

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Der Gesetzentwurf dient der Übertragung der Altersgrenzen aus dem Rentenrecht in das Beamten- und Richterrecht des Landes Sachsen-Anhalt und der Schaffung einer landesgesetzlichen Vollregelung im Beamtenversorgungsrecht. Weiterhin sollen die von den Tarifvertragsparteien beschlossenen linearen Erhöhungen zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden und es ist die Wiedereinführung einer jährlichen Sonderzahlung geplant. Daneben sollen bei dieser Gelegenheit durch entsprechende Gesetzesänderungen diverse Anwendungsprobleme im Beamten-, Richter-, Disziplinar- und Beamtenversorgungsrecht beseitigt werden.

1. Mit dem am 30. April 2007 verkündeten Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) wird die Regelaltersgrenze für Beschäftigte schrittweise für die Geburtsjahrgänge ab 1947 angehoben. Für nach 1963 Geborene beträgt die Regelaltersgrenze 67 Jahre.

Der Anlass für diese Maßnahme sind die bundesweit steigende Lebenserwartung und die nach wie vor auf niedrigem Niveau stagnierenden Geburtenzahlen.

Bis auf Berlin haben alle anderen Bundesländer und der Bund die Altersgrenzen aus dem Rentenrecht auf das Beamten- und Richterrecht übertragen.

Bereits der Koalitionsvertrag für die letzte Legislaturperiode sah die Anhebung der Lebensaltersgrenzen für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter analog der für die Beschäftigten geltenden Regelungen vor. Der entsprechende Gesetzentwurf ist allerdings aufgrund der Diskontinuität verfallen.

Mit dem aktuellen Gesetzentwurf soll die auch im aktuellen Koalitionsvertrag für die Jahre 2016 bis 2021 enthaltene Vereinbarung der Koalitionspartner umgesetzt werden, die Lebensarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter grundsätzlich auf 67 Jahre anzuheben.

2. Das weitere Anliegen des Gesetzentwurfes ist es, die bislang in unterschiedlichen Regelwerken enthaltenen beamtenversorgungsrechtlichen Bestimmungen des Landes zu einem Landesbeamtenversorgungsgesetz zusammenzufassen und inhaltlich zu aktualisieren.
3. Außerdem werden Änderungen im Disziplingesetz, im Besoldungs- und Hochschulbesoldungsrecht sowie in diversen Verordnungen vorgenommen.
4. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine lineare Erhöhung der Entgelte um 2,0 v. H. zum 1. Januar 2017 - mindestens aber 75 Euro (gedeckelt auf ein Tabellenentgelt von 3.200 Euro) - geeinigt. Außerdem wurde eine lineare Erhöhung der Entgelte zum 1. Januar 2018 um 2,35 v. H. vereinbart.

Für die Auszubildenden wurde zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018 jeweils eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 35 Euro monatlich vereinbart.

Die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge erfolgt anhand der vom Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – und 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – aufgestellten Kriterien.

Die Übernahme des Tarifabschlusses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich ist nur durch ein Landesgesetz möglich.

5. Ferner soll im Jahr 2017 für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Anwärtinnen, Anwärter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wieder eine Jahressonderzahlung eingeführt werden.
6. Es befinden sich noch etwa 110 bis 120 Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR in den Schulformen Gymnasium, berufsbildende Schule und Förderschule, deren Besoldung bzw. deren Arbeitsentgelt (aufgrund tarifvertraglicher Verweisung auf das Besoldungsrecht) sich nach dem Einstiegsamt richtet. Ziel ist es, diese Einstiegsämter zu streichen.

Der Gesetzentwurf sieht ein Artikelgesetz mit 12 Artikeln vor:

Artikel 1:

Schwerpunkt des Artikels 1 ist die Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen. Beamtinnen und Beamte in Sachsen-Anhalt erreichen gegenwärtig mit Vollendung des 65. Lebensjahres die allgemeine Altersgrenze (Regelaltersgrenze) und mit Vollendung des 63. Lebensjahres die Antragsaltersgrenze. Für einzelne Beamtengruppen (Polizeivollzug, Feuerwehr und Justizvollzug) gelten besondere Altersgrenzen.

Seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 hat Sachsen-Anhalt – genauso wie die anderen Bundesländer – eine weitgehende Gestaltungsmöglichkeit im Dienstrecht und damit auch für die Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen. Vor dem Hintergrund, dass für Tarifbeschäftigte bereits eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt, haben die Koalitionspartner daher im Koalitionsvertrag für die Jahre 2016 bis 2021 vereinbart, dass die Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre verlängert werden soll. Für Beamtinnen und Beamte im Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie im Einsatzdienst der Feuerwehren soll die Lebensarbeitszeit bis zur Besoldungsgruppe A 11 auf 61 Lebensjahre und ab Besoldungsgruppe A 12 auf 62 Lebensjahre angehoben werden.

Artikel 2:

Durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) wurde die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes für die Beamtenbesoldung und -versorgung aufgehoben und die Zuständigkeit für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Dienstherren in Sachsen-Anhalt ist auf das Land übergegangen. Daher obliegt es dem Land, die Regelungen zur Besoldung und Versorgung neu zu regeln und das Recht zusammen zu fassen. Gleichzeitig wird damit das bisherige Bundesrecht auf Gesetzesebene vollständig ersetzt.

Mit Artikel 1 des Besoldungsneuregelungsgesetzes vom 8. Februar 2011 erfolgte durch Landesrecht eine Zusammenfassung des Besoldungsrechts in einem Landesbesoldungsgesetz. Weitere – auch verschiedene das Bundesrecht modifizierende – versorgungsrechtliche Regelungen wurden im Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz (Art. 2 des Besoldungsneuregelungsgesetzes) zusammengefasst. Damit blieb das in Sachsen-Anhalt geltende Beamtenversorgungsrecht in verschiedene Gesetze und Verordnungen zersplittert.

Nunmehr wird ein eigenständiges Landesbeamtenversorgungsgesetz erlassen. Eine Bezugnahme auf das Beamtenversorgungsgesetz des Bundes vom Stand 31. August 2006 (§ 7 Abs. 1 BesVersEG LSA) mit Maßgaben (§ 8 BesVersEG LSA) ist künftig entbehrlich. Die Vielfalt der Regelungsstandorte wird damit verringert und das Recht transparenter. Damit wird die Föderalismusreform abgeschlossen.

Artikel 3:

Mit der Änderung des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt wird eine Regelungslücke beseitigt, denn bislang ist die Bestellung eines Ermittlungsführers im Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt nicht geregelt.

Artikel 4:

Artikel 4 regelt die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge aufgrund der Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich.

Weiterhin wird eine Jahressonderzahlung in Höhe von 6 v. H. des Grundgehaltes im Monat Dezember eines jeden Jahres, jedoch mindestens 600 Euro für die Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8, mindestens in Höhe von 400 Euro für die übrigen Besoldungsgruppen und in Höhe von mindestens 200 Euro für die Anwärtinnen und Anwärter wieder eingeführt.

Die Einstiegsämter für die Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR in den Schulformen Gymnasium, berufsbildende Schule und Förderschule werden gestrichen.

Die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes wird ferner zur Lösung diverser Einzelprobleme, insbesondere infolge der Rechtsprechung zur Bündelung von Dienstposten, vorgenommen.

1. Ausgangslage: Tarifiergebnis vom 17. Februar 2017

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 17. Februar 2017 auf eine lineare Erhöhung der Entgelte zum 1. Januar 2017 um 2,0 v. H. – jedoch mindestens um 75 Euro (gedeckelt auf ein Tabellenentgelt von 3.200 Euro) – und eine weitere lineare Erhöhung der Entgelte zum 1. Januar 2018 um 2,35 v. H. geeinigt. Die Entgelte der Auszubildenden werden zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018 um jeweils 35 Euro erhöht. Ferner einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine zusätzliche Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15, welche in zwei Schritten zum 1. Januar 2018 und zum 1. Oktober 2018 in Kraft tritt.

2. Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich

Das Tarifiergebnis soll zeit- und inhaltsgleich in zwei Anpassungsschritten von je 2,0 v. H. und 2,35 v. H. jeweils zum 1. Januar auf die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden. Dabei werden die Grundgehaltssätze um mindestens 75 Euro erhöht. Eine Deckelung erfolgt nicht.

Die weiteren Punkte der Tarifeinigung bleiben unberücksichtigt, weil die rechtlichen und tatsächlichen Ausgangslagen sich im Tarif- und Besoldungsbereich unterscheiden. Eine Übertragung der zusätzlichen Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 auf die Besoldung und Beamtenversorgung enthält dieser Gesetzentwurf nicht. Die Struktur der Besoldungs- und Tariftabellen ist nicht miteinander vergleichbar, da die Besoldungstabellen in den aufsteigenden Gehältern seit 1. April 2011 einheitlich acht Stufen enthalten, deren jeweilige Endstufe nach einer Erfahrungszeit von 23 Jahren erreicht wird, während die Tabellen der Tarifentgelte bisher sechs (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. fünf Stufen vorsehen, deren jeweilige Endstufe nach einer Berufserfahrung von 15 Jahren (Entgeltgruppe 1 bis 8) bzw. 10 Jahren (Entgeltgruppen 9 bis 15) erreicht wird. Einer Angleichung der Tabellenstruktur – wie im Tarifbereich – bedarf es daher nicht. Ferner war die Überleitung vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den TV-L zum 1. November 2006 mit Expektanzverlusten von Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 15 verbunden, welche nach der Überleitung die Stufe 5 noch nicht erreicht hatten, denn die vorherigen Bezüge aus den Endstufen der höheren Vergütungsgruppen aus dem BAT erreichten in vielen Fällen nicht die Endstufen aus den Entgeltgruppen 9 bis 15.

3. Prüfung anhand der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 u. a.) und 17. November 2015 (2 BvL 19/09 u. a.)

Im Hinblick auf die in den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 (- 2 BvL 17/09 u. a. -) und 17. November 2015 (- 2 BvL 19/09 u. a. -) enthaltenen Dokumentations-

pflichten zu Besoldungsanpassungen ist zu berücksichtigen, dass die Werte für den Verbraucherpreisindex und die Nominallohnentwicklung in Sachsen-Anhalt für die Jahre 2017 und 2018 noch nicht vorliegen können. Daher wird die Prüfung für die Jahre 2017 und 2018 auch auf Prognosen gestützt.

Das Bundesverfassungsgericht hat in einem ersten Prüfungsschritt folgende Parameter angelegt:

1. die Entwicklung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst,
2. die Entwicklung des Nominallohnindex im Bundesland,
3. die Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Bundesland.

Das Gericht prüft bei diesen drei Punkten, ob die Besoldungsentwicklung über einen Zeitraum von 15 Jahren um 5 v. H. hinter diesen Indizes zurückgeblieben ist.

4. Innerhalb des Besoldungsgefüges werden die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen verglichen. Hier läge in der Regel ein Verstoß bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 v. H. in den vergangenen fünf Jahren.
5. Die Besoldung wird mit derjenigen in anderen Bundesländern und im Bund verglichen. Es gäbe ein weiteres Indiz für einen Verstoß, wenn das jährliche Bruttoeinkommen 10 v. H. unter dem Durchschnitt der übrigen Länder liegt.

Eine Verfassungswidrigkeit kann sich nur dann ergeben, falls drei dieser fünf Kriterien die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Maßstäbe verletzen und zudem sich aus den weiteren Prüfungsschritten (Gesamtabwägung und mögliche Rechtfertigung einer festgestellten Unter-Alimentation) nichts Gegenteiliges ergibt.

In einem zweiten Schritt überprüft das Gericht die Vermutung der Unteralimentation im Rahmen einer „Gesamtabwägung“. Dazu zählen neben dem Ansehen des Amtes und der geforderten Ausbildung und Beanspruchung insbesondere

- die Entwicklung der Qualifikation der eingestellten Bewerber,
- die besondere Qualität der Tätigkeit und die Verantwortung eines Richters oder Staatsanwalts,
- der Vergleich mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten von Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung.

Weitere Kriterien sind die Entwicklungen in der Beihilfe und der Versorgung.

Im dritten und letzten Prüfungsschritt untersucht das Bundesverfassungsgericht, ob es für die festgestellte Unter-Alimentation ausnahmsweise eine Rechtfertigung gibt durch andere verfassungsrechtliche Wertentscheidungen wie z. B. die Schuldenbremse des Grundgesetzes.

Die Übereinstimmung mit den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Prüfmaßstäben nach Berechnungen kann allerdings aus den in den Nummern 4 bis 5 dargestellten nachfolgenden Gründen angenommen werden.

4. Erste Stufe: Entwicklung der Besoldung im Vergleich zu fünf Vergleichsparametern

Das Bundesverfassungsgericht prüft – wie bereits unter Nummer 3 dargelegt – auf der ersten Stufe die Entwicklung der Besoldung im Vergleich zu fünf Parametern.

a) Vergleich des Besoldungsindex mit dem Tarifindex, Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex

Innerhalb der ersten Stufe wird zunächst die Entwicklung des Besoldungsindex mit der Entwicklung des Tarifindex, Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex verglichen. Für diesen

Vergleich legt das Bundesverfassungsgericht hinreichend repräsentative Betrachtungszeiträume von 15 Jahren bis zu dem konkret in Frage stehenden Besoldungsjahr fest. Es ist daher

- für das Besoldungsjahr 2015 rückblickend die Entwicklung von 2001 bis 2015,
- für das Besoldungsjahr 2016 rückblickend die Entwicklung von 2002 bis 2016,
- für das Besoldungsjahr 2017 die Entwicklung von 2003 bis 2017 und
- für das Besoldungsjahr 2018 die Entwicklung von 2004 bis 2018

nachzuvollziehen und – sofern noch nicht alle Daten vorliegen – zu prognostizieren. Zudem wird die nach dem Bundesverfassungsgericht gegebenenfalls als Staffelpfung durchzuführende Vergleichsberechnung in den Blick genommen. Damit soll sichergestellt werden, dass etwaige statistische Ausreißer bereinigt werden. Der danach zu betrachtende weitere gleich lange Zeitraum, der auch den Zeitraum der fünf Jahre vor Beginn des oben genannten 15-jährigen Betrachtungszeitraums abdeckt, ist

- hinsichtlich des Jahres 2015 der Zeitraum von 1996 bis 2010,
- hinsichtlich des Jahres 2016 der Zeitraum von 1997 bis 2011,
- hinsichtlich des Jahres 2017 der Zeitraum von 1998 bis 2012 und
- hinsichtlich des Jahres 2018 der Zeitraum von 1999 bis 2013.

