

Gesetzentwurf

Hannover, den 13.08.2024

Niedersächsischer Ministerpräsident

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes

Frau
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
anliegend übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes

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. Eine Gesetzesfolgenabschätzung hat stattgefunden.

Federführend ist das Ministerium für Inneres und Sport.

Mit freundlichen Grüßen
Stephan Weil

Entwurf
Gesetz
zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes

Artikel 1

Das Niedersächsische Beamtengesetz vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2023 (Nds. GVBl. S. 320), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 19 wird der folgende § 19 a eingefügt:

„§ 19 a

Dienstliche Beurteilung

(1) ¹Beamtinnen und Beamte sind regelmäßig dienstlich zu beurteilen (Regelbeurteilung). ²Sie sind zudem dienstlich zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern (Anlassbeurteilung). ³Beurteilt werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten anhand von Einzelmerkmalen. ⁴Die Beurteilung ist mit einem Gesamturteil abzuschließen, das alle Einzelmerkmale, die beurteilt worden sind, berücksichtigt.

(2) ¹Abweichend von Absatz 1 werden nicht dienstlich beurteilt:

1. Beamtinnen und Beamte auf Zeit im Sinne des § 6 BeamtStG und des § 7 dieses Gesetzes,
2. künstlerisches Personal,
3. wissenschaftliches Personal an Hochschulen und an sonstigen Forschungseinrichtungen,
4. Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie
5. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte, soweit das Ehrenamt betroffen ist.

²Abweichend von Satz 1 Nr. 3 wird das wissenschaftliche Personal an sonstigen Forschungseinrichtungen beurteilt, wenn die oberste Dienstbehörde dies vorsieht.

(3) Die Landesregierung bestimmt für Landesbeamtinnen und Landesbeamte durch Verordnung das Nähere zu Absatz 1, weitere Grundsätze für Beurteilungen sowie das Beurteilungsverfahren, insbesondere

1. die Zeitpunkte der Regelbeurteilungen und die Beurteilungszeiträume,
2. Ausnahmen von der Regelbeurteilungspflicht,
3. dienstliche oder persönliche Verhältnisse, die eine Anlassbeurteilung erfordern,
4. die Erstellung einer Erstbeurteilung und einer Zweitbeurteilung, die Zuständigkeiten dafür sowie Ausnahmen von der Erstellung einer Zweitbeurteilung,
5. die Erstellung von Beurteilungsbeiträgen,
6. die Beteiligung der Beamtinnen und Beamten bei der Erstellung sowie die Eröffnung der Beurteilung,
7. den Maßstab der Beurteilung,
8. die Festlegung von Rangstufen für die Beurteilung,
9. Richtwerte für die anteilige Vergabe von Rangstufen,
10. die Einzelmerkmale und deren Inhalt,
11. die Bildung des Gesamturteils,

12. die Fortschreibung und fiktive Nachzeichnung von Beurteilungen sowie
13. die Verwahrung der Beurteilungen und von Beurteilungsbeiträgen.

(4) In einer Verordnung nach Absatz 3 kann auch bestimmt werden, dass eine oberste Dienstbehörde

1. von einzelnen durch Verordnung getroffenen Regelungen abweichende Regelungen vorsehen und
 2. die in der Verordnung getroffenen Regelungen ergänzen kann,
- soweit dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.

(5) Die Präsidentin oder der Präsident des Landtags, der Landesrechnungshof und die oder der Landesbeauftragte für den Datenschutz können für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten durch Verordnung

1. von den durch Verordnung nach Absatz 3 getroffenen Regelungen abweichende Regelungen vorsehen und
 2. die in einer Verordnung nach Absatz 3 getroffenen Regelungen ergänzen,
- soweit dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.

(6) ¹Abweichend von Absatz 3 bestimmt das Justizministerium im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium für die Beamtinnen und Beamten im Justizministerium, bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, in den Justizvollzugseinrichtungen sowie bei der Norddeutschen Hochschule für Rechtspflege durch Verordnung das Nähere zu Absatz 1, weitere Grundsätze für Beurteilungen sowie das Beurteilungsverfahren, insbesondere die in Absatz 3 Nrn. 1 bis 13 genannten Inhalte. ²Dabei kann es abweichend von Absatz 3 Nr. 4 ein einstufiges Beurteilungsverfahren vorsehen.

(7) ¹Die Dienstherrn nach § 1 Nrn. 2 und 3 bestimmen für ihre Beamtinnen und Beamten das Nähere zu Absatz 1, weitere Grundsätze für Beurteilungen sowie das Beurteilungsverfahren. ²Dienstherrn nach Satz 1 mit weniger als zehn Beamtinnen und Beamten sind von der Pflicht zur Regelbeurteilung nach Absatz 1 Satz 1 befreit; andere Dienstherrn nach Satz 1 können davon absehen, soweit dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.

(8) Die Absätze 1 bis 7 finden auf Staatsanwältinnen und Staatsanwälte keine Anwendung (§ 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 6 des Niedersächsischen Richtergesetzes).“

2. § 25 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 12 wird gestrichen.
 - b) Die bisherigen Nummern 13 und 14 werden Nummern 12 und 13.
3. § 80 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 3 Satz 2 wird die Zahl „20 000“ durch die Zahl „22 000“ ersetzt.
 - b) In Absatz 9 Satz 1 werden die Worte „bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit“ durch die Worte „bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr der Arbeit“ und die Worte „für bis zu zehn Arbeitstage“ durch die Worte „für diese Arbeitstage“ ersetzt.
4. § 108 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 1 werden die Worte „der Verordnung nach § 25“ durch die Worte „den Verordnungen nach § 19 a Abs. 3 und § 25“ ersetzt.
 - b) In Nummer 2 werden die Worte „Verordnung nach § 25“ durch die Worte „Verordnungen nach § 19 a Abs. 3 und § 25“ ersetzt.
5. § 117 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird nach der Angabe „14“ ein Komma und die Angabe „15“ eingefügt.

