



Ministerium des Innern des Landes Brandenburg | Postfach 601165 | 14411 Potsdam

Personalreferate der Ressorts
der Landesregierung

Landesrechnungshof, Präsidialabteilung
Landtagsverwaltung

Referate 14 und 43
Referat 31
- im Hause -

Henning-von-Tresckow-Straße 9-13
14467 Potsdam

Bearb.: Hr. Haase / Hr. Kuchenbecker
Gesch.Z.: III/5-705-10
Hausruf: (0331) 866 2355 / 2354
Fax: (0331) 866 2188
Internet: www.mi.brandenburg.de
frank.haase@mi.brandenburg.de

Bus und Straßenbahn: Haltestelle Alter Markt
Bahn und S-Bahn: Potsdam Hauptbahnhof

- Nur per E-Mail -

Potsdam, 17. Dezember 2013

Einführende Hinweise zu den Änderungen am Landesbeamtengesetz, insbesondere durch das Gesetz über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg

Mit dem Gesetz über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg vom 5. Dezember 2013 (GVBl. I Nr. 36) hat das Landesbeamtengesetz (LBG) zu verschiedenen Themenbereichen wesentliche Änderungen erfahren, die größtenteils bereits in Kraft getreten sind. Das LBG wurde aber auch durch Artikel 2 des Brandenburgischen Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vom 5. Dezember 2013 (GVBl. I Nr. 37 S. 9) geändert. Es hat zudem durch Artikel 4 des Gesetzes zur Neuordnung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts (GVBl. I Nr. 32 S. 123) weitere Änderungen erfahren, die zum 1. Januar 2014 in Kraft treten.

Vor diesem Hintergrund gebe ich folgende Hinweise:

I. Laufbahnrecht

▪ Neustrukturierung der Regelungen, Begriffsdefinitionen

Die Neustrukturierung der Vorschriften des ersten Teils des Abschnitts 2 des Landesbeamtengesetzes dient insbesondere der Erhöhung der Anwenderfreundlichkeit.

keit. Die bisher nicht sofort erkennbaren Grundprinzipien sind durch die Umstrukturierung der Regelungen deutlicher herausgestellt bzw. nach systematischen Gesichtspunkten in den einzelnen Paragraphen zusammengefasst worden.

So sind beispielsweise nunmehr in § 10 LBG die allgemeinen Mindestvoraussetzungen für den Zugang zu den Laufbahnen der unterschiedlichen Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung (Laufbahngruppen) konzentriert.

- Änderungen bei den Vorschriften zum horizontalen Laufbahnwechsel (vgl. § 21 LBG)

§ 21 Absatz 1 LBG führt den Begriff des horizontalen Laufbahnwechsels ein und stellt klar, dass ein Wechsel der Laufbahnen innerhalb derselben Laufbahngruppe nur zulässig ist, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt. Dieses bei allen Fachrichtungswechseln zu beachtende Erfordernis ist Ausfluss des öffentlichen Interesses an der bestmöglichen Besetzung der Stellen der öffentlichen Verwaltung und dient der Sicherung des fachlichen Niveaus und der rechtlichen Integrität des öffentlichen Dienstes.

Absatz 2 betrifft die üblichen Fälle des horizontalen Laufbahnwechsels, des Wechsels zwischen fachlich verwandten Laufbahnen. Da sich die für einen solchen Wechsel erforderliche Fachverwandtschaft losgelöst vom Einzelfall feststellen lässt, sind die als gleichwertig anerkannten Laufbahnen einschließlich der ggf. erforderlichen Zeiten einer praktischen Unterweisung von der für die Ziellaufbahn zuständigen Laufbahnordnungsbehörde im Amtsblatt für Brandenburg bekannt zu geben. Für den Vollzug des Einzelfalls sind die für Versetzungen geltenden Zuständigkeiten maßgeblich, da der Laufbahnwechsel letztlich eine statusberührende Versetzung darstellt.

Stellten sich beim Vergleich der Laufbahnausbildungen allerdings die fachlichen Unterschiede als zu groß bzw. so groß dar, dass die Qualifikationsunterschiede nicht durch bloße Unterweisung ausgeglichen werden können, war bisher nach den allgemein geltenden Regelungen zum Laufbahnwechsel ein solcher nicht möglich bzw. wäre für den Fachrichtungswechsel der Erwerb der Laufbahnbefähigung durch Absolvieren der jeweiligen „Vollausbildung“ erforderlich gewesen. Nach den neuen Regelungen des Absatzes 3 kann jedoch auch in diesen Fällen ein Laufbahnwechsel in Frage kommen, ohne dass in jedem Fall die jeweilige Laufbahnausbildung zu absolvieren wäre.

Mit Absatz 3 wird die bisher befristete Möglichkeit entfristet, zwischen fachlich nicht verwandten Laufbahnen zu wechseln. Die mit der neu gefassten Lauf-

bahnverordnung im Jahr 2009 erstmals eröffnete Möglichkeit eines solchen Wechsels, ohne die Vollausbildung absolvieren zu müssen, wird mit Absatz 3 in vereinfachter Form nunmehr explizit auch auf Gesetzesebene geregelt. Anders als bei den altbekannten Regelungen zum horizontalen Laufbahnwechsel, die sich auf den Vergleich der formalen Laufbahnausbildungen beschränkten und persönliche Kenntnisse und Fähigkeiten außer Acht ließen, ist nunmehr unter Berücksichtigung der im Einzelfall vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten ein Wechsel in fachlich nicht verwandte Laufbahnen möglich, wenn zu erwarten ist, dass die Beamtin oder der Beamte für die neue Laufbahn allgemein befähigt ist. Am Ende der Einführungszeit bzw. zum Zeitpunkt der Versetzung in ein Amt der neuen Laufbahn müssen auch diese Wechselkandidatinnen und -kandidaten - ebenso wie alle anderen Angehörigen der Ziellaufbahn - grundsätzlich in der Lage sein, alle der Laufbahn zugeordneten Ämter wahrzunehmen.

Die in der Laufbahnverordnung bisher für jeden Fall vorgesehene Beteiligung der für die Ziellaufbahn zuständigen Laufbahnordnungsbehörde entfällt. Nach § 21 Absatz 3 Satz 4 LBG entscheiden die obersten Dienstbehörden künftig in eigener Zuständigkeit über den Befähigungserwerb für ihren Geschäftsbereich und den der Aufsicht unterstehenden kommunalen und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit Dienstherrenfähigkeit. Hierzu gehören auch die Anrechnung von bereits absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen bzw. die ggf. erforderliche Festlegung von Umschulungsmaßnahmen und die Anrechnung von bereits vorhandenen Zeiten einer Tätigkeit in Aufgaben der neuen Laufbahn (vgl. § 21 Absatz 3 Satz 2 und 3 LBG).

§ 21 Absatz 4 Satz 1 LBG stellt klar, dass die Beamtinnen und Beamten bis zum Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung in ihrer bisherigen Rechtsstellung verbleiben, also erst nach dem Befähigungserwerb in ein Amt der neuen Laufbahn versetzt werden können. Nach Satz 2 erfolgt der Wechsel ranggleich.

- Änderungen bei den Vorschriften zum Aufstieg (vertikaler Laufbahnwechsel), insbesondere Wegfall des Verwendungsaufstiegs (vgl. § 22 LBG)

In § 22 Absatz 1 Satz 1 LBG wird korrespondierend zur Einführung des Begriffs „horizontaler Laufbahnwechsel“ klargestellt, dass es sich beim Aufstieg um einen vertikalen Laufbahnwechsel handelt.

In Satz 2 wird für den Aufstieg erstmals gesetzlich vorgegeben, dass auch bei dieser Art des Befähigungserwerbs die nach § 9 Absatz 1 Satz 1 LBG erforderliche uneingeschränkte Befähigung erworben wird, alle der Laufbahn zugeordneten Ämter wahrzunehmen. Damit ist ein Verwendungsaufstieg, bei dem nur eine auf

den Verwendungsbereich beschränkte Laufbahnbefähigung erworben wird, künftig nicht mehr zulässig.

