie ehemalige Beamtinnen und Beamte geregelt. Der Begriff der Datenverarbeitung ist in § 3 Abs. 2 Satz 1 NDSG legaldefiniert. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 101 Abs. 2 NBG.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 mit Ausnahme des Satzes 2 entspricht dem bisherigen § 101 a Abs. 1 Satz 2, Halbsatz 2 und den Sätzen 3 und 4 sowie Absatz 2 NBG.

In Absatz 2 Satz 2 ist nunmehr ein klarstellender Hinweis aufgenommen worden, dass die Personalakte künftig auch vollständig elektronisch geführt werden kann, sodass hiermit der Weg für die elektronische Personalakte geebnet wurde, deren Einzelheiten untergesetzlich geregelt werden können. Ebenfalls zur Klarstellung wird in Absatz 2 bestimmt, dass Unterlagen, die während psychologischer Untersuchungen und Tests entstehen, mit Ausnahme deren Ergebnisse nicht mehr der Zweckbestimmung im Rahmen des einzelnen Dienstverhältnisses unterfallen und damit nicht Bestandteil der Personalakte sind.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 entspricht weitgehend dem bisherigen § 101 a Abs. 4.

Die Verpflichtung, in die Grundakte ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen, war bisher schon in VV Nr. 4.6 zu § 101 NBG geregelt.

Absatz 3 wurde im Zuge der nicht zuletzt mit dem ergänzten Absatz 2 zunehmenden Teilelektronifizierung der Personalakte im Interesse der Einheitlichkeit der Personalaktenführung um die Verpflichtung in Satz 4 ergänzt, in diesen Fällen die jeweils in Papierform und die elektronisch geführten Teile verbindlich zu benennen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 entspricht weitgehend dem bisherigen § 101 a Abs. 5 NBG.

In Absatz 4 nicht explizit aufgenommen, aber sich aus allgemeinen Datenschutzregelungen ergebende Verpflichtung ist es, Personalakten durch technische und organisatorische Maßnahmen vor unbefugter Einsicht durch Personen zu schützen, die nicht aufgrund einer ausreichenden Beauftragung als Zugangsberechtigte gelten.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb bittet um Ergänzung des Absatzes 4 um den nachfolgenden Satz 2:

„Dies gilt auch für das automatisierte Abrufverfahren.“

Der Bitte des dbb braucht nicht entsprochen zu werden, da der Zugang zur Personalakte hier im umfassenden Sinne zu verstehen ist. Aus § 88 Abs. 2 Satz 2 ist insbesondere ersichtlich, dass auch eine elektronische Personalakte unter den Anwendungsbereich der Vorschriften fällt. Zudem enthält § 95 besondere Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen der automatisierten Verarbeitung von Personalakten.

Der dbb schlägt des Weiteren vor, § 88 unter Akzeptanzgesichtspunkten um die nachfolgenden zwei Absätze zu ergänzen:

„(5) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet werden, sofern die Beamtin oder der Beamte nicht in die Verarbeitung für andere Zwecke eingewilligt hat. § 10 Abs. 3 und 4 NDSG bleiben unberührt.

(6) Werden Daten von Beamtinnen und Beamten zur Durchführung technischer oder organisatorischer Maßnahmen nach § 7 Abs. 2 NDSG gespeichert, so dürfen sie nicht zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden.“

Der vom dbb vorgeschlagenen ergänzenden Regelung bedarf es nicht. Der Regelungsinhalt zu dem vorgeschlagenen neuen Absatz 5 findet sich bereits in § 50 Satz 4 BeamtStG, sodass sich eine Wiederholung verbietet. Eine Nutzung von Daten, die zur Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen gespeichert worden sind, zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle ist bereits im Hinblick auf den das Datenschutzrecht prägenden Grundsatz der Zweckbindung (§ 10 Abs. 1 NDSG, § 88 Abs. 1) unzulässig. Aus Deregulierungsgründen sollte deshalb auf eine entsprechende Ergänzung verzichtet werden.

Zu § 89 (Beihilfeunterlagen):

Die Vorschrift entspricht weitgehend § 101 b NBG.

Ergänzt wurde die Vorschrift um weitere Gründe, in denen die Verwendung oder Weitergabe der Beihilfeakte nicht der Einwilligung des Berechtigten bzw. der berücksichtigungsfähigen Angehörigen des Berechtigten bedarf. Die genannten Ausnahmesituationen stellen eine bereits vom Gesetzgeber vorgenommene Güterabwägung dar. Sie können beispielsweise bei einer unmittelbaren Ansteckungsgefahr begründet sein oder dadurch, dass jemand eine gefahrträchtige Arbeit zu verrichten hat und gerade die Erkrankung zu einer wesentlichen Erhöhung der Gefahr beiträgt.

Die Zweckdurchbrechung zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl erlaubt der Beihilfestelle die Übermittlung, wenn es mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu einer Beeinträchtigung größeren Gewichts und Ausmaßes eines Gutes der Allgemeinheit kommt. Dies ist zum

Beispiel der Fall bei Verbreitung einer ansteckenden Krankheit, wenn nicht sichergestellt ist, dass die Beamtin oder der Beamte von sich aus entsprechende Vorsichtsmaßnahmen ergreift.

Mit dem Begriff einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit wird an die klassische Definition des Polizeirechts angeknüpft. Der an sich sehr weite Begriff der öffentlichen Sicherheit wird bereits dadurch eingegrenzt, dass eine unmittelbar drohende Gefahr abzuwehren sein muss. Zum anderen wird bei der Anwendung im Einzelfall stets der Gedanke des Schutzes des Rechts auf institutionelle Selbstbestimmung zu berücksichtigen sein, sodass die Offenbarung ultima ratio sein muss. Dies ist zum Beispiel der Fall bei einer oder einem als Fahrzeugführerin oder Fahrzeugführer eingesetzter oder eingesetztem Beamtin oder Beamte, deren oder dessen potentielle Fahruntüchtigkeit sich aus den Beihilfeunterlagen ergibt, während sich die Beamtin oder der Beamte weigert, sich einer entsprechenden Eignungsuntersuchung und ggf. Behandlung zu unterziehen.

Die Zweckdurchbrechung zur Vermeidung einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person dient dem Individualrechtsschutz Dritter. Auch hier muss das zu schützende Gut erhebliche Nachteile erleiden können, sofern die Information nicht weitergegeben wird. Dies ist zum Beispiel der Fall bei der Verbreitung einer ansteckenden Krankheit, wenn nicht sichergestellt ist, dass die Beamtin oder der Beamte von sich aus entsprechende Vorsichtsmaßnahmen ergreift. Entsprechendes gilt für den Fall, dass eine Krankheit erkennbar wird, die aufgrund der konkreten Dienstaufgaben zu deutlich erhöhten Gefahren für andere führen kann, z. B. psychisch kranke Polizeibeamtin oder psychisch kranker Polizeibeamter, die oder der aufgrund ihrer oder seiner Krankheit zu Gewaltausbrüchen neigt.

Zu § 90 (Anhörung):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 101 c NBG.

Zu § 91 (Einsichtnahme in Personalakten):

Die Vorschrift entspricht weitgehend dem bisherigen § 101 d NBG.

Zu Absatz 3:

In Absatz 3 (ehem. Absatz 4) ist lediglich der Anspruch der Beamtin oder des Beamten, ihr oder ihm auf Verlangen einen Ausdruck der zu ihrer oder seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen, entfallen, weil sich dies hinreichend aus dem Einsichtsrecht selbst ergibt und weil auch dem Informationsbedürfnis, welche Art von Daten oder Unterlagen automatisiert gespeichert wird, durch § 88 Abs. 3 Satz 4 und § 95 Abs. 5 ausreichend Rechnung getragen wird.

Zu § 92 (Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten):

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 101 e NBG.

Zu Absatz 1:

In Absatz 1 wurde in Bezug auf den bisherigen § 121 Abs. 2 NBG klarstellend ergänzt, dass die Personalakten auch dem Landespersonalausschuss ohne Einwilligung der Beamtinnen und Beamten vorgelegt werden können (vgl. VV Nr. 8.2.2 zu § 101 NBG).

Neben Ärztinnen und Ärzten ist in Absatz 1 Satz 3 nunmehr auch ausdrücklich die Vorlage der Personalakten an Psychologinnen und Psychologen, welche im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein Gutachten erstellen, geregelt (z. B. bei Durchführung eines Eignungstests).

Zu Absatz 2:

Neu eingefügt wurde Absatz 2. Die Vorschrift ermöglicht nunmehr auch die Wahrnehmung von Aufgaben bei der Festsetzung und Berechnung von Besoldung, Versorgung und Beihilfe sowie der Prüfung der Kindergeldberechtigung durch andere, als die bisher regelmäßig damit betrauten Behörden oder durch sonstige, beauftragte Stellen. Die Vorschrift dient damit in erster Linie der Förde-

rung der interkommunalen Zusammenarbeit, indem sie es insbesondere kleineren Kommunen ermöglicht, diese Aufgaben gemeinsam wahrzunehmen.

Überdies wird damit auch der teilweisen Auslagerung derartiger, auch hoheitlicher Aufgaben auf private Dritte Rechnung getragen und hierfür unabhängig von der Frage, inwieweit die allgemeinen datenschutzrechtlichen Bestimmungen eine solche Aufgabenübertragung im Auftragsverhältnis bereits zulassen, eine gesetzliche Grundlage im Personalaktenrecht geschaffen.

Der Rechtsprechung, die dies nach bisherigem Recht für unzulässig ansieht (vgl. etwa OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. April 2002, Az. 2 A 10209/02), wird insoweit nachgekommen. Die Art der Beauftragung anderer Stellen muss dabei mit Blick auf die verfassungsrechtlichen Grenzen bei der Auslagerung staatlicher Aufgaben jedoch weiterhin die Letztverantwortung des Dienstherrn erkennen lassen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB merkt an, dass die hochsensiblen persönlichen Daten bei der Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe und Prüfung der Kindergeldberechnung weder von privaten Firmen bearbeitet noch Dritten überlassen werden dürfen.

Der Einwand des DGB ist nicht aufzugreifen. Das sogenannte „Outsourcing“ von Verwaltungsleistungen ist bereits seit längerer Zeit anerkannte, gängige Praxis. Die Förderung der interkommunalen Zusammenarbeit ist zudem ein besonderes Anliegen der Landesregierung und der niedersächsischen Kommunen. Der rechtliche Schutz der personenbezogenen Daten im Rahmen der Datenauftragsverwaltung entspricht jenem der eigenen Datenverarbeitung durch die unmittelbare oder mittelbare Landesverwaltung. Nach § 6 NDSG bleiben die öffentlichen Stellen für die Einhaltung der Vorschriften des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich. Die Auftragnehmer dürfen personenbezogene Daten nur im Rahmen der Weisungen der Auftraggeber verarbeiten. Auftraggeber haben sich über die Beachtung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§ 7 NDSG) und der erteilten Weisungen zu vergewissern. Auftragnehmer müssen Gewähr für die Einhaltung dieser Maßnahmen bieten.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 entspricht dem bisherigen § 101 e Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 101 Abs. 5 Sätze 3 und 4 NBG.

Zu § 93 (Entfernung von Unterlagen aus Personalakten):

Die Vorschrift entspricht weitgehend dem bisherigen § 101 f NBG.

Insoweit § 17 Abs. 3 NDiszG als Spezialvorschrift einschlägig ist, ist dieser vorrangig bei der Entfernung von Unterlagen anzuwenden. Alle sonstigen außerdisziplinarischen Maßnahmen (missbilligende Äußerung, schriftliche Ermahnung) fallen hingegen unter die Vorschriften des § 93.

Zu Absatz 1:

Dass entfernte Unterlagen zu vernichten sind, stellt keine inhaltliche Änderung der Vorschrift dar, sondern dient lediglich der Klarstellung.

Zum Ergebnis der Anhörungen:

Auf Anregung des dbb ist die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 enthaltene Frist von drei Jahren auf zwei Jahre reduziert worden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 ist nunmehr enger gefasst. Im Gegensatz zu der ursprünglichen Formulierung „Vorgänge über strafrechtliche Verfahren“, die alle derartigen Vorgänge erfasst hat, ist nunmehr die im alten Rahmenrecht des Bundes verwandte Fassung übernommen worden. Danach erstreckt sich die Regelung nur noch auf die „Mitteilungen in Strafsache“, mithin die Unterrichtungen des Dienstherrn durch die Staatsanwaltschaft über ein gegen die Beamtin oder den Beamten gerichtetes Ermittlungs- oder Strafverfahren (MiStra).

Zu § 94 (Aufbewahrungsfristen):

Die bisherigen Regelungen des § 101 g NBG wurden mit einigen Veränderungen beibehalten.

Die verkürzten Aufbewahrungsfristen dienen der Verwaltungsvereinfachung. Sie bezwecken, die personalverwaltende Behörde früher von Vorgängen zu entlasten, die nicht mehr benötigt werden.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Nummern 2 und 3 entsprechen der bisherigen Regelung in § 101 g Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NBG. Die Vorschrift differenziert nunmehr lediglich klarstellend zwischen den Fällen, in denen keine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen vorhanden sind (Nummer 2) und solchen, in denen versorgungsberechtigte Hinterbliebene bestehen (Nummer 3). Im erstgenannten Fall ist es sachlich gerechtfertigt, die Personalakten bereits früher, nämlich mit Ablauf des Todesjahres der Beamtin oder des Beamten abzuschließen.

Absatz 1 Nummer 4 nimmt auf § 24 BeamStG Bezug, da der Verlust der Beamtenrechte nunmehr dort geregelt wird.

Zu Absatz 2:

Satz 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 101 g Abs. 2 Satz 1 NBG.

In Absatz 2 wird künftig für die Unterlagen über Erholungsurlaub eine kürzere als die bisherige Fünf-Jahres-Frist zur Aufbewahrung vorgesehen, weil diese Unterlagen in der Regel bereits nach Ablauf des Folgejahres obsolet werden. Urlaubsunterlagen für ein Urlaubsjahr können durch die Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen zwei Kalenderjahre betreffen, sodass eine Frist von drei Jahren angemessen ist.

