

Geszentwurf

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 14. September 1999

An den
Herrn Präsidenten des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrter Herr Präsident,

in der Anlage übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

**Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Beam-
tengesetzes und des Niedersächsischen Richtergesetzes**

nebst Begründung in dreifacher Ausfertigung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Entsprechend dem Beschluss des Landtages vom 18. Juni 1997 (Drs. 13/3022) hat eine Gesetzesfolgenabschätzung stattgefunden.

Federführend ist das Innenministerium.

Mit dem Ausdruck meiner vorzüglichen Hochachtung

Gerhard Glogowski

Entwurf**Fünftes Gesetz
zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes und des
Niedersächsischen Richtergesetzes^{*)}****Artikel 1****Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes**

Das Niedersächsische Beamtengesetz in der Fassung vom 11. Dezember 1985 (Nds. GVBl. S. 493), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 21. Januar 1999 (Nds. GVBl. S. 10), wird wie folgt geändert:

1. In § 24 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „zwei Jahre“ durch die Worte „mindestens ein Jahr“ ersetzt.
2. § 27 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.
 - b) In dem neuen Satz 1 wird die Verweisung „14 b“ durch die Verweisung „14 c“ ersetzt.
 - c) Es wird folgender Satz 2 angefügt:

„²Das Gleiche gilt, wenn die Befähigung aufgrund der Maßgaben in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 2 Buchst. c oder Nr. 3 Buchst. b des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. II S. 885, 1141) festgestellt worden ist und der Beamte die laufbahnrechtliche Probezeit erfolgreich abgeleistet hat.“
3. § 28 a wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Bewerber aus Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum“.
 - b) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„¹Die Laufbahnbefähigung kann auch aufgrund

 1. der Richtlinie 89/48/EWG des Rates vom 21. Dezember 1988 über eine allgemeine

^{*)} Artikel 1 Nr. 3 dient der Umsetzung 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).

Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen (ABl. EG 1989 Nr. L 19 S. 16), oder

2. 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)

erworben werden.“

4. § 30 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 3 erhält folgende Fassung:

„³Wird die Ablegung einer Prüfung allgemein oder im Einzelfall nicht verlangt, so stellt die Ernennungsbehörde die Befähigung für die nächsthöhere Laufbahn derselben Fachrichtung fest, nachdem der Beamte das vorgeschriebene Aufstiegsverfahren erfolgreich durchlaufen hat.“

- b) Es wird folgender Satz 4 angefügt:

„⁴Die Zulassung eines Beamten zum prüfungsfreien Aufstieg in den höheren Dienst bedarf der Bestätigung durch eine vom Land eingesetzte unabhängige Aufstiegskommission.“

5. Nach § 54 wird folgender § 54 a eingefügt:

„§ 54 a

Begrenzte Dienstfähigkeit

(1) Von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll bis zum 31. Dezember 2004 abgesehen werden, wenn der Beamte das 50. Lebensjahr vollendet hat und er unter Beibehaltung seines Amtes seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) ¹Die Arbeitszeit des Beamten ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. ²Er kann mit seiner Zustimmung auch in einer nicht seinem Amt entsprechenden Tätigkeit eingeschränkt verwendet werden.

(3) Von einer eingeschränkten Verwendung des Beamten nach Absatz 2 soll abgesehen werden, wenn ihm nach § 54 Abs. 3 ein anderes Amt oder eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden kann.

(4) ¹§ 54 Abs. 1 Satz 3 sowie die §§ 56, 59 a und 60 gelten entsprechend. ²§ 73 Abs. 2 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass von der regelmäßigen Arbeitszeit des Beamten unter Berücksichtigung der verminderten Arbeitszeit nach Absatz 2 auszugehen ist.“

6. § 56 Abs. 5 Satz 4 erhält folgende Fassung:

„⁴Wird Dienstunfähigkeit festgestellt, so wird der Beamte in den Ruhestand versetzt; die einbehaltenen Bezüge werden nicht nachgezahlt.“

7. § 57 wird wie folgt geändert:

a) Es wird folgender neue Satz 2 eingefügt:

„²Ein im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehender Lehrer darf nur mit dem Ende des Monats in den Ruhestand versetzt werden, in dem ein Schulhalbjahr endet.“

b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

8. § 60 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Ruhestand beginnt, abgesehen von den Fällen der §§ 48 und 51 bis 53, mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand dem Beamten mitgeteilt worden ist.“

9. In § 80 Abs. 2 Satz 3 werden die Worte „vierzig Stunden im Monat“ durch die Worte „480 Stunden im Jahr“ ersetzt.

10. § 80 c wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Beamten mit Dienstbezügen kann in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, Urlaub ohne Dienstbezüge

1. auf Antrag bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren,
2. nach Vollendung des 55. Lebensjahres, bis zum 31. Dezember 2004 nach Vollendung des 50. Lebensjahres, auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss,

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

b) Absatz 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„¹Urlaub nach Absatz 1 darf, auch zusammen mit Urlaub nach § 87 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, insgesamt

1. die Dauer von zwölf Jahren,
2. bei Urlaub nach Absatz 1 Nr. 2, der bis zum 31. Dezember 2004 bewilligt wird, die Dauer von fünfzehn Jahren

nicht überschreiten.“

11. Dem § 87 werden folgende Absätze 5 und 6 angefügt:

„(5) Die aufgrund der §§ 18 und 19 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der Bundesregierung gelten für die Beamten entsprechend, soweit nicht die oberste Arbeitsschutzbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium durch Verordnung abweichende Regelungen trifft.