- b) Es wird der folgende Absatz 3 angefügt:

„(3) ¹Beamtinnen und Beamte in einer Laufbahn der Fachrichtung Bildung, die als Lehrkräfte überwiegend an Schulen tätig sind, werden nicht regelmäßig beurteilt, sondern nur, wenn die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse dies erfordern (§ 19 a Abs. 1 Satz 2). ²Das für Bildung zuständige Ministerium wird ermächtigt, für die Laufbahnen der Fachrichtung Bildung im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium und dem für Soziales zuständigen Ministerium durch Verordnung,

1. von den durch Verordnung nach § 19 a Abs. 3 getroffenen Regelungen abweichende Regelungen vorzusehen und
2. die in einer Verordnung nach § 19 a Abs. 3 getroffenen Regelungen zu ergänzen soweit die besonderen Verhältnisse des Schuldienstes dies erfordern.“

6. Nach § 120 a wird der folgende § 120 b eingefügt:

„§ 120 b

Abweichungen von trennungsgeldrechtlichen Vorschriften bei Abordnung an
die Landesaufnahmebehörde Niedersachsen

¹Landesbeamtinnen oder Landesbeamte, die mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2022 oder später im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Unterstützungsmaßnahme zur Bewältigung der steigenden Zahl von Unterbringungen von Flüchtlingen an die Landesaufnahmebehörde Niedersachsen abgeordnet sind, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem die Abordnung wirksam wird, bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Abordnung endet, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2025, Trennungsgeld abweichend von § 1 Abs. 3 Nr. 1 TGV in der in § 120 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 genannten Fassung auch dann, wenn

1. die Wohnung der Landesbeamtin oder des Landesbeamten im Einzugsgebiet (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c des Bundesumzugskostengesetzes) liegt und
2. die Wegstrecke von der Wohnung zu der neuen Dienststätte auf der kürzesten üblicherweise benutzbaren Strecke mindestens einen Kilometer länger ist als die Wegstrecke zur bisherigen Dienststätte.

²§ 3 Abs. 1 Satz 2 sowie § 6 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 und Abs. 4 TGV sind nicht anzuwenden. ³Hat die Maßnahme nach Satz 1 vor dem xxx (Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) begonnen, so beginnen die Ausschlussfristen nach § 9 Abs. 1 TGV am xxx (Tag des Inkrafttretens des Gesetzes).“

7. Nach § 132 wird der folgende § 133 angefügt:

„§ 133

Übergangsregelung für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen

¹Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach § 19 a Abs. 6 sind für die Beamtinnen und Beamten im Niedersächsischen Justizministerium, bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, in den Justizvollzugseinrichtungen und bei der Norddeutschen Hochschule für Rechtspflege die am XXX (Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes) geltenden Vorschriften für die dienstliche Beurteilung weiter anzuwenden. ²Bis zum 30. April 2025 sind für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen der Fachrichtung Steuerverwaltung im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern Niedersachsen die am XXX (Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes) geltenden Vorschriften für die dienstliche Beurteilung weiter anzuwenden. ³Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach § 108 Abs. 3, die für die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei von einer Verordnung nach § 19 a Abs. 3 abweichende Regelungen trifft oder Regelungen einer Verordnung nach § 19 a Abs. 3 ergänzt, sind die für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten am XXX (Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes) geltenden Vorschriften für die dienstliche Beurteilung weiter anzuwenden.“

Artikel 2

- (1) Dieses Gesetz tritt am xx.xx.2024 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 treten
1. Artikel 1 Nr. 3 Buchst. b mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft,
 2. Artikel 1 Nr. 3 Buchst. a mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in Kraft.

Begründung**A. Allgemeiner Teil****I. Anlass, Ziele und Schwerpunkte des Gesetzes****a) Neustrukturierung des Beurteilungswesens**

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat in mehreren Entscheidungen die Notwendigkeit einer gesetzgeberischen Entscheidung auch im Beurteilungswesen hervorgehoben. Demnach sind die wesentlichen Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen vom Gesetzgeber selbst zu treffen und nicht dem Handeln sowie der Entscheidungsmacht der Exekutive zu überlassen. Der Gesetzgeber hat das Beurteilungssystem (Regel- oder Anlassbeurteilung bzw. Letzteres als Ausnahme des Erstgenannten) sowie die Bildung eines abschließenden Gesamturteils unter Würdigung aller Einzelmerkmale vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben (vgl. u. a. BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21, Urteil vom 17. September 2020 - 2 C 2.20, Rn. 16 und Urteil vom 21. Dezember 2020 - 2 B 63.20, Rn. 22).

In seinen Entscheidungen hat das BVerwG beispielsweise die beurteilungsrechtlichen Vorgaben im nordrhein-westfälischen Landesbeamtengesetz (LBG NRW) (§ 92 LBG NRW) und im bayrischen Leistungslaufbahngesetz (LlbG) (Artikel 54 ff. LlbG) als ausreichend erachtet, um den gesetzgeberischen Willen hinreichend zum Ausdruck zu bringen. Legt man die beiden Länderregelungen als Maßstab zugrunde, sind die gesetzlichen Regelungen im Niedersächsischen Beamtengesetz (NBG), in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) und in den Allgemeinen Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst (BRL) zum Beurteilungsrecht nicht ausreichend und dürften die Anforderungen der Rechtsprechung an eine gesetzgeberische Entscheidung als Grundlage für eine ordnungsgemäße Beurteilung zukünftig nicht mehr erfüllen.

Die Regelungen zum Beurteilungsverfahren sind daher entsprechend der Rechtsprechung grundsätzlich neu zu strukturieren. Insbesondere die wesentlichen beurteilungsrechtlichen Vorschriften sind nunmehr im Niedersächsischen Beamtengesetz zu treffen, um die Rechtssicherheit der künftigen dienstlichen Beurteilungen weiterhin zu gewährleisten.

Das Beurteilungswesen ist materiell-rechtlich dabei wesentlich von der Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes geprägt. Dienstliche Beurteilungen haben für die Verwirklichung dieses Rechts eine erhebliche Bedeutung, denn sie bilden als Kernelement leistungsbasierter Personalentwicklung die wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen, die an den Grundsätzen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auszurichten sind. Zwar schließt Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz die Nutzung anderer Instrumente zur Ermittlung der bestgeeigneten Kandidatin oder des bestgeeigneten Kandidaten nicht aus. Allerdings basiert die Auswahlentscheidung, das heißt der Vergleich der Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen der Auswahl, in der Praxis vor allem auf dienstlichen Beurteilungen (vgl. u. a. BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21, Rn. 31 mit weiteren Nachweisen).