Für die Jahre 2015 und 2016 wird die Prüfung ebenfalls nochmals durchgeführt, weil auf den Seiten 39 und 52 der Landtagsdrucksache 7/369 ausgeführt wurde, dass bei künftigen Besoldungsanpassungsgesetzen durch den Gesetzgeber zu prüfen ist, ob statistische Ausreißer in den Jahren 2015 und 2016 vorgelegen haben.

aa) Besoldungsindex

Die Entwicklung des Besoldungsindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2015 bis 2018 und die hierfür maßgeblichen Daten sind Anlage 1 dieser Begründung zu entnehmen. Dabei wurden die Streichung des Urlaubsgeldes, die Gewährung von Einmalzahlungen sowie die Anhebung der Grundgehaltssätze durch Mindest- oder Sockelbeträge rechnerisch an dieser Stelle vernachlässigt (Rdnr. 140 des Urteils vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. –; Rdnr. 124 des Beschlusses vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –). Es wurden folgende Änderungsgesetze herangezogen:

- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1996/1997 – BBVAnpG 96/97 – vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 590),
- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1998 – BBVAnpG 98 – vom 6. August 1998 (BGBl. I S. 2026),
- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1999 – BBVAnpG 99 – vom 19. November 1999 (BGBl. I S. 2198),
- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2000 – BBVAnpG 00 – vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618),
- Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 – BBVAnpG 03/04 – vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798),
- Beamtenrechtliches Sonderzahlungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (BSZG-LSA) vom 25. November 2003 (GVBl. LSA S. 334),
- Änderung des BSZG-LSA durch Art. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2005/2006 vom 17. Dezember 2004 (GVBl. LSA S. 834),
- Gesetz zur Änderung landesbesoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 25. Juli 2007 (GVBl. LSA S. 236),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2009/2010 – LBVAnpG 2009/2010 – vom 9. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 599),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2011/2012 – LBVAnpG 2011/2012 – vom 6. Oktober 2011 (GVBl. LSA S. 680),
- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 – LBVAnpG 2013/2014 – vom 26. Juni 2013 (GVBl. LSA S. 318) und

- Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2015/2016 – LBVAnpG 2015/2016 – vom 7. Oktober 2015 (GVBl. LSA S. 474).

Ferner werden die mit diesem Gesetzentwurf beabsichtigten linearen Erhöhungen und die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung berücksichtigt. Die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung in Höhe von 6 v. H. des Grundgehaltes wurde als lineare Erhöhung in Höhe von 0,5 v. H. berücksichtigt.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 1 für die Jahre 2015 bis 2018 folgende Besoldungsindizes:

Jahr	Besoldungsindex
2015	121,36
2016	121,95
2017	122,31
2018	122,25

bb) Tarifindex

Die Entwicklung des Tarifindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2015 bis 2018 und die hierfür maßgeblichen Daten sind Anlage 2 zu entnehmen. Die zugrundeliegenden Daten enthalten dabei ebenfalls keine Einmalzahlungen, keine Erhöhung der Vergütungssätze durch Mindest- oder Sockelbeträge, nicht die Entwicklung im Bereich der Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld) und auch keine strukturellen Änderungen (z. B. Kürzung der Anzahl der Stufen bei neuen Stufenlaufzeiten zum 1. November 2006 und keine Einführung einer Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 ab 1. Januar 2018) im Tarifbereich. Es wurden folgende Tarifverträge herangezogen:

- Vergütungstarifvertrag Nr. 31 zum BAT vom 20. Juni 1996 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifiergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 1997 um 1,3 %) ist abrufbar unter:
http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 32 zum BAT vom 5. Mai 1998 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifiergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 1998 um 1,5 %) ist abrufbar unter:
http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 33 zum BAT vom 5. März 1999 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifiergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 1999 um 3,1 %) ist abrufbar unter:
http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT vom 30. Juni 2000 (nicht im Ministerialblatt Sachsen-Anhalt veröffentlicht, das Tarifiergebnis (lineare Erhöhung ab dem 1. August 2000 um 2,0 % und weitere 2,4 % ab dem 1. September 2001) ist abrufbar unter:
http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2010/einkommensanpassungen_tarif_0310.pdf),
- Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT vom 9. Januar 2003 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2003, S. 332: lineare Erhöhung ab dem 1. Januar/April 2003 um 2,4 % und weitere 1,0 % ab dem 1. Januar 2004 und 1,0 % ab dem 1. Mai 2004),
- Entgelttabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2007, S. 211: lineare Erhöhung ab dem 1. Mai 2008 um 2,9 %),
- Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2009, S. 648 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. März 2009 um 3,0 % und um weitere 1,2 % ab dem 1. März 2010),
- Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TV-L vom 10. März 2011 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2011, S. 470 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. April 2011 um 1,5 % und um weitere 1,9 % ab dem 1. Januar 2012),

- Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2013, S. 657 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. Januar 2013 um 2,65 % und um weitere 2,95 % ab dem 1. Januar 2014),
- Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015 (Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 2015, S. 576 f.: lineare Erhöhung ab dem 1. März 2015 um 2,1 % und um weitere 2,3 % ab dem 1. März 2016),
- Tarifeinigung vom 17. Februar 2017 zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und dem dbb beamtenbund und tarifunion andererseits.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 2 für die Jahre 2015 bis 2018 folgende Tarifindizes:

Jahr	Tarifindex
2015	128,02
2016	127,90
2017	130,45
2018	130,39

cc) Nominallohnindex und Verbraucherpreisindex

Die Entwicklung sowohl des Nominallohnindex als auch des Verbraucherpreisindex in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2015 bis 2018 und die hierfür jeweils maßgeblichen, vom Statistischen Landesamt übermittelten Daten sind der Anlage 3 zu entnehmen.

Zusammenfassend ergeben die Berechnungen in der Anlage 3 für die Jahre 2015 bis 2018 folgende Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes:

Jahr	Nominallohnindex	Verbraucherpreisindex
2015	134,22	123,60
2016	135,33°	122,02
2017	offen	offen
2018	offen	offen

° nach dem dritten Quartal 2016

dd) Formeln für die Jahre 2015 bis 2018

Das Bundesverfassungsgericht verwendete zur Berechnung von Abweichungen des Besoldungsindex von dem jeweils im Rahmen der Prüfung der ersten drei Parameter zu vergleichenden anderen Index folgende Formel (Rdnr. 144 des Urteils; Rdnr. 127 des Beschlusses):

$$\frac{[100+x] - [100+y]}{[100+y]} \times 100.$$

Der Ausdruck [100+x] steht dabei für den jeweiligen Vergleichsindex, also – je nach Betrachtung – für den Tarif-, Nominallohn- oder Verbraucherpreisindex, und der Ausdruck [100+y] für die Entwicklung der Besoldung (Besoldungsindex).

Damit lässt sich die oben genannte Formel auch wie folgt ausdrücken:

$$\frac{\text{Vergleichsindex} - \text{Besoldungsindex}}{\text{Besoldungsindex}} \times 100 = \text{Abweichung in \%}$$

Diese Formel kann sowohl für eine rückschauende Betrachtung als auch für Prognosen genutzt werden.

Rückschauende Betrachtung

In den Fällen, in denen die verschiedenen Entwicklungen rückschauend zu vergleichen sind, in denen also neben dem Besoldungsindex bereits auch Vergleichsindizes für das zu prüfende Jahr bekannt sind, kann mithilfe der Formel des Bundesverfassungsgerichts – bezogen auf jeden Vergleichsindex – der Wert des im Hinblick auf die Amtsangemessenheit mindestens notwendigen Besoldungsindex mit einer Umstellung der Formel errechnet werden, die dann lautet:

$$\text{Besoldungsindex} = \frac{1}{100 \% + \text{Abweichung in \%}} * \text{Vergleichsindex}$$

Im Ergebnis dieser Umstellung kann für eine vorgegebene Maximalabweichung, also eine selbst gesetzte Zielzahl, und einen bestimmten Vergleichsindex durch:

$$\frac{1}{100 \% + \text{Zielzahl in \%}} * \text{Vergleichsindex} = \text{mindestens notwendiger Besoldungsindex}$$

der Wert errechnet werden, den ein Besoldungsindex zum Erreichen der jeweiligen Zielzahl mindestens aufweisen müsste.

Dabei stellt der sich aus $\frac{1}{100\% + \text{Zielzahl in \%}}$ ergebende Wert einen bestimmten Anteil vom Vergleichsindex dar, der sich auch als Prozentsatz ausdrücken lässt. So muss der Besoldungsindex für eine – wie im Gesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Dezember 2016 (GVBl. LSA S. 356) angenommene –

maximal 4,9%ige Abweichung vom Vergleichsindex mindestens einen Anteil von $\frac{1}{100\% + 4,9\%}$ des Vergleichsindex erreichen. Dies entspricht einem Anteil von (aufgerundet) 0,9533 oder anders ausgedrückt 95,33 %.

Der Tarifindex, Nominallohnindex und der Verbraucherpreisindex können sodann mit dem tatsächlich erreichten Besoldungsindex verglichen werden. Erreicht der tatsächliche Besoldungsindex den jeweiligen Zielindex oder übersteigt ihn, liegt die Besoldungsentwicklung in Sachsen-Anhalt noch innerhalb eines unbedenklichen Abweichungsbereichs. Erreicht der tatsächliche Besoldungsindex den jeweiligen Zielindex hingegen nicht, weicht die Besoldungsentwicklung in bedenklicher Weise vom Vergleichsindex ab. In diesen Fällen kann – je nach dem Ergebnis der Prüfung der übrigen Parameter – damit gegebenenfalls eine Besoldungsanpassung notwendig sein.

Um welchen Prozentsatz der tatsächliche Besoldungsindex dann angehoben werden müsste, um den jeweiligen Zielwert zu erreichen, lässt sich durch

$$\left(\frac{\text{Zielindex}}{\text{tatsächlicher Besoldungsindex}} - 1 \right) * 100 = \text{notwendige Anhebung in \%}$$

berechnen. Dabei sollte die berechnete notwendige Anhebung jedenfalls bei Kalkulationen knapp unterhalb der Grenze der nach dem Bundesverfassungsgericht bedenklichen Abweichungen vorsorglich aufgerundet werden.

Prognostische Betrachtung

In den Fällen, in denen ein Vergleichsindex für das zu prüfende Jahr noch nicht bekannt ist, seine zukünftige Entwicklung mithin lediglich prognostiziert werden kann, kann mithilfe der Formel des Bundesverfassungsgerichts auf der Grundlage des für eine bestimmte vorgesehene Besoldungsanpassung ermittelbaren voraussichtlichen Besoldungsindex der Wert errechnet werden, den der Vergleichsindex erreichen dürfte, ohne dass die für die Abweichung festgelegte Zielzahl überschritten würde. Dazu ist die Formel wie folgt umzustellen:

$$(100 \% + \text{Zielzahl in \%}) * \text{Besoldungsindex} = \text{höchster unbedenklicher Vergleichsindex}$$

Dabei stellt der sich aus $(100 \% + \text{Zielzahl in \%})$ ergebende Wert ein bestimmtes Vielfaches vom voraussichtlichen Besoldungsindex dar, das sich ebenfalls als Prozentsatz ausdrücken lässt. So ergibt bei der hier angenommenen Zielzahl von 4,9% $(100 \% + 4,9 \%)$ einen Prozentsatz von 104,9 %. Damit liegt der Grenzwert, den ein unbedenklicher Vergleichsindex in dem betreffenden Folgejahr für eine maximal 4,9%ige Abweichung höchstens erreichen darf, bei 104,9 % des voraussichtlichen Besoldungsindex.

Auf dieser Basis kann, bezogen auf jeden denkbaren künftigen Besoldungsindex, der jeweilige höchste unbedenkliche Vergleichsindex ermittelt werden. Ausgehend davon kann sodann durch

$$\left(\frac{\text{höchster unbedenklicher Vergleichsindex}}{\text{aktueller Vergleichsindexwert}} - 1 \right) * 100 = \text{höchste unbedenkliche weitere Veränderung in \%}$$

errechnet werden, um welchen Prozentsatz sich die noch unbekannten Vergleichsindizes von ihrem aktuellen Indexwert (Abbildung der bisherigen Entwicklung des Vergleichsparameters in dem Zeitraum vom jeweiligen Basisjahr bis zum Berechnungszeitpunkt) bis zu dem betreffenden Folgejahr höchstens verändern können, ohne dass die vorgegebene Zielzahl von (hier) 4,9 % überschritten wird.

Auf der Grundlage der so ermittelten höchsten unbedenklichen Veränderungen der Vergleichsindizes und ihrer tatsächlichen Veränderungen in den letzten Jahren lässt sich sodann prognostizieren, wie wahrscheinlich es ist, dass sich die Vergleichsindizes innerhalb der berechneten Grenzen verändern werden, und ob und – wenn ja – welche Parameter voraussichtlich eingehalten werden können oder nicht.

ee) Anwendung der Formeln für die Jahre 2010 ff.

In den Tabellen unter aa) bis cc) und den Anlagen 1 bis 3 werden indexbasierte Verhältniswerte dargestellt, die jeweils für die vom Bundesverfassungsgericht zugrunde gelegten 15-Jahres-Zeiträume ermittelt wurden und nun den Berechnungen in dieser Gesetzesbegründung zugrunde gelegt werden. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes und des Statistischen Landesamtes kann es bei der Berechnung von Veränderungsraten mit umbasierten Indexreihen beim Nominallohnindex und beim Verbraucherpreisindex zu rundungsbedingten Abweichungen kommen.

Ausgehend von diesen Werten wurde für die Jahre ab 2010 ermittelt

- der sich über den jeweiligen Betrachtungszeitraum ergebende Besoldungsindex nebst den entsprechenden Vergleichsindizes (erste bis dritte Zeile der nachfolgenden Übersichten),
- die Abweichung des Besoldungsindex von den jeweiligen Vergleichsindizes (vierte Zeile der nachfolgenden Übersichten),
- ob und – wenn ja – inwieweit der Besoldungsindex jeweils angehoben werden müsste, um eine maximal – hier angenommene – 4,9%ige Abweichung zu erreichen (fünfte und sechste Zeile der nachfolgenden Übersichten) und
- wenn bereits an dieser Stelle drei der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Parameter nicht eingehalten sind (Werte in Zeile 4 der nachfolgenden Übersichten liegen für alle drei Vergleichsindizes bei 5 % oder höher) und daher schon hier die Vermutung einer Unteralimentation indiziert wird, inwieweit die Besoldung mittels einer Nachzahlung mindestens nachträglich erhöht werden müsste, damit die Zielzahl jedenfalls bei einem der Parameter nicht überschritten würde (letzte Zeile der nachfolgenden Übersichten).

