

<b>Normgeber:</b>	Innenministerium	<b>Quelle:</b>	<b>JURIS</b>
<b>Aktenzeichen:</b>	1-0310.3/57		
<b>Erlassdatum:</b>	19.04.2016		
<b>Fassung vom:</b>	29.05.2023	<b>Gliederungs-Nr:</b>	2030-1
<b>Gültig ab:</b>	01.07.2016	<b>Fundstelle:</b>	GABl. 2016, 281
<b>Gültig bis:</b>	30.06.2030		

Gesamtvorschrift in der Gültigkeit zum 29.06.2023 bis 30.06.2030

**Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums  
zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften  
(BeamtVwV)**

Vom 19. April 2016 - Az.: 1-0310.3/57 -

**Fundstelle:** GABl. 2016, S. 281

Zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 29.05.2023 (GABl. 2023, S. 251)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Titel</b>	<b>Fassung vom</b>
Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV)	29.05.2023
INHALTSÜBERSICHT	29.05.2023
I.	19.04.2016
Beamtenverhältnis	19.04.2016
1 Begründung eines Beamtenverhältnisses (zu §§ 7, 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG), § 9 LBG)	29.05.2023
2 Beamtenverhältnis auf Probe (zu § 4 Absatz 3 Buchstabe a, § 10 BeamStG, §§ 6, 19 LBG)	19.04.2016
3 Kriterien der Ernennung, Auswahlverfahren, Stellenausschreibungen (zu § 9 BeamStG, § 11 LBG)	29.05.2023
4 Ernennungsurkunde (zu § 8 BeamStG, §§ 9, 10 LBG)	29.05.2023
5 Rücknahme der Ernennung (zu § 12 BeamStG, § 12 LBG)	19.04.2016
6 Führungsfunktionen auf Probe (zu § 4 Absatz 3 Buchstabe b BeamStG, § 8 LBG)	29.05.2023
Laufbahnen	19.04.2016
7 Erwerb der Laufbahnbefähigung (zu § 16 LBG)	29.05.2023
8 Einstellung (zu § 18 LBG)	19.04.2016
9 Probezeit (zu § 19 LBG)	29.05.2023
10 Beförderung (zu § 20 LBG)	29.05.2023
11 Horizontaler Laufbahnwechsel (zu § 21 LBG)	19.04.2016

12 Aufstieg (zu § 22 LBG)	19.04.2016
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Entsendung	19.04.2016
13 Versetzung (zu § 24 LBG, §§ 13, 15 BeamtStG)	29.05.2023
14 Abordnung (zu § 25 LBG, §§ 13,14 BeamtStG)	19.04.2016
15 Zuweisung (zu § 20 BeamtStG)	19.04.2016
16 Richtlinien für die Entsendung von Beamtinnen und Beamten	29.05.2023
Beendigung des Beamtenverhältnisses	19.04.2016
17 Beendigung des Beamtenverhältnisses (zu § 21 BeamtStG, §§ 31 ff. LBG)	19.04.2016
18 Entlassung und Zuruhesetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe (zu § 23 Absatz 3, § 28 BeamtStG, § 19 LBG)	19.04.2016
19 Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes wegen Erreichens der Altersgrenze (zu § 25 BeamtStG, § 36 LBG)	19.04.2016
20 Hinausschiebung der Altersgrenze (zu § 39 LBG)	29.05.2023
21 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag (zu § 32 BeamtStG, § 40 LBG)	19.04.2016
22 Dienstunfähigkeit (zu § 26 BeamtStG, § 43 Absatz 1 LBG)	29.05.2023
23 Begrenzte Dienstfähigkeit (zu § 27 BeamtStG, § 43 Absatz 3 LBG)	19.04.2016
24 Zuruhesetzungsverfahren (zu § 44 LBG)	29.05.2023
25 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (zu § 29 BeamtStG, § 43 Absatz 4 LBG)	19.04.2016
Allgemeine Pflichten und Rechte	19.04.2016
26 Grundpflichten (zu § 33 BeamtStG)	19.04.2016
27 Diensteid (zu § 38 BeamtStG, § 47 LBG)	19.04.2016
28 Befreiung von Amtshandlungen (zu § 52 LBG)	19.04.2016
29 Ärztliche Untersuchungen (zu § 53 LBG)	29.05.2023
30 Amtsbezeichnung (zu §§ 56, 32 Absatz 2 LBG)	19.04.2016
31 Verschwiegenheitspflicht (zu § 37 BeamtStG, § 57 LBG)	19.04.2016
32 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (zu § 42 BeamtStG)	29.05.2023
Nebentätigkeit	19.04.2016
33 Abgrenzung, Zuständigkeit Nebentätigkeit (zu § 40 BeamtStG, § 60 LBG)	19.04.2016
34 Nebentätigkeit auf Verlangen (zu § 40 BeamtStG, § 61 LBG)	19.04.2016
35 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 62 LBG)	29.05.2023
36 Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 63 LBG)	29.05.2023
37 Pflichten bei der Ausübung (zu § 40 BeamtStG, § 64 LBG)	29.05.2023
38 Jährliche Aufstellung der ausgeübten Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 65 LBG)	19.04.2016

39 Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses (zu § 41 Beam- tStG, § 66 LBG)	19.04.2016
Arbeitszeit, Urlaub, Fürsorge und Schutz	19.04.2016
40 Arbeitszeit (zu § 67 LBG)	29.05.2023
41 Fernbleiben vom Dienst, Krankheit (zu § 68 LBG)	29.05.2023
42 Rechtsschutz aus Fürsorgegesichtspunkten (zu § 45 BeamStG)	29.05.2023
43 Pflicht zum Schadenersatz (zu § 48 BeamStG, § 59 LBG)	29.05.2023
44 Altersteilzeit (zu § 70 LBG)	29.05.2023
45 Erholungsurlaub (zu § 44 BeamStG, § 71 Nummer 1 LBG)	29.05.2023
46 Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen (zu § 71 Nummer 2 LBG)	29.05.2023
47 Urlaub und Freistellungen nach Sondervorschriften	19.04.2016
48 Arbeitsschutz (zu § 77 LBG)	29.05.2023
49 Übergang des Schadenersatzanspruchs (zu § 81 LBG)	19.04.2016
Personalaktendaten	19.04.2016
50 Personalaktendaten (zu § 50 BeamStG)	29.05.2023
51 Erhebung von Personalaktendaten (zu § 83 LBG)	29.05.2023
52 Übermittlung von Personalaktendaten (zu § 85 LBG)	29.05.2023
53 Löschung von Personalaktendaten (zu § 86 LBG)	29.05.2023
54 Auskunft, Anhörung (zu § 87 LBG)	29.05.2023
55 Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten (zu § 88 LBG)	29.05.2023
II.	19.04.2016
III. Inkrafttreten, Außerkrafttreten	29.05.2023
Anlage 1: Personalbogen	29.05.2023
Anlage 2: Belehrung	29.05.2023
Anlage 3: Urkundsmuster	29.05.2023
Anlage 4: Niederschrift über die Vereidigung	19.04.2016

## INHALTSÜBERSICHT

### I.

#### **Beamtenverhältnis**

- 1 Begründung eines Beamtenverhältnisses (zu §§ 7, 9 des Beamtenstatusgesetzes (Beam-  
tStG), § 9 LBG)
- 2 Beamtenverhältnis auf Probe (zu § 4 Absatz 3 Buchstabe a, § 10 BeamStG, §§ 6, 19 LBG)
- 3 Kriterien der Ernennung, Auswahlverfahren, Stellenausschreibungen (zu § 9 BeamStG, § 11  
LBG)
- 4 Ernennungsurkunde (zu § 8 BeamStG, §§ 9, 10 LBG)

- 5 Rücknahme der Ernennung (zu § 12 BeamtStG, § 12 LBG)
- 6 Führungsfunktionen auf Probe (zu § 4 Absatz 3 Buchstabe b BeamtStG, § 8 LBG)

### **Laufbahnen**

- 7 Erwerb der Laufbahnbefähigung (zu § 16 LBG)
- 8 Einstellung (zu § 18 LBG)
- 9 Probezeit (zu § 19 LBG)
- 10 Beförderung (zu § 20 LBG)
- 11 Horizontaler Laufbahnwechsel (zu § 21 LBG)
- 12 Aufstieg (zu § 22 LBG)

### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Entsendung**

- 13 Versetzung (zu § 24 LBG, §§ 13, 15 BeamtStG)
- 14 Abordnung (zu § 25 LBG, §§ 13, 14 BeamtStG)
- 15 Zuweisung (zu § 20 BeamtStG)
- 16 Richtlinien für die Entsendung von Beamtinnen und Beamten

### **Beendigung des Beamtenverhältnisses**

- 17 Beendigung des Beamtenverhältnisses (zu § 21 BeamtStG, §§ 31 ff. LBG)
- 18 Entlassung und Zuruhesetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe (zu § 23 Absatz 3, § 28 BeamtStG, § 19 LBG)
- 19 Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes wegen Erreichens der Altersgrenze (zu § 25 BeamtStG, § 36 LBG)
- 20 Hinausschiebung der Altersgrenze (zu § 39 LBG)
- 21 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag (zu § 32 BeamtStG, § 40 LBG)
- 22 Dienstunfähigkeit (zu § 26 BeamtStG, § 43 Absatz 1 LBG)
- 23 Begrenzte Dienstfähigkeit (zu § 27 BeamtStG, § 43 Absatz 3 LBG)

- 24 Zuruhesetzungsverfahren (zu § 44 LBG)
- 25 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (zu § 29 BeamtStG, § 43 Absatz 4 LBG)

### **Allgemeine Pflichten und Rechte**

- 26 Grundpflichten (zu § 33 BeamtStG)
- 27 Diensteid (zu § 38 BeamtStG, § 47 LBG)
- 28 Befreiung von Amtshandlungen (zu § 52 LBG)
- 29 Ärztliche Untersuchungen (zu § 53 LBG)
- 30 Amtsbezeichnung (zu §§ 56, 32 Absatz 2 LBG)
- 31 Verschwiegenheitspflicht (zu § 37 BeamtStG, § 57 LBG)
- 32 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (zu § 42 BeamtStG)

### **Nebentätigkeit**

- 33 Abgrenzung, Zuständigkeit Nebentätigkeit (zu § 40 BeamtStG, § 60 LBG)
- 34 Nebentätigkeit auf Verlangen (zu § 40 BeamtStG, § 61 LBG)
- 35 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 62 LBG)
- 36 Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 63 LBG)
- 37 Pflichten bei der Ausübung (zu § 40 BeamtStG, § 64 LBG)
- 38 Jährliche Aufstellung der ausgeübten Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 65 LBG)
- 39 Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses (zu § 41 BeamtStG, § 66 LBG)

### **Arbeitszeit, Urlaub, Fürsorge und Schutz**

- 40 Arbeitszeit (zu § 67 LBG)
- 41 Fernbleiben vom Dienst, Krankheit (zu § 68 LBG)
- 42 Rechtsschutz aus Fürsorgegesichtspunkten (zu § 45 BeamtStG)
- 43 Pflicht zum Schadenersatz (zu § 48 BeamtStG, § 59 LBG)

- 44 Altersteilzeit (zu § 70 LBG)
- 45 Erholungsurlaub (zu § 44 BeamtStG, § 71 Nummer 1 LBG)
- 46 Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen (zu § 71 Nummer 2 LBG)
- 47 Urlaub und Freistellungen nach Sondervorschriften
- 48 Arbeitsschutz (zu § 77 LBG)
- 49 Übergang des Schadenersatzanspruchs (zu § 81 LBG)

### **Personalaktendaten**

- 50 Personalaktendaten (zu § 50 BeamtStG)
- 51 Verarbeitung von Personalaktendaten (zu § 83 LBG)
- 52 Übermittlung von Personalaktendaten (zu § 85 LBG)
- 53 Löschung von Personalaktendaten (zu § 86 LBG)
- 54 Auskunft, Anhörung (zu § 87 LBG)
- 55 Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten (zu § 88 LBG)

Anlage 1 Personalbogen

Anlage 2 Belehrung

Anlage 3 Urkundsmuster

Anlage 4 Niederschrift über die Vereidigung

## **II. Anwendungsempfehlung**

### **III. Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

#### **I.**

Auf Grund von § 4 Absatz 7 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794) wird bestimmt:

## **Beamtenverhältnis**

- 1 **Begründung eines Beamtenverhältnisses (zu §§ 7, 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG), § 9 LBG)**
  - 1.1 Vor der Begründung eines Beamtenverhältnisses ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen des § 7 BeamtStG in Verbindung mit § 9 BeamtStG erfüllt sind.
  - 1.2 Personen, die zur Einstellung vorgesehen sind (im Folgenden: Bewerberinnen und Bewerber), sind verpflichtet, die zur Erstellung eines Personalbogens (Vordruck nach Anlage 1) erforderlichen Angaben unter Vorlage geeigneter Nachweise zu machen. Der Personalbogen kann für Zwecke der Personalverwaltung fortgeschrieben werden. Dabei muss erkennbar bleiben, welche Angaben die Bewerberin oder der Bewerber selbst gemacht hat.
  - 1.3 Die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 7 Absatz 1 Nummer 1 BeamtStG, gegebenenfalls in Verbindung mit § 7 Absatz 2 BeamtStG, ist an Hand der Bewerbungsunterlagen von Amts wegen zu prüfen. Grundsätzlich genügt die Vorlage eines Reisepasses oder eines Personalausweises als Nachweis der Staatsangehörigkeit oder der Eigenschaft als Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes (GG). Die Vorlage eines Staatsangehörigkeitsausweises oder eines Ausweises über die Rechtsstellung als Deutsche oder Deutscher ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist nur in Zweifelsfällen oder dann zu fordern, wenn eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung oder Laufbahnverordnung dies ausdrücklich vorschreibt.

Anträge auf Zulassung einer Ausnahme nach § 7 Absatz 3 BeamtStG sind der Ernennungsbehörde (vergleiche zu deren Zuständigkeit § 4 Absatz 3 LBG) in der Regel auf dem Dienstweg vorzulegen.
  - 1.4 Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind hinsichtlich der Berufung in das Beamtenverhältnis Deutschen im Sinne des Artikels 116 GG grundsätzlich gleichgestellt. Andere Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind Island, Liechtenstein und Norwegen. Gleiches gilt für Staatsangehörige eines Drittstaates, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt hat.
  - 1.5 Die Entscheidung, ob eine Aufgabe unter § 7 Absatz 2 BeamtStG fällt (sogenannter Vorbehaltsbereich) und deshalb nur Deutsche in ein Beamtenverhältnis berufen werden dürfen, muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der von der jeweiligen Beamtin oder dem jewei-

ligen Beamten nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit wahrzunehmenden Funktionen getroffen werden. Grundsätzlich besteht Freizügigkeit in allen Verwaltungsbereichen. Vorbehalten sind nur solche konkreten Aufgaben, deren Wahrnehmung durch Deutsche erforderlich ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Tätigkeiten eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind und deshalb ein Verhältnis besonderer Verbundenheit des jeweiligen Stelleninhabers zum Staat sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die ihre Wurzel im Staatsangehörigkeitsband haben.

Die Entscheidung trifft die jeweilige Ernennungsbehörde.

1.6 Zur Einstellung muss ein Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde (§ 30 Absatz 5 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG)) vorliegen, das nicht älter als drei Monate sein soll. Das Führungszeugnis ist von der Bewerberin oder dem Bewerber bei der Meldebehörde zur Vorlage bei der Ernennungsbehörde zu beantragen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen, inwieweit allgemein für bestimmte Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis (§ 30 a BZRG) oder in welchen Einzelfällen unter Verzicht auf ein Führungszeugnis oder ein erweitertes Führungszeugnis eine unbeschränkte Auskunft aus dem Bundeszentralregister eingeholt wird.

1.7 Bewerberinnen und Bewerber haben eine schriftliche Erklärung über etwaige anhängige strafrechtliche Ermittlungsverfahren oder Strafverfahren, über noch nicht im Führungszeugnis eingetragene und der unbeschränkten Auskunft aus dem Bundeszentralregister unterliegende Verurteilungen sowie über verhängte Disziplinarmaßnahmen und anhängige Disziplinarverfahren vorzulegen. Disziplinarmaßnahmen sind nicht anzugeben, wenn sie bei weiteren Disziplinarverfahren und bei sonstigen Personalmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt werden dürfen; Bewerberinnen und Bewerber haben sich gegebenenfalls über die Rechtslage zu vergewissern. Nicht als Disziplinarmaßnahmen in diesem Sinne gelten Disziplinarmaßnahmen, die im Rahmen eines nicht vergleichbaren Zivil- oder Wehrdienstverhältnisses verhängt worden sind.

Die Erklärungen der Bewerberinnen und Bewerber und damit im Zusammenhang stehende Unterlagen sind zu löschen, sobald feststeht, dass das anhängige Ermittlungs- oder Strafverfahren zu keiner Verurteilung führte oder die Daten nach § 49 BeamtStG nicht mitgeteilt werden dürfen.

1.8 Als Nachweis, dass sich Bewerberinnen und Bewerber in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen befinden, kann, falls die vorgesehene Verwendung es erfordert, eine entsprechende Erklärung mit zur Nachprüfung geeigneten Unterlagen verlangt werden. Dabei kann auch eine Erklärung verlangt werden, ob Eintragungen im Schuldnerverzeichnis (§§ 882 b ff. der Zivilprozessordnung (ZPO)) vorliegen.

1.9 Nach § 7 Absatz 1 Nummer 2 BeamtStG darf in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im



Sinne des Grundgesetzes einzutreten (vergleiche auch Nummer 26). Zum Begriff der freiheitlichen demokratischen Grundordnung wird auf die Anlage 2 (Belehrung) verwiesen. Die besondere politische Treuepflicht von Beamtinnen und Beamten gegenüber dem Staat und seiner Verfassung ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Absatz 5 GG) und gehört deshalb zu deren Kernpflichten. Sie gilt für jedes Beamtenverhältnis und für jede Funktion, in der die Beamtin oder der Beamte tätig ist beziehungsweise in der die Bewerberin oder der Bewerber tätig werden soll.

Die politische Treuepflicht gebietet, den Staat und seine geltende Verfassungsordnung zu bejahen und dies nicht lediglich verbal, sondern insbesondere in der beruflichen Tätigkeit dadurch, dass Beamtinnen und Beamte die bestehenden verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften beachten und erfüllen sowie das Amt aus dem Geist dieser Vorschriften heraus führen. Die politische Treuepflicht fordert mehr als nur eine formal korrekte, im Übrigen aber uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung. Sie fordert von Beamtinnen und Beamten insbesondere, dass sie sich eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanzieren, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Von Beamtinnen und Beamten wird erwartet, dass sie diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennen und anerkennen, für den es sich lohnt, einzutreten.

Jeder Einzelfall muss für sich geprüft und unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit entschieden werden. Hierfür gelten die nachstehenden Grundsätze:

Es dürfen keine Umstände vorliegen, die nach Überzeugung der Ernennungsbehörde die künftige Erfüllung der Pflicht zur Verfassungstreue zweifelhaft erscheinen lassen. Das bedeutet, dass die für die Einstellung Verantwortlichen im Augenblick der Entscheidung nach den zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Erkenntnismitteln davon überzeugt sein müssen, dass die Bewerberinnen und Bewerber nach ihrer Persönlichkeit die Gewähr dafür bieten, nach Begründung eines Beamtenverhältnisses jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten.

Der Überzeugung der Ernennungsbehörde liegt ein Urteil zu Grunde, das zugleich eine Prognose enthält. Es gründet sich auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und deren Bewertung. Zur Begründung berechtigter Zweifel reicht es in der Regel aus, dass die Ernennungsbehörde sich auf festgestellte äußere Verhaltensweisen stützt und wertend auf eine möglicherweise darin zum Ausdruck kommende innere Einstellung zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung schließt. Die Zweifel müssen allerdings auf Umständen beruhen, die von hinreichendem Gewicht und bei objektiver Betrachtungsweise geeignet sind, ernste Besorgnis an der künftigen Erfüllung der Verfassungstreuepflicht auszulösen. Nicht erforderlich ist die Feststellung, dass die Bewerberin oder der Bewerber tatsächlich ein »Verfassungsfeind« ist.

Der Beitritt oder die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgt, kann für die Beurteilung der Persönlichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern erheblich sein. Dies gilt unabhängig davon, ob die Verfassungswidrigkeit der Partei durch

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts festgestellt ist oder nicht. Entsprechendes gilt für sonstige Organisationen unabhängig davon, ob sie verboten sind.

Über die gewichtigsten verfassungsfeindlichen Bestrebungen berichten die jährlichen Verfassungsschutzberichte, zum Beispiel des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Innenministeriums Baden-Württemberg. Maßgebliches Kriterium für die Bewertung einer Partei oder Organisation als verfassungsfeindlich sind die Feststellungen des Verfassungsschutzberichts. Bei einer Einstufung der Partei beziehungsweise der Organisation als extremistisch ist von deren Verfassungsfeindlichkeit auszugehen. Erforderlichenfalls kann über das Innenministerium Baden-Württemberg eine gutachtliche Äußerung des Landesamts für Verfassungsschutz angefordert werden.

Die Mitgliedschaft in einer Partei oder Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen oder ein der Mitgliedschaft vergleichbares Verhalten, beispielsweise ein aktives Eintreten für die Partei oder Organisation, bietet Anhaltspunkte für Zweifel, denen die Ernennungsbehörde nachzugehen verpflichtet ist. Zur Aufklärung des Sachverhalts sind die Bewerberinnen und Bewerber anzuhören. In der Anhörung, gegebenenfalls im Einstellungsgespräch, kann sich die Ernennungsbehörde ein Bild über die Beziehungen der Bewerberin oder des Bewerbers zu der Partei oder Organisation machen, zum Beispiel über die näheren Umstände der Mitgliedschaft, die Intensität der Einbindung in die Partei / Organisation und die persönlichen Überzeugungen der Bewerberin oder des Bewerbers. Die Befragung muss sich auf die äußeren Umstände der Mitgliedschaft sowie auf die innere Einstellung von Bewerberinnen oder Bewerbern zur Partei oder Organisation beziehen. Durch die Anhörung können Zweifel an der Verfassungstreue möglicherweise ausgeräumt werden. Ebenso wenig wie verfassungsfeindliches Verhalten zwingend eine Mitgliedschaft in einer Partei oder Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen voraussetzt, ergibt sich zwangsläufig aus einer solchen Mitgliedschaft ein verfassungsfeindliches Verhalten von Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Ernennungsbehörde muss die zu Zweifeln Anlass gebenden Umstände darlegen. Die Widerlegung ist Sache der Bewerberin und des Bewerbers, welche bei der Aufklärung des Sachverhalts eine Mitwirkungspflicht haben. Kommen sie dieser nicht nach, ist die Ernennungsbehörde berechtigt, die bestehenden Zweifel an der Verfassungstreue als gerechtfertigt anzusehen. Dies gilt auch bei einer Weigerung der Bewerberin oder des Bewerbers, die unter Nummer 1.10 genannte Erklärung zu unterschreiben.

Können die Zweifel an der Verfassungstreue nicht ausgeräumt werden, darf eine Berufung in das Beamtenverhältnis nicht erfolgen.

Ist ein Beamtenverhältnis zur Ausbildung für Berufe außerhalb des öffentlichen Dienstes gesetzlich vorgeschrieben, kann die Einstellung nur versagt werden, wenn dies trotz des Ausbildungszwecks geboten erscheint.

- 1.10 Vor der Entscheidung über die Einstellung erfolgt nach Anlage 2 eine schriftliche Belehrung der Bewerberin oder des Bewerbers. Diese haben die Erklärung nach Anlage 2 zu unterschreiben.

- 1.11 Eine Regelanfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz findet nicht statt. Ergeben sich im Einstellungsverfahren, insbesondere im Einstellungsgespräch, jedoch Zweifel an der Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern, ist über das Innenministerium eine Anfrage an das Landesamt für Verfassungsschutz zu richten, ob Tatsachen über diese Personen bekannt sind, die unter dem Gesichtspunkt der Verfassungstreue Bedenken gegen eine Einstellung begründen.

Die Anfrage darf erst erfolgen, wenn die Einstellung der Bewerberin oder des Bewerbers konkret beabsichtigt ist, das heißt, wenn alle sonstigen Voraussetzungen für die Einstellung erfüllt sind. Die Anfrage ist zu begründen und auf dem Dienstweg an das Innenministerium zu richten. Die Bewerberin oder der Bewerber ist vorher zu unterrichten (§ 3 Absatz 4 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 des Landesverfassungsschutzgesetzes). Die Unterrichtung ist mit der Anfrage nachzuweisen.

Das Innenministerium gibt die Anfrage der Ernennungsbehörde an das Landesamt für Verfassungsschutz zur Überprüfung weiter. Dabei werden vom Landesamt für Verfassungsschutz nur Auskünfte aus Datenbeständen des Verfassungsschutzes und der Sicherheitsbehörden eingeholt. Besondere auf die Bewerberin oder den Bewerber ausgerichtete Ermittlungen des Verfassungsschutzes finden nicht statt.

Sind keine Erkenntnisse vorhanden, wird dies unverzüglich unter nachrichtlicher Beteiligung des Innenministeriums der Ernennungsbehörde mitgeteilt.

Liegen Erkenntnisse vor, übermittelt das Landesamt für Verfassungsschutz diese an das Innenministerium. Dabei werden dem Innenministerium nur rechtserhebliche Tatsachen, die geeignet sind, Zweifel an der Verfassungstreue zu begründen, mitgeteilt.

Das Innenministerium scheidet bei der Prüfung und Wertung der Erkenntnisse sogenannte Jugendsünden und Bagatellfälle von der Weitergabe aus, soweit nicht zusätzliche Erkenntnisse über die angefragte Person vorliegen. Das Innenministerium leitet nur solche, offen verwertbare Tatsachen an die Ernennungsbehörden weiter, die geeignet sind, Zweifel an der Verfassungstreue zu begründen.

- 1.12 Es sind folgende Verfahrensgrundsätze zu beachten:

- Einer Bewerberin oder einem Bewerber werden stets sämtliche Angaben mitgeteilt, die Zweifel an der Verfassungstreue begründen.
- Jeder Bewerberin und jedem Bewerber wird vor der Entscheidung über die Ablehnung die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den vorliegenden Ablehnungsgründen gegeben.

- Einer Bewerberin oder einem Bewerber wird gestattet, bei der Anhörung eine Bevollmächtigte oder einen Bevollmächtigten oder eine sonstige Person ihres oder seines Vertrauens beizuziehen.
- Bei der Anhörung wird stets ein Protokoll angefertigt, von dem die Bewerberin oder der Bewerber auf Verlangen eine Mehrfertigung erhält.
- Die Entscheidung über die Ablehnung ergeht stets unter Beteiligung der obersten Dienstbehörde unter Einschaltung der Ministerin beziehungsweise des Ministers.
- Der Bewerberin oder dem Bewerber ist der mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehene schriftliche begründete Ablehnungsbescheid zuzustellen.

## 2 **Beamtenverhältnis auf Probe (zu § 4 Absatz 3 Buchstabe a, § 10 BeamStG, §§ 6, 19 LBG)**

- 2.1 Rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit ist unter Berücksichtigung von Verkürzungs- und Anrechnungszeiten zu prüfen, ob sich die Beamtin oder der Beamte bewährt hat.
- 2.2 Die Feststellung der Bewährung in der Probezeit bezieht sich auf die Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Die gesundheitliche Eignung kann nur verneint werden, wenn nach einer Prognose, welche die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze umfasst, tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze Dienstunfähigkeit eintreten wird oder die Beamtin oder der Beamte erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird. Im Zweifel ist von gesundheitlicher Eignung auszugehen.

Legen konkrete Anhaltspunkte, zum Beispiel über bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe noch nicht bekannte gesundheitliche Risikofaktoren, Zweifel an der gesundheitlichen Eignung der Beamtin oder des Beamten nahe, ist ein ärztliches Zeugnis darüber einzuholen, ob die Beamtin oder der Beamte die gesundheitliche Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Laufbahn oder für eine anderweitige Verwendung nach § 26 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 BeamStG besitzt. Die Nummern 24.2, 29.1 und 29.2 sind entsprechend anzuwenden.

Werden Beamtinnen oder Beamte in Kenntnis gesundheitlicher Risikofaktoren, die zu Erkrankungen führen können, die die gesundheitliche Eignung in Frage stellen, in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen, kann die Beamtin oder der Beamte wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung nicht entlassen werden, wenn die vorhandenen Risikofaktoren im Verlauf der Probezeit zu keiner Erkrankung geführt haben. Es besteht in diesen Fällen bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ein Anspruch auf Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Bei Vorliegen beeinflussbarer Risikofaktoren kann durch die für die Ernennung zu-

ständige Stelle eine erneute Prüfung der gesundheitlichen Eignung vorbehalten werden. Darauf ist die Beamtin oder der Beamte bei der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe hinzuweisen.

- 2.3 Wird nach Ablauf der Probezeit eine Entscheidung über die Bewährung nicht unverzüglich getroffen, so steht das der grundsätzlichen Feststellung der Bewährung gleich. Eignungsmängel, die erst nach Ablauf der Probezeit auftreten, stellen die Bewährung nicht in Frage. Beamtinnen und Beamte auf Probe können in diesen Fällen nicht mehr mangels Bewährung entlassen werden, es sei denn, die Eignungsmängel lassen Rückschlüsse auf die Bewährung in der laufbahnrechtlichen Probezeit zu.
- 2.4 Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten oder werden, wie beispielsweise beim Polizeivollzugsdienst oder Forstdienst, besondere Anforderungen an die Dienstfähigkeit gestellt, ist grundsätzlich vor Ablauf der Probezeit ein ärztliches Zeugnis anzufordern. Die Nummern 24.2, 29.1 und 29.2 sind entsprechend anzuwenden.

Bezüglich der Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe wegen fehlender gesundheitlicher Eignung wird auf Nummer 18.2 und 18.3 verwiesen.

### **3 Kriterien der Ernennung, Auswahlverfahren, Stellenausschreibungen (zu § 9 BeamtStG, § 11 LBG)**

- 3.1 Zur Eignung im Sinne von § 9 BeamtStG gehört auch die gesundheitliche Eignung für die angestrebte Laufbahn, über die der Dienstherr ohne Beurteilungsspielraum zu entscheiden hat. Die gesundheitliche Eignung kann nur verneint werden, wenn aufgrund einer Prognose, die den Zeitraum bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze umfasst, tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze Dienstunfähigkeit eintreten oder die Beamtin oder der Beamte erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird. Hierzu ist von der Bewerberin oder dem Bewerber ein ärztliches Zeugnis nach § 14 Absatz 5 des Gesundheitsdienstgesetzes vorzulegen. Dieses soll im Zeitpunkt der Personalmaßnahme nicht älter als sechs Monate sein. Die dafür anfallenden Kosten trägt die Bewerberin oder der Bewerber.

Die Untersuchung der zur Einstellung vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerber erfolgt in der Regel vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe. Diese Untersuchung oder gegebenenfalls weitere Untersuchungen können bereits vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf beziehungsweise vor der Einstellung in das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis erfolgen, wenn die Ausbildung mit dem Ziel der späteren Berufsausübung im öffentlichen Dienst erfolgt, beispielsweise im Lehrerbereich, oder wenn die Art der Ausbildung besondere Anforderungen an die Dienstfähigkeit stellt. Begründen konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der gesundheitlichen Eignung der Beamtin oder des Beamten, ist die Untersuchung über die gesundheitliche Eignung der Beamtin oder des Beamten für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe beziehungsweise auf Lebenszeit erneut einzuholen.