Die gesonderte Aufnahme von Unterlagen über „Vorschüsse, Abtretungen, Verpfändungen und Pfändungen“ ist nicht (mehr) erforderlich. Die Vorschrift soll ihrem Zweck nach die Unterlagen erfassen, die nach dem bisherigen § 101 a Abs. 4 NBG als Teilakte zu führen sind. Durch die Führung von Teilakten soll verhindert werden, dass die Grundakte, in der die wesentlichen Personalaktendaten der Beamtin oder des Beamten zusammenzufassen sind, hinsichtlich ihres Umfangs überfrachtet wird. Die Anlegung einer Teilakte setzt lediglich voraus, dass in ihr ein bestimmter, sachlich in sich abgeschlossener Personalaktendaten-Bereich archiviert wird. In erster Linie ergibt sich die Anlegung von Teilakten somit aus Zweckmäßigkeitserwägungen, wobei der jeweiligen Behörde grundsätzlich ein eigener Gestaltungsspielraum zusteht. Die Bedeutung der nicht mehr aufzunehmenden Bereiche ist hingegen so gering, dass die Führung gesonderter Teilakten nicht mehr angezeigt ist. Sofern diese Unterlagen sodann Teil der „normalen“ Personalakte sind, unterfallen sie der allgemeinen Regelung (§ 94 Abs. 1). Danach sind sie fünf Jahre aufzubewahren.

Zu Absatz 3:

Abweichend vom bisherigen § 101 g Abs. 3 NBG wird die Aufbewahrungsfrist für Versorgungsakten von zehn auf fünf Jahre reduziert.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 entspricht der bisherigen Regelung in § 101 g Abs. 4 NBG.

Zu § 95 (Automatisierte Verarbeitung von Personalakten):

Die Vorschrift stellt auch weiterhin keine Detailregelung zur nunmehr in § 88 Abs. 2 Satz 2 verankerten elektronischen Personalakte dar. Denn Regelungsgegenstand des § 95 ist nicht die Elektronifizierung im Sinne der Speicherung der Personalaktenunterlagen in einem anderen Medium, sondern die Automatisierung im Sinne der zielgerichteten Verarbeitung von einzelnen Personalaktendaten in einem selbsttätigen maschinellen Prozess. In diesem Sinne kommt der Norm weiterhin die Schutzfunktion zu, dass Daten in diesen Systemen nicht zweckentfremdet werden und es nicht zu einer Verantwortungsabgabe an maschinelle Systeme kommt. Nähere Bestimmungen zur elektronischen Führung von Personalaktenunterlagen sind dagegen mit dem besonderen Fokus einer reversionssicheren Archivierung gesondert zu treffen.

Zu den Absätzen 1 und 2:

Die Absätze 1 und 2 ergänzen die bisher bestehende Vorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten (§ 101 a Abs. 3 NBG) hinsichtlich deren automatisierter Formen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 ergänzt § 88 Abs. 2 Satz 3 NBG. Danach sind einzig die Ergebnisse der ärztlichen oder psychologischen Untersuchungen und Tests, die die Eignung feststellen, Teil der Personalakte. Diese dürfen dann auch automatisiert verarbeitet werden, wenn sie dem Schutz der Beamtin oder des Beamten dienen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 entspricht dem bisherigen § 101 h Abs. 2 NBG.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 entspricht dem bisherigen § 101 h Abs. 3 und 4 NBG.

Dritter Teil Beteiligung der Spitzenorganisationen

Zu § 96 (Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift gibt den Spitzenorganisationen entsprechend der bisherigen landesrechtlichen Regelung ein Beteiligungsrecht bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen. Zu den beteiligungsberechtigten Spitzenorganisationen gehören Zusammenschlüsse auf Landesebene, die die Interessen der Gesamtbeamtenschaft wahrnehmen. Dagegen zählen Zusammenschlüsse von Beamtinnen und Beamten bestimmter Fachrichtungen oder Verwaltungszweige selbst dann nicht zu den Spitzenorganisationen, wenn es sich um Dachverbände solcher Zusammenschlüsse handelt.

Die Regelung in Satz 2 entspricht der bisherigen Praxis des Beteiligungsverfahrens. Sie erfasst nicht diejenigen Entwürfe, die von den Fraktionen in das Verfahren eingebracht werden. Die Frist zur Abgabe der Stellungnahme muss angemessen sein und richtet sich nach Bedeutung und Schwierigkeitsgrad des Entwurfs. Die Spitzenorganisationen erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme; eine Verpflichtung zur Abgabe besteht nicht.

Neben der schriftlichen Stellungnahme kann auch eine mündliche Erörterung des Entwurfs erfolgen, wenn dies für angezeigt gehalten oder von den Spitzenverbänden ausdrücklich gefordert wird.

Bei Gesetzentwürfen der Landesregierung auf dem Gebiet des Beamtenrechts ist der Landtag über die wesentlichen Ergebnisse der Stellungnahmen der Spitzenorganisationen sowie über die Gründe zu unterrichten, aus denen bestimmte Vorschläge gegebenenfalls nicht aufgegriffen worden sind. Dies dient der Transparenz im Meinungsbildungsprozess über einen entsprechenden Gesetzentwurf.

Zum Ergebnis der Anhörung:

Auf Anregung des dbb sind die Worte „im Lande“ ergänzt worden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Soweit der DGB Verhandlungs- und Vereinbarungsrechte der Beamtinnen und Beamten bei der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Bezahlungsbedingungen fordert, kann dem aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht gefolgt werden. Zur Begründung wird auf den Allgemeinen Teil der Begründung (A. VII.) verwiesen.

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter fordert die Beteiligung der zuständigen Fachgewerkschaften und Berufsverbände auch über deren Spitzenorganisationen hinaus. Er folgt nicht der Auffassung in

der Begründung, dass die berechtigten Spitzenorganisationen die Interessen der Gesamtbeamtenschaft vertreten.

Eine Beteiligung der Fachgewerkschaften und Berufsverbände über die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände hinaus soll nicht erfolgen. Das besonders ausgestaltete Beteiligungsverfahren ist gerade auf die Spitzenorganisationen bezogen, um eine Zersplitterung sowie das Vorbringen von Partikularinteressen zu vermeiden.

Zu Absatz 2:

Zum gegenseitigen Informationsaustausch sieht die Vorschrift regelmäßige Gesprächsrunden zwischen den obersten Landesbehörden und den Spitzenorganisationen über allgemeine und grundsätzliche Fragen des Beamtenrechts vor. Je nach geplantem Inhalt der Gesprächsrunden sind lediglich die fachlich betroffenen Ministerien und die Staatskanzlei an den Gesprächsrunden zu beteiligen; eine Beteiligung des Landesrechnungshofs und des Landtages ist nicht vorgesehen. Es ist nicht erforderlich, dass jeweils alle obersten Landesbehörden oder alle Spitzenorganisationen an den Gesprächsrunden teilnehmen.

Falls darüber hinaus besonderer Gesprächsbedarf besteht, so können - wie dies auch jetzt schon Praxis ist - weitere Gespräche vereinbart werden.

Vierter Teil Landespersonalausschuss

Zu § 97 (Aufgaben des Landespersonalausschusses):

Satz 1 sieht entsprechend dem bisherigen Landesrecht die Mitwirkung eines Landespersonalausschusses an Personalentscheidungen vor, für die eine beamtenrechtliche Ausnahmeentscheidung getroffen werden muss, sowie bei der Feststellung der Befähigung für andere Bewerberinnen und Bewerber. Er soll dazu beitragen, dass die beamtenrechtlichen Vorschriften im gesamten Geltungsbereich gemäß § 1 einheitlich angewandt und Mängel in der Handhabung beseitigt werden. Die Vorschrift sieht nicht mehr die Möglichkeit der Stellungnahme zu Beschwerden von Beamtinnen und Beamten und zurückgewiesener Bewerberinnen und Bewerber auf Anforderung der obersten Dienstbehörde vor, da dieses Instrument in der Vergangenheit ohne praktische Bedeutung geblieben ist.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der Niedersächsische Städtetag spricht sich für die Abschaffung des Landespersonalausschusses zumindest für den kommunalen Bereich aus.

Die Abschaffung des Landespersonalausschusses für den kommunalen Bereich kann nicht befürwortet werden. Auch wenn mit dem Gesetzentwurf eine größere Flexibilisierung erreicht werden soll, muss die einheitliche Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften in Niedersachsen vorrangiges Ziel bleiben. Aus Gründen der Vergleichbarkeit sollte keine diesbezügliche Sonderregelung für den Kommunalbereich geschaffen werden.

Der dbb regt an, eine redaktionelle Aufgabenklarstellung in § 97 Abs. 2 vorzunehmen.

§ 97 wurde insgesamt redaktionell überarbeitet, wobei der Absatz 2 entfallen ist. Weitergehende Änderungen werden nicht mehr für erforderlich gehalten.

Der DGB fordert, die Mitwirkung des Landespersonalausschusses bei den das Rechtsverhältnis der Beamtinnen und Beamten gestaltenden Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften mit grundsätzlicher Bedeutung wieder einzuführen.

Mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. Dezember 2006 (Nds. GVBl. S. 568) wurde das bis dahin in § 119 Abs. 2 NBG geregelte Mitwirkungsrecht des Landespersonalausschusses an der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse gestrichen. Die Gesetzesänderung diente der Verwaltungsvereinfachung und Deregulierung, aber

auch der Entlastung des Landespersonalausschusses. Die Wiedereinführung dieser Beteiligung wird nicht als erforderlich angesehen.

Zu § 98 (Mitglieder):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt Art und Anzahl der Mitglieder des Landespersonalausschusses und legt fest, welche Personen als ständige Mitglieder bzw. Vertreterinnen und Vertreter kraft Gesetzes die Mitgliedschaft erwerben.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt das Verfahren, nach dem die weiteren Mitglieder bzw. ihre Vertreterinnen und Vertreter berufen werden. Das Vorschlagsrecht kann nur von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Kommunalverbände auf Landesebene ausgeübt werden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB schlägt vor, dass die Hälfte der Mitglieder des Landespersonalausschusses auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Verbände bestellt werden sollen.

Eine Ausweitung des gewerkschaftlichen Vorschlagsrechts kommt wegen der Bedeutung der Beteiligung der Kommunen an der Entscheidungsfindung im Gremium nicht in Betracht. Von den sechs weiteren - also nicht gesetzlich bestimmten - Mitgliedern werden bereits nach bisherigem Recht vier Mitglieder aufgrund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden und zwei Mitglieder aufgrund von Vorschlägen der kommunalen Spitzenverbände berufen. Damit wird der bisherige Rechtszustand in das neue Recht übernommen.

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens ist die Regelung entbehrlich, wonach die Vorschläge zur Besetzung des Landespersonalausschusses jeweils zur Hälfte Frauen und Männer enthalten sollen.

Die Beibehaltung der Bestimmung zum Vorschlagsrecht wird als unschädlich angesehen, zumal sie der Klarstellung dient.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt das Verfahren, nach dem Ersatzmitglieder zu berufen sind.

Zu Absatz 4:

Nach Absatz 4 sollen nur aktive Beamtinnen und Beamte aus dem Geltungsbereich des Gesetzes Mitglieder des Landespersonalausschusses sein dürfen.

Zu § 99 (Rechtsstellung der Mitglieder):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 knüpft mit redaktionellen Änderungen an § 62 Abs. 1 BRRG an.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 knüpft mit redaktionellen Änderungen an § 62 Abs. 2 Satz 1 BRRG an.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 knüpft mit redaktionellen Änderungen an § 62 Abs. 2 Satz 2 BRRG an und stellt im Hinblick auf die persönliche Unabhängigkeit der Mitglieder den Schutz vor dem Entzug ihrer Mitgliedschaft sicher. Auch der Ausschluss von § 39 Beamtenstatusgesetz verfolgt das Ziel, die Mitglieder in ihrer persönlichen Unabhängigkeit dadurch zu stärken, dass die Aufgabenwahrnehmung im Landespersonalausschuss auch nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen verboten werden kann.

Zu § 100 (Geschäftsordnung und Verfahren):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift stellt klar, dass die Ausgestaltung des Verfahrens durch eine Geschäftsordnung dem unabhängigen Landespersonalausschuss selbst überlassen werden soll.

Zu Absatz 2:

Die Sitzungen des Landespersonalausschusses haben aufgrund des vertraulichen Charakters der zu verhandelnden Personalsachen nicht öffentlich zu erfolgen.

Zu Absatz 3:

Die Anwesenheit von Beauftragten der beteiligten obersten Dienstbehörde ist zuzulassen, damit diese die Auffassung der Dienststelle darlegen können.

Zu § 101 (Beschlüsse):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift regelt die Beschlussfassung in Sitzungen.

Grundsatzbeschlüsse des Landespersonalausschusses können im Niedersächsischen Ministerialblatt veröffentlicht werden.

Zu Absatz 2:

Die Vorschrift dient der Klarstellung über die Bindungswirkung der Beschlüsse des Landespersonalausschusses gegenüber allen beteiligten Behörden im Geltungsbereich des Gesetzes. Der Dienstherr kann nach der Entscheidung des Landespersonalausschusses nicht mehr von sich aus auf die Vornahme einer Ernennung verzichten (positive Bindungswirkung). Damit soll die Erwirkung von Vorratsbeschlüssen vermieden werden.

Zu § 102 (Beweiserhebung, Amtshilfe):

Zu Absatz 1:

Für eine eventuell erforderliche Beweiserhebung durch den Landespersonalausschuss gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes entsprechend, insbesondere § 65 VwVfG mit der Bezugnahme auf die Zivilprozessordnung über die Verpflichtung von Zeuginnen und Zeugen zur Aussage und von Sachverständigen zur Erstattung von Gutachten.