Gleichzeitig wird der Dienstherr durch die Einrichtung des Beurteilungswesens seiner sich aus dem Fürsorgeprinzip ergebenden Förderungspflicht für das Fortkommen seiner Beamtinnen und Beam-

ten gerecht. Als Instrument der Personalführung und -entwicklung sichert die dienstliche Beurteilung damit auch die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

b) Anpassung trennungsgeldrechtlicher Vorschriften zur Bewältigung der steigenden Zahl von Unterbringungen von Flüchtlingen

Zur Bewältigung der steigenden Zahl von Unterbringungen von Flüchtlingen aufgrund des Angriffskriegs auf die Ukraine wurde bereits am 1. April 2022 das Vorliegen eines außergewöhnlichen Ereignisses von landesweiter Tragweite nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 und § 27 a des Niedersächsischen Katastrophenschutzgesetzes festgestellt und am 14. Juli 2022 bis auf Weiteres verlängert. In diesem Zusammenhang soll gemäß Beschluss der Landesregierung vom 7. Februar 2023 eine ressortübergreifende Unterstützung bei den Maßnahmen zur Flüchtlingsunterbringung erfolgen. Dies wird, ähnlich wie bereits in den Jahren 2016, 2017 und 2018, durch Abordnungen von Landesbediensteten an die betreffenden Einrichtungen realisiert. Zur Steigerung der Attraktivität dieser dringend erforderlichen Tätigkeiten und der damit verbundenen Personalgewinnung sollen, ebenfalls wie bereits zum damaligen Zeitpunkt, Ausnahmen von den Vorschriften des Trennungsgeldrechts zugelassen werden.

II. Wesentliche Ergebnisse der Gesetzesfolgenabschätzung

Mit den vorgesehenen Regelungen werden die verfolgten Ziele erreicht. Die wesentlichen Regelungen zum Beurteilungswesen sowie zum Reisekostenrecht können nur durch Gesetz geändert werden. Alternativen bestehen nicht.

Das NBG beinhaltet Querschnittsregelungen für alle öffentlichen Verwaltungen, die dem Landesrecht unterliegen, deren Anwendungshäufigkeit nicht annähernd bemessen werden kann, sodass eine hinreichend verlässliche Abschätzung der mit dem Gesetzesvorhaben 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 (Bekanntmachung der Staatskanzlei vom 15. April 1998 - 109-02 131/3-12 - VORIS 20210 00 00 00 003 [Nds. MBl. 1998 Nr. 20, S. 759], Nummer 1.3.2 in Verbindung mit Anhang Nr. 2 a).

III. Auswirkungen auf die Umwelt, insbesondere auf das Klima und auf die Anpassung an die Folgen des Klimawandels, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Keine.

IV. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und auf Familien

Der Gesetzentwurf ermöglicht es ausdrücklich, im Rahmen der Bestimmung der Inhalte der Beurteilung sowie der zu beurteilenden Einzelmerkmale in einer Verordnung Gleichstellungsaspekte im Beurteilungsverfahren zu berücksichtigen. Da der dienstlichen Beurteilung für Beförderung und Aufstieg in Führungspositionen eine gleichstellungspolitische Schlüsselrolle zukommt, bildet ein diskriminierungsfreies und geschlechtergerechtes Beurteilungswesen die Basis für Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Mögliche Verzerrungspotenziale im Beurteilungsverfahren können abgebaut werden.

Ermöglicht wird eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Beurteilung mit der Folge, dass tatsächliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und nicht stereotype Rollenbilder aufgrund eines Geschlechts oder andere sachfremde Kriterien in die Beurteilung einfließen.

V. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Keine.

VI. Auswirkungen auf die Digitalisierung

Keine.

VII. Voraussichtliche Kosten und haushaltsmäßige Auswirkungen

Aus den Änderungen zur Neustrukturierung des Beurteilungswesens ergeben sich keine unmittelbaren Mehrausgaben für die kommunalen Haushalte und den Landeshaushalt, da die Dienstherren auch schon bisher verpflichtet sind, ihre Beamtinnen und Beamten regelmäßig dienstlich zu beurteilen.

Aus den Regelungen zur Anpassung trennungsgeldrechtlicher Vorschriften zur Bewältigung der steigenden Zahl von Unterbringungen von Flüchtlingen ergeben sich Auswirkungen für den Landeshaushalt, allerdings in eher überschaubarem Umfang. Es handelt sich um eine befristete Regelung für einen begrenzten Personenkreis, und es wird lediglich der Haushalt der Landesaufnahmebehörde belastet, da die Zahlungen ausschließlich von dort vorgenommen werden. Insgesamt stellen die Ressorts gemäß dem oben angegebenen Beschluss der Landesregierung vom 7. Februar 2023 bis zu 60 Vollzeitstellen für diese Tätigkeiten zur Verfügung. Dies soll befristet bis zur Realisierung einer für die zusätzliche Aufgabenbewältigung erforderlichen Personalaufstockung in der Landesaufnahmebehörde (LAB NI) erfolgen. Die Höhe der konkret durch die Ausnahmeregelungen entstehenden Kosten ist nicht exakt bezifferbar, da die tatsächliche Höhe des zu übernehmenden Trennungsgelds von den konkreten Gegebenheiten der jeweiligen Einzelfälle abhängt, die Kosten werden aber im Rahmen des zur Verfügung stehenden Fachbudgets erwirtschaftet. In den Jahren 2016 bis 2018, als der Großteil der nunmehr geplanten Ausnahmen vom Trennungsgeldrecht - abgesehen von der Voraussetzung des Dienstortwechsels - aus vergleichbarem Anlass ebenfalls beschlossen worden war (Artikel 9 und 10 des Haushaltsbegleitgesetzes 2016), wurden bei der einschlägigen Haushaltsstelle 0328-45910 für den oben angegebenen Zweck insgesamt 347 964,98 Euro verauslagt, davon 326 168,89 Euro im Jahr 2016, 13 084,30 Euro im Jahr 2017 und 8 711,49 Euro im Jahr 2018. Es handelte sich hierbei um 238 Fälle (Personen).

VIII. Ergebnis der Verbandsbeteiligung

Im Rahmen der Verbandsbeteiligung wurden die folgenden Verbände und Stellen beteiligt:

- Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen (AG KSV)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion (NBB)
- Niedersächsischer Richterbund (NRB)
- Bund Deutscher Kriminalbeamter (BdK)
- Deutscher Hochschulverband (DHV)
- Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
- Verband der niedersächsischen Verwaltungsrichterninnen und Verwaltungsrichter e. V.
- Bund Niedersächsischer Sozialrichter
- Bund Niedersächsischer Finanzrichter
- Vereinigung der Berufsrichterninnen und Berufsrichter der Arbeitsgerichtsbarkeit im Lande Niedersachsen
- Neue Richtervereinigung e. V.
- Verband der Rechtspfleger e. V.
- Deutscher Juristinnenbund e. V.
- Konföderation der evangelischen Kirchen
- Katholisches Büro Niedersachsen
- Landesverein der Justizwachtmeister Niedersachsen e. V.
- Deutsche Justiz-Gewerkschaft

– Verband Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter

Eine inhaltliche Stellungnahme haben die AG KSV, der DGB, der NBB und der DHV abgegeben.