Auf die Ausführungen bei Nummer 2.2 wird hingewiesen.

- 3.2 Nach § 211 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) müssen die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht werden. Die Erfüllung dieser Verpflichtung soll zum Beispiel durch Verringerung der Anforderungen an die gesundheitliche Eignung gefördert werden. Schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 155 SGB IX, die als Tarifbeschäftigte angestellt sind, können in das Beamtenverhältnis übernommen werden, soweit sonstige Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen.
- 3.3 Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, soll ihnen bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gegeben werden, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind.

Schwerbehinderte Menschen werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dies ist auch für schwerbehinderte interne Bewerberinnen und Bewerber anzuraten, wenn die Stelle berechtigterweise nur intern zur Besetzung ausgeschrieben wird. Die Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 SGB IX).

- 3.4 In bestimmten Laufbahnen, wie zum Beispiel in Vollzugs- und Einsatzdiensten, müssen an die Tauglichkeit der Beamtinnen und Beamten besondere Anforderungen gestellt werden, so dass sich hierdurch gewisse Einschränkungen bei der Verwendung von behinderten Menschen ergeben können.
- 3.5 Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden. Die gesundheitliche Eignung kann im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist.

Schwerbehinderte Menschen dürfen auch dann in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Es muss aber bei der Einstellung und bei der Ernennung auf Lebenszeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden können, dass der schwerbehinderte Mensch mindestens fünf Jahre dienstfähig bleibt. Dies muss im ärztlichen Gutachten zum Ausdruck kommen.

- 3.6 Die Dienststellen sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Auf § 165 SGB IX wird hingewiesen. In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.

#### 4 **Ernennungsurkunde (zu § 8 BeamtStG, §§ 9, 10 LBG)**

- 4.1 Beamtinnen und Beamte erhalten in den Fällen des § 8 Absatz 1 BeamtStG eine Ernennungsurkunde. Der Wortlaut der Ernennungsurkunde ergibt sich aus § 8 Absatz 2 BeamtStG, den Mustern 1 bis 6 der Anlage 3 und den folgenden Bestimmungen.
- 4.2 Ist der Personenstand bekannt, kann bei Personen mit dem Personenstand divers auf die Anrede in der Ernennungsurkunde verzichtet werden.
- 4.3 Die Wörter »unter Berufung in das Beamtenverhältnis« sind in die Ernennungsurkunde nur aufzunehmen, wenn ein Beamtenverhältnis begründet wird (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 BeamtStG). Wird ein Beamtenverhältnis in ein solches anderer Art umgewandelt (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 BeamtStG), wird einer Beamtin oder einem Beamten unter Fortdauer des Beamtenverhältnisses erstmals ein Amt oder wird ein anderes Amt mit anderem Grundgehalt (§ 8 Absatz 1 Nummer 3 BeamtStG) oder ein anderes Amt mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe verliehen (§ 8 Absatz 1 Nummer 4 BeamtStG in Verbindung mit § 10 LBG), soll die Ernennungsurkunde die Wörter »unter Berufung in das Beamtenverhältnis« nicht enthalten.
- 4.4 Bleibt bei einer Ernennung die Art des Beamtenverhältnisses unverändert, soll die Ernennungsurkunde einen die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz nicht enthalten.
- 4.5 In die Ernennungsurkunde ist die Amtsbezeichnung oder die Dienstbezeichnung einzusetzen, die in einer Besoldungsordnung, einer Laufbahnvorschrift, der Grundamtsbezeichnungsverordnung oder in einer sonstigen Vorschrift für das Amt oder die Dienststellung vorgesehen ist, das beziehungsweise die der Beamtin oder dem Beamten übertragen werden soll. Ist die oder der zu Ernennende bereits Beamtin oder Beamter und wird eine andere Amts- oder Dienstbezeichnung verliehen, ist auch die bisherige Amts- oder Dienstbezeichnung anzugeben. Bei Beamtinnen oder Beamten eines anderen Dienstherrn ist die bisherige Amts- oder Dienstbezeichnung mit einem auf dieses Dienstverhältnis hinweisenden Zusatz (zum Beispiel »im Dienst des ...«) zu versehen, wenn sich dieser Hinweis nicht wegen der Fassung der bisherigen Amts- oder Dienstbezeichnung erübrigt. Ist bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis die oder der zu Ernennende nach gesetzlicher Vorschrift berechtigt, eine frühere Amts-, Dienst- oder Dienstgradbezeichnung mit einem Zusatz weiterzuführen, kann auch diese frühere Amts-, Dienst- oder Dienstgradbezeichnung mit einem Zusatz angegeben werden. Andere als die in dieser Verwaltungsvorschrift ausdrücklich vorgesehenen Angaben sind unzulässig, zum Beispiel Hinweise auf die Behörde, es sei denn, die Behördenbezeichnung ist Bestandteil der Amtsbezeichnung (zum Beispiel »Präsident des Landesamts für Verfassungsschutz«). Hinweise auf die Besoldungsgruppe werden in die Ernennungsurkunde aufgenommen
- bei der Begründung des Beamtenverhältnisses, wenn Ämter mit gleicher Amtsbezeichnung in mehreren Besoldungsgruppen ausgebracht sind (vergleiche Muster 1 der Anlage 3),

- bei Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt, jedoch gleicher Amtsbezeichnung (vergleiche Muster 5 der Anlage 3),
  - bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 LBG, wenn Ämter mit gleicher Amtsbezeichnung in mehreren Besoldungsgruppen ausgebracht sind (vergleiche Muster 11 der Anlage 3), oder,
  - bei der Verleihung eines Amtes mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, wenn Ämter mit gleicher Amtsbezeichnung in mehreren Besoldungsgruppen ausgebracht sind (vergleiche Muster 12 der Anlage 3).
- 4.6 Die Verleihung eines Amtes mit Amtszulage bedarf einer Ernennungsurkunde nach Muster 6 der Anlage 3.
- 4.7 Soll die Ernennung zu einem späteren Zeitpunkt als dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam werden (§ 9 Absatz 2 LBG), sind in die Ernennungsurkunde nach dem Namen der Beamtin oder des Beamten die Wörter »mit Wirkung vom ...« unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen. Eine Ernennung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist nach § 8 Absatz 4 BeamtStG unzulässig und insoweit unwirksam.
- 4.8 Wird die Ernennungsurkunde nicht durch die Behördenleitung, sondern durch eine zur Vertretung befugte Beamtin oder einen zur Vertretung befugten Beamten unterzeichnet, sind beim Namen der oder des Unterzeichnenden ein das Vertretungsverhältnis kennzeichnender Zusatz (zum Beispiel »In Vertretung«) mit Amtsbezeichnung einzufügen.
- 4.9 Die Ernennungsurkunde ist, je nach zuständiger Ernennungsbehörde, mit dem großen oder kleinen Dienstsiegel zu versehen.
- 4.10 Die Ernennungsurkunde ist der Beamtin oder dem Beamten gegen schriftliche Empfangsbestätigung auszuhändigen. Die Empfangsbestätigung ist zu den Personalaktendaten zu nehmen. Nach § 88 Absatz 1 Satz 4 LBG ist eine beglaubigte Abschrift der Ernennungsurkunde zum Grunddatenbestand oder zum dafür bestimmten Teildatenbestand zu nehmen, sofern diese Datenbestände nicht bei der Ernennungsbehörde geführt werden.
- 4.11 Nach § 8 BeamtStG ernannte Beamtinnen und Beamte sind mit Ausnahme der auf der Planstelle geführten Ersatzkräfte von der nach dem Ernennungsgesetz zuständigen Behörde in eine Planstelle einzuweisen. Die Einweisung ist der Beamtin oder dem Beamten unter Angabe des Zeitpunkts, in dem die Einweisung wirksam werden soll, schriftlich mitzuteilen. Sind in Besoldungsordnungen Ämter mit gleicher Amtsbezeichnung in mehreren Besoldungsgruppen ausgebracht, sind in der Einweisungsverfügung das Amt und die Besoldungsgruppe anzugeben, nach der die Bezüge gezahlt werden. Die Vorschriften über die rückwirkenden



de Einweisung in eine Planstelle bei Beförderungen (§ 49 Absatz 2 der Landeshaushaltsordnung (LHO) und § 4 Absatz 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW)) bleiben unberührt.

4.12 Für die Mitteilung nach Nummer 4.11 Satz 2 wird folgender Wortlaut empfohlen:

»Sie werden mit Wirkung vom ... in eine Planstelle ... bei Kapitel ... des Staatshaushaltsplans eingewiesen.«

oder bei Ersatzkräften:

»Sie werden mit Wirkung vom ... auf freien Mitteln einer Planstelle ... bei Kapitel ... des Staatshaushaltsplans zusätzlich geführt.«

In den in Nummer 4.10 Satz 3 genannten Fällen werden folgende Fassungen empfohlen:

»Sie werden mit Wirkung vom ... in eine Planstelle des Amtes ... der Besoldungsgruppe ... bei Kapitel ... des Staatshaushaltsplans eingewiesen.«

oder:

»Sie werden mit Wirkung vom ... in eine Planstelle des Amtes ... der Besoldungsgruppe ... bei Kapitel ... des Staatshaushaltsplans eingewiesen. Sie erhalten Dienstbezüge aus dem übertragenen Amt in Besoldungsgruppe ....«

4.14 Wird einer Beamtin oder einem Beamten ein anderes Amt mit gleichem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung übertragen und ist damit kein Wechsel der Laufbahngruppe verbunden, sind ihr oder ihm die Übertragung des Amtes und die Einweisung in eine neue Planstelle schriftlich mitzuteilen. Die Übertragung des Amtes wird mit der Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten wirksam, wenn nicht in der Mitteilung ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Die Mitteilung muss die neue Amtsbezeichnung der Beamtin oder des Beamten enthalten.

4.14 Ändert sich die Amtsbezeichnung des bisherigen Amtes, ohne dass der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt übertragen wird, ist der Beamtin oder dem Beamten die neue Amtsbezeichnung schriftlich mitzuteilen.

## 5 Rücknahme der Ernennung (zu § 12 BeamtStG, § 12 LBG)

Die Ernennungsbehörde hat zunächst die nachträgliche vorgeschriebene Mitwirkung der zuständigen Aufsichtsbehörde zu der fehlerhaften Ernennung zu veranlassen. Erst wenn die Nachholung der Mitwirkung gescheitert ist, beispielsweise die Zustimmung zu einer Ernennung verweigert wurde, ist die Ernennung zurückzunehmen. Für Fälle, in denen vor dem 1. Januar 2011 fehlerhaft der ehemalige Landespersonalausschuss nicht beteiligt wurde, entscheidet über die nachträgliche Zustimmung bei den Beamtinnen und Beamten des Landes die

oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium Baden-Württemberg (Artikel 62 § 1 Absatz 1 Nummer 5 des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG)).

## 6 **Führungsfunktionen auf Probe (zu § 4 Absatz 3 Buchstabe b BeamtStG, § 8 LBG)**

6.1 Der Anwendungsbereich des § 8 LBG ist nur gegeben, wenn eine bestimmte leitende Funktion zugleich mit der Verleihung des statusrechtlichen Amts, das dieser leitenden Funktion zugeordnet ist, übertragen wird. Allein die Übertragung der leitenden Funktion reicht nicht aus.

- Welche Ämter mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe vergeben werden, ist im Anhang zu § 8 Absatz 1 LBG Buchstabe A bis D abschließend aufgeführt.
- Welcher Besoldungsgruppe das jeweilige statusrechtliche Amt mit leitender Funktion zugeordnet ist, ergibt sich nach § 20 LBesGBW und den auf dieser Grundlage erstellten Dienstpostenbewertungen oder den Besoldungsordnungen.
- Nicht einbezogen sind Ämter nach § 30 BeamtStG in Verbindung mit § 42 Absatz 1 LBG und Ämter, deren Inhaberinnen und Inhaber richterliche Unabhängigkeit besitzen.

Kein Anwendungsfall des § 8 LBG ist daher die alleinige Übertragung einer leitenden Funktion ohne die Verleihung des entsprechend zugeordneten statusrechtlichen Amts, beispielsweise die Übertragung einer nach der Besoldungsgruppe B 6 bewerteten Abteilungsleitung, die Beamtin oder der Beamte bleibt jedoch zunächst in Besoldungsgruppe B 3. Die Anwendung des § 8 LBG wird erst ausgelöst, wenn auch das entsprechend zugeordnete statusrechtliche Amt verliehen wird. Kein Anwendungsfall des § 8 LBG liegt ferner vor, wenn eine Beamtin oder ein Beamter bereits das statusrechtliche Amt, das der leitenden Funktion zugeordnet ist, innehat und ihr oder ihm unter Beibehaltung dieses Amts eine entsprechende leitende Funktion übertragen wird (zum Beispiel einer Referentin oder einem Referent in Besoldungsgruppe A 16 wird eine in dieser Besoldungsgruppe bewertete Referatsleitung übertragen). Wird dagegen in derselben leitenden Funktion ein höher bewertetes statusrechtliches Amt verliehen, weil dem Amt mit leitender Funktion mehrere Besoldungsgruppen zugeordnet sind (zum Beispiel einer Referatsleiterin oder einem Referatsleiter in der Besoldungsgruppe A 16 wird eine nach Besoldungsgruppe B 3 bewertete Referatsleitung übertragen), löst diese Beförderung die Anwendung des § 8 LBG aus.

6.2 Während der Probezeit wird das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit durch das Beamtenverhältnis auf Probe überlagert (Doppelbeamtenverhältnis). Eine Entlassung aus dem Lebenszeitbeamtenverhältnis tritt nicht ein. Die Rechte und Pflichten aus dem zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragenen Amt ruhen während der Probezeit mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit (§ 37 BeamtStG in Verbindung mit § 57 LBG) und des Verbots der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (§ 42 BeamtStG).

Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und Beamtenverhältnis auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion können nur bei demselben Dienstherrn bestehen. Sollen Beamtinnen und Beamte anderer Dienstherrn in das Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 LBG berufen werden, so ist zuvor durch Versetzung oder Ernennung ein Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg zu begründen. Erst im Anschluss daran ist das neue Amt im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 LBG zu übertragen.

- 6.3 Die Probezeit von zwei Jahren kann in besonders begründeten Fällen von der obersten Dienstbehörde bis auf ein Jahr verkürzt werden. Ist die leitende Funktion bereits in vollem Umfang übertragen worden, ohne dass auch das statusrechtliche Amt verliehen wurde, beispielsweise weil eine entsprechende Planstelle nicht zur Verfügung stand, oder war unmittelbar zuvor eine vergleichbare leitende Funktion erfolgreich übertragen, sollen diese Zeiten bei Bewährung grundsätzlich auf die Probezeit angerechnet werden. Eine Mindestprobezeit ist dann nicht zu fordern. Je nach dem Umfang der Anrechnung kann die Probezeit ganz entfallen.

Die Dauer der Probezeit unter Berücksichtigung von Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten ist durch einen begleitenden Verwaltungsakt festzusetzen.

Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gelten nicht als Probezeit.

- 6.4 Beamtinnen und Beamten darf ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 LBG nur übertragen werden, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt werden, insbesondere die für das konkrete Amt erforderliche Laufbahnbefähigung (vergleiche § 16 LBG) vorhanden ist.
- 6.5 Wird Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nach § 8 LBG übertragen, erhalten diese eine Ernennungsurkunde nach Anlage 3, Muster 11.
- 6.6 Wird Beamtinnen oder Beamten als Amt mit leitender Funktion ein anderes Amt mit höherem Grundgehalt übertragen, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, beispielsweise die Übertragung eines Amtes mit Amtszulage oder von Ministerialrat in der Besoldungsgruppe A 16 zu Ministerialrat in der Besoldungsgruppe B 3, erfolgt die Übertragung des anderen statusrechtlichen Amtes ebenfalls durch Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe (vergleiche § 8 Absatz 1 Nummer 3 BeamStG). Wird ohne Wechsel der Laufbahngruppe ein anderes Amt mit gleichem Grundgehalt, aber anderer Amtsbezeichnung übertragen, beispielsweise von Ministerialrat in der Besoldungsgruppe B 3 zum Leitenden Ministerialrat in der Besoldungsgruppe B 3, ist wegen der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe nach § 8 LBG ebenfalls eine Ernennung erforderlich (vergleiche § 8 Absatz 1 Nummer 1 BeamStG). Für die Übertragung des Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe wird in diesen Fällen eine Urkunde nach Anlage 3, Muster 11 empfohlen.

- 6.7 Hat sich die Beamtin oder der Beamte bewährt, ist das Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen, das heißt grundsätzlich durch entsprechende Ernennung und Aushändigung einer Ernennungsurkunde nach Anlage 3, Muster 12. Stimmen die bisherige und die künftige Amtsbezeichnung überein, wird auf die Angabe der bisherigen Amtsbezeichnung in der Ernennungsurkunde verzichtet.

Soweit kein Ernennungsfall nach § 8 BeamtStG vorliegt, erfolgt die nachfolgende Übertragung des Amtes auf Dauer im bestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit durch schriftliche Verfügung.

Da nach Ablauf der Probezeit das Beamtenverhältnis auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion kraft Gesetzes nach § 22 Absatz 5 BeamtStG endet, muss die Entscheidung über die Bewährung möglichst zeitnah erfolgen, so dass eine unmittelbare Anschlussernennung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder der rechtzeitige Erlass der Verfügung möglich ist. Es wird empfohlen, die Ernennungsurkunde oder die Verfügung kurz vor Ablauf der Probezeit auszuhändigen und darin den Zusatz »mit Wirkung vom ...« unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen.

- 6.8 Haben sich Beamtinnen und Beamte nicht den Leistungserwartungen entsprechend bewährt, verbleiben sie in dem statusrechtlichen Amt vor der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Probe nach § 8 LBG mit entsprechendem Dienstposten. Weitere statusändernde Verfügungen sind nicht erforderlich. Die Feststellung der Nichtbewährung ist schriftlich mitzuteilen.

## **Laufbahnen**

### **7 Erwerb der Laufbahnbefähigung (zu § 16 LBG)**

- 7.1 Die Erhaltung eines leistungsfähigen Berufsbeamtentums hängt vor allem davon ab, dass die Bewerberinnen und Bewerber die für die erfolgreiche Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben erforderliche Laufbahnbefähigung besitzen. § 16 Absatz 1 Nummer 1 und 2 LBG sieht für den Erwerb einer Laufbahnbefähigung als Laufbahnbewerberin oder Laufbahnbewerber verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor. Das für die jeweilige Fachlaufbahn zuständige Ministerium kann die betreffende Fachlaufbahn im Rahmen dieser gesetzlichen Regelungsmöglichkeiten einrichten, den Zugang zu der Laufbahn ausgestalten und die weiteren Modalitäten, wie zum Beispiel Einzelheiten zum Aufstieg oder der Gleichwertigkeit zu anderen Laufbahnen, durch Rechtsverordnung näher regeln und dabei insbesondere bestimmen, nach welcher oder welchen der in § 16 Absatz 1 Nummer 1 und 2 LBG vorgesehenen Möglichkeiten die Laufbahnbefähigung erworben wird. Die durch Verordnung des zuständigen Ministeriums getroffenen laufbahnrechtlichen Regelungen gelten für alle Beamtinnen und Beamten, die in diese Laufbahn eingestellt werden (Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber), grundsätzlich gleichermaßen und unabhängig vom jeweiligen Dienstherrn sowie unabhängig davon, in welchem Geschäftsbereich eines Ministeriums sie beschäftigt sind. Spezielle Festlegungen in den laufbahnrechtlichen Verordnungen bleiben unberührt.

- 7.2 Der Zugang zu einer eingerichteten Laufbahn ist nach § 16 Absatz 1 Nummer 5 LBG auch über die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen möglich. Diese EU-Richtlinie dient der Beseitigung von Hindernissen für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und gibt Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern sowie ihnen Gleichgestellten, die ihre Berufsqualifikation in einem Mitgliedstaat erworben haben, Garantien hinsichtlich des Zugangs zu demselben Beruf und seiner Ausübung in einem anderen Mitgliedstaat. Näheres zum Verfahren und zur Zuständigkeit haben das Innenministerium, das Finanzministerium, das Wissenschaftsministerium, das Umweltministerium, das Wirtschaftsministerium, das Sozialministerium, das Justizministerium, das Verkehrsministerium, das Ministerium Ländlicher Raum und das Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen in der Laufbahnbefähigungsanerkennungsverordnung geregelt. Für die Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise für Lehrerberufe gilt die EU-EWR-Lehrerverordnung des Kultusministeriums.
- 7.3 Die Befähigung von anderen Bewerberinnen und Bewerbern für eine bestimmte Laufbahn kann nur von den obersten Dienstbehörden festgestellt werden. Zwingend ist dabei, dass die Laufbahn, in die die andere Bewerberin oder der andere Bewerber eingestellt wird, tatsächlich besteht und durch das zuständige laufbahngestaltende Ministerium eingerichtet worden ist. Die in § 16 Absatz 3 LBG geregelten Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen; Ausnahmen sind nicht möglich. An die Prüfung der Voraussetzungen sind strenge Maßstäbe anzulegen. Die Einstellung einer anderen Bewerberin oder eines anderen Bewerbers soll sich auf Einzelfälle beschränken.
- 7.4 Nach Artikel 62 § 1 Absatz 1 Nummer 1 DRG bleiben die am 31. Dezember 2010 vorhandenen Beamtinnen und Beamten in ihren bisherigen Laufbahnen, soweit in den jeweiligen laufbahnrechtlichen Vorschriften der Ressorts nichts anderes bestimmt ist. Dies gilt insbesondere auch für die Beamtinnen und Beamten, für die vom ehemaligen Landespersonalausschuss eine auf einen bestimmten Verwendungsbereich eingeschränkte Befähigung zuerkannt wurde.

Für die Beamtinnen und Beamten, die im Wege des Aufstiegs für besondere Verwendungen in die nächsthöhere Laufbahn gelangt sind, gelten die jeweiligen Bestimmungen der Landeslaufbahnverordnung (§ 21 a Absatz 3, § 25 a Absatz 2 und § 30 a Absatz 2) in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung fort. Diese damit weiter geltende Einschränkung des Verwendungsbereichs hat zur Folge, dass eine Beförderung nur bis zu den in den jeweiligen Bestimmungen genannten Besoldungsgruppen möglich ist. Einschränkungen des Verwendungsbereichs können nur über einen horizontalen Laufbahnwechsel nach § 21 LBG aufgehoben werden. Voraussetzung ist dabei unter anderem, dass die Aufgaben der entsprechenden Fachlaufbahn entsprechend Nummer 11.1 tatsächlich wahrgenommen werden.

- 7.5 Die Regelungen zu den Laufbahnen besonderer Fachrichtung in den §§ 33 bis 44 der Landeslaufbahnverordnung in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung galten nach Artikel 62 § 1 Absatz 2 DRG lediglich längstens bis 31. Dezember 2014 fort. Der Zugang zu einer Lauf-

bahn richtet sich nunmehr ausschließlich nach den Voraussetzungen in der jeweils einschlägigen laufbahnrechtlichen Verordnung auf der Grundlage des § 16 Absatz 2 LBG.

## 8 **Einstellung (zu § 18 LBG)**

Die Einstellung erfolgt grundsätzlich im Eingangsamt der Laufbahn. Der Dienstherr hat, wenn besondere dienstliche Bedürfnisse dies rechtfertigen, nach § 18 Absatz 2 LBG die Möglichkeit, zum Ausgleich einer unzumutbaren Härte ausnahmsweise die Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungssamt vorzunehmen. Dies setzt zwingend voraus, dass die Beamtin oder der Beamte nach Erwerb der Laufbahnbefähigung bereits über den in § 18 Absatz 2 LBG festgelegten Zeitraum Aufgaben wahrgenommen hat, die der Laufbahn in der jeweiligen Laufbahngruppe entsprechen, in die sie oder er eingestellt werden soll.

§ 18 Absatz 2 Satz 3 LBG stellt klar, dass auch bei einer anderen Bewerberin oder einem anderen Bewerber die Zeiten der Aufgabenwahrnehmung, die für den Erwerb der Befähigung nach § 16 Absatz 3 LBG mindestens erforderlich sind, darüber hinaus zusätzlich erbracht worden sein müssen. Eine doppelte Berücksichtigung ist nicht möglich.

## 9 **Probezeit (zu § 19 LBG)**

- 9.1 § 19 LBG gestaltet die in § 10 BeamtStG vorgeschriebene Probezeit näher aus. Die erfolgreiche Ableistung der Probezeit nach Erwerb der Laufbahnbefähigung ist Voraussetzung für die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (vergleiche Nummer 18.3). Die Probezeit des § 19 LBG ist zu unterscheiden von der Probezeit in einer Führungsfunktion auf Probe nach § 8 LBG (vergleiche dazu Nummer 6).
- 9.2 Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge gelten grundsätzlich nicht als Probezeit. Hierunter fallen auch Beurlaubungen, die überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dienen; zu entsprechenden Beurlaubungen für die vorübergehende Wahrnehmung von Aufgaben in einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder in der Verwaltung oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union vergleiche Nummer 16.7. Bei auseinanderfallenden Zuständigkeiten hat die für die Beurlaubung zuständige Stelle vor der Bewilligung einer entsprechenden Beurlaubung die Ernennungsbehörde zu beteiligen. Die Ernennungsbehörde kann im Einzelfall bestimmen, dass Zeiten einer solchen Beurlaubung als Probezeit gelten.
- 9.3 Das in § 19 Absatz 2 Nummer 2 LBG enthaltene Tatbestandsmerkmal »hervorragend« wurde wegen der Vielzahl der für den Erwerb der Laufbahnbefähigung in Betracht kommenden Prüfungen und Bewertungen gesetzlich nicht definiert. Es kann sich jedoch nur um eine Spitzenbewertung handeln. Die Ernennungsbehörde entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang die Probezeit abgekürzt wird.

- 9.4 Für den freiwilligen Wehrdienst ist aufgrund der gesetzlichen Festlegung in § 4 Absatz 3 des Wehrpflichtgesetzes und § 58 f des Soldatengesetzes ein Nachteilsausgleich entsprechend der Regelung in § 19 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 LBG zu gewähren.

Bei der Prüfung sowohl der in § 19 Absatz 3 Satz 1 als auch der in § 19 Absatz 3 Satz 2 LBG genannten Anrechnungen ist auf einen kausalen Zusammenhang zu der beruflichen Entwicklung als Beamtin oder als Beamter zu achten. Ein solcher Zusammenhang liegt vor, wenn der Wehr- oder Zivildienst, die Tätigkeit als Entwicklungshelfer oder Entwicklungshelferin, die Betreuung und Pflege eines Angehörigen, die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Urlaub nach § 72 Absatz 1 LBG oder die Leistung von Bundesfreiwilligendienst oder Jugendfreiwilligendienst zu einer tatsächlichen Verzögerung in dem beruflichen Werdegang im Beamtenverhältnis geführt haben.

- 9.5 Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten, die in einem der Ausbildung entsprechenden Beruf zurückgelegt wurden, können auf die Probezeit angerechnet werden, wenn sie nach Art und Bedeutung Tätigkeiten in der betreffenden Laufbahn entsprechen. Dies gilt auch, wenn diese Zeiten bereits für den Erwerb der Laufbahnbefähigung herangezogen wurden. Die Entscheidung hierüber obliegt dem jeweiligen Dienstherrn im Rahmen seines Ermessens.
- 9.6 Kann die Bewährung in der Probezeit nicht festgestellt werden, soll eine Verlängerung der Probezeit schrittweise erfolgen. Die betroffene Person ist vorher anzuhören. Die Verlängerung der Probezeit ist unter Angabe der Gründe und unter Festlegung der zeitlichen Dauer schriftlich mitzuteilen. Die Entlassung bei fehlender Bewährung in der Probezeit richtet sich nach § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und Satz 2 BeamStG (vergleiche Nummer 18).

## 10 **Beförderung (zu § 20 LBG)**

- 10.1 In der Regel sind alle Ämter der Besoldungsordnung A einer Laufbahn zu durchlaufen. Abweichend von § 20 Absatz 2 Satz 1 LBG können im Rahmen eines Aufstiegs nach § 22 LBG Ämter übersprungen werden, wenn eine Rechtsverordnung nach § 22 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 LBG Ausnahmen von § 22 Absatz 1 Nummer 1 LBG vorsieht.

§ 20 Absatz 2 Satz 2 LBG ermöglicht in Ausnahmefällen das Überspringen von bis zu zwei Ämtern, wenn alle genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen. Höherwertige Tätigkeiten können auch außerhalb eines Beamtenverhältnisses erbracht worden sein. Sie müssen jedoch mindestens über einen Zeitraum ausgeübt worden sein, in dem auch bei regulärem Vorrücken in der Laufbahn das höhere Amt laufbahnrechtlich frühestens hätte erreicht werden können (sogenannte fiktive Nachzeichnung des Werdegangs der Laufbahn). Die Tätigkeiten können nicht mehrfach berücksichtigt werden. Eine Anrechnung ist nur auf die Einstellung im Beförderungsamte oder bei der Probezeit oder beim Überspringen von Ämtern möglich.

- 10.2 Beim Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe kann das Eingangsamte der nächsthöheren Laufbahngruppe übersprungen werden, wenn dieses mit keinem höheren Grundgehalt

verbunden ist als das bisherige Amt. Für den Begriff des Grundgehalts gilt § 3 Absatz 7 LBG, wobei die dort genannten Bestandteile als Verweis dem Grunde nach und nicht der Höhe nach anzusehen sind. Die Ermessensentscheidung trifft die Ernennungsbehörde. Die Sperrfrist des § 20 Absatz 3 Nummer 3 LBG ist zu beachten.

10.3 Wartezeiten für eine Beförderung, die über die in § 20 Absatz 3 Nummer 3 LBG genannte Sperrfrist hinausgehen, dürfen nur unter Beachtung des sich aus Artikel 33 Absatz 2 GG ergebenden Leistungsprinzips festgelegt werden.

10.4 Nummer 3.5 Satz 1 gilt entsprechend.

## 11 **Horizontaler Laufbahnwechsel (zu § 21 LBG)**

11.1 Ein Laufbahnwechsel erfordert die Befähigung für die neue Laufbahn. Zu berücksichtigen ist die ganze Bandbreite der Aufgaben der angestrebten Laufbahn.

11.2 Für die Einführungszeit können Konzepte, in denen die notwendigen Qualifizierungs- und sonstigen Maßnahmen, beispielsweise Hospitationen, Praktika, Praxisstationen, festgelegt sind, erstellt werden.

11.3 Die Dienstvorgesetzten entscheiden am Ende der Einführungszeit durch Verwaltungsakt über den Erwerb der Befähigung für die neue Laufbahn und dokumentieren dies in den Personalaktendaten. Bei mehreren Dienstvorgesetzten ist derjenige zuständig, der für die Einführung in die neue Laufbahn zuständig ist. Die Ernennungsbehörde bleibt für die Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn zuständig.