1996 – 2010 Basisjahr 1995	tatsächlicher Besoldungsindex: 115,05		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 1995)	124,00	123,50	124,50
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,78 %	7,34 %	8,21 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	118,21	117,74	118,69
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,75 %	2,34 %	3,16 %
Anpassungsbedarf	in Höhe von 2,34 %		

1997 – 2011 Basisjahr 1996	tatsächlicher Besoldungsindex: 116,78		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 1996)	125,90	124,50	124,22
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,81 %	6,61 %	6,37 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	120,03	118,69	118,42
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,78 %	1,64 %	1,40 %
Anpassungsbedarf	in Höhe von 1,40 %		

1998 – 2012 Basisjahr 1997	tatsächlicher Besoldungsindex: 117,47		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 1997)	126,65	128,53	123,67
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,81 %	9,42 %	5,28%
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	120,74	122,53	117,90
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,78 %	4,31 %	0,37 %
Anpassungsbedarf	in Höhe von 0,37 %		

1999 – 2013 Basisjahr 1998	tatsächlicher Besoldungsindex: 118,80		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 1998)	128,08	127,86	124,12
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,81 %	7,63 %	4,48 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	122,10	121,89	118,33
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,78 %	2,60 %	-
Anpassungsbedarf	-		

2000 – 2014 Basisjahr 1999	tatsächlicher Besoldungsindex: 118,86		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 1999)	127,90	130,06	124,85
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	7,61 %	9,42 %	5,04 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	121,93	123,99	119,02
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	2,58 %	4,32 %	0,13 %
Anpassungsbedarf	in Höhe von 0,13 %		

2001 – 2015 Basisjahr 2000	tatsächlicher Besoldungsindex: 121,36		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2000)	128,02	134,22	123,60
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	5,49 %	10,60 %	1,85 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	122,05	127,96	117,83
dazu notwendige Anhe- bung des tatsächlichen Besoldungsindex	0,57 %	5,44 %	-
Anpassungsbedarf	-		

2002 – 2016 Basisjahr 2001	tatsächlicher Besoldungsindex: 121,95		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2001)	127,90	135,33°	122,02
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	4,88 %	10,97 %	0,06 %
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	121,93	129,01	116,31
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	-	5,79 %	-
Anpassungsbedarf	-		

° nach den ersten drei Quartalen 2016

2003 – 2017 Basisjahr 2002	tatsächlicher Besoldungsindex: 122,31		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2002)	130,45	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	6,66 %	offen	offen
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	124,36	offen	offen
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	1,68 %	offen	offen
Anpassungsbedarf	offen		

2004 – 2018 Basisjahr 2003	tatsächlicher Besoldungsindex: 122,25		
Parameter	1: Tarifentwicklung	2: Nominallohn- index	3: Verbraucherpreis- index
Vergleichsindex (Basisjahr 2003)	130,39	offen	offen
Abweichung tatsächlicher Besoldungsindex/ Vergleichsindex	6,66 %	offen	offen
für 4,9%ige Abweichung mindestens notwendiger Besoldungsindex	124,30	offen	offen
dazu notwendige Anhebung des tatsächlichen Besoldungsindex	1,68 %	offen	offen
Anpassungsbedarf	offen		

Der für die Jahre 2010, 2011, 2012 und 2014 ausgewiesene Anpassungsbedarf wurde bereits mit dem Gesetz zur Änderung besoldungs- und richterrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 2015 (GVBl. LSA S. 654) und dem Gesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Dezember 2016 (GVBl. S. 356) umgesetzt. Die Tabellen für diese Jahre werden nur für die nunmehr folgende Staffelpprüfung ausgewiesen.

ff) Staffelpprüfung

Wie oben beschrieben, wird im Rahmen der nach dem Bundesverfassungsgericht vorzunehmenden Staffelpprüfung für die Jahre 2015 bis 2018 neben dem 15-Jahres-Zeitraum (Betrachtungszeitraum) jeweils auch ein gleichlanger Zeitraum betrachtet, der versetzt fünf Jahre zuvor beginnt (Vergleichszeitraum). Zweck dieser Staffelpprüfung ist es, statistische Ausreißer festzustellen und damit bereinigen zu können. Der Begriff „Ausreißer“ ist eine „Bezeichnung in der Statistik für einen Beobachtungswert, der scheinbar nicht zu den übrigen Beobachtungswerten in der Stichprobe (Urliste) passt“ (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/-Archiv/5010/ausreisser-v9.html>). Das Ergebnis der Staffelpprüfung soll klären, ob sich für die Vergangenheit ein weiterer Anpassungsbedarf ergibt. Dies wäre auch dann der Fall, wenn sich eine Prognose als falsch erwiesen hat. Folglich beinhaltet die Staffelpprüfung zunächst den Vergleich der für den Betrachtungszeitraum ermittelten Abweichungen des Besoldungsindex vom jeweiligen Vergleichsindex mit den für den Vergleichszeitraum ermittelten Abweichungen. Von besonderem Interesse ist dabei der Vergleichsindex, der von der Höhe dem Besoldungsindex am nächsten kommt.

Soweit bei der Gegenüberstellung der zu vergleichenden Werte nicht nur marginale Unterschiede festzustellen sind, ist sodann anhand des Verlaufs in den dazwischen liegenden bzw. nachfolgenden Jahren zu ermitteln, ob es sich bei dem für den Betrachtungszeitraum ermittelten Wert um einen statistischen Ausreißer handelt oder lediglich um einen der allgemeinen Entwicklung entsprechenden Wert. Für die in die Staffelpprüfung einzubeziehenden Jahre wurden insgesamt folgende Abweichungen des jeweiligen Besoldungsindex von den verschiedenen Vergleichsindizes ermittelt:

Zeitraum von 15 Jahren (Par. 1-3) bis	Prozentuale negative Abweichung der Besoldungsentwicklung von		
	Parameter 1: Tarifentwicklung	Parameter 2: Nominallohnindex	Parameter 3: Verbraucherpreisindex
2010	7,78	7,34	8,21
2011	7,81	6,61	6,37
2012	7,81	9,42	5,28
2013	7,81	7,63	4,48
2014	7,61	9,42	5,04
2015	5,49	10,60	1,85
2016	4,88	10,97	0,06
2017	6,66	offen*	offen**
2018	6,66	offen*	offen**

* Die Nominallohnindizes für die Jahre 2017 und 2018 können erst im jeweils darauffolgenden Jahr festgestellt werden.

** Die Verbraucherpreisindizes für die Jahre 2017 und 2018 können erst im jeweils darauffolgenden Jahr festgestellt werden.

Zu vergleichen sind die Werte für 2015 mit den Werten für 2010, die Werte für 2016 mit den Werten für 2011, die Werte für 2017 mit den Werten für 2012 sowie die Werte für 2018 mit den Werten für 2013, wobei die letzteren beiden derzeit nur bei Parameter 1 (Tarifentwicklung) vorliegen.

Für die Jahre 2015 und 2016 ist vorrangig der Parameter 3 (Verbraucherpreisindex) zu betrachten, weil von ihm der Besoldungsindex am wenigsten abweicht. Sodann sind die Parameter 1 (Tarifentwicklung) und 2 (Nominallohnindex) zu betrachten. Eine gegebenenfalls notwendige Korrektur statistischer Ausreißer bei Parameter 3 (Verbraucherpreisindex) könnte dazu führen, dass für die Prüfung eines weiteren Anpassungsbedarfs ein anderer Parameter zugrunde gelegt werden muss.

Zu Parameter 3 (Verbraucherpreisindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Verbraucherpreisindex für die Jahre 2015 bis 2018 (die Werte für 2017 und 2018 liegen noch nicht vor) mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2010 bis 2013 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2015 zu dem Wert für 2010: 6,36 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2016 zu dem Wert für 2011: 6,31 Prozentpunkte,

Da schon die festgestellten Abweichungen insgesamt nur eine Spanne von 0,06 % (für 2016) bis 8,21 % (für 2010) mit einer Gesamtdifferenz von 8,15 Prozentpunkten aufweisen, sind insbesondere die für 2013, 2015 und 2016 festgestellten Unterschiede zum Vergleichszeitraum als nicht nur marginal einzustufen und könnten auf einen statistischen Ausreißer hindeuten. Vergleicht man jedoch ergänzend die Abweichungen in allen betrachteten Zeiträumen, zeigt sich, dass zumindest die Abweichungen von 2010 bis 2014 zwischen 5,04 % und 8,21 % lagen – wobei die Tendenz in den letzten Jahren abwärts gerichtet ist. Die für die Jahre 2013, 2014, 2015 und 2016 ermittelten Werte in Höhe von 4,48 %, 5,04 %, 1,85 % und 0,06 % fügen sich in diesen Verlauf ein und stellen damit keine statistischen Ausreißer dar.

Zu Parameter 1 (Tarifentwicklung):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung von der Tarifentwicklung für die Jahre 2015 bis 2018 mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2010 bis 2013 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2015 zu dem Wert für 2010: 2,29 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2016 zu dem Wert für 2011: 2,93 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2017 zu dem Wert für 2012: 1,15 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2018 zu dem Wert für 2013: 1,15 Prozentpunkte.

Da schon die festgestellten Abweichungen insgesamt nur eine Spanne von 4,88 % (für 2016) bis 7,81 % (für 2011 bis 2013) mit einer Gesamtdifferenz von 2,93 Prozentpunkten aufweisen, sind insbesondere die für 2015 und 2016 festgestellten Unterschiede zum Vergleichszeitraum nicht nur marginal und könnten auf einen statistischen Ausreißer hindeuten. Dies wird dadurch bestätigt, dass die Abweichungen in den Jahren 2017 und 2018 sich wieder auf jeweils 6,66 % erhöht haben. Eine eindeutige sinkende oder steigende Tendenz ist nicht feststellbar.

Daher wird festgestellt, dass die Abweichungen im Tarifindex zum Besoldungsindex in den Jahren 2015 und 2016 statistische Ausreißer darstellen könnten. Ob ein Anpassungsbedarf für die Jahre 2015 und 2016 vorliegt, bleibt der Zusammenfassung vorbehalten.

Zu Parameter 2 (Nominallohnindex):

Der Vergleich der prozentualen negativen Abweichungen der Besoldungsentwicklung vom Nominallohnindex für die Jahre 2015 bis 2016 (die Werte für 2017 und 2018 liegen noch nicht vor) mit den jeweiligen Vergleichswerten der Jahre 2010 und 2011 ergibt Folgendes:

- Differenz der Abweichung für 2015 zu dem Wert für 2010: 3,26 Prozentpunkte,
- Differenz der Abweichung für 2016 zu dem Wert für 2011: 4,36 Prozentpunkte,

Die festgestellten Abweichungen betragen 10,60 % und 10,97 %. Die Differenzen mit den korrespondierenden Werten aus den Jahren 2010 und 2011 betragen 3,26 % und 4,36 % und sind daher nicht marginal.

Die Tendenz war in den letzten Jahren seit 2010 aufwärts gerichtet. Nur in den Jahren 2011 und 2013 waren die Werte jeweils niedriger als im jeweiligen Vorjahr. In diesen Trend reihten sich die Werte für die Jahre 2015 und 2016 ein. Ein statistischer Ausreißer lag daher nicht vor.

Zusammenfassung:

Aus der Staffelpflichtprüfung ergibt sich damit für die Jahre 2015 und 2016 kein Bedarf, die unter ee) ermittelten Werte zu korrigieren. Zwar können statistische Ausreißer beim Tarifindex für die Jahre 2015 und 2016 nicht ausgeschlossen werden, aber diese möglichen statistischen Ausreißer sind beim Verbraucherpreisindex verneint worden. Es waren sowohl dieser Verbraucherpreisindex bei der Prüfung eines Anpassungsbedarfs als auch die Vorgaben hinsichtlich der anderen beiden Parameter auf der ersten Stufe (systeminterner Besoldungsvergleich und Quervergleich der Besoldung in Sachsen-Anhalt mit dem Durchschnitt der Besoldung des Bundes und der Länder) eingehalten worden (vgl. S. 40 bis 48 der Landtagsdrucksache 7/369). Demnach war als Zwischenergebnis für die Jahre 2015 und 2016 die Verfassungswidrigkeit der Besoldung nicht indiziert. Diese nochmalige Überprüfung, die in der Landtagsdrucksache 7/369 auf Seite 39 angekündigt worden war, bestätigt aktuell dieses Ergebnis.

gg) Prognose zum Nominallohnindex für die Jahre 2017 und 2018

Für das Jahr 2017 wird der Wert des Nominallohnindexes erst im März 2018 vorliegen. Ausgehend von dem Besoldungsindex von 122,31 im Jahr 2017 und einer Zielzahl von 4,9 % lässt sich mittels der oben genannten Formeln jedoch Folgendes berechnen:

Eine Verletzung des Parameters läge bei einer Zielzahl von 4,9 % im Jahr 2017 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex um bis zu 3,22 % gegenüber dem Jahr 2016 verringern würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2002: 132,57).

Eine Verletzung des Parameters läge bei einer Zielzahl von 4,9 % im Jahr 2018 sogar dann noch vor, wenn sich der Nominallohnindex um bis zu 2,49 % gegenüber dem Jahr 2016 verringern würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2003: 131,51).

Um bewerten zu können, ob die maximal unbedenklichen weiteren Veränderungen pro Parameter in realistischer Weise eingehalten werden können, sind die Entwicklungen der entsprechenden Indizes in der Vergangenheit zu betrachten. Daraufhin ist zu prüfen, ob aus der Vergangenheit eine mutmaßliche künftige Entwicklung mit hinreichend großer Sicherheit und gleichzeitig möglichst geringer Schwankungsbreite ablesbar ist. Schließlich ist dazu der errechnete maximal unbedenkliche Wert ins Verhältnis zu der Entwicklung des Nominallohnindex der letzten Jahre zu setzen, um mit einer gewissen Sicherheit dessen Einhaltung für mehr oder weniger wahrscheinlich zu halten. Das bedeutet hier Folgendes:

Der Nominallohnindex hat sich in den vergangenen Jahren – ausgehend von einem einheitlichen Basisjahr – jeweils zum Vorjahr um 1,7 % (2010), 2,7 % (2011), 3,8 % (2012), 0,4 % (2013), 3,9 % (2014), 4,1 % (2015) und 2,7 % (2016) und damit in diesem Zeitraum durchschnittlich um 2,76 % erhöht. Dass für das Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 eine Verminderung um 3,22 % – wie oben berechnet – zu verzeichnen sein wird, dürfte trotz der größeren Schwankungen nahezu ausgeschlossen sein. Ebenso erscheint es unwahrscheinlich, dass über einen Zeitraum von zwei Jahren, also von 2016 bis 2018 eine Verminderung von 2,49 % eintreten wird. Mit hinreichender Sicherheit ist also anzunehmen, dass der Besoldungsindex für die Jahre 2017 und 2018 außerhalb des vom Bundesverfassungsgericht für unbedenklich erklärten Schwankungsbereichs liegen wird, dieser Parameter also verletzt werden wird.

hh) Prognose zum Verbraucherpreisindex für die Jahre 2017 und 2018

Für die Jahre 2017 und 2018 werden die endgültigen Werte des Verbraucherpreisindex erst im Januar des jeweils darauffolgenden Jahres, das heißt für das Jahr 2017 im Januar 2018 und für das Jahr 2018 im Januar 2019, vorliegen. Für Januar und Februar 2017 konnte folgender Trend den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes entnommen werden:

Januar 2017: Veränderung um + 1,7 % gegenüber Januar 2016,
Februar 2017: Veränderung um + 1,9 % gegenüber Februar 2016.

Ausgehend von dem Besoldungsindex von 122,31 im Jahr 2017 und einer Zielzahl von 4,9 % lässt sich mittels der in Bezug auf die Entwicklung des Nominallohnindex genannten Formeln jedoch Folgendes berechnen:

Eine Verletzung des Parameters im Jahr 2017 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 6,27 % gegenüber dem Jahr 2016 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2002: 120,73).

Eine Verletzung des Parameters im Jahr 2018 läge vor, wenn sich der Verbraucherpreisindex um mehr als 7,07 % gegenüber dem Jahr 2016 erhöhen würde (aktueller Indexwert ab Basisjahr 2003: 119,77).