(6) ¹Die oberste Arbeitsschutzbehörde wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten insbesondere bei der Polizei, der Feuerwehr und dem Zivil- und Katastrophenschutz zu regeln, dass Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes und der aufgrund der §§ 18 und 19 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsvorschriften ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit. ²In der Verordnung ist festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beamten bei diesen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitsschutzgesetzes auf andere Weise gewährleistet werden.“

12. In § 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 werden die Worte „oder Laufbahnbewerber in den Fällen des § 30 Satz 3“ gestrichen.

13. In § 195 Abs. 1 Nr. 3 werden nach dem Klammerzusatz „(§ 80)“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Klammerzusatz „(§ 82)“ die Worte „und Arbeitsschutz (§ 87 Abs. 5)“ eingefügt.

14. In § 202 Abs. 2 wird die Verweisung „§ 30 Satz 2 und 3“ durch die Verweisung „§ 30 Sätze 2 bis 4“ ersetzt.

15. § 230 a erhält folgende Fassung:

„230 a
Beamte der Justizverwaltung

Für Beamte des mittleren allgemeinen Justizvollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug gilt § 228 entsprechend.“

16. In Abschnitt VII wird Titel 9 (§ 230 b) gestrichen.

17. § 261 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) Am Ende der Nummer 3 wird ein Komma angefügt.
- b) Es wird folgende Nummer 4 eingefügt:
„4. die aufgrund des § 87 Abs. 6 für Beamte erlassenen Vorschriften“.

Artikel 2

Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes

Das Niedersächsische Richtergesetz vom 14. Dezember 1962 (Nds. GVBl. S. 265), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 528), wird wie folgt geändert:

1. § 4 b wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:
„(1) Einem Richter ist in einer Arbeitsmarktsituation, in der ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, Urlaub ohne Dienstbezüge
 1. auf Antrag bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren, mindestens von einem Jahr,
 2. nach Vollendung des 55. Lebensjahres, bis zum 31. Dezember 2004 nach Vollendung des 50. Lebensjahres, auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss,zu bewilligen.“
- b) Absatz 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:
„¹Urlaub nach Absatz 1 darf, auch zusammen mit Urlaub nach § 4 a Abs. 1 Nr. 2, insgesamt
 1. die Dauer von zwölf Jahren,

2. bei Urlaub nach Absatz 1 Nr. 2, der bis zum 31. Dezember 2004 bewilligt wird, die Dauer von fünfzehn Jahren

nicht überschreiten.“

2. In § 51 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. d werden nach dem Wort „Dienstunfähigkeit“ die Worte „und über eine begrenzte Dienstfähigkeit“ eingefügt.

Artikel 3

Übergangsvorschriften

Auf die Beamten, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes nach bisherigem Recht zum Aufstieg zugelassen oder vor dem 1. März 1999 ausgewählt worden sind, ist das bisherige Recht anzuwenden.

Artikel 4

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Ziele des Gesetzes

Der Gesetzentwurf sieht eine Anpassung des niedersächsischen Beamtenrechts an geänderte bundesrechtliche Rahmenvorschriften sowie EG-Recht vor. Zugleich enthält er einige Änderungen, für die sich ein dringlicher Regelungsbedarf auf Landesebene ergeben hat.

Das Versorgungsreformgesetz 1998 (BGBl. I S. 1666) enthält bei den beamtenrechtlichen Rahmenregelungen eine Reihe von Änderungen, die der Umsetzung in Landesrecht bedürfen. Kernpunkt ist dabei neben der Umsetzung der Richtlinie 92/51/EWG des Rates vom 18. Juni 1992 über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise die Einführung einer „begrenzten Dienstfähigkeit“, die es im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage ermöglicht, Beamtinnen und Beamte bei einer dauerhaften bloßen Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen der ihnen verbliebenen Arbeitskraft weiter zu verwenden. Mit diesem Institut werden die durch das Dritte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 528) umgesetzten Regelungen des Dienstrechtsreformgesetzes 1997 (BGBl. I S. 322), welche auf eine Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit und damit auf eine Begrenzung der Versorgungskosten abzielen, wirkungsvoll ergänzt.

Die Änderung der Aufstiegsregelungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) ist Teil einer Gesamtkonzeption zur Weiterentwicklung der Vorschriften zum Aufstieg der Beamtinnen und Beamten. Mit den Änderungen soll den aktuellen und

künftigen Anforderungen an den öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Aufgabenstellung und in den Strukturen der öffentlichen Verwaltung sowie der Haushaltslage des Landes und der Kommunen Rechnung getragen werden.

II. Inhalt dieses Gesetzes

1. Umsetzung von Rahmenrecht (Artikel 1 Nrn. 2, 3, 5, 9 bis 11, 13 und 17, Artikel 2)

a) Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise außerhalb von Hochschuldiplomen

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes und des Niedersächsischen Richtergesetzes vom 10. Januar 1994 (Nds. GVBl. S. 2) ist die Richtlinie 89/48/EWG des Rates vom 21. Dezember 1988 über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen, in das Beamtenrecht des Landes umgesetzt worden. Ergänzend hierzu wird nunmehr die Richtlinie 92/51/EWG des Rates vom 18. Juni 1992 über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise, von der Ausbildungsabschlüsse außerhalb von Hochschuldiplomen erfasst werden, in niedersächsisches Beamtenrecht umgesetzt. Eine entsprechende Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) ist bereits aufgrund des Versorgungsreformgesetzes 1998 (BGBl. I S. 1666) erfolgt.

b) Einführung einer begrenzten Dienstfähigkeit

Der Versorgungsbericht der Bundesregierung, der eine verlässliche Grundlage für Prognosen der künftigen Entwicklung der Versorgungskosten liefert, hat gezeigt, dass diese auch in den kommenden Jahren deutlich ansteigen werden.