Stattdessen wurden mit dem neuen Satz 2 des § 9 Absatz 2 LBG die sogenannten Verzahnungsämter erweitert. Damit existieren für bewährte bzw. leistungsstarke Beamtinnen und Beamte in den bisherigen Spitzenämtern quasi anstelle des Verwendungsaufstiegs weitere Beförderungsmöglichkeiten. Da die Besoldungsordnung A des Landes Brandenburg, in der die neuen Beförderungsämter erstmals ausgewiesen werden, am 1. Januar 2014 in Kraft tritt, stehen die neuen Verzahnungsämter erst ab diesem Zeitpunkt zur Verfügung. Ob und wie viele solcher Dienstposten geschaffen werden können, ist gesetzlich nicht vorgegeben, liegt also im Organisationsermessen des Dienstherrn.

Mit dem neuen Absatz 2 des § 22 LBG wird in Verbindung mit dem ebenfalls überarbeiteten § 26 Absatz 1 LBG nunmehr deutlicher herausgestellt, dass für den Aufstieg in Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst im Regelfall Ausbildungs- und Prüfungsordnungen zu erlassen sind. So bestimmt § 22 Absatz 2 Satz 1 LBG, dass für den Aufstieg in Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst die jeweilige Laufbahnprüfung oder eine gleichwertige Aufstiegsprüfung verlangt werden soll. Satz 2 ermöglicht den Laufbahnordnungsbehörden jedoch, anstelle der kompletten Laufbahnausbildung spezielle Aufstiegsausbildungsgänge einzurichten. Dabei hat mit Blick auf § 22 Absatz 1 Satz 2 LBG auch die verkürzte Aufstiegsausbildung zu gewährleisten, dass eine dem Grunde nach uneingeschränkte Befähigung für die nächsthöhere Laufbahn und alle ihr zugewiesenen Ämter erworben wird. Für die konkrete Ausgestaltung der durch Verordnung nach § 26 LBG zu regelnden Aufstiegsausbildung ist das Tätigkeitsprofil der Herkunfts- mit dem der nächsthöheren Laufbahn abzugleichen und die bisherige Laufbahnausbildung einschließlich der hinzugetretenen allgemein zu erwartenden Berufserfahrung zu berücksichtigen.

Nach Absatz 3 ist es ausnahmsweise möglich, die Befähigung beim Aufstieg vom Landespersonalausschuss feststellen zu lassen. Diese Ausnahme kann angesichts der Soll-Regelung des Absatzes 2 nur in ganz besonderen Ausnahmefällen und übergangsweise bis zum Erlass der Aufstiegsausbildungs- und Prüfungsordnungen zur Anwendung kommen, da ausweislich der Gesetzesbegründung die Auffangkompetenz des Landespersonalausschusses künftig weniger zum Tragen kommen soll.

Absatz 4 eröffnet erstmals für alle Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst des gehobenen und höheren Dienstes die Möglichkeit, eine externe Hochschulausbildung als Aufstiegsausbildung anzuerkennen. Für den Befähigungserwerb ist zudem eine berufspraktische Einführung von höchstens einem Jahr zu absolvieren. Da

die Entscheidung über den Befähigungserwerb die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der Laufbahnordnungsbehörde trifft, ist die Laufbahnordnungsbehörde möglichst frühzeitig zu beteiligen.

Mit Absatz 5 wird nunmehr auch auf Gesetzesebene der Aufstieg in Laufbahnen besonderer Fachrichtung verankert. Der Aufstieg in Laufbahnen besonderer Fachrichtung wurde erstmals 2009 mit der neugefassten LVO geregelt. Mit Absatz 5 wird die Ermächtigung für den Verordnungsgeber klarer gefasst und zugleich das mindestens erforderliche Qualifikationsniveau der Funktionsebenen verdeutlicht.

Absatz 6 entspricht dem bisherigen Absatz 2, ist allerdings im Hinblick auf die Ausweitung der Verzahnungsämter entsprechend angepasst worden.

- Vorrang des Gesetzes

Die neu gefassten gesetzlichen Regelungen des Abschnitts 2 „Laufbahnen“ des Landesbeamtengesetzes gehen ggf. abweichenden Regelungen der Laufbahnverordnung vor.

So können beispielsweise die Regelungen der Laufbahnverordnung zum Verwendungsaufstieg (vgl. §§ 23, 27, 31 und 34 LVO) nicht mehr zur Anwendung kommen, da sie nicht mehr im Einklang mit den Vorgaben des Landesbeamtengesetzes stehen. Angesichts dessen legt § 135 Absatz 2 Satz 1 LBG für die bereits vorhandenen Verwendungsaufsteigerinnen und Verwendungsaufsteiger als Übergangsregelung fest, dass diese in ihrer Rechtsstellung verbleiben. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten behalten also die jeweilige beschränkte Laufbahnbefähigung der höheren Laufbahn und somit auch die entsprechenden Amtsbezeichnungen. Für Beamtinnen und Beamte, die sich bei Eintritt der neuen Rechtslage bereits in einer Maßnahme zum Erwerb einer erweiterten Befähigung (vgl. § 23 Absatz 6 LVO) befanden, finden nach Satz 2 die bisher für den Verwendungsaufstieg geltenden laufbahnrechtlichen Bestimmungen weiterhin entsprechend Anwendung. Damit ist auch in diesen Fällen der Weg für eine weitere Beförderung eröffnet (vgl. §§ 27 Absatz 3, 31 Absatz 3 und 34 Absatz 3 LVO). Weitere Übergangsregelungen hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Ebenso gehen die Regelungen des § 21 LBG denen der Laufbahnverordnung zum Laufbahnwechsel vor. Dies betrifft insbesondere die Zuständigkeitsregelungen in § 7 Absatz 3 Satz 1 LVO und die Regelungen zum Wechsel in fachlich nicht verwandte Laufbahnen des § 7 Absatz 2 und § 54 Absatz 3 LVO.

II. Pensionsaltersgrenzen

▪ Begriffsdefinitionen

Die existierenden unterschiedlichen (Pensions-)Altersgrenzen werden nunmehr systematisch klar unterteilt in die „Regelaltersgrenze“ (§ 45 LBG) und die „besondere Altersgrenze“ für die Vollzugsbereiche (§ 45 Absatz 1 Satz 5, § 110 LBG sowie §§ 117 und 118 i.V.m. § 110 LBG). Für den vorzeitigen Ruhestand auf Antrag ohne Vorliegen einer Dienstunfähigkeit ist der Begriff der „Antragsaltersgrenze“ (§ 46 LBG), für die Vollzugsbereiche der Begriff der „besonderen Antragsaltersgrenze“ (§ 110 Absatz 8 LBG) eingeführt worden. Diese neuen Begriffe finden sich auch in den Vorschriften des neuen Brandenburgischen Beamtenversorgungsgesetzes, so dass eine rechtsklare und einheitliche Verwendung möglich ist, die auch zu einer erhöhten Rechtssicherheit bei der Anwendung der jeweiligen Vorschriften führen soll.

▪ Anhebung der Regelaltersgrenze

Als neue Pensionsaltersgrenze bestimmt § 45 Absatz 1 Satz 1 LBG das vollendete 67. Lebensjahr als die Regelaltersgrenze. Diese gilt auf Grund verschiedener Übergangsregelungen jedoch nicht ab sofort. Zum einen bleibt für die vor dem 1. Januar 1949 geborenen Beamtinnen und Beamten das vollendete 65. Lebensjahr weiterhin die Regelaltersgrenze. Eine weitere Übergangsregelung hebt die Regelaltersgrenze beginnend mit den Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrganges 1949 mit Wirkung vom 1. Januar 2014 in 16 Stufen an. Die Regelaltersgrenze des § 45 Absatz 1 Satz 1 LBG von 67 Jahren greift damit erstmalig für Beamtinnen und Beamte des Geburtsjahrganges 1964.