Ausgehend von den zum Nominallohnindex dargelegten Prüfungserwägungen ist zum Verbraucherpreisindex festzuhalten, dass sich dieser in den vergangenen Jahren – ebenfalls ausgehend von einem einheitlichen Basisjahr – jeweils zum Vorjahr lediglich um 1,2 % (2010), 1,9 % (2011), 1,9 % (2012), 1,5 % (2013), 1,1 % (2014), 0,5 % (2015) sowie 0,6 % (2016) und in diesem Zeitraum mithin durchschnittlich um 1,24 % erhöht hat. Vor diesem Hintergrund gibt es keine quantifizierbaren Indizien dafür, dass die sich für 2017 und 2018 gegenüber 2016 ergebenden Veränderungen außerhalb des oben angegebenen Grenzwertes liegen werden.

ii) Zwischenergebnis

Für die Jahre 2017 und 2018 hängt es vom Ergebnis der im Anschluss durchzuführenden Prüfung der Parameter 4 und 5 ab, ob eine verfassungswidrige Unteralimentation zu vermuten ist. Dies wäre nicht der Fall, wenn die vom Bundesverfassungsgericht dort vorgegebenen Grenzen nicht überschritten werden, denn dann wären in diesen Jahren jeweils nur die Parameter 1 und 2 verletzt worden, so dass die indizielle Wirkung von drei verletzten Parametern nicht eintreäte.

b) Abstandsgebot: Systeminterner Besoldungsvergleich durch Vergleich der Mindestbesoldung zum Grundsicherungsniveau und durch Vergleich des Abstands zwischen zwei Besoldungsgruppen

Im Rahmen des systeminternen Besoldungsvergleichs ist – wie bereits oben kurz angedeutet – sowohl zu prüfen, ob ein Mindestabstand unterer Besoldungsgruppen zum Grundsicherungsniveau eingehalten ist (dazu unter Buchst. aa)), als auch, ob sich der Abstand zwischen zwei Besoldungsgruppen in einem Zeitraum von fünf Jahren um mehr als 10 v. H. verringert hat (dazu unter Buchst. bb)).

aa) Mindestabstand der Nettoalimentation unterer Besoldungsgruppen zum Grundsicherungsniveau in Sachsen-Anhalt

Das Bundesverfassungsgericht hat in dem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – ausgeführt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende und dem einem erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt deutlich werden muss. Die Grundsicherung beinhaltet die Befriedigung des äußersten Mindestbedarfs. Die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen muss also ihrerseits einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweisen (Rdnr. 93 des Beschlusses). Wegen der

Details verweist das Bundesverfassungsgericht auf seine Rechtsprechung zum Familienzuschlag bei Beamten mit mehr als zwei Kindern, wonach ein Mindestabstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum von mindestens 15 v. H. nicht unterschritten werden dürfe. Bei der Berechnung würden auch die Mindestbeiträge einer Krankheitskostenversicherung von den Nettobezügen eines Beamten möglicherweise in Abzug zu bringen sein, weil die Empfänger von Leistungen der Grundsicherung aus diesen Leistungen eine Krankenversicherung nicht finanzieren müssen. In diesem Zusammenhang könne es auch darauf ankommen, ob die Dienstbezüge generell ausreichten, um als Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzubringen (Rdnr. 94 des Beschlusses).

Das Bundesverfassungsgericht hat eine an diesen Maßstäben ausgerichtete Prüfung in den ihm vorgelegten Streitverfahren nicht durchgeführt, da es keine Anhaltspunkte gesehen hat, dass ein derartiger Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau nicht eingehalten worden wäre oder etwaige verfassungswidrige Bruttogehälter unterer Besoldungsgruppen zwingend eine Verletzung des Abstandsgebotes für die streitgegenständlichen Besoldungsgruppen zur Folge haben müssten (Rdnr. 95 des Beschlusses). Diese Passage wird jedoch so verstanden, dass in der Gesetzesbegründung künftig dokumentiert werden muss, dass der geforderte Mindestabstand noch vorliegt.

Da die an diesen Maßstäben ausgerichtete Prüfung vom Bundesverfassungsgericht in dem Beschluss unterblieben ist, wird auf die vom Gericht in der Rdnr. 93 des Beschlusses zitierte Rechtsprechung (Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 u. a. – BVerfGE 99, 300) zurückgegriffen. Der zwischenzeitliche Systemwechsel von der Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz zum Sozialgeld nach dem Sozialgesetzbuch II ist dabei nachzuvollziehen.

Die Bruttobezüge werden auf jährlicher Basis errechnet. Dabei wird eine vierköpfige Beamtenfamilie (Beamtin oder Beamter, Ehegattin oder Ehegatte sowie zwei Kinder) zugrunde gelegt. Zu den Bruttobezügen gehören seit dem 1. April 2011 das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 4 in der Stufe 1, eine grundgehaltsergänzende Amtszulage, der Ortszuschlag (nunmehr der Familienzuschlag der Stufe 1), die Kinderanteile im Familienzuschlag, die Stellenzulage nach Nr. 13 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B des Landesbesoldungsgesetzes, die jährliche Sonderzahlung) sowie etwaige Einmalzahlungen.

Nettobezüge ergeben sich nach dem Bundesverfassungsgericht „nach Abzug der Lohnsteuer (...), der Kirchensteuer (...) und des Solidaritätszuschlages (soweit dieser im maßgeblichen Jahr erhoben wurde) und unter Hinzurechnung des Kindergeldes“ (Beschluss vom 24. November 1998 – 2 BvL 26/91 u. a. – BVerfGE 99, 300 < 321 >; so auch OVG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 13. Dezember 2007 – 1 L 151/06 – Rdnr. 60). Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Rdnr. 94, zudem ausgeführt, dass Mindestbeiträge einer Krankheitskostenversicherung von den Nettobezügen möglicherweise in Abzug zu bringen sein würden, weil die Empfänger von Leistungen der Grundsicherung aus diesen Leistungen eine Krankenversicherung nicht finanzieren müssten. Hierzu wurden im Internet (<http://www.verivox.de/private-krankenversicherung/>) Beitragsvergleiche für eine im Jahr 2017 beginnende private, beihilfekonforme Krankenversicherung von 22 privaten Krankenversicherungen recherchiert (abgerufen am 27. Januar 2017) und das für einen 27-jährigen Beamten und eine gleichaltrige Ehegattin mit jeweils einem Beihilfesatz von 70 % sowie für je ein fünf- und dreijähriges Kind mit einem Beihilfesatz von jeweils 80 % insgesamt günstigste Angebot bei ein und derselben Krankenversicherung als addierter Mindestbeitrag zugrunde gelegt. Das günstigste Angebot, welches im Januar 2017 zu erhalten war, belief sich für die beschriebene vierköpfige Familie auf 304 Euro monatlich.

Für die Bestimmung des Grundsicherungsniveaus wird eine vergleichbare vierköpfige Familie (Eltern und zwei Kinder im Alter von bis zu 6 Jahren) zugrunde gelegt. Bei den angemessenen Leistungen für die Unterkunft erfolgt eine Heranziehung der aktuell gültigen Richtlinien der Leistungsträger in Sachsen-Anhalt (Landkreise). Dabei wurden die Kosten der Unterkunft der Landeshauptstadt Magdeburg als die höchsten im Land zugrunde gelegt. Für die angemessenen Heizkosten wird auf den jeweiligen Heizspiegel zurückgegriffen und die maximale Wohnfläche von 80 Quadratmetern für eine vierköpfige Familie berücksichtigt. Dabei werden vorsorglich die höchsten

Kostenwerte hinsichtlich der Heizungsart (Fernwärme, Erdgas oder Heizöl) und die niedrigste Gebäudefläche (bis 250 Quadratmeter) berücksichtigt.

Zum Vergleich der Besoldung zur Grundsicherung liegt bisher keine Rechtsprechung zu der Frage vor, ob und inwieweit zusätzliche Leistungen für Bedarfe für Bildung und Teilhabe (§ 28 SGB II) in den Vergleich einzubeziehen sind. Diese Leistungen sind mit Wirkung vom 1. April 2011 durch das Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 24. März 2011 (BGBl. I S. 453) eingeführt worden.

Bei dem hier vorgenommenen Vergleich wird allerdings angenommen, dass die Kinder sich noch nicht im schulpflichtigen Alter befinden, so dass die Aufwendungen für persönlichen Schulbedarf (§ 28 Abs. 3 SGB II) und für ergänzende angemessene Lernförderung (§ 28 Abs. 5 SGB II) sowie für Schulausflüge und Klassenfahrten (§ 28 Abs. 2 Satz 1 SGB II) noch nicht anfallen, so dass hierfür keine Erstattungen in der Grundsicherung zu berücksichtigen sind. Ein Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in Höhe von insgesamt 10 Euro monatlich pro Kind für Mitgliedsbeiträge in Vereinen (§ 28 Abs. 7 Nr. 1 SGB II), Unterricht in künstlerischen Fächern, Aktivitäten in kultureller Bildung (§ 28 Abs. 7 Nr. 2 SGB II) und die Teilnahme an Freizeiten (§ 28 Abs. 7 Nr. 3 SGB II) wäre dagegen regelmäßig denkbar.

Die sich daraus ergebenden Berechnungen der Grundsicherung und des gemäß dem Bundesverfassungsgericht davon ausgehenden Mindesteinkommens für die vergleichbare Beamtenfamilie (115 % der Grundsicherung; im folgenden als „verfassungsrechtlich maßgebliches Mindesteinkommen“ bezeichnet) sowie der Jahres-Nettobesoldung in den Jahren 2017 bis 2018 sind der Anlage 4 zu entnehmen. Der Vergleich dieser Werte in der Anlage 4 zeigt, dass die Jahresnettobesoldung das verfassungsrechtlich maßgebliche Mindesteinkommen sowohl in den Jahren 2017 bis 2018 übersteigt, und zwar um folgende Beträge:

Jahr	Jahres-Nettobesoldung	verfassungsrechtlich maßgebliches jährliches Mindesteinkommen (115 % der Grundsicherung)	Differenz
2017	25 935,36 €	17 838,36 €	8 097,00 €
2018	26 413,16 €	17 790,36 €	8 622,80 €

Die Jahres-Nettobesoldung liegt im Jahr 2017 um mehr als 15 % über der Grundsicherung. Auch für das Jahr 2018 kann dies angenommen werden. Die Prozentsätze betragen:

Jahr	Jahres-Nettobesoldung	Jahres-Grundsicherung	Jahres-Nettobesoldung übersteigt die Jahres-Grundsicherung um	
2017	25 935,36 €	17 838,36 €	8 097,00 €	= 45,39 %
2018	26 413,16 €	17 790,36 €	8 622,80 €	= 48,47 %

Als Zwischenergebnis ist festzustellen, dass ein ausreichender Abstand der Mindestalimentation zum Grundsicherungsniveau in den Jahren 2017 bis 2018 gegeben ist bzw. prognostiziert werden kann.

bb) Abstandsgebot: Systeminterner Besoldungsvergleich durch Vergleich des Abstands zwischen zwei Besoldungsgruppen

Aus dem Leistungsgrundsatz und dem Alimentationsprinzip in Art. 33 Abs. 2 und Abs. 5 Grundgesetz folgt ein Abstandsgebot, das es dem Gesetzgeber untersagt, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Die Amtsangemessenheit der Alimentation der Beamten bestimmt sich daher auch durch ihr Verhältnis zur Besoldung anderer Beamtengruppen (vgl. o. g. Urteil Rdnr. 110, o. g. Beschluss Rdnr. 89 m. w. Nachw.).

Eine Verringerung des Abstands zwischen zwei Besoldungsgruppen um 10 % in dem Zeitraum der vorangegangenen fünf Jahre indiziert einen Verstoß gegen das Abstandsgebot (Rdnr. 112 des

Urteils vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 u. a. –, Rdnr. 92 des Beschlusses vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. –).

Bei den deshalb hier angestellten und den Anlagen 5 und 6 zu entnehmenden Abstandsberechnungen wird das Endgrundgehalt bzw. das Festgehalt einer Besoldungsgruppe mit dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppen A 5, A 9, A 13 und mit dem Festgehalt der Besoldungsgruppen B 2 und W 1 im aktuellen Jahr und dem fünften Jahr davor verglichen. Neben dem Endgrundgehalt werden auch Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage einbezogen, da diese – ebenso wie das Grundgehalt – alimentativen Charakter aufweisen, dauerhaft gewährt und dynamisiert werden sowie ruhegehaltfähig sind.

Danach wurde berechnet, ob und ggf. in welcher Höhe sich der Abstand verringert hat. Dabei wurde als Bezugspunkt für die Berechnung der prozentualen Veränderung immer der Besoldungswert genommen, der im ersten Betrachtungsjahr der Fünfjahresspanne der höhere der beiden Werte war, was insbesondere bei Betrachtungen zwischen verschiedenen Besoldungsordnungen (insbesondere bei der Besoldungsordnung W) zu Veränderungen der Betrachtungsrichtung führen konnte.

Die Berechnungen ergeben zusammengefasst pro fünfjährigen Betrachtungszeitraum folgende höchste prozentuale Veränderungen, die maximal den Wert von 5,99 % erreichen und damit immer noch deutlich unter 10 % bleiben:

Ver- gleichs- zeitraum	Größte prozentuale Abweichung bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent	Statistische Ausnahmeabweichungen bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent
2012 zu 2017	A4 – A5	5,99 %	W2 – A5/A9/A13/B2/W1 W3 – A13/B2/W1	11,73 bis 597,03 % 14,29 bis 30,11 %
2013 zu 2018	A4 – A5	5,99 %		
Höchste Abweichung über alle Jahre		5,99 %		597,03 %

Die wenigen oben aufgeführten Ausnahmeabweichungen zeigen deutliche Veränderungen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 und den Referenzbesoldungsgruppen A 5, A 9, A 13, B 2 und W 1. Bis zum Jahr 2012 hatte das Festgehalt der Besoldungsgruppe W 2 unterhalb der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13 gelegen. Dies führte zu dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, mit dem es die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W 2 für das Land Hessen als unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt hatte. Daraufhin wurden auch in Sachsen-Anhalt durch das Gesetz zur Änderung landesbesoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften vom 30. Juli 2013 (GVBl. LSA S. 400) die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 erhöht. Diese strukturelle Anhebung führte zu einer Vergrößerung der Abstände der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zu den niedrigeren Besoldungsgruppen A 5, A 9, A 13 und W 1 und gleichzeitig zu einer Verringerung der Abstände zu der höheren Besoldungsgruppe B 2. Die Verringerung des Abstands zwischen den Besoldungsgruppen W 2 und B 2 betrug im Zeitraume 2012 zu 2017 rund 30 %. Diese beträchtliche Verringerung des Abstands ist jedoch auf die Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts im Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 – zurückzuführen, nach dem die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W 2 neu zu regeln waren. Diese Verpflichtung wurde zwar unmittelbar nur für das Land Hessen ausgesprochen, aber die Entscheidung wäre für Sachsen-Anhalt nicht anders ausgegangen, sofern ein Verwaltungsgericht die Frage der Amtangemessenheit der Besoldung einer Professorin oder eines Professors des Landes Sachsen-Anhalt damals im Wege einer konkreten Normenkontrolle vorlegt hätte. Diese Verringerungen der Abstände der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zu höheren Besoldungsgruppen sind daher gerechtfertigt.