Zu Absatz 2:

Die in diesem Absatz geregelte Verpflichtung der Dienststellen zur Leistung unentgeltlicher Amtshilfe sowie Erteilung von Auskünften und Vorlage von Akten betrifft alle Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Die Amtshilfe umfasst etwa auch die Bereitstellung der erforderlichen Sitzungsräume für den Landespersonalausschuss. Beim Verlangen der Aktenvorlage muss begründet werden, wozu die Akten im Einzelfall benötigt werden.

Zu § 103 (Geschäftsstelle):

Bei der Vorbereitung der Sitzungen sowie der Durchführung der Beschlüsse soll sich der Landespersonalausschuss der Mitarbeit einer Geschäftsstelle bedienen können. Diese wird bei dem für Inneres zuständigen Ministerium eingerichtet.

Fünfter Teil Beschwerden und Rechtsschutz

Zu § 104 (Anträge und Beschwerden):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 100 NBG.

Zu § 105 (Verwaltungsrechtsweg):

Grundlage für verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Beamtenverhältnis ist § 54 BeamtStG.

Zu Absatz 1:

§ 54 Abs. 2 Satz 3 BeamtStG ermächtigt den Landesgesetzgeber, durch Landesgesetz zu bestimmen, wann ein Vorverfahren nicht erforderlich ist. Aufgrund dieser Ermächtigung wird geregelt, dass künftig ein Vorverfahren nicht stattfindet, wenn die Streit befangene Maßnahme von einer obersten Dienstbehörde getroffen worden ist. Darüber hinaus wird die mit dem Gesetz zur Modernisierung der Verwaltung in Niedersachsen vom 5. November 2004 (Nds. GVBl. S. 394) eingeführte und bis zum 31. Dezember 2009 befristete Suspendierung des Widerspruchsverfahrens vor Einleitung eines beamtenrechtlichen Klageverfahrens fortgeführt. Über den Fortbestand dieser Regelung wird nach deren abschließender Evaluierung zu entscheiden sein. Ausgenommen von dem vorübergehenden Ausschluss von Widerspruchsverfahren sind Maßnahmen, denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zugrunde liegt, dienstliche Beurteilungen sowie Maßnahmen in besoldungs-, versorgungs-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsgeld- und umzugskostenrechtlichen Angelegenheiten.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

DGB und dbb erwarten, dass das zu Beginn des Jahres 2005 abgeschaffte beamtenrechtliche Vorverfahren wieder eingeführt wird.

Den Erwartungen des DGB und dbb ist nicht zu entsprechen. Der im bisherigen Recht vorgesehene Zeitrahmen für die (vorübergehende) Abschaffung des Vorverfahrens ist noch nicht abgelaufen. Eine endgültige Entscheidung kann erst nach Abschluss der für nächstes Jahr anstehenden Evaluation getroffen werden. Davon unabhängig besteht das Vorverfahren in den wesentlichen beamtenrechtlichen Streitigkeiten des finanziellen Dienstrechts nach wie vor fort (Absatz 1 Satz 3).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 überträgt die Regelung des § 54 Abs. 4 BeamtStG auf die landesinternen Abordnungen und Versetzungen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Nach Auffassung des DGB ist nicht erkennbar, warum Widerspruch und Klage gegen Abordnungen und Versetzungen keine aufschiebende Wirkung haben sollen.

Der Ausschluss der aufschiebenden Wirkung erfolgt im Interesse des Dienstherrn am Vollzug dieser Maßnahmen. Dies dient der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes. Es handelt sich um eine gesetzlich vorgenommene Interessenabwägung wie im Rahmen des § 80 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 VwGO.

Zu § 106 (Vertretung des Dienstherrn):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 192 Abs. 6 NBG.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 192 Abs. 5 NBG. Da es auch zukünftig zur Umorganisation von Landesbehörden kommen wird, ist es angezeigt, die bisherige Vorschrift weiterhin in das NBG aufzunehmen.

Der im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Modernisierung der Verwaltung in Niedersachsen vom federführenden Ausschuss empfohlene § 192 Abs. 5 Satz 1 NBG (vgl. schriftlicher Bericht, LT-Drs. 15/2166 S. 8) enthält eine Modifikation des § 8 b des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zur Verwaltungsgerichtsordnung (Nds. AG VwGO) für den Fall, dass eine Beamtin oder ein Beamter des Landes anlässlich der Auflösung der bisherigen Beschäftigungsbehörde zu einem an-

deren Dienstherrn wechselt. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der bisherige Dienstherr auch weiterhin zuständig bleibt, soweit Streitgegenstand Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis sind. Über derartige Rechte und Pflichten könnte der neue Dienstherr materiellrechtlich nicht verfügen, sodass er auch prozessual hierfür nicht zuständig werden soll, wie es bei unveränderter Anwendung des § 8 b Nds. AG VwGO der Fall wäre.

Satz 2 trägt den bisher in § 126 Abs. 3 BRRG bzw. § 192 Abs. 3 NBG vorgesehenen prozessualen Besonderheiten bei beamtenrechtlichen Klagen Rechnung. Diese Regelungen befinden sich nunmehr in § 54 BeamtStG.

Sechster Teil **Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen**

Der Sechste Teil enthält besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen. Die allgemeinen Regelungen dieses Gesetzes gelten hier mit den in diesem Teil besonders geregelten Maßgaben. Soweit in einem Spezialgesetz Bestimmungen enthalten sind, gehen diese den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit nichts anderes bestimmt ist (z. B. Niedersächsisches Hochschulgesetz, Gesetz über den Niedersächsischen Landesrechnungshof).

Zu § 107 (Beamtinnen und Beamte beim Landtag):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 200 NBG. Die inhaltlichen Anforderungen an die Dienstaufsicht über die Beamtinnen und Beamten beim Landtag ergeben sich bereits aus Artikel 18 Abs. 3 Satz 1 der Niedersächsischen Verfassung.

Zu § 108 (Laufbahnen der Fachrichtung Polizei):

Diese Regelung ermöglicht die NLVO ergänzende und von ihr abweichende polizeispezifische Laufbahnvorschriften, soweit die besonderen Verhältnisse des Polizeidienstes dies erfordern. Hierunter fallen beispielsweise die in der derzeitigen Verordnung über die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes des Landes Niedersachsen (PoINLVO) vom 7. August 1979 (Nds. GVBl. S. 236), zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. Oktober 2007 (Nds. GVBl. S. 484), vorhandenen Regelungen zum Aufstieg, §§ 17 bis 19 PoINLVO.

Die Verordnung über die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes des Landes Niedersachsen ist insgesamt an die Regelungen dieses Gesetzes anzupassen.

Zu § 109 (Altersgrenze der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 228 NBG. Die Regelung zur Altersgrenze wird gestrafft, indem die stufenweise Anhebung der Altersgrenze und die Übergangsregelung zur Altersteilzeit des bisherigen § 228 Abs. 1 NBG in die Übergangsvorschrift des § 126 zur Weitergeltung von Vorschriften aufgenommen wird.

§ 228 Abs. 1 NBG in der am 31.03.2009 gültigen Fassung lautet:

„(1)¹ Polizeivollzugsbeamte erreichen die Altersgrenze

1. mit Vollendung des 62. Lebensjahres, wenn sie nach dem 31. Dezember 1949 geboren sind,
2. mit Vollendung des 61. Lebensjahres, wenn sie nach dem 31. Dezember 1948 und vor dem 1. Januar 1950 geboren sind, und
3. mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den übrigen Fällen.

²Ist einem Polizeivollzugsbeamten vor dem 1. Januar 2006 Altersteilzeit bewilligt worden, so erreicht er die Altersgrenze unabhängig vom Zeitpunkt seiner Geburt mit der Vollendung des 60. Lebensjahres.“

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB hält die durch das Landeskabinett am 12. Juli 2005 beschlossene Anhebung der Lebensarbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten für falsch und fordert, von einer generellen Festlegung auf die Vollendung des 62. Lebensjahres Abstand zu nehmen und eine Verlängerung flexibel zu gestalten und der Freiwilligkeit vorzubehalten.

Der Forderung des DGB ist nicht zu entsprechen. Die mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 erfolgte Anhebung der Lebensarbeitszeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten beruht auf einer politischen Entscheidung des Gesetzgebers und ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens. Die seinerzeit beschlossene Anhebung der Altersgrenze beruht im Wesentlichen auf der eingetretenen allgemeinen Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse und den erheblich geänderten Bedingungen im Polizeibereich.

Zu Absatz 2:

Mit dem Zusatz „in ähnlich gesundheitlich belastender Weise“ wird die bisherige Regelung des § 228 Abs. 2 NBG zum kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereich nicht geändert. Der Zusatz dient lediglich der Klarstellung, dass nur besonders belastende Tätigkeiten im kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereich zu einer Verringerung der Altersgrenze führen. Hierunter fallen insbesondere auch psychische Belastungen.

Beschäftigungszeiten in den aufgeführten verschiedenen belastenden Bereichen sind zu addieren. Für die Feststellung von mindestens 25 Jahren belastender Tätigkeit im Sinne des § 109 Abs. 2 reichen daher beispielsweise 15 Jahre im Mobilen Einsatzkommando bei einer anschließenden mindestens zehnjährigen Verwendung im Wechselschichtdienst aus.

Zu § 110 (Dienstunfähigkeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten):

Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 226 Abs. 1 NBG und regelt im Einklang mit § 26 Abs. 1 Satz 4 BeamStG besondere Voraussetzungen für die Polizeidienstunfähigkeit.

Die bisher in § 226 Abs. 2 und 3 NBG geregelten Zuständigkeiten ergeben sich aus dem § 43 ff.

Die Untersuchung zur Feststellung der Polizeidiensttauglichkeit und der Polizeidienstfähigkeit soll auch weiterhin durch die Polizeiarztinnen und Polizeiarzte erfolgen, da die untersuchenden und begutachtenden Ärztinnen und Ärzte angesichts der besonderen Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes umfassende Kenntnisse und Informationen insbesondere über die Belastungen der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten benötigen.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der dbb schlägt vor, folgenden Absatz 2 anzufügen:

„Bei Polizeidienstunfähigkeit ist durch Fortbildung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten sicherzustellen, dass ein Wechsel in eine Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste ermöglicht wird.“

§ 110 schreibt die bewährte bisherige Regelung des § 226 Abs. 1 NBG inhaltlich unverändert fort. Der letzte Halbsatz ermöglicht bereits trotz Polizeidienstunfähigkeit die Weiterbeschäftigung im Polizeidienst von Beamten auf Lebenszeit, wenn die künftig auszuübende Funktion diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt voraussetzt (vgl. BVerwG, Urteil vom 3. März 2005 - 2 C 4.04). Darüber hinaus ermöglicht § 23 bereits unter bestimmten Voraussetzungen einen Laufbahnwechsel. Daneben ist ein Anspruch auf Laufbahnwechsel bei Polizeidienstunfähigkeit nicht erforderlich bzw. zweckmäßig.

Zu § 111 (Gemeinschaftsunterkunft und Gemeinschaftsverpflegung):

Zu den Absätzen 1 und 2:

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 222 NBG in modifizierter Form. Für Beamtinnen und Beamte in den Beamtenverhältnissen auf Widerruf und auf Probe können Ausnahmen zugelassen

werden, wenn im Einzelfall die in § 62 Abs. 1 geregelten Voraussetzungen zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen vorliegen. Dieses ist im Rahmen der Ermessensausübung zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3:

Diese Vorschrift entspricht dem bisherigen § 224 a NBG.

Zu § 112 (Verbot politischer Betätigung in Uniform):

Diese Vorschrift entspricht dem bisherigen § 225 NBG.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB fordert eine Ergänzung des Satzes 2 dahingehend, dass die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten sich auch bei allen Betätigungen in Ausübung des Koalitionsrechts gemäß Artikel 9 Abs. 3 GG in der Öffentlichkeit in Dienstkleidung zeigen können.

Der Forderung des DGB nach einer Ergänzung der gesetzlichen Vorschrift braucht nicht entsprochen zu werden, denn bei der Teilnahme an Veranstaltungen, die ausschließlich der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen (Artikel 9 Abs. 3 GG), handelt es sich nicht um eine politische Betätigung. Veranstaltungen einer Gewerkschaft sind aber dann als politisch anzusehen, wenn sie über berufsspezifische Belange und staatsbürgerliche Unterrichtung ersichtlich und zweifelsfrei hinausreichen und auf die allgemeine politische Willensbildung einwirken sollen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 7. April 1981 - 2 BvR 446/80 - DÖV 1981, S. 671 ff.).

Zu § 113 (Ausstattung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten):

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 224 Abs.1 NBG.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter fordert mit der Einführung eines Absatzes 2, dass Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamte sowie Schutzbeamtinnen und Schutzbeamten, die dauerhaft im Kriminaldienst tätig sind, als Aufwandsentschädigung einen Bekleidungszuschuss erhalten.

Der Forderung des Bundes Deutscher Kriminalbeamter ist nicht zu entsprechen. Die geforderte Regelung gab es als § 224 Abs. 2 NBG, der durch Artikel 2 Nr. 6 Buchst. b des Gesetzes zur Änderung besoldungs- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und des Ministergesetzes vom 31. Dezember 2003 (Nds. GVBl. S. 372) gestrichen wurde. Die damalige Begründung hat auch heute weiterhin Bestand. Der Bekleidungszuschuss für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte im Kriminaldienst wurde ersatzlos gestrichen, da den Besonderheiten des polizeilichen Dienstes und dem damit verbundenen Aufwand insoweit bereits durch die Polizeizulage ausreichend Rechnung getragen wird.

Zu § 114 (Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte):

Die Heilfürsorge hat sich als besonderes Rechtssystem innerhalb der Gesundheitsversorgung für die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes und des kommunalen Feuerwehreinsatzdienstes entwickelt. Die Leistungen und das Verfahren der Heilfürsorge orientieren sich im Wesentlichen an den jeweils geltenden Vorschriften im Bereich des Sozialversicherungsrechts. In besonderen Fällen werden unter Einbeziehung der beamtenrechtlichen Fürsorge die Grundlagen des Beihilferechts entsprechend herangezogen.