Die bisherige Pensionsaltersgrenze von 65, die jeweilige Altersgrenze der Anhebungsstufe für einen bestimmten Geburtsjahrgang bzw. die dann ab dem Jahr 2029 geltende Altersgrenze von 67 Jahren ist für die Beamtinnen und Beamten jeweils die für sie oder ihn konkret geltende Regelaltersgrenze entsprechend des Geburtsjahres.

§ 45 Absatz 3 LBG regelt wie bisher die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes auf Antrag oder mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten um einen Zeitraum von bis zu drei Jahren. Aufgrund der Formulierung, dass der Ruhestand „über die Regelaltersgrenze“ hinausgeschoben werden darf, bezieht sich die Verlängerungsmöglichkeit damit jeweils auf die gemäß Absatz 1 konkret geltende Regelaltersgrenze.

Beispiel:

Für den Geburtsjahrgang 1957 sind 65 Jahre und 11 Monate die Regelaltersgrenze. Ein Hinausschieben des Ruhestandes wäre damit längstens bis zum 11. Monat nach Vollendung des 68. Lebensjahres möglich.

Mit Abschluss der Anhebung wird dann ein Hinausschieben des Ruhestandes bis zum 70. Lebensjahr möglich sein.

▪ Antragsaltersgrenze

Trotz Anhebung der Regelaltersgrenze ist die Antragsaltersgrenze unverändert bei der Vollendung des 63. Lebensjahres, für Schwerbehinderte im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX bei Vollendung des 60. Lebensjahres, festgeschrieben.

Die finanziellen Auswirkungen, die sich aus der Beibehaltung der bisherigen Antragsaltersgrenze in Bezug auf die geänderte (angehobene) Regelaltersgrenze ergeben, werden durch das Versorgungsrecht bestimmt. Auch die Regelung, dass ein Versorgungsabschlag entfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte das 65. Lebensjahr vollendet hat und (zugleich) eine Dienstzeit von 45 Jahren erreicht hat, trifft das Versorgungsrecht (§ 25 Absatz 3 Brandenburgisches Beamtenversorgungsgesetz in der durch Artikel 8 des Gesetzes über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts geänderten Fassung).

▪ Anhebung der besonderen Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst

Wie bei der Regelaltersgrenze erfolgt auch bei der besonderen Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst eine Anhebung mit Übergangsregelungen.

§ 110 Absatz 1 LBG legt die künftig nach den Laufbahngruppen differenzierten besonderen Altersgrenzen fest und zwar für den mittleren Polizeivollzugsdienst auf das 62. Lebensjahr, für den gehobenen Polizeivollzugsdienst auf das 64. Lebensjahr und für den höheren Polizeivollzugsdienst auf das 65. Lebensjahr.

Wie auch bei der Regelaltersgrenze erfolgt die Anhebung der besonderen Altersgrenze stufenweise in 16 Schritten, so dass erstmalig im Jahr 2029 für alle Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten des Geburtsjahrganges 1969 die voll angehobene besondere Altersgrenze gelten wird. Die Anhebungsschritte ergeben sich für die jeweilige Laufbahngruppe aus § 110 Absatz 2 bis 4 LBG.

Für die vor dem 1. Januar 1954 geborenen Beamtinnen und Beamten verbleibt es bei der bisherigen besonderen Altersgrenze von 60 Jahren.

Mit § 110 Absatz 7 LBG wird bestimmt, dass die Regelungen zum Hinausschieben des Ruhestandes entsprechend gelten, so dass ausgehend von der jeweils konkret geltenden besonderen Altersgrenze ein Hinausschieben des Ruhestandes um höchstens drei Jahre vorgenommen werden kann.

▪ Reduzierungsmöglichkeit für den gehobenen Polizeivollzugsdienst

Mit § 110 Absatz 5 LBG wird die ausschließlich für den gehobenen Polizeivollzugsdienst vorgesehene individuelle Reduzierung der auf das vollendete 64. Lebensjahr angehobenen besonderen Altersgrenze geregelt.

Als Tätigkeiten, die zu einer Reduzierung führen, benennt Satz 1 den Wechselschichtdienst (WSD) und den Schichtdienst (mit der nachfolgenden Einschränkung des Satz 3), die Tätigkeit im Sondereinsatzkommando, im Mobilien Einsatzkommando, im Personenschutz sowie die Tätigkeit in den Observationstrupps des Verfassungsschutzes.

Mit der vorgesehenen gestaffelten Anrechnung nach den Nummern 1 bis 10 des Satzes 1 liegt nach insgesamt zehn Jahren Wahrnehmung der gesetzlich benannten Tätigkeiten die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte des gehobenen Dienstes auch bei 62 Jahren. Satz 1 letzter Halbsatz lässt zugleich zu, dass die Tätigkeiten auch berücksichtigungsfähig sind, wenn diese im mittleren Dienst ausgeübt wurden, z.B. vor einem Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst. Die Regelung des Satz 1 stellt darüber hinaus auch nicht darauf ab, dass die genannten Tätigkeiten im Land Brandenburg zu absolvieren sind, so dass auch Beamtinnen und Beamte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes, die nach Brandenburg wechseln, in den Genuss dieser individuellen Reduzierung gelangen können.

Zur Rechtsklarheit bestimmen Satz 2 und 3, wann Wechselschichtdienst oder Schichtdienst im Sinne des Satzes 1 vorliegt. Zwar wird nach dem Wortlaut des Gesetzes insoweit ausdrücklich auf die Zahlung der sog. großen und kleinen Wechselschichtzulage in der bisher geltenden versteinerten Fassung der Erschwerniszulagenverordnung abgestellt oder auf die Zahlung einer dieser (nur) entsprechenden, nach Landesrecht, Recht des Bundes oder eines anderen Bundeslandes gewährten Zulage. Sollte es trotz bereits mehr als 20-jähriger Möglichkeit der Zulagenzahlung nach bisher geltendem Bundesrecht erforderlich sein, auf Zeiten im Polizeidienst der DDR zurückzugreifen, um eine Reduzierung vornehmen zu können, so bestehen dagegen keine grundsätzlichen Bedenken. Dies sollte jedoch entsprechend nachgewiesen oder (ggf. auch durch weitere Zeugen)

eidesstattlich versichert werden. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass es sich um absolute Einzelfälle handeln dürfte.

Mit Satz 4 wird eine Grundregelung für die Berechnung des Zeitraumes nach Satz 1 Nummern 1 bis 10 getroffen. Danach sind jeweils volle Kalendermonate zu berücksichtigen, die zu den in Satz 1 genannten Zeiträumen summiert werden. Dabei ist auch eine Summierung von Zeiträumen unterschiedlicher Tätigkeiten zulässig.

Satz 5 trifft eine Anrechnungsregelung, nach der Zeiten eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot und Zeiten einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zum Zwecke der Kinderbetreuung bis zu drei Jahren pro Kind als Zeiten einer Tätigkeit nach Satz 1 gelten, wenn dadurch diese besonders belastende Tätigkeit unterbrochen wurde oder nicht wieder aufgenommen werden kann.

Für freigestellte Personalratsmitglieder ergibt sich die Berücksichtigung entsprechender Zeiten aus dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot (§ 107 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz, § 8 Landespersonalvertretungsgesetz - PersVG), welches in § 45 Abs. 6 PersVG dahingehend konkretisiert wird, dass Freistellungen nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen dürfen. Freigestellte Personalratsmitglieder haben hieraus einen Anspruch darauf, hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung so gestellt zu werden, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre. Sie sind während der Freistellung daher so zu behandeln, als hätten sie ihre bisherige dienstliche Tätigkeit weiterhin ausgeübt.