Der NBB begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf. Die übrigen Verbände und Stellen haben nur zu § 19 a des Gesetzentwurfes eine Stellungnahme abgegeben. Gemäß § 39 Abs. 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen wird das Ergebnis der Verbandsbeteiligung daher im Besonderen Teil mitgeteilt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes):

Nummer 1 (§ 19 a NBG):

Die gesetzliche Grundlage für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen wird neu strukturiert.

Zu Absatz 1:

Dienstliche Beurteilungen als Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen verfolgen das Ziel, ein aussagefähiges, möglichst objektives und vergleichbares Bild der Leistungen der Beschäftigten zu erstellen und nach Möglichkeit Feststellungen über die erkennbar gewordenen allgemeinen Fähigkeiten und Kenntnisse zu treffen. Sie sollen es dem Dienstherrn ermöglichen, seine Entscheidung über die Verwendung der Beschäftigten und über ihr dienstliches Fortkommen, insbesondere über eine Beförderung oder die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens oder Arbeitsplatzes, am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung werden in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen getroffen.

Der neue Absatz 1 schafft dafür die ausdrückliche Rechtsgrundlage für die Regel- und Anlassbeurteilungen. In Satz 1 wird die Grundentscheidung zugunsten einer regelmäßigen Beurteilung getroffen, die aufgrund der Regelmäßigkeit eine chancengleiche Wettbewerbssituation gewährleistet. Der Regelbeurteilungszeitraum wird für die Landesverwaltung durch Verordnung festgelegt. Anlassbeurteilungen sind nur zu erstellen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern (Satz 2). Insbesondere ist dann eine Anlassbeurteilung in Auswahlverfahren zu erstellen, wenn keine Regelbeurteilung existiert oder während des Regelbeurteilungszeitraums in der Verwendung der Beamtin oder des Beamten einschneidende Änderungen eingetreten sind; eine Aktualisierung der Beurteilungsgrundlage ist beispielsweise erforderlich, wenn die Beamtin oder der Beamte nach der letzten Regelbeurteilung während eines erheblichen Zeitraums wesentlich andere Aufgaben wahrgenommen hat oder nach der letzten Regelbeurteilung schon einmal befördert worden ist und nun eine erneute Beförderung anstrebt (Rn. 42 f. der BVerwGE vom 9. Mai 2019, 2 C 1.18).

Die dienstliche Beurteilung hat sich auf alle in Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz aufgeführten Kriterien zu erstrecken und schließt mit einem Gesamturteil (Sätze 3 und 4). Um die Kriterien angemessen berücksichtigen zu können, sind Einzelmerkmale zu bilden und zu bewerten. In das Gesamturteil fließen dann sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Artikels 33 Abs. 2 Grundgesetz ein. Bei der Bildung und Bewertung der Einzelmerkmale ist die fachliche Leistung genauso zu berücksichtigen wie die Eignung und Befähigung der Beamtin oder des Beamten (vgl. BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21).

Zu Absatz 2:

In Absatz 2 werden die Beamtinnen und Beamten benannt, die aufgrund ihrer Funktion und/oder Tätigkeit nicht dienstlich zu beurteilen sind. Für Beamtinnen und Beamte in der Probezeit wird die Beurteilung während der Probezeit weiterhin in § 19 Abs. 3 NBG geregelt.

Zu Absatz 3:

Neben der einer gesetzlichen Regelung vorbehaltenen Grundentscheidung ist das Beurteilungsverfahren in seinen Einzelheiten durch den Ordnungsgeber auszugestalten. Hierfür bedarf es einer hinreichend konkreten Ermächtigung (vgl. BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2.21, Rn. 35 ff.). In Absatz 3 wird die Ermächtigung zum Erlass einer oder mehrerer fachrichtungsspezifischer Rechts-

verordnungen zur dienstlichen Beurteilung im Niedersächsischen Beamtengesetz hinsichtlich des Inhaltes, Zweckes und Ausmaßes konkretisiert und damit an die Vorgaben des Artikels 43 Abs. 1 Satz 2 der Niedersächsischen Verfassung angepasst. In den für die unmittelbare Landesverwaltung zu erlassenden Verordnungen sind über die gesetzlichen Festlegungen in Absatz 1 hinaus, die Grundsätze für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen sowie das Beurteilungsverfahren zu bestimmen. Die Verordnungen müssen mindestens die in den Nummern 1 bis 13 genannten Einzelheiten bestimmen.

Nummer 1:

Die Landesregierung bestimmt die Beurteilungsstichtage für die Regelbeurteilungen und die Beurteilungszeiträume, in dem die Beamtinnen und Beamten zu beurteilen sind.

Nummer 2:

Die Verordnungsermächtigung in Nummer 2 gilt ausschließlich für Regelbeurteilungen. Der Anwendungsbereich für die Erteilung der Regelbeurteilungen kann konkretisiert werden. Bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten können von der regelmäßigen Beurteilung, beispielsweise aufgrund ihrer Tätigkeit, ihres Statusamtes oder einer Beurlaubung, ausgenommen werden.

Nummer 3:

Die Landesregierung muss die Gründe bestimmen, für die die Erstellung einer Anlassbeurteilung erforderlich ist. Anlassbeurteilungen sind regelmäßig nur zulässig, wenn sie rechtlich geboten sind.

Nummer 4:

In einer Verordnung nach Absatz 3 sind die Erstellung einer Erst- und Zweitbeurteilung festzulegen, die Zuständigkeiten sowie Ausnahmen von der Erstellung einer Zweitbeurteilung.

Nummern 5 und 6:

In einer Verordnung nach Absatz 3 sind Regelungen über die Erstellung von Beurteilungsbeiträgen (z. B. bei Wechsel der oder des Erstbeurteilenden) vorzusehen. Ebenso über die Einbindung der Beamtin oder des Beamten bei der Erstellung sowie die Eröffnung.

Nummern 7 bis 11:

Einheitliche Bewertungsmaßstäbe ermöglichen einen aussagekräftigen Vergleich zwischen verschiedenen Beamtinnen und Beamten.