Die geltenden Heilfürsorgebestimmungen genügen nicht dem verfassungsrechtlichen Grundsatz des Gesetzesvorbehalts. Zur Rechtssicherheit sind daher die wesentlichen Grundlagen der Heilfürsorge in Anlehnung an das zum Beihilferecht ergangene Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Juni 2004 (vgl. dort zu § 80) ebenfalls gesetzlich zu regeln. Dadurch wird materiell die bisherige Rechtslage kaum verändert. Die geltende gesetzliche Regelung zur Heilfürsorge wird in den Gesetzentwurf übernommen und durch die nach der Rechtsprechung erforderlichen Bestimmungen ergänzt.

Zu Absatz 1:

Die Regelung beschreibt den Personenkreis, der heilfürsorgeberechtigt ist, und entspricht inhaltlich überwiegend der geltenden Regelung in § 224 Abs. 2 NBG.

Zu Satz 1:

Heilfürsorge wird den Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst gewährt, die in den Nummern 1 und 2 bezeichnet sind; der heilfürsorgeberechtigte Personenkreis bleibt insoweit unverändert. Die Gewährung von Heilfürsorge ist grundsätzlich mit der Besoldung verknüpft und steht nur während der aktiven Dienstzeit zu. Mit Beginn des Ruhestands hat dieser Personenkreis einen Anspruch auf Beihilfe nach § 80.

Zu Satz 2:

Wenn keine Besoldung gezahlt wird, wird Heilfürsorge auch gewährt während einer Elternzeit bis zu drei Jahren, eines Wahlvorbereitungsurlaubs bis zu zwei Monaten und eines Sonderurlaubs bis zu einem Monat. Diese geltenden Anspruchsberechtigungen werden ausgeweitet für die Pflegezeit bis zu sechs Monaten nach § 3 des Pflegezeitgesetzes.

Zu Satz 3:

Die Anrechnung einer Eigenbeteiligung in Höhe von 1,6 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts bleibt unverändert, es erfolgt nur eine redaktionelle Anpassung.

Zu Absatz 2:

Die Regelung entspricht inhaltlich der geltenden Regelung in § 224 Abs. 3 NBG, die Verweisung auf das Beihilferecht ist angepasst (neu: § 80).

Zu Absatz 3:

Es wird der Leistungsumfang grundsätzlich festgelegt, der dem der Beihilfe entspricht und daher unter Bezugnahme auf § 80 Abs. 3 Satz 1 beschrieben wird. Außerdem wird festgelegt, dass die Gewährung von Heilfürsorgeleistungen nachrangig ist. Wenn gegen einen anderen Leistungsträger ein Anspruch besteht, wird keine Heilfürsorge gewährt. Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem Verfahren aufgrund der geltenden Heilfürsorgebestimmungen (Heilfürsorgebestimmungen für den Polizeivollzugsdienst des Landes Niedersachsen - HFB -, Runderlass des MI vom 15. November 1995, Nds. MBl. 1996 S. 30, geändert durch Runderlasse des MI vom 18. Juni 1996, Nds. MBl. S. 1197, und 28. August 1997, Nds. MBl. S. 1540), insbesondere der Regelung in § 2 Abs. 4 HFB.

Zu Absatz 4:

Die geltende Regelung zur Einführung der elektronischen Gesundheitskarte bleibt inhaltlich unverändert, es erfolgt nur eine redaktionelle Anpassung.

Zu Absatz 5:

Das MF wird ermächtigt, die Einzelheiten zur Heilfürsorge der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten in einer Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem MI zu bestimmen. Durch die numerische Aufzählung in Satz 1 wird der Inhalt der Verordnung im Einzelnen festgelegt.

Zu Satz 1 Nr. 1:

Wegen der notwendigen Flexibilität sind die erforderlichen Regelungen zu Inhalt und Umfang der Leistungen im Einzelnen künftig in der Verordnung zu treffen. Die Leistungsarten, die grundsätzliche Begrenzung des Leistungsumfangs und die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Zuzahlungen ergeben sich aus den Sätzen 2 und 3 sowie den genannten weiteren Grundlagen.

Bei der Heilfürsorge richten sich Inhalt und Umfang der Leistungen überwiegend nach den Grundlagen des gesetzlichen Krankenversicherungsrechts. Daher wird in Satz 2 zunächst die entsprechende Anwendung der Bestimmungen des SGB V vorgeschrieben. Die Abrechnung erfolgt insoweit auf der Basis des § 75 Abs. 3 SGB V. Danach sind vertragsärztliche Leistungen für Heilfürsorgeberechtigte entsprechend den Vorschriften für die Ersatzkassen zu vergüten. Daher werden (wie

bisher) in der Regel kassenärztliche Bestimmungen zugrunde gelegt. Soweit für die Heilfürsorge Abweichungen von den Vorschriften des SGB V erforderlich sind, müssen diese bestimmt werden.

Aufgrund der engen Verzahnung der Heilfürsorge mit den Regelungen des gesetzlichen Krankenversicherungsrechts ist eine dynamische Verweisung auf das SGB V geboten. Die pauschale Heranziehung des SGB V allein reicht nicht aus, um den Leistungsumfang für die Heilfürsorge eindeutig zu bestimmen. Durch die enthaltene Verweisung auf die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses werden die Leistungen nach den für gesetzlich Versicherte geltenden Vorschriften in Art und Umfang genauer bestimmt. Einzelheiten dazu ergeben sich aus § 92 SGB V.

Daneben wird bei einzelnen Leistungsbereichen eine entsprechende Anwendung der Beihilfevorschriften in der jeweils geltenden Fassung vorgesehen. Die Heranziehung der Regelungen zur Beihilfe wird für die Fälle zu bestimmen sein, in denen eine eigenständige Regelung der Heilfürsorge unzumutbar wäre und eine Anwendung von sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nicht möglich oder nur mit systembedingten Schwierigkeiten und möglicherweise zusätzlichen Kosten eingeführt werden könnte. Außerdem erfordert die beamtenrechtliche Fürsorge in einigen Leistungsbereichen eine gleiche Behandlung der Heilfürsorgeberechtigten und der übrigen beihilfeberechtigten Beamtinnen und Beamten. Dies entspricht den bisherigen Heilfürsorgebestimmungen.

Derzeitig sind in den Heilfürsorgebestimmungen die Ansprüche bei folgenden Leistungsbereichen auf der Grundlage des Beihilferechts formuliert:

- dauernde Pflegebedürftigkeit
- häusliche Krankenpflege
- Familien- und Haushaltshilfe
- Fahrtkosten
- Heilpraktikerleistungen

Im Rahmen der zu erlassenden Heilfürsorgeverordnung soll künftig durch Verweisung auf die Beihilfevorschriften deutlicher als bisher erkennbar sein, in welchen Leistungsbereichen diese Vorschriften entsprechend anzuwenden sein werden.

Bei der Heilfürsorge sind nach Satz 3 keine Zuzahlungen entsprechend dem SGB V vorgesehen, weil die Heilfürsorgeberechtigten im Polizeivollzugsdienst eine Eigenbeteiligung in Höhe von zurzeit 1,6 vom Hundert zu leisten haben. Damit werden insbesondere die im gesetzlichen Krankenversicherungssystem nach dem GKV-Modernisierungsgesetz vom 14. November 2003 (BGBl. I S. 2190) vorgesehenen Zuzahlungen und auch die Praxisgebühr ersetzt. Durch diese Bestimmung wird die geltende Rechtslage gesetzlich fixiert.

Zu Satz 1 Nr. 2:

Für die Leistungsabrechnung sind u. a. die Abrechnungsgrundlagen (z. B. Gebührenverzeichnisse, vertragliche Vereinbarungen) und die Verwendung von Legitimationen (derzeit noch Behandlungsscheine, künftig elektronische Gesundheitskarten) zu bestimmen. Außerdem werden Regelungen zum Verfahren für die Abrechnung mit den Leistungserbringerinnen und Leistungserbringern, für die Anträge von Heilfürsorgeberechtigten und hinsichtlich der Zuständigkeiten zu treffen sein.

Zu Satz 1 Nr. 3:

Mit der Regelung wird die Möglichkeit geschaffen, bei Anträgen von Heilfürsorgeberechtigten Ausschlussfristen vorsehen zu können.

Zu Satz 1 Nr. 4:

Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung und das im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung insoweit eingerichtete Gutachterwesen kann nicht ohne weiteres für die Heilfürsorge genutzt werden. Daher ist es (wie bei der Beihilfe) erforderlich, eine Beteiligung Dritter sowie die Verarbeitung und Nutzung von Daten zu ermöglichen. Bei der Heilfürsorge können auch die Polizeiärztinnen und Polizeiärzte beteiligt werden. Das entspricht dem bisherigen Verfahren.

Zu Satz 1 Nr. 5:

In der Verordnung sind für die heilfürsorgeberechtigten Beamtinnen und Beamten, die ins Ausland abgeordnet werden, die erforderlichen Regelungen zu treffen.

Zu Absatz 6:

Da die Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst ab Beginn des Ruhestands beihilfeberechtigt sind, ist für die Fälle, in denen z. B. eine begonnene zahnärztliche Behandlung noch nicht abgeschlossen ist, eine Regelung zur Gewährung von Übergangsheilfürsorge erforderlich. Vergleichbares gilt für die wegen Dienstunfähigkeit entlassenen früheren Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst. Die Einzelheiten werden in der Verordnung bestimmt.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Dem Vorschlag des DGB, allen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten wieder Heilfürsorge zu gewähren und somit die inzwischen Beihilfeberechtigten bei der niedersächsischen Polizei in das Heilfürsorgesystem zurückzuführen, wird nicht gefolgt.

Die Gründe für den ab 1. Februar 1999 vorgenommenen Systemwechsel wurden vor Einführung der gesetzlichen Neuregelungen ausführlich diskutiert. Nach Abwägung aller sachlichen und auch finanziellen Gesichtspunkte wurde zum damaligen Zeitpunkt vom Gesetzgeber die Entscheidung getroffen, dass die ab 1. Februar 1999 neu eingestellten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten beihilfeberechtigt sind.

Es wird weiterhin daran festgehalten, dass Grundlage für Heilfürsorge und Beihilfe die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist. Im Rahmen der Konkretisierung der Fürsorgepflicht kann das Land die Heilfürsorge durch die Gewährung von Beihilfe ersetzen, wenn dabei die durch den Vertrauensschutz gezogenen Grenzen gewahrt bleiben. Die Rechtmäßigkeit der gesetzlichen Regelungen zur Heilfürsorge wurde vom Bundesverwaltungsgericht (Urteile vom 27. November 2003 - 2 C 37.02 und 2 C 43.02) bestätigt. In § 114 werden diese geltenden Bestimmungen insoweit unverändert übernommen.

Zu § 115 (Feuerwehrdienst):

Zu Absatz 1:

In Absatz 1 soll aus Gründen der Systematik zukünftig nur noch die Altersgrenze der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr die im Einsatzdienst stehen, geregelt werden. Die Vorschrift findet auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte keine Anwendung. Deren Altersgrenzen ergeben sich aus § 6 Abs. 6 und den entsprechenden Regelungen des Nds. Brand- und Feuerwehrgesetzes.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens hält es im Interesse einer flexiblen Regelung des Eintritts in den Ruhestand der im Einsatzdienst stehenden Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes für erforderlich, ein Hinausschieben der Altersgrenze um bis zu drei Jahre analog der Vorschriften über die allgemeine Altersgrenze (§§ 35, 36) zu ermöglichen.

Diesem Vorschlag braucht nicht gefolgt zu werden, da die in Bezug genommenen Regelungen ohnehin anwendbar sind. Im Sechsten Teil sind besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen geregelt. Bereits aus einer systematischen Auslegung ergibt sich, dass die allgemeinen Regelungen auch für diese Beamtengruppen Anwendung finden, soweit sie durch die besonderen Vorschriften nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind oder inhaltlich Abweichendes geregelt ist. In § 115 ist inhaltlich abweichend nur die Altersgrenze bestimmt, mit deren Vollendung die Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes in den Ruhestand treten. § 35 Satz 1 findet daher Anwendung. Satz 3 dieser Vorschrift gilt dagegen nur für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Bereits aus dem Wortlaut des § 36 („...Eintritt in den Ruhestand...“) ist erkennbar, dass die Vorschrift auch auf die besonderen Beamtengruppen anzuwenden ist. Dem steht auch nicht entgegen, dass der bisherige § 52 Abs. 1 Satz 2 NBG nicht wieder in das neue Recht übernommen wird. Dies ist aus den v. g. Gründen nicht erforderlich. Eine Änderung der Rechtslage ist damit nicht verbunden.

Das Hinausschieben der Altersgrenze ist gerade auch für Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes davon abhängig, dass dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, sodass einem Antrag nur entsprochen werden kann, wenn beispielsweise auch eine uneingeschränkte gesundheitliche Eignung gegeben ist.

Zu Absatz 2:

In Absatz 2 soll der Anspruch auf Heilfürsorge geregelt werden. Inhaltlich entspricht die Regelung in Satz 1 der geltenden Vorschrift in § 230 Absatz 1 Satz 1 NBG. Die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte erhalten keine Besoldung und sind schon deshalb von der Gewährung von Heilfürsorge ausgenommen.

Grundsätzlich ist auch wegen der besonderen Risiken bei der Feuerwehr vorgesehen, weiterhin Heilfürsorge zu gewähren. Aufgrund der Regelungen in den Sätzen 3 und 4 können die Gemeinden und Landkreise beschließen, dass die Regelungen über die Eigenbeteiligung an der Heilfürsorge für den Polizeibereich auch für den Feuerwehreinsatzdienst übernommen werden. Auch besteht weiterhin die Möglichkeit, für Beamtenverhältnisse, die nach dem 31. Januar 1999 begründet werden, die Anwendung der Beihilferegelungen oder einen anderen monatlichen Anrechnungsbetrag auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten für deren Absicherung durch die Heilfürsorge zu beschließen. Die Entscheidungskompetenz liegt also insoweit wie bisher unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsrechts und der damit verbundenen Personalhoheit der Gemeinden und der Landkreise für ihre Beschäftigten bei den Kommunen selbst.