Mit Satz 6 wird klargestellt, dass eine Teilzeitbeschäftigung im Übrigen nur im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit Berücksichtigung findet. Dies erklärt sich vor dem Hintergrund, dass bei der Reduzierungsmöglichkeit für den gehobenen Polizeivollzugsdienst auf die individuelle Berücksichtigung besonderer Erschwernisse abgestellt wird. Liegen also im Rahmen einer (nicht in der Kinderbetreuung begründeten) Teilzeit die besonderen Erschwernisse nur in geringerem Umfang vor, werden sie auch nur anteilig berücksichtigt.

Satz 7 lässt für die Übergangszeit der stufenweisen Anhebung der besonderen Altersgrenze zugleich eine Reduzierung bis herab auf die besondere Altersgrenze zu, die für eine Beamtin oder einen Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes in der Anhebungsphase für den entsprechenden Geburtsjahrgang gilt. Diese Einschränkung soll sicherstellen, dass die Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes nicht besser gestellt sind, als vergleichbare Beamtinnen oder Beamte des mittleren Polizeivollzugsdienstes.

Beispiel 1:

Ein derzeit 53jähriger Polizeivollzugsbeamter (Geburtsjahr 1960) hat seit 1992 - und damit inzwischen bereits 20 Jahre - im Wechselschichtdienst gearbeitet. Nach der vorgesehenen Staffelung wäre für ihn und seinen Geburtsjahrgang die besondere Altersgrenze im gehobenen Dienst grundsätzlich bereits auf 61 Jahre und 9 Monate angehoben. Da er bereits mehr als zehn Jahre Wechselschichtdienst absolviert hat, könnte die Altersgrenze um 24 Monate reduziert werden. Gemäß Satz 7 kann sie jedoch lediglich bis auf 60 Jahre und 9 Monate reduziert werden, da diese Anhebungsstufe für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes desselben Geburtsjahrganges gilt.

Hätte dieser Beamte jedoch insgesamt nur fünf Jahre Tätigkeiten absolviert, die zur Reduzierung führen, und kann daher die Altersgrenze nur um zehn Monate reduziert werden, läge für ihn die besondere Altersgrenze bei 60 Jahren und 11 Monaten. Da diese Altersgrenze höher ist als die für seinen Geburtsjahrgang im mittleren Polizeivollzugsdienst, bleibt diese höhere Altersgrenze für ihn maßgebend.

Beispiel 2:

Eine derzeit 46 Jahre junge Polizeivollzugsbeamtin des Geburtsjahres 1967, die schon seit 10 Jahren im Wechselschichtdienst tätig ist, wird als Beamtin des gehobenen Dienstes mit 61 Jahren und 8 Monaten in Pension gehen. Obgleich zehn Jahre Wechselschichtdienst dem Grunde nach zu einer Reduzierung um 24 Monate führen würde, gilt für sie die entsprechende Altersgrenze des mittleren Dienstes ihres Geburtsjahrganges, denn diese liegt um 2 Monate höher als die durch Reduzierung um 24 Monate (von 63 Jahren und 6 Monaten auf 61 Jahre und 6 Monate) reduzierbare Altersgrenze. Sie steht damit nicht besser als eine vergleichbare Kollegin des mittleren Dienstes.

Für sie wäre es jedoch unschädlich, wenn sie jetzt aus dem Wechselschichtdienst „aussteigt“, denn eine weitere Reduzierung ist nicht mehr möglich.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Rückrechnungsmöglichkeit in der Übergangsphase für den ersten von der Anhebung betroffenen Geburtsjahrgang 1954 ins Leere geht, da hier sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst die besondere Altersgrenze gleichermaßen um drei Monate angehoben wird.

Weitere ergänzende Hinweise und Arbeitshilfen bleiben den für die jeweiligen Vollzugslaufbahnen zuständigen Fachabteilungen der obersten Dienstbehörden

vorbehalten.

- Besondere Antragsaltersgrenze

Mit der Anhebung der besonderen Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst ist mit § 110 Absatz 8 LBG eine neue, besondere Antragsaltersgrenze eingeführt worden. Diese liegt bei 60 Jahren und entspricht damit der bisher geltenden besonderen Altersgrenze. Damit ist die Möglichkeit eröffnet, dass auch während und nach Abschluss der Anhebung der besonderen Altersgrenze die Polizistinnen und Polizisten grundsätzlich zu der bisher für sie geltenden Altersgrenze in den Ruhestand treten können, wenn sie dies beantragen. Dabei müssen sie allerdings Versorgungsabschlüsse in Kauf nehmen, die sich aus den versorgungsrechtlichen Regelungen ergeben.

- Anhebung der besonderen Altersgrenze für den feuerwehrtechnischen Dienst

§ 117 LBG nimmt auch in seinem neuen erweiterten Wortlaut weiterhin Bezug auf die Regelungen des § 110 LBG zur besonderen Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst. Auch für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes gelten daher nunmehr die nach Laufbahngruppen gestaffelten besonderen Altersgrenzen. Allerdings besteht hier die Besonderheit, dass bei der Möglichkeit der Reduzierung der besonderen Altersgrenze im gehobenen Dienst ein weiterer Tatbestand hinzutritt. Danach führt im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst auch der Einsatzdienst ohne Wechselschichtdienst zu einer Reduzierung der besonderen Altersgrenze gemäß § 110 Absatz 5 LBG.

Im Übrigen kommen selbstverständlich auch die weiteren Regelungen des § 110 Absatz 6 bis 9 LBG entsprechend zur Anwendung.

- Anhebung der besonderen Altersgrenze für den Justizvollzugsdienst

Da der Wortlaut des § 118 LBG unverändert geblieben ist, bleiben auch die Regelungen zu den Altersgrenzen für die Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen des Justizvollzugsdienstes an die des Polizeivollzugsdienstes gekoppelt. Abweichende Besonderheiten gibt es hierbei nicht.

- Inbezugnahmen der Altersgrenzen in anderen Regelungen des LBG

In Folge der Anhebung der Regelaltersgrenze und der besonderen Altersgrenze und die dabei vorgesehenen schrittweise Anhebung in Stufen sind Vorschriften an anderen Stellen des LBG, die auf die bisherigen Altersgrenzen direkt oder indirekt

Bezug genommen haben, teilweise starre Altersgrenzen festgelegt hatten oder nur von „Altersgrenze“ gesprochen haben, redaktionell angepasst worden (z.B. § 35 Absatz 2 LBG, § 73 Absatz 3 LBG u.a.).

So ist die nunmehr an verschiedenen Stellen des LBG verwendete Formulierung „jeweils geltende Altersgrenze“ im Sinne der (jeweils) konkret geltenden Altersgrenze für den jeweiligen Geburtsjahrgang zu verstehen (also Regelaltersgrenze nach § 45 Absatz 1 LBG, besondere Altersgrenze nach §110 LBG bzw. nach den §§ 117 und 118 jeweils i.V.m. § 110 LBG). D.h. dass die Tatbestandsvoraussetzungen oder Rechtsfolgen in den betreffenden anderen Vorschriften sich insoweit auf die konkret geltende Altersgrenze beziehen.

Beispiel:

Nach § 73 Absatz 3 LBG besteht keine Pflicht zur Wiederverwendung nach einem Mandat gegen den Willen der Beamtin oder des Beamten mehr, wenn sie bzw. er noch eine Dienstzeit von höchstens zehn Jahren bis zum Erreichen der für sie bzw. ihn geltenden Altersgrenze abzuleisten hätte.

Für Beamtinnen und Beamte des Geburtsjahrganges 1960 sind 66 Jahre und 4 Monate die Regelaltersgrenze. Eine Wiederverwendung gegen den Willen nach einer Mandatsausübung ist daher nicht mehr möglich, wenn diese Beamtinnen und Beamten älter als 56 Jahre und 4 Monate sind.