Einen wesentlichen Einfluss auf die zukünftigen Versorgungskosten haben Frühpensionierungen, weil die längere Laufzeit der Versorgung die Versorgungskosten entscheidend beeinflusst. Je früher eine Beamtin oder ein Beamter in den Ruhestand versetzt wird, um so höher sind die vom Dienstherrn zu tragenden Versorgungskosten. Es geht hierbei aber auch um den grundsätzlichen Aspekt der Erhaltung der vollen Leistungskraft des Berufsbeamtentums.

Nach bisheriger Rechtslage ist die Beamtin oder der Beamte, wenn keine andere Möglichkeit einer anderweitigen vollen Beschäftigung besteht, auch bei einer bloßen Einschränkung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit - aber keiner vollen Dienstunfähigkeit - in den Ruhestand zu versetzen. Eine vom Dienstherrn verfügte quantitative Reduzierung der Dienstleistung im Hinblick auf eine nur noch teilweise verbliebene Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten ist bislang nicht möglich. Die notwendige volle Nutzung der personellen Ressourcen gebietet es, bei Einschränkungen der Dienstfähigkeit die rechtlichen Möglichkeiten der weiteren dienstlichen Verwendung zu verbessern.

Mit dem neu eingeführten Institut einer „begrenzten Dienstfähigkeit“ wird deshalb die Möglichkeit eröffnet, Beamtinnen und Beamte bei einer nur teilweisen Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen der ihnen verbliebenen Arbeitskraft weiter zu verwenden. Durch diese Regelung werden die bisherigen beamtenrechtlichen Regelungen, die im Interesse einer Begrenzung der Versorgungskosten auf eine Durchbrechung der Tendenz zur Frühpensionierung und damit zugleich auf eine Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit abzielen, wirkungsvoll ergänzt.

c) Erweiterung der Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen

Um der wegen hoher Arbeitslosenzahlen immer noch angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter entgegenzuwirken, sollen die rechtlichen Möglichkeiten einer Bewilligung von Urlaub aus Arbeitsmarktgründen vorübergehend erweitert werden. Zu diesem Zweck wird die bestehende Altersgrenze für eine Beurlaubung bis zum Eintritt in den Ruhestand auf das 50. Lebensjahr gesenkt und die zulässige Höchstdauer des Urlaubs auf insgesamt 15 Jahre erhöht. Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 2004 befristet.

d) Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes und der darauf gestützten Verordnungen auf Beamtinnen und Beamte

Die vorgesehenen Regelungen zum Arbeitsschutz dienen der Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 und weiterer EG-Arbeitsschutz-Richtlinien in Landesrecht. Diese Richtlinien erfassen auch alle Beschäftigungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes. Rechtsverbindliche Regelungen für das Land setzen entsprechende Verordnungsermächtigungen voraus (vgl. §§ 18 ff. des Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutzrichtlinien vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1246).

2. Sonstige Änderungen, für die sich auf Landesebene ein Regelungsbedarf ergeben hat (Artikel 1 Nrn. 1, 4, 6 bis 8, 12, 14 bis 16)

Beim prüfungsfreien Aufstieg (Regelaufstieg in den höheren Dienst sowie Verwendungsaufstieg) soll den Ernennungsbehörden die Aufgabe der Feststellung der Befähigung nach erfolgreicher „Erprobung“ der Beamtin oder des Beamten in den Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn übertragen werden (vgl. Artikel 1 Nr. 4 b). Gegenwärtig ist dies Aufgabe des Landespersonalausschusses und der besonderen für den Justiz- und Steuerbereich gebildeten Ausschüsse. Diese Aufgabenzuordnung, die in erster Linie den Aufstieg in den höheren Dienst betrifft, wurde seinerzeit damit begründet, dass die Feststellungen der Ernennungsbehörden zum erfolgreichen Abschluss der Einführung in die Aufgaben der Laufbahn zu einer uneinheitlichen Praxis geführt hätten (vgl. Begründung der Regierungsvorlage LT-Drucksache 9/3020). Die vorgesehene Regelung hält an dem Ziel fest, beim Aufstieg in den höheren Dienst für die mittelbare und unmittelbare Landesverwaltung eine einheitliche Praxis nach einem gemeinsamen Maßstab sicherzustellen. Allerdings soll künftig die Prognosesicherheit der Auswahlentscheidung über die Zulassung zum Aufstieg deutlich gestärkt werden, indem eine ressort- und fachübergreifende Aufstiegskommission die Eignung der von den obersten Dienstbehörden ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber für den weiterhin prüfungsfreien Aufstieg in den höheren Dienst in einem durch die Geschäftsordnung der Aufstiegskommission festzulegenden Verfahren überprüft (vgl. Artikel 1 Nr. 6 - § 32 g Abs. 2 Satz 2 des Entwurfs einer Achten Verordnung zur Änderung der NLVO). Auf eine Überprüfung nach Abschluss der Einführungszeit durch den Landespersonalausschuss kann dann verzichtet werden.