11.4 Für Beamtinnen oder Beamte des Bundes, die während ihrer Abordnung zu einer Dienststelle in Baden-Württemberg in eine neue Laufbahn eingeführt werden, gilt § 21 LBG über § 27 Absatz 5 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), für Beamtinnen und Beamte anderer Länder über § 14 Absatz 4 BeamStG.

## 12 **Aufstieg (zu § 22 LBG)**

12.1 Der Aufstieg ist nur in eine Laufbahn derselben Fachrichtung möglich, die auch in der nächsthöheren Laufbahngruppe eingerichtet ist.

Hat der ehemalige Landespersonalausschuss im Einzelfall eine auf einen bestimmten Verwendungsbereich eingeschränkte Befähigung zuerkannt, ist ein Aufstieg aus dieser eingeschränkten Laufbahn nicht möglich, da diese in der nächsthöheren Laufbahngruppe nicht eingerichtet ist. Sofern die Voraussetzungen vorliegen und Aufgaben der entsprechenden Fachlaufbahn tatsächlich wahrgenommen werden beziehungsweise werden sollen, kann ein horizontaler Laufbahnwechsel nach § 21 LBG in Betracht gezogen werden, mit dem die Be-



amtin oder der Beamte die Befähigung für eine Laufbahn erwirbt, aus der ein Aufstieg möglich ist.

- 12.2 Die Voraussetzungen für einen Aufstieg ergeben sich aus § 22 Absatz 1 Nummer 1 bis 5 LBG. Sie müssen kumulativ vorliegen. Die für die jeweilige Fachlaufbahn in den laufbahnrechtlichen Vorschriften getroffenen Ausnahmen von § 22 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 LBG bleiben unberührt. Über den Aufstieg entscheidet die für die Ernennung in der höheren Laufbahngruppe zuständige Behörde. Das Vorliegen der Aufstiegsvoraussetzungen ist in den Personalaktendaten zu dokumentieren.
- 12.3 In § 22 Absatz 1 Nummer 5 LBG ist für die geforderte Qualifizierungsmaßnahme weder eine bestimmte Form noch ein bestimmter Umfang vorgegeben. Auch ist nicht festgelegt, ob die Qualifizierungsmaßnahme mit einer Prüfung abgeschlossen werden muss oder nicht. Die Entscheidung hierüber obliegt dem jeweiligen Dienstherrn. Die Maßnahme muss jedoch geeignet sein, Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die die Wahrnehmung der Aufgaben in der gesamten Bandbreite der neuen Laufbahn gewährleisten. Es können Aufstiegs-konzeptionen festgelegt werden. Die Entsendung zu Qualifizierungsmaßnahmen ist nicht vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 22 Absatz 1 Nummer 1 LBG abhängig. Es besteht auch keine zwingende zeitliche Reihenfolge der in § 22 Absatz 1 LBG genannten Voraussetzungen.
- Eine konkrete Vorgabe an die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme kann nur in den Fällen gegeben sein, in denen das laufbahngestaltende Ressort in der jeweiligen laufbahnrechtlichen Vorschrift von der Ermächtigung in § 22 Absatz 4 Nummer 2 LBG Gebrauch gemacht hat. Dadurch kann mit der auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittenen Qualifikation auch bestimmt werden, welches Amt der nächsthöheren Laufbahn höchstens verliehen werden kann.
- 12.4 Erfolgt der Aufstieg aus dem Endamt einer Laufbahn in das Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahn derselben Fachrichtung, so bedarf es nach § 8 Absatz 1 Nummer 4 BeamtStG in Verbindung mit § 10 LBG einer Ernennung, auch wenn damit kein höheres Grundgehalt (§ 3 Absatz 7 LBG) verbunden ist. Ist mit der Ernennung kein höheres Grundgehalt verbunden, so handelt es sich nicht um eine Beförderung nach § 20 Absatz 1 LBG.
- 12.5 Beim Aufstieg kann das Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahn nach § 20 Absatz 2 Satz 4 LBG übersprungen werden. Auf Nummer 10.2 wird verwiesen.

### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Entsendung**

#### **13 Versetzung (zu § 24 LBG, §§ 13, 15 BeamtStG)**

- 13.1 Versetzungen innerhalb der Landesverwaltung und Versetzungen vom Land zu einem anderen Dienstherrn im Sinne des § 1 LBG oder umgekehrt richten sich nach § 24 LBG. Bei länderübergreifenden Versetzungen und bei Versetzungen in den Bereich des Bundes sind §§ 13, 15 BeamStG sowie die Verfahrensvorschriften in § 24 Absatz 5 in Verbindung mit Absatz 4 Satz 2 und 3 LBG anzuwenden. Für Versetzungen aus dem Bereich des Bundes zum Land gilt § 28 BBG.
- 13.2 Die Versetzung von Beamtinnen und Beamten nach § 24 LBG in ein Amt mit demselben Grundgehalt einer gleichwertigen oder anderen Laufbahn (bei einer anderen Dienststelle desselben oder bei einem anderen Dienstherrn) ist nicht von der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten abhängig, wenn die neue Tätigkeit auf Grund der Vorbildung oder der Berufsausbildung der Beamtin oder dem Beamten zumutbar ist. Bei einem derartigen Eingriff in die Rechtsstellung von Beamtinnen und Beamten sind im Rahmen der pflichtgemäßen Ermessensausübung insbesondere der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, die persönliche Situation der Beamtin oder des Beamten und die der Entscheidung zu Grunde zu legenden dienstlichen Gründe zu beachten. Eine Weiterverwendung der Beamtin oder des Beamten im bisherigen Amt und weniger schwerwiegende Maßnahmen, wie die Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn, müssen objektiv unmöglich sein. Eine Versetzung in ein Amt mit demselben Grundgehalt einer gleichwertigen oder einer anderen Laufbahn darf zum Beispiel nur bei erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Abbau von Personalüberhängen, erfolgen; in der Person der betroffenen Beamtinnen und Beamten liegende Gründe scheiden insoweit aus.

Unabhängig vom Zustimmungserfordernis sind betroffene Beamtinnen und Beamte bei Versetzungen aus dienstlichen Gründen stets anzuhören.

- 13.3 Die Versetzung einer Beamtin oder eines Beamten, deren oder dessen Aufgabengebiet von einem Behördenumbau betroffen ist, in ein Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit geringerem Grundgehalt wegen Behördenumbildung darf nur innerhalb der Landesverwaltung erfolgen. Es darf nur ein Amt mit einem Grundgehalt übertragen werden, das mindestens dem Amt entspricht, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt innehatte. Versetzungsmöglichkeiten nach anderen Vorschriften, die weniger stark in die Rechtsstellung der Betroffenen eingreifen, sind vorrangig. Im Übrigen ist die Dienstbehörde im Rahmen der Fürsorgepflicht gehalten, Beamtinnen und Beamte so bald wie möglich wieder entsprechend ihrem bisherigen Amt zu verwenden.
- 13.4 Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung teilzunehmen, wenn sie in ein Amt einer anderen Laufbahn versetzt werden, für die sie nicht die Laufbahnbefähigung besitzen. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen den in § 21 Absatz 2 Satz 1 LBG genannten Maßnahmen (Einführungszeit) entsprechen. Mit der Qualifizierungspflicht geht das Recht der betroffenen Beamtinnen und Beamten einher, an Maßnahmen entsprechend § 21 Absatz 2 Satz 2 LBG teilnehmen zu dürfen, die geeignet sind, die Einführungszeit zu verkürzen.

- 13.5 Nach § 24 Absatz 4 Satz 4 Halbsatz 1 LBG wird bei einem Dienstherrnwechsel das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt, so dass es grundsätzlich keiner erneuten Ernennung bedarf. Bei Versetzungen ist der Zeitpunkt der Versetzung zu bestimmen.

Werden Beamtinnen oder Beamte von einem anderen Dienstherrn in den Dienst des Landes versetzt, so erhalten sie neben der von der nach § 24 Absatz 4 LBG zuständigen Stelle zu erlassenden Versetzungsverfügung von der zuständigen Ernennungsbehörde eine schriftliche Mitteilung. Hierfür wird folgender Wortlaut empfohlen:

»Auf Grund ... sind Sie unter Fortdauer Ihres Beamtenverhältnisses auf ... mit Wirkung vom ... in den Dienst des Landes Baden-Württemberg versetzt.  
Sie führen die Amtsbezeichnung ... .«

Danach folgt die haushaltsrechtliche Einweisungsverfügung (vergleiche Nummer 4.10).

- 13.6 Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen neuen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei Versetzungen von schwerbehinderten Beamtinnen und schwerbehinderten Beamten ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX).
- 13.7 Länderübergreifende Versetzungen und Versetzungen zwischen dem Land und dem Bund können nur in ein Amt erfolgen, für das die Beamtin oder der Beamte die Laufbahnbefähigung besitzt. Hierfür ist das Recht des aufnehmenden Dienstherrn maßgebend.

Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist bei einer länderübergreifenden Versetzung § 61 BeamtStG zu beachten.

#### 14 **Abordnung (zu § 25 LBG, §§ 13,14 BeamtStG)**

- 14.1 Abordnungen innerhalb der Landesverwaltung und Abordnungen vom Land zu einem anderen Dienstherrn im Sinne des § 1 LBG oder umgekehrt richten sich nach § 25 LBG. Bei länderübergreifenden Abordnungen und bei Abordnungen in den Bereich des Bundes sind §§ 13, 14 BeamtStG sowie die Verfahrensvorschriften in § 25 Absatz 5 in Verbindung mit § 24 Absatz 4 LBG anzuwenden. Für Abordnungen aus dem Bereich des Bundes zum Land gilt § 27 BBG.
- 14.2 Über die Abordnung ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Nummer 13.2 gilt insoweit wie auch zum Anhörungserfordernis entsprechend. Unmittelbar aufeinanderfolgende Abordnungen können nur im Ausnahmefall ohne Zustimmung der oder des Betroffenen

erfolgen und nur dann, wenn weniger einschneidende Maßnahmen nicht zur Verfügung stehen.

14.3 Für die Abordnung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten gilt Nummer 13.6 entsprechend.

14.4 Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist bei länderübergreifender Abordnung § 61 BeamStG zu beachten.

14.5 Mit ihrer Abordnung bekommen Beamtinnen und Beamte neben ihren bisherigen Dienstvorgesetzten weitere Dienstvorgesetzte im Sinne von § 3 Absatz 3 in Verbindung mit § 4 Absatz 1 LBG hinzu, die für bestimmte beamtenrechtliche Entscheidungen zuständig sein können.

## 15 **Zuweisung (zu § 20 BeamStG)**

15.1 Die Zuweisung ermöglicht eine Tätigkeit bei Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit. Die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten bleibt durch die Zuweisung unberührt. Der Dienstherr behält die Möglichkeit, auch im Zuweisungsverhältnis auf die Erfüllung der Pflichten hinzuwirken. Da Zuweisungen zu einer Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft in die statusrechtliche Stellung der Beamtinnen und Beamten eingreifen, ist sie grundsätzlich nur mit deren Zustimmung zulässig. Die Fälle, in denen eine Zustimmung nicht erforderlich ist, sind in § 20 Absatz 2 BeamStG abschließend geregelt.

15.2 Die Zuweisung zu einer öffentlichen Einrichtung, beispielsweise des Auslands, oder einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft setzt das Vorliegen eines dienstlichen oder öffentlichen Interesses voraus. Dies kann ein Einzelinteresse einer Dienststelle oder ein allgemeines öffentliches Interesse sein. Für Zuweisungen zu öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen (internationale Organisationen) kann das öffentliche Interesse zum Beispiel darin bestehen, die deutsche Präsenz bei der Einrichtung zu erhöhen.

15.3 Für eine Zuweisung zu einer anderen (privaten) Einrichtung, die national oder international sein kann, muss ein öffentliches Interesse vorliegen. Als öffentliches Interesse kommen zum Beispiel das Erlernen von Methoden außerhalb des öffentlichen Dienstes und das Sammeln von Erfahrungen in Betracht. Dies dient auch dem Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft.

## 16 **Richtlinien für die Entsendung von Beamtinnen und Beamten**

16.1 Entsendung im Sinne dieses Abschnitts ist die vorübergehende Wahrnehmung von Aufgaben

- in einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung,
- in der Verwaltung oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union

außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit.

16.2 Scheidet eine Zuweisung unter Fortzahlung der Bezüge aus, kommt zur Entsendung unter Beachtung des § 22 Absatz 2 BeamStG gegebenenfalls die Bewilligung von Urlaub aus sonstigen Gründen nach § 31 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) in Betracht.

16.3 Die Entsendung von Beamtinnen und Beamten darf nur erfolgen, wenn an der Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten in der Einrichtung oder Verwaltung nach Nummer 16.1 ein besonderes Landesinteresse besteht. Ein Bezug zu den Aufgaben des Landes ist daher zwingende Voraussetzung. Das besondere Landesinteresse ist stets aktenkundig zu machen. Bei Vorliegen dieser Voraussetzung ist eine Entsendung auch in eine internationale Organisation möglich, die das Bundesministerium des Innern und für Heimat nicht in Abschnitt I des Anhangs zu den Richtlinien für die Entsendung von Beschäftigten des Bundes beispielhaft aufgeführt hat. Vor einer Verlängerung der Entsendung ist das Vorliegen des besonderen Landesinteresses erneut festzustellen.

16.4 Angesichts der Bedeutung der Aufgaben der in Nummer 16.1 genannten Einrichtungen und Verwaltungen dürfen nur Beamtinnen und Beamte entsandt werden, die für die vorgesehenen Tätigkeiten besonders qualifiziert sind. Die erfolgreiche Teilnahme an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen, an Praktika oder Auswahlwettbewerben internationaler Organisationen ist einer solchen Verwendung förderlich. Die Entsendung ist auch möglich, wenn Beamtinnen und Beamte in einer europäischen Organisation auf Lebenszeit angestellt werden.

Die beurlaubende Stelle entscheidet im Einzelfall über die Entsendung. Dabei dürfen personelle Auswirkungen, die in einzelnen Geschäftsbereichen durch die Entsendung entstehen, nicht den Ausschlag geben.

16.5 Beamtinnen und Beamten soll in der Regel für die Dauer der Entsendung nach § 31 Absatz 1 AzUVO Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge bewilligt werden. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Entsendung gilt als Ausnahmefall im Sinne von § 31 Absatz 1 Satz 2 AzUVO, so dass der Urlaub auch für mehr als sechs Monate bewilligt werden kann.

Die Entsendung ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann in begründeten Fällen verlängert werden. Der Antrag soll spätestens sechs Monate vor Ablauf des Urlaubs gestellt

werden. Die Entsendung soll insgesamt zehn Jahre nicht überschreiten, sofern nicht besondere dienstliche Gründe oder besondere schutzwürdige Belange der Beamtin oder des Beamten eine weitere Verlängerung rechtfertigen. Besondere dienstliche Gründe sind insbesondere anzunehmen, wenn ein dienstliches Interesse an der weiteren Verwendung der Beamtin oder des Beamten in der Einrichtung oder Verwaltung nach Nummer 16.1 besteht.

- 16.6 Der Urlaub dient dienstlichen Interessen. Die Bewilligung des Urlaubs hat unter schriftlicher Anerkennung eines dienstlichen Interesses zu erfolgen, insbesondere in besoldungsrechtlicher Hinsicht für das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen oder in versorgungsrechtlicher Hinsicht als eine der Voraussetzungen für die Berücksichtigung als ruhegehalt- oder altersgeldfähige Dienstzeit.
- 16.7 Grundsätzlich sollen nur Beamtinnen und Beamte entsandt werden, die sich in der Probezeit bewährt haben. Die Zeit der Entsendung steht der Verwendung im Landesdienst gleich. Ist deshalb eine Entsendung ausnahmsweise vor dem Ablauf der Probezeit geboten, soll von der Ernennungsbehörde insoweit bestimmt werden, dass die Zeit der Entsendung als Probezeit nach § 19 LBG gilt (vergleiche Nummer 9.2).
- 16.8 Die Entsendung darf keine nachteiligen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang der Beamtin oder des Beamten haben. Sie steht der Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und einer Beförderung der Beamtin oder des Beamten nicht entgegen.
- Bei der Entscheidung über eine Beförderung ist eine erfolgreich absolvierte Tätigkeit in einer Einrichtung oder Verwaltung nach Nummer 16.1 besonders zu berücksichtigen, wenn diese nach ihrem Anforderungsgehalt dem Beförderungssamt im Wesentlichen vergleichbar ist. Bei sonst gleicher Qualifikation bedeutet eine im Rahmen der Entsendung erfolgreich absolvierte Tätigkeit ein zusätzliches Qualifikationsmerkmal. Über die zur Beurteilung anstehenden Beamtinnen und Beamten soll nach Möglichkeit von der Einrichtung oder Verwaltung, zu der sie entsandt sind, ein Beurteilungsbeitrag eingeholt werden.
- 16.9 Der Urlaub wird zweckgebunden für die zeitweilige hauptberufliche Tätigkeit in einer Einrichtung oder Verwaltung nach Nummer 16.1 bewilligt. Er ist zu widerrufen, wenn er zu einem anderen als dem bewilligten Zweck verwendet wird. Die Beamtinnen und Beamten sind mit der Bewilligung des Urlaubs und der Entsendung zu verpflichten, ihre beurlaubende Stelle über alle Veränderungen zu unterrichten, die den Bewilligungsgrund betreffen.
- 16.10 Die Belassung der Bezüge nach § 31 Absatz 4 Satz 3 AzUVO kommt nur in besonderen Ausnahmefällen im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Ermächtigungen oder mit Zustimmung des Finanzministeriums in Betracht.

- 16.11 Die Zeit der Entsendung ist ruhegehalt- und altersgeldfähig, wenn für diese Zeit ein Versorgungszuschlag entrichtet wird oder mit Zustimmung des Finanzministeriums von der Erhebung des Versorgungszuschlags abgesehen wird (vergleiche auch Nummer 16.6); auf eine entsprechende Ausnahmeregelung in der VwV-Haushaltsvollzug (in der jeweils geltenden Fassung) wird hingewiesen.

Soweit eine besondere Gewährleistungsentscheidung für die Zeit der Entsendung getroffen ist, ist die Entsendung rentenversicherungsrechtlich nur als vorübergehende Unterbrechung einer versicherungsfreien Beschäftigung mit weiterbestehender Anwartschaft auf Versorgung anzusehen, so dass kein Nachversicherungstatbestand nach § 8 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) gegeben ist. Eine Aufschubbescheinigung nach § 184 Absatz 4 SGB VI ist nicht zu erteilen. Beamtinnen und Beamte sollen vor der Entsendung darüber unterrichtet werden, dass die Zeit der Entsendung in eine etwaige spätere Nachversicherung einbezogen wird, sofern diese versorgungsrechtlich nicht berücksichtigt worden ist (vergleiche § 4 Absatz 1 Satz 3 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 und § 8 Absatz 2 Satz 2 SGB VI).

- 16.12 Die mit der Entsendung zusammenhängenden weiteren Fragen der Beihilfe und Versorgung, Heilfürsorge oder Versicherung in den Zweigen der Sozialversicherung, insbesondere der gesetzlichen Krankenversicherung, sollen mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg, beziehungsweise der Sozialversicherung vor der Entsendung geklärt werden. Ein Merkblatt mit Informationen zu häufig wiederkehrenden Fragen wird auf den Internetseiten des Auswärtigen Amtes und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat für Beschäftigte des Bundes veröffentlicht und kann entsprechend herangezogen werden.

## **Beendigung des Beamtenverhältnisses**

### **17 Beendigung des Beamtenverhältnisses (zu § 21 BeamStG, §§ 31 ff. LBG)**

- 17.1 Die Beendigung des Beamtenverhältnisses wird mit einer Urkunde verfügt, wenn Beamtinnen und Beamte

- in den Ruhestand versetzt werden,
- als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf schriftliches Verlangen entlassen werden.

Ferner soll mit einer Urkunde festgestellt werden, dass die Beamtin oder der Beamte kraft Gesetzes in den Ruhestand tritt.

Der Wortlaut der Urkunde ergibt sich aus den Mustern 7 bis 10 der Anlage 3 und den folgenden Bestimmungen. Wird ein anderer als der Regelzeitpunkt nach § 46 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 LBG für den Beginn des Ruhestands verfügt, sind in die Urkunde nach dem Namen die Wörter »mit dem Ablauf des ...« unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen. Entsprechendes gilt, wenn die Entlassung nach § 31 Absatz 3 LBG für einen bestimmten Zeitpunkt beantragt worden ist.

17.2 In anderen als den in Nummer 17.1 genannten Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses erhalten Beamtinnen und Beamte einen schriftlichen Bescheid. In diesem ist der Zeitpunkt anzugeben, zu dem das Beamtenverhältnis endet oder geendet hat.

17.3 Bei Beendigung des Beamtenverhältnisses, ist der Dank für die dem Land geleisteten treuen Dienste auszusprechen, wenn Amtsführung und Leistung der Beamtin oder des Beamten dies rechtfertigen. In der Urkunde über die Beendigung des Beamtenverhältnisses wird der Dank in der Regel durch folgenden Zusatz ausgesprochen:

»Für die dem Land geleisteten treuen Dienste spreche ich ihr/ihm Dank und Anerkennung aus.«

17.4 Die Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der Prüfung nach § 22 Absatz 4 BeamStG ist vom rechtlichen Bestand der Prüfungsentscheidung unabhängig. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf besteht also weder fort noch lebt es wieder auf, wenn die Entscheidung über das Nichtbestehen einer Prüfung später zugunsten des Prüflings rechtskräftig aufgehoben wird.

## 18 **Entlassung und Zurruesetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe (zu § 23 Absatz 3, § 28 BeamStG, § 19 LBG)**

18.1 Zum Begriff der Probezeit wird auf Nummer 9.1 hingewiesen.

Die Entlassung wegen Nichtbewährung in der Probezeit nach § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 BeamStG ist grundsätzlich unverzüglich nach Ablauf der Probezeit auszusprechen. Die Entlassung kann schon vor Ablauf der Probezeit verfügt werden, wenn die mangelnde Bewährung festgestellt ist und endgültig nicht behebbar erscheint. Wird keine Entscheidung über die Bewährung nach Ablauf der Höchstdauer der Probezeit von fünf Jahren (§ 10 BeamStG) getroffen, kommt die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe auf Grund von § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 BeamStG nicht mehr in Betracht.

18.2 Von der Entlassung allein mangels gesundheitlicher Eignung ist nach § 23 Absatz 3 Satz 2 BeamStG abzusehen, wenn eine anderweitige Verwendung in sinngemäßer Anwendung des § 26 Absatz 2 BeamStG möglich ist. Für eine anderweitige Verwendung von aus gesundheitlichen Gründen für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit



ungeeigneten Beamtinnen und Beamten auf Probe reicht es nicht aus, dass diese auf einzelnen hierfür geeigneten und möglicherweise erst einzurichtenden Dienstposten eingesetzt werden können. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass die Beamtinnen und Beamten für einen hinreichend breiten Teil von Dienstposten ihrer oder einer gleichwertigen Laufbahn verwendet werden können. Ist dies nicht der Fall, können Beamtinnen und Beamte auf Probe entlassen werden.

- 18.3 Erfüllen Beamtinnen oder Beamte auf Probe die Voraussetzungen für die Ernennung auf Lebenszeit, erlangen sie spätestens mit Ablauf der Höchstdauer der Probezeit des § 10 BeamStG grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit. Liegen zu diesem Zeitpunkt Anhaltspunkte für Dienstunfähigkeit vor, ohne dass diese Frage abschließend geklärt werden konnte, so wird der Ablauf der Fünf-Jahres-Frist bis zur Aufklärung des Sachverhalts gehemmt und die Pflicht der zuständigen Stelle zur Entscheidung des Sachverhalts hinausgeschoben. Die zuständige Stelle darf diese Aufklärung jedoch nicht ungebührlich verzögern; nur insoweit wird ihre Entscheidungspflicht aufgeschoben. Trifft die zuständige Stelle keine Entscheidung oder erwerben Beamtinnen oder Beamte auf Probe durch Ablauf der Probezeit einen Rechtsanspruch auf Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und werden sie erst danach dienstunfähig, können sie auf der Rechtsgrundlage von § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 BeamStG nicht mehr mangels gesundheitlicher Eignung entlassen werden. In diesem Fall sollen Beamtinnen und Beamte auf Probe nach § 28 Absatz 2 BeamStG in den Ruhestand versetzt werden, sofern sie nicht ausnahmsweise ohnehin einen Anspruch auf Zurruesetzung nach § 28 Absatz 1 BeamStG haben.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nach § 26 Absatz 2 BeamStG, die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit nach § 26 Absatz 3 BeamStG oder die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 BeamStG möglich ist. Hierzu wird auf Nummern 22.4 bis 22.8 und 23 verwiesen. Erst wenn diese Weiterverwendungen ausscheiden, ist die Versetzung in den Ruhestand zu veranlassen, es sei denn die versorgungsrechtliche Wartezeit nach § 32 BeamStG in Verbindung mit § 18 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGBW) ist nicht erfüllt. Fehlt es an letzterer Voraussetzung, führt dies zur Entlassung nach § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BeamStG.

Muss eine Beamtin oder ein Beamter auf Probe außerhalb des Anwendungsbereichs des § 28 BeamStG wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, weil eine Entlassung infolge von Versäumnissen nicht mehr erfolgen darf, ist die Regressfrage zu prüfen.

## 19 **Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes wegen Erreichens der Altersgrenze (zu § 25 BeamStG, § 36 LBG)**

- 19.1 Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sowie Beamtinnen und Beamte auf Zeit, deren Amtszeit noch nicht beendet ist, treten mit Erreichen der Altersgrenze kraft Gesetzes in den Ruhestand. Eines Antrags der Beamtinnen und Beamten oder einer Verfügung bedarf es dazu nicht. Die auszufertigende Urkunde ist deklaratorischer Art. Zu welchem Zeitpunkt die für die Beamtengruppe maßgebende Altersgrenze erreicht wird, bestimmt bis zum Ablauf

des Jahres 2028 ausschließlich die Übergangsbestimmung nach Artikel 62 § 3 Absatz 2 bis 4 DRG. Erst ab dem Jahr 2029 findet für die Altersgrenze § 36 Absatz 1 bis 3 LBG unmittelbare Anwendung.

- 19.2 Die bis zum Inkrafttreten des DRG am 1. Januar 2011 bestehende Regelaltersgrenze von 65 Jahren gilt abweichend von Artikel 62 § 3 DRG weiter für Beamtinnen und Beamte, denen nach den bis dahin geltenden Vorschriften Urlaub aus familiären Gründen (§ 153 b LBG in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung), Urlaub bei Bewerberüberhang (§ 153 c LBG in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung) oder Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder Blockmodell (§ 153 h Absatz 2 LBG in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung) bewilligt war und welche vor dem 1. Januar 2011 die Beurlaubung angetreten oder die entsprechende Teilzeitbeschäftigung aufgenommen haben. Für die betroffenen Beamtinnen und Beamten gilt die bisher bestehende Regelaltersgrenze als gesetzliche Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes, so dass es für die Inanspruchnahme dieser Altersgrenze keines Antrags der Beamtin oder des Beamten bedarf. Entsprechend gilt für die von der Regelung erfassten Beamtinnen und Beamten für den Ruhestandseintritt durch Versetzung auf Antrag auch die Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung (§ 52 Nummer 2 LBG in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung) weiter.

Wollen die betreffenden Beamtinnen und Beamten hingegen den Eintritt in den Ruhestand über die Vollendung des 65. Lebensjahrs hinausschieben, ist dazu eine entsprechende Antragstellung nach § 39 LBG, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Absatz 1 DRG erforderlich. Veränderungen in der Laufzeit der im vorherigen Absatz aufgeführten Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen berühren nicht die grundsätzliche Bewilligung nach den bis 31. Dezember 2010 geltenden beamtenrechtlichen Vorschriften. Für die Hinausschiebung der Altersgrenze finden daher die vor Inkrafttreten des DRG geltenden Bedingungen weiterhin Anwendung.

## 20 **Hinausschiebung der Altersgrenze (zu § 39 LBG)**

- 20.1 Die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze kann einmal oder mehrmals, jedoch jeweils nur für ein Jahr bewilligt werden, allerdings nicht über die Höchstaltersgrenze von 70 Jahren oder bei Beamtinnen und Beamten nach § 36 Absatz 3 LBG von 65 Jahren und bei Beamtinnen und Beamten nach § 36 Absatz 3a LBG von 63 Jahren hinaus.

Die Hinausschiebung ist auch bei Beamtinnen und Beamten auf Zeit zulässig, wenn deren Amtszeit dies zulässt.

Wird die Altersgrenze im dienstlichen Interesse hinausgeschoben und wird für die Dauer der Hinausschiebung Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Absatz 4 LBG beantragt, soll dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung im Interesse der Förderung der freiwilligen Weiterarbeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten in der Regel stattgegeben werden.

- 20.2 Das dienstliche Interesse bezeichnet das Interesse des Dienstherrn an einer sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung. Dazu gehören etwa die Aufrechterhaltung der Kontinuität in der Wahrnehmung bestimmter Aufgaben, Schwierigkeiten bei der Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen sowie andere personalplanerische Belange.

Ein dienstliches Interesse kann insbesondere vorliegen, wenn die Bearbeitung der der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten übertragenen (komplexen und schwierigen) Aufgaben gerade durch diese oder diesen auch noch zu einem nach dem regulären Eintritt in den Ruhestand gelegenen Zeitpunkt geboten oder sinnvoll erscheint, etwa weil die Beamtin oder der Beamte Projekte (mit-)betreut, die erst nach der für sie oder ihn geltenden Regelaltersgrenze abgeschlossen werden können, weil die effektive Einarbeitung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers erforderlich ist oder weil noch keine geeignete Nachfolgerin oder kein geeigneter Nachfolger zur Verfügung steht und die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben durch die Behörde ausnahmsweise einstweilen nur durch eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten sichergestellt werden kann.

- 20.3 Die Verfügung über die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand kann nicht zurückgenommen werden; die Beendigung des Beamtenverhältnisses richtet sich nach den staatsrechtlichen Bestimmungen. Der Eintritt in den Ruhestand nach Ablauf der Hinausschiebungszeit ist ein gesetzlicher Ruhestand; Nummer 19.1 Satz 2 gilt entsprechend.
- 20.4 Die Berufung in das Beamtenverhältnis nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach Artikel 62 § 3 Absatz 2 bis 4 DRG ist ein Entlassungsgrund (§ 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 BeamStG). Nach dem Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze kommt ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts nicht mehr in Betracht.

## 21 **Versetzung in den Ruhestand auf Antrag (zu § 32 BeamStG, § 40 LBG)**

- 21.1 Über die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit ist aufgrund von § 40 Absatz 1 Satz 1 LBG nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Liegen die Voraussetzungen vor, wozu auch die Erfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit gehört, soll dem Antrag zu dem beantragten Zeitpunkt im Regelfall entsprochen werden, es sei denn, es stehen überwiegende dienstliche Gründe entgegen. Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bestimmt bis zum Ablauf des Jahres 2028 ausschließlich die Übergangsbestimmung nach Artikel 62 § 3 Absatz 5 DRG die maßgebende Antragsaltersgrenze.
- 21.2 Kein Ermessen ist eingeräumt, sobald die Beamtin oder der Beamte die nach § 40 Absatz 2 LBG geforderte ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens 45 Jahren erreicht und mindestens das 65. Lebensjahr vollendet hat. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Versetzung in den Ruhestand, frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem beide Voraussetzungen erfüllt sind. Dies gilt auch für die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten. Beamtinnen und Beamte nach § 36 Absatz 3 LBG erwerben den Rechtsanspruch auf Zurrücksetzung hingegen

schon, sobald mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erreicht sind und das 60. Lebensjahr vollendet ist.