Für Vollzugsbeamtinnen und -beamte des gehobenen Dienstes des Geburtsjahrganges 1960 sind (grundsätzlich) 61 Jahre und 9 Monate die besondere Altersgrenze. Eine Wiederverwendung gegen den Willen nach einer Mandatsausübung ist daher nicht mehr möglich, wenn diese Beamtinnen und Beamten älter als 51 Jahre und 9 Monate sind. Dies würde sich selbstverständlich entsprechend weiter vorverlagern, wenn vor der Mandatsausübung Tätigkeiten ausgeübt wurden, die im gehobenen Vollzugsdienst anrechenbar zur Reduzierung der besonderen Altersgrenze führen.

▪ Besondere Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit

Mit § 133 Absatz 3 LBG ist eine Übergangsregelung zur Pensionsaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit geschaffen worden. Danach gilt für diesen Personenkreis grundsätzlich weiter das vollendete 65. Lebensjahr als Regelaltersgrenze.

Zur Vermeidung unbilliger Härten ist es jedoch im Einzelfall möglich, die Alters-

grenze auf Antrag bis zu der für den jeweiligen Geburtsjahrgang gemäß § 45 Absatz 1 Satz 3 geltenden Regelaltersgrenze hinausschieben zu können. Dies ist allerdings an mehrere Voraussetzungen geknüpft. So ist der Antrag nur möglich, wenn sich die Beamtin oder der Beamte (noch) in der aktiven Phase der Altersteilzeit befindet, sei es, weil die Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell noch nicht eingesetzt hat oder weil Altersteilzeit in Form gleichmäßig wöchentlich verteilter Teilzeit wahrgenommen wird. Mit Blick auf die Dispositionsmöglichkeiten des Dienstherrn ist die Antragstellung zudem an bestimmte Fristen geknüpft. Dem Antrag soll entsprochen werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Bei der hierbei vorzunehmenden Verlängerung handelt es sich rechtlich um die Verlängerung der bewilligten Altersteilzeit, so dass eine Änderung des Teilzeitumfangs oder eine Rückkehr in Vollzeit nicht möglich sind. Die Verlängerung bedingt jedoch ggf. die Neuberechnung des Beginns der noch nicht begonnenen Freistellungsphase.

Die bisherige Regelaltersgrenze von 65 Jahren gilt auch für noch vorhandene Beamtinnen und Beamte, denen eine Beurlaubung bei Bewerberüberhang gemäß § 39d des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 8. April 2009 geltenden Fassung bewilligt worden ist. Eine solche Beurlaubung war bis 31. Dezember 2004 für Beamtinnen und Beamte nach Vollendung des 50. Lebensjahres bis zu einer Dauer von zwölf Jahren möglich. Ein Hinausschieben des Ruhestandes bis zur neuen Regelaltersgrenze ist hierbei jedoch definitiv nicht möglich.

Bezüglich der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit, für die die besondere Altersgrenze des § 110 LBG gilt, ist ergänzend folgendes anzumerken:

Der Wortlaut des § 133 Absatz 3 LBG unterscheidet nicht zwischen Beamtinnen und Beamten, für die nach neuem Recht die Regelaltersgrenze und denen, für die eine besondere Altersgrenze gelten soll, sondern nimmt § 133 Absatz 1 LBG in Bezug. Obgleich es möglich war, auch Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte nach Maßgabe des § 133 Absatz 1 LBG Altersteilzeit zu bewilligen, fehlt es insoweit an einer ausdrücklichen Übergangsregelung im § 133 Absatz 3 LBG, nach der auch diese von der Anhebung der Pensionsaltersgrenze unberührt bleiben. Da jedoch kein Grund besteht, die Vertrauensschutzaspekte, die ursächlich für die erweiterte Übergangsregelung sind, nicht auch für die betroffenen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten zur Anwendung zu bringen, kann an die Stelle der in Absatz 3 erwähnten Regelaltersgrenze das für den Eintritt in den Ruhestand für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte bisher maßgebliche Alter (also 60. Lebensjahr) gesetzt werden.

- Übersicht über die geltenden Pensionsaltersgrenzen

Die als Anlage beigefügte Übersicht gibt einen Gesamtüberblick über die nach § 45, § 110, §§ 117 und 118 i.V.m. § 110 und nach § 133 Absatz 3 LBG geltenden Pensionsaltersgrenzen.

III. Beamtenverhältnisse auf Zeit, insbesondere Wechsel von Landesbeamtinnen und -beamten in ein kommunales Wahlamt

- Neustrukturierung der Regelungen, Begriffsdefinitionen

Der 8. Abschnitt (Beamte auf Zeit, §§ 121 bis 124) wurde gelegentlich der Änderungen zur Erleichterung des Wechsels zwischen der Landesverwaltung sowie Landesregierung und der Kommunalverwaltung als Beamtin oder Beamter auf Zeit zugleich systematisch neu geordnet, um die Besonderheiten kommunaler Wahlbeamtinnen und Wahlbeamter gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten auf Zeit rechtsklarer abzugrenzen.

In § 122 sind nun die für alle Beamtenverhältnisse auf Zeit - und damit unabhängig davon, ob im Kommunal- oder Landesbereich - grundsätzlich geltenden Regelungen zusammengefasst. Im Hinblick auf die Regelung des § 121 bleibt es jedoch unbenommen, auf der Grundlage der Ermächtigung des § 6 BeamtStG außerhalb des LBG abweichende Sonderregelungen in Spezialgesetzen zu treffen (zum Beispiel im Hochschulbereich oder für die Landesbeauftragten gemäß Artikel 74 der Verfassung des Landes Brandenburg). § 122 übernimmt insoweit weitgehend die Regelungen der vormaligen § 121 Absatz 4 und 5, § 122 Satz 1, § 123 Absatz 1 und § 124 LBG.

Die Regelung des § 122 Absatz 6 entspricht im Wesentlichen § 121 Absatz 6 a.F.. Lediglich die Fristenregelung des Satz 3 ist vor dem Hintergrund einer sowohl den Interessen des Dienstherrn als auch den der Beamtin oder des Beamten entgegenkommenden Regelung modifiziert worden. So kann ein Antrag jetzt auch schon vor Ablauf der Amtszeit gestellt werden und ist nicht mehr auf den Zeitraum ausschließlich innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Amtszeit begrenzt. Die Dreimonatsfrist nach Ablauf der Amtszeit stellt gleichwohl weiterhin die maximal zulässige Zeitgrenze für einen Antrag dar.

Mit der Übernahme der Regelungen des vormaligen § 121 Absatz 6 wird im Übrigen sichergestellt, dass es für alle Fälle, für die es keine Besonderheiten bei Ablauf eines Beamtenverhältnisses auf Zeit im Sinne der nachfolgenden Neurege-

lungen in § 124 oder in Spezialgesetzen gibt, bei der bisherigen Regelung bleibt, wonach eine Wiederverwendung im früheren Beamtenverhältnis nur möglich ist, wenn die Beamtin oder der Beamte am Ende der ersten Amtszeit unversorgt aus dem Zeitbeamtenverhältnis ausscheidet. Insoweit bleibt es auch dabei, dass die Übernahmeverpflichtung nur für das Land sowie die Landkreise und kreisfreien Städte gilt, nicht jedoch für die übrigen Gemeindeverbände und Gemeinden.

▪ Kommunale Wahlbeamtinnen und kommunale Wahlbeamte

In § 123 werden die Regelungen für alle Beamtenverhältnisse auf Zeit bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden, denen ein Wahlakt zu Grunde liegt, zusammengefasst.

Mit § 123 Absatz 1 wird der bereits im LBG verwendete Begriff „kommunaler Wahlbeamter“ nun legal definiert. Eine solche Definition gibt es an anderer Stelle nicht. Im Übrigen wird mit der Ergänzung des Klammerausdruckes „(unmittelbar)“ bei den direkt gewählten Beamtinnen und Beamten auf Zeit der Bezug zu dem in § 72 Absatz 1 und § 83 i.V.m. § 72 Absatz 1 des Brandenburgischen Kommunalwahlgesetzes bezüglich der Wahl dieses Personenkreises verwendeten Begriffes hergestellt.