Durch die vorgesehenen Regelungen wird einerseits in stärkerem Maße als bisher gewährleistet, dass sich der Aufwand des Dienstherrn sowie der zum Aufstieg zugelassenen Beamtinnen und Beamten in der Schlussphase nicht als „Fehlinvestition“ erweist. Andererseits hat sich gezeigt, dass ablehnende Entscheidungen des Landespersonalausschusses sehr selten sind, so dass sich deshalb die Frage stellt, ob dieses zeit- und arbeitsintensive Verfahren (vgl. Bekanntmachung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses vom 17. Oktober 1994, Nds. MBl. S. 1397) beibehalten werden muss.

III. Auswirkungen auf die Umwelt

Keine.

IV. Auswirkungen von frauenpolitischer Bedeutung

Durch die Verkürzung der Einführungszeit und durch eine Einführung, die in stärkerem Umfang als bisher in der Dienstbehörde erfolgt, wird Kinder erziehenden Frauen eine Teilnahme am Aufstieg in die neue Laufbahn erleichtert.

V. Auswirkungen auf Schwerbehinderte

Die neuen Regelungen zur begrenzten Dienstfähigkeit lassen erwarten, dass auch Schwerbehinderte zukünftig länger im Dienst bleiben können als bisher.

VI. Kosten

Der Gesetzentwurf enthält folgende haushaltsentlastende Regelungen:

Zur Neuregelung des Aufstiegs

Die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen vom Landespersonalausschuss auf die Ernennungsbehörden infolge der Änderung des § 30 Satz 3 NBG führt zu Kosteneinsparungen beim Landespersonalausschuss und dessen Geschäftsstelle von 654 DM pro Entscheidungsfall.

Durch die Neuregelung in der NLVO sind jährliche Einsparungen beim Aufstieg pro Fall

- in den mittleren Dienst aus BesGr. A 4 in Höhe von ca. 80 000 DM,
- in den gehobenen Dienst aus BesGr. A 7/A 8 in Höhe von ca. 200 000 DM und
- in den höheren Dienst aus BesGr. A12/A 13 g. D. in Höhe von ca. 250 000 DM

zu erwarten.

Bei einem Erfahrungswert von 25 Fällen des Aufstiegs in den höheren Dienst pro Jahr werden die Haushalte des Landes und der Kommunen allein dadurch jährlich um etwa 6,3 Mio. DM entlastet.

Zur begrenzten Dienstfähigkeit

Mit der Einführung der begrenzten Dienstfähigkeit wird das rechtliche Instrumentarium geschaffen, um Beamtinnen und Beamte bei einer dauerhaften Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen ihrer verbleibenden Arbeitskraft zu verwenden. Da im Rahmen der damit eröffneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf die Einstellung von Ersatzkräften verzichtet werden kann, führt dies zu Einsparungen bei den Personalausgaben. Die zunächst bis zum 31. Dezember 2004 befristete gesetzliche Regelung wird nach vorläufiger Schätzung in den nächsten fünf Jahren bei allen Dienstherren des Landes Einsparungen von etwa 13,4 Mio. DM erbringen.

Sonstige Auswirkungen:

Die Umsetzung des Rahmenrechts führt zu keiner Mehrbelastung der öffentlichen Haushalte. Dies gilt auch für die aus dem Bundesbeamtengesetz übernommenen Regelungen über die Erweiterung des Urlaubs aus Arbeitsmarktgründen. Hierbei handelt es sich um unbezahlten Urlaub, der bei den beurlaubten Beamtinnen und Beamten zu entsprechenden Versorgungsabschlägen führt. Eine Wiederbesetzung der durch die Beurlaubung frei werdenden Planstellen kann somit kostenneutral erfolgen. Weiter ist davon auszugehen, dass seitens der Bediensteten von dieser Form der Beurlaubung voraussichtlich nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht wird, so dass zusätzlicher Personal- und Sachaufwand bei der Bearbeitung nicht anfallen dürfte. Auch die Regelungen zum Arbeitsschutz (vgl. Artikel 1 Nrn. 11, 13 und 17) führen nicht zu Mehrkosten. Der Vollzug der unmittelbar geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes des Bundes (vgl. z. B. § 3 ff.) ist nicht Gegenstand dieser Regelungen. Die Gleichbe-

handlung der Beamtinnen und Beamten mit dem Tarifpersonal beim Arbeitsschutz ist ständige Praxis aller Dienstherren (vgl. z. B. Nr. 3 der VV zu § 87 NBG und Gem. RdErl. MS und MI v. 23. April 1998, Nds. MBl. S. 814). Aus europarechtlichen Gründen ist auch für die Beamtinnen und Beamten sicherzustellen, dass die Regelungen künftig durch Verordnungen getroffen werden.

VII. Anhörungen

1. In der Anhörung zum Gesetzentwurf sind beteiligt worden:

- der Deutsche Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Niedersachsen/Bremen (DGB),
- der Deutsche Beamtenbund - Landesbund Niedersachsen (DBB),
- der Niedersächsische Richterbund - Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte -,
- die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft - Landesverband Niedersachsen-Bremen (DAG),
- die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens,
- der Landespersonalausschuss.

2. Die Gewerkschaften haben die Einführung einer begrenzten Dienstfähigkeit grundsätzlich positiv bewertet. Der DGB sprach sich aber dafür aus, dass sich Niedersachsen gegenüber der Bundesregierung dafür einsetzt, dass diese eine Verordnung über die Zahlung eines nichtruhegehaltfähigen Zuschlags (nach § 72 a Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes - BBesG -) erlässt.