## 22 **Dienstunfähigkeit (zu § 26 BeamtStG, § 43 Absatz 1 LBG)**

- 22.1 Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit kann auf einen Antrag der Beamtin oder des Beamten (§ 49 Absatz 1 Satz 1 LBG) oder von Amts wegen eingeleitet werden.
- 22.2 Der Antrag von Beamtinnen und Beamten auf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist bei dem Dienstvorgesetzten zu stellen und darf nicht an Bedingungen geknüpft sein. Der Antrag ist zusammen mit der Bewertung des Dienstvorgesetzten, ob die Beamtin oder der Beamte für dienstunfähig gehalten wird, erforderlichenfalls nach Einholung eines in der Regel amtsärztlichen Gutachtens der für die Versetzung in den Ruhestand zuständigen Stelle vorzulegen. Diese ist an die Bewertung des Dienstvorgesetzten nicht gebunden. Sie kann auch andere Beweise erheben.
- 22.3 Zeichnet sich ab, dass eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit dienstunfähig wird, so sind unter Berücksichtigung des Grundsatzes »Rehabilitation vor Versorgung« zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand oder der Entlassung alle Möglichkeiten zu nutzen, die eine angemessene Weiterverwendung gestatten oder erwarten lassen. Gegebenenfalls ist entsprechend Nummer 41.3 zu verfahren.
- 22.4 Vorrangig sind Maßnahmen zur Rehabilitation zu ergreifen, die eine Weiterverwendung in demselben statusrechtlichen Amt, auf dem bisherigen Dienstposten und im bisher ausgeübten Beschäftigungsumfang zulassen. Ist eine solche Weiterverwendung nicht möglich, ist eine Umsetzung oder Versetzung auf einen anderen entsprechend bewerteten Dienstposten vorrangig innerhalb der Dienststelle, falls dies nicht möglich ist, innerhalb der Landesverwaltung anzustreben. Belange von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten sind besonders zu berücksichtigen.

Ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist innerhalb der Landesverwaltung die Weiterverwendung in einem anderen statusrechtlichen Amt der bisherigen oder einer anderen, einschließlich einer gleichwertigen Laufbahn mit mindestens demselben Grundgehalt auf einem entsprechend bewerteten Dienstposten in der Erwartung möglich, dass die gesundheitlichen Anforderungen erfüllt werden (anderweitige Verwendung im Sinne von § 26 Absatz 2 BeamtStG). Diese speziellere Regelung geht anderen statusverändernden Regelungen vor, die ein Zustimmungserfordernis der Beamtin oder des Beamten vorsehen.

In Betracht kommt nur die Übertragung von Ämtern innerhalb derselben Laufbahngruppe. Ämter in Laufbahnen der nächst niedrigeren Laufbahngruppe dürfen, auch wenn es sich um sogenannte Verzahnungsämter handelt, nicht übertragen werden.

Im Hinblick auf den grundsätzlichen Anspruch auf eine dem (bisherigen) Amt entsprechende Verwendung und aus Gründen der Fürsorge kommt die Übertragung des Amtes einer anderen Laufbahn nur in Betracht, sofern dies zumutbar ist. Steht kein Amt einer gleichwertigen Laufbahn oder einer Laufbahn, für die die Beamtin oder der Beamte bereits die Befähigung besitzt, zur Verfügung, sollte es sich deshalb nach Möglichkeit um eine der bisherigen Laufbahn nach der Art der Tätigkeit wenigstens teilweise vergleichbare Laufbahn handeln.

Die Übertragung eines anderen statusrechtlichen Amtes erfordert, dass die Laufbahnbefähigung erworben wird. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung teilzunehmen, wenn sie diese nicht besitzen. Die Qualifizierungsmaßnahme muss den in § 21 Absatz 2 Satz 1 LBG genannten Maßnahmen (Einführungszeit) entsprechen. Mit der Qualifizierungspflicht geht das Recht der betroffenen Beamtinnen und Beamten einher, an Maßnahmen entsprechend § 21 Absatz 2 Satz 2 LBG teilnehmen zu dürfen, die geeignet sind, die Einführungszeit zu verkürzen.

- 22.5 Die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit unter Beibehaltung des übertragenen statusrechtlichen Amtes (§ 26 Absatz 3 BeamtStG) kommt ohne Zustimmung nur in Betracht, wenn die Weiterverwendung im bisherigen Amt und die Möglichkeiten der anderweitigen Verwendung ausgeschöpft sind oder aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausscheiden.

Eine geringerwertige Verwendung kann auf jedem Dienstposten innerhalb der Landesverwaltung erfolgen. Auf die Laufbahn, welcher der Dienstposten zugeordnet ist, kommt es nicht an. Ausgenommen sind lediglich Dienstposten mit Tätigkeiten, für die eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Der Erwerb der Laufbahnbefähigung ist für die Übertragung der geringerwertigen Tätigkeit nicht erforderlich. Gleichwohl kann auf die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten nicht verzichtet werden.

Die übertragene geringerwertige Tätigkeit muss für die Beamtin oder den Beamten unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar sein. Tätigkeiten des Eingangsamts einer Laufbahn scheiden dabei für Beamtinnen und Beamte in Spitzenämtern einer Laufbahn nicht von vornherein aus. Abwägungskriterium für die Zumutbarkeitsprüfung ist auch die gesundheitliche Eignung für die geringerwertige Tätigkeit. Dabei ist auf die Anforderung des konkreten Dienstpostens abzustellen.

- 22.6 Die Möglichkeit der anderweitigen Verwendung oder der Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit ist grundsätzlich in jedem Einzelfall zu prüfen. Die Rechtsprechung stellt an die Prüfung hohe Anforderungen. So muss sich beispielsweise die Suche nach einem geeigneten Dienstposten grundsätzlich auf den gesamten Bereich des Dienstherrn unter Einbeziehung der in absehbarer Zeit neu zu besetzenden Dienstposten erstrecken und gegebenenfalls konkrete Nachfragen bei den abgefragten Stellen umfassen. Nicht ausreichend ist die Einräumung einer sogenannten Verschweigungsfrist, in Folge derer die suchende Stelle von einer Fehlanzeige ausgeht, wenn nicht innerhalb einer bestimmten Frist eine Rückmel-

dung seitens der angefragten Stellen vorliegt. Liegen die Voraussetzungen für eine anderweitige Verwendung oder die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit vor, ist von der Versetzung in den Ruhestand abzusehen.

- 22.7 Die Gründe für die Zurruesetzung sind aktenmäßig festzuhalten. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX (hierzu unter Nummer 41.2) ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Versetzung einer Beamtin oder eines Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit.
- 22.8 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen aufgrund der Behinderung wegen Dienstunfähigkeit nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt ist, dass sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen und auch eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG nicht vorliegt. § 167 Absatz 1 SGB IX ist zu beachten.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind oder das 50. Lebensjahr überschritten haben (§ 155 SGB IX) und in Folge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen eine Beförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch das nächstmögliche Beförderungsamte ihrer Laufbahn erreicht hätten. § 9 BeamtStG ist zu beachten.

## 23 **Begrenzte Dienstfähigkeit (zu § 27 BeamtStG, § 43 Absatz 3 LBG)**

- 23.1 Die begrenzte Dienstfähigkeit ermöglicht es, Beamtinnen und Beamte trotz einer dauerhaften Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen der verbleibenden Arbeitskraft weiter zu verwenden. Die Betroffenen bleiben aktiv im Dienst und sind verpflichtet, die ihnen mögliche Dienstleistung in vollem Umfang zu erbringen. Da Beamtinnen oder Beamte die ihnen mögliche Dienstleistung voll und nicht nur teilweise erbringen, handelt es sich um keine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 69 und 70 LBG. Dem Verbleiben im Dienst in vollem Umfang ist der Vorrang vor einer Weiterverwendung in begrenzter Dienstfähigkeit einzuräumen (vergleiche Nummer 23.4).
- 23.2 Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten (§ 49 Absatz 1 Satz 1 LBG) oder von Amts wegen eingeleitet werden.
- 23.3 Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist verfahrensmäßig zugleich die Feststellung einer teilweisen Dienstunfähigkeit. Die Vorschriften über die Feststellung der Dienstunfähigkeit sind demgemäß entsprechend anzuwenden. Dabei kommt es darauf an, ob die Beamtin oder der Beamte infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche der körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung der Dienstpflichten nicht mehr in vollem Umfang, jedoch weiter mindestens zur Hälfte fähig ist.

- 23.4 Die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit ist grundsätzlich nachrangig und kommt nach § 43 Absatz 3 LBG nur in Betracht, wenn die anderweitige Verwendung nach § 26 Absatz 2 BeamStG oder die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit nach § 26 Absatz 3 BeamStG nicht möglich ist. Die Möglichkeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist in jedem Einzelfall zu prüfen. Liegen ihre Voraussetzungen vor, ist von der Versetzung in den Ruhestand abzusehen.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit gilt nur für die Zeit der begrenzten Dienstfähigkeit. Die Arbeitszeit muss bei einer Besserung der gesundheitlichen Situation entsprechend dem Grad der Dienstfähigkeit bis zur vollen regelmäßigen Arbeitszeit wieder heraufgesetzt werden. Dazu ist in der Regel spätestens alle zwei Jahre ein erneutes Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit beziehungsweise Dienstfähigkeit durchzuführen.

- 23.5 Bei der begrenzten Dienstfähigkeit verbleiben die Beamtinnen und Beamten in ihrem statusrechtlichen Amt und werden grundsätzlich in ihrer bisherigen Tätigkeit weiter verwendet.

Die Übertragung einer Tätigkeit, die nicht ihrem Amt entspricht, ist im Hinblick auf das Recht der Beamtinnen und Beamten an einer ihrem Amt entsprechenden Verwendung an ihre Zustimmung gebunden. Allerdings soll auch mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten in der Regel nur eine Funktion übertragen werden, die in der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit vergleichbar ist.

- 23.6 Für die Ausübung von Nebentätigkeiten gilt bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten die zeitliche Beanspruchungsgrenze nach § 62 Absatz 3 Satz 3 LBG.

## 24 **Zurruhesetzungsverfahren (zu § 44 LBG)**

- 24.1 Zurruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit sind unter Beachtung folgender Verfahrensgrundsätze in jedem Verfahrensstadium zügig durchzuführen:

Die Dienstvorgesetzten sollen Erkrankungen spätestens nach einer Dauer von drei Monaten der personalverwaltenden Stelle mitteilen. Dasselbe gilt, wenn innerhalb von sechs Monaten mehrere Erkrankungszeiten von insgesamt mehr als drei Monaten Dauer vorliegen und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die einzelnen Erkrankungen nur von vorübergehender Dauer oder mit großer Gewissheit als in absehbarer Zeit ausheilbare Erkrankung anzusehen sind. In Zweifelsfällen soll die personalverwaltende Stelle frühzeitig unterrichtet werden.

Die personalverwaltenden Stellen oder die von ihr beauftragten Dienstvorgesetzten sollen in derartigen Fällen, in denen die Wiederaufnahme des Dienstes innerhalb der nächsten sechs Monate nicht zu erwarten ist, unverzüglich eine in der Regel amtsärztliche Untersuchung veranlassen. Bei der Auswahl der Ärztin oder des Arztes und den inhaltlichen Anfor-

derungen an die Erteilung des Untersuchungsauftrags sind die Nummern 29.1 und 29.2 zu beachten.

Der Untersuchungsauftrag soll der untersuchenden Stelle unmittelbar und der Beamtin oder dem Beamten nachrichtlich zugeleitet werden.

Ergibt sich aus dem Untersuchungsergebnis die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, soll das Verfahren zur Zuruhesetzung unverzüglich eingeleitet werden. Eine noch voraussichtlich mehrere Monate bestehende Dienstunfähigkeit ist grundsätzlich nicht hinzu nehmen. In diesen Fällen ist die Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit mit gegebenenfalls der späteren Wiederberufung in das Beamtenverhältnis nach § 29 BeamtStG vorrangig, wenn die Wiederaufnahme des Dienstes nicht zu erwarten ist. Auf Nummer 25.7 wird hingewiesen. Entsprechendes gilt, sofern sich aus dem Untersuchungsergebnis begrenzte Dienstfähigkeit ergibt.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten sind § 167 Absatz 1 (Präventionsverfahren) und § 178 Absatz 2 SGB IX (Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung) zu beachten.

Die Bearbeitungszeit zwischen der Bekanntgabe der beabsichtigten Zuruhesetzung und der Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand soll unter Beachtung der Monatsfrist nach § 44 Absatz 1 Satz 3 LBG möglichst kurz gehalten werden. Entsprechend zügig ist bei begrenzter Dienstfähigkeit zu verfahren.

Die Zuruhesetzungsverfügung mit der Urkunde oder die Verfügung über die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit soll im Falle der Aushändigung durch die Beschäftigungsstelle nach Möglichkeit dieser unmittelbar zugeleitet werden, um zeitliche Verzögerungen und unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Soweit es erforderlich ist, sind sonstige noch in Betracht kommende Stellen nachrichtlich zu verständigen.

- 24.2 Die Kosten der ärztlichen Untersuchung oder amtsärztlich für erforderlich gehaltenen Beobachtung (§ 53 Absatz 1 Satz 1 LBG) trägt der Dienstherr.
- 24.3 Bei Versetzung in den Ruhestand sind die Beamtinnen und Beamten insbesondere auf die Anzeigepflichten nach § 41 BeamtStG in Verbindung mit § 66 LBG, § 42 BeamtStG und § 9 Absatz 2 LBeamtVGBW schriftlich hinzuweisen.

## 25 **Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (zu § 29 BeamtStG, § 43 Absatz 4 LBG)**

- 25.1 Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte haben den Antrag nach § 29 Absatz 1 BeamtStG auf erneute Berufung in das Beamtenverhältnis schriftlich zu stellen. Der Antrag darf nicht an Bedingungen geknüpft sein.



- 25.2 Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die keinen Antrag auf Wiederberufung stellen, können nach § 29 Absatz 2 BeamtStG grundsätzlich bis zum Erreichen der Altersgrenze erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden. Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, welche die für sie geltende Antragsaltersgrenze erreicht haben, soll das bestehende Ermessen bei der Entscheidung über die Wiederberufung dahingehend ausgeübt werden, dass von der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis grundsätzlich abgesehen wird, sofern die Wiederberufung nicht im zwingenden dienstlichen Interesse liegt. Ab Vollendung des 60. Lebensjahres soll die Berufung nur im Einvernehmen mit der Ruhestandsbeamtin oder dem Ruhestandsbeamten vorgenommen werden.
- 25.3 Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, deren erneute Berufung in das Beamtenverhältnis in Aussicht genommen ist, ist bekanntzugeben,
- dass beabsichtigt ist, sie erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen,
  - wann der Dienst angetreten werden soll und
  - welches Amt in welcher Laufbahn und welche Tätigkeit ihnen, gegebenenfalls nach Erwerb der Laufbahnbefähigung, übertragen werden sollen.

Auf die Nummern 22.4, 22.5 und 23 wird hingewiesen. Der Wiederberufung in eine mögliche Vollbeschäftigung, auch in anderweitiger Verwendung oder mit geringerwertiger Tätigkeit, ist der Vorzug vor einer Wiederberufung in die begrenzte Dienstfähigkeit zu geben.

- 25.4 Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, welche die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis ablehnen, sind schriftlich darauf hinzuweisen, dass sie ihren Anspruch auf Versorgungsbezüge verlieren, solange sie der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nachkommen (§ 72 Absatz 2 LBeamtVGBW). Eine disziplinarrechtliche Ahndung (§ 58 Nummer 1 LBG) bleibt unberührt.
- 25.5 Sollen Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die inzwischen eine berufliche Tätigkeit aufgenommen haben, erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, ist ihnen eine angemessene Frist zur Beendigung der Tätigkeit einzuräumen, beziehungsweise eine mit dem Dienst zu vereinbarende Nebentätigkeit, erforderlichenfalls vorübergehend, zu genehmigen.
- 25.6 Die Dienstfähigkeit von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten ist ärztlich festzustellen. Die Nummern 24.1 dritter und vierter Absatz, 24.2 und 29.1 gelten entsprechend.
- 25.7 Bei Krankheiten, die eine Besserung des Gesundheitszustandes in Zukunft möglich erscheinen lassen, ist die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit, einschließlich der begrenzten

Dienstfähigkeit, durch Vormerkung einer Nachuntersuchung zu überwachen. Die Nachuntersuchung soll, soweit ärztlich nicht anders vorgeschlagen, in der Regel spätestens alle zwei Jahre erfolgen.

## **Allgemeine Pflichten und Rechte**

### **26 Grundpflichten (zu § 33 BeamtStG)**

- 26.1 Beamtinnen und Beamte sind nach § 33 Absatz 1 Satz 3 BeamtStG verpflichtet, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung (vergleiche auch Nummer 1.9) im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten.
- 26.2 § 33 Absatz 2 BeamtStG statuiert eine politische Mäßigungspflicht. Beamtinnen oder Beamte, die sich aktiv für eine Partei oder Organisation einsetzen, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgt, verletzen ihre politische Treuepflicht und sind grundsätzlich aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen, wenn die Verletzung beharrlich fortgesetzt wird oder werden soll. Um eine solche disziplinarrechtliche Ahndung zu rechtfertigen, muss die Tätigkeit allerdings ein Mindestmaß an Evidenz und Gewicht aufweisen, damit sie als aktives Einsetzen für eine Partei oder Organisation, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgt, qualifiziert werden kann. Das bloße Haben einer Überzeugung und die bloße Mitteilung, dass man diese habe, reichen für die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nicht aus. Die Mitgliedschaft in einer Partei mit verfassungsfeindlichen Zielsetzungen ist nur ein Element bei der Beurteilung des Einzelfalls. Es müssen auch die näheren Umstände, zum Beispiel des Erwerbs der Mitgliedschaft, und die Kenntnis von den Zielen der Partei berücksichtigt werden.
- 26.3 Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis stellt die schwerwiegendste disziplinarrechtliche Maßnahme dar. Für Beamtinnen und Beamte hat sie in der Regel den Verlust der Existenzgrundlage zur Folge. Bei derartigen Entscheidungen ist daher der jeweilige Einzelfall sorgfältig aufzuklären und in besonderem Maße der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Auf § 26 LDG wird hingewiesen.
- 26.4 Bei Beamtinnen und Beamten auf Widerruf ist § 23 Absatz 4 Satz 2 BeamtStG zu beachten.

### **27 Diensteid (zu § 38 BeamtStG, § 47 LBG)**

- 27.1 Der Diensteid ist unverzüglich nach der Begründung des Beamtenverhältnisses abzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn die Beamtin oder der Beamte früher bereits in einem Beamten- oder Richterverhältnis stand oder im Falle der Versetzung, der Übernahme oder des Übertritts von einem Dienstherrn, für den das Landesbeamtengesetz nicht gilt.

- 27.2 Beamtinnen und Beamte, die unter § 7 Absatz 1 Nummer 1 Buchstaben a bis c BeamtStG fallen, haben ebenso wie Deutsche den Diensteid zu leisten.
- 27.3 Vor der Leistung des Diensteids ist die Beamtin oder der Beamte mit dem Inhalt des Diensteids bekannt zu machen und auf dessen Bedeutung sowie gegebenenfalls auf die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 BeamtStG im Falle der Weigerung hinzuweisen.
- 27.4 Der Diensteid wird unter Erheben der rechten Hand durch Nachsprechen der in § 47 Absatz 1 LBG vorgeschriebenen Eidesformel geleistet.
- 27.5 Über die Vereidigung ist eine Niederschrift nach Anlage 4 zu fertigen. Die Niederschrift ist von der Person, die die Vereidigung vorgenommen hat, zu unterzeichnen. Die Niederschrift ist zu den Personalaktendaten der Beamtin oder des Beamten zu nehmen.
- 27.6 Wird der Diensteid verweigert, ist eine Niederschrift zu fertigen. Jeder Fall der Verweigerung der Leistung des Diensteids ist unverzüglich der für die Entlassung zuständigen Stelle zur Kenntnis zu bringen.
- 27.7 Soweit nach § 7 Absatz 3 BeamtStG eine Ausnahme von § 7 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 BeamtStG zugelassen wurde, kann nach § 47 Absatz 4 LBG von einer Eidesleistung abgesehen werden. Die Beamtin oder der Beamte hat zu geloben, die Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen. Die Nummern 27.3, 27.5 und 27.6 gelten entsprechend.

## **28 Befreiung von Amtshandlungen (zu § 52 LBG)**

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, unmittelbare Dienstvorgesetzte unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn sie eine Amtshandlung vornehmen sollen, die sich gegen sie selbst oder Personen richtet, zu deren Gunsten ihnen wegen familienrechtlicher Beziehungen im Strafverfahren ein Zeugnisverweigerungsrecht zustünde (§ 52 der Strafprozessordnung (StPO)). Im Übrigen finden im Verwaltungsverfahren die Vorschriften der §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes (LVwVfG) über den Ausschluss und die Befangenheit Anwendung.

## **29 Ärztliche Untersuchungen (zu § 53 LBG)**

- 29.1 Vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamtStG) oder der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) ist ein ärztliches Gutachten über den Gesundheitszustand und über die Verwendungsmöglichkeit der Beamtin oder des Beamten einzuholen, es sei denn, die Dienstunfähigkeit oder begrenzte Dienstfähigkeit kann ausnahmsweise auch ohne ärztliche Begutachtung eindeutig festgestellt werden oder es ist entsprechender medizinischer Sachverstand in der personalverwaltenden Dienststel-

le vorhanden. Die gegenüber einer Beamtin oder einem Beamten ergehende Anordnung, sich zur Klärung der Dienstfähigkeit ärztlich untersuchen zu lassen, ist kein Verwaltungsakt. In formeller Hinsicht muss die Anordnung aus sich heraus verständlich sein. Die Anordnung muss sich auf solche Umstände beziehen, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte sei dienstunfähig. Der Aufforderung an die Beamtin oder den Beamten müssen tatsächliche Feststellungen zu Grunde gelegt werden, die eine Dienstunfähigkeit als naheliegend erscheinen lassen. Die tatsächlichen Umstände, auf welche die Zweifel an der Dienstfähigkeit gestützt werden, sind in der Untersuchungsaufforderung selbst anzugeben. Die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte muss anhand der Begründung nachvollziehen können, ob die angeführten Gründe tragfähig sind und ob sie die behördlichen Zweifel an der Dienstfähigkeit rechtfertigen. Substanzielle Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten liegen nach ordnungsgemäßer, aber erfolgloser Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX regelmäßig vor.

Die gutachtliche Beurteilung setzt regelmäßig die Kenntnis der einschlägigen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes allgemein und der Laufbahn voraus, in der die Beamtin oder der Beamte verwendet wird oder verwendet werden soll. Sie soll daher in aller Regel amtsärztlich oder polizeiärztlich vorgenommen werden. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann die Untersuchung auch von geeigneten externen Fachärztinnen oder Fachärzten durchgeführt werden. Die Beauftragung eines externen fachärztlichen Gutachtens soll zuvor amtsärztlich abgestimmt werden.

29.2 Das ärztliche Gutachten ist eine wichtige Grundlage für die Entscheidung der zuständigen Stelle über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die gesundheitlich bedingte anderweitige Verwendung oder die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit unter Beibehaltung des statusrechtlichen Amtes sowie die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit. Die zuständige Stelle stellt daher im Untersuchungsauftrag zur Erstellung des ärztlichen Gutachtens den Sachverhalt umfassend dar und teilt sämtliche für die Abfassung des Gutachtens wesentlichen Umstände mit. Dies soll zur Erstellung einer umfangreichen medizinischen Gesamtbeurteilung auch in Fällen erfolgen, in denen die zuständige Stelle bereits über einzelne medizinische Erkenntnisse des Falles verfügt. Dazu gehören im Hinblick auf die Beurteilung der Dienstfähigkeit insbesondere Angaben zu

- der bisher ausgeübten Funktion (konkrete Beschreibung des Anforderungsprofils des derzeit ausgeübten Dienstpostens, Hinweis auf physische und psychische Anforderungen und Belastungen und gegebenenfalls auch auf ausgeübte Nebentätigkeiten),
- dem bisherigen Krankheitsverlauf (Fehlzeitenentwicklung, Zeitpunkt und Dauer der letzten Krankschreibung),
- den Auswirkungen der Erkrankung auf die Fähigkeit zur Erfüllung der der Beamtin oder dem Beamten derzeit beziehungsweise zuletzt obliegenden Dienstpflichten mit konkreter Darlegung der bestehenden gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen,

- den bisherigen Maßnahmen zur Prävention, Rehabilitation und Entlastung der Beamtin oder des Beamten, insbesondere das Ergebnis diesbezüglicher Mitarbeitergespräche oder Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie deren Auswirkungen, zusätzlich bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten das Verfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX unter Beteiligung des Integrationsamts,
- den bestehenden Möglichkeiten der anderweitigen Verwendung mit Beschreibung des Anforderungsprofils des für eine anderweitige Verwendung in Frage kommenden Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn (zum Beispiel Amt eines Amtrats, einer Oberregierungs-rätin), oder der für die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit in Frage kommen-den Dienstposten (Amt im konkret-funktionellen Sinn),
- einer noch möglichen Tätigkeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (begrenzte Dienstfähigkeit),
- sämtlichen sonstigen Umständen, die für die Beurteilung der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten wesentlich sind.

Die zuständige Stelle bittet mit dem Gutachtensauftrag, in dem ärztlichen Gutachten

- ein Prognoseurteil zur voraussichtlichen Entwicklung der gesundheitsbezogenen Leis-tungseinschränkungen abzugeben, insbesondere um Auskunft darüber, ob
  - mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate zu rechnen ist,
  - je nach Lage des Falles ein Arbeitsversuch im Wege der gestuften Wiederaufnah-me des Dienstes (§ 68 Absatz 3 LBG) erfolgen soll,
  - die Beamtin oder der Beamte innerhalb der nächsten sechs Monate den Dienst mit Einschränkungen (zum Beispiel ohne Publikumsverkehr, mit Arbeitsunterbrechun-gen, kein Arbeiten unter Zeitdruck) wieder mit der vollen Arbeitszeit aufnehmen kann,
  - die Beamtin oder der Beamte innerhalb der nächsten sechs Monate den Dienst mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder mehr unter Angabe des Prozentsatzes wieder aufnehmen kann, gegebenenfalls unter welchen Einschrän-kungen (begrenzte Dienstfähigkeit),
  - Behandlungsmaßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit, zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit, beispielsweise Rehabilitationsmaßnahmen,

psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Heilkuren, Erfolg versprechend erscheinen,

- damit zu rechnen ist, dass die Beamtin oder der Beamte auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die bisherigen Dienstpflichten zu erfüllen,
  
- darzustellen, inwieweit die Beamtin oder der Beamte hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung die Anforderungen der beschriebenen anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten erfüllen kann, gegebenenfalls unter Berücksichtigung einer besonderen Gestaltung des Arbeitsplatzes,
  
- darzustellen, welche geringerwertige Tätigkeiten die Beamtin oder der Beamte überhaupt noch wahrnehmen kann und inwieweit dies aus medizinischer Sicht zumutbar ist,
  
- mitzuteilen, ob ein Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung im Hinblick auf die damit verbundenen Nachteilsausgleiche sinnvoll erscheint,
  
- mitzuteilen, ob und wann eine Nachuntersuchung zum Zweck der Wiederberufung in das Beamtenverhältnis für zweckmäßig gehalten wird, falls die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand versetzt wird (vergleiche Nummer 25.7).

29.3 Das ärztliche Gutachten muss die das Untersuchungsergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für die zuständige Stelle unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die von ihr zu treffende Entscheidung erforderlich ist. Das Gutachten muss sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, mithin die in Bezug auf die Beamtin oder den Beamten erhobenen Befunde enthalten, als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit der Beamtin oder des Beamten, ihr oder sein Amt im abstrakt-funktionellen Sinn weiter auszuüben. Die abschließende Entscheidung über die Frage der Dienstunfähigkeit trifft die zuständige Stelle. Sie muss die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen inhaltlich nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden. Die Beamtin oder der Beamte muss sich auf Grundlage des ärztlichen Gutachtens mit den Feststellungen und Schlussfolgerungen der Ärztin oder des Arztes und mit der darauf beruhenden Entscheidung der zuständigen Stelle auseinandersetzen können.

29.4 Bei ärztlichen Untersuchungen, die einer möglichen Wiederberufung in das Beamtenverhältnis von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dienen, ist entsprechend Nummer 29.2 zu verfahren. Die Verpflichtung, sich nach Weisung ärztlich untersuchen zu lassen, ergibt sich aus § 29 Absatz 5 Satz 1 BeamStG.

### 30 **Amtsbezeichnung (zu §§ 56, 32 Absatz 2 LBG)**

- 30.1 Ein Anspruch auf Anrede mit der Amtsbezeichnung besteht nicht.
- 30.2 Die Erlaubnis, die Amtsbezeichnung sowie die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel mit dem Zusatz »außer Dienst« (»a. D.«) zu führen, soll in der Regel nur solchen entlassenen Beamtinnen und Beamten erteilt werden, die mindestens fünf Jahre im Beamtenverhältnis zurückgelegt oder bei kürzerer Dauer so außergewöhnliche Verdienste erworben haben, dass die Erlaubnis zur Weiterführung der Amtsbezeichnung als besondere Auszeichnung gerechtfertigt erscheint.

### 31 **Verschwiegenheitspflicht (zu § 37 BeamtStG, § 57 LBG)**

- 31.1 § 37 Absatz 2 Satz 1 BeamtStG regelt die Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht, so beispielsweise für die Mitteilung des Verdachts einer Korruptionsstraftat (§ 37 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 BeamtStG). Ergänzend bestimmt § 57 LBG, dass die Verschwiegenheitspflicht auch gegenüber bestellten Vertrauensanwälten für Korruptionsverhütung nicht gilt.
- 31.2 § 37 Absatz 2 Satz 2 BeamtStG stellt klar, dass die allgemeinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Anzeige von Straftaten (§ 138 des Strafgesetzbuches (StGB)) beziehungsweise für die Erhaltung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung einzutreten (§ 33 Absatz 1 Satz 3 BeamtStG) der Verschwiegenheitspflicht vorgehen.
- 31.3 Nach § 37 Absatz 3 BeamtStG dürfen Beamtinnen und Beamte über dienstliche Angelegenheiten, die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt geworden sind, ohne Aussagegenehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. In der Aussagegenehmigung ist die Angelegenheit, auf die sie sich erstreckt, konkret zu bezeichnen. Für die Erteilung einer Aussagegenehmigung ist grundsätzlich nach § 4 Absatz 1 Satz 1 LBG der unmittelbare Dienstvorgesetzte zuständig. § 4 Absatz 4 LBG trifft für die Versagung der Aussagegenehmigung eine besondere Zuständigkeitsregelung. Gleiches gilt für die Beschränkung der Aussagegenehmigung. Die Versagung, beziehungsweise die Beschränkung der Aussagegenehmigung, ist zu begründen.