Die Regelung zur Einführung der elektronischen Gesundheitskarte (bisher auch von § 230 Abs. 2 Satz 1 NBG erfasst) wurde redaktionell angepasst und unter Verweis auf § 114 Abs. 4 aufgenommen.

Zu Absatz 3:

Durch Regelung in Satz 1 wird das Leistungsspektrum zur Gesundheitsversorgung für die Beamtinnen und Beamten in Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr, die im Einsatzdienst stehen, grundsätzlich auf dieselben Fälle begrenzt wie bei Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten und somit auch grundsätzlich wie bei der Beihilfe. Inhalt und Umfang der Leistungen für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten sind in § 114 Abs. 3 bestimmt und können durch Verordnung nach § 114 Abs. 5 und 6 näher bestimmt werden. Demzufolge findet die Übergangsregelung des § 121 Abs. 3 für Inhalt und Umfang der Heilfürsorgeleistungen für Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr, die im Einsatzdienst stehen, entsprechende Anwendung. Die Beihilfefähigkeit von Wahlleistungen ist nicht vorgesehen. Diese entfiel für den Personenkreis der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten bereits ab 1. Januar 2005.

§ 115 Abs. 3 Satz 2 NBG überlässt es den Kommunen, darüber hinaus durch Satzung zu regeln, ob und in welcher Höhe den Beamtinnen und Beamten in Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr, die im Einsatzdienst stehen, freiwillige Leistungen gewährt werden. Insbesondere kann die einzelne Kommune für diese Beamtinnen und Beamten festlegen, ob und in welcher Höhe Heilfürsorge für gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen und eine gesondert berechnete Unterkunft bei stationärer Behandlung (Wahlleistungen) gewährt wird. Das Mindestmaß an Leistungen auf die die Beamtinnen und Beamten Anspruch haben und nach welchen Grundsätzen diese erbracht und bemessen werden, ist gesetzlich durch § 115 Abs. 3 Satz 1 festgelegt.

Unter Berücksichtigung angespannter Haushaltslagen bleibt es den kommunalen Dienstherren im Rahmen des verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsrechts und der damit verbundenen Personalhoheit nach § 115 Abs. 3 Satz 2 selbst überlassen, über das gesetzlich festgelegte Mindestmaß hinaus freiwillige Leistungen - insbesondere Wahlleistungen - zu gewähren.

Zu Absatz 4:

Die bisherige Regelung über den Anspruch auf Bekleidung und Ausrüstung (vgl. § 230 Abs. 3 NBG) wurde durch den hier vorgesehenen Verweis auf § 113 inhaltsgleich übernommen. Die nach bisherigem Recht auch für Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte anwendbare Vorschrift des § 223 NBG, nach der das Tragen von Dienstausrüstung angeordnet werden konnte (vgl. § 230 Abs. 3

NBG), ist nicht wieder in das Gesetz übernommen worden. Eine diesbezügliche Anordnungsbefugnis ergibt sich schon aus dem allgemeinen Weisungsrecht.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 wurde redaktionell angepasst. Die Bezeichnung „Innenministerium“ wird durch die Bezeichnung „das für Inneres zuständige Ministerium“ ersetzt. Obwohl § 56 der Landesregierung keine Ermächtigung für den Erlass von Anordnungen zum Tragen von Dienstkleidung für einzelne Beamtengruppen mehr einräumt, soll es zur Sicherstellung eines landeseinheitlichen Erscheinungs- und Erkennungsbildes der Feuerwehrbeamten in der Öffentlichkeit bei der Verordnungsermächtigung bleiben und nicht jeder einzelnen Kommune überlassen werden.

Zu § 116 (Beamtinnen und Beamte des Justizvollzugs und des Justizwachtmeisterdienstes):

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 230 a NBG.

Zu Absatz 2:

Wegen der besonderen personalwirtschaftlichen Verhältnisse im Justizwachtmeisterdienst ist eine Ausnahme vom Beförderungsverbot des § 20 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 1 und 2 erforderlich.

Zu § 117 (Beamtinnen und Beamte im Schuldienst):

Zu Absatz 1:

Die Möglichkeit, durch die Laufbahnvorschriften abweichende Zugangsvoraussetzungen für den Lehrerbereich vorzusehen trägt den Besonderheiten und Anforderungen des Schuldienstes Rechnung.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge:

Der dbb weist darauf hin, dass im Fall der von ihm vorgeschlagenen Ergänzung zu § 14 (siehe die Anmerkungen dort) die Bestimmungen des Absatzes 1 entbehrlich wären. Da der Vorschlag des dbb nicht aufgegriffen wurde, ist die Regelung des Absatzes 1 weiterhin erforderlich.

Zu Absatz 2:

Die Ermächtigung der Landesregierung, Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen für die Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen zu erlassen, entspricht der bisherigen Rechtslage. Die Zuständigkeit der Landesregierung liegt darin begründet, dass Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für Lehrkräfte eine besondere (politische) Bedeutung haben und daher die Landesregierung und nicht allein das zuständige Ressort über den Erlass der entsprechenden Rechtsvorschriften zu entscheiden hat. Die Verordnungsermächtigung lässt es auch wie bislang zu, lehramts- und fächer-spezifische Regelungen sowie Bestimmungen über bestimmte Fächerverbindungen zu treffen, ohne dass dies einer ausdrücklichen Erwähnung bedarf.

Zu § 118 (Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung):

Die Ausbildung der Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten wird aufgrund Artikel 108 GG bundeseinheitlich auf der Grundlage des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes durchgeführt. Die Regelung stellt sicher, dass das Finanzministerium aufgrund des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes weiterhin an der Zuordnung der Laufbahnen zu den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes festhalten und insoweit gesonderte Bestimmungen für die Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung treffen kann.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge:

Wie in den allgemeinen Bemerkungen bereits ausgeführt, lehnt der dbb die Schaffung einer Sonderregelung für den Bereich der Steuerverwaltung ab. Diese sei weder rechtlich erforderlich noch mit dem Ziel eines in den Grundzügen einheitlichen Dienstrechts für alle Beamtinnen und Beamten

des Landes Niedersachsen vereinbar. Das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz stehe - wie die entsprechenden Überlegungen in anderen Bundesländern zeigten - einer Zusammenfassung der Laufbahngruppen nicht entgegen. Sollte es bei der beabsichtigten Verordnungsermächtigung bleiben, so müsse die Landesregierung Verordnungsgeber sein.

Die Verordnungsermächtigung soll entgegen des Vorschlags des dbb aufrechterhalten bleiben. Ob das Finanzministerium von der Ermächtigung Gebrauch machen wird, wird insbesondere von der Kompatibilität des Laufbahnrechts der Länder mit Artikel 108 Abs. 2 Satz 2 GG und dem Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz abhängig sein. Insoweit sind die laufenden Prüfungen des Bundes und der Länder abzuwarten.

Siebenter Teil Zulassungsbeschränkungen

Zu § 119 (Erlass von Zulassungsbeschränkungen):

Mit dem Gesetzentwurf soll das Gesetz über die Beschränkung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst vom 27. Oktober 1977 (Nds. GVBl. S. 537) - das sogenannte Kapazitätsgesetz (im Folgenden: KapG) - in das Niedersächsische Beamtengesetz integriert werden. Zugleich sollen die Regelungen den heutigen Verhältnissen und Zielsetzungen angepasst werden. Aufgrund der hohen Zahl von Bewerbungen um Aufnahme in den Vorbereitungsdienst insbesondere in den Bereichen Bildung und Justiz ist eine gesetzliche Regelung weiterhin erforderlich. So lagen beispielsweise zum Zulassungsverfahren 1. Mai 2008 im Bereich des Nds. Kultusministeriums 3 125 zulassungsfähige Bewerbungen vor. Demgegenüber standen nur 1 585 freie Stellen im Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter zur Besetzung zur Verfügung. Im Bereich des Nds. Justizministeriums konnten zum 1. März 2008 bei insgesamt 636 Bewerbungen um Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst 144 berücksichtigt werden.

Zu Absatz 1:

Die Regelung entspricht inhaltlich den bisherigen Regelungen der §§ 1 und 2 KapG. Es wird gesetzlich bestimmt, dass und unter welchen Voraussetzungen die Zulassung zu einem Vorbereitungsdienst, der nicht ausschließlich für den öffentlichen Dienst ausbildet, abgelehnt werden kann. Ein monopolisierter Vorbereitungsdienst ist als Ausbildungsstätte im Sinne des Artikels 12 Abs. 1 Satz 1 GG anzusehen. Die Zulassung kann deshalb nur durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes und nur zur Abwehr von schweren Gefahren für ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut unter strikter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit beschränkt werden. Dem entsprechend werden die Grundzüge für die Schaffung der Ausbildungsplätze festgelegt und die Kapazitätsermittlung, die im Rahmen der vom Haushaltsgesetzgeber gezogenen Grenzen zu erfolgen hat, im Einzelnen bestimmt.

Zu Absatz 2:

Da es sich bei der Beschränkung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst um einen Eingriff in das Grundrecht der Betroffenen aus Artikel 12 Abs. 1 GG handelt, müssen die Auswahlkriterien in ihren wesentlichen Grundzügen gesetzlich festgelegt sein. Wie in den bisher geltenden Bestimmungen (§§ 4 bis 6 KapG) wird ein Mischsystem aus Qualifikation und Wartezeit festgelegt. Unverändert im Vergleich zur bisherigen Rechtslage werden bis zu 10 vom Hundert der Ausbildungsplätze an Bewerberinnen und Bewerber vergeben, für die die Ablehnung der Zulassung mit besonderen Nachteilen verbunden wäre, die bei Anlegung eines strengen Maßstabes über das Maß der mit der Ablehnung üblicherweise verbundenen Nachteile erheblich hinausgehen würden (außergewöhnliche Härte). Auf eine Definition des Begriffes der außergewöhnlichen Härte wird allerdings verzichtet, da es sich insofern um einen gefestigten Rechtsbegriff handelt. Im Übrigen wird die Systematik vereinfacht und geringfügig mit Blick auf das in Artikel 33 Abs. 2 GG verankerte Leistungsprinzip zu Gunsten des Auswahlkriteriums der bisher erbrachten Leistung (Qualifikation) für das angestrebte Ausbildungsziel, das in der Regel seinen Ausdruck in der Abschlussnote eines dem vorhergehenden Hochschulstudiums findet, verändert. Bislang sind 10 vom Hundert der Ausbildungsplätze vorab für die sogenannten Härtefälle zu vergeben; die verbleibenden Plätze werden bis zu 40 vom Hundert nach Wartezeit und mindestens 60 vom Hundert nach dem Kriterium der Qualifikation. Zu-

künftig beinhaltet das Kontingent für die Wartezeit, also der Dauer der Zeit seit der ersten wegen fehlender Ausbildungsplätze nicht berücksichtigten Bewerbung um Zulassung zu demselben Ausbildungsgang, bis zu 35 vom Hundert. Sollten die für Härte- und Wartefälle zur Verfügung stehenden Kontingente nicht ausgeschöpft werden, so werden die entsprechenden Plätze nach der Qualifikation vergeben.

Zu Absatz 3:

Wie bislang (§ 6 Abs. 1 KapG) ist unter den Bewerberinnen und Bewerbern, die nach den Kriterien Qualifikation oder Wartezeit den gleichen Rang haben, das höhere Lebensalter für die Vergabeentscheidung ausschlaggebend. Um Verzögerungen des beruflichen Werdegangs aufgrund bestimmter Lebenssachverhalte ausgleichen oder abmildern zu können, wird entsprechend den bisherigen Bestimmungen das Lebensalter fiktiv berechnet. Die Anrechnungstatbestände werden allerdings in einigen Bereichen modifiziert. So werden zwar weiterhin Zeiten der Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12 a Abs. 1 oder 2 des Grundgesetzes angerechnet, allerdings angesichts der erheblichen Verkürzung der Dienstpflichten nicht mehr pauschal mit zwei Jahren. Tätigkeiten als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes sind wie bislang (§ 6 Abs. 3 Nr. 2 KapG) bis zur Dauer von zwei Jahren anrechenbar. Gleichgestellt mit den Tätigkeiten in einem freiwilligen sozialen Jahr werden nunmehr auch die Tätigkeiten in einem freiwilligen ökologischen Jahr, jeweils bis zur Dauer von einem Jahr. Die Anerkennung dieser Dienste erfolgt unter den Voraussetzungen des seit dem 1. Juni 2008 geltenden Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842) bzw. der bis dahin geltenden diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen (Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres in der Fassung vom 15. Juli 2002 [BGBl. I S. 2596], zuletzt geändert durch Artikel 18 des Gesetzes vom 9. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3242], und Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres in der Fassung vom 15. Juli 2002 [BGBl. I S. 2600], zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 9. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3242]). Weiterhin finden zukünftig Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen Berücksichtigung, wenn sich die Betreuung oder Pflege über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr erstreckt hat und soweit hierdurch eine Verzögerung des beruflichen Werdegangs entstanden ist. Die Anrechnungsmöglichkeiten werden auf eine Dauer von insgesamt fünf Jahren begrenzt. Eine Schlechterstellung derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, die mehr als zwei Semester über die Förderungshöchstdauer nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz studiert haben (§ 6 Abs. 2 KapG), entfällt.

Die vorrangige Berücksichtigung von Bewerbern, die die Voraussetzungen des § 11 a des Arbeitsplatzschutzgesetzes erfüllen, bleibt auch weiterhin unberührt. Auf eine diesbezügliche ausdrückliche Klarstellung, wie sie bislang in § 7 KapG enthalten ist, wird aus Deregulierungsaspekten verzichtet.