Die Flexibilisierung der Höchstgrenze für vergütbare Mehrarbeit (bisher 40 Stunden im Monat, künftig 480 Stunden im Kalenderjahr) ist vom DGB und DBB einseits, von der Gewerkschaft der Polizei andererseits unterschiedlich bewertet worden. Einzelheiten ergeben sich aus der Begründung zu den Einzelbestimmungen (Teil B).

3. Die kommunalen Spitzenverbände haben die Ziele des Gesetzentwurfs grundsätzlich begrüßt.
4. Der Landespersonalausschuss hat in seiner Zusammensetzung gemäß § 116 NBG und gemäß § 4 Abs. 2 des Niedersächsischen Richtergesetzes die Vorlage behandelt und keine Empfehlungen beschlossen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes)

Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 24 Abs. 2 Satz 1 NBG):

Die Dauer der Dienstanfängerzeit wird von bisher zwei Jahren auf ein Jahr verkürzt. Diese Zeit reicht aus, um die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss in den Behörden und durch eine fachtheoretische Unterweisung (z. B. 330 Stunden auf der Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst) so auszubilden, dass sie zusammen mit den Bewerberinnen und Bewerbern mit Realschulabschluss erfolgreich am Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst teilnehmen können.

Zu Artikel 1 Nr. 2 (§ 27 Abs. 2 NBG):

Eine Befähigung, die aufgrund des Einigungsvertrages festgestellt wird, fällt nicht unter die bisherige Regelung des § 27 Abs. 2 (die Regelung wiederholt § 122 Abs. 2

BRRG). Sie gilt daher nur für den Bereich des jeweiligen Dienstherrn. Diese Regelung entspricht nicht mehr den personalwirtschaftlichen Anforderungen.

Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 28 a NBG):

Artikel 30 in Verbindung mit Anhang VII Kapitel A des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum vom 2. Mai 1992 räumt den Staatsangehörigen der Vertragsstaaten dieses Abkommens hinsichtlich der Richtlinie 89/48/EWG eine gleiche Rechtsstellung wie Staatsangehörigen der Europäischen Gemeinschaften ein. Die bisherige Überschrift steht zu dieser Rechtslage im Widerspruch. Durch die Änderung werden Missverständnisse bei der Rechtsanwendung vermieden. Außerdem wird die Richtlinie 92/51/EWG vom 18. Juni 1992 über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise in Ergänzung zur Richtlinie 89/48/EWG (ABl. EG 1992 Nr. L 209 S. 25) umgesetzt. Die Richtlinie erstreckt sich auf die Ausbildungsebene, die von der ersten allgemeinen Regelung nicht erfasst wurde.

Zu Artikel 1 Nr. 4 (§ 30 NBG):

Die Aufgabe des Landespersonalausschusses beim prüfungsfreien Aufstieg (Regelaufstieg in den höheren Dienst, Verwendungsaufstieg in den gehobenen Dienst, Freistellung von der Prüfungspflicht im Einzelfall), die Befähigung für die nächsthöhere Laufbahn festzustellen, wird auf die Ernennungsbehörden der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung übertragen. Beim prüfungsgebundenen Aufstieg erwirbt die Beamtin oder der Beamte wie bisher die Befähigung mit erfolgreichem Abschluss der Aufstiegsprüfung. Die Einzelheiten des Aufstiegsverfahrens sind in den jeweiligen Laufbahnvorschriften festzulegen (z. B. NLVO, Verordnung über die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes des Landes Niedersachsen - PolNLVO -, Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung).

Der neu eingefügte Satz 4 enthält die gesetzliche Verpflichtung, dass das Land eine unabhängige Aufstiegskommission zu bilden hat, die die Auswahlentscheidungen der zuständigen Dienstbehörden über die Zulassung zum Aufstieg in den höheren Dienst zu überprüfen hat.

Das Gesetz hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Lehrerlaufbahnen (vgl. § 202 Abs. 2 NBG, § 8 ff. der Besonderen Niedersächsischen Laufbahnverordnung) und die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes (vgl. § 219 NBG, § 19 Abs. 4 PolNLVO). Auch bleiben spezialgesetzliche Aufstiegsregelungen (z. B. Steuerbeamtenausbildungsgesetz) und abschließende gesetzliche Regelungen über den Erwerb der Befähigung zur Berufsausübung (Deutsches Richtergesetz, Rechtspflegergesetz usw.) unberührt.

Zu Artikel 1 Nr. 5 (§ 54 a NBG):

Zu Absatz 1:

Durch das neu eingeführte beamtenrechtliche Institut einer „begrenzten Dienstfähigkeit“ wird künftig ermöglicht, dass bei einer nur eingeschränkten Dienstfähigkeit die verbliebene Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten dem Dienstherrn nutzbar gemacht wird, soweit die Einschränkung 50 vom Hundert nicht überschreitet. Neben dem Interesse des Dienstherrn an einer möglichst umfangreichen Ausnutzung der personellen Ressourcen wird auch dem Interesse der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten Rechnung getragen. Der Beamtin oder dem Beamten, die oder der bisher wegen nur eingeschränkter Dienstfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden musste, wird nunmehr ermöglicht, weiterhin am Arbeitsleben teilzunehmen. Die gesetzliche Regelung wird zunächst befristet. Vor Ablauf der Befristung wird zu überprüfen sein, ob sich die Regelung bewährt hat und die Befristung entfallen kann.