### 32 **Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (zu § 42 BeamtStG)**

- 32.1 Beamtinnen und Beamte müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen der Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Sie dürfen, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Dienstvorgesetzten. Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten hat die Zustimmung durch den weiteren Dienstvorgesetzten im Sinne von Nummer 14.5 zu erfolgen.

32.2 Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile im Sinne des § 42 BeamtStG sind nicht nur Geld oder Sachwerte, sondern auch alle anderen Zuwendungen einschließlich Dienstleistungen, auf die Beamtinnen und Beamte keinen Rechtsanspruch haben und die ihnen einen Vorteil verschaffen, sie also objektiv besser stellen. Ein derartiger Vorteil kann insbesondere liegen in

- der Überlassung von Gutscheinen wie beispielsweise Eintrittskarten, Telefon-, Geld- oder Kreditkarten oder von Gegenständen (zum Beispiel Baumaschinen, Fahrzeugen) zum privaten Gebrauch oder Verbrauch,
- besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften (zum Beispiel zinslose oder zinsgünstige Darlehen, Bürgschaften),
- der Gewährung von Preisnachlässen,
- der Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets oder der Mitnahme auf Reisen (zum Beispiel Urlaubsreisen),
- Bewirtungen oder der Gewährung von Unterkunft,
- erbrechtlichen Begünstigungen (zum Beispiel der Einsetzung als Erbin oder Erbe oder dem Bedenken mit einem Vermächtnis).

Ein Vorteil kann auch dann bestehen, wenn die Beamtin oder der Beamte zwar einen Anspruch auf eine Gegenleistung hat (zum Beispiel aus einer genehmigten privaten Nebentätigkeit), die Leistung aber in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Gegenleistung steht. Selbst bei einem angemessenen Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung kann ein Vorteil bereits darin liegen, dass die Gelegenheit zum Abschluss eines sonstigen Vertrages gewährt wird, der für die Beamtin oder den Beamten mittelbar vorteilhaft sein kann.

32.3 Es kommt nicht darauf an, ob der Vorteil von der zuwendenden Person unmittelbar oder in ihrem Auftrag von Dritten gewährt wird.

Für die Anwendbarkeit der Vorschrift ist es auch ohne Bedeutung, ob der Vorteil Beamtinnen und Beamten unmittelbar oder, beispielsweise bei Zuwendungen an Angehörige oder an Vereine, denen die Beamtin oder der Beamte angehört, nur mittelbar zugutekommt. Die beabsichtigte Weitergabe von Vorteilen an Dritte (zum Beispiel Verwandte, Bekannte, andere Bedienstete, Gemeinschaftseinrichtungen oder soziale Einrichtungen) oder für Gemeinschaftsveranstaltungen (zum Beispiel Weihnachtstombola) rechtfertigt nicht deren Annahme. Auch in diesen Fällen bedarf es der Entscheidung des Dienstvorgesetzten über die ausnahmsweise Annahme.



- 32.4 »In Bezug auf das Amt« ist ein Vorteil immer dann gewährt, wenn die zuwendende Person sich davon bestimmen oder mitbestimmen lässt, dass die Beamtin oder der Beamte ein bestimmtes Amt bekleidet oder bekleidet hat. Ein Bezug zu einer bestimmten Amtshandlung ist nicht erforderlich. Zum »Amt« gehören sowohl das Hauptamt als auch jedes Nebenamt und jede sonstige auf Verlangen des Dienstvorgesetzten ausgeübte Nebentätigkeit (§ 61 LBG). »In Bezug auf das Amt« gewährt kann auch eine Zuwendung sein, die Beamtinnen oder Beamte durch eine im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben stehende Nebentätigkeit oder ein im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben wahrgenommenes öffentliches Ehrenamt erhalten.

Nicht »in Bezug auf das Amt« gewährt sind Vorteile, die ausschließlich mit Rücksicht auf Beziehungen innerhalb der privaten Sphäre gewährt werden. Derartige Beziehungen dürfen aber nicht mit Erwartungen in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten verknüpft sein. Erkennt die Beamtin oder der Beamte, dass an den persönlichen Verkehr derartige Erwartungen geknüpft werden, dürfen weitere Vorteile nicht mehr angenommen werden. Nicht »in Bezug auf das Amt« gewährt sind außerdem Vorteile beziehungsweise Preisnachlässe, die allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes, Mitgliedern berufsständischer oder gewerkschaftlicher Vereinigungen oder einer allgemeinen Berufsgruppe, der die Beamtin oder der Beamte angehört, generell eingeräumt werden (zum Beispiel allen Bediensteten einer Behörde).

- 32.5 Beamtinnen und Beamte dürfen eine Zuwendung, für deren ausnahmsweise Annahme die Zustimmung nicht nach Nummer 32.15 allgemein erteilt oder nach Nummer 32.6 als allgemein erteilt anzusehen ist, nur annehmen, wenn der Dienstvorgesetzte zugestimmt hat. Geld darf nicht angenommen werden. Haben Beamtinnen oder Beamte Zweifel, ob die Annahme eines Vorteils unter § 42 BeamtStG fällt oder ob die Zustimmung allgemein erteilt oder als allgemein erteilt anzusehen ist, haben sie die Zustimmung zu beantragen.

Die Zustimmung ist in der Regel schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Dabei haben Beamtinnen und Beamte die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen.

Kann die Zustimmung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so dürfen Beamtinnen und Beamte die Zuwendung ausnahmsweise vorläufig entgegennehmen, müssen die Zustimmung aber unverzüglich beantragen. Sie haben grundsätzlich den ausdrücklichen Vorbehalt zu erklären, die Zuwendung wieder zurückzugeben, falls deren Annahme nicht zugestimmt wird. Auf die Erklärung des Vorbehalts kann insbesondere unter den Voraussetzungen der Nummer 32.7 Absatz 2 Satz 2 verzichtet werden.

- 32.6 Als allgemein erteilt anzusehen ist die Zustimmung für die Annahme

- von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten (zum Beispiel Massenwerbeartikeln wie Kalendern, Kugelschreibern, Schreibblocks, sofern es sich dabei um Artikel einfacher Art handelt),

- von Geschenken aus dem Mitarbeiterkreis der Beamtin oder des Beamten (zum Beispiel aus Anlass eines Geburtstags oder Dienstjubiläums) im herkömmlichen Umfang,
- von nach allgemeiner Anschauung nicht zu beanstandenden Vorteilen, die die Durchführung eines Dienstgeschäfts erleichtern oder beschleunigen (zum Beispiel die Abholung mit einem Fahrzeug vom Bahnhof),
- üblicher und angemessener Bewirtung aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen, wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Beamtinnen und Beamte nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Normen zu verstoßen,
- üblicher und angemessener Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Beamtinnen oder Beamte im Rahmen ihres Amtes, in dienstlichem Auftrag oder mit Rücksicht auf die ihnen durch ihr Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnehmen (zum Beispiel Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offiziellen Empfängen, gesellschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfesten, Einweihungen, Eröffnungen von Ausstellungen, Betriebsbesichtigungen, Sitzungen von Organen wirtschaftlicher Unternehmungen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist).

32.7 Die Zustimmung zur Annahme anderer Zuwendungen ist die Ausnahme. Sie soll nur unter Anlegung strenger Maßstäbe erteilt werden.

Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn nach Lage des Falles nicht zu besorgen ist, dass die Annahme der Zuwendung die objektive Amtsführung der Beamtin oder des Beamten beeinträchtigt oder bei dritten Personen, die von der Zuwendung Kenntnis erlangen, den Eindruck der Befangenheit entstehen lassen könnte. Dabei kann insbesondere bei persönlichen Geschenken im Zusammenhang mit dienstlichen Kontakten mit ausländischen staatlichen Stellen von Bedeutung sein, ob die Geschenke nach internationalen Gepflogenheiten zurückgewiesen werden können.

Die Zustimmung soll grundsätzlich nicht erteilt werden, wenn die Zuwendung aus öffentlichen Mitteln erfolgt, weil Zuwendungen aus Mitteln der öffentlichen Hand an Angehörige des öffentlichen Dienstes unangebracht sind. Dies gilt auch für Zuwendungen wirtschaftlicher Unternehmen, an denen die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist.

Die Zustimmung darf nicht erteilt werden, wenn mit der Zuwendung von Seiten der zuwendenden Person erkennbar eine Beeinflussung des amtlichen Handelns beabsichtigt ist oder in dieser Hinsicht Zweifel bestehen.

32.8 Die Zustimmung soll schriftlich oder elektronisch erteilt werden. Sie kann mit der Auflage erteilt werden, die Zuwendung an eine soziale Einrichtung, an den Dienstherrn oder an eine sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts weiterzugeben. In der Regel wird es zweckmäßig sein, die zuwendende Person von der Weitergabe der Zuwendung zu unterrichten. Die Zuwendung kann Beamtinnen oder Beamten ausnahmsweise auch belassen werden, sofern sie sich bereit erklären, den Wert der Zuwendung zu erstatten.

32.9 Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ihren Dienstvorgesetzten unverzüglich über jeden Versuch zu unterrichten, ihre Amtsführung durch das Angebot von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen zu beeinflussen.

32.10 Beamtinnen und Beamte, die für eine – an sich nicht pflichtwidrige – Dienstausbübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, machen sich strafrechtlich der Vorteilsannahme schuldig, die nach § 331 Absatz 1 StGB mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft wird. Die vorherige oder nachträgliche Zustimmung des Dienstvorgesetzten zur Annahme eines Vorteils schließt die Strafbarkeit der Tat nach § 331 Absatz 3 StGB nicht aus, wenn der Vorteil von der Beamtin oder dem Beamten gefordert worden ist.

Enthält die zurückliegende oder künftige Diensthandlung, für die die Beamtin oder der Beamte einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, eine Verletzung der Dienstpflichten, so ist der Tatbestand der Bestechlichkeit gegeben, für die § 332 Absatz 1 StGB eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren, § 335 StGB für besonders schwere Fälle Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren androht. Bereits der Versuch ist strafbar.

32.11 Werden Beamtinnen oder Beamte wegen Vorteilsannahme zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder längerer Dauer verurteilt, so endet das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes mit der Rechtskraft des Urteils. Bei einer Verurteilung wegen Bestechlichkeit im Hauptamt reicht auch eine Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten (§ 24 BeamStG). Sind Beamtinnen und Beamte nach Begehung der Tat in den Ruhestand getreten, so verlieren sie mit der Rechtskraft der Entscheidung ihre Rechte als Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte (§ 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LBeamVGWBW). Gleiches gilt für Anspruchsinhaberinnen und Anspruchsinhaber auf Altersgeld. Wird eine geringere Strafe verhängt, so wird in der Regel ein Disziplinarverfahren durchgeführt, bei dem Beamtinnen und Beamte mit Maßnahmen bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte bis zur Aberkennung des Ruhegehalts rechnen müssen. Anspruchsinhaberinnen und Anspruchsinhaber auf Altersgeld kann das Altersgeld aberkannt werden (§ 86 LBeamVGWBW).

Unabhängig von der strafrechtlichen Beurteilung stellt ein schuldhafter Verstoß gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen bei Beamtinnen und Beamten ein disziplinarrechtlich zu untersuchendes Dienstvergehen dar (§ 47 BeamStG). Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder früheren Be-

amtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es nach § 47 Absatz 2 BeamtStG als Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen in Bezug auf ihr früheres Amt verstoßen.

- 32.12 Neben der Verhängung einer Freiheits- oder Geldstrafe sind weitere Rechtsfolgen gesetzlich vorgesehen, zum Beispiel dass das Eigentum an dem aus der rechtswidrigen Tat Erlangten auf den Staat übergeht (Verfall, §§ 73 ff. StGB).

Darüber hinaus haften Beamtinnen und Beamte für den durch ihre rechtswidrige und schuldhaft Tat entstandenen Schaden (§ 48 BeamtStG).

- 32.13 Beamtinnen und Beamte sind bei Einstellung schriftlich auf die Verpflichtungen hinzuweisen, die sich aus § 42 BeamtStG ergeben. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass sie in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden. Für die Belehrung ist die Stelle zuständig, welche die Einstellung vornimmt, im Übrigen der Dienstvorgesetzte.

- 32.14 Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen gegen § 42 BeamtStG und die §§ 331 ff. StGB durch geeignete organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen vorzubeugen.

Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, dass eine Beamtin oder ein Beamter schuldhaft gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen verstoßen hat, hat der Dienstvorgesetzte die Dienstpflicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten (§ 8 LDG).

Bei Verletzung dieser Pflicht kann sich der Dienstvorgesetzte eines Dienstvergehens schuldig und nach § 357 StGB strafbar machen.

- 32.15 Die obersten Dienstbehörden können ergänzende Hinweise geben oder Anordnungen treffen, um speziellen Gegebenheiten in ihren Bereichen oder einzelnen Verwaltungszweigen gerecht zu werden. Sie können insbesondere Wertgrenzen festlegen oder für geringwertige Zuwendungen, die nicht von Nummer 32.6 erfasst sind, die Zustimmung allgemein erteilen, sofern ein Bedürfnis für eine Prüfung im Einzelfall nicht besteht.

Den in bestimmten Aufgabenbereichen tätigen Beamtinnen und Beamten kann für bestimmte Zeiträume aufgegeben werden, Zuwendungen, für deren Annahme die Zustimmung allgemein erteilt oder als allgemein erteilt anzusehen ist, unverzüglich dem Dienstvorgesetzten anzuzeigen.

## **Nebentätigkeit**

### 33 **Abgrenzung, Zuständigkeit Nebentätigkeit (zu § 40 BeamStG, § 60 LBG)**

§ 60 Absatz 1 Satz 1 LBG grenzt die Nebentätigkeiten von den Tätigkeiten im Hauptamt ab. Was zum Hauptamt der Beamtinnen und Beamten gehört, ist im Einzelfall zu entscheiden.

Keine Nebentätigkeiten sind nach § 60 Absatz 1 Satz 2 LBG unentgeltliche Tätigkeiten, die zur persönlichen Lebensgestaltung gehören, wie zum Beispiel Hobbys.

Öffentliche Ehrenämter sind in § 1 der Landesneben tätigkeitsverordnung (LNTVO) geregelt; diese gelten nach § 60 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 LBG ebenfalls . nicht als Nebentätigkeit.

Nebentätigkeitsrechtliche Entscheidungen trifft der jeweilige Dienstvorgesetzte. Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten ist dies grundsätzlich der Dienstvorgesetzte der Behörde, zu der die Beamtinnen und Beamten abgeordnet sind.

### 34 **Nebentätigkeit auf Verlangen (zu § 40 BeamStG, § 61 LBG)**

Der Dienstvorgesetzte hat bei der Übertragung einer Nebentätigkeit auf Verlangen die Fürsorgepflicht (§ 45 BeamStG) zu beachten, zum Beispiel durch Entlastung der Beamtin oder des Beamten im Hauptamt.

Insbesondere in Fällen, in denen das Rechtsverhältnis zwischen der Beamtin oder dem Beamten und dem Auftraggeber der Nebentätigkeit durch Bundesrecht geregelt oder vertraglich festgelegt ist, beispielsweise die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft, kann die Tätigkeit nicht ohne Weiteres durch Landesrecht beendet werden (§ 61 Absatz 3 LBG). Je nach Einzelfall bedarf es der Festlegung von Übergangsfristen. Zudem können Ausnahmen von der Pflicht zur Beendigung durch die Beamtin oder den Beamten in Frage kommen, wenn ein dienstliches Interesse an der Fortführung der Nebentätigkeit auf Verlangen besteht.

### 35 **Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamStG, § 62 LBG)**

- 35.1 Der Antrag auf Erteilung einer Nebentätigkeitsgenehmigung muss alle Angaben und Nachweise enthalten, die zur Beurteilung der Nebentätigkeit, insbesondere der Versagungsgründe, erforderlich sind (§ 62 Absatz 4 Satz 1 LBG). Beamtinnen und Beamte haben auf Verlangen die erforderlichen Nachweise zu führen (§ 62 Absatz 4 Satz 2 LBG). Sie haben eine Mitwirkungspflicht. Zweifel gehen zu ihren Lasten.

Sind endgültige Nachweise zum Zeitpunkt der Antragstellung insbesondere hinsichtlich der Höhe der Vergütung noch nicht möglich, haben die Beamtinnen und Beamten wenigstens annähernde Angaben zu machen, zum Beispiel kurze Darstellung der vorgesehenen Vergütungsgrundsätze oder vorgesehene, bereits bezifferbare Abschlagszahlungen. Den Beamtinnen und Beamten ist in der Genehmigung zur Auflage zu machen, die ungefähren Angaben zu präzisieren, sobald dies möglich ist.

Der Antrag kann auch elektronisch gestellt werden, sofern der Dienstvorgesetzte dies nach § 62 Absatz 4 Satz 3 LBG nicht ausgeschlossen hat.

- 35.2 Bei jedem Antrag ist zu prüfen, ob zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden (§ 62 Absatz 2 Satz 1 LBG). Dies ist der Fall, wenn ein vernünftiger Grund für die Annahme besteht, dass die Gefahr einer solchen Beeinträchtigung besteht. Ganz fernliegende Gefahren genügen dafür nicht, andererseits muss die Gefahr der Beeinträchtigung aber auch nicht in absehbarer Zeit in hohem Maße wahrscheinlich sein. In § 62 Absatz 2 Satz 2 LBG werden beispielhaft die wichtigsten Versagungsgründe aufgezählt.

Ein allgemeines öffentliches Interesse an der Untersagung einer Nebentätigkeit genügt jedoch nicht. So kann Beamtinnen und Beamten eine Nebentätigkeit beispielsweise nicht allein deshalb untersagt werden, um Konkurrenz für die örtliche Wirtschaft zu vermeiden.

- 35.3 Als Grenze für den zeitlichen Umfang der Nebentätigkeiten gilt die Regelvermutung des § 62 Absatz 3 Satz 2 LBG (sogenannte Fünftelvermutung). Bei der Fünftelberechnung sind alle genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten sowie alle anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten nach § 62 Absatz 6 LBG und § 63 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 LBG einzubeziehen. Bei Nebentätigkeiten auf Verlangen im Sinne des § 61 LBG ist zu prüfen, ob und gegebenenfalls inwieweit eine Anrechnung gerechtfertigt ist. Dabei ist insbesondere die Belastung der Beamtinnen und Beamten durch die Nebentätigkeit auf Verlangen sowie deren eventuelle Ausübung während der Dienstzeit zu berücksichtigen.

Ergibt sich bei der Ausübung mehrerer Nebentätigkeiten eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen durch zeitliche Überbeanspruchung, so können Beamtinnen und Beamte in der Regel wählen, welche Nebentätigkeiten sie einschränken oder aufgeben möchten. Dies gilt nicht für Nebentätigkeiten auf Verlangen nach § 61 LBG.

Die Regelvermutung des § 62 Absatz 3 Satz 2 LBG kann in Ausnahmefällen widerlegt werden. Das ist insbesondere dann denkbar, wenn die Nebentätigkeit die Beamtinnen und Beamten nicht voll in Anspruch nimmt, zum Beispiel bei der Ableistung von Rufbereitschaft oder wenn die Nebentätigkeit nur mit einer geringen Belastung für die Beamtinnen und Beamten verbunden ist. Ist mit der Nebentätigkeit nur vorübergehend eine stärkere zeitliche Inanspruchnahme verbunden, wie zum Beispiel bei Prüfungen oder Veranstaltungen im Rahmen der Fortbildung, kann ausnahmsweise von der durchschnittlichen zeitlichen Belastung im Monat oder im Kalendervierteljahr ausgegangen werden.

Für beurlaubte und teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte wird der Nebentätigkeitsumfang um den prozentualen Anteil, um den die Wochenarbeitszeit ermäßigt ist, angehoben, maximal jedoch auf zwölf Stunden pro Woche, soweit nicht speziellere Regelungen bestehen, zum Beispiel zur Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit (§ 76 Nummer 2 LBG in Verbindung mit § 42 Absatz 2 AzUVO). Die Nebentätigkeit darf dem Zweck der Bewil-

ligung des Urlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwider laufen (§ 62 Absatz 3 Satz 4 LBG).

Auch für Beamtinnen und Beamte, die sich nach § 70 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 LBG in der Freistellungsphase des Blockmodells der Altersteilzeit befinden, gilt die Zwölf-Stunden-Grenze des § 62 Absatz 3 Satz 4 LBG (vergleiche Nummer 44.5).

- 35.4 Eine Genehmigung ist für jede einzelne Nebentätigkeit zu erteilen. Es kann aber auch eine zusammenfassende Genehmigung für fortlaufende oder wiederkehrende und gleichartige Nebentätigkeiten erteilt werden.

In der Genehmigung ist auf eine eventuell bestehende Ablieferungspflicht (§ 64 Absatz 3 LBG in Verbindung mit § 5 Absatz 3, § 6 LNTVO) hinzuweisen.

- 35.5 Die Genehmigung soll auf längstens fünf Jahre befristet werden (§ 62 Absatz 5 Satz 1 LBG). In Ausnahmefällen kann eine längere Genehmigung erteilt werden. Es sollte jeweils geprüft werden, ob im Einzelfall eine kürzere Frist angebracht ist, zum Beispiel weil

- bei einer zusammenfassenden Genehmigung für fortlaufende oder wiederkehrende und gleichartige Nebentätigkeiten eine frühere Überprüfung erforderlich ist,
- damit zu rechnen ist, dass aufgrund eines Dienststellen- oder Dienstpostenwechsels oder einer Änderung des Aufgabengebiets eine Überprüfung im Hinblick auf mögliche Versagungsgründe, insbesondere Interessenkollisionen, erforderlich wird,
- die Beendigung der Nebentätigkeit innerhalb eines kürzeren Zeitraums wahrscheinlich ist.

Beginn und Ende der Frist bestimmen sich grundsätzlich nach den allgemeinen Regeln (§ 31 LVwVfG in Verbindung mit § 187 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)). Es wird empfohlen, im Genehmigungsbescheid grundsätzlich das Fristende festzusetzen.

- 35.6 Mit Auflagen und Bedingungen kann eine Nebentätigkeit unter Umständen genehmigungsfähig gemacht werden, zum Beispiel um noch ungewissen Ereignissen Rechnung zu tragen, denn die Versagungsbefugnis gilt nur, soweit eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu besorgen ist.

- 35.7 Der Widerruf einer Genehmigung nach § 62 Absatz 7 LBG ist nur innerhalb eines Jahres ab dem Zeitpunkt möglich, zu welchem dem Dienstherrn die für den Widerruf maßgeblichen Tatsachen bekannt geworden sind (§ 49 Absatz 2 Satz 2, § 48 Absatz 4 LVwVfG).

- 35.8 Mit § 62 Absatz 6 Satz 1 LBG wird bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten geringen Umfangs die sonst erforderliche Einzelfallgenehmigung durch eine unmittelbar kraft Gesetzes erteilte Nebentätigkeitsgenehmigung ersetzt. Es wird lediglich eine vorherige Anzeige der Nebentätigkeit mit den nach § 62 Absatz 4 LBG erforderlichen Angaben verlangt. Bei einer einmaligen Nebentätigkeit mit einer Vergütung unter 200 Euro entfällt auch die Anzeigepflicht.

Die Voraussetzungen für eine allgemein als erteilt geltende Genehmigung, beziehungsweise für das Entfallen der Anzeigepflicht, liegen nur vor, wenn die Beamtinnen und Beamten nach sorgfältiger Prüfung davon ausgehen dürfen, dass sie die Tatbestandsmerkmale für die allgemein als erteilt geltende Genehmigung, beziehungsweise den Entfall der Anzeigepflicht, im gesamten maßgeblichen Zeitraum erfüllen werden. Bestehen von vornherein Zweifel, ist ein Genehmigungsantrag, beziehungsweise eine Anzeige, erforderlich.

Beabsichtigen Beamtinnen und Beamte entgegen ihrer ursprünglichen Planung eine weitere genehmigungspflichtige Nebentätigkeit auszuüben, und wird dadurch die Jahreshöchstgrenze überschritten oder entfällt eine andere Voraussetzung der allgemein als erteilt geltenden Genehmigung, beziehungsweise des Entfallens der Anzeigepflicht, so ist für die Ausübung der beabsichtigten und der bereits laufenden Nebentätigkeiten eine Genehmigung zu beantragen, beziehungsweise eine Anzeige nachzuholen.

## 36 **Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamStG, § 63 LBG)**

- 36.1 Wird für die in § 63 Absatz 2 Satz 1 LBG genannten nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten eine Vergütung (§ 3 LNTVO) geleistet, besteht in jedem Einzelfall grundsätzlich eine vorherige Anzeigepflicht.
- 36.2 Eine Verwaltungserleichterung enthält § 63 Absatz 2 Satz 2 LBG. Danach ist bei regelmäßig wiederkehrenden gleichartigen Nebentätigkeiten, wie zum Beispiel bestimmten, in großer Zahl anfallenden, gleichartigen Gutachtertätigkeiten, beispielsweise Laborgutachten, eine mindestens einmal jährlich zu erstattende Anzeige ausreichend (Sammelanzeige).
- 36.3 Unter § 63 Absatz 1 Nummer 2 LBG kann der Betrieb von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien, insbesondere auf dem eigenen Hausdach fallen. Für die eigene nebentätigkeitsrechtliche Bewertung kommt es nicht auf die Bewertung nach dem Steuerrecht an.

Eine überwiegend beratende Tätigkeit, beispielsweise »Coaching«, ist in der Regel keine Vortragstätigkeit im Sinne von § 63 Absatz 1 Nummer 3 LBG.

In den Fällen des § 63 Absatz 1 Nummer 5 LBG besteht die Anzeigepflicht nur für eine Tätigkeit in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten, für die eine Vergütung geleistet wird, nicht für die übrigen Fallgruppen der Nummer 5. Dabei ist zu beachten, dass nach der Formulierung der Nummer 5 (Tätigkeiten in, nicht für Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten) nur solche Tätigkeiten genehmigungsfrei sind, die der Wahrung



von Berufsinteressen dienen. Damit fällt die Tätigkeit der sogenannten Vertrauensleute von Selbsthilfeeinrichtungen, das sind in der Regel Versicherungs- und Bausparvermittlerinnen und -vermittler, nicht in den Kreis der genehmigungsfreien Nebentätigkeiten. Für sie besteht Genehmigungspflicht. Die Tätigkeit in den Organen der Selbsthilfeeinrichtungen ist dagegen genehmigungsfrei. Sie ist allerdings anzeigepflichtig, wenn für sie eine Vergütung geleistet wird.

- 36.4 Eine Anzeigepflicht besteht nicht, wenn die anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten insgesamt geringen Umfang haben (§ 63 Absatz 3 LBG). Werden die dort festgelegten Grenzen entgegen den ursprünglichen Erwartungen oder durch Hinzukommen einer weiteren genehmigungsfreien Nebentätigkeit überschritten, sind nachträglich alle Nebentätigkeiten im Sinne des § 63 Absatz 2 Satz 1 LBG anzuzeigen.
- 36.5 Nach § 63 Absatz 2 Satz 3 LBG gilt § 62 Absatz 4 LBG entsprechend (vergleiche Nummer 35.1). Erst nach Erfüllung der Anzeigepflicht dürfen die Beamtinnen und Beamten die Nebentätigkeit aufnehmen. Einer Bestätigung bedarf es hierzu nicht.

### 37 **Pflichten bei der Ausübung (zu § 40 BeamStG, § 64 LBG)**

- 37.1 Nach § 64 Absatz 4 Satz 3 LBG kann der Dienstvorgesetzte aus begründetem Anlass jederzeit nähere Auskünfte und gegebenenfalls entsprechende Nachweise über die Nebentätigkeit verlangen. Ein begründeter Anlass ist insbesondere gegeben, wenn sich im Zusammenhang mit der Ausübung der Nebentätigkeit Anhaltspunkte für die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen oder die Verletzung dienstlicher Pflichten ergeben. Das Auskunftsverlangen steht im Ermessen des Dienstvorgesetzten.
- 37.2 Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur in der Freizeit und ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit ausgeübt werden, weil die Wahrnehmung des Hauptamtes nicht durch Nebentätigkeiten beeinträchtigt werden darf. Während der Dienststunden und unter Anrechnung auf die Arbeitszeit sind daher nur solche Nebentätigkeiten zulässig, die die Beamtinnen und Beamten auf Verlangen ihres Dienstvorgesetzten ausüben oder bei denen der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit durch die Beamtinnen und Beamten anerkannt hat (§ 4 Absatz 1 LNTVO).

Die Anerkennung des dienstlichen Interesses ist eine Ermessensentscheidung. Selbst wenn ein dienstliches Interesse zu bejahen ist, ist der Dienstvorgesetzte nicht zur Anerkennung verpflichtet. Überwiegen andere dienstliche Interessen, muss der Dienstvorgesetzte die Ausübung der Nebentätigkeit mit Anrechnung auf die Arbeitszeit nicht gestatten. Auch kann es für die Beamtinnen und Beamten bei hoher Vergütung zumutbar sein, die Nebentätigkeit ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit auszuüben oder den Dienst nachzuleisten.

Bei der Anerkennung eines dienstlichen Interesses hat der Dienstvorgesetzte auch die Möglichkeit, den Umfang der Anrechnung der Nebentätigkeit auf die Arbeitszeit zu bestimmen. Die Anerkennung des dienstlichen Interesses ist aktenkundig zu machen (§ 4 Absatz 1 Satz

2 LNTVO). Der Dienstvorgesetzte muss sicherstellen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Hauptamts nicht beeinträchtigt wird.

Im Übrigen können Ausnahmen von dem Gebot, Nebentätigkeiten nur in der Freizeit auszuüben, nur unter den engen Voraussetzungen des § 4 Absatz 2 LNTVO in besonders begründeten Fällen, insbesondere im öffentlichen Interesse, zugelassen werden. Der Begriff des »öffentlichen Interesses« ist weiter als der des »dienstlichen Interesses«. In diesen Fällen ist der Dienst nachzuleisten.

- 37.3 Die Vorgesetzten überwachen in geeigneter Weise die Ausübung von Nebentätigkeiten, insbesondere in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht.
- 37.4 Nach § 64 Absatz 2 LBG kann eine Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn bei Vorliegen eines dienstlichen, öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses genehmigt werden. Die §§ 10 und 11 LNTVO enthalten Regelungen über das dafür fällige Entgelt. Unter den Voraussetzungen des § 10 Absatz 2 Nummer 2 LNTVO kann ein Entgelt bei einem dienstlichen Interesse an einer Nebentätigkeit entfallen.
- 37.5 Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst (§ 64 Absatz 3 Nummer 1 LBG in Verbindung mit § 2 LNTVO) oder auf Verlangen des Dienstherrn ausgeübte Nebentätigkeiten (§ 64 Absatz 3 Nummer 2 LBG) sind nach § 5 Absatz 3 LNTVO abzuliefern, soweit sie den in dieser Vorschrift festgelegten Freibetrag überschreiten. Nebentätigkeiten im öffentlichen oder diesem gleichstehenden Dienst liegen auch vor, wenn die Tätigkeit aufgrund eines Vertragsverhältnisses, beispielsweise aufgrund eines Werkvertrags, Auftrags oder Geschäftsbesorgungsvertrags, selbstständig wahrgenommen wird.