Zu Absatz 4:

Die Regelung zielt auf den schulischen Bereich. Hier soll eine rechtlich abgesicherte Möglichkeit geschaffen werden, Bewerberinnen und Bewerber mit solchen Fächern, in denen ein aktueller Mangel an Lehrkräften besteht, bevorzugt einstellen zu können. Dieses ist erforderlich, da es derzeit z. B. bei den Lehrämtern an Grund-, Haupt- und Realschulen sowie an Gymnasien aufgrund des Bewerberüberhangs bereits Wartelisten auf einen Ausbildungsplatz gibt und die Absätze 2 und 3 Fächer des besonderen Bedarfs (sogenannte Mangelfächer), als Auswahlkriterium nicht berücksichtigen. Die zur Wahrung der Unterrichtsversorgung dringend erforderlichen Mangelfächer wie z. B. Physik, Latein, Mathematik oder Spanisch (beim Lehramt an Gymnasien), Chemie oder Technik (beim Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen) oder Metalltechnik oder Druck- und Medientechnik beim Lehramt an Berufsbildenden Schulen sollen durch besondere Steuerung bei der Zulassung zur Lehrerausbildung überproportional berücksichtigt werden können. Ein Umfang von bis zu 20 vom Hundert der freien Ausbildungsplätze kann hierfür dauerhaft gesondert vergeben werden. Im Zulassungsverfahren zum 1. Mai 2008 wäre z. B. beim Lehramt an Gymnasien ein Kontingent von über 30 vom Hundert der freien Ausbildungsplätze notwendig gewesen, um alle Bewerberinnen und Bewerber mit solchen Fächern, in denen derzeit ein aktueller Mangel an ausgebildeten Lehrkräften besteht, bevorzugt einstellen zu können.

Die Vergabe dieses Kontingents erfolgt nach der Vergabe der übrigen Ausbildungsplätze. Sollten mehr Bewerberinnen und Bewerber als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, hat die Vergabe nach den in den Absätzen 2 und 3 bestimmten allgemeinen Grundsätzen zu erfolgen. Das für Schulen zuständige Ministerium wird die Feststellung, in welchen Fächern oder sonderpädagogischen Fachrichtungen für das Lehramt für Sonderpädagogik und beruflichen Fachrichtungen für das Lehramt an berufsbildenden Schulen zur Wahrung eines überragend wichtigen Gemeinschaftsgutes ein dringender Bedarf an ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern besteht, in geeigneter Form zu veröffentlichen haben.

Zu Absatz 5:

Entsprechend der bisherigen Bestimmung in § 8 KapG enthält Absatz 5 eine Ermächtigungsgrundlage, um weitere Detailbestimmungen durch Verordnung regeln zu können.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge:

Der dbb lehnt aus grundsätzlichen Erwägungen den Erlass von Zulassungsbeschränkungen ab, da es nicht vermittelbar sei, dass ein staatliches Monopol bestehe, wenn der Staat selbst nicht die Rahmenbedingungen schaffen könne oder wolle, die er als Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes auch außerhalb des öffentlichen Dienstes verlange. Der Staat habe entweder die Voraussetzungen zu ändern - ggf. auch über Zulassungsbeschränkungen zum Studium - oder allen den zeitgerechten Zugang zum Vorbereitungsdienst zu ermöglichen.

Bestimmungen zum Erlass von Zulassungsbeschränkungen sind aufgrund der hohen Zahl von Bewerbungen um Aufnahme in den Vorbereitungsdienst insbesondere in den Bereichen Bildung und Justiz weiterhin erforderlich, sodass der Forderung des dbb nicht entsprochen werden kann.

Achter Teil Übergangs- und Schlussbestimmungen

Zu § 120 (Verwaltungsvorschriften):

Die Vorschrift regelt die Zuständigkeit und den rechtlichen Rahmen für den Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz.

Zu § 121 (Weiteranwendung von Vorschriften):

Zu den Absätzen 1, 2 und 3:

Durch die Regelung wird sichergestellt, dass bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der landeseigenen Verordnungen zur Beihilfe, zur Reisekostenvergütung, zur Umzugskostenvergütung und zum Trennungsgeld sowie zur Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte das bis zum 31. März 2009 geltende Landesrecht weiterhin Anwendung findet.

Zu Absatz 4:

§ 97 NBG und § 1 Abs. 3 NBesG verweisen bzgl. der anzuwendenden versorgungsrechtlichen Bestimmungen auf die bis zum 31. August 2006 gültigen bundesrechtlichen Vorschriften.

Im Versorgungsrecht des Bundes ist bis zu dem v. g. Zeitpunkt keine Gleichstellung von Lebenspartnerschaften erfolgt.

Für das niedersächsische Recht wird die erforderliche Anpassung durch das Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und zur Änderung des Niedersächsischen Verwaltungskostengesetzes erfolgen. Bezogen auf das Versorgungsrecht ist darin eine Ergänzung des § 97 NBG um die Sätze 2 und 3 vorgesehen. Diese beiden Sätze sind bis zum Inkrafttreten der Neuregelungen zum Niedersächsischen Versorgungsrecht, welches die gleichstellenden Vorschriften enthalten wird, weiter anzuwenden.

Zu § 122 (Überleitung von Laufbahnen sowie Beamtinnen und Beamten):

Mit Inkrafttreten des neuen Beamtengesetzes sind die neuen Laufbahnen kraft Gesetzes eingerichtet. Die bisherigen Laufbahnen und die Beamtinnen und Beamten, die sich in ihnen befinden, werden daher gesetzlich in die neuen Laufbahnen übergeleitet.

Zu § 123 (Fortgeltung von Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen):

Die für die bisherigen Laufbahnen erlassenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen sollen zunächst fortgelten. Die dort vorgeschriebene Ausbildung und Prüfung führt nunmehr zu einem Befähigungserwerb für die Laufbahn, in die die bisherigen Laufbahnen übergeleitet worden sind. So wird sichergestellt, dass es zunächst bei der bisherigen Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Ausbildung verbleiben kann und z. B. über das Absolvieren der in der „Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes (APVOgehD)“ vorgeschriebenen Ausbildung nunmehr die Voraussetzungen erfüllt werden, um in der Laufbahn der Fachrichtung Allgemeine Dienste der Laufbahngruppe 2 im ersten Einstiegsamt eingestellt zu werden.

Zu § 124 (Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Probe):

Zu Absatz 1:

Diejenigen Beamtinnen und Beamten, die die Probezeit am 1. April 2009 noch nicht beendet haben, fallen unter die neuen Regelungen aus § 19 und müssen nach der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe insgesamt eine Probezeit von drei Jahren erfolgreich ableisten, um zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit ernannt werden zu können. Es handelt sich um einen Fall der unechten Rückwirkung, da der Lebensachverhalt (Ableistung der Probezeit) noch nicht abgeschlossen ist.

Diejenigen Beamtinnen und Beamten, die am 1. April 2009 die Probezeit erfolgreich abgeleistet haben, sich jedoch aufgrund der noch nicht erreichten Altersgrenze von 27 Jahren im Beamtenverhältnis auf Probe befinden, können in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, wenn seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe mindestens drei Jahre vergangen sind. Vollenden sie vor Abschluss dieser drei Jahre das 27. Lebensjahr, können sie schon zu diesem Zeitpunkt zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit ernannt werden.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens regt die erneute Prüfung der Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte auf Probe an. Nach § 10 BeamtStG solle nur noch die erfolgreich abgeschlossene Probezeit Kriterium für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sein. § 19 des Entwurfs regele die Dauer der Probezeit und lasse auch eine Verkürzung zu. In § 130 Abs. 1 Satz 2 würden aber zusätzliche Bedingungen aufgestellt, die insbesondere diejenigen Beamtinnen und Beamten träfen, deren Probezeit verkürzt worden sei, infolge dessen noch keine drei Jahre im Beamtenverhältnis auf Probe ständen und dann in der Regel auch noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet hätten.

Nach erneuter Prüfung soll am bisherigen Wortlaut der Vorschrift festgehalten werden. Die Bestimmung enthält eine Regelung für Beamtinnen und Beamte, die sich zwar nicht mehr in der Probezeit, jedoch noch in einem Beamtenverhältnis auf Probe befinden. Für diese Fälle besteht ein Bedürfnis, Übergangsregelungen zu erlassen. Die Anwendung der jeweils für diese Beamtinnen und Beamten aus der alten und neuen Fassung des Niedersächsischen Beamtengesetzes günstigsten Regelung (kürzere Probezeit aus dem alten Recht, entfallende Altersgrenze aus dem neuen Recht) würde nämlich bedeuten, diese Beamtinnen und Beamten unabhängig vom jeweiligen Lebensalter bereits nach sehr kurzen Dienstzeiten in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen zu müssen. Mit Blick auf die sich daraus ergebenden erheblichen möglichen Konsequenzen für die Dienstherrn soll dies vermieden werden. Eine Schlechterstellung der der Beamtinnen und Beamten ergibt sich daraus weder im Vergleich zur bisherigen noch zur zukünftigen Rechtslage.

Zu Absatz 2:

Mit dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes und des neuen Landesbeamtengesetzes fällt die Anstellung - die erstmalige Übertragung eines Amtes im statusrechtlichen Sinne - als eigenständiger Ernennungsfall fort. Sie erfolgt in der Regel bei der Ernennung zum Beamten auf Probe oder zum Beamten auf Lebenszeit. Für die Fälle, bei denen die Anstellung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Regelungen noch nicht erfolgt ist, ist die Regelung des Absatzes 1 aufgenommen worden. Damit werden diese Beamtinnen und Beamten mit denen gleichgestellt, denen nach der neuen Rechtslage gleichzeitig mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe ein Amt verliehen wird.

Zu § 125 (Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Zeit in einem Amt mit leitender Funktion):

Die Regelung schreibt die bisherige Übergangsvorschrift in Artikel 4 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. Dezember 2006 (Nds. GVBl. S. 568) fort.

Zu Absatz 1:

Aus Gründen des Vertrauensschutzes ist es den noch in Führungsfunktionen auf Zeit befindlichen Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen, die jeweils fünfjährige Amtszeit, in die sie mit Ernennungsurkunde berufen worden sind, auf der Grundlage der bis Ende 2006 geltenden Regelung zu Ende zu führen. Ein Vertrauen der in der ersten Amtszeit befindlichen Beamtinnen und Beamten darauf, in eine zweite Amtszeit berufen zu werden, ist dagegen rechtlich nicht geschützt.

Zu Absatz 2:

Entsprechend der bisherigen Übergangsregelung soll Beamtinnen und Beamten, die sich zwei Jahre in einem Amt mit leitender Funktion auf Zeit befinden, das Amt auf Antrag bei festgestellter Bewährung unmittelbar im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen werden. Da aufgrund der Neueinführung von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach dem 31. Dezember 2006 keine Führungsfunktionen im Beamtenverhältnis auf Zeit mehr vergeben worden sind, ist die Regelung einer zweijährigen Mindestbewährungszeit nicht mehr erforderlich.

Zu § 126 (Übergangsregelung für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte):

Siehe hierzu die Ausführungen zu § 109.

Zu § 127 (Übergangsregelung für Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf):

Bei Beamtinnen oder Beamten auf Probe oder auf Widerruf steht die Kürzung der Dienst- oder Anwärterbezüge als Disziplinarmaßnahme nicht mehr zur Verfügung. Kommt diese Maßnahme bei laufenden Disziplinarverfahren in betracht, so ist das Entlassungsverfahren zu betreiben. Das Disziplinarverfahren ist bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Entlassung nach § 23 Abs. 3 NDiszG auszusetzen.

Zu § 128 (Übergangsregelungen für die Verjährung von Schadensersatzansprüchen des Dienstherrn):

Aufgrund der gemäß § 51 vorgesehenen Anknüpfung für Ansprüche des Dienstherrn nach § 48 BeamtStG an die Verjährungsvorschriften des BGB bedarf es aus Vertrauensschutzgesichtspunkten einer Übergangsregelung für Pflichtverletzungen von Beamtinnen und Beamten, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beendet waren. Während die bisherige Regelung einen Beginn der dreijährigen Verjährungsfrist bereits mit dem Zeitpunkt vorgesehen hat, in dem der Dienstherr Kenntnis von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen erlangt hat, beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist nach dem nunmehr maßgeblichen § 199 Abs. 1 BGB erst mit dem Schluss des Jahres, in dem die Kenntnis erlangt worden ist.

Zu § 129 (Übergangsregelungen für angezeigte oder genehmigte Nebentätigkeiten):

Durch den Paradigmenwechsel im Nebentätigkeitsrecht von der Genehmigungs- zur Anzeigepflicht ist eine Übergangsregelung hinsichtlich der bisher genehmigten bzw. angezeigten Nebentätigkeiten erforderlich. Hierbei ist es aus verwaltungspraktischen Gründen geboten, die bisher genehmigten bzw. angezeigten Nebentätigkeiten als - unbefristet - angezeigt gelten zu lassen. Eine erneute Anzeige ist damit nicht mehr erforderlich.

Zu Artikel 2 (Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1 (§ 8 NBesG):

Folgeänderung aus Änderung des Beamtenstatusgesetzes bzw. des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Nummer 2 (§ 12 a NBesG):

Die Vorschrift stellt eine Folgeregelung zur Änderung der Parallelvorschrift in § 60 Abs. 3 NBG-neu dar, vgl. Begründung zu Artikel 1 zu § 60 Absatz 3 NBG-neu. Im Übrigen gilt die Mehrarbeitsvergütungsverordnung gemäß § 1 Abs. 3 NBesG in der am 31. August 2006 gültigen Fassung fort. Die zukünftig auch über 480 Stunden hinaus unter den sonstigen in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung genannten Voraussetzungen zu gewährenden Beträge ergeben sich gemäß § 12 Satz 5 NBesG aus Anlage 18 NBesG.