Zu Absatz 2:

Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird der Umfang der möglichen Dienstleistung vom Dienstherrn festgestellt und die Arbeitszeit der Beamtin oder des Beamten entsprechend reduziert. Es handelt sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung in dem in den §§ 80 a, 80 b und 87 a Abs. 1 Nr. 1 NBG vorausgesetzten Sinn, dass die Beamtin oder der Beamte die ihr oder ihm an sich mögliche Dienstleistung nur teilweise erbringt. Bei begrenzter Dienstfähigkeit leistet die Beamtin oder der Beamte im Rahmen ihrer oder seiner gesundheitlichen Möglichkeiten den ihr oder ihm möglichen Dienst. Das wird bei den besoldungsrechtlichen Auswirkungen berücksichtigt (vgl. § 72 a BBesG).

Die Beamtin oder der Beamte verbleibt im statusrechtlichen Amt und wird grundsätzlich in ihrer oder seiner bisherigen Tätigkeit weiterverwendet. Die Übertragung einer Tätigkeit, die nicht ihrem oder seinem Amt entspricht, ist im Hinblick auf das Recht der Beamtin oder des Beamten an einer ihrem oder seinem Amt entsprechenden Tätigkeit an ihre oder seine Zustimmung gebunden. Das Gebot der funktionsgerechten Besoldung gebietet allerdings, dass auch mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten in der Regel nur eine Funktion übertragen wird, die in der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit vergleichbar ist.

Zu Absatz 3:

Die Regelung stellt klar, dass vor einer eingeschränkten Verwendung der Beamtin oder des Beamten grundsätzlich zunächst die Möglichkeiten einer anderweitigen vollen Verwendung nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Vorsorgung“ zu prüfen sind.

Zu Absatz 4:

Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist zugleich Feststellung einer Teildienstunfähigkeit. Über die begrenzte Dienstfähigkeit ist daher wie bei der Feststellung der Dienstunfähigkeit in einem förmlichen Verfahren zu entscheiden, wenn die Beamtin oder der Beamte Einwendungen erhebt.

Die nebetätigkeitsrechtlichen Regelungen, die z. B. hinsichtlich des zulässigen zeitlichen Umfangs von Nebentätigkeit auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abstellen, setzen eine zeitlich nicht eingeschränkte Dienstleistung voraus. Die Wahrung der dienstlichen Belange erfordert es deshalb, dass bei nur noch begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten von deren persönlicher regelmäßiger Arbeitszeit auszugehen ist.

Zum Ergebnis der Anhörung:

Der DGB (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) hat gebeten, die Frage der Mitbestimmung des Personalrats bei begrenzter Dienstfähigkeit in der Gesetzesbegründung zu erläutern. Da die begrenzte Dienstfähigkeit ein Unterfall der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist (Verfahren entsprechend den §§ 55 und 56 NBG), kommt der Mitbestimmungstatbestand nach § 65 Abs. 1 Nr. 11 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes in Betracht. Danach bestimmt der Personalrat mit bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen.

Nicht berücksichtigte Vorschläge:

Der DGB fordert, die Altersbegrenzung (50. Lebensjahr) in Absatz 1 und den Vorrang einer anderweitigen Verwendung in Absatz 3 aufzugeben. Diese Forderungen werden wegen der rahmenrechtlichen Bindung (vgl. § 26 a Abs. 1 und 3 BRRG) nicht aufgegriffen. Die bis Ende des Jahres 2004 befristete Regelung soll im Zusammenhang mit dem Erfahrungsbericht der Bundesregierung zur Dienstrechts- und Versorgungsrechtsreform auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Es wird zu prüfen sein, ob darin

die Forderung nach Wegfall der Altersgrenze aufgenommen wird. Am Vorrang der anderweitigen Verwendung wird festgehalten.

Zu Artikel 1 Nr. 6 (§ 56 Abs. 5 Satz 4 NBG):

Folgeänderung im Hinblick auf den neu gefassten § 60 Abs. 2 (vgl. Artikel 1 Nr. 8).

Die Änderung berücksichtigt, dass die bisher möglichen Fälle einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Rückwirkung künftig ausgeschlossen werden.

Zu Artikel 1 Nr. 7 (§ 57 NBG):

Nach § 51 Abs. 2 NBG treten Lehrerinnen und Lehrer - hierzu gehören auch die Leiterinnen und Leiter der Schulen - am Ende des Monats, in dem das Schulhalbjahr endet, in welchem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben, in den Ruhestand. Die Schulhalbjahre enden am 31. Januar und am 31. Juli (§ 28 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes). Eine entsprechende Sonderregelung, die den besonderen Bedürfnissen im Schulbereich Rechnung trägt, soll künftig auch für Lehrerinnen und Lehrer gelten, die die sog. Antragsaltersgrenze in Anspruch nehmen möchten.

Die Regelung soll sicherstellen, dass die Dienstgeschäfte bis zum Schulhalbjahresende fortgeführt und damit die Unterrichtsversorgung sowie die Unterrichtskontinuität gewährleistet werden. Schülerinnen und Schüler sollen nicht durch einen im Lauf des Schulhalbjahres erfolgenden Wechsel in der Person der Klassen- oder Fachlehrerin oder des Klassen- oder Fachlehrers belastet werden. Sie erhöht zudem die Planungssicherheit für die Schulleitungen, die mit der Stundenplangestaltung befasst sind, sowie für die Dienststellen, die die dienstrechtlichen Befugnisse ausüben.