Dienstliche Beurteilungen können ihre Funktion aber nur erfüllen, wenn sie hinreichend differenzieren und damit eine Leistungsauswahl durch ein vorgegebenes Bewertungssystem ermöglichen. Dafür kann ein System der Rangstufen - einschließlich Zwischennoten innerhalb einer Rangstufe - eingeführt bzw. fortgeführt werden. Weiterhin kann festgelegt werden, wie das abschließende Gesamturteil als maßgeblicher Ausgangspunkt für einen Auswahlvergleich gebildet wird. Dies kann beispielsweise durch die Vorgabe der Gewichtung der Einzelmerkmale im Hinblick auf das Gesamturteil erfolgen.

Durch die Vorgabe von Richtwerten kann die Vergabe einzelner Rangstufen quotiert, der Aussagegehalt einer Rangstufe in zulässiger Weise vorgegeben und eine einheitlich differenzierende Aussagekraft der Beurteilungen abgesichert werden. Die hierbei zu bildenden Vergleichsgruppen müssen hinreichend groß und hinreichend homogen sein (vgl. BVerwG, Urteil vom 24. November 2005 - 2 C 34/04, Rn. 15). Die Regelungen über Richtwerte haben diesen Anforderungen Rechnung zu tragen und für den Fall der Nichterfüllbarkeit Ausnahmen vorzusehen.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der dienstlichen Beurteilung, insbesondere die Festlegung der zu beurteilenden Einzelmerkmale, die sich aus den in Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz aufgeführten Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ergeben, können u. a. Gleichstellungsaspekte Berücksichtigung finden.

Nummern 12 und 13:

Ferner ist in einer Verordnung nach Absatz 3 die Fortschreibung und fiktive Nachzeichnung von Beurteilungen (z. B. wegen Beurlaubung, Freistellung etc.) zu bestimmen und die verwaltungsge-
mäßige Abwicklung des Beurteilungsverfahrens (z. B. Verbleib der Unterlagen) festzulegen.

Zu Absatz 4:

In einer Verordnung nach Absatz 3 kann auch vorgesehen werden, dass eine oberste Dienstbehör-
de von einzelnen der durch Verordnung getroffenen Regelungen abweicht oder diese ergänzt,
wenn es die dienstlichen Gründe erfordern. Unbeschadet hiervon kann auch die Verordnung unmit-
telbar entsprechende Ausnahmen vorsehen.

Zu Absatz 5:

Aufgrund der besonderen verfassungsrechtlichen Stellung des Niedersächsischen Landtages, des
Landesrechnungshofes und der oder des Landesbeauftragten für den Datenschutz sollen diese
Dienstbehörden durch Verordnung weiterhin eigenständige Regelungen für die bei ihnen tätigen
Beamtinnen und Beamten treffen können. Es handelt sich bei diesen Dienstbehörden um andere
Behörden im Sinne von Artikel 43 Abs. 1 Satz 1 der Niedersächsischen Verfassung.

Zu Absatz 6:

In Absatz 6 ist eine eigenständige Verordnungsermächtigung des Niedersächsischen Justizministe-
riums für die Beamtinnen und Beamten im Niedersächsischen Justizministerium, bei den Gerichten
und Staatsanwaltschaften, in den Justizvollzugseinrichtungen sowie bei der Norddeutschen Hoch-
schule für Rechtspflege im Einvernehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium geregelt.
Die Notwendigkeit einer eigenständigen Verordnung ergibt sich aus dem besonderen Aufbau der
Justizverwaltung im Vergleich zur allgemeinen Verwaltung. Nach Satz 2 kann diese Verordnung
abweichend von Absatz 3 Nr. 4 ein ausschließlich einstufiges Beurteilungsverfahren ohne Zweitbe-
urteilung vorsehen.

Zu Absatz 7:

Die Kommunen und die in § 1 Nr. 3 NBG genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des
öffentlichen Rechts werden wie bisher verpflichtet, ihre Beamtinnen und Beamten regelmäßig zu
beurteilen. Neu wird bestimmt, dass sie ihre Beamtinnen und Beamten auch zu beurteilen haben,
wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern und dass die dienstliche Beurtei-
lung mit einem Gesamturteil abschließt. Im Übrigen regeln die Kommunen sowie die Körperschaf-
ten, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nach Satz 1 das Beurteilungsverfahren im
Rahmen ihrer Personal- und Organisationshoheit in eigener Verantwortung. Kommunen und die in
§ 1 Nr. 3 NBG genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts
(Dienstherren nach Satz 1) mit weniger als zehn Beamtinnen und Beamten sind nach Satz 2 von
der Pflicht zur Regelbeurteilung ausgenommen. Dienstliche Beurteilungen haben vor allem den
Zweck, bei Auswahlentscheidungen eine Vergleichbarkeit von Beamtinnen und Beamten innerhalb
des Organisationsbereichs desselben Dienstherrn zu ermöglichen (vgl. BVerwG, Urteil vom 7. Juli
2021 - 2 C 2/21, Rn. 30; BVerfG [1. Kammer des Zweiten Senats], Beschluss vom 17. Februar
2017 - 2 BvR 1558/16, Rn. 11). Regelbeurteilungssysteme sollen in diesem Rahmen insbesondere
der Wahrung gleicher Maßstäbe dienen. Bei Dienstherren nach Satz 2 Halbsatz 1 ist die Zahl der
Beamtinnen und Beamten indes so gering, dass im Hinblick auf die Maßstabsbildung durch Regel-
beurteilungen keine Vorteile im Vergleich zu Anlassbeurteilungen erzielt werden können. Gleichzei-
tig ist der Aufwand von Regelbeurteilungskampagnen für diese Dienstherren in Relation zu ihren
Verwaltungskapazitäten unverhältnismäßig groß. Auch andere Dienstherren nach Satz 1 können
von der Durchführung von Regelbeurteilungen absehen, wenn dies aus dienstlichen Gründen er-
forderlich ist.

Die AG KSV hat im Rahmen der Verbandsbeteiligung die nunmehr rechtssichere Regelung des
Beurteilungswesens im NBG grundsätzlich begrüßt. Allerdings bestehen aus kommunaler Sicht
Bedenken gegen die in Absatz 1 vorgesehene Verpflichtung, alle Beamtinnen und Beamten regel-
mäßig zu beurteilen. Aufgrund des geringen Anteils von Beamtinnen und Beamten der Kommunen
im Vergleich zu der Anzahl der Tarifbeschäftigten sollte die Durchführung des Regelbeurteilungs-
verfahrens für Kommunen nicht zwingend vorgegeben werden. Der nunmehr vorgesehene Satz 2

trägt diesen Erwägungen Rechnung, wonach Dienstherren mit weniger als zehn Beamtinnen und Beamten von der Regelbeurteilungspflicht ausgenommen sind und andere Dienstherren nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen von Regelbeurteilungen absehen können.