§ 123 Absatz 2 entspricht mit einer Ergänzung dem früheren § 121 Absatz 2. Neben dem Ausschluss der Regelungen zu Teilzeit und Beurlaubung der §§ 78 bis 82 für Landrätinnen und Landräte, hauptamtliche Bürgermeisterinnen und hauptamtliche Bürgermeister sowie Amtsdirektorinnen und Amtsdirektoren wird für diese konsequenterweise nunmehr auch die Geltung des § 27 BeamtStG zur Weiterverwendung einer nur teilweise dienstfähigen Beamtin oder eines nur teilweise dienstfähigen Beamten im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit ausgeschlossen.

Mit der Regelung in § 123 Absatz 3 Satz 2 wird klargestellt, dass für die direkt gewählten kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunalen Wahlbeamten auch ohne einen Ernennungsakt die Rechtsfolgen gelten sollen, die im Falle des § 12 BeamtStG zur Rücknahme der Ernennung (z.B. bei Herbeiführung durch Zwang oder arglistige Täuschung) und im Fall des § 32a an den Ernennungsakt anknüpfen. Mit Satz 3 wurde für diese ohne Ernennung begründeten Beamtenverhältnisse - ebenfalls zur Klarstellung - eine Zuständigkeitsregelung für die Entlassung und Versetzung in den Ruhestand aufgenommen. Diese wird der oder dem Dienstvorgesetzten übertragen. Damit kommt die Regelung des § 61 Absatz 2 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg zum Tragen.

§ 123 Absatz 4 Satz 1 und 2 entspricht im Wesentlichen dem vormaligen § 122 Satz 2 und 3. Es wurden jedoch neben redaktionellen Änderungen (Einfügung eines Verweises, Verwendung des in Absatz 1 definierten Begriffes) klargestellt, dass es sich bei der Abgabe der Bereitschaftserklärung zur Wiederwahl gemäß § 122 Absatz 3 um eine Verpflichtung handelt und es den kommunalen Wahlbeamten mithin nicht frei steht, die Bereitschaftserklärung abzugeben oder nicht. Satz 3 stellt klar, dass im Falle der Abwahl die Rechtsfolge des Eintritts in den Ruhestand gemäß § 122 Absatz 3 eintritt, auch ohne dass die abgewählte Beamtin oder der abgewählte Beamte ihre oder seine Bereitschaft zur Wiederwahl erklären müsste.

Absatz 5 entspricht mit einer redaktionellen Klarstellung in Satz 2 § 123 Absatz 2 a.F.. Abgewählte kommunale Wahlbeamtinnen und kommunale Wahlbeamte erhalten nach Abwahl für einen Übergangszeitraum zunächst noch Besoldung, ehe die Zahlung von Versorgungsbezügen bis zum Ablauf der regulären Amtszeit einsetzt.

- Wechsel von Landesbeamtinnen und Landesbeamten in ein kommunales Wahlamt

Mit § 124 wird von der Möglichkeit des § 22 Absatz 2 BeamtStG Gebrauch gemacht, gesetzlich zu bestimmen, dass die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis zum Ruhen gelangen und keine Entlassung eintritt, wenn ein Beamtenverhältnis zu einem anderen Dienstherrn begründet wird.

Nach früherer Rechtslage war eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der ein kommunales Wahlamt antritt, kraft Gesetzes entlassen. Nunmehr gilt dies für Landesbeamtinnen und Landesbeamte nicht mehr. Stattdessen wird für Landesbeamtinnen und Landesbeamte, die ein kommunales Wahlamt im Beamtenverhältnis auf Zeit antreten, das Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Land spezialgesetzlich angeordnet (vgl. § 124 Absatz 1). Nach Beendigung der Tätigkeit als kommunale Wahlbeamtin oder kommunaler Wahlbeamter sind diese Beamtinnen und Beamten auf ihren Antrag hin wieder in ihrem früheren Amt zu verwenden.

Durch Absatz 1 wird der Grundsatz der gesetzlichen Anordnung des Ruhens der Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Land normiert. Ausnahmen dabei sind – wie auch beim Ruhen nach § 72 bei Antritt eines Mandates im Landtag Brandenburg – die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen.

Absatz 2 erweitert die bisherigen Rückkehrrechte. Die Beamtinnen und Beamten

des Landes auf Lebenszeit sind auf ihren Antrag hin wieder zu verwenden, ungeachtet dessen, ob und nach wie vielen Amtszeiten sie mit Versorgungsansprüchen aus dem kommunalen Wahlamt in den Ruhestand treten oder daraus entlassen sind. Zur Abwicklung des Antragsrechtes sind in Abwägung der Interessen der Beamtin oder des Beamten einerseits und des Landes andererseits mit Satz 2 sowohl eine Antragsfrist als auch eine Wiederverwendungsfrist aufgenommen worden. Die Antragsfrist von drei Monaten entspricht der vormals in § 121 Absatz 6 – jetzt § 122 Absatz 6 – geregelten Frist.

In Absatz 3 wird geregelt, bis wann die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis zum Land ruhen. Im Falle eines Antrages auf Wiederverwendung ruhen sie bis zur Wiederverwendung, ansonsten bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses nach § 21 BeamtStG (Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplingesetzen, Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand). Einer Ernennung bedarf es – im Gegensatz zu den Fällen einer Wiederverwendung nach bereits erfolgter Entlassung nach § 122 Absatz 6 – beim Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit zum Land nicht.

Auch für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten, die aus einem Amt als politische Beamtin oder politischer Beamter gemäß § 105 LBG heraus ein kommunales Wahlamt antreten, gelangen die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis zum Land zum Ruhen (vgl. § 124 Absatz 4). Wegen der Besonderheiten eines politischen Amtes soll es den ehemaligen politischen Beamtinnen und politischen Beamten allerdings nicht möglich sein, nach Beendigung des kommunalen Wahlamtes einen Antrag auf Wiederaufleben ihres Beamtenverhältnisses und Weiterverwendung in einem Amt als politische Beamtin oder politischer Beamter zu stellen. Deren Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis zum Land ruhen bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze. Ungeachtet dessen soll jedoch eine Wiederverwendung auf Veranlassung des Dienstherrn mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten möglich sein. D.h., nur wenn das Land die ehemalige politische Beamtin oder den ehemaligen politischen Beamten in ihrem oder seinem früheren oder einem gleichwertigen politischen Amt wiederverwenden will und die ehemalige politische Beamtin oder der ehemalige politische Beamte dem zustimmt, soll das ruhende Beamtenverhältnis zum Land wieder aufleben. Da es beim Wiederaufleben keiner Ernennung bedarf, wird mit Satz 3 für diese Fälle die Zuständigkeit zur Entscheidung der Stelle übertragen, die ansonsten für die Ernennung in das politische Amt zuständig wäre. Mit Satz 4 wird die entsprechende Geltung des Absatzes 3 normiert, d.h. wie lange die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ruhen. Aus der lediglich entsprechenden Inbezugnahme des Absatzes 3 folgt, dass es hier

nicht auf die Antragstellung ankommt.

Auch für diejenigen Beamtinnen und Beamten des Landes auf Lebenszeit, die ein Amt als Mitglied der Landesregierung angetreten haben und aus diesem Amt heraus ein kommunales Wahlamt übernehmen, ist die Rückkehr in den Landesdienst möglich (vgl. Absatz 5). So wird gesetzlich bestimmt, dass die gemäß § 4 Absatz 1 BbgMinG ruhenden Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis zum Land bei Begründung eines Beamtenverhältnisses als kommunale Wahlbeamtin oder kommunaler Wahlbeamter weiter ruhen. Mit dem Verweis auf die entsprechende Geltung der Absätze 2 bis 4 wird sichergestellt, dass die Regelungen im Zusammenhang mit dem Antrag auf Wiederverwendung, zur Dauer des Ruhens der Rechte und Pflichten und die Sonderregelungen für die Rückkehr in ein politisches Amt in diesen Fallkonstellationen ebenfalls gelten.