Umgekehrt ergeben sich prozentual hohe Veränderungen in den Abständen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gegenüber den niedrigeren Besoldungsgruppen. Der Spitzenwert in den Abstandsveränderungen liegt im Abstand zwischen den Besoldungsgruppen W 2 und A 13 im Zeitraum 2012 zu 2017 mit einem Wert von über 597 %. Auch diese hohe Veränderung ist auf das o. g. Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldungsgruppe W 2 zurückzuführen, nach dem die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W 2 neu zu regeln waren. Diese Veränderungen der Abstände der Besoldungsgruppen W 2 und A 13 waren daher ebenfalls gerechtfertigt.

Dieser Gesetzentwurf enthält neben der Erhöhung der Grundgehaltssätze auch noch eine Regelung, nach der die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 eine höhere Jahressonderzahlung (600 Euro) als die übrigen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (6 v. H. des Grundgehalts, mindestens 400 Euro) erhalten werden. In den Anlagen 7 und 8 sind daher zusätzliche Abstandsberechnungen vorgenommen worden, in denen die Jahressonderzahlung monatlich umgerechnet wurde. Dabei wurde auch berücksichtigt, dass bereits nach bisheriger Rechtslage die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 eine Jahressonderzahlung in Höhe von 120 Euro erhalten haben.

Die Berechnungen ergeben zusammengefasst pro fünfjährigem Betrachtungszeitraum folgende höchste prozentuale Veränderungen, die maximal den Wert von 7,40 % erreichen und damit immer noch deutlich unter 10 % bleiben:

Ver- gleichs- zeitraum	Größte prozentuale Abweichung bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent	Statistische Ausnahmeabweichungen bei der BesGr. (Endgrundgehalt)	Abweichung in Prozent
2012 zu 2017	A4 – A5	7,40 %	W2 – A5/A9/A13/B2/W1 W3 – A13/B2/W1	11,01 bis 593,77 % 13,69 bis 29,43 %
2013 zu 2018	A4 – A5	7,37 %		
Höchste Abweichung über alle Jahre		7,40 %		593,77 %

Als Zwischenergebnis zu diesem Prüfungspunkt kann daher festgehalten werden, dass erhebliche, über der Indizschwelle liegende Verringerungen der Abstände zwischen zwei Besoldungsgruppen nur in Einzelfällen festzustellen sind, die aber durch gesetzgeberische, bei den deutlichen Abweichungen durch verfassungsrechtliche Erwägungen getragen und im Rahmen einer Abwägung gerechtfertigt waren. Die Veränderungen der W-Besoldung dienten gerade dazu, eine vom Bundesverfassungsgericht festgestellte Schieflage in der Wertigkeit der Ämter und der dazugehörigen Besoldungen zu korrigieren. Eine Indizwirkung und erst recht eine Verletzung des Abstandsgebotes, das zur Unteralimentation führen könnte, sind daher nicht feststellbar.

c) Quervergleich der Besoldung in Sachsen-Anhalt mit dem Durchschnitt der Besoldung des Bundes und der übrigen Länder

Im Rahmen des Quervergleichs des Durchschnitts des Bundes und der anderen Länder wurden für das Jahr 2016 die Abweichungen der Besoldungsordnungen A, B, C, R und W in Sachsen-Anhalt zum Durchschnitt der entsprechenden Besoldungsgruppen der übrigen 15 Länder und des Bundes ermittelt. Eine Abweichung von 10 % unter dem Durchschnitt in dem Zeitraum der vorangegangenen fünf Jahre ist ein Indiz für eine verfassungswidrige Unteralimentation (Rdnr. 115 des o. g. Urteils; Rdnr. 98 des o. g. Beschlusses).

Der Quervergleich wurde auf der Basis des Endgrundgehalts der jeweiligen Besoldungsgruppe zzgl. der allgemeinen Stellenzulage sowie eventueller Jahressonderzahlungen und Einmalzahlungen durchgeführt. Der Familienzuschlag ist in den Berechnungen nicht enthalten. Sonstige landesspezifische Besonderheiten (wie z. B. die allgemeine Stellenzulage in Thüringen auch für die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes und die Absenkung der Besoldung um 0,5 % in

Sachsen wegen der Beibehaltung des Buß- und Bettages) sind berücksichtigt worden. Der Bundesdurchschnitt wurde unter Verwendung der Angaben der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörden/Senate bzw. des Bundesministeriums des Innern ohne die Werte für Sachsen-Anhalt ermittelt. Die so dem Quervergleich zugrunde gelegten Werte für das Jahr 2016 sowie die sich daraus für die einzelnen Besoldungsgruppen ergebenden prozentualen Abweichungen der Besoldung in Sachsen-Anhalt zur durchschnittlichen Besoldung in den übrigen Ländern und beim Bund sind Anlage 7 zu entnehmen.

Die gesetzgeberischen Aktivitäten des Jahres 2017 können noch nicht sicher prognostiziert werden, so dass die Bundesdurchschnitte für die Jahre 2017 und 2018 noch nicht gebildet werden können. Nach den vorliegenden Rückmeldungen beabsichtigen aber nahezu alle Länder den Tarifabschluss für die Länder (TV-L) zumindest inhaltsgleich zu übertragen. Da der vorliegende Gesetzentwurf die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung und zudem ab dem Jahr 2017 eine Jahressonderzahlung vorsieht, ist folglich nicht damit zu rechnen, dass sich die Abweichungen von dem jeweiligen Bundesdurchschnitt wesentlich von den jeweiligen Werten für das Jahr 2016 unterscheiden werden. Es ist eher mit einer Reduzierung der Abstände zu anderen Ländern zu rechnen.

Die Abweichungen im Jahr 2016 erreichen in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 Werte von über 2 % und in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 Werte von über 1 %. Im Jahr 2016 wurde in Sachsen-Anhalt das Tarifiergebnis zeitversetzt um drei Monate übernommen, während andere Länder es zeitgleich übertragen haben. Der vorliegende Gesetzentwurf beabsichtigt sowohl eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung als auch eine Wiedergewährung einer Jahressonderzahlung, so dass im Ländervergleich mit einer weiteren Reduzierung der Abstände zu rechnen ist.

In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sind ab dem Jahr 2013 Abweichungen zu beobachten, die in anderen Besoldungsgruppen nicht feststellbar sind. Diese finden sich auch im Jahr 2016, weil der Abstand des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe W 3 gegenüber dem Bundesdurchschnitt 4,25 % beträgt und damit höher als in den anderen Besoldungsgruppen ausfällt. Aufgrund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 – zur Professorenbesoldung ist zu beobachten, dass aus diesem Urteil in den Ländern verschiedene gesetzgeberische Konsequenzen zu unterschiedlichen Zeitpunkten gezogen wurden. Die Abweichungen beruhen daher u. a. auch auf strukturellen Änderungen in der Besoldungsordnung W in anderen Ländern. So wurden in einigen Ländern Stufen in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eingeführt, wobei in der o. g. Übersicht die Werte der Endstufen berücksichtigt wurden. Andere Länder haben die Grundgehaltssätze unverändert gelassen, aber einen Garantie-Leistungsbezug eingeführt, der dynamisiert wird und auch ruhegehaltfähig ist. Diese Garantie-Leistungsbezüge wurden – wegen ihres alimentierenden Charakters – ebenfalls berücksichtigt.

Die Besoldung lag im Jahr 2016 in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt 10 % oder mehr unter dem Bundesdurchschnitt. Die maximal über alle Besoldungsgruppen hinweg festgestellte Abweichung nach unten betrug 4,25 % und lag damit deutlich von der indiziellen Schwelle entfernt. Da alle Länder den letzten Tarifabschluss des TV-L auf die Besoldung übertragen werden, wird auch in den Jahren 2017 und 2018 mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in keiner Besoldungsgruppe in Sachsen-Anhalt die Höhe der Besoldung 10 % oder mehr unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

d) Zwischenergebnis zur ersten Stufe: Prüfung der Entwicklung der Besoldung in Sachsen-Anhalt anhand von fünf Vergleichsparametern für die Jahre 2010 bis 2018

Unter Buchst. a) bis c) wurde unter anderem anhand der vom Bundesverfassungsgericht verwendeten Formel ermittelt, bei welchen Parametern die Abweichungen entweder maximal 4,9 % (Abweichung der Besoldungsentwicklung zur Tarifentwicklung, Nominallohn- oder Verbraucherpreisentwicklung) oder weniger als 10 % (Abstandsentwicklung und Vergleich mit Bundesbesoldungsdurchschnitt) ausfallen. Ebenso ist vermerkt, ob die jeweils geringste Besoldung mindestens 115 % der Grundsicherung in vergleichbaren Familienkonstellationen betragen hat.

Zusammenfassend lässt sich im Hinblick auf die Einhaltung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Parameter Folgendes festhalten (die nicht eingehaltenen oder voraussichtlich nicht einhaltbaren Parameter sind unterstrichen):

Zeitraum von 15 Jahren (Par. 1-3) bzw. von 5 Jahren (Par. 4, 5)	Prozentuale negative Abweichung der Besoldungsentwicklung von						Zahl eingehaltener Parameter
	Parameter 1: Tariftwicklung	Parameter 2: Nominallohnindex	Parameter 3: Verbraucherpreisindex	Parameter 4: Abstände		Parameter 5: Vergleich mit Bund-/ Länderdurchschnitt	
	< 5 %	< 5 %	< 5 %	> 115 %	< 10 %	< 10 %	min. 3
bis				zur Grund-sicherung	in der Besoldungs-tabelle		
2015	<u>5,49</u>	<u>10,60</u>	1,85	134,91	6,43	2,68	3
2016	4,88	<u>10,97</u>	0,06	138,14	3,84	2,49	4
2017	<u>6,66</u>	<u>offen*</u>	offen**	145,39	7,40	offen***	(3)
2018	<u>6,66</u>	<u>offen*</u>	offen**	148,47	7,37	offen***	(3)

* Der Nominallohnindex für die Jahre 2017 und 2018 ist derzeit noch nicht bekannt. Nach der unter Nr. 1 Buchst. a Doppelbuchst. ff) erstellten Prognose muss aber davon ausgegangen werden, dass die Abweichungen in den Jahren 2017 und 2018 voraussichtlich über 4,9 % liegen werden.

** Der Verbraucherpreisindex für die Jahre 2017 und 2018 kann erst im jeweiligen Folgejahr festgestellt werden. Nach der unter Nr. 1 Buchst. a Doppelbuchst. gg) erstellten Prognose wird die Abweichung in den Jahren 2017 und 2018 aber voraussichtlich unter 4,9 % bleiben.

*** Eine nach dem Maßstab des Urteils (10 %) zu hohe Abweichung ist nach der unter Buchst. c) (am Ende) erstellten Prognose sehr unwahrscheinlich.

Nach dem Bundesverfassungsgericht ist in der ersten Prüfstufe eine verfassungswidrige Unteralimentation dann zu vermuten, wenn drei der maßgeblichen Parameter nicht eingehalten wurden, oder – im Umkehrschluss – wenn nicht mindestens drei Parameter eingehalten wurden.

Damit wird für die Besoldung in den Jahren 2017 und 2018 eine verfassungswidrige Unteralimentation nicht vermutet.

Für das Jahr 2016 wurde die Prognose bestätigt, dass sowohl der Verbraucherpreisindex als der Quervergleich der Besoldung in Sachsen-Anhalt mit dem Durchschnitt der Besoldung des Bundes und der Länder eingehalten wurde. Ferner hat sich die Prognose, dass der Nominallohnindex im Jahr 2016 nicht eingehalten wurde, bestätigt.

Für die Jahre 2015 und 2016 wurde geprüft, ob der Tarifindex, der Nominallohnindex und der Verbraucherpreisindex statistische Ausreißer darstellten und ggf. ein Anpassungsbedarf besteht. Ein Anpassungsbedarf wurde für diese Jahre verneint.

Nach Prüfung der folgenden zweiten Stufe kann sich jedoch für die Jahre 2016 ff. noch ein Anpassungsbedarf ergeben.

5. Zweite Stufe: Gesamtabwägung

a) Prüfkriterien im Rahmen der Gesamtabwägung

Hat das Ergebnis auf der ersten Stufe eine Indizwirkung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, kann diese im Rahmen einer Gesamtabwägung durch Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien widerlegt oder erhärtet werden. Hat die erste Prüfungsstufe keine Indizwirkung ergeben, können gleichwohl weitere alimentationsrelevante Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung auch ohne Indiz zur Feststellung einer evident unangemessen niedrigen Alimentation führen. So hat das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss vom 7. Juni 2016 – 2 BvL 3/12 u. a. – ausgeführt, dass zu der ersten Prüfungsstufe eine zweite Prüfungsstufe hinzutrete, die eine komplexe Gesamtabwägung erfordere.

Zu diesen weiteren Kriterien zählen neben der Sicherung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, der Wahrung des Ansehens des Amtes in den Augen der Gesellschaft sowie der Würdigung der vom Amtsinhaber geforderten Ausbildung und Beanspruchung vor allem die besondere Qualität der Tätigkeit und Verantwortung eines Beamten, die Berücksichtigung von Entwicklungen im Bereich der Beihilfe und der Versorgung sowie der Vergleich der Besoldung mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – Rdnr. 116; Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Rdnr. 99). Insbesondere die Punkte „Umfang der Beihilfe“, „Entwicklung der Versorgung“ und „Gehaltsvergleich mit vergleichbaren Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes“ werden nachfolgend geprüft.

b) Beihilfe

Im Bereich der Beihilfeleistungen wird weiterhin der Leistungskatalog der Bundesbeihilfeverordnung in der jeweiligen Fassung angewandt, der gegenüber den Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung teilweise weitergehende Leistungen vorsieht und in keinem Bereich wesentlich dahinter zurückbleibt.

Festgesetzte Beihilfen für entstandene beihilfefähige Aufwendungen in den Jahren 2014 bis 2016 wurden um eine Kostendämpfungspauschale gekürzt. Diese Regelung ist mit Wirkung vom 1. Januar 2017 weggefallen, so dass eine festgesetzte Beihilfe für entstandene beihilfefähige Aufwendungen ab dem Jahr 2017 nicht mehr gekürzt wird. Demnach ist nicht feststellbar, dass die nicht von der Beihilfe ausgeglichenen Belastungen einen solchen Umfang erreichen, dass der angemessene Lebensunterhalt der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht mehr gewährleistet ist.

Es kann nach Abwägung der beihilferechtlichen Regelungen derzeit bei dem Prüfergebnis aus der ersten Prüfungsstufe verbleiben.

c) Versorgung

Weiterhin ist im Rahmen der zweiten Prüfungsstufe – wie oben dargestellt – auch die Entwicklung im Versorgungsrecht sowie ihre Folgen für die laufende Alimentation bereits in der aktiven Phase des Beamtenverhältnisses zu würdigen.