Die Pflicht zur Ablieferung entsteht, wenn der in dieser Vorschrift festgelegte Freibetrag überschritten wird (§ 5 Absatz 4 LNTVO) und die abzuführende Vergütung durch Bescheid festgesetzt worden ist. Von den Beamtinnen oder Beamten kann im Einzelfall auch verlangt werden, dass Aufzeichnungen über die zugeflossenen Vergütungen geführt (§ 64 Absatz 4 Satz 3 LBG) und gegebenenfalls Nachweise über Vergütungen aus ablieferungspflichtigen Nebentätigkeiten (§ 8 Absatz 1 Satz 2 LNTVO) vorgelegt werden. Ausnahmen von der Ablieferungspflicht enthält § 6 LNTVO, zum Beispiel für Lehr-, Vortrags- und Prüfungstätigkeiten. Maßgebend für die Berechnung des abzuführenden Betrags ist das Kalenderjahr, in dem die Nebentätigkeit ausgeübt worden ist, nicht der Zeitpunkt, in dem die Vergütung bezogen wurde (§ 5 LNTVO).

- 37.6 Den Vergütungsbegriff definiert § 3 LNTVO. Danach sind Vergütungen auch geldwerte Vorteile und pauschalisierte Aufwandsentschädigungen. Auch Sitzungsvergütungen sind Vergütungen, wenn es sich um Entgelt für die Teilnahme an den Sitzungen und um Abgeltung von Zeitversäumnis handelt. Soweit als Sitzungsvergütungen nachweislich nur Fahrkosten, Tage- und Übernachtungsgelder im Rahmen des § 3 Absatz 2 Nummer 1 LNTVO sowie weitere einzelabrechnungsfähige Aufwendungen (§ 3 Absatz 2 Nummer 2 LNTVO) abgegolten werden, liegt eine Nebentätigkeitsvergütung nicht vor. Zur Vergütung im Sinne der Vorschriften über die Ablieferungspflicht zählt auch nicht die vereinnahmte Umsatzsteuer, soweit sie ein

Durchlaufposten ist, der nicht im Vermögen der Beamtin oder des Beamten verbleibt. Sie ist daher, soweit sie abzuführen ist, das heißt in Höhe der Umsatzsteuerzahllast, vom Vergütungsbegriff ausgenommen (§ 3 Absatz 2 Nummer 3 LNTVO).

37.7 Nach § 5 Absatz 3 a LNTVO sind bei der Ermittlung des abzuliefernden Betrags bestimmte, im Zusammenhang mit der ablieferungspflichtigen Nebentätigkeit entstandene Aufwendungen, für die die Beamtinnen und Beamten keinen Auslagenersatz erhalten haben, von der Bruttovergütung abzusetzen, wie zum Beispiel Reisekosten oder Nutzungsentgelte. Während § 3 LNTVO regelt, inwieweit gewährte Aufwandsentschädigungen oder Auslagenersätze zur Vergütung zählen, gilt § 5 Absatz 3 a LNTVO für den Fall, dass die Beamtinnen und Beamten keinen Auslagenersatz erhalten haben.

### 38 **Jährliche Aufstellung der ausgeübten Nebentätigkeiten (zu § 40 BeamtStG, § 65 LBG)**

38.1 § 8 LNTVO verlangt einmal jährlich eine Aufstellung von Nebentätigkeiten, die sich gegebenenfalls aus zwei Teilen zusammensetzt: der Erklärung über alle im Vorjahr ausgeübten genehmigungspflichtigen, anzeigepflichtigen sowie auf Verlangen des Dienstvorgesetzten ausgeübten Nebentätigkeiten (Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) und der Abrechnung von ablieferungspflichtigen Nebentätigkeitsvergütungen (Absatz 1 Satz 1 Nummer 2). Die Dienstvorgesetzten sollen die Beamtinnen und Beamten jährlich auf diese Verpflichtung hinweisen und die Einhaltung überwachen. Dies gilt insbesondere für die Angaben zur Vergütung und Abrechnung bei den ablieferungspflichtigen Nebentätigkeiten.

38.2 § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LNTVO betrifft ablieferungspflichtige Nebentätigkeiten. Die Vorschrift enthält die Verpflichtung zur Vorlage einer Abrechnung über Vergütungen aus ablieferungspflichtigen, nicht geringfügigen Nebentätigkeiten. Aus der Abrechnung muss zusätzlich zur Angabe der Vergütungen, soweit wegen möglichen Überschreitens des maßgeblichen Ablieferungsfreibetrags erforderlich, auch die Angabe eventueller Absetzungen nach § 5 Absatz 3 a LNTVO ersichtlich sein. Die Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten, erhaltene Vergütungen schon dann an den Dienstherrn abzuliefern, wenn die Überschreitung des Höchstbetrags feststeht (§ 5 Absatz 4 LNTVO), bleibt unberührt. Die Pflicht zur Vorlage einer Abrechnung trifft für vor Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübte ablieferungspflichtige Nebentätigkeiten auch Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte sowie frühere Beamtinnen und Beamte (§ 8 Absatz 3 LNTVO). Beamtinnen und Beamte sind zur Vorlage von Nachweisen verpflichtet, wenn der Dienstvorgesetzte dies aus begründetem Anlass, zum Beispiel bei Unklarheiten, Widersprüchen oder Zweifeln, verlangt. Sind die Erklärung und Abrechnung für ein früheres Kalenderjahr bereits vorgelegt und fließt den Beamtinnen und Beamten nachträglich eine Vergütung für eine in diesem Kalenderjahr ausgeübte Nebentätigkeit zu, die in die Abrechnung nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LNTVO einzubeziehen ist, so ist unverzüglich eine Nachtragsabrechnung für dieses Kalenderjahr vorzulegen.

Aus der Abrechnung sich ergebende, noch abzuliefernde Beträge sind unverzüglich anzufordern.

- 38.3 Im Rahmen der jährlichen Aufstellung nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 LNTVO sind, unabhängig von einem Dienstherrenwechsel, alle ausgeübten genehmigungspflichtigen, anzeigepflichtigen sowie die auf Verlangen des Dienstvorgesetzten ausgeübten Nebentätigkeiten im vorausgegangenen Kalenderjahr zu berücksichtigen.
- 38.4 Die Dienstvorgesetzten sollen in geeigneter Weise prüfen, ob die Angaben der Bediensteten in der jährlichen Aufstellung den Tatsachen entsprechen und ob sich die Nebentätigkeiten im Rahmen der Genehmigung oder Anzeige halten.

### **39 Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses (zu § 41 BeamtStG, § 66 LBG)**

Nach § 41 BeamtStG haben Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte die in dieser Vorschrift näher bezeichneten Erwerbstätigkeiten oder sonstigen Beschäftigungen anzuzeigen. Die Regelung soll verhindern, dass durch die private Verwertung von Amtswissen nach Ausscheiden aus dem Amt das Vertrauen der Allgemeinheit in die Integrität des öffentlichen Dienstes und damit das Ansehen der Verwaltung insgesamt beeinträchtigt wird.

Der zeitliche Rahmen der Verpflichtung ist in § 66 LBG geregelt. Hinsichtlich der Form der Anzeige gilt Nummer 35.1 entsprechend.

## **Arbeitszeit, Urlaub, Fürsorge und Schutz**

### **40 Arbeitszeit (zu § 67 LBG)**

- 40.1 Die Höchstgrenze zulässiger Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden in der Woche (Artikel 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) darf grundsätzlich nicht überschritten werden. In die Durchschnittsberechnung sind Mehrarbeit und Bereitschaftsdienste sowie Nebentätigkeiten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen einzubeziehen, nicht dagegen Reisezeiten außerhalb der täglichen Regelarbeitszeit und Rufbereitschaft, weil letztere Zeiten keine Arbeitszeiten sind, auch wenn für sie entsprechend den Nummern 40.5 und 40.6 aus Fürsorgegründen Arbeitszeitausgleich oder Dienstbefreiung gewährt wird.

Bei der dienstlichen Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit nach § 67 Absatz 3 LBG ist daher die 48-Stunden-Begrenzung zu beachten. Die zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf zwar in einzelnen Wochen durch Mehrarbeit überschritten werden, sie muss aber im maßgebenden Bezugszeitraum auf durchschnittlich höchstens 48 Stunden in der Woche zurückgeführt werden. Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Höchstarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit ist ein Zeitraum von vier Monaten, unbeschadet von Abweichungen und Ausnahmen nach Kapitel 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäi-

schen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, zugrunde zu legen.

- 40.2 Dienst, der in Bereitschaft besteht, ist Arbeitszeit, auch wenn Beamtinnen und Beamte in dieser Zeit nicht aktiv zum Dienst herangezogen werden. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich Beamtinnen und Beamte an einem bestimmten Ort, in der Regel außerhalb des Privatbereichs, zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten haben und erfahrungsgemäß mit einer Heranziehung zum Dienst gerechnet werden kann. Die Höchstgrenze der Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden in der Woche darf auch durch Bereitschaftsdienst nicht überschritten werden, soweit nicht ausnahmsweise unter den Voraussetzungen des § 67 Absatz 2 LBG eine Vereinbarung mit den Wechseldienst leistenden Beamtinnen oder Beamten im jeweiligen Einzelfall getroffen ist.
- 40.3 Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können unter Berücksichtigung ihrer besonderen Situation und etwaiger Leistungseinschränkungen abweichende Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen erforderlich sein. Insbesondere können auf die Arbeitszeit Dialysebehandlungen, Diabetes-Einstellungen, Kontrolluntersuchungen nach lebensbedrohlichen Erkrankungen oder Therapien bei schwerwiegenden Erkrankungen angerechnet werden. Dabei sind die Vorgesetzten grundsätzlich einzubeziehen. Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstende rechtfertigen. Dies gilt insbesondere bei feststehender Arbeitszeit. In begründeten Ausnahmefällen gilt dies auch für nicht schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte.
- 40.4 Auf Verlangen sind schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift ist die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehende Heranziehung zum Dienst, es muss nicht Mehrarbeit im Sinne von § 67 Absatz 3 LBG sein. Zu Mehrarbeit können hier auch ausnahmsweise Reisezeiten und Rufbereitschaft gerechnet werden, in dem Umfang, in dem Arbeitszeitausgleich oder Dienstbefreiung gewährt wird.

Im Lehrerbereich liegt Mehrarbeit in diesem Sinne vor, wenn zusätzliche Unterrichtsstunden zu erteilen sind oder zusätzliche Aufgaben übertragen werden, die nicht im Zusammenhang mit dem Deputat der Lehrkraft stehen.

- 40.5 Reisezeit, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet oder in der kein vorgeschriebener Dienst verrichtet wird, ist kein Dienst im Sinne des Arbeitszeitrechts. Mit der Genehmigung der Dienstreise ist für die dafür notwendigen Reisezeiten keine Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit nach § 67 Absatz 3 LBG verbunden.

Bei Dienstreisen werden Reisezeiten bis zur täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden nach Maßgabe des § 8 Absatz 2 AzUVO auf die Arbeitszeit angerechnet. Für darüber hinausgehende Reisezeiten wird Arbeitszeitausgleich nach Maßgabe der folgenden Sätze gewährt. Reisezeit ist die Zeit von der Abreise an der Wohnung oder an der Dienststelle bis zur Ankunft an der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts oder in der auswärtigen Unterkunft.

Entsprechendes gilt für die Rückreise. Bei der Festlegung des Ausgangs- und Endpunktes der Dienstreise auch als Reisezeit gilt § 6 Absatz 2 des Landesreisekostengesetzes.

Arbeitszeitausgleich wird gewährt, falls die über die Arbeitszeit hinausgehenden Reisezeiten zusammen mit Arbeitszeit, einschließlich etwaiger Mehrarbeit, die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigen. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Sind danach Reisezeiten auszugleichen, wird für diese zu einem Drittel Arbeitszeitausgleich gewährt. Die auszugleichenden Reisezeiten gelten nicht als Mehrarbeit, § 67 Absatz 3 Satz 2 LBG findet daher keine Anwendung.

Für den Arbeitszeitausgleich mindestens innerhalb dreier Monate soll die Reisezeit in dem auszugleichenden Umfang dem Arbeitszeitkonto der Beamtinnen und Beamten gutgeschrieben oder in anderer Weise die Inanspruchnahme eines Arbeitszeitausgleichs ermöglicht werden. Falls dies nicht möglich ist, ist den Beamtinnen und Beamten innerhalb eines Jahres entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

- 40.6 Für die Geschäftsbereiche des Staatsministeriums, des Innenministeriums, des Finanzministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Umweltministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Sozialministeriums, des Verkehrsministeriums, des Ministeriums Ländlicher Raum und des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen wird im Einvernehmen mit diesen Ministerien bestimmt:

Beamtinnen und Beamte erhalten für die Inanspruchnahme durch Rufbereitschaft Arbeitszeitausgleich nach Maßgabe der folgenden Sätze. Rufbereitschaft unterscheidet sich von Bereitschaftsdienst (vergleiche Nummer 40.2) und liegt vor, wenn sich Beamtinnen und Beamte in ihrer Freizeit auf Anordnung zu Hause oder an einem anderen, vorbehaltlich § 54 Absatz 4 LBG frei wähl- und wechselbaren, soweit angeordnet von ihnen jeweils anzudeutenden Ort innerhalb eines gewissen Bereichs erreichbar (beispielsweise über Mobilgeräte) bereithalten müssen, um bei Bedarf auf Anforderung zur Dienstleistung abberufen werden zu können. Die Inanspruchnahme durch Rufbereitschaft ist kein Dienst im Sinne des Arbeitszeitrechts. Lediglich Zeiten einer tatsächlichen Heranziehung zum Dienst sind auf die Arbeitszeit voll anzurechnen.

Für Zeiten der Rufbereitschaft wird zu einem Achtel Arbeitszeitausgleich gewährt, falls dieses Achtel zusammen mit Arbeitszeit, einschließlich etwaiger Mehrarbeit, gegebenenfalls auch mit auszugleichenden Reisezeiten die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Die auszugleichende Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Mehrarbeit, § 67 Absatz 3 Satz 2 LBG findet daher keine Anwendung.

Für den Arbeitszeitausgleich mindestens innerhalb dreier Monate soll die Zeit der Rufbereitschaft in dem auszugleichenden Umfang dem Arbeitszeitkonto der Beamtinnen und Beamten gutgeschrieben oder in anderer Weise die Inanspruchnahme eines Arbeitszeitausgleichs ermöglicht werden. Falls dies nicht möglich ist, ist den Beamtinnen und Beamten innerhalb eines Jahres entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

Ausnahmsweise kann nach einer Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls nicht mehr von Zeiten der Rufbereitschaft ausgegangen werden, wenn Beamtinnen und Beamte durch die Rufbereitschaft in ihrer Freizeitgestaltung objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt sind. In die Abwägung einzubeziehen sind insbesondere die durchschnittliche Häufigkeit der tatsächlichen Heranziehung und die während der Rufbereitschaft auferlegten Einschränkungen. In diesem Fall sind diese Zeiten voll auf die Arbeitszeit anzurechnen.

#### 41 **Fernbleiben vom Dienst, Krankheit (zu § 68 LBG)**

41.1 Beamtinnen und Beamte, die wegen Krankheit dem Dienst fernbleiben, haben ihre Dienstvorgesetzten unverzüglich von der Erkrankung und, soweit möglich, von ihrer voraussichtlichen Dauer zu verständigen. Lehrerinnen und Lehrer im Schuldienst haben die Schulleiterinnen und Schulleiter als Vorgesetzte zu verständigen. Auf Verlangen der Dienstvorgesetzten, im Falle der Lehrerinnen und Lehrer im Schuldienst auf Verlangen der Schulleiterin oder des Schulleiters, haben erkrankte Beamtinnen und Beamte ein ärztliches Zeugnis über die Dienstunfähigkeit und ihre Dauer vorzulegen. Ein ärztliches Zeugnis ist stets vorzulegen, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird, es sei denn, dass auf die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses ausnahmsweise verzichtet wird. Als Nachweis der Dienstunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer gilt auch eine Bescheinigung einer Heilpraktikerin oder eines Heilpraktikers. Bei längerer Krankheit ist die Dienstunfähigkeit auf Verlangen erneut nachzuweisen. In begründeten Fällen kann eine ärztliche oder amtsärztliche Untersuchung oder die Untersuchung durch eine beamtete Ärztin oder einen beamteten Arzt angeordnet oder ein entsprechendes Zeugnis verlangt werden. In diesen Fällen trägt der Dienstherr die Kosten der Untersuchung oder des Zeugnisses. In allen anderen Fällen des § 68 Absatz 2 Satz 2 LBG trägt die Kosten der Krankmeldung die Beamtin oder der Beamte.

41.2 Sind Beamtinnen und Beamte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienstunfähig krank, ist zur Prävention das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX zu veranlassen.

Die gestufte Wiederaufnahme des Dienstes nach § 68 Absatz 3 LBG kann eine Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements sein. Lang andauernd im Sinne des § 68 Absatz 3 LBG ist eine Krankheit mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen.

Die Einleitung eines Verfahrens mit dem Ziel der Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit oder der Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit (§§ 26, 27 BeamtStG, §§ 43 bis 45 LBG) bleibt unberührt.

41.3 Die gestufte Wiederaufnahme des Dienstes aufgrund von § 68 Absatz 3 LBG ist freiwillig und liegt überwiegend im Interesse der erkrankten Beamtinnen und Beamten, dienstliche Belange sollen daher soweit möglich zurückgestellt werden. Belange von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten sind besonders zu berücksichtigen. Mit der betreffenden Be-

amtin oder dem betreffenden Beamten ist unter Einbeziehung der Vorgesetzten entsprechend den ärztlichen Maßgaben eine Vereinbarung, möglichst in Schriftform, zu treffen. Die gestufte Wiederaufnahme soll zunächst nicht länger als sechs Monate vereinbart werden. Ist nach dieser Zeit eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang nach ärztlicher Feststellung noch nicht möglich, aber absehbar, soll die Wiedereingliederung fortgeführt werden. Ist eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang dagegen nicht absehbar, ist die Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit oder die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit zu prüfen. Aus dienststellenspezifischen Gründen kann stattdessen eine gestufte Wiederaufnahme bis zur Höchstdauer von zwölf Monaten vereinbart werden.

Die Vorgesetzten haben mit darauf zu achten, dass die ärztlichen Vorgaben insbesondere hinsichtlich Belastungen und zeitlicher Inanspruchnahme, eingehalten werden und der Genesungsprozess insoweit nicht durch die Dienstausbübung gefährdet wird. Die gestufte Wiederaufnahme ist bei unvorhergesehenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen unverzüglich zu unterbrechen und erst nach ärztlicher Rücksprache wieder aufzunehmen.

Die erkrankten Beamtinnen und Beamten gelten während der gestuften Wiederaufnahme weiterhin als dienstunfähig, es handelt sich um keine Teilzeitbeschäftigung und keine Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit. Zeiten der Dienstleistung sind zu erfassen, aber nicht als Arbeitszeit zu werten. Urlaub und Arbeitszeitflexibilisierung finden während der Dauer der Wiedereingliederung nicht statt. Den betreffenden Beamtinnen und Beamten ist möglichst weitgehende Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung im Benehmen mit den Vorgesetzten einzuräumen. Unterbrechungen der gestuften Wiederaufnahme, zum Beispiel zu Erholungszwecken, für die uneingeschränkt dienstfähige Beamtinnen oder Beamte Urlaub einsetzen müssten, sollen zugelassen werden, soweit dies mit den Zielen der gestuften Wiederaufnahme, gegebenenfalls nach ärztlichem Dafürhalten, vereinbar ist. Die Dienstleistung während der gestuften Wiederaufnahme ist bei leistungsbezogenen Bewertungen nicht zu berücksichtigen.

Entspricht die Dienstleistung nicht den Erwartungen, die bei objektiver Betrachtung unter Berücksichtigung des Gesundheitszustands mindestens zugrunde gelegt werden dürfen, soll die gestufte Wiederaufnahme widerrufen werden.

- 41.4 Beamtinnen und Beamte, für die aufgrund gesetzlicher, verordnungsrechtlicher oder behördlicher Anordnung eine Absonderungspflicht oder ein berufliches Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz besteht, haben dem Dienst bzw. der Dienststelle für die Dauer der Absonderung bzw. des Tätigkeitsverbots fernzubleiben und das Fernbleiben vom Dienst unverzüglich anzuzeigen. Ein entsprechender Nachweis ist auf Verlangen der Dienststelle beizubringen. Soweit dienstlich möglich, soll der Dienstleistungsverpflichtung in Form von mobilem Arbeiten oder vergleichbaren Arbeitsformen nachgekommen werden. Das Fernbleiben vom Dienst wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit bleibt hiervon unberührt.
- 41.5 Haben Beamtinnen oder Beamte allgemeine staatsbürgerliche Pflichten wahrzunehmen, haben sie die Heranziehung, Einberufung oder Vorladung ihren Dienstvorgesetzten so zei-



tig anzuzeigen, dass für Stellvertretung gesorgt werden kann. Die Wahrnehmung solcher Pflichten gilt als notwendig und ist gegenüber dienstlichen Gründen vorrangig.

Allgemeine staatsbürgerliche Pflichten sind insbesondere die Heranziehung als Wahlhelferinnen und Wahlhelfer bei öffentlichen Wahlen und Abstimmungen, die Wahrnehmung amtlicher, gerichtlicher, staatsanwaltschaftlicher oder polizeilicher Termine (Zeugenaussagen oder Sachverständige) oder das Befolgen einer behördlichen Vorladung, soweit solche Termine oder Vorladungen nicht durch private Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten veranlasst sind. Staatsbürgerliche Pflichten nach dem Recht eines Mitgliedstaats der Europäischen Union stehen solchen nach deutschem Recht gleich.

Sonderurlaub ist nicht erforderlich. Die notwendige Abwesenheit vom Dienst wird nach Maßgabe der Vorschriften über den Sonderurlaub auf die Arbeitszeit angerechnet.

Für die Erfüllung besonderer staatsbürgerlicher Pflichten als ehrenamtliche Tätigkeit im öffentlichen Leben, zum Beispiel als ehrenamtliche Richterinnen und Richter, gilt § 29 Absatz 1 Nummer 2 AzUVO, soweit hierfür nicht Sonderbestimmungen vorrangig sind (vergleiche auch Nummer 47).

- 41.6 Wird durch das Fernbleiben vom Dienst während konkret festgesetzter Dienststunden, zum Beispiel in feststehender Arbeitszeit oder nach Dienstplan, Arbeitszeit versäumt, ist diese grundsätzlich nicht nachzuholen. Besoldungs- oder disziplinarrechtliche Folgen bleiben unberührt.

## 42 **Rechtsschutz aus Fürsorgegesichtspunkten (zu § 45 BeamStG)**

- 42.1 Ist gegen eine Beamtin oder einen Beamten wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit einer dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang steht, ein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft eingeleitet, die öffentliche Klage im strafgerichtlichen Verfahren oder Privatklage (§ 374 StPO) erhoben, der Erlass eines Strafbefehls beantragt oder ein Bußgeldbescheid erlassen worden, kann der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag zur Bestreitung der notwendigen Auslagen (§ 464 a Absatz 2 StPO) der Rechtsverteidigung ein Vorschuss oder, wenn Dienstbezüge nicht bezogen werden, ein zinsloses Darlehen gewährt werden.

Eine Vergütungsvereinbarung mit einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt darf nur dann als notwendig anerkannt und bei der Bemessung des Vorschusses oder des Darlehens berücksichtigt werden, wenn dies nach der Bedeutung der Angelegenheit sowie nach Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit gerechtfertigt erscheint. In diesem Fall hat die Beamtin oder der Beamte den Antrag auf Gewährung der Rechtshilfe unmittelbar nach Beauftragung der Rechtsanwältin oder des Rechtsanwalts, aber vor Abschluss der im Entwurf beizufügenden Vergütungsvereinbarung vorzulegen. Ein nach Abschluss der Vergütungsvereinbarung vorgelegter Antrag kann in dem Umfang abgelehnt werden, in welchem der gesetzliche Gebührenrahmen überschritten wird. Er soll in diesem Umfang abgelehnt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte die Vorlageverpflich-

tung bei Abschluss der Vergütungsvereinbarung kannte. Bei erheblicher Überschreitung des gesetzlichen Gebührenrahmens kann die Behörde eine Stellungnahme der Anwaltskammer über die Angemessenheit der Vergütung einholen. Die Behörde ist an das Ergebnis der Stellungnahme nicht gebunden. Zahlungen dürfen erst nach Vorlage einer wirksamen Vergütungsvereinbarung geleistet werden.

42.2 Für Verfahren, die der Durchsetzung von zivilrechtlichen Ansprüchen aus Rechtsverletzungen dienen, die die Beamtin oder der Beamte oder ihre oder seine Familie infolge von Anschlägen erlitten hat, die sich gegen die pflichtgemäße Aufgabenerfüllung der Beamtin oder des Beamten beziehungsweise gegen sie oder ihn als Beamtin oder Beamten des Landes richten, findet Nummer 42.1 mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass die notwendigen Auslagen auch Vorauszahlungen und Vorschüsse nach §§ 10 bis 18 des Gerichtskostengesetzes umfassen.

Gleiches gilt,

- wenn die Beamtin oder der Beamte wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit einer dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang steht, zivilrechtlich in Anspruch genommen wird, und
- für die Erlangung eines Vollstreckungstitels über einen Anspruch auf Schmerzensgeld, dessen Erfüllung der Dienstherr nach § 80a LBG auf Antrag übernehmen kann.

42.3 Voraussetzung für die Bewilligung von Rechtsschutz ist, dass

- ein dienstliches Interesse an einer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung besteht. Ein solches besteht in der Regel nicht, wenn das der Beamtin oder dem Beamten zur Last gelegte Verhalten sich gegen den Dienstherrn gerichtet hat oder wenn der Dienstherr selbst, nicht lediglich aufgrund gesetzlicher Pflichten nach dem Legalitätsprinzip, das Verfahren gegen den Bediensteten veranlasst hat,
- die Verteidigungs- oder sonstige Verfahrensmaßnahme, zum Beispiel Bestellung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts, Einholung eines Gutachtens, Erhebung der zivilrechtlichen Klage, Einlegung eines Rechtsmittels, wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,
- die Verauslagung der Kosten der Beamtin oder dem Beamten nicht zugemutet werden kann, was bei fehlendem Verschulden des Bediensteten in der Regel der Fall ist und
- von anderer Seite, ausgenommen von Gewerkschaften und Berufsverbänden, Rechtsschutz nicht zu erlangen ist. Hat die Beamtin oder der Beamte bei einer pri-

vaten Rechtsschutzversicherung einen Selbstbehalt zu tragen, kann hierfür ein Vorschuss oder ein zinsloses Darlehen gewährt werden.

42.4 Der beim Dienstvorgesetzten einzureichende Antrag soll enthalten:

- das Aktenzeichen der Ermittlungsbehörde oder des Gerichts, möglichst auch Kopien der bisher ergangenen Entscheidungen, beziehungsweise der gegnerischen Schriftsätze,
- eine kurz gefasste Schilderung des Sachverhalts unter Darlegung des Vorbringens der Beamtin oder des Beamten,
- die Gründe, die die Verteidigungs- oder sonstigen Maßnahmen geboten erscheinen lassen,
- Namen und Anschrift von Bevollmächtigten oder Gutachterinnen und Gutachtern,
- die Angabe der voraussichtlichen Kosten der Rechtsverteidigung oder Rechtsvertretung.

Der Antrag ist für jede Instanz neu zu stellen.

Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten gilt Nummer 14.5 entsprechend.

42.5 Soweit nicht nach den Nummern 42.6 und 42.7 der Vorschuss endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen in einen Zuschuss umgewandelt wird, ist der Vorschuss oder das Darlehen zu tilgen. In begründeten Fällen kann Ratenzahlung bewilligt werden, die in der Regel spätestens nach zwei Jahren abgeschlossen sein soll.

42.6 Wird die Beamtin oder der Beamte in dem Strafverfahren freigesprochen, so wird auf Antrag der Vorschuss endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen in einen Zuschuss umgewandelt, soweit die Beamtin oder der Beamte für notwendige Auslagen Kostenerstattung oder Ersatz durch die Staatskasse oder einen Dritten nicht erlangen kann. Dies gilt nicht für Kosten, die die Beamtin oder der Beamte durch Säumnis oder Verschulden (§§ 95, 344 ZPO) veranlasst hat.

Das gleiche gilt, wenn

- das Verfahren nicht nur vorläufig eingestellt oder nicht eröffnet wird oder

- die Beamtin oder der Beamte außer Verfolgung gesetzt wird und die Annahme gerechtfertigt ist, dass kein oder nur ein geringes Verschulden vorliegt.

In den in Nummer 42.2 genannten Verfahren steht das Obsiegen einem Freispruch gleich. In den Fällen der Nummer 42.2 Satz 2 Spiegelstrich 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass bezüglich der notwendigen Auslagen auf einen Vollstreckungsversuch durch die Beamtin oder den Beamten verzichtet werden kann, wenn die Beamtin oder der Beamte eine öffentlich beglaubigte Abtretungserklärung über die zu erstattenden notwendigen Auslagen vorlegt.

42.7 Wird die Beamtin oder der Beamte verurteilt oder ergeht gegen sie oder ihn ein Bußgeldbescheid oder bleibt die Verfolgung des Anspruchs im Sinne von Nummer 42.2 ohne Erfolg, ist der Vorschuss oder das Darlehen grundsätzlich durch die Beamtin oder den Beamten zu tilgen. Nach Lage des Einzelfalles, insbesondere bei nur geringem Verschulden, kann auf Antrag der Vorschuss zu einem angemessenen Teil endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen zu einem angemessenen Teil in einen Zuschuss umgewandelt werden, soweit die Beamtin oder der Beamte für notwendige Auslagen Kostenerstattung oder Ersatz durch die Staatskasse oder einen Dritten nicht erlangen kann. In Ausnahmefällen ist bei Vorliegen einer besonderen Härte die Übernahme des Vorschusses oder die Umwandlung des Darlehens auf Antrag auch in voller Höhe möglich.

42.8 Die notwendigen Auslagen können in entsprechender Anwendung der Nummern 42.1 bis 42.4, 42.6 und 42.7 auf Antrag vom Land als Haushaltsausgabe auch übernommen werden, soweit bis zum Abschluss des Verfahrens ein Vorschuss oder ein Darlehen nicht gewährt worden ist.

Das gilt nicht, wenn Rechtsschutz von einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband gewährt worden ist.

Die Verfahrenskosten, die die Beamtin oder der Beamte zu tragen hat, oder ein Teil davon, beispielsweise die einem Neben- oder Privatkläger zu erstattenden notwendigen Auslagen, können in besonderen Fällen, insbesondere bei außergewöhnlicher Höhe, in entsprechender Anwendung der Nummer 42.7 auf Antrag vom Land als Haushaltsausgabe übernommen werden.

Verfahrenskosten sind die nach § 464 a Absatz 1 StPO entstandenen Gebühren und Auslagen der Staatskasse sowie die Privatklage- und Nebenklagekosten nach §§ 471, 472 StPO oder die Gerichtskosten und außergerichtlichen Kosten der obsiegenden anderen Partei nach § 91 ZPO.

Anträge sind innerhalb eines Jahres nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens oder der sonstigen Erledigung zu stellen.