Zu Nummer 3:

Zu § 15 NBesG:

Die gemäß § 1 Abs. 3 NBesG fortgeltenden bundesrechtlichen Vorschriften, insbesondere das Bundesbesoldungsgesetz und hierauf beruhende Verordnungen, beziehen sich an einer Vielzahl von Stellen auf die bisherigen vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes. Der neue § 15 NBesG stellt generalklauselartig sicher, dass es in keinem Fall zu einer Ausdehnung oder Einschränkung von Besoldungskomponenten kommt.

In den Absätzen 1 bis 4 der Vorschrift ist bestimmt, welche Beamtinnen und Beamte den bisherigen Laufbahngruppen angehören. Diese Zuordnung ist insofern erforderlich, weil mit dem Gesetz zur Modernisierung des Nds. Beamtengesetzes eine Reduzierung der Laufbahngruppen von bisher vier auf zukünftig zwei einhergeht, die besoldungsrechtlichen Bestimmungen diese Änderung aber nicht nachvollziehen und sich daher weiterhin auf vier Laufbahngruppen beziehen.

In Absatz 5 ist klargestellt, dass Einstiegsämter den bisherigen Eingangsämtern im Sinne der besoldungsrechtlichen sowie der beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen (siehe § 5 Abs. 3 BeamtVG) gleichgestellt sind. Die Nummern 1 bis 4 enthalten die jeweilige Zuordnung der Ämter zu den Laufbahngruppen 1 und 2.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge:

Der dbb kritisiert pauschal die Generalklausel zur Gleichstellung der Einstiegsämter mit Eingangsämtern im Sinne des fortgeltenden Besoldungsrechts.

Regelungstechnisch ist eine solche Überleitung jedoch zur Wahrung des besoldungsrechtlichen Status Quo erforderlich, sofern man nicht kleinteilig das fortgeltende Bundesbesoldungsgesetz mit-samt den Sondervorschriften der Bundesbesoldungsordnung A für Zwecke der begrifflichen Anpassung jeweils punktuell durch Landesrecht ersetzen will. Dies würde selbst dann gelten, wenn man dem vom dbb vertretenen Konzept der einheitlichen Einstiegslaufbahn nahetreten wollte (vgl. hierzu Stellungnahme zu Artikel 1 § 13).

Zu § 16 NBesG:

Diese Regelung stellt eine technische Folgeänderung zur Öffnung der Teilzeitbeschäftigung für Anwärtinnen und Anwärter dar (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 62 Abs. 2). Anwärterbezüge (§ 59 ff. BBesG) sind begrifflich den sogenannten sonstigen Bezügen (§ 1 Abs. 3 BBesG) zuzuordnen und unterliegen deshalb nicht automatisch der Kürzung des § 6 Abs. 1 BBesG. Aus diesem Grund ist eine entsprechende Regelung im Niedersächsischen Besoldungsgesetz erforderlich.

Zu Artikel 3 (Änderung des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes):

Zu Artikel 3 Nr. 1 (§ 20 a des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 3 Nr. 2 (§ 37 des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 4 (Änderung des Ministergesetzes):

Zu Artikel 4 Nr. 1 (§ 5 des Ministergesetzes):

Zu Buchstabe a:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes. Die in Bezug genommene Vorschrift wird in Zukunft in der Verordnung über Nebentätigkeiten enthalten sein. Daher ist die Regelung abstrakt zu fassen.

Zu den Buchstaben b und c:

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Artikel 4 Nr. 2 (§ 9 des Ministergesetzes):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 4 Nr. 3 (§ 16 des Ministergesetzes):

Zu Buchstabe a:

§ 16 Abs. 1 bis 3 des Ministergesetzes regelt die Rechtsverhältnisse von Landesbeamtinnen und Landesbeamten einschließlich der Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten sowie der Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten sowie von Richterinnen und Richtern des Landes, die zum Mitglied der Landesregierung ernannt werden. Nach § 16 Abs. 1 ruhen für die Dauer der Mitgliedschaft die in dem Dienstverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken.

Endet das Amtsverhältnis als Mitglied der Landesregierung, so tritt die Beamtin oder der Beamte sowie die Richterin oder der Richter, wenn ihr oder ihm nicht innerhalb dreier Monate ein anderes Amt übertragen wird, mit Ablauf dieser Frist gemäß § 16 Abs. 2 des Ministergesetzes in den Ruhestand und erhält das Ruhegehalt, das sie oder er in seinem früheren Amt verdient hätte. Ein Anspruch auf Wiederverwendung wird diesem Personenkreis nach dieser Regelung nicht eingeräumt. Die Vorschrift überlässt es dem Dienstherrn zu entscheiden, ob eine unmittelbare Wiederverwendung eines ehemaligen Regierungsmitglieds in Betracht kommt, ohne dass dies aufgrund ihrer oder seiner vorherigen Stellung zu Problemen im Dienstbetrieb führt. Andererseits ist eine Wiederverwendung nur mit Zustimmung des ehemaligen Regierungsmitglieds vorgesehen. Diese Regelung ist sachgerecht und soll unverändert bleiben. Eine Angleichung an die Regelungen im Niedersächsischen Beamtengesetz, die dem genannten Personenkreis nach der Beendigung seines Mandats bei entsprechender Antragstellung einen Rechtsanspruch auf Wiederverwendung (vgl. Begründung zu Artikel 1 § 69) einräumen, kann wegen der o. g. vom Dienstherrn vorzunehmenden Abwägung nicht in Betracht kommen.

Da dem betroffenen Personenkreis kein gesetzlicher Anspruch auf Wiederverwendung eingeräumt wird, sieht § 16 Abs. 2 des Ministergesetzes - aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn - konsequenter Weise im Fall der Nicht-Wiederverwendung einen unmittelbaren Anspruch auf die bis dahin erdiente Beamtenversorgung vor. Eine Angleichung an die Regelungen im Niedersächsischen Beamtengesetz (bei Nicht-Wiederverwendung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses; Ruhegehalt aus dem Dienstverhältnis wird in diesem Zeitraum nicht gezahlt) kommt daher auch insoweit nicht in Betracht.

Regelungsbedarf wird jedoch für den Fall gesehen, in dem eine Beamtin oder ein Beamter oder eine Richterin oder ein Richter sowohl Mitglied der Landesregierung als auch Mitglied der Volksvertretung eines Landes oder des Deutschen Bundestages ist, und deren oder dessen Amt kraft Gesetzes mit dem Mandat unvereinbar ist. Bisher ist nicht geregelt, welche der oben genannten gesetzlichen Vorschriften zur Wiederverwendung im Fall der „Doppelmitgliedschaft“ Vorrang hat. In der Praxis wurde bisher so verfahren, dass sich die Rechtsfolgen im Fall der Nicht-Wiederverwendung nach der Vorschrift regeln, die das Beamtenverhältnis in der zeitlichen Reihenfolge zuerst zum Ruhen gebracht hat. Diese Praxis berücksichtigt nicht die obigen Erwägungen zur unmittelbaren Wiederverwendung von ehemaligen Regierungsmitgliedern. Für künftige Fälle soll nunmehr bestimmt werden, dass die ministerrechtliche Regelung Vorrang hat, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte oder die Richterin oder der Richter ist über den Zeitpunkt des Endes des Regierungsamtes hinaus Mitglied des Niedersächsischen Landtages oder einer gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes.

§ 16 Abs. 2 Satz 3 des Ministergesetzes wird in manchen Fällen unechte Rückwirkung entfalten, weil die neue Rechtsnorm zwar nur für die Zukunft gilt, aber dabei auch auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Mandatsfälle hinsichtlich ihrer Rechtsfolgen für die Zukunft einwirkt. Diese Rückwirkung ist aber zulässig. Insbesondere ist der Grundsatz des Vertrauensschutzes hier eingehalten. Denn mit Beschluss vom 20. November 2002 (LT-Drs. 14/3915) hat der Niedersächsische Landtag die Landesregierung um Prüfung und Entwurf einer entsprechenden Regelung gebeten. Mit ihrer Antwort vom 16. Dezember 2003 (LT-Drs. 15/699) hat die Niedersächsische Landesregierung eine solche Angleichung der Regelungen im Ministergesetz mit denen im allgemeinen Beamtenrecht in Aussicht gestellt. Die in der Folgezeit zu erwartende weitere Föderalisierung des Beamtenrechts durch die Föderalismusreform I hat die Niedersächsische Landesregierung dann für eine harmonisierte Regelung auch im Ministergesetz genutzt.

Zu Buchstabe b:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 4 Nr. 4 (§ 20 des Ministergesetzes):

Der bisherige § 20 Abs. 3 des Ministergesetzes enthielt eine Übergangsregelung, die für die Mitglieder der Landesregierung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2007 galt.

Bei den jetzigen Absätzen 3 und 4 handelt es sich um eine selbständige „Restregelung“ aus Artikel II des Gesetzes zur Änderung des Ministergesetzes vom 16.12.1992, die aus Gründen der Deregulierung des Landesrechts in das Stammgesetz aufgenommen werden soll.

Zu Artikel 5 (Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung):

Zu Artikel 5 Nr. 1 (§ 61 NGO):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 5 Nr. 2 (§ 61 b NGO):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 5 Nr. 3 (§ 71 NGO):

Die Vorschrift ist im neuen Niedersächsischen Beamtengesetz entfallen. Daher ist die Verweisung zu streichen

Zu Artikel 5 Nr. 4 (§ 80 NGO):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 5 Nr. 5 (§ 81 NGO):

Die Vorschrift ist im neuen Niedersächsischen Beamtengesetz entfallen. Daher ist die Verweisung zu streichen

Zu Artikel 6 (Änderung der Niedersächsischen Landkreisordnung):

Zu Artikel 6 Nr. 1 (§ 55 NLO):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 6 Nr. 2 (§ 55 b NLO):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 6 Nr. 3 (§ 61 NLO):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 6 Nr. 4 (§ 62 NLO):

Die Vorschrift ist im neuen Niedersächsischen Beamtengesetz entfallen. Daher ist die Verweisung zu streichen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Gesetzes über die Region Hannover):

Zu Artikel 7 Nr. 1 (§ 68 des Gesetzes über die Region Hannover):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 7 Nr. 2 (§ 70 des Gesetzes über die Region Hannover):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 7 Nr. 3 (§ 76 des Gesetzes über die Region Hannover):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 7 Nr. 4 (§ 77 des Gesetzes über die Region Hannover):

Die Vorschrift ist im neuen Niedersächsischen Beamtengesetz entfallen. Daher ist die Verweisung zu streichen.

Zu Artikel 8 (Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes):

Zu Artikel 8 Nr. 1 (§ 9 a NPersVG):

Die Regelung entspricht § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Mit der am 1. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform ist die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Artikel 75 Nr. 1 und Artikel 74 a GG a. F. aufgehoben worden. Die Vorschrift des § 109 BPersVG könnte seitdem nicht mehr als Bundesrecht erlassen werden. Gemäß Artikel 125 a Abs. 1 GG gilt sie als Bundesrecht fort, solange und soweit sie nicht durch Landesrecht ersetzt worden ist.

Die Vorschrift gewährleistet, dass die Tätigkeit der Personalratsmitglieder, die nicht Dienst im Sinne des Beamtenrechts ist, wie eine beamtenrechtliche Tätigkeit gewertet wird, sodass die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften anwendbar sind. Auf diese Weise wird eine Benachteiligung der Personalratsmitglieder vermieden.

Zu dem geschützten Personenkreis gehören neben den Personalratsmitgliedern alle Beamtinnen und Beamten, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, insbesondere Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlhelferinnen und Wahlhelfer, Wählerinnen und Wähler, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Personalversammlungen, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und der Einigungsstelle.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach dem NPersVG einen Unfall erleiden, sind kraft Gesetzes in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

Zu Artikel 8 Nr. 2 (§ 11 NPersVG):

Zu Buchstabe a und c:

Die Zuweisung ist nunmehr in § 20 BeamtStG geregelt.

Zu Buchstabe b:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 8 Nr. 3 (§ 41 NPersVG):

Zu Buchstabe a:

Der Hinweis auf die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes ist entbehrlich, weil es sich bei den Vorschriften um unmittelbar geltendes Bundesrecht handelt.

Zu Buchstabe b:

Die Vorschrift entspricht dem § 108 BPersVG.

Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist nach § 15 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz von der nach dem Personalvertretungsrecht erforderlichen Zustimmung abhängig. Dieser Vorbehalt wird durch die Sätze 1 bis 3 ausgefüllt. Inhaltlich wird die bisher in § 108 Abs. 1 BPersVG geregelte Zustimmung der Personalvertretung und die Möglichkeit ihrer Ersetzung durch das Verwaltungsgericht übernommen. Nach der am 1. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform obliegt diese Regelungskompetenz den Ländern.

Der zuständige Personalrat ist der Personalrat, zu dem die personalvertretungsrechtlichen Beziehungen der Person bestehen, die gegen eine ungerechtfertigte außerordentliche Kündigung geschützt werden soll. Das ist der Personalrat, der die betroffene Person angehört.

Einzige Ausnahme von der Gesetzgebungskompetenz der Länder für das Personalvertretungsrecht ist § 108 Abs. 2 BPersVG. Diese Vorschrift gehört als kündigungsschutzrechtliche Regelung zur Rechtsmaterie des Arbeitsrechts, sodass dem Bund hierfür - weiterhin - die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz zusteht. Da von dieser kündigungsschutzrechtlichen Regelung nicht durch Landesrecht abgewichen werden kann, wird sie zur leichteren Anwendbarkeit der Vorschriften in Satz 4 übernommen.

Die Vorschriften finden entsprechende Anwendung für Mitglieder der Wahlvorstände, Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber (§ 20 Abs. 2 Satz 2), Mitglieder der Stufenvertretungen (§ 48 Abs. 1 Satz 1), der Gesamtpersonalräte (§ 49 Abs. 2) und der JAV (§ 53 Abs. 2 Satz 3). Bei Mitgliedern der JAV ist jeweils die Personalvertretung zuständig, bei der die jeweilige JAV besteht.