Im Bereich der Beamtenversorgung sind zwar – wie in jedem anderem Land und wie beim Bund auch – durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) in den Jahren 2003 bis 2012 das Höchstruhegehalt von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge abgesenkt worden, aber weitere Kürzungen wie z. B. die Verringerung der Berücksichtigung der Zeiten einer Hochschulausbildung als Ruhegehaltfähige Dienstzeit sind in Sachsen-Anhalt unterblieben. Auch sind die drei Kürzungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gemäß § 14a BBesG (die Tarifergebnisse wurden nicht inhaltsgleich in die Besoldung übernommen, sondern die lineare Anpassung erfolgte jeweils 0,2 % niedriger) um jährlich 0,2 v. H.

zur Bildung einer Versorgungsrücklage in Sachsen-Anhalt nicht fortgeführt worden und eine entsprechende Regelung im Landesbesoldungsgesetz nicht enthalten. Daneben gibt es seit dem 1. April 2011 eine Erweiterung der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§ 14a BeamVG a. F.), so dass nicht nur Beamtinnen und Beamte mit einer besonderen Altersgrenze von 60 Jahren davon profitieren, sondern auch Beamtinnen und Beamte mit Erreichen der regelmäßigen Altersgrenze von 65 Jahren eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts erhalten, wenn die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist. Somit wird bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die auch einen Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, eine Versorgungslücke nach Eintritt in den Ruhestand vermieden, die aktuell sechs Monate beträgt und die dazu geführt hätte, dass zur Überbrückung dieser Versorgungslücke von der vor dem Ruhestand bezogenen Besoldung Rücklagen hätten gebildet werden müssen.

Diese Regelungen sollen mit dem in Artikel 2 vorgelegten Entwurf eines Landesbeamtenversorgungsgesetzes unverändert fortgeführt werden.

Das Bundesverfassungsgericht ist in seinem Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – und seinem Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – (dort Rdnr. 134) nicht grundsätzlich von seiner Entscheidung vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 – BVerfGE 114, 258 abgewichen, dass die Einschnitte bei der Beamtenversorgung einzeln verfassungsrechtlich unbedenklich sind. In dem o. g. Beschluss wurden weder hinsichtlich der Besoldung in Sachsen noch in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen Folgerungen für die zu prüfende Besoldung gezogen. Daraus folgt, dass aus der maßgeblichen Sicht des Bundesverfassungsgerichts die Absenkung des Höchstruhegehalts von 75 v. H. auf 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und die dadurch notwendig gewordene Eigenvorsorge während der Dienstzeit zum späteren Ausgleich der Versorgungskürzungen keine zu quantifizierenden Auswirkungen auf die Auskömmlichkeit der Besoldung während der Arbeitsphase haben.

d) Vergleich mit dem Gehaltsniveau Gleichqualifizierter außerhalb des öffentlichen Dienstes

Die Amtsangemessenheit der Alimentation muss sich, um ihre qualitätssichernde Funktion zu erfüllen, auch durch ihr Verhältnis zu den Einkommen bestimmen, die für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erzielt werden (Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – Rdnr. 124; Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Rdnr. 107). Ob die Alimentation einem Amt, das für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte attraktiv sein soll, angemessen ist, zeigt auch ein Vergleich der Besoldungshöhe mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung in der Privatwirtschaft, wobei die Besonderheiten des Status und des beamtenrechtlichen Besoldungs- und Versorgungssystems nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

In seinen Prüfungen zieht das Bundesverfassungsgericht die Einteilung nach Leistungsgruppen im Rahmen der Verdienststrukturhebung der statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamtes heran (Beschluss vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09 u. a. – Rdnr. 136). Die statistischen Ämter gehen dabei von fünf Leistungsgruppen aus:

Leistungsgruppe 1:

Darunter fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. auch angestellte Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt.

Leistungsgruppe 2:

Dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vieltätigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Meisterinnen und Meister).

Leistungsgruppe 3:

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4:

Darunter fallen angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

Leistungsgruppe 5:

Dazu zählen ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Eine Zuordnung der Besoldungsgruppen zu diesen Leistungsgruppen ist nicht in jedem Fall eindeutig möglich. Es ist jedoch sachgerecht, die Besoldungsgruppen A 13 und höher sowie die Ämter der Besoldungsordnungen R, W und C der Leistungsgruppe 1 zuzuordnen. Zu deren Zugang ist regelmäßig ein Hochschulstudium erforderlich, und es sind regelmäßig Führungsaufgaben wahrzunehmen und selbstständige Tätigkeiten auszuführen.

Die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 sind der Leistungsgruppe 2 zuzuordnen. Mit der Wahrnehmung dieser Ämter können – wenn auch nicht regelmäßig – Leitungen von Arbeitseinheiten (z. B. Sachgebietsleitungen) verbunden sein. Zum Zugang ist regelmäßig eine bestandene Prüfung nach Durchführung eines Vorbereitungsdienstes erforderlich. Die Beförderungsämt ab Besoldungsgruppe A 10 können erst nach Nachweis von Fachkenntnissen und mehrjähriger Berufserfahrung erreicht werden.

Die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 sind der Leistungsgruppe 3 zuzuordnen. Ohne Berufsabschluss ist kein Zugang zum Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 6 und ohne mehrjährige Berufserfahrung kein Erreichen der Beförderungsämt möglich. Die damit verbundenen Tätigkeiten erfordern in der jeweiligen Laufbahn spezielle Kenntnisse.

Die Besoldungsgruppen A 4 und A 5 sind der Leistungsgruppe 4 zuzuordnen. Hinsichtlich der Leistungsgruppe 4 ist das Ergebnis zwar nicht eindeutig, weil für den Zugang zu einem Amt der Laufbahngruppe 1 stets eine berufliche Ausbildung und ein Vorbereitungsdienst erforderlich sind. Hinsichtlich der Tätigkeiten im Justizwachtmeisterdienst (die einzige Laufbahn mit Ämtern unterhalb der Besoldungsgruppe A 6) und dem Erfordernis von besonderen Kenntnissen und Fertigkeiten zur Erledigung dieser Tätigkeiten ist die Definition jedoch zutreffend.

Ämter, welche von den Anforderungen her mit der Leistungsgruppe 5 vergleichbar sind, gibt es im Land nicht.

Das Statistische Landesamt hat für das Jahr 2016 (bis zum Ablauf des dritten Quartals) aus der Verdienststrukturerhebung folgende monatliche regionalisierte Durchschnittsverdienste übermittelt

(Sonderzahlungen sind in den Monatsberechnungen enthalten), wobei das gesamte produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich enthalten sind:

Jahr	Leistungsgr. 1	Leistungsgr. 2	Leistungsgr. 3	Leistungsgr. 4
2016	6.077 €	3.777 €	2.633 €	2.213 €

Diese Durchschnittsverdienste werden mit den Grundgehaltssätzen und – für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 13 – der allgemeinen Stellenzulage der jeweiligen Jahre verglichen. Dabei bleiben regelmäßige Besoldungsbestandteile wie der Familienzuschlag der Stufe 1 (Verheiratetenbestandteil) und der Stufe 2 (Kinderanteil) außer Betracht.

Es wurden für das Jahr 2016 die Besoldungstabellen des Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2015/2016 vom 7. Oktober 2015 (GVBl. LSA S. 474, 480 f.) herangezogen und verglichen, in welcher Besoldungsgruppe und in welcher Stufe die o. g. Durchschnittswerte in den vergleichbaren Besoldungsgruppen erreicht wurden.

Leistungsgruppe 1

Der Vergleich der Durchschnittsverdienste in der Leistungsgruppe 1 pro Jahr mit den Grundgehältern des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2, der Besoldungsgruppe W 1 sowie den Grundgehältern der Endstufen der Besoldungsgruppe A 15, der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 findet sich in der Anlage 10, Teil A.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen höheren Dienstes sowie der Professorinnen und Professoren mit den relevanten regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 1 im Jahr 2016, dass die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes in der Endstufe des zweiten Beförderungsamtes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) erreicht. Dafür ist die Ableistung einer Dienstzeit von 23 Jahren erforderlich. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch bei Wahrnehmung von Dienstposten bei Mittel- oder unteren Verwaltungsbehörden eine Beförderung in das zweite Beförderungssamt der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst) möglich ist, so dass jedenfalls der Durchschnittswert erreicht oder überschritten wird.

Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 3 überstieg im Jahr 2016 den Durchschnittsverdienst. Der Grundgehaltssatz der Besoldungsgruppe W 2 lag im Jahr 2016 rund 500 Euro unterhalb des Durchschnittsverdienstes der Leistungsgruppe 1. Dieser Abstand konnte gegenüber den Vorjahren weiterhin reduziert werden.

Bei den Richterinnen und Richtern wird der Durchschnittsverdienst des Jahres 2016 in der Endstufe der Besoldungsgruppe R 1 und damit spätestens nach 23 Jahren Tätigkeit erreicht.

Bei der Bewertung dieser Daten ist ergänzend zu beachten, dass einer Beamtin oder einem Beamten im Vergleich zu einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerin oder einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer für den Fall eines gleichen Bruttoeinkommens ein höheres Nettoeinkommen verbleibt. Bei einer Berechnung von Bruttoeinkommen in Höhe von 6.000 Euro ergibt sich bei vergleichbaren Parametern (gleiche Steuerklasse, zwei Kinderfreibeträge und Mitgliedschaft in einer privaten Krankenversicherung der Familie) ein ca. 10 % höheres Nettoeinkommen der Beamtin/des Beamten gegenüber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer.

Leistungsgruppe 2

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 2 pro Jahr mit den Grundgehältern des ersten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungssämter findet sich in der Anlage 10, Teil B.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen gehobenen Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 2, dass im Jahr 2016 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes erstmals im zweiten Beförderungssamt und dort in der drittletzten Stufe erreicht hat. Dazu ist neben dem Erreichen des zweiten Beförderungsamtes derzeit eine Erfahrungszeit von 15 Jahren erforderlich. Bei einem regelmäßigen Dienst Eintritt zwischen dem 22. und 25. Lebensjahr wird der Durchschnittsverdienst damit zwischen dem 37. und 40. Lebensjahr erreicht.

Der Vergleich des Einkommens einer Beamtin oder eines Beamten mit dem Verdienst einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerin oder eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers ergibt auch hier, dass für den Fall eines gleichen Bruttoeinkommens ein höheres Nettoeinkommen zugunsten der Beamtin oder des Beamten verbleibt. Bei einer Berechnung von Bruttoeinkommen in Höhe von 3.800 Euro ergibt sich bei vergleichbaren Parametern (gleiche Steuerklasse und gleiche Kinderfreibeträge) ein ca. 7 bis 8 % höheres Nettoeinkommen für die Beamtin oder den Beamten, die oder der als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener von dem Nettoeinkommen auch die Beiträge für eine private Krankenversicherung aufbringen muss. Das entsprechende Nettoeinkommen wurde um diese Beiträge zur Krankenversicherung reduziert.

Leistungsgruppe 3

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 3 pro Jahr mit den Grundgehältern des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungssämter findet sich in der Anlage 10, Teil C.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 3, dass im Jahr 2016 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der vorletzten Stufe im ersten Beförderungssamt unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 19 Jahren bzw. in der viert- oder fünftletzten Stufe des zweiten Beförderungsamtes unter Ableisten einer Erfahrungszeit von 11 bis 15 Jahren erreicht hat.

Der Vergleich des Einkommens einer Beamtin oder eines Beamten mit dem Verdienst einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerin oder eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers ergibt für Leistungsgruppe 3, dass sich bei einer Berechnung von Bruttoeinkommen in Höhe von 2.700 Euro bei vergleichbaren Parametern (gleiche Steuerklasse und gleiche Kinderfreibeträge) ein ca. 2 % höheres Nettoeinkommen für die Beamtin oder den Beamten ergibt, die oder der als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener von dem Nettoeinkommen auch die Beiträge für eine private Krankenversicherung aufbringen muss. Das entsprechende Nettoeinkommen wurde um diese Beiträge zur Krankenversicherung reduziert.

Leistungsgruppe 4

Der Vergleich des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 4 pro Jahr mit den Grundgehältern des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 sowie mit den Grundgehältern der Beförderungssämter findet sich in der Anlage 10, Teil D.

Daraus ergibt sich für den Vergleich der Besoldung von Beamtinnen und Beamten des ehemaligen einfachen Dienstes mit den regionalisierten Durchschnittseinkünften der Leistungsgruppe 4, dass im Jahr 2016 die Besoldung die Höhe des Durchschnittsverdienstes im Regelfall in der dritten Stufe im Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 4 mit Amtszulage erreicht hat.

Der Vergleich des Einkommens einer Beamtin oder eines Beamten mit dem Verdienst einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerin oder eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers ergibt, dass sich bei einer Berechnung von Bruttoeinkommen in Höhe von 2.200 Euro bei vergleichbaren Parametern (gleiche Steuerklasse und gleiche Kinderfreibeträge) das Nettoeinkommen der Angehörigen beider Statusgruppen in etwa gleich hoch ausfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte als Alleinverdienerin oder Alleinverdiener von dem Nettoeinkommen auch die

Beiträge für eine private Krankenversicherung aufbringen muss und das entsprechende Nettoeinkommen um diese Beiträge zur Krankenversicherung reduziert wird.

Zusammenfassung für die Leistungsgruppen

Der Vergleich der Besoldungshöhe der Grundgehaltssätze mit den durchschnittlich erzielbaren Verdiensten in Sachsen-Anhalt ergibt, dass die Grundgehaltssätze einschließlich der allgemeinen Stellenzulage die Höhe der Durchschnittsverdienste zwar erreichen, aber regelmäßig erst nach Erreichen von ein bis zwei Beförderungsjahren und nach Ableistung von Erfahrungszeiten, die bis zu 23 Jahre lang sein können.

Hinreichend qualifiziertes Personal kann derzeit jedoch unter Berücksichtigung weiterer Beschäftigungsbedingungen gewonnen und gehalten werden.

Zu nennen wären hier zunächst nicht-monetäre Aspekte wie die Ämterstabilität (Unkündbarkeit), geregelte Arbeitszeiten unter Erfassung der geleisteten Dienste, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung auf eigenen Antrag und sonstige familienfreundliche Bedingungen wie Heimarbeit und der gesicherte Wiedereinstieg nach Erziehungszeiten.

Als weiterer monetärer Aspekt wäre das Versorgungsniveau zu nennen, welches nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beträgt, wobei diese ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Regelfall der höchsten bezogenen Besoldung entsprechen und weder einen Durchschnittsverdienst darstellen noch durch eine Beitragsbemessungsgrenze begrenzt sind.

Ein Vergleich z. B. mit einer Versorgung durch das Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt (zu den Voraussetzungen und zu erwartenden Leistungen vgl. <http://www.rvw-lsa.de/info.htm>) zeigt Folgendes:

Bei einem Grundgehalt von 6.214,56 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Juni 2016) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines Ruhestandsrichters unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 4.458,95 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich auf 6.366,39 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Januar 2017) und 6.516,00 Euro (Stand: 2018) erhöhen. Das monatliche Ruhegehalt unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge 4.567,85 Euro (2017) bzw. 4.675,23 Euro (2018).