- 42.9 Erhebt eine Beamtin oder ein Beamter, gegen die oder den Privatklage erhoben ist, Widerklage (§ 388 StPO), gelten für die durch die Widerklage entstehenden Kosten die Nummern 42.1 bis 42.4 entsprechend.

Nach Abschluss des Verfahrens hat die Beamtin oder der Beamte den Vorschuss oder das Darlehen grundsätzlich auch insoweit zu tilgen, als die Verfahrenskosten der Widerklage von ihr oder ihm zu tragen sind. Nummer 42.5 Satz 2 gilt entsprechend. Nach Lage des Einzelfalles kann auch insoweit, als die Beamtin oder der Beamte die Verfahrenskosten der Widerklage zu tragen hat, der Vorschuss zu einem angemessenen Teil oder in voller Höhe endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen zu einem angemessenen Teil oder in voller Höhe in einen Zuschuss umgewandelt werden. Dies gilt bei Erledigung durch Vergleich entsprechend. Nummer 42.8 ist entsprechend anzuwenden.

- 42.10 Für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes und vergleichbarer Dienste, zum Beispiel Vollzugs- und Vollstreckungsbeamtinnen und -beamte, gelten die Nummern 42.1 bis 42.9 mit folgenden Maßgaben:

In den in Nummer 42.1 Absatz 1 und Nummer 42.2 Satz 2 genannten Verfahren besteht in der Regel ein dienstliches Interesse an der zweckentsprechenden Rechtsverteidigung, wenn die dienstliche Tätigkeit in der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, insbesondere in der Ausübung von Zwang, bestand. Nummer 42.3 erster Spiegelstrich gilt entsprechend.

Unter den Voraussetzungen der Nummern 42.3 und 42.10 Absatz 2 hat die Beamtin oder der Beamte Anspruch auf die Gewährung von Rechtsschutz nach den Nummern 42.1 und 42.2 Satz 2.

Hat die Beamtin oder der Beamte gegen eine strafgerichtliche Entscheidung auf Weisung der obersten Dienstbehörde einen Rechtsbehelf eingelegt, so sind auch bei einer Verurteilung die dadurch entstehenden notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung nach Maßgabe von Nummer 42.6 Absatz 1 endgültig vom Land als Haushaltsausgabe zu übernehmen. In diesem Fall sind auch die der Beamtin oder dem Beamten auferlegten Gerichtskosten und die notwendigen Auslagen eines Nebenklägers zu übernehmen. Bei der Erteilung der Weisung soll der Beamtin oder dem Beamten die Übernahme der Kosten schriftlich zugesagt werden.

Der Beamtin oder dem Beamten können die gesetzlichen Gebühren und Auslagen einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts erstattet werden, die durch die Zuziehung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts zur strafgerichtlichen Zeugenvernehmung der Beamtin oder des Beamten über ihr oder ihm aus dienstlichem Anlass bekannt gewordene Tatsachen entstehen. Die Kostenerstattung kommt nur in Betracht, wenn die Beratung der Beamtin oder des Beamten durch eine Beamtin oder einen Beamten mit Befähigung zum Richteramt nicht ausreicht und daher die Zuziehung der Rechtsanwältin oder des Rechtsanwalts zur Wahrung der Zeugenrechte unabweisbar erforderlich ist.

- 42.11 Entscheidungen trifft die nach § 4 Absatz 1 LBG zuständige Stelle.
- 42.12 Unberührt bleiben ein Anspruch nach § 2 Absatz 2 des Pflichtversicherungsgesetzes in Verbindung mit § 101 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Versicherungsvertragsgesetzes und ein Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf Übernahme der notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung und auf Freistellung von den ihr oder ihm auferlegten gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten.
- 42.13 Die Nummern 42.1 bis 42.12 gelten auch für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte sowie für frühere Beamtinnen und Beamte, soweit sie Versorgungsleistungen erhalten oder einen Anspruch auf Altersgeld haben. Zuständig für die Entscheidung ist der letzte Dienstvorgesetzte.
- 42.14 In sonstigen Fällen kann Rechtsschutz bei Vorliegen einer besonderen Härte gewährt werden.

#### 43 **Pflicht zum Schadenersatz (zu § 48 BeamtStG, § 59 LBG)**

- 43.1 Die Haftung von Beamtinnen und Beamten gegenüber dem Dienstherrn umfasst sowohl unmittelbare Schäden als auch mittelbare Schäden, das heißt Schäden, für die der Dienstherr zum Beispiel nach §§ 31, 89, 823 BGB, §§ 278, 831 BGB, §§ 7 ff. des Straßenverkehrsgesetzes oder § 839 BGB in Verbindung mit Artikel 34 GG Dritten Schadenersatz geleistet hat.

Wer ein Dienstkraftfahrzeug führt, haftet dem Land

- für Fremdschäden nur in denjenigen Ausnahmefällen und auch nur in der Höhe, in denen auch eine Haftpflichtversicherung gegenüber ihren Versicherten Regressansprüche geltend machen könnte,
  - für Eigenschäden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.
- 43.2 Soweit für einzelne Geschäftsbereiche nichts Abweichendes bestimmt ist, ist der Dienstvorgesetzte für die Bearbeitung und Entscheidung über die Heranziehung zum Schadenersatz zuständig.

Da wegen der Schwierigkeit der einschlägigen Rechtsfragen in jedem Fall eine Beamtin oder ein Beamter mit der Befähigung zum Richteramt zu beteiligen ist, ist der höhere Dienstvorgesetzte zu beteiligen, wenn weder der Dienstvorgesetzte noch eine sonstige Person der Behörde diese Befähigung besitzt.

Die Bearbeitung darf nicht durch eine Person erfolgen, die in dem Schadensfall als Mitverursacher oder Verletzter in Betracht kommt.

- 43.3 Für die Feststellung des Sachverhalts sind unter anderem die für den Schadensfall verantwortlichen Beamtinnen und Beamten aufzufordern, sich in der Regel schriftlich oder zur Niederschrift der mit der Sachaufklärung beauftragten Person zu äußern. Alle Beweismittel sind zu sichern.

Etwaige Forderungen, die sich aus dem Schadensfall gegen Dritte ergeben, sind gleichfalls zu sichern.

- 43.4 Liegen die Haftungsvoraussetzungen vor, besteht grundsätzlich eine Verpflichtung, den Schadenersatzanspruch gegenüber den verantwortlichen Beamtinnen und Beamten geltend zu machen. Die Geltendmachung hat dabei möglichst in einer Form zu erfolgen, die die Verjährung hemmt oder neu beginnen lässt. Auch die mit der Bearbeitung von Schadensfällen beauftragten Personen sind ersatzpflichtig, wenn sie die ihnen obliegenden Pflichten vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzen.

- 43.5 Bei hohem Schaden ist zu prüfen, welcher Betrag unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht, des Maßes des Verschuldens, des bisherigen Verhaltens der Beamtin oder des Beamten und der Gesichtspunkte, die beim Abschluss eines Vergleichs und bei der Veränderung von Ansprüchen zu beachten sind, einzuklagen wäre. Bleibt dieser Betrag um mindestens 25 000 Euro hinter dem Schaden zurück, bedarf die Beschränkung der Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs auf den Teilbetrag der Einwilligung des Finanzministeriums.

Einer Einwilligung des Finanzministeriums bedarf es nicht, wenn aus Kostengründen nur ein Teilbetrag gerichtlich geltend gemacht wird und dies im Einvernehmen mit der Beamtin oder dem Beamten mit Wirkung für den gesamten Schadensbetrag und beziehungsweise oder unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Geltendmachung des gesamten Schadensbetrags erfolgt. Aus Rechtsgründen sollte eine Teilklage regelmäßig aber nur als »offene« Teilklage unter Vorbehalt der Geltendmachung des gesamten Schadenersatzanspruchs und nur dann erhoben werden, solange noch keine Verjährung droht.

Mit dem Ziel, ein Anerkenntnis über den ansonsten gegebenenfalls gerichtlich geltend zu machenden Schadenersatzanspruch zu erreichen, sollten dann Verhandlungen mit der Beamtin oder dem Beamten geführt werden.

- 43.6 Ergeben sich aus dem Schadensfall auch Forderungen gegen Dritte, sind in der Regel aus Fürsorgegründen zunächst diese Forderungen geltend zu machen. Es ist darauf zu achten, dass die Ansprüche gegenüber der Beamtin oder dem Beamten nicht verjähren.
- 43.7 Werden Ersatzpflichtigen Geldleistungen, zum Beispiel Besoldungs- oder Versorgungsbezüge oder einmalige Leistungen, geschuldet, kann von der Möglichkeit der Aufrechnung nach

§§ 387 ff. BGB Gebrauch gemacht werden. Dabei ist zu beachten, dass sich das Aufrechnungsrecht nach § 14 Absatz 2 Satz 1 LBesGBW und § 4 Absatz 2 Satz 1 LBeamtVGBW auf den pfändbaren Teil der Bezüge (§§ 850 bis 8501 ZPO) beschränkt und nach § 4 Absatz 3 Satz 1 LBeamtVGBW für die dort genannten Versorgungsleistungen ganz ausgeschlossen ist. Nur bei vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung gelten nach § 14 Absatz 2 Satz 2 LBesGBW und § 4 Absatz 2 Satz 2 LBeamtVGBW diese Einschränkungen nicht, ausgenommen in den Fällen des § 4 Absatz 3 LBeamtVGBW. Anders als beim Anerkenntnis (§ 212 Absatz 1 Nummer 1 BGB) beginnt die Verjährung im Fall der Aufrechnung nicht neu, sie wird durch Aufrechnung nur ausnahmsweise gehemmt (§ 204 Absatz 1 Nummer 5 BGB).

- 43.8 Vor der beabsichtigten Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs ist der Beamtin oder dem Beamten Gelegenheit zu geben, sich abschließend zu äußern.
- 43.9 Die Entscheidung über die Heranziehung zum Schadenersatz ist der Beamtin oder dem Beamten unter Darlegung des Sachverhalts auch im Falle der Aufrechnung schriftlich mitzuteilen. Es ist Gelegenheit zu einem schriftlichen Anerkenntnis zu geben.

Bei Schadenersatzansprüchen, die nicht Rückgriffsansprüche nach § 48 BeamtStG, Artikel 34 Satz 2 GG sind, besteht gegenüber Beamtinnen und Beamten ein Wahlrecht zwischen der Aufrechnung, der Erhebung einer Leistungsklage vor dem Verwaltungsgericht oder dem Erlass eines mit Rechtsbehelfsbelehrung versehenen Leistungsbescheids.

Rückgriffsansprüche nach § 48 BeamtStG, Artikel 34 Satz 2 GG können gegenüber Beamtinnen und Beamten nicht durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden, da nach Artikel 34 Satz 3 GG der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden darf. In diesen Fällen ist daher möglichst auf ein Anerkenntnis hinzuwirken.

Wegen der unterschiedlichen Rechtswege sollte von der Aufrechnung eines nicht rechtskräftig festgestellten Rückgriffsanspruchs aus Amtshaftung mit Besoldungsansprüchen gegen den Willen der Beamtin oder des Beamten abgesehen werden, da im verwaltungsgewichtlichen Verfahren gegen den geltend gemachten Anspruch auf Weiterzahlung der vollen Dienstbezüge nicht mit der Schadenersatzforderung wegen Amtspflichtverletzung als einer sogenannten rechtswegfremden Gegenforderung nach § 17 Absatz 2 Satz 2 des Gerichtsverfassungsgesetzes aufgerechnet werden kann.

#### 44 **Altersteilzeit (zu § 70 LBG)**

- 44.1 Die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ist eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung. Die Beamtinnen oder Beamten müssen zum Zeitpunkt der Antragstellung schwerbehindert im Sinne von § 2 Absatz 2 SGB IX sein, das heißt es muss die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 152 Absatz 1 SGB IX mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt sein. Die Beamtinnen oder Beamten haben dies in der Regel durch den Schwerbehindertenausweis nachzuweisen. Über die Bewilligung der Altersteilzeit ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind neben den



dienstlichen Belangen auch die Belange der schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten angemessen zu berücksichtigen.

- 44.2 Der Antrag muss sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands (Erreichen der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes oder Versetzung in den Ruhestand auf Antrag) erstrecken. Altersteilzeit im Teilzeit- wie im Blockmodell steht grundsätzlich einer Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand nach § 39 LBG nicht entgegen. Dabei muss im Einzelfall, gegebenenfalls durch ärztliche Untersuchung nach § 53 LBG, geprüft werden, ob unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung und der möglicherweise damit einhergehenden Belastungen im Dienst die Voraussetzungen für die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand vorliegen.
- 44.3 Die Höchstgrenze des Altersteilzeitumfangs nach § 70 Absatz 1 Satz 1 LBG gilt für Teilzeitbeschäftigte, die ihr Arbeitszeitvolumen in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit erhöht haben. In diesem Fall kann Altersteilzeit nur in Höhe von 60 Prozent der in den letzten zwei Jahren durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden.
- 44.4 Altersteilzeit darf nach § 70 Absatz 3 LBG und § 75 Absatz 1 Satz 1 LBG das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Bei der Entscheidung über eine Beförderung während einer Altersteilzeit ist insbesondere beim Blockmodell mit Blick auf die Zielsetzung einer Beförderung, bei der auf die künftige Wahrnehmung der Aufgaben abzustellen ist, zu prüfen, ob eine solche in angemessenem Umfang tatsächlich auch erwartet werden kann.
- 44.5 Die Ausübung von Nebentätigkeiten ist nach Maßgabe der nebensätztlichrechtlichen Bestimmungen zulässig. In der Freistellungsphase gilt für den zeitlichen Umfang die Zwölf-Stunden-Grenze des § 62 Absatz 3 Satz 4 LBG.
- 44.6 Im Teilzeitmodell nach § 70 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 LBG ist im gesamten Bewilligungszeitraum grundsätzlich 60-prozentige Teilzeitbeschäftigung zu leisten, bezogen auf die volle regelmäßige Arbeitszeit nach § 4 AzUVO. Bei dieser Berechnung bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit (bis zu 10 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) außer Betracht. Damit ist beispielsweise auch bei einer bisherigen Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 90 Prozent das Teilzeitmodell mit 60 Prozent von 90 Prozent, also mit 54 Prozent möglich. Altersteilzeit mit weniger als 60 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur im Blockmodell und nur dann bewilligt werden, wenn vor der vollen Freistellung von der Arbeit mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, die auch eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung sein kann, Dienst geleistet wird.
- 44.7 Altersteilzeit im Blockmodell (§ 70 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 LBG) mit einem Zeitpunkt der Zurruesetzung zwischen der allgemeinen Antragsaltersgrenze (§ 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LBG) und der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (§ 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LBG) kann nur bewilligt werden, wenn die Personalverwaltung bereits bei Antragstellung davon ausgehen kann, dass die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX auch zum angestrebten Zurrue-

setzungszeitpunkt bestehen wird. Steht die Schwerbehinderteneigenschaft zum angestrebten Zuruhesetzungszeitpunkt nach Erreichen der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte noch nicht fest, kann die Altersteilzeit im Blockmodell nur mit einem Zeitpunkt der Zuruhesetzung ab Erreichen der allgemeinen Antragsaltersgrenze bewilligt werden. Die Beamtin oder der Beamte ist dabei auf folgendes hinzuweisen: Eine nachträgliche Verkürzung der Gesamtdauer der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung und damit der Arbeitsphase sowie der Freistellungsphase in der Weise, dass die Beamtinnen oder Beamten bereits zu einem früheren Zeitpunkt als bisher beantragt in den Ruhestand treten, ist zulässig, sofern dadurch, bezogen auf die verkürzte Gesamtdauer der Altersteilzeitbeschäftigung, der gesetzlich festgelegte Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung nicht berührt wird.

- 44.8 Mit Eintritt in die Freistellungsphase darf weiterhin die den Beamtinnen oder Beamten zustehende Amtsbezeichnung geführt werden. Diese sind keine Ruhestandsbeamtinnen und -beamte, so dass der Zusatz »außer Dienst« (»a. D.«) nicht verwendet werden darf.
- 44.9 Bei Altersteilzeit im Blockmodell erbringen die Beamtinnen oder Beamten vorab Dienstleistungen, die während der Freistellungsphase ausgeglichen werden. Für Fälle, in denen das Gleichgewicht zwischen Arbeitsphase und Freistellungsphase in erheblichem Umfang gestört ist, weil die Beamtinnen oder Beamten in der Arbeitsphase über einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als sechs Monaten an der Erbringung der Dienstleistung gehindert sind, beispielsweise infolge Krankheit, muss sich der Dienstherr die Möglichkeit vorbehalten, die Bewilligung der Altersteilzeit ganz oder teilweise zu widerrufen. Bewilligungsbescheide über Altersteilzeit im Blockmodell sind daher vorsorglich mit folgendem Widerrufsvorbehalt zu versehen: »Wenn die Beamtin/der Beamte in der Arbeitsphase über einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als sechs Monaten keinen Dienst leistet, kann dieser Bescheid mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen und gegebenenfalls die Dauer der Arbeits- und der Freistellungsphase neu berechnet werden.« In Fällen vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses (zum Beispiel durch Tod oder Dienstunfähigkeit) endet die Altersteilzeit ohne Widerruf. Sind die während der Altersteilzeit im Blockmodell gezahlten Bezüge geringer als die Besoldung, die der Beamtin oder dem Beamten nach der tatsächlichen Beschäftigung ohne Altersteilzeit zugestanden hätte, erfolgt ein besoldungsrechtlicher Ausgleich nach § 70 LBesGBW.
- 44.10 War eine bewilligte Altersteilzeit am 31. Dezember 2010 bereits angetreten, ist für nachträgliche Änderungen in der Regel ein Teilwiderruf vorzusehen, so dass die grundsätzliche Bewilligung nach der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Rechtslage unangetastet bleibt.

#### 45 **Erholungsurlaub (zu § 44 BeamStG, § 71 Nummer 1 LBG)**

- 45.1 Beamtinnen und Beamte haben Urlaub rechtzeitig zu beantragen und, soweit möglich und im Einzelfall erforderlich, dafür zu sorgen, dass ihnen Mitteilungen der Dienststelle während des Urlaubs zugeleitet werden können.

Bei der Erteilung des Urlaubs sind die dienstlichen Belange und die Wünsche der Beamtinnen und Beamten aufeinander abzustimmen. Stellvertretungskosten sind möglichst zu vermeiden.

Erholungsurlaub soll nur für ganze Arbeitstage erteilt und genommen werden; stundenweise wird Erholungsurlaub nicht erteilt.

- 45.2 Wird der Erholungsurlaub widerrufen, werden Mehraufwendungen oder sonstige Vermögensnachteile, die Beamtinnen oder Beamten durch den Widerruf entstehen, nach Maßgabe des § 49 Absatz 6 LVwVfG ersetzt. Sie sind auf diesen Anspruch hinzuweisen.
- 45.3 Eine Geldabfindung an Stelle des Erholungsurlaubs ist grundsätzlich nicht zulässig. Ausnahmen bestimmen sich nach den Vorschriften in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung.
- 45.4 Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte im Sinne von § 2 Absatz 2 SGB IX und für behinderte Beamtinnen und Beamte nach § 23 Absatz 1 AzUVO tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln, soweit § 208 SGB IX oder andere Vorschriften nichts anderes bestimmen.

#### 46 **Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen (zu § 71 Nummer 2 LBG)**

- 46.1 Sonderurlaub ist rechtzeitig vor Antritt zu beantragen. Er wird für einen konkreten Anlass und für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt. Im Rahmen der Bewilligung ist zu prüfen, ob ein Widerruf des Sonderurlaubs vorzubehalten ist, um den Ersatzanspruch nach § 49 Absatz 6 LVwVfG auszuschließen.

Bei wiederkehrenden Anlässen kann Sonderurlaub für einen befristeten Zeitraum allgemein im Voraus bewilligt werden. Die Bewilligung soll in diesem Fall mit der Auflage verbunden werden, dass die tatsächliche Inanspruchnahme des Sonderurlaubs der oder dem von der Dienststelle bestimmten Vorgesetzten rechtzeitig vorher anzuzeigen ist.

Auf Verlangen der bewilligenden Stelle sind Nachweise zum Anlass des Sonderurlaubs vorzulegen.

- 46.2 § 29 AzUVO ermächtigt zu Pflichten- und Interessenkollisionen auflösenden Freistellungen vom Dienst. Danach kann Beamtinnen und Beamten bei einem zeitlichen Zusammenfallen eines Anlasses nach § 29 Absatz 1 AzUVO mit dem Dienst Sonderurlaub gewährt werden.

- Der Sonderurlaub soll in der Regel für ganze Arbeitstage bewilligt werden. Voraussetzung ist eine ganztägige notwendige Abwesenheit vom Dienst, mindestens in der Zeit von Beginn bis Ende der an dem Tag von der Beamtin oder dem Beamten zu leisten-

den Arbeitszeit. Als Arbeitszeit in diesem Sinne gelten die festgelegten Dienststunden (§ 10 Absatz 1 und 2, § 14 Satz 1 AzUVO) oder bei gleitender Arbeitszeit die Funktionszeit (§ 12 Absatz 1 AzUVO). Für ganztägigen Sonderurlaub wird die von den Beamtinnen und Beamten an dem jeweiligen Tag regelmäßig zu leistende Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sind die nach § 14 AzUVO im Einzelfall festgelegten täglichen Arbeitszeiten maßgebend. Wegezeiten, die unmittelbar mit dem Anlass des Sonderurlaubs zusammenhängen, sowie vorgeschriebene Ruhezeiten sind einzubeziehen. Ganztägiger Sonderurlaub ist nicht durch eine geringfügige Unterschreitung der vorgenannten Arbeitszeiten ausgeschlossen.

- Liegen die Voraussetzungen für die Bewilligung von ganztägigem Sonderurlaub nur deshalb nicht vor, weil nicht eine ganztägige Abwesenheit vom Dienst notwendig ist, kann Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub unter entsprechender Anrechnung auf die Arbeitszeit auch stundenweise bewilligt werden. Die Dienststelle entscheidet mit Blick auf die Gesamtumstände, besonders bei Teilzeitbeschäftigten, im Einzelfall.

Regelungen für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit sich nach besonderen Bestimmungen oder . Vereinbarungen richtet, bleiben unberührt.

46.3 Ist mehrtägiger Sonderurlaub beantragt, liegt die Notwendigkeit der Abwesenheit aber nicht für den gesamten Zeitraum vor, zum Beispiel bei Reisen und Veranstaltungen mit Begleitprogramm, darf Sonderurlaub nur für eine angemessene Zeitdauer der Abwesenheit bewilligt werden. Die Möglichkeit, bei derartigen Kombinationen auf Antrag der Beamtinnen und Beamten für den verbleibenden Zeitraum Urlaub aufgrund anderer Rechtsgrundlagen zu bewilligen, bleibt unberührt.

46.4 Um Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte des Landes bei Vorliegen eines wichtigen persönlichen Anlasses möglichst gleich zu behandeln, soll Sonderurlaub nach § 29 Absatz 1 Nummer 1 AzUVO, was Anlass und Ausmaß betrifft, in der Regel in Anlehnung an die Arbeitsbefreiung nach § 29 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder bewilligt werden. Aus folgenden wichtigen persönlichen Anlässen gilt Sonderurlaub deshalb allgemein als notwendig und gegenüber möglicherweise entgegenstehenden dienstlichen Gründen vorrangig. Er soll im nachstehend genannten Ausmaß ohne Verweis auf die Verlegung der Arbeitszeit bewilligt werden:

- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag;
- Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils zwei Arbeitstage;

- Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag.

In diesen Fällen ist es nicht erforderlich, dass der Sonderurlaub am Tag des Anlasses selbst gewährt wird. Der Sonderurlaub muss jedoch in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu dem Anlass stehen.

- Schwere Erkrankung
  - - eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr;
  - - einer oder eines sonstigen Angehörigen, soweit sie oder er in demselben Haushalt lebt ein Arbeitstag im Kalenderjahr;

jeweils wenn die Ärztin oder der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beamtin oder des Beamten zur vorläufigen Pflege oder Betreuung bescheinigt;

- - einer Betreuungsperson, wenn die Beamtin oder der Beamte deshalb die Betreuung ihres oder seines Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, selbst übernehmen muss bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Sonderurlaub wegen schwerer Erkrankung wird nur bewilligt, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht. Dieser Sonderurlaub soll insgesamt, auch bei mehrmaliger Inanspruchnahme, fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Sonderurlaub nach § 29 Absatz 2 AzUVO ist in den dort genannten Fällen und dem dort eingeräumten Ausmaß vorrangig zu bewilligen, die Bewilligung von Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung ist dadurch aber nach § 29 Absatz 2 Satz 6 AzUVO nicht ausgeschlossen.

Aus anderen wichtigen persönlichen Anlässen oder in größerem Ausmaß als nach vorstehenden Bestimmungen darf Sonderurlaub für die notwendige Dauer der Abwesenheit vom Dienst bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall bewilligt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

- 46.5 Beamtinnen und Beamten soll nach § 29 Absatz 1 Nummer 2 AzUVO Sonderurlaub bewilligt werden für ihren Einsatz durch eine Organisation der Katastrophenhilfe, der zivilen Verteidigung oder durch anerkannte Hilfs- und Rettungsdienste für humanitäre Hilfen bei Katastrophen, zur Rettung von Menschenleben oder zu vergleichbar humanitären Zwecken, auch

im Ausland, soweit jene Einsätze nicht unter den Geltungsbereich vorgehender Rechtsvorschriften über Freistellungen fallen, jedoch ein besonderes öffentliches Interesse besteht.

46.6 Sonderurlaub zur Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen kann Beamtinnen und Beamten unter den Voraussetzungen des § 29 Absatz 1 Nummer 3 bewilligt werden zur Teilnahme an:

- Veranstaltungen, insbesondere Parteitagungen, der politischen Parteien;
- Tagungen und Lehrgängen, die Zwecken der Gewerkschaften oder der Berufsverbände dienen, auf Anforderung der Gewerkschaft oder des Berufsverbands;
- Veranstaltungen, insbesondere Kirchentagen, Synoden oder vergleichbaren Versammlungen der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, auf Anforderung der Kirchenleitung oder der Leitung der Religionsgemeinschaft;
- Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen zur staatsbürgerlichen Bildung, unabhängig von der Förderungswürdigkeit, wenn die staatsbürgerliche Zielsetzung im Mittelpunkt steht; die Vermittlung nur allgemeiner Kenntnisse über die politischen und sozialen Gegebenheiten anderer Staaten als insbesondere Mitgliedstaaten der Europäischen Union erfüllt diese Voraussetzung in der Regel nicht; bei Studienreisen ist insbesondere wegen des touristischen Charakters oder der Befriedigung eines allgemeinen Bildungsbedürfnisses Nummer 46.3 Satz 2 zu berücksichtigen;
- Lehrgängen (Übungsveranstaltungen, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen) der Organisationen der Katastrophenhilfe, der zivilen Verteidigung und der anerkannten Hilfs- und Rettungsdienste, die der Vorbereitung auf Einsätze dieser Organisationen dienen und nicht bereits von anderen Rechtsvorschriften erfasst sind. Ausgenommen sind Lehr- und Vortragstätigkeiten, für die Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Vergütung oder Ersatz von Verdienstaufschlag, geltend machen können.

In anderen als den vorgenannten Fällen kann Sonderurlaub zur Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen bewilligt werden, wenn insbesondere völkerverständigende, gewerkschaftliche, kirchliche, familien-, gesundheits- oder behindertenpolitische, karitative, wissenschaftliche, kulturelle oder sportliche Zwecke von internationalem, nationalem oder überregionalem Rang ein öffentliches Interesse begründen.

## 47 **Urlaub und Freistellungen nach Sondervorschriften**

47.1 Besteht außerhalb des Anwendungsbereichs des § 29 AzUVO nach einer anderen Rechtsnorm ein Anspruch auf Sonderurlaub oder Freistellung vom Dienst, zum Beispiel nach § 45 Absatz 1 a Satz 2 des Deutschen Richtergesetzes, § 15 Absatz 1 des Feuerwehrgesetzes,

§ 13 Absatz 1 des Landeskatastrophenschutzgesetzes, § 3 Absatz 1 des THW-Gesetzes, § 1 Absatz 1 des Bildungszeitgesetzes, § 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit, richtet sich die Freistellung nach diesen Bestimmungen. Sofern diese Bestimmungen keine abschließenden Regelungen treffen, sollen die Bestimmungen der Nummer 46 ergänzend angewandt werden. Im Übrigen sind die nachfolgenden Sonderregelungen zu beachten.

47.2 Für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Mitglied in kommunalen Vertretungsorganen (nach § 32 Absatz 2 der Gemeindeordnung, § 26 Absatz 2 der Landkreisordnung oder gesetzlichen Vorschriften, die diese Bestimmungen für Mitglieder von Vertretungsorganen für entsprechend anwendbar erklären) gilt ausschließlich die Sonderregelung nach § 29 Absatz 3 Nummer 1 AzUVO, die einen Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf Bewilligung von Sonderurlaub unabhängig von dienstlichen Gründen gewährt. Der Anspruch auf Sonderurlaub im notwendigen Umfang besteht hiernach für die Teilnahme als Mitglied an den Sitzungen

- des Gemeinderats, des Bezirksbeirats oder des Ortschaftsrats einer Gemeinde in Baden-Württemberg,
- des Kreistags eines Landkreises in Baden-Württemberg,
- des Kollegialorgans einer sonstigen der Aufsicht des Landes Baden-Württemberg unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts,
- der beschließenden oder beratenden Ausschüsse der genannten Vertretungsorgane,
- des Ältestenrats und der Fraktionen oder vergleichbarer Gruppierungen zur Vorbereitung der Sitzungen der genannten Vertretungsorgane;

ferner für die Wahrnehmung der Stellvertretung als ehrenamtliche stellvertretende Bürgermeisterin oder ehrenamtlicher stellvertretender Bürgermeister aus der Mitte des Gemeinderats (§ 48 Absatz 1 der Gemeindeordnung).

Ist die Abwesenheit vom Dienst nicht ganztägig im Sinne von Nummer 46.2, erster Spiegelstrich notwendig, erfolgt die Bewilligung von Sonderurlaub stundenweise für die notwendige Abwesenheit innerhalb der festgelegten Dienststunden oder, sofern solche wie etwa bei gleitender Arbeitszeit nicht verbindlich gelten, entsprechend den in § 10 Absatz 1 AzUVO bezeichneten Dienststunden. Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte geltende Arbeitszeitvereinbarungen oder Regelungen für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit sich nach besonderen Bestimmungen richtet, beispielsweise beamtete Lehrkräfte im öffentlichen Schuldienst, bleiben hiervon unberührt. Darüber hinaus wird unter Anrechnung auf die Arbeitszeit Sonderurlaub bewilligt, soweit die Beamtin oder der Beamte eine Kollisi-

on mit der Dienstleistungspflicht außerhalb der vorgenannten Dienststunden im Einzelfall nachweist.

Keinen Anspruch auf Sonderurlaub gewährt § 29 Absatz 3 Nummer 1 AzUVO für

- die Entsendung in Organe wirtschaftlicher Unternehmen, denn dies stellt nach § 63 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b LBG eine genehmigungspflichtige Nebentätigkeit dar,
- sonstige Tätigkeiten, die mit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit in einem Vertretungsorgan nur in mittelbarem Zusammenhang stehen, zum Beispiel Bürgersprechstunde, Repräsentationspflichten, Fortbildung, Wahlkampf.