Ferner hat die AG KSV darauf hingewiesen, dass nun auch persönliche Gründe dazu führen können, dass eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist. Die Aufnahme der persönlichen Gründe für die Erstellung einer Anlassbeurteilung ist zwingend notwendig, da ein persönlicher Anlass bereits dann vorliegt, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zweck seiner Bewerbung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn einen aktuellen Leistungsnachweis seiner bisherigen Behörde benötigt. Eine Beschränkung auf dienstliche Gründe ist insoweit nicht ausreichend. Auch in der Rechtsprechung des BVerwG (vgl. Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1.18) wird die Erstellung von Anlassbeurteilungen für zulässig erachtet, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern. Eine übermäßige Häufung von Anlassbeurteilungen ist ferner nicht zu erwarten, da stets die Notwendigkeit einer dienstlichen Beurteilung vorliegen muss. Ein bloßer unbegründeter Wunsch der Beamtin oder des Beamten ist hingegen nicht ausreichend.

Auch bestehen seitens der AG KSV Bedenken gegen die in Absatz 7 vorgesehene Verpflichtung zum zwingenden Erlass von Satzungen für die Kommunen. Dies würde dazu führen, dass eine Vielzahl von kommunalen Satzungen erlassen werden müsste und ein entsprechender Verwaltungsaufwand entsteht. Die Soll-Formulierung wäre darüber hinaus für die Kommunen problematisch, da unklar bliebe, wann eine Abweichung von der Satzungsverpflichtung möglich wäre. Den Bedenken der AG KSV wird insoweit gefolgt, dass die Dienstherren nach § 1 Nrn. 2 und 3 zukünftig im Rahmen ihrer Selbstverwaltungshoheit das Nähere zu Absatz 1, weitere Grundsätze für Beurteilungen sowie das Beurteilungsverfahren entsprechend der kommunalverfassungsrechtlichen Möglichkeiten und Zuständigkeitsverteilungen - ohne gesetzliche Vorgabe einer bestimmten Rechtsform - selbst bestimmen können. Auch werden kleine Kommunen von der Pflicht zur Durchführung eines Regelbeurteilungsverfahrens befreit. Ebenso können dienstliche Gründe im Einzelfall dazu führen, dass andere kommunale Dienstherren auf die Vorgabe eines Regelbeurteilungsverfahrens verzichten.

Die vorstehend beschriebenen Anpassungen am Gesetzentwurf sind in einem Austausch mit der AG KSV auf fachlicher Ebene erörtert und abgestimmt worden.

Der DGB weist darauf hin, dass im Gesetzentwurf nicht dargestellt wird, wie Aspekte der Gleichstellung in einer nach Absatz 3 zu erlassenden Verordnung berücksichtigt werden sollen. Eine Verweisung auf § 12 des geplanten Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung des öffentlichen Dienstes wäre sinnvoll. Dem Vorschlag wird nicht gefolgt. Die Erteilung einer dienstlichen Beurteilung erfolgt immer unabhängig vom Geschlecht und der Arbeitsform. Entsprechend ist das Beurteilungsverfahren auch geschlechtsneutral ausgestaltet. Die Entscheidung, wie die Aspekte der Gleichstellung (z. B. Gleichstellungskompetenz, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, geschlechterorientierte Auswertung des Beurteilungsverfahrens) konkret bei der dienstlichen Beurteilung bzw. im Beurteilungsverfahren berücksichtigt werden, bleibt dem Ordnungsgeber vorbehalten. Es ist beabsichtigt, im Rahmen der zu erlassenden Verordnungen entsprechende Regelungen zum Thema Gleichstellung vorzusehen. Der angesprochene Gesetzentwurf ist bisher durch den Niedersächsischen Landtag nicht beschlossen worden. Daher kann in diesem Gesetz auch nicht darauf verwiesen werden. Sollte der genannte Gesetzentwurf in Kraft treten, gelten die Regelungen für die Beurteilungsverfahren der öffentlichen Verwaltungen unmittelbar. Ergänzend weist der DGB darauf hin, dass der Gesetzentwurf - anders als unter Nummer V dargestellt - auch Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen hat. Der Auffassung des DGB kann nicht zugestimmt werden. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen ergeben sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz, sondern erst durch eine nach Absatz 3 zu erlassende Verordnung. Entsprechend ist beabsichtigt das Beurteilungsverfahren von Menschen mit Behinderungen in der Verordnung zu regeln. Auch in der Verordnung wird bestimmt in welchen Fällen die obersten Landesbehörden abweichende Regelungen treffen können (z. B. zu abweichenden Beurteilungszeiträumen), sodass hier der Hinweis des DGB zur Abweichungskompetenz der obersten Dienstbehörden nicht zum Tragen kommt.

Der DHV begrüßt den Gesetzentwurf und weist darauf hin, dass Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliches Personal von der dienstlichen Beurteilung ausgenommen sind. Der DHV

bittet aber um Erläuterung, welches wissenschaftliche Personal an sonstigen Forschungseinrichtungen nach Entscheidung der obersten Dienstbehörde doch beurteilt werden soll. Der Aussage des DHV ist zuzustimmen, dass grundsätzliches wissenschaftliches Personal von der dienstlichen Beurteilung ausgenommen ist. In der Vergangenheit bestand aber das Bedürfnis auch wissenschaftliches Personal zu beurteilen, das sowohl wissenschaftliche Tätigkeiten als auch allgemeine Verwaltungstätigkeiten bzw. nur Verwaltungstätigkeiten wahrnimmt. Dem praktischen Bedürfnis wurde mit der Regelung gefolgt.

Zu Absatz 8:

Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte besteht in § 5 Abs. 6 des Niedersächsischen Richtergesetzes eine eigenständige gesetzliche Regelung für die dienstlichen Beurteilungen.

Nummer 2 (§ 25 NBG):

Folgeänderung zu § 19 a NBG. Die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung werden nun einheitlich in § 19 a NBG zusammengefasst.

Nummer 3 (§ 80 NBG):

Zu Buchstabe a:

In Absatz 3 wird der für die Gewährung von Beihilfe für Aufwendungen von berücksichtigungsfähigen Angehörigen im Sinne des § 80 Abs. 2 Nr. 1 NBG maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte (§ 2 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes) von derzeit 20 000 Euro auf künftig 22 000 Euro (sogenannter Grenzbetrag) erhöht.