Bei einem Grundgehalt von 6.084,04 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe A 15, Stand: Juni 2016) betrüge das monatliche Ruhegehalt eines pensionierten Regierungsdirektors unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes 4.365,30 Euro. Das in diesem Gesetzentwurf enthaltene Grundgehalt soll sich auf 6.205,72 Euro (Endstufe der Besoldungsgruppe R 1, Stand: Januar 2017) und 6.351,55 Euro (Stand: 2018) erhöhen. Das monatliche Ruhegehalt unter Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes betrüge 4.452,60 Euro (2017) bzw. 4.557,24 Euro (2018).

Eine Mitgliedschaft im Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt führt selbst bei monatlichen Beiträgen im Jahr 2017 von 1.598,85 Euro nach heutigem Stand nur zu Anwartschaften auf eine monatliche Versorgung in Höhe von 3.984,48 Euro, sofern dieser Höchstbeitrag in einem Zeitraum von 40 Jahren vom 25. bis 65. Lebensjahr geleistet wird. Das Versorgungsniveau des Beamtenversorgungsrechts dürfte daher – jedenfalls bei vergleichbaren Einkommen – für die Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Beamtinnen und Beamte günstiger sein als eine Versorgung durch das Rechtsanwaltsversorgungswerk Sachsen-Anhalt.

Darüber hinaus können Familienzuschläge, die – unabhängig von der Besoldungsgruppe – die Bruttobesoldung erhöhen, als attraktivitätssteigerndes Merkmal zumindest für verheiratete Beamtinnen und Beamte bzw. Beamtinnen und Beamte mit Kindern gewertet werden, da in der Privatwirtschaft die familiären Verhältnisse die Höhe des Bruttoverdienstes in der Regel nicht beeinflussen.

Ferner war unter Nr. 4 Buchst. c) bereits dargestellt worden, dass die Besoldung im Jahr 2016 regelmäßig 98 v. H. bis 99 v. H. des Bundesdurchschnitts (ohne Sachsen-Anhalt) erreicht hat. Die Besoldung in Sachsen-Anhalt kann dementsprechend auch mit der Besoldung in anderen Ländern mithalten.

Schließlich hat das Statistische Landesamt ermittelt, dass die Bruttoverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt insgesamt sowohl in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen als auch in der Verdienststrukturerhebung regelmäßig Werte nur in der Größenordnung von 85 v. H. aufweisen. Dies verdeutlicht, dass die Besoldung in Sachsen-Anhalt zudem im Vergleich zur Privatwirtschaft in Sachsen-Anhalt zumindest bisher als konkurrenzfähig bezeichnet werden kann.

e) Ergebnis zur zweiten Stufe

Das Ergebnis der ersten Stufe wird für das Jahr 2016 durch die Ergebnisse zu den unter Buchst. b) bis d) betrachteten Kriterien erhärtet und nicht widerlegt.

Die Kostendämpfungspauschale ist mit Wirkung vom 1. Januar 2017 aufgehoben worden. Die Beihilferegulungen führen daher nicht mehr zu einer Verminderung der zur Verfügung stehenden Alimentation.

Hinsichtlich des Versorgungsniveaus ist nicht erkennbar, dass dieses durch Eigenvorsorge während der Arbeitsphase derart ergänzt werden müsste, dass entsprechende Auswirkungen auf die Besoldung quantifizierbar wären.

Der Vergleich der Besoldung zum Gehaltsniveau außerhalb des öffentlichen Dienstes ergibt, dass der Durchschnittsverdienst außerhalb des öffentlichen Dienstes teilweise erst nach einer längeren Dienstzeit erreicht wird.

Eine Gesamtschau dieser Ergebnisse mit den unter Buchst. d) aufgeführten weiteren monetären und nicht monetären Faktoren führt nicht dazu, dass das Ergebnis der ersten Prüfungsstufe widerlegt würde und ein Nachbesserungsbedarf bestünde. Die Dienstherren in Sachsen-Anhalt können insgesamt betrachtet noch hinreichend attraktive Bedingungen bieten, um freie Stellen in der gebotenen Qualität zu besetzen und eine merkliche Fluktuation vom öffentlichen Dienst zu Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Dienstes zu verhindern.

Da eine Verletzung des Alimentationsprinzips nicht festgestellt worden ist und auch nicht prognostiziert wird, ist die Prüfung der Rechtfertigung einer Verletzung auf der dritten Stufe nach dem Schema des Bundesverfassungsgerichts nicht notwendig.

Artikel 5:

Die Versorgungsbezüge der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden ebenfalls zum 1. Januar 2017 um 2,0 v. H. - mindestens aber 75 Euro des den Versorgungsbezügen zugrunde liegenden Grundgehaltes - und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,35 v. H. erhöht.

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erhalten unter Berücksichtigung ihres Bemessungssatzes eine Jahressonderzahlung in Höhe von 6 v. H. des Grundgehaltes, mindestens 200 Euro.

Artikel 6 und 7:

Die Erschwerniszulagen und die Mehrarbeitsvergütung werden um die Vomhundertsätze der linearen Erhöhung angepasst.

Artikel 8:

Geregelt werden die Ansprüche der Rechtsreferendare auf Reisekosten- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld analog der für Beamte auf Widerruf geltenden Regelungen.

Artikel 9:

Es wird geregelt, dass die Unterhaltsbeihilfe der Rechtsreferendare entsprechend den Anwärterbezügen der Beamten auf Widerruf der Besoldungsgruppe A 13 + Zulage angepasst wird.

Artikel 10:

Mit Artikel 10 erfolgt die Änderung der Altersgrenze für Richterinnen und Richter nebst weiteren landesrichterlichen Regelungen.

Artikel 11:

In Artikel 11 finden sich Folgeänderungen anderer Vorschriften, die insbesondere durch die Anpassung an die neuen Altersgrenzen und die Einführung eines Landesbeamtenversorgungsgesetzes notwendig sind.

Artikel 12:

Artikel 12 regelt das Inkrafttreten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbeamtengesetz - LBG LSA)

I. Altersgrenze

1. Allgemeines

Schwerpunkt der Änderung ist die Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen. Beamtinnen und Beamte in Sachsen-Anhalt erreichen gegenwärtig mit Vollendung des 65. Lebensjahres die allgemeine Altersgrenze (Regelaltersgrenze) und mit Vollendung des 63. Lebensjahres die Antragsaltersgrenze. Für einzelne Beamtengruppen (im Polizeivollzug, bei der Feuerwehr und im Justizvollzug) gelten besondere Altersgrenzen.

Seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 haben die Bundesländer eine weitgehende Gestaltungsmöglichkeit im Dienstrecht und damit auch für die Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Altersgrenze, da § 25 BeamStG keine konkrete Altersgrenze für die Beamtinnen und Beamten in den Ländern bestimmt.

Davon haben der Bund und alle Länder außer Berlin und Sachsen-Anhalt bereits Gebrauch gemacht und die allgemeine Altersgrenze als Regelfall auf die Vollendung des 67. Lebensjahres festgelegt. Damit wird insoweit eine Gleichstellung der Beamtinnen und Beamten mit den Arbeitnehmern, also auch den Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst, vorgenommen.

Mit vorliegendem Gesetzentwurf sollen auch für die Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes entsprechende Neuregelungen zur im Ergebnis wirkungsgleichen Übertragung der Erhöhung des Renteneintrittsalters für Beschäftigte getroffen werden. Der Beginn der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen ist jedoch gegenüber den vorgenannten Modellen aus Gründen des Vertrauensschutzes um sechs Jahre verschoben worden, also auf den 1. Januar 2018 (ab Geburtsjahrgang 1953, für die besonderen Altersgrenzen ab Geburtsjahrgang 1958).

Vor dem Hintergrund des mit Koalitionsvertrag vom 24. April 2016 festgelegten Personalziels (18,7 Vollzeitäquivalente je tausend Einwohner zum 31. Dezember 2020 ohne Hochschulen) und der noch erheblichen Personalüberhänge erscheint eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit in der Landesverwaltung zwar aus personalwirtschaftlichen Gründen gegenwärtig nicht zwingend. Ein gesetzgeberisches Handeln ist aber schon aus Gründen der gesellschaftlichen Akzeptanz („keine Besserstellung der Beamtinnen und Beamten“) geboten.

Infolge des verschobenen Beginns der Anhebung fügen sich die Neuregelungen im Ergebnis im Übrigen sinnvoll in das Personalentwicklungskonzept der Landesregierung ein. Darüber hinaus ist die Verlängerung der Lebensarbeitszeit perspektivisch ein geeignetes Mittel, um den Auswirkungen der demografischen Entwicklung in Deutschland - auch auf den Öffentlichen Dienst - zu begegnen oder sie zumindest abzumildern.

2. Rechtliche Aspekte

a) Vereinbarkeit gesetzlicher Altersgrenzen mit dem GG nach nationaler höchstrichterlicher Rechtsprechung des BVerfG und BVerwG

Die Regelung einer allgemeinen gesetzlichen Altersgrenze, die unabhängig von der wirklichen Leistungskraft einer Beamtin oder eines Beamten der Erfahrung Rechnung trägt, dass bei Erreichen eines gewissen Alters die Leistungskraft im Allgemeinen nachlässt, verbunden mit einer Übergangsregelung, die die bereits bestehende Altersgrenze gestaffelt nach Geburtsjahrgängen anhebt, ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts grundsätzlich verfassungsgemäß und insbesondere mit Artikel 33 Abs. 5 GG vereinbar (vgl. BVerfG, Beschluss v.

23.05.2008 - 2 BvR 1081/07, NVwZ 2008, 1233 – Heraufsetzung des Pensionsalters für rheinland-pfälzische Polizeivollzugsbeamte; vorgehend BVerwG, Urteil v. 25.01.2007 - 2 C 28.05).

b) Anforderungen an gesetzliche Altersgrenzen aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben insbesondere im Lichte der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Zweck der Richtlinie 2000/78/EG ist u. a. die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung. Eine allgemeine Altersgrenze bewirkt eine weniger günstige Behandlung für diejenigen Personen, die ihr unterfallen, gegenüber denjenigen Personen, die ihr nicht unterfallen. Sie ist deshalb eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Artikel 2 Abs. 2 Buchst. a) der Richtlinie 2000/78/EG. Gemäß Artikel 6 Abs. 1 dieser Richtlinie können die Mitgliedstaaten aber ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind, im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind sowie die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen durch diese Ziele vgl. EuGH, Urteile v. 05.07.2012 - C-141/11 - Hörnfeldt; v. 18.11.2010 - C-250/09 - Georgiev; v. 12.10.2010 - C-45/09 - Rosenblatt und v. 16.10.2007 - C-411/05 - Palacios de la Villa). Der EuGH hat dabei ausgeführt, dass die nationale Regelung das Ziel nicht selbst angeben müsse, sofern andere Anhaltspunkte die Feststellung des Ziels ermöglichen. Es könnten auch mehrere Ziele gleichzeitig verfolgt werden. Die Mitgliedstaaten trügen die Beweislast für die Rechtfertigung des angeführten Ziels und an diesen Beweis seien hohe Anforderungen zu stellen. Zugleich hätten die Mitgliedstaaten aber einen weiten Ermessensspielraum bei der Wahl einer für erforderlich gehaltenen Maßnahme. Diese Wahl könne daher auf wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder Haushaltserwägungen beruhen, die vorhandene und nachprüfbare Daten, aber auch Prognosen umfassten. Die Maßnahme könne außerdem auf politischen Erwägungen beruhen, die oftmals einen Ausgleich zwischen verschiedenen denkbaren Lösungen implizierten. Die Beweiskraft der Beweismittel sei vom nationalen Gericht nach innerstaatlichem Recht zu beurteilen (vgl. EuGH, Urteil v. 21.07.2011 - C-159/10, C-160/10 - Fuchs, juris Rn. 39 ff.). Der EuGH hat in diesem Urteil ausdrücklich entschieden, dass die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben einem Gesetz nicht entgegenstehen, das die zwangsweise Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht, wobei sie bei dienstlichem Interesse höchstens bis zum vollendeten 68. Lebensjahr weiterarbeiten dürfen, sofern dieses Gesetz zum Ziel habe, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, um die Einstellung und die Beförderung von jüngeren Berufsangehörigen zu begünstigen, die Personalplanungen zu optimieren und damit Rechtsstreitigkeiten über die Fähigkeit der oder des Beschäftigten, ihre oder seine Tätigkeit über ein bestimmtes Alter hinaus auszuüben, vorzubeugen. Dabei müsse es die Erreichung dieses Ziels mit angemessenen und erforderlichen Mitteln ermöglichen, was dann der Fall sei, wenn das Mittel im Hinblick auf das verfolgte Ziel nicht unvernünftig erscheint und auf – vom nationalen Gericht zu beurteilende – Beweismittel gestützt ist.

Daraus folgt, dass mit einer gesetzlich geregelten allgemeinen Altersgrenze für den Eintritt der Beamten in den Ruhestand nicht generell gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und damit auch nicht gegen § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen wird (so BVerwG, Beschluss v. 06.12.2011 - 2 B 85.11, NVwZ 2012, 1052). Eine allgemeine Altersgrenze kann vielmehr zur Gewährleistung ausgewogener Altersstrukturen angemessen und erforderlich sein. Grundsätzlich ist eine allgemeine Altersgrenze zudem das Ergebnis gesundheits-, finanz-, arbeitsmarkt- und personalpolitischer Erwägungen des Gesetzgebers. Hierzu gehören etwa die Entwicklung der Versorgungslasten und der Altersstrukturen des öffentlichen Dienstes sowie die Erhaltung von Einstellungs- und Beförderungsmöglichkeiten (BVerwG a. a. O., juris Rn. 10).

Somit ist festzuhalten, dass für die Einschätzung, ob eine gesetzlich geregelte allgemeine Altersgrenze für den Eintritt der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG, das in § 7 AGG im nationalen Recht seinen

Niederschlag gefunden hat, verstößt, maßgeblich darauf abzustellen ist, ob diese allgemeine Altersgrenze etwa zur Gewährleistung ausgewogener Altersstrukturen als Ergebnis gesundheits-, finanz-, arbeitsmarkt- und personalpolitischer Erwägungen des Gesetzgebers angemessen und erforderlich sind.

c) Zweck und Rechtfertigung von Altersgrenzen allgemein

Gesetzliche Altersgrenzen sind auf die Annahme gestützt, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung mit zunehmendem Alter auch die Möglichkeit einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit ansteigt (vgl. BayVerfGH, Urteil v. 19.12.2012 - Vf. 5-VII-12, NVwZ 2013, 792, 794, zu kommunalen Wahlbeamten). Die Festlegung einer zwingenden Altersgrenze dient auch dazu, dem gesellschaftlichen Konsens Rechnung zu tragen, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt die älteren Beschäftigten zurücktreten müssen (und dürfen), um für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen und nachfolgende Berufsanfänger Arbeitsplätze frei zu machen. Hinzu kommt, dass mit fortschreitendem Alter die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erfahrungsgemäß nachlässt und damit zunehmend zu befürchten ist, dass die konkreten Aufgaben zum Nachteil des Dienstherrn und der Allgemeinheit sowie auch zum Nachteil des einzelnen Bediensteten, der zunehmend mehr Kraft für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung aufwenden muss, nicht mehr adäquat wahrgenommen werden können. Den älteren Beamtinnen und Beamten werden auch keine unangemessenen Nachteile auferlegt, da ihnen nach dem Eintritt in den Ruhestand die gesetzlichen Ruhestandsbezüge zustehen. Die die Beamtin oder den Beamten grundsätzlich treffende Pflicht zur lebenslangen Dienstleistung findet ihre Schranke in der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten. In diesem Bereich hat der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum und kann auf der Grundlage von Erfahrungswerten generalisierende Regelungen dazu treffen, bis zu welchem Zeitpunkt er die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit der jeweiligen Beamtengruppe noch als gegeben ansieht (HessVGH, Beschluss v. 28.09.2009 - 1 B 2487/09, juris Rn. 10 unter Hinweis auf BVerfG, Beschluss v. 23.05.2008 - 2 BvR 1081/07, juris Rn. 12). Daneben darf mit der Festlegung einer Altersgrenze auch Erfordernissen der Haushaltskonsolidierung Rechnung getragen werden. Solche Gesichtspunkte dürfen allerdings nicht der alleinige Beweggrund für eine getroffene Regelung sein, da das Gemeinschaftsrecht ausschließlich fiskalischen Belangen die notwendige rechtfertigende Wirkung für unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Lebensalters abspricht (HessVGH a. a. O.).