Hierfür oder für andere ehrenamtliche Tätigkeiten im kommunalen Leben kann Sonderurlaub nur unter den Voraussetzungen des § 29 Absatz 1 Nummer 2 AzUVO bewilligt werden.

- 47.3 Für Beamtinnen und Beamte, die als Betreuerinnen oder Betreuer gerichtlich bestellt sind, gewährt die abschließende Sonderregelung nach § 29 Absatz 3 Nummer 2 AzUVO einen Anspruch auf Bewilligung von Sonderurlaub während des Dienstes nach Nummer 47.2 unabhängig von möglicherweise entgegenstehenden dienstlichen Gründen.
- 47.4 Die Regelungen über Freistellungen vom Dienst zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten in Organisationen der Jugendarbeit nach § 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamts in der Jugendarbeit gehen dem allgemeinen Sonderurlaubstatbestand nach § 29 Absatz 1 Nummer 2 AzUVO vor. Beamtinnen und Beamten in entsprechender Tätigkeit werden die Bezüge belassen, sofern sie keinen Anspruch auf Vergütung oder Ersatz von Verdienstausschlag geltend machen können.

Für nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende ehrenamtliche Tätigkeiten in der Jugendarbeit kann Sonderurlaub nach den allgemeinen Bestimmungen bewilligt werden.

#### 48 **Arbeitsschutz (zu § 77 LBG)**

Ergänzend zu den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge ist der berufsgenossenschaftliche Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen »Bildschirmarbeitsplätze« G 37 auf Beamtinnen und Beamte entsprechend anzuwenden. Demnach sind den Beamtinnen und Beamten bei einer Tätigkeit an Bildschirmgeräten regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten. Die Kosten der Untersuchung trägt die Dienststelle.

Den Beamtinnen und Beamten sind im erforderlichen Umfang ohne eigene Zuzahlung, in angemessener Qualität und zu durchschnittlich niedrigsten Marktpreisen spezielle Sehhilfen für



ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn das Untersuchungsergebnis besagt, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen, die auch außerdienstlich eingesetzt werden können, nicht geeignet sind.

#### **49 Übergang des Schadenersatzanspruchs (zu § 81 LBG)**

- 49.1 Leistungen im Sinne von § 81 Absatz 1 Satz 1 LBG und Versorgung oder eine andere Leistung im Sinne von § 81 Absatz 1 Satz 3 LBG sind auch Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen sowie Unfallfürsorgeleistungen nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg.
- 49.2 Zur Sicherung eventuell übergegangener Schadenersatzansprüche haben die Beamtin oder der Beamte und die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger jedes Ereignis im Sinne des § 81 LBG, auch im privaten Bereich, insbesondere jede Körperverletzung oder ärztliche Fehlbehandlung der personalverwaltenden Stelle zu melden und den Schadenshergang zu schildern. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger haben die Meldung gegenüber dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg zu tätigen.
- 49.3 Die Schadenersatzfrage ist alsbald nach einem Dienstunfall oder einer sonstigen Beschädigung, die eine Beamtin oder ein Beamter durch Dritte erlitten hat, zu klären. Es besteht eine erhöhte Mitwirkungspflicht der Geschädigten. Es ist dafür zu sorgen, dass die Forderungen nicht verjähren. Hierbei ist zu beachten, dass die Verjährung der auf den Dienstherrn übergegangenen Schadenersatzansprüche durch eine etwaige eigene Klage von Geschädigten gegen Schädiger nicht gehemmt wird.

### **Personalaktendaten**

#### **50 Personalaktendaten (zu § 50 BeamStG)**

- 50.1 Die personalaktendatenrechtlichen Vorschriften gehen vom materiellen Personalaktenbegriff aus. Ob ein Vorgang zu den Personalakten gehört, richtet sich allein nach seinem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Beamtenverhältnis. Art und Ort der Aufbewahrung oder Speicherung sowie Kennzeichnung als Personalakte (formeller Personalaktenbegriff) sind insoweit unerheblich. Die rein elektronische Führung der Personalaktendaten ist zulässig.
- 50.2 Soweit keine speziellen abschließenden Regelungen zu Personalaktendaten im Beamtenstatutgesetz und im Landesbeamtenengesetz getroffen sind, finden die Vorschriften des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) oder andere bereichsspezifische Vorschriften, zum Beispiel § 3 des Gesetzes über Rabatte für Arzneimittel, Anwendung.

- 50.3 Der Gesamtbestand an Personalaktendaten soll ein möglichst vollständiges Bild über den beruflichen Werdegang und insoweit über die Persönlichkeit der Beamtinnen und Beamten wiedergeben, um daraus Erkenntnisse für den sachgerechten Personaleinsatz und eine effektive Personalplanung zu gewinnen. Er soll insbesondere den Inhalt des Dienstverhältnisses insgesamt oder einzelner aus ihm fließender Rechte und Pflichten bestimmen.

Vorgänge, die sich auf mehrere Beamtinnen oder Beamte beziehen, sind dann Personalaktendaten der einzelnen Beamtinnen und Beamten, soweit sie das jeweilige Dienstverhältnis unmittelbar betreffen und keine personenbezogenen Daten anderer Beamtinnen und Beamten enthalten.

Vorgänge, die allein die persönlichkeitsrechtlich geschützte Privatsphäre der Beamtinnen und Beamten berühren, sind keine Personalaktendaten. Nur soweit ein rechtliches Interesse an derartigen Angaben besteht, können diese in dem unbedingt notwendigen Umfang verlangt werden.

## 51 **Verarbeitung von Personalaktendaten (zu § 83 LBG)**

### 51.1 Personalaktendaten sind insbesondere:

- ein Personalbogen (vergleiche Nummer 1.2 und Anlage 1) als formularmäßige Zusammenfassung von Personalaktendaten, worunter eine ständig zu aktualisierende schriftliche Übersicht aller für das Dienstverhältnis wesentlichen Daten zu verstehen ist. Bei elektronischer Führung der Personalaktendaten soll eine formularmäßige Darstellung der Personalaktendaten bei allen wichtigen Änderungen über das Personalverwaltungssystem erzeugt werden,
- Bewerbungsschreiben, Lebenslauf,
- Nachweis der Staatsangehörigkeit oder der Rechtsstellung als Deutsche oder Deutscher,
- Nachweise über den Personenstand, zum Beispiel Tenor des Scheidungsurteils,
- Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich Prüfungszeugnissen und anderweitige Befähigungsnachweise,
- Führungszeugnisse, Auskünfte aus dem Bundeszentralregister,

- Gesundheitszeugnisse, ärztliche Stellungnahmen zur gesundheitlichen Eignung für einen bestimmten Dienstposten,
- Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung,
- Nachweis über Wehr- oder Zivildienst, freiwilligen Wehrdienst sowie über die Absolvierung von Diensten im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendienstenden, des Entwicklungshelfer-Gesetzes und des Bundesfreiwilligendienstgesetzes,
- Unterlagen über Ernennungen, Vereidigung, Beförderungen, Abordnungen, Versetzungen, Zuweisungen, Umsetzungen, Dienstpostenübertragungen, (abweichende) Arbeitszeiten, Erholungs- und Sonderurlaube, Urlaube von längerer Dauer einschließlich Elternzeiten und Pflegezeiten sowie Urlaube aus sonstigen Gründen, Teilzeitbewilligungen, Dienstjubiläen, Nebentätigkeiten, Ehrungen,
- Unterlagen über Disziplinarverfahren, über Ermittlungs-, Straf- und Berufsgerichtsverfahren sowie über Bußgeldverfahren, soweit ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit besteht, sowie über Maßnahmen der Dienstaufsicht,
- mit dem Dienstverhältnis zusammenhängende Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben, soweit sie sich als begründet oder zutreffend erweisen, sowie die Äußerung der Beamtinnen und Beamten dazu,
- abschließende Entscheidungen in Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis,
- abschließende Entscheidungen in Regress- und Schadenersatzverfahren,
- dienstliche Beurteilungen einschließlich Beurteilungsbeiträgen, Dienstzeugnisse,
- Besoldungsunterlagen einschließlich der Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüsse, Bewilligung von Leistungsprämien,
- Unterlagen über Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Reisekostenvergütung,
- Unterlagen über Erkrankungen, Kuren,
- Unterlagen über Dienstunfälle, Dienstunfallfürsorge, Sachschadenersatz,

- Unterlagen über Beihilfen, Unterstützungen und Zuschüsse, freie Heilfürsorge,
- Unterlagen über die Entlassung sowie den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand,
- Unterlagen über die Hinausschiebung des Ruhestands,
- Unterlagen über die Versorgung der Beamtinnen und Beamten und ihrer Hinterbliebenen, zum Beispiel Nachweise für einen Pflegezuschlag sowie entsprechende Unterlagen im Zusammenhang mit Alters- und Hinterbliebenengeld,
- Vollmachten, beispielsweise zum Empfang von Schriftstücken,
- Eingaben und Gesuche der Beamtinnen und Beamten in persönlichen Angelegenheiten.

51.2 Werden personenbezogene Daten schwerpunktmäßig zu anderen als Personalzwecken einer bestimmten Beamtin oder eines bestimmten Beamten angelegt und liegt somit ihr Zweck außerhalb des durch das konkrete Beamtenverhältnis begründeten Rechte- und Pflichtenkreises, so sind sie Sachakten.

Zu den Sachakten und den entsprechenden Datenbeständen gehören insbesondere

- Prüfungsakten, ausgenommen Prüfungszeugnisse,
- Sicherheitsakten,
- Unterlagen über Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Stellenbewertungen,
- Unterlagen, die aus Anlass von Personalplanungen, beispielsweise Stellenbesetzungsvorgänge, und Geschäftsverteilungen zusammengestellt werden,
- Vermerke und sonstige Aufzeichnungen, die lediglich führungsunterstützenden Charakter haben (Zielvereinbarungen, Maßnahmen zur Zielerreichung, Empfehlungen zur beruflichen Entwicklung und Ähnliches) und die ihrer Natur nach nur vorübergehend gelten,
- Unterlagen, die bei den Personalvertretungen, den Schwerbehindertenvertretungen oder den Beauftragten für Chancengleichheit entstehen,

- Prozessführungsakten, insbesondere über Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis und in Regress- und Schadenersatzverfahren,
- Untersuchungsunterlagen des ärztlichen Dienstes des Dienstherrn,
- Kindergeldakten; sie dürfen aus verwaltungsökonomischen Gründen mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn sie vom Grunddatenbestand und anderen Teildatenbeständen (§ 88 LBG) getrennt sind und von einer anderen Organisationseinheit bearbeitet werden, die nicht mit der eigentlichen Personalverwaltung befasst ist.

51.3 Beschwerden, die sich im Zusammenhang mit einer dienstlichen Maßnahme der Beamtinnen und Beamten ausschließlich gegen deren persönliches Verhalten richten (Dienstaufsichtsbeschwerden) und sich als ganz oder teilweise begründet erweisen, sind Personalaktendaten.

In Sachakten aufzunehmen sind dagegen Beschwerden, die sich ausschließlich auf die sachliche Entscheidung der Beamtinnen und Beamten (Fachaufsichtsbeschwerden) beziehen. Beschwerden, die sich sowohl gegen die sachliche Entscheidung als auch gegen das persönliche Verhalten der Beamtinnen und Beamten richten, sind in die Sachakte aufzunehmen. Erweist sich die Beschwerde über das persönliche Verhalten als ganz oder teilweise begründet, ist sie mit dem Teil, der das persönliche Verhalten der Beamtinnen und Beamten betrifft, in die Personalaktendaten zu übernehmen.

51.4 Zu anderen als den in § 50 BeamtStG und § 83 LBG genannten Zwecken ist die Verarbeitung von Personalaktendaten nur zulässig, wenn die Beamtinnen und Beamten zuvor darin eingewilligt haben (§ 50 Satz 4 BeamtStG, Artikel 7 der Verordnung (EU) 2016/679). Die Einwilligung ist schriftlich oder elektronisch einzuholen.

51.5 Personenbezogene Daten sind grundsätzlich bei den Betroffenen selbst zu erheben.

51.6 Beim Führen einer elektronischen Personalakte sind Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalaktendaten durch geeignete technische und organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen. Darunter fallen unter anderem klare Funktionszuordnungen und eine eindeutige, schriftlich oder elektronisch festgelegte Rechtestruktur.

51.7 Als sonstige Untersuchungsdaten nach § 83 Absatz 3 Satz 2 LBG kommen insbesondere Zeugnisse nach der PDV 300 bei Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, Feuerwehrauglichkeitszeugnisse bei Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten oder Nachweise über die Schwerbehinderteneigenschaft bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in Be-

tracht. Bereits bei der Speicherung dieser Daten ist durch geeignete technische und organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen, dass ein Zugriff nur nach den Anforderungen des § 88 Absatz 4 LBG möglich ist.

- 51.8 Die Personalaktendaten schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft den mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betrauten Beschäftigten sofort erkennbar ist. In Berichten über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter und in Mitteilungen an die Personalvertretung ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, sofern dies von Bedeutung sein kann und die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte dem nicht ausdrücklich widerspricht.
- 51.9 Von § 83 LBG wird auch der gegenseitige Informationsaustausch zwischen Grund-, Teil- und Nebendatenbeständen im Sinne von § 88 LBG umfasst, auch soweit er zwischen verschiedenen Stellen erfolgt. In diesen Fällen wie auch in Fällen des Wechsels der Zuständigkeit zur Führung von Personalaktendaten handelt es sich nicht um eine Übermittlung im Sinne des § 85 LBG. Werden Beamtinnen und Beamte versetzt oder nach ihrem Ausscheiden wieder eingestellt, sind daher Personalaktendaten grundsätzlich an die für ihre Führung zuständige neue Behörde abzugeben. Dies gilt im Falle des Dienstherrnwechsels nicht für erforderliche Grunddaten, welche die Beschäftigung in der bisherigen Dienststelle nachvollziehbar machen und für die Besoldungsaktendaten, die für Zwecke der Rechnungslegung und Rechnungsprüfung beim bisherigen Dienstherrn verbleiben müssen.

## 52 **Übermittlung von Personalaktendaten (zu § 85 LBG)**

- 52.1 Personalaktendaten sind ihrem Wesen nach vertraulich zu behandeln, was sich auch auf den Verkehr der Dienststellen untereinander erstreckt. Jede zulässige Personalaktendatenübermittlung muss sich daher auf den notwendigen Umfang beschränken. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist grundsätzlich eine Einzelauskunft der Übermittlung der vollständigen Personalaktendaten vorzuziehen. Eine vollständige Datenübermittlung darf nur in den Fällen erfolgen, in denen dies zur Aufgabenerledigung erforderlich oder die Vorlage der Personalakte durch Rechtsnorm ausdrücklich zugelassen ist.

Einschlägige Verfahrensordnungen oder sonstige Spezialvorschriften sind unter anderem für Verwaltungsgerichte § 99 der Verwaltungsgerichtsordnung, für den Rechnungshof § 95 LHO sowie § 1 des Gesetzes über den Petitionsausschuss des Landtags und § 14 des Gesetzes über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags. Auch soweit hier allgemein die Vorlage von Akten vorgesehen ist, muss geprüft werden, ob eine Übermittlung von Personalaktendaten im Hinblick auf den Persönlichkeitsschutz der betroffenen Beamtinnen und Beamten und die Umstände des Einzelfalls erfolgen darf.

Eine Übermittlung an andere als die in § 85 LBG genannten Dienststellen darf, soweit sie nicht durch Gesetz zugelassen ist, nur mit Einwilligung der Beamtinnen und Beamten erfolgen (§ 50 Satz 4 BeamStG, Artikel 7 der Verordnung (EU) 2016/679). Die Einwilligung ist schriftlich oder elektronisch einzuholen.

- 52.2 Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Personalaktendatenübermittlung liegt bei der übermittelnden Stelle. Sie hat darauf zu achten, dass das Übermittlungsersuchen eine substantiierte und im Einzelnen mit Tatsachen belegte Darstellung der Erforderlichkeit der Datenübermittlung enthält. Stehen zum Beispiel Beweismittel anderer Art zur Aufklärung des relevanten Sachverhalts zur Verfügung, kommt eine Übermittlung von Personalaktendaten nicht in Betracht. Die übermittelnde Stelle muss in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob dem mit der Datenanforderung geltend gemachten öffentlichen Interesse das schutzwürdige Interesse der Beamtinnen und Beamten an der Vertraulichkeit der Personalaktendaten oder die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses entgegensteht.
- 52.3 Der obersten Dienstbehörde oder einer anderen im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde (§ 85 Absatz 1 Nummer 1 und 2 LBG) ist dem Verwendungszweck entsprechend nur ein Teil der Personalaktendaten zu übermitteln, wenn dies im Einzelfall für den konkreten Zweck genügt. Der Grundsatz der Vertraulichkeit von Personalaktendaten und deren Zweckbindung gilt auch gegenüber übergeordneten Behörden. Abweichend von Nummer 52.2 hat die übergeordnete Behörde in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sie alle über eine Beamtin oder einen Beamten gespeicherten Personalaktendaten benötigt oder ob ein Teil genügt.
- 52.4 Für die Übermittlung von Personalaktendaten über Beihilfe, Heilfürsorge und Heilverfahren gelten die Beschränkungen des § 85 Absatz 2 LBG. Ausgenommen sind Daten, die gleichzeitig zur allgemeinen Prüfung der Beihilfeberechtigung, zur Berechnung der Bezüge oder zur Kindergeldberechnung erforderlich sind. Es handelt sich dabei insbesondere um Daten über Familienstand und Kinder, über die Krankenkassenzugehörigkeit und über den Tod einer beihilfeberechtigten Person.

### 53 **Löschung von Personalaktendaten (zu § 86 LBG)**

- 53.1 Daten, die gelöscht werden müssten, unzulässigerweise aber noch gespeichert sind, unterliegen dem Verwertungsverbot.
- 53.2 Unterlagen über Verurteilungen und Verfahren, die Teil der Disziplinaraktendaten geworden sind, weil sie denselben Sachverhalt betreffen, der auch zu einem Disziplinarverfahren geführt hat, sind nach § 42 LDG zu behandeln. Die speziellen disziplinarrechtlichen Tilgungsvorschriften gehen den personalaktendatenrechtlichen Vorschriften vor. Soweit das Landesdisziplinargesetz kein Verwertungsverbot und keine Tilgungsvorschriften vorsieht, zum Beispiel bei schwerwiegenden Disziplinarmaßnahmen, greifen die Vorschriften des Landesbeamtengesetzes wegen des abschließenden Charakters des Disziplinarrechts dennoch nicht. Für missbilligende Äußerungen gilt § 42 Absatz 3 LDG.
- 53.3 Die Unterbrechung der Löschungsfristen nach § 86 Absatz 2 Satz 2 LBG wahrt die Möglichkeit, dienstrechtliche und insbesondere disziplinarrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, wenn innerhalb der Frist erneut ein Sachverhalt der in Rede stehenden Art festgestellt wird.

53.4 Nach Ablauf der Lösungsfrist sind die Personalaktendaten dem Landesarchiv anzubieten (§ 3 des Landesarchivgesetzes). Übernimmt das Landesarchiv die Personalaktendaten nicht, sind sie unverzüglich zu löschen.

#### 54 **Auskunft, Anhörung (zu § 87 LBG)**

54.1 § 87 Absatz 1 LBG verleiht den Beamtinnen und Beamten ein grundsätzlich uneingeschränktes Recht auf Auskunft über ihre Personalaktendaten. Sie können die Auskunft insbesondere in Form der Einsichtnahme verlangen. Ein Auskunftsrecht besteht darüber hinaus auch hinsichtlich personenbezogener Daten über die Beamtinnen und Beamten in Sachakten, die für das Dienstverhältnis verarbeitet werden, sowie hinsichtlich weiterer über sie gespeicherter Daten in Akten. Personenbezogene Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftige nicht personenbezogene Daten sind im Fall der Einsichtnahme vorher zu trennen. Ist dies nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich, ist den Beamtinnen und Beamten Auskunft in sonstiger Form zu erteilen.

54.2 Die Beamtinnen und Beamten müssen ihr Begehren auf Auskunft über die Personalaktendaten nicht begründen. Ein rechtliches Interesse daran wird, abgesehen von offensichtlichen Missbrauchsfällen, stets unterstellt. Hinterbliebene müssen dagegen ein berechtigtes Interesse glaubhaft machen.

54.3 Von Bevollmächtigten ist eine schriftliche Vollmacht zu verlangen. Bevollmächtigte und Hinterbliebene sind vor der Erteilung der Auskunft schriftlich darauf hinzuweisen, dass sie von den erlangten Kenntnissen nur im Rahmen des zur Auskunft berechtigenden Zwecks Gebrauch machen dürfen und dass eine darüber hinausgehende Verwertung der erlangten Informationen unzulässig ist.

54.4 Das Begehren auf Auskunft über die Personalaktendaten ist an die personalverwaltende Stelle zu richten. Wird die Auskunft in Form der Einsichtnahme verlangt, sind die Personalaktendaten im Regelfall in den Diensträumen dieser Behörde oder der von ihr bestimmten Stelle in Anwesenheit von Beschäftigten einzusehen, die dort mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind. Dies gilt auch bei einer elektronischen Aktenführung. Auf Verlangen werden Abschriften, Kopien oder Ausdrucke, auch auszugsweise, gefertigt und überlassen. Die personalverwaltende Stelle bestimmt unter Berücksichtigung der berechtigten Belange der Beamtinnen und Beamten, an welchem Ort und in welcher Weise die Einsichtnahme in die Personalaktendaten gewährt wird.

54.5 Über Einzelheiten der Auskunft, zum Beispiel Datum, Dauer, angefertigte Kopien, durch die Beamtinnen und Beamten dürfen keine Aufzeichnungen in den Personalaktendaten vorgenommen werden, wenn und soweit derartige Daten zur Erfüllung der Aufgaben einer Personalverwaltung nicht erforderlich sind, so dass ihre Speicherung nach § 83 Absatz 1 LBG unzulässig ist. Reisekosten und andere Kosten, die den Beamtinnen und Beamten durch die Einsichtnahme entstehen, werden nicht erstattet.



- 54.6 Ist beabsichtigt, Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für die Beamtinnen und Beamten ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, als Personalaktendaten zu speichern, sind sie hierüber zu informieren. Den Beamtinnen und Beamten ist Gelegenheit zur Stellungnahme, insbesondere auch hinsichtlich einer notwendigen Berichtigung oder Vervollständigung, zu geben. Ergeben sich durch die Anhörung Zweifel an der Begründetheit oder Richtigkeit der Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen und lassen sich diese Zweifel nicht ausräumen, darf keine Speicherung als Personalaktendaten erfolgen. Soweit eine Speicherung erfolgt, ist die Äußerung der Beamtin oder des Beamten hierzu ebenfalls in den Personalaktendaten zu speichern. Die Beamtinnen und Beamten können ihre Äußerung schriftlich oder zur Niederschrift abgeben. Verzichten sie auf eine Äußerung, ist dies bei den Personalaktendaten zu vermerken.

Wurden Vorgänge der genannten Art unter Verletzung des Rechts auf Anhörung als Personalaktendaten gespeichert, steht den Beamtinnen und Beamten, sofern nicht ein Tatbestand des § 86 LBG erfüllt ist, kein Anspruch auf Löschung, sondern lediglich auf Nachholung der Anhörung zu. Im Hinblick auf den Zweck der Anhörung sollte die Nachholung möglichst bald erfolgen. Ergeben sich durch die nachgeholtete Anhörung Zweifel an der Begründetheit oder Richtigkeit der Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen und lassen sich diese Zweifel nicht ausräumen, so sind die entsprechenden Daten zu löschen.

- 54.7 Erfolgt eine Anhörung bereits nach anderen Rechtsvorschriften, zum Beispiel nach § 51 Absatz 2 LBG oder nach § 42 Absatz 4 LDG, entfällt die Anhörung nach § 87 Absatz 5 LBG.
- 54.8 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte haben nach § 178 Absatz 3 SGB IX das Recht, bei der Einsicht in ihre Personalaktendaten die Schwerbehindertenvertretung ihrer Behörde hinzuzuziehen. Soll die Schwerbehindertenvertretung die Personalaktendaten allein einsehen, ist eine schriftliche Vollmacht zu verlangen.
- 54.9 Nur mit Zustimmung der Beamtinnen und Beamten dürfen Personalvertretung und Beauftragte für Chancengleichheit die Personalaktendaten einsehen (§ 71 Absatz 1 Satz 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes, § 11 Absatz 4 Satz 4 des Chancengleichheitsgesetzes). Nach § 13 Absatz 6 Satz 3 des Landessicherheitsüberprüfungsgesetzes darf die mit der Sicherheitsüberprüfung beauftragte Stelle die Personalaktendaten einsehen, wenn dies zur Klärung oder Beurteilung sicherheitsrelevanter Erkenntnisse unerlässlich ist.

## 55 **Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten (zu § 88 LBG)**

- 55.1 Für jede Beamtin und jeden Beamten ist ein Grunddatenbestand zu führen. Er enthält alle Personalaktendaten, die nicht in Teildatenbeständen geführt werden, insbesondere Personalaktendaten über die Begründung des Dienstverhältnisses sowie den dienstlichen Werdegang und den Einsatz der Beamtin oder des Beamten.

55.2 Die Anlage von Teildatenbeständen kann zum Beispiel sinnvoll sein, wenn für verschiedene Personalaktendaten verschiedene Lösungsfristen nach § 86 LBG gelten oder wenn die Personalstelle nach § 85 LBG nur einzelne Personalaktendaten übermittelt. Teildatenbestände sollen im Hinblick auf besondere Lösungsfristen angelegt werden für Personalaktendaten über

- Unterstützungen und Zuschüsse,
- Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Dienstbefreiung,
- Erkrankungen,
- Umzugs- und Reisekostenvergütung,
- Versorgung,
- Alters- und Hinterbliebenengeld,
- missbilligende Äußerungen eines Dienstvorgesetzten,
- Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die keinen Anlass zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen gegeben haben,
- strafgerichtliche Verurteilungen und andere Entscheidungen in Straf-, Bußgeld- sowie sonstigen Ermittlungs- und berufsgerichtlichen Verfahren, die keinen Anlass zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen gegeben haben.

Teildatenbestände sind stets zwingend anzulegen für Personalaktendaten über

- Beihilfe,
- Heilfürsorge,
- Heilverfahren,
- Disziplinarverfahren.

Disziplinarvorgänge unterliegen sowohl während der Dauer des Disziplinarverfahrens als auch nach dessen Abschluss den besonderen Vorschriften des Landesdisziplinargesetzes, soweit dort Spezialregelungen getroffen sind.

Im Übrigen empfiehlt sich die Anlage von Teildatenbeständen über

- Besoldung, einschließlich vermögenswirksamen Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüsse, Leistungsprämien,
  
- Trennungsgeld,
  
- dienstliche Beurteilungen,
  
- Nebentätigkeiten,
  
- Dienstunfälle,
  
- Sachschadenersatz.

Bei Bedarf können weitere Teildatenbestände angelegt werden.

- 55.3 In den Nebendatenbestand dürfen nur solche Personalaktendaten aufgenommen werden, die im Grunddatenbestand oder in Teildatenbeständen enthalten sind und die für die Stelle, die den Nebendatenbestand führt, zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich sind.
- 55.4 Das Verzeichnis nach § 88 Absatz 1 Satz 5 LBG muss Angaben darüber enthalten, bei welcher Stelle welche Teil- und Nebendatenbestände geführt werden. Der den Grunddatenbestand führenden Stelle ist die Anlegung oder Auflösung von Teil- und Nebendatenbeständen mitzuteilen.
- 55.5 Der Kreis der Beschäftigten, die Zugriff auf Personalaktendaten haben, ist so klein wie möglich zu halten. Bei elektronischer Führung der Personalaktendaten sind die erhöhten Anforderungen an den Zugriff auf besonders schutzwürdige Daten nach § 88 Absatz 4 LBG durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherzustellen. Zugriff auf entsprechende Daten haben nur Beschäftigte, die mit der konkreten Personalangelegenheit betraut sind und die für eine anstehende, ihnen obliegende dienstliche Aufgabe Kenntnis der darin enthaltenen Informationen benötigen.

Den Gemeinden, den Landkreisen und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird die entsprechende Anwendung dieser Verwaltungsvorschrift empfohlen.

### III.

#### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Juli 2016 in Kraft und am 30. Juni 2030 außer Kraft.

#### **Anlage 1: Personalbogen**

Anlage 1: Personalbogen

#### **Anlage 2: Belehrung**

Nach § 33 Absatz 1 Satz 3 des Beamtenstatusgesetzes müssen Beamtinnen und Beamte sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten.

Dementsprechend darf nach § 7 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.

Die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine Ordnung, die unter Ausschluss jeglicher Gewalt- und Willkürherrschaft eine rechtsstaatliche Herrschaftsordnung auf der Grundlage der Selbstbestimmung des Volkes nach dem Willen der jeweiligen Mehrheit und der Freiheit und Gleichheit darstellt. Die freiheitliche demokratische Grundordnung ist das Gegenteil des totalen Staates, der als ausschließliche Herrschaftsmacht Menschenwürde, Freiheit und Gleichheit ablehnt. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind insbesondere zu rechnen:

Die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freie Entfaltung,

die Volkssouveränität,

die Gewaltenteilung,

die Verantwortlichkeit der Regierung,

die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung,

die Unabhängigkeit der Gerichte,

das Mehrparteienprinzip,

die Chancengleichheit für alle politischen Parteien,

das Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition.

Die Teilnahme an Bestrebungen, die sich gegen die durch die vorgenannten Grundsätze gekennzeichnete freiheitliche demokratische Grundordnung richten, ist unvereinbar mit den Pflichten von im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese Bestrebungen im Rah-

men einer Organisation oder außerhalb einer solchen verfolgt werden. Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst, die an verfassungsfeindlichen Bestrebungen teilnehmen oder sie unterstützen, dürfen nicht eingestellt werden.

Beamtinnen und Beamte, die sich einer solchen Pflichtverletzung schuldig machen, müssen damit rechnen, dass gegen sie ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis eingeleitet wird.

Danach haben Bewerberinnen und Bewerber folgende Erklärung zu unterschreiben:

### »Erklärung

Auf Grund dieser Belehrung erkläre ich hiermit ausdrücklich, dass ich die vorstehenden Grundsätze der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahe und dass ich bereit bin, mich jederzeit durch mein gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten.

Ich versichere ausdrücklich, dass ich Bestrebungen, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung oder gegen eines ihrer oben genannten, grundlegenden Prinzipien gerichtet sind, nicht unterstütze und auch nicht Mitglied einer hiergegen gerichteten Organisation bin.

Ich bin mir darüber im Klaren, dass ich bei einem Verstoß gegen diese Dienst- und Treuepflichten mit einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis rechnen muss.

\_\_\_\_\_  
Ort und Tag

\_\_\_\_\_  
Unterschrift«

### **Anlage 3: Urkundsmuster**

Anlage 3: Urkundsmuster

### **Anlage 4: Niederschrift über die Vereidigung**

Anlage 4: Niederschrift über die Vereidigung

© juris GmbH