Der derzeit maßgebende Grenzbetrag in Höhe von 20 000 Euro gilt seit dem 1. Januar 2022. Er war in seiner Höhe bisher angemessen, da der Grenzbetrag bis zum 30. Juni 2022 noch - wenn auch nur geringfügig - über der jeweiligen Standardrente in der Sozialversicherung lag, wobei der Begriff „Standardrente“ im Sinne einer Rechengröße die Rente bezeichnet, die eine sozialversicherungspflichtige Person erhalten würde, wenn sie 45 Jahre gearbeitet und stets das Durchschnittseinkommen bezogen hätte. Die Standardrente betrug bis zum 30. Juni 2022 rund 1 621 Euro und erreichte bei monatlicher Betrachtungsweise nahezu den Grenzbetrag (monatlich: 1 667 Euro). Aufgrund der Rentenerhöhung zum 1. Juli 2023 beträgt die Standardrente nunmehr 1 692 Euro und liegt damit seither, bezogen auf den einzelnen Monat, über dem Grenzbetrag. Nach der beihilferechtlichen Regelung tritt die Rechtsfolge, nämlich der Ausschluss der Beihilfegewährung, ein, wenn der Grenzbetrag im zweiten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags überschritten wurde. Somit würde es bei einer Antragstellung im Jahr 2025 erstmals bei einem unter der Standardrente liegenden Gesamtbetrag der Einkünfte zu einem Ausschluss der Beihilfegewährung kommen.

Eine Anhebung des Gesamtbetrages der Einkünfte für berücksichtigungsfähige Personen ist unter Beachtung der Grundsätze beamtenrechtlicher Fürsorge nach § 45 des Beamtenstatusgesetzes hiernach geboten. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf die vom Bundesverfassungsgericht in seiner jüngsten Rechtsprechung zur Alimentation mehrfach betonten Beziehungen zwischen amtsangemessener Alimentation und dem Niveau der Beihilfeleistungen (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a., Rn. 122; BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u. a., Rn. 105).

Die vorgesehene Anhebung des Grenzbetrages auf 22 000 Euro stellt mit Blick auf die Höhe der Standardrente und deren künftige Entwicklung eine ausgewogene Maßnahme dar.

Der Ausschluss der Beihilfe ab einem Gesamtbetrag der Einkünfte von mehr als 22 000 Euro trägt zudem dem subsidiären Charakter der Beihilfe Rechnung. Es ist dann davon auszugehen, dass berücksichtigungsfähige Personen, soweit sie über ein eigenes Einkommen in dieser Höhe verfügen, wirtschaftlich selbstständig sind und ihnen zugemutet werden kann, für einen eigenen Krankenversicherungsschutz zu sorgen. In diesen Fällen bedarf es der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht mehr.

Zu Buchstabe b):

Mit dem Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege vom 19. Juni 2023 (BGBl. 2023 I, S. 155) wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2024 neu bestimmt, dass es sich bei dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44 a Abs. 3 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs grundsätzlich um einen Jahresanspruch handelt. Mithin kann bei Vorliegen der Voraussetzungen in jedem Kalenderjahr Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage beansprucht werden. Die Ausgestaltung als Jahresanspruch dient dem Ziel der weiteren Unterstützung und Verbesserung häuslicher Pflegearrangements und soll berufstätige Personen, die sich neben ihrer Beschäftigung um pflegebedürftige nahe Angehörige kümmern, in einer akut aufgetretenen Pflegesituation entlasten.

Mit der Änderung in § 80 Abs. 9 Satz 1 NBG werden die beihilferechtlichen Regelungen zur Gewährung eines Pflegeunterstützungsgeldes an die in der gesetzlichen Pflegeversicherung geltende Rechtslage entsprechend angepasst.

Nummer 4 (§ 108 NBG):

Das Ministerium für Inneres und Sport wird ermächtigt für die Beamtinnen und Beamten in der Laufbahn der Polizei durch Verordnung ergänzende oder abweichende Regelungen von einer Rechtsverordnung nach § 19 a Abs. 3 NBG zu treffen, wenn dies aus polizeispezifischen Gründen notwendig ist.

Nummer 5 (§ 117 NBG):

Zu Buchstabe a):

Zur Umsetzung des Beschlusses der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 5. Dezember 2013 (Gestaltung von Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften zur Unterrichtsversorgung)¹, welcher in Nummer 3 die Mindestanforderungen für Qualifizierungen im Rahmen von Sondermaßnahmen für die Gewinnung von Lehrkräften regelt, bedarf es einer Regelung in der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung (NLVO-Bildung) zu im Bereich eines anderen Dienstherrn erworbenen Laufbahnbefähigungen. Gemäß dem oben genannten KMK-Beschluss ist neben einem abgeschlossenen Studium ein Vorbereitungsdienst oder eine vergleichbare Ausbildung, deren Abschluss durch eine gleichwertige staatlich zertifizierte Qualifikation festgestellt wird, für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung der Laufbahn der Fachrichtung Bildung zu fordern. Gemäß Nummer 4 des KMK-Beschlusses verpflichten sich die Länder, allen Absolventinnen und Absolventen von Sondermaßnahmen gemäß den Nummern 3.1 und 3.2 des oben genannten Beschlusses, den Berufszugang für den ihrem Abschluss entsprechenden Lehramtstyp zu ermöglichen.

In Fällen, in denen ein Vorbereitungsdienst absolviert wurde, ist dies über § 43 Abs. 2 Nr. 1 NLVO möglich. Bewerberinnen und Bewerber, die eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben und nicht verbeamtet sind (bei verbeamteten Bewerberinnen und Bewerbern greift § 43 Abs. 1 NLVO), erhalten nach den derzeit gültigen Regelungen keine Lehrbefähigung, wenn nicht gleichzeitig die Voraussetzungen des § 8 NLVO-Bildung erfüllt sind. Eine Verbeamtung ist in den Fällen nicht möglich. Im Rahmen der Eingruppierung werden die Bewerberinnen und Bewerber als „Nichterfüller“ in eine entsprechend niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert.