Zu Artikel 1 Nr. 8 (§ 60 Abs. 2 NBG):

Nach der bisherigen Regelung beginnt der Ruhestand bei Beamtinnen und Beamten, die auf ihren Antrag wegen Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze oder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, grundsätzlich mit dem Ende der drei Monate, die auf den Monat folgen, in welchem der Beamtin oder dem Beamten die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist.

Für die festgelegte Frist von drei Monaten besteht insbesondere im Hinblick darauf, dass die Beamtin oder der Beamte selbst die Versetzung in den Ruhestand betreibt, weder verwaltungstechnisch noch unter Fürsorgegesichtspunkten ein zwingendes Bedürfnis. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Beamtin oder der Beamte in der Regel schon vor der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit über längere Zeit arbeitsunfähig krank war. Die Frist wird deshalb entsprechend der Regelung im Zwangspensionierungsverfahren dahingehend verkürzt, dass die Beamtin oder der Beamte mit Ablauf des Monats in den Ruhestand tritt, in dem ihr oder ihm die Verfügung mitgeteilt worden ist.

Zu Artikel 1 Nr. 9 (§ 80 Abs. 2 Satz 3 NBG):

Es gibt Bereiche, in denen es üblicherweise aus zwingenden dienstlichen Gründen zu einer massiven Anhäufung von Mehrarbeitsstunden kommt. So wird z. B. im Polizeibereich in erheblichem Umfang Mehrarbeit insbesondere wegen der Durchführung einer hohen Zahl geschlossener Einsätze sowie der Einsätze zur komplexen Kriminalitätsbekämpfung und zur Erhöhung der Verkehrssicherheit geleistet. Eine Flexibilisierung der Höchstgrenze für vergütbare Mehrarbeitsstunden von bisher 40 Stunden im Monat auf 480 Stunden im Kalenderjahr soll es ermöglichen, besser und direkter auf besondere oder extreme Verhältnisse zu reagieren. Die vorgesehene Neuregelung verhindert die Anhäufung von Mehrarbeitsstunden. Sie verbessert die Möglichkeiten, Überstunden entweder durch Freizeitausgleich oder durch Vergütung abzugelten. Im Landespersonalausschuss ist in diesem Zusammenhang die Frage aufgeworfen worden, ob auf diesem Wege auch verstärkt Mehrarbeitsstunden für Lehrkräfte vorgesehen werden könnten. Dies ist wegen der allgemeinen Geltung dieser beamtenrechtli-

chen Vorschrift zwar grundsätzlich möglich, aber nicht Anlass für die Neuregelung gewesen, zumal § 4 Abs. 2 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen eine lehrerspezifische flexible Ausgleichsmöglichkeit bei Überschreitungen der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung vorsieht. Vergütbare Mehrarbeit wird daher im Bereich der Lehrkräfte auf Ausnahmen beschränkt bleiben.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der DGB lehnt die Flexibilisierung der Höchstgrenze für vergütbare Mehrarbeitsstunden aus arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Gründen ab. Der DBB schließt sich dieser Auffassung an. Die Gewerkschaft der Polizei hingegen begrüßt die Regelung ausdrücklich, weil so der Verfall von Mehrarbeitsstunden im Polizeibereich verringert werden könnte.

Im Hinblick auf die Begründung für die Änderungsregelung, die sich auch die Gewerkschaft der Polizei zu Eigen gemacht hat, wird an der Regelung festgehalten.

Zu Artikel 1 Nr. 10 (§ 80 c NBG):

Zu Absatz 1:

Zur Entlastung des Arbeitsmarktes wird die bestehende Altersgrenze für eine Beurlaubung bis zum Eintritt in den Ruhestand (55. Lebensjahr) vorübergehend auf das 50. Lebensjahr gesenkt; im Übrigen redaktionelle Änderung.

Zu Absatz 3:

Bei Bewilligung von Urlaub nach Absatz 1 Nr. 2 (Altersurlaub) wird die Höchstdauer des Urlaubs insgesamt vorübergehend von 12 Jahren auf 15 Jahre erhöht. Die Regelung ermöglicht es auch, dass in Fällen, in denen bereits altersunabhängiger Urlaub nach Absatz 1 Nr. 1 und/oder eine Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 87 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NBG in Anspruch genommen worden ist, noch Altersurlaub bis zur Dauer der noch nicht ausgeschöpften Kumulationshöchstgrenze von 15 Jahren bewilligt werden kann (z. B. könnte nach der Inanspruchnahme von altersunabhängigem Urlaub von sechs Jahren noch Altersurlaub bis zu neun Jahren bewilligt werden, nach einer Beurlaubung aus familiären Gründen von zwölf Jahren wäre noch die Bewilligung von drei Jahren Altersurlaub möglich).

Zum Ergebnis der Anhörung:

Auf Vorschlag des DBB ist Absatz 3 Nr. 1 ohne inhaltliche Änderung redaktionell überarbeitet worden.