Zu beachten ist, dass die Rückkehrrechte von Beamtinnen und Beamten kommunaler Dienstherrn nicht erweitert werden. Für diese ist eine Rückkehr weiterhin nur unter den jetzt in § 122 Absatz 6 LBG festgelegten Voraussetzungen (d.h. nur bei Rechtsfolge der Entlassung nach der ersten Amtszeit und nur bei den Dienstherrn Landkreis oder kreisfreie Stadt) möglich.

▪ Übergangsregelungen für vorhandene Beamtinnen und Beamte auf Zeit

Mit Blick auf die Neustrukturierung und vorgesehenen Änderungen für die Beamtinnen und Beamten auf Zeit, insbesondere die kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunalen Wahlbeamten, sind weitere Übergangsregelungen aufgenommen worden. Bei gleichzeitiger redaktioneller Anpassung der Überschrift und systematischer Umstellung einer bereits bestehenden Übergangsregelung wurde § 138 neu gefasst.

§ 138 Absatz 2 entspricht dem vormaligen § 121 Absatz 3 Satz 3. Diese Übergangsregelung wurde im Zusammenhang mit der im Rahmen des Kommunalrechtsreformgesetzes (KommRRefG) vom 18. Dezember 2007 vorgenommenen Anhebung der Altersgrenze für kommunale Wahlbeamtinnen und kommunale Wahlbeamte (Artikel 2 Nummer 1 KommRRefG) erlassen und trat zum 1. März 2008 in Kraft (Artikel 4 Absatz 8 KommRRefG). Unter gleichzeitiger redaktioneller Überarbeitung ist diese Übergangsregelung für diese am 1. März 2008 vorhanden und danach wiedergewählten kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunale Wahlbeamten systematisch in § 138 übernommen worden.

Die zum Zeitpunkt der mit § 124 erfolgten Gesetzesänderung aktiven kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunalen Wahlbeamten sind aufgrund der früheren

Rechtslage bereits aus ihrem früheren Beamtenverhältnis als Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit zum Land entlassen. Ein nachträgliches Anordnen des Ruhens der Rechte und Pflichten aus dem früheren Beamtenverhältnis entsprechend § 124 ist rechtlich nicht möglich. Um auch diesen Personenkreis an den erweiterten Rückkehrmöglichkeiten partizipieren zu lassen, können ehemalige Lebenszeitbeamtinnen und Lebenszeitbeamte des Landes, die sich zum Zeitpunkt der Gesetzesänderung als kommunale Beamtin auf Zeit oder kommunaler Beamter auf Zeit im Amt befinden, einen solchen Antrag - abweichend von der vormaligen Regelung des § 121 Absatz 6 LBG a.F. - auch dann stellen, wenn sie oder er am Ende ihrer oder seiner Amtszeit mit Versorgungsansprüchen in den Ruhestand tritt oder am Ende ihrer oder seiner zweiten oder weiteren Amtszeit ohne Versorgungsansprüche aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit entlassen wäre (vgl. Absatz 3). Dabei wird wegen des Erfordernisses einer Wiederberufung in das Beamtenverhältnis durch Ernennungsakt zugleich von der Einstellungshöchstaltersgrenze des § 3 Absatz 2 abgesehen.

Für die Rückkehr in ein politisches Amt nach § 105 wird - vergleichbar der Neuregelung in § 124 Absatz 4 Satz 3 – das nach früherer Rechtslage bestehende Antragsrecht dahingehend modifiziert, als dem Land ein Ermessen eingeräumt wird, diesen Antrag abzulehnen. Der Anspruch auf Wiederernennung in ein politisches Amt wird nach dieser Übergangsregelung vor dem Hintergrund der Ausführungen zu § 124 Absatz 4 insoweit eingeschränkt.

IV. Weitere inhaltliche Änderungen

IV.1 Sonstige Änderungen durch das Gesetz über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg

▪ Fortbildung, Personalentwicklung

Mit den in § 23 LBG vorgenommenen Änderungen und Ergänzungen soll der gestiegenen Bedeutung von Fortbildung und der Rolle der Personalentwicklung besser Rechnung getragen werden. So ist im (neu nummerierten) Absatz 1

- die Regelung des § 16 Absatz 2 Nummer 1 LVO zur Zielstellung der Fortbildungsmaßnahmen ins LBG übernommen worden (Satz 3),
- die Verpflichtung für den Dienstherrn normiert worden, dass er den Beamtinnen und Beamten Angebote für Fortbildungsmaßnahmen regelmäßig unterbreiten soll (Satz 4) und

- die Verpflichtung für den Dienstherrn aufgenommen worden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen zu beachten und Teilzeitkräfte nicht zu benachteiligen; dabei sollen insbesondere bei Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb von sechs Monaten nach Rückkehr in den Dienst dienstliche Gründe gegen eine Fortbildung nicht entgegengehalten werden (Satz 5).

Mit dem neuen Absatz 2 sind erstmalig grundsätzliche Aussagen zur Personalentwicklung im LBG aufgenommen worden. So wird die Zielstellung der Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamten als Ausfluss der Wechselwirkung von Anforderungen und Bedarfen der Verwaltung einerseits und individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten andererseits bestimmt.

- Nachteilsausgleich, Vielfalt

Mit § 24 Absatz 4 LBG sind die Regelungen des derzeit noch geltenden § 125b Absatz 1 und 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) mit Blick auf die durch den Bund später vorzunehmende Aufhebung auch dieser Teile des BRRG in Landesrecht überführt worden. Diese Regelung zum Nachteilsausgleich betrifft die Fälle, in denen sich während der Zeit der Kinderbetreuung die fachlichen Anforderungen an die Einstellung in den öffentlichen Dienst erhöht haben. Der Nachteilsausgleich gilt zudem – wie schon nach dem BRRG - auch für die Fälle der Pflege naher Angehöriger im Umfang von höchstens drei Jahren.

Mit § 24 Absatz 5 LBG wird ausdrücklich klargestellt, dass es Aufgabe des Dienstherrn ist, für einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang Sorge zu tragen und - nicht zuletzt in Umsetzung der Zielstellungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes - für eine Arbeitswelt einzutreten, die der Vielfalt des gesellschaftlichen Spektrums der Menschen (z. B. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion oder sexueller Identität) Rechnung trägt. Ebenso, wie es zu den Pflichten der Beamtinnen und Beamten gehört, bei ihrer dienstlichen Tätigkeit die Bürgerinnen und Bürger in ihrer Vielfalt durch einen offenen, diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu achten, obliegt es dem Dienstherrn, die Erhaltung und Weiterentwicklung der dafür erforderlichen Kompetenzen seiner Beamtinnen und Beamten sicher zu stellen. Letztlich trägt auch dies dazu bei, dass die Beamtinnen und Beamten auch weiterhin den sich stetig wandelnden Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an eine moderne Verwaltung entsprechen können.

- Entlassung durch Verwaltungsakt

Mit dem neuen § 32a LBG ist der Entlassungstatbestand des § 94 Absatz 1 Nummer 5 des bis zum 8. April 2009 geltenden LBG wieder eingeführt worden. Danach ist eine Beamtin oder ein Beamter auch zu entlassen, wenn sie oder er zur Zeit der Ernennung Mitglied des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages oder eines Parlamentes eines anderen Landes ist und nicht innerhalb einer von der obersten Dienstbehörde gesetzten Frist ihr oder sein Mandat niederlegt. § 32a LBG tritt zu den Entlassungsregelungen des BeamtStG hinzu.