Dies widerspricht dem oben genannten KMK-Beschluss, mit dem sich die Länder in Nummer 4 verpflichten, allen Absolventinnen und Absolventen von Sondermaßnahmen gemäß den Nummern 3.1 und 3.2 den Berufszugang für den ihrem Abschluss entsprechenden Lehramtstyp zu ermöglichen, wenn ein fachspezifischer Mangel im Sinne der Nummer 2 besteht. Dies ist so zu verstehen, dass diese Absolventinnen und Absolventen gleich einem „Erfüller“ zu behandeln sind, da eine in einem anderen Land nach den Vorgaben der KMK erworbene Befähigung zu einem Lehramt als Befähigung zu einem Lehramt im Sinne des Gesetzes des aufnehmenden Landes gilt.

¹ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_12_05-Gestaltung-von-Sondermassnahmen-Lehrkraefte.pdf (abgerufen am: 4. Juli 2023).

Für die Schaffung einer entsprechenden Regelung in der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung muss die Verordnungsermächtigung in § 117 Abs. 1 NBG künftig daher auch eine Abweichung von § 15 NBG ermöglichen.

Zu Buchstabe b:

Beamtinnen und Beamte in einer Laufbahn der Fachrichtung Bildung, die als Lehrkräfte überwiegend an Schulen tätig sind, werden abweichend von § 19 a Abs. 1 Satz 1 nur aus besonderem Anlass beurteilt. Lehrkräfte, die überwiegend außerhalb von Schulen auf der Grundlage von z. B. Abordnungen, Versetzungen, Zuweisungen oder Anrechnungsstunden tätig werden, sind von dieser Ausnahmeregelung ausgenommen. Die Beurteilung in der Probezeit richtet sich nach § 19 NBG. Das Kultusministerium wird ermächtigt für die Laufbahnen der Fachrichtung Bildung durch Verordnung im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung sowie dem Ministerium für Inneres und Sport ergänzende oder abweichende Regelungen von einer Verordnung nach § 19 a Abs. 3 NBG zu treffen.

Nummer 6 (§ 120 b):

Die Zahlung von Trennungsgeld bei einer Abordnung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten an die LAB NI wird in § 120 b NBG abweichend geregelt. Die Zahlung von Trennungsgeld in Niedersachsen richtet sich zum derzeitigen Zeitpunkt nach § 86 und § 120 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Nr. 3 NBG sowie § 98 NBG in der am 31. März 2009 geltenden Fassung in Verbindung mit der Trennungsgeldverordnung des Bundes in der Fassung vom 29. Juni 1999 (TGV) (BGBl. I S. 1533), zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 38 der Verordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320; TGV a. F.).

Die ressortübergreifende Unterstützung bei den Maßnahmen zur Flüchtlingsunterbringung wurde am 7. Februar 2023 von der Landesregierung beschlossen. Die Regelung dient der Umsetzung des Einsatzes von Landesbediensteten in diesem Bereich, die hierfür von ihrer bisherigen Tätigkeit abgeordnet werden. Wie bereits bei der oben angegebenen früheren Maßnahme, seinerzeit gemäß den Artikeln 9 und 10 des Haushaltsbegleitgesetzes 2016, sollen Ausnahmen von den Vorschriften des Trennungsgeldrechts zugelassen werden. Hierbei handelt es sich im Einzelnen um Ausnahmen von den Vorgaben des Einzugsgebietes (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 TGV a. F.), der Zumutbarkeitsfiktion der täglich zurückzulegenden Strecke (§ 3 Abs. 1 Satz 2 TGV a. F.), der Anrechnung der Fahrtauslagen für den bisherigen Arbeitsweg (§ 6 Abs. 1 Satz 2 TGV a. F.), dem Beginn von Ausschlussfristen (§ 9 Abs. 1 TGV a. F.) sowie der Höchstgrenze für Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort (§ 6 Abs. 4 TGV a. F.). Über die damaligen Ausnahmen hinaus ist - aufgrund vornehmlichen Einsatzes in größeren Städten, bei denen sich der Arbeitsweg trotz Tätigkeit in demselben Ort wie bisher verlängert - außerdem beabsichtigt, für diese besonderen Fälle eine Ausnahme von der Vorgabe des Dienortwechsels gemäß § 86 Abs. 1 Satz 1 NBG zuzulassen.

Nummer 7 (§ 133 NBG):

Für den Geschäftsbereich des Niedersächsischen Justizministeriums (MJ) und des Niedersächsischen Finanzministeriums (MF) sowie für den Polizeivollzugsdienst wird eine Übergangsregelung aufgenommen. Nach zeitlicher Planung des MJ sollen im Jahr 2024 für den Bereich der Justiz Beurteilungen zu unterschiedlichen Stichtagen durchgeführt werden, die zeitlich hinter den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes fallen könnten. Vergleichbar begann auch im Geschäftsbereich des MF zum 1. Januar 2024 das nächste Beurteilungsverfahren. Daher sollen die Beurteilungsrichtlinien des MJ und des MF bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach Absatz 6 für den Geschäftsbereich des MJ bzw. bis zum 30. April 2025 weitergelten. Ebenso ist für den Polizeivollzugsdienst eine Fortgeltung der bisherigen Regelungen bis zum Inkrafttreten einer ergänzenden Verordnung über dienstliche Beurteilungen nach § 108 Abs. 3 vorgesehen, da zuletzt im Jahr 2023 eine Regelbeurteilungsrunde durchgeführt wurde.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten):

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Zu Absatz 2 Nr. 1:

Mit der Änderung in § 80 Abs. 9 Satz 1 NBG werden die beihilferechtlichen Regelungen zur Gewährung eines Pflegeunterstützungsgeldes an die in der gesetzlichen Pflegeversicherung geltende Rechtslage entsprechend angepasst. Dementsprechend soll das erweiterte Pflegeunterstützungsgeld ab dem 1. Januar 2024 beansprucht werden können.

Zu Absatz 2 Nr. 2:

Für die Ermittlung der Angemessenheit der Höhe des maßgeblichen Grenzbetrages für die Frage der Beihilfegewährung nach § 80 Abs. 3 Satz 2 NBG für berücksichtigungsfähige Angehörige nach § 80 Abs. 2 Nr. 1 NBG wird auf die jeweilige Standardrente in der Sozialversicherung referenziert. Da sich entsprechende Erhöhungen der Standardrente, die zu einer Überschreitung des beihilferechtlichen Grenzbetrages führen, erst mit einer zweijährigen Verzögerung auswirken, ist eine Erhöhung des Grenzbetrages erst ab dem 1. Januar 2025 zum Ausgleich der Überschreitung durch die Rentenerhöhung vom 1. Juli 2023 erforderlich.