Zu Artikel 8 Nr. 4 (§ 53 Abs. 2 NPersVG):

Folgeänderung im Hinblick auf die Einfügung des § 41 Abs. 4.

Zu Artikel 8 Nr. 5 (§ 65 NPersVG):

Zu Buchstabe a:

Zu den Doppelbuchstaben aa, bb, ee:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Doppelbuchstabe cc:

Die Zuweisung ist nunmehr in § 20 BeamtStG geregelt.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Zu Buchstabe b:

Die Zuweisung ist nunmehr in § 20 BeamtStG geregelt.

Zu Artikel 8 Nr. 6:

Folgeänderung im Hinblick auf die Änderung des § 41 (vgl. Nr. 3). Die entsprechende Anwendung der §§ 15 und 16 Kündigungsschutzgesetz ergab sich bisher über die entsprechende Geltung des § 41 Abs. 2. Zudem ist der neu eingefügte § 41 Abs. 4 zu ergänzen.

Zu Artikel 9 (Änderung des Niedersächsischen Disziplinargesetzes):

Zu Artikel 9 Nr. 1 (§ 2 NDiszG):

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

§ 2 NDiszG verweist zur Definition der Dienstvergehen auf die Regelungen im Landesbeamtengesetz. Der Verweis erfolgt nun auf die Regelung im § 47 BeamtStG.

Ein außerdienstliches Dienstvergehen lag bisher vor, wenn ein Verhalten nach den Umständen des Einzelfalles geeignet ist, das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die pflichtgemäße Amtsführung nachhaltig zu beeinträchtigen. Zukünftig muss ein Verhalten nach den Umständen des Einzelfalles in besonderem Maße geeignet sein, das Vertrauen in einer für das Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte erfolgt der Verweis auf die Regelungen im § 47 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes und die Ergänzungen in § 50 NBG.

Zu Buchstabe b:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Bei Wechsel des Dienstherrn konnte ein laufendes Disziplinarverfahren nicht weitergeführt werden, weil es nach § 32 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 einzustellen war. Der neue Dienstherr konnte das Verfahren nicht aufgreifen, da es schon Gegenstand eines Disziplinarverfahrens war. Die Überlegungen für diese Regelung basierten auf der Annahme, dass dem neuen Dienstherrn ein laufendes Disziplinarverfahren vor der Übernahme bekannt sein dürfte. Problematisch gestaltete sich diese Vorschrift im Kommunalbereich, wo Ämter durch Wahl erlangt werden. Die neue Regelung schließt eine Verfolgung nur bei einem abgeschlossenen Verfahren aus. Korrespondierend mit der Änderung in § 32 unterbleiben die Einstellung und damit der Verfahrensabschluss, wenn durch einen Dienstherrnwechsel das Beamtenverhältnis durch Entlassung beendet ist. Mit diesen Änderungen können Dienstvergehen bei Dienstherrnwechsel weiter verfolgt werden.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Bei Ausgeschiedenen und Entlassenen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie gegen die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit, gegen die Anzeigepflicht von Tätigkeiten nach Beendigung des Beamtenverhältnisses oder gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken verstoßen (bisher § 47 Abs. 2 BeamtStG). Weitere Dienstvergehen für diese Personen sind in § 50 NGB normiert.

Zu Artikel 9 Nr. 2 (§ 6 NDiszG):

Zu den Buchstaben a und b:

Aus dem Katalog der Maßnahmen gegen Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf wird die Kürzung der Dienst- oder Anwärterbezüge aufgrund der Vorgaben aus dem Beamtenstatusgesetz herausgenommen. Niedersachsen war das einzige Bundesland, das eine solche Maßnahme bei diesem Personenkreis vorsah. Künftig wird bei einem Dienstvergehen, dass eine Bezügekürzung rechtfertigt, ein Entlassungsverfahren zu betreiben sein.

Zu Artikel 9 Nr. 3 (§ 9 NDiszG):

Zu den Buchstaben a und b:

Folgeänderungen zu § 6.

Zu Buchstabe c:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Buchstabe d:

Eine Kürzung der Anwärterbezüge ist nicht mehr möglich. Die Definition in Satz 2 kann daher gestrichen werden.

Zu Artikel 9 Nr. 4 (§ 10 NDiszG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 9 Nr. 5 (§ 15 NDiszG):

Folgeänderung zu § 6.

Zu Artikel 9 Nr. 6 (§ 16 NDiszG):

Zu Buchstabe a:

Folgeänderung zu § 6.

Zu Buchstabe b:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 9 Nr. 7 (§ 17 NDiszG):

Zu Buchstabe a:

Schon bei den Vorarbeiten zum Disziplinarneueordnungsgesetz 2005 sollte beim Verweis ein Verwertungsverbot von zwei Jahren vorgesehen werden (siehe Begründung zu § 17 Abs. 1 NDiszG). Das hätte jedoch zu einem Wertungswiderspruch insoweit geführt als zum Beispiel eine unterhalb des Verweises und außerhalb des Disziplinarrechts verhängte schriftliche Ermahnung nach § 101 f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NBG erst nach drei Jahren aus der Personalakte entfernt werden konnte. Die rahmenrechtlichen Vorgaben bestehen nicht mehr. In den beamtenrechtlichen Regelungen wird die Entfernung entsprechender Vorgänge nach zwei Jahren jetzt vorgesehen. Eine Angleichung an die Bundesregelung kann daher auch im Disziplinarrecht erfolgen.

Zu Buchstabe b:

Folgeänderungen zu § 6.

Zu Artikel 9 Nr. 8 (§ 18 NDiszG):

Folgeänderungen aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 9 Nr. 9 (§ 21 NDiszG):

Bis zur Äußerung oder Nichtäußerung der Beamtin oder des Beamten ruhten die Ermittlungen. In der Praxis zeigte sich, dass in einem Zeitraum von mehreren Wochen Ermittlungen (z. B. Abklärung neuer Hinweise, Sicherung von Beweisen) keinen Aufschub duldeten. Die angefügte Regelung trägt diesem Umstand Rechnung.

Zu Artikel 9 Nr. 10 (§ 23 NDiszG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 9 Nr. 11 (§ 29 NDiszG):

Die Einfügung erfolgt zur Bereinigung eines redaktionellen Versehens.

Zu Artikel 9 Nr. 12 (§ 31 NDiszG):

Folgeänderung zu § 6.

Zu Artikel 9 Nr. 13 (§ 32 NDiszG):

Folgeänderung zu § 2 Abs. 2 Satz 1.

Zu Artikel 9 Nr. 14 (§ 33 NDiszG):

Folgeänderung zu § 6.

Zu Artikel 9 Nr. 15 (§ 40 NDiszG):

Die Nebentätigkeitsbestimmungen sind neu gefasst. Satz 2 ist redaktionell anzupassen.

Zu Artikel 9 Nr. 16 (§ 58 NDiszG):

Folgeänderungen zu § 6.

Zu Artikel 9 Nr. 17 (§ 68 NDiszG):

Die Vorschrift befasst sich mit der Rechtswirkung und Entschädigung bei einer erfolgreichen Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens, in dem die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ausgesprochen wurde und verweist zur Abwicklung auf die beamtenrechtlichen Regelungen. Die grundsätzliche Rechtswirkung ist nun aus § 24 Abs. 2 BeamStG zu entnehmen. Die Abwicklung ergibt sich weiterhin aus den angeführten Bestimmungen des § 33 NBG.

Zu Artikel 9 Nr. 18 (§ 73 a NDiszG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 10 (Änderung des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes):

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Zu Artikel 11 (Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit):

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Zu Artikel 12 (Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure):

Die in Bezug genommenen Regelungen sind teilweise in das Beamtenstatusgesetz und teilweise in das neue Niedersächsische Beamtengesetz aufgenommen worden.

Zu Artikel 13 (Änderung des Niedersächsischen Katastrophenschutzgesetzes):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 14 (Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung):

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Die Gesetzgebungsbefugnis ergibt sich aus den §§ 16 und 7 des Gesetzes über den unmittelbaren Zwang bei Ausübung öffentlicher Gewalt durch Vollzugsbeamte des Bundes (UzWG). Das Landesrecht (§ 72 Nds. SOG) stimmt inhaltlich mit § 7 UzWG überein.

Zu Artikel 15 (Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes):

Zu Artikel 15 Nr. 1 (§ 21 NHG):

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Zu Artikel 15 Nr. 2 (§ 21 a NHG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 3 (§ 23 NHG):

Zu Buchstabe a:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Buchstabe b:

Da eine Nebentätigkeit gemäß § 40 Satz 1 BeamtStG grundsätzlich anzeigepflichtig ist, bedarf es einer Ausnahmeregelung für den genannten Personenkreis im NHG. Im Übrigen Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 4 (§ 26 NHG):

Die in Bezug genommenen Regelungen sind teilweise in das Beamtenstatusgesetz und teilweise in das neue Niedersächsische Beamtengesetz aufgenommen worden. Im Übrigen Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 5 (§ 27 NHG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 6 (§ 28 NHG):

Die in Bezug genommenen Regelungen sind teilweise in das Beamtenstatusgesetz und teilweise in das neue Niedersächsische Beamtengesetz aufgenommen worden. Im Übrigen Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 7 (§ 29 NHG):

Die in Bezug genommene Vorschrift wird in Zukunft in der Verordnung über Nebentätigkeiten enthalten sein. Daher ist die Regelung abstrakt zu fassen.

Zu Artikel 15 Nr. 8 (§ 30 NHG):

Das neue Beamtenrecht enthält weder im Beamtenstatusgesetz noch im Niedersächsischen Beamtengesetz eine Mindestaltersgrenze für die Ernennung einer Beamtin oder eines Beamten auf Zeit. Die Ausnahmenvorschrift kann deshalb gestrichen werden.

Zu Artikel 15 Nr. 9 (§ 34 NHG):

Die in Bezug genommenen Regelungen sind teilweise in das Beamtenstatusgesetz und teilweise in das neue Niedersächsische Beamtengesetz aufgenommen worden. Im Übrigen Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 10 (§ 38 NHG):

Zu Buchstabe a:

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Zu Buchstabe b:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 15 Nr. 11 (§ 55 a NHG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 16 (Änderung des Niedersächsischen Schulgesetzes):

Zu Artikel 16 Nr. 1 (§ 31 NSchG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 16 Nr. 2 (§ 44 NSchG):

Zu Buchstabe a:

Folgeänderung, da das Instrument der Anstellung nicht mehr vorgesehen ist.

Zu Buchstabe b:

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 16 Nr. 3 (§ 48 NSchG):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 16 Nr. 4 (§ 153 NSchG):

Folgeänderungen, da das Instrument der Anstellung nicht mehr vorgesehen ist.

Zu Artikel 17 (Änderung des Gesetzes über die Gründung des „Instituts für Geowissenschaftliche Gemeinschaftsaufgaben“):

Der Begriff des höheren Dienstvorgesetzten wird nicht mehr im Niedersächsischen Beamtengesetz benutzt; daher ist der Bezug zu streichen.

Zu Artikel 18 (Änderung des Gesetzes über die Anstalt Niedersächsische Landesforsten):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 19 (Änderung des niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen):

Die in Bezug genommenen Regelungen sind in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden. Im Übrigen Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 20 (Änderung des niedersächsischen Justizvollzugsgesetzes):

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden. Die Gesetzgebungsbefugnis ergibt sich aus den §§ 16 und 7 des UZwG. Das Landesrecht (§ 89 NJVollzG) stimmt inhaltlich mit § 7 UZwG überein.

Zu Artikel 21 (Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter):

Zu Artikel 21 Nr. 1 (§ 10 des Niedersächsisches Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter):

Die in Bezug genommene Regelung ist in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen worden.

Zu Artikel 21 Nr. 2 (§ 12 des Niedersächsisches Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter):

Folgeänderung aus Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Zu Artikel 22 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten):

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. Da das neugefasste Niedersächsische Beamtengesetz (Artikel 1) das Beamtenstatusgesetz des Bundes für die Beamtinnen und Beamten in den Ländern in wesentlichen Bereichen ergänzt, soll es zeitgleich mit dem Beamtenstatusgesetz in Kraft

treten. In Satz 2 Nr. 1 ist vorgesehen, dass die dort genannten Verordnungsermächtigungen bereits am Tage nach der Verkündung in Kraft treten. Damit soll ein Inkrafttreten dieser Verordnungen zum 1. April ermöglicht werden. In Satz 2 Nr. 2 ist ein späteres Inkrafttreten der Bestimmungen für die Zulassungsbeschränkungen zu einem Vorbereitungsdienst (Art 1 § 119) vorgesehen. Dies ist insbesondere geboten, da Bewerbungszeiträume für Einstellungstermine auch nach dem 1. April 2009 noch in den zeitlichen Geltungsbereich des geltenden Beamten- und Kapazitätsgesetzes fallen. So ist beispielsweise der Bewerbungszeitraum für eine Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst für den Einstellungstermin 01.06.2009 der Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 31.03.2009. Wegen des vorlaufenden Bewerbungsverfahrens ist es erforderlich, die Einstellungen für eine kurze Übergangszeit noch nach der bisherigen Rechtslage durchzuführen. Die Bestimmung ermöglicht den Einstellungsbehörden, die Einstellungsverfahren rechtzeitig auf die neue Rechtslage abzustimmen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt das Außerkrafttreten des bisherigen Niedersächsischen Beamtengesetzes.

Korrespondierend zu Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 regelt Absatz 3 das Außerkrafttreten des Gesetzes über die Beschränkung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 bestimmt korrespondierend zu Absatz 1 Satz 2 das Außerkrafttreten des Gesetzes über die Beschränkung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt das Außerkrafttreten von Artikel II des Vierten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Landesregierungen vom 16.12.1992. Die Regelung wird mit diesem Gesetzentwurf in das Ministergesetz (Artikel 4 Nr. 4 des Gesetzentwurfs) aufgenommen und kann somit gleichzeitig als eigenständige Regelung außer Kraft treten.