- Schutzbereich des Gendiagnostikgesetzes

Mit § 43 Absatz 5 LBG hat der Landesgesetzgeber im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung eine Regelungslücke bezüglich der Geltung der Schutzregelungen des 5. Abschnitts des Gendiagnostikgesetzes vom 31. Juli 2009 geschlossen, der unter anderem arbeitsrechtliche Schutzstandards enthält. Diese gelten damit nunmehr auch für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen.

- Zuständigkeit bei Versetzung in den Ruhestand

In § 50 Satz 1 LBG wurde die Zuständigkeit für die Versetzung in den Ruhestand um eine Ermächtigungsklausel ergänzt. Diese erlaubt es, die Zuständigkeit für die Versetzung in den Ruhestand auf nachgeordnete Behörden zu übertragen.

- Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten

Mit der Änderung in § 55 LBG wird eine Regelungslücke im Zusammenhang mit den Pflichten der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten geschlossen:

Gemäß § 55 galt für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte als Dienstvergehen nach § 47 Absatz 2 BeamtStG bisher bereits auch, wenn sie entgegen § 29 Absatz 2 oder 3 BeamtStG oder entgegen § 30 Absatz 3 i. V. m. § 29 Absatz 2 BeamtStG einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nachkommen.

Gemäß § 29 Absatz 4 und 5 BeamtStG sind Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, jedoch auch verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechen-

de Weisungen erteilen. Die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten sind außerdem verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Verletzung der Verpflichtung, sich dieser im Vorfeld einer Reaktivierung liegenden Maßnahme zu unterziehen, war bisher jedoch nicht disziplinarbewährt. Dies hat der Gesetzgeber nunmehr geändert.

- Erweiterung und Konkretisierung der Verordnungsmächtigung zum Erholungsurlaub

In § 77 Absatz 2 LBG ist die Verordnungsmächtigung für die Landesregierung ergänzt und auch hinsichtlich der übrigen, schon in der Erholungsurlaubs- und Dienstbefreiungsverordnung geregelten Tatbestände konkretisiert worden. Damit wird unter anderem eine Umsetzung aktueller höchstrichterlicher Rechtsprechung zur finanziellen Abgeltung von Mindesturlaub, der wegen Dienstunfähigkeit vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommen werden konnte, möglich.

- Einführung eines besonderen Teilzeitmodells für lebensältere Beamtinnen und Beamte in den Laufbahnen des mittleren Polizeivollzugsdienstes, des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes und des Justizvollzugsdienstes ab 1. Januar 2015

Zur Entlastung lang gedienter Beamtinnen und Beamter des mittleren Dienstes in den Vollzugslaufbahnen (Polizeivollzugsdienst, Feuerwehrtechnischer Dienst, Justizvollzugsdienst) wird ab dem Jahr 2015 ein besonderes Teilzeitmodell angeboten. Diese Beamtinnen und Beamten erhalten künftig die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zwei Jahre vor Pensionseintritt auf 80 Prozent zu reduzieren, während die Besoldung auf 85 Prozent der Nettobesoldung aufgestockt wird.

Die besoldungsrechtlichen Regelungen für den nicht ruhegehaltfähigen Teilzeitzuschlag in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der Nettobesoldung, die sich aus dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung ergibt, und 85 Prozent der Nettobesoldung, die ohne die Teilzeitbeschäftigung zustehen würde, werden mit § 6 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes getroffen, der insoweit ebenfalls ab dem 1. Januar 2015 geltend geändert ist.

Die statusrechtlichen Regelungen für dieses Teilzeitmodell für den Bereich des mittleren Polizeivollzugsdienstes in § 110 Absatz 10 LBG finden über die Verweisungen in den §§ 117 Satz 2 und 118 Satz 1 LBG automatisch auch für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst und den Justizvollzugsdienst Anwendung.

- Erlass von Verwaltungsvorschriften

In § 132 LBG ist klargestellt worden, dass das für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständige Ministerium auch die zur Ausführung der unmittelbar geltenden und von den Ländern auszuführenden Vorschriften des BeamtStG erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlassen kann.

IV.2 Änderung durch Artikel 2 des Brandenburgischen Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Mit Artikel 2 dieses Gesetzes wird das LBG um einen § 15a ergänzt, der die Anwendung des Brandenburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes explizit ausschließt. D.h., dass die Anerkennung von in sog. Drittstaaten erworbenen Berufsqualifikationen als Laufbahnbefähigung für einen Beamtenberuf in Anwendung des Brandenburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes nicht möglich ist.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass der gemäß § 15 LBG mögliche Erwerb der Laufbahnbefähigung aufgrund der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EG 2005 Nr. L 255 S. 22) unverändert besteht. Auf die Vorschriften der §§ 41 bis 50 der Laufbahnverordnung (LVO) für die unter den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Laufbahnen wird insoweit hingewiesen.

IV.3 Inhaltliche Änderungen durch Artikel 4 des Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts

Durch Artikel 4 dieses Gesetzes ergeben sich ab dem 1. Januar 2014 folgende inhaltliche Änderungen am LBG:

- Verordnungsermächtigungen im Bereich Reise- und Umzugskosten

In § 63 Absatz 3 LBG wird das für das finanzielle Dienstrecht zuständige Mitglied der Landesregierung ermächtigt, auch die Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen abweichend von der Bundesvorschrift regeln zu können.

Zudem wird die in diesem Absatz bereits bestehende Ermächtigung für die obersten Dienstbehörden, Aufgaben im Bereich Reisekosten und Trennungsgeld auf Stellen außerhalb ihres Geschäftsbereiches übertragen zu können, um die Berechnung und Zahlbarmachung von Trennungsgeld erweitert.

▪ Änderungen in Folge des Gesetzes über Rabatte für Arzneimittel

In § 95 LBG wird eine landesgesetzliche Befugnis geschaffen, die es erlaubt, die erforderlichen personenbezogenen Daten aus Arzneimittelverordnungen an Treuhänder zum Zwecke der Prüfung gemäß § 3 des Gesetzes über Rabatte für Arzneimittel zu übermitteln.

Des Weiteren wird in § 100 Absatz 2 LBG nunmehr bestimmt, dass die zur Geltendmachung von Rabatten für Arzneimittel durch den Dienstherrn vorzuhaltenden Arzneimittelverordnungen nicht an den beihilfeberechtigten Antragsteller zurückzugeben sind. Zugleich wird hierbei eine Regelung zu den Aufbewahrungsfristen getroffen.

V. Synoptische Gegenüberstellung der Änderungen

Zur Erleichterung der Arbeit für die Personalstellen wird die in der Anlage beigefügte Synopse zur Verfügung gestellt. Sie enthält alle, d.h. auch die hier nicht explizit genannten redaktionellen Änderungen oder Folgeänderungen (z.B. § 32 Absatz 2 Nummer 2, § 80 Absatz 3, § 105 Absatz 1 u.a.), die durch die drei genannten Gesetze erfolgten, und stellt diese der bisher geltenden Fassung des LBG gegenüber.

VI. Information der nachgeordneten Bereiche sowie der Beamtinnen und Beamten

Bitte stellen Sie die ggf. erforderliche Information weiterer Referate Ihres Hauses in eigener Zuständigkeit sicher und informieren Sie umgehend die Ihnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen sowie die Ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Diese Hinweise werden zudem unter der Rubrik „Personal/Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht“ im Landeverwaltungsnetz „bb-intern“ eingestellt. Insoweit können die bei Ihnen tätigen Beamtinnen und Beamten zur Information über die Neuerungen auf diese Veröffentlichung verwiesen werden.

Ungeachtet dessen gehe ich davon aus, dass die Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrganges 1949 bzw. Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrganges 1954 des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie des Justizvollzugsdienstes bereits seit einiger Zeit über die anstehende Anhebung der Pensionsaltersgrenzen informiert worden sind.

Im Auftrag

Dr. Grünewald

Dieses Dokument wurde am 17. Dezember 2013 durch Herrn Dr. Markus Grünewald in Vertretung von Herrn Rudolf Keseberg elektronisch schlussgezeichnet.