Zu Artikel 1 Nr. 11 (§ 87 NBG):

Nach § 20 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) regelt das Landesrecht, ob und inwieweit die nach § 18 ArbSchG erlassenen Rechtsverordnungen für die Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten. Für die unmittelbaren Landesbeamten könnte das Land durch Verwaltungsvorschriften zu § 87 Abs. 1 und 2 NBG Regelungen treffen. Für die mittelbaren Landesbeamten kann eine rechtsverbindliche Regelung mangels Rechtsgrundlage nicht getroffen werden. Durch Rechtsverordnungen des Bundes nach § 18 ArbSchG werden gemäß § 19 ArbSchG auch Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften in deutsches Recht umgesetzt. Bund und Länder sind zu dieser Umsetzung verpflichtet. Es kann daher nicht in das Belieben der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gestellt werden, ob und inwieweit sie die Rechtsverordnungen des Bundes gemäß den §§ 18 und 19 ArbSchG, die für das Tarifpersonal aller Arbeitgeber im öffentlichen Dienst unmittelbar gelten, auch auf ihre Beamtinnen und Beamten anwenden.

Von den Rechtsverordnungen des Bundes abweichende Regelungen sind nur im Rahmen des § 20 Abs. 2 Satz 4 ArbSchG möglich. Danach können die Länder den Rechtsverordnungen des Bundes gemäß § 20 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG entsprechende Regelungen für die Einsatzkräfte der Polizei, der Feuerwehr, des Zivil- und Katastrophenschutzes erlassen. Da das Land entsprechende Regelungen ebenfalls durch Rechtsverordnung zu treffen hat, ist die in § 87 Abs. 6 NBG genannte Verordnungsermächtigung erforderlich. Das Land hat hier auch die Regelungskompetenz für das Tarifpersonal.

Zu Absatz 5:

Die Rechtsverordnungen des Bundes sollen auch für die unmittelbaren und mittelbaren Landesbeamten gelten. Es gibt keinen sachlichen Grund, im Regelfall von den Vorschriften für das Tarifpersonal abzuweichen. Etwaige statusbedingte bereichsspezifische Abweichungen kann die oberste Arbeitsschutzbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium durch Verordnung regeln.

Zu Absatz 6:

Die oberste Arbeitsschutzbehörde wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium „für bestimmte Tätigkeiten“ durch Verordnung unter bestimmten Voraussetzungen abweichende Regelungen zur Anwendung der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes z. B. für die Einsatzkräfte von Polizei, Feuerwehr und des Zivil- und Katastrophenschutzes zu erlassen. Solche Abweichungen sind bei Einsätzen aber auch bei Übungen, die z. T. unter realistischen Bedingungen erfolgen müssen, erforderlich.

Zu Artikel 1 Nrn. 12, 14 bis 16 (§ 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, § 202 Abs. 2, § 230 a und Abschnitt VII Titel 9 NBG):

Folgeänderungen im Hinblick auf die Änderung des § 30 (vgl. Artikel 1 Nr. 4).

Zu Artikel 1 Nr. 13 (§ 195 Abs. 1 Nr. 3 NBG):

Nach § 195 Abs. 1 NBG gelten die Vorschriften des NBG auch für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte, es sei denn, der Ausnahmekatalog des § 195 Abs. 1 Nr. 3 NBG regelt etwas anderes. Das Arbeitsschutzgesetz ist nach seiner Zielsetzung (§ 1) ein Gesetz, das die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber/Dienstherr und entgeltlich abhängig Beschäftigten regelt (vgl. auch § 2 Abs. 2 ArbSchG und Artikel 3 der Richtlinie Nr. 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989, ABl. EG Nr. L 183 S. 1). Eine Anwendung auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte kommt daher nicht in Betracht. Der Ausnahmekatalog des § 195 Abs. 1 Nr. 3 NBG wird deshalb erweitert.

Zu Artikel 1 Nr. 17 (§ 261 Abs. 1 NBG):

Die Regelung stellt sicher, dass Verordnungen nach § 87 Abs. 6 NBG im Interesse eines einheitlichen Arbeitsschutzes auch für das Tarifpersonal gelten (vgl. auch die einleitende Begründung zu Artikel 1 Nr. 11 - § 87 NBG -).

Zu Artikel 2 (Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes)

Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 4 b des Niedersächsischen Richtergesetzes):

Die Änderung erfolgt auf der Grundlage von § 76 b Abs. 5 des Deutschen Richtergesetzes. Zur Entlastung des Arbeitsmarktes wird für Richterinnen und Richter parallel zur entsprechenden Neuregelung für Beamtinnen und Beamte (vgl. Artikel 1 Nr. 10 - § 80 c NBG -) die bestehende Altersgrenze für eine Beurlaubung bis zum Eintritt in den Ruhestand (55. Lebensjahr) vorübergehend auf das 50. Lebensjahr gesenkt.

Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 51 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. d des Niedersächsischen Richtergesetzes):

Die beamtenrechtliche Neuregelung über die begrenzte Dienstfähigkeit (vgl. Artikel 1 Nr. 5 - § 54 a NBG -) gilt über die Verweisung des § 4 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes auch für Richterinnen und Richter. Da die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit zugleich die Feststellung einer Teildienstunfähigkeit ist, sieht § 34 Satz 2 des Deutschen Richtergesetzes vor, dass eine solche Feststellung ohne die schriftliche Zustimmung der Richterin oder des Richters nur durch richterliche Entscheidung erfolgen kann. Dem trägt die Erweiterung des Katalogs der Zuständigkeiten des Dienstgerichts Rechnung.

Zu Artikel 3 (Übergangsvorschriften):

Die vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes bereits zugelassenen oder vor dem 1. März 1999 ausgewählten Beamtinnen und Beamten werden nach bisherigem Recht in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt.

Zu Artikel 4 (In-Kraft-Treten):

Die Vorschrift enthält die Bestimmung über das In-Kraft-Treten.