Mit der Beibehaltung einer gesetzlich normierten und damit zwingenden Regelaltersgrenze werden eben solche auch angesichts der Richtlinie 2000/78/EG oder im Hinblick auf § 7 AGG als rechtfertigend einzustufende Ziele für die Landesverwaltung Sachsen-Anhalts verfolgt. Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Nach § 10 Satz 2 AGG müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. Diese Regelungen stimmen inhaltlich mit Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG überein (BVerwG, Urteil vom 19.2.2009, Rn. 23, siehe auch OVG Lüneburg, Urteil vom 1.4.2014, 5 LB 80/13). Insbesondere soll den gesellschaftlichen und auch personalwirtschaftlichen Anforderungen an eine ausgewogene Altersstruktur in den öffentlichen Verwaltungen im Land mit der daraus resultierenden Leistungsfähigkeit der Verwaltung Rechnung getragen werden. Denn eine ausgewogene Altersstruktur trägt dazu bei, dass sich innerhalb der Beschäftigten Beamtinnen und Beamte aller Altersgruppen wiederfinden und geeigneter Nachwuchs rechtzeitig rekrutiert werden kann, so dass ältere, hochqualifizierte Beamtinnen und Beamte ihre Erfahrungen an jüngere Kolleginnen und Kollegen weitergeben und damit im Interesse der Allgemeinheit für eine gleichbleibend hohe Qualität und allgemeine Leistungsfähigkeit der Verwaltung sorgen können, gleichzeitig aber auch die erfahrungsgemäß aufgrund des Alters nachlassende Leistungsfähigkeit durch leistungsfähigere jüngere Nachwuchskräfte kompensiert werden kann. Zugleich soll ein ausgeglichenes Verhältnis von sich mit zunehmendem Alter verändernder Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten zu dem personellen und finanziellen Aufwand (z. B. für das Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingten Ausfallzeiten) gewahrt werden, der zur Aufrechterhaltung des für die Aufgabenerfüllung unerlässlichen Mindestmaßes der Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten erforderlich ist.

d) Zweck und Rechtfertigung der Erhöhung der Altersgrenzen

Die hier beabsichtigte Anhebung der Altersgrenzen ist eine Maßnahme, um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Kommunal- und Landesverwaltung und auch den damit einhergehenden Auswirkungen auf die im Wesentlichen durch Steuermittel finanzierten öffentlichen Haushalte entgegenzutreten. Die einerseits zu beobachtende steigende allgemeine Lebenserwartung geht sowohl einher mit einer längeren Bezugsdauer von Leistungen aus den Alterssicherungssystemen für alle Beschäftigten als auch mit der Möglichkeit einer längeren zur Berufsausübung hinreichenden Leistungsfähigkeit. Wenn mit dem Anstieg der Lebenserwartung insofern auch nicht zwingend eine im gleichen Maße verlängerte Zeit eines gesunden und leistungsfähigen Alters verbunden sein muss, so kann aber auch vor dem Hintergrund des kontinuierlichen medizinischen Fortschritts davon ausgegangen werden, dass mittlerweile grundsätzlich gleichfalls ein in einem gewissen Umfang längeres gesundes Arbeiten möglich ist. Die andererseits anhaltende niedrige Geburtenrate führt künftig zu einem Mangel an Nachwuchskräften, so dass einerseits der dann bestehende Personalbedarf jedenfalls teilweise aus anderen Ressourcen als Neueinstellungen gedeckt und andererseits die Funktionsfähigkeit des Alterssicherungssystems der Beamten-schaft anderweitig sichergestellt werden muss. Auch aufgrund dieser demografischen Entwicklungen in der Bevölkerung allgemein und damit auch in der Personalstruktur der Verwaltung können und sollen die Beamtinnen und Beamten künftig ebenfalls länger am Erwerbsleben teilhaben (vgl. zur parallelen tatsächlichen Entwicklung auf Bundesebene auch Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Altersgrenzen von Beamtinnen und Beamten des Bundes nach den §§ 51 und 52 des Bundesbeamtengesetzes, BT-Drs. 17/11450).

Damit werden mit der Anhebung der Regelaltersgrenze Ziele verfolgt, die nach der Rechtsprechung des EuGH zur Richtlinie 2000/78/EG als rechtfertigend einzustufen sind, so dass mit der beabsichtigten Änderung auch insofern keine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Alters entsteht.

e) Vertrauensschutz

aa) Verfassungsrechtliche Vorgaben

Die geplante Erhöhung der Altersgrenze verletzt nicht den rechtsstaatlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes, u. a. weil sie schrittweise erfolgt. Grundsätzlich können auch Beamtinnen und Beamte nicht darauf vertrauen, dass eine für sie günstige gesetzliche Regelung in aller Zukunft bestehen bleibt. Auch die Rechtsverhältnisse, unter denen sie in das Beamtenverhältnis eingetreten sind, können an die gewandelten Lebensverhältnisse angepasst werden (BVerfGE 70, 69 <84>). Verfassungsrechtliche Grenzen ergeben sich aber, wenn die Neuregelung auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Rechtspositionen einwirkt und diese entwertet. Bei dieser "unechten" Rückwirkung (tatbestandliche Rückanknüpfung) treten die Rechtsfolgen eines Gesetzes zwar erst nach dessen Verkündung ein, der Tatbestand erfasst aber Sachverhalte, die bereits vor Verkündung "ins Werk gesetzt" worden sind (vgl. BVerfGE 31, 275 <292 ff.>; 72, 200 <242>). Das ist von Verfassungs wegen grundsätzlich nicht zu beanstanden, sofern das Vertrauen des Einzelnen auf den Fortbestand der bisherigen Rechtslage nicht generell schutzwürdiger ist als das öffentliche Interesse an der Rechtsänderung (BVerfGE 70, 69 <84> m. w. N.).

bb) Konkrete Prüfung mit Abwägung der individuellen Interessen der Beamtinnen und Beamten gegenüber den Interessen des Dienstherrn

Der beabsichtigte spätere Eintritt in den Ruhestand soll für Zeiten nach Inkrafttreten des vorliegenden Änderungsgesetzes wirksam werden. Hinsichtlich der Beamtinnen und Beamten, die sich bereits in einem Dienstverhältnis befinden, knüpft die Regelung damit an einen bestehenden, aber noch nicht abgeschlossenen Sachverhalt an, so dass ein Fall der tatbestandlichen Rückanknüpfung vorliegt.

Es ist daher abzuwägen, ob das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten, abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand zu treten, generell schützenswerter ist als der mit der Änderung verfolgte Gemeinwohlzweck oder nicht.

Hierzu ist festzustellen: Einerseits kann zwar die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wegen der damit verbundenen längeren Ausübung des Amtes und der längeren Gewährung der vollen Besoldung sowie eventuell einer Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit durchaus als Vorteil für die Betroffenen betrachtet werden. Andererseits greift der Gesetzgeber aber auch belastend in den geplanten Lebensentwurf der Beamtinnen und Beamten ein, indem er in Einzelfällen die Erwartung auf den (früheren) Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, der Raum für freie Gestaltung ohne berufliche Bindungen lassen würde, enttäuscht.

Diesem prinzipiell schutzwürdigen Vertrauen des Einzelnen steht jedoch u. a. das sachliche Ziel gegenüber, das für die Gruppe der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt bereits geltende höhere Renteneintrittsalter aus den oben angesprochenen weiteren Gründen auch auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten in Sachsen-Anhalt zu übertragen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die langfristige Sicherung der steuerfinanzierten Beamtenversorgung im Interesse der Allgemeinheit liegt. Das Bundesverfassungsgericht hat in diesem Zusammenhang bereits anerkannt, dass der „... Gesetzgeber gerade bei notwendigerweise langfristig angelegten Alterssicherungssystemen die Möglichkeit haben (muss), aus Gründen des Allgemeinwohls an früheren Entscheidungen nicht mehr festzuhalten und Neuregelungen zu treffen, die den gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Veränderungen sowie den damit verbundenen wechselnden Interessenlagen Rechnung tragen“ (BVerfG, Urteil v. 27.09.2005 - 2 BvR 1387/02, juris Rn. 156). Die vergleichbare systemkonforme Übertragung der rentenrechtlichen Änderungen auch zur langfristigen Sicherung der Beamtenversorgung stellt daher ein sachlich gerechtfertigtes Ziel dar, zumal die Sanierung der Staatsfinanzen eine übergreifende und legitime Aufgabe des Gesetzgebers ist. Dieser Belang rechtfertigt belastende Änderungen der Ruhestandsversorgung zwar nicht allein, ist aber bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen im Hinblick auf den Vertrauensschutz als Teilaspekt gleichwohl zu berücksichtigen.

Bei Gesamtbetrachtung dieser Aspekte ist das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten, mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand zu treten, umso weniger generell schützenswert je später oder je weniger sie von der Erhöhung aufgrund der verfolgten Gemeinwohlzwecke betroffen sind. Daher ist dem in diesem Rahmen schutzwürdigen Vertrauen der Beamtinnen und Beamten durch entsprechende Übergangsregelungen Rechnung zu tragen.

cc) Rechtfertigung des Zeitpunkts der Anhebung der Altersgrenzen

Die beabsichtigte Gesetzesänderung bezweckt eine insbesondere die Anforderungen des Vertrauensschutzes berücksichtigende, im Endergebnis allerdings wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung in das Beamtenrecht Sachsen-Anhalts unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme.

Da der Personalanpassungsprozess in der Landesverwaltung zwar noch nicht abgeschlossen ist, die Landesregierung aber gleichzeitig bestrebt ist, langfristig den Personalbestand auch bei rückläufigen Bewerberzahlen zu sichern, sollen die Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte in Sachsen-Anhalt aber erst zu einem späteren Zeitpunkt als beispielsweise beim Bund oder in anderen Bundesländern festgelegt angehoben werden. Der Landesgesetzgeber nutzt hier seinen weiten Ermessensspielraum bei der Gestaltung der Anhebung der Altersgrenzen.

So ist einerseits bei der Bestimmung des Zeitpunktes des Anhebens der Altersgrenzen grundsätzlich darauf abzustellen, wann die Personalziele der Landesverwaltung erreicht sind, weil jede Anhebung von Altersgrenzen vor diesem Zeitpunkt einen Aufwuchs noch abzubauenen Arbeitsvolumens zeitigt. Die Landesregierung strebt an, in Umsetzung des Koalitionsvertrages im Jahre 2020 die angestrebte Personalausstattung von 18,7 Vollzeitäquivalenten (ohne Hochschulen) je 1.000 Einwohner zu erreichen. Allerdings wird weiterhin nicht nur eindimensional das Ziel der Personalanpassung verfolgt. Wichtiges Anliegen ist darüber hinaus die Vermeidung der Überalterung

des Landespersonals und ausreichende Nachwuchsgewinnung. Mit der Einführung von Personal-kostenbudgets bei Erhöhung des Personalziels gegenüber dem Personalentwicklungskonzept 2011 erleichtert die Landesregierung daher in Umsetzung des Koalitionsvertrages die Vornahme von Neueinstellungen. Dieses wird auch den gewünschten Effekt haben, dass einer Überalterung der Beschäftigten in der Landesverwaltung entgegengewirkt wird. Eine Anhebung der Altersgrenzen zu einem früheren als in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Zeitpunkt würde diesem Ziel zuwiderlaufen.

Andererseits würde bei einem späteren Einstieg als im Jahr 2018 in die Anhebung der Altersgrenzen eine angemessene und vor allem stufenweise den jeweiligen Geburtsjahrgang nicht überfordernde Anpassung der Altersgrenzen nicht mehr gewährleistet. Die einzelnen Stufen der Anhebung müssten überproportional höher gestaltet werden. Im Übrigen ist es politisch und auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung der Statusgruppen langfristig nicht vertretbar, dass für Beamtinnen und Beamte andere – günstigere – Altersgrenzen gelten als für Beschäftigte, die eine Rente nach der Altersgrenze nach SGB VI erhalten. Die Altersgrenzenanhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung hat bereits seit 2012 stufenweise begonnen. Mit diesem Gesetzentwurf wird 2023 ein Gleichstand mit der für Beschäftigte geltenden Altersgrenze erreicht. Ein früherer Gleichstand ist unter den Gesichtspunkten des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nicht vertretbar, da sonst anfangs den Beamtinnen und Beamten der aufgrund der zeitlichen Nähe zum Ruhestandseintritt besonders schutzbedürftigen Geburtsjahrgänge eine Anhebung um mehr als zwei Monate zugemutet werden müsste. Dies wäre insgesamt nicht verhältnismäßig und zur Wahrung des Vertrauensschutzes nicht geboten.

3. Ausgestaltung der Anhebung der Altersgrenzen im Einzelnen

Aus den vorstehend angesprochenen Vertrauensschutzgründen ist ein Übergangszeitraum von zwölf Jahren (Jahre 2018 bis 2030) geplant, währenddessen die Regelaltersgrenze stufenweise bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres verschoben wird. Die während dieses Übergangszeitraums vorgesehenen Regelaltersgrenzen für die Beamtinnen und Beamten der verschiedenen Geburtsjahrgänge stellen sich insbesondere auch im Vergleich zur Altersgrenzenanhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung wie folgt dar:

Jahr	Geburtsjahr	Beschäftigte*			Beamtinnen und Beamte – Sachsen-Anhalt		
		Anhebung um Monate	Altersgrenze		Anhebung um Monate	Altersgrenze	
			Jahr	Monat		Jahr	Monat
2012	1947	1	65	1	0	65	0
2013	1948	2	65	2	0	65	0
2014	1949	3	65	3	0	65	0
2015	1950	4	65	4	0	65	0
2016	1951	5	65	5	0	65	0
2017	1952	6	65	6	0	65	0
2018	1953	7	65	7	2	65	2
2019	1954	8	65	8	4	65	4
2020	1955	9	65	9	6	65	6
2021	1956	10	65	10	8	65	8
2022	1957	11	65	11	10	65	10
2023	1958	12	66	0	12	66	0
2024	1959	14	66	2	14	66	2
2025	1960	16	66	4	16	66	4
2026	1961	18	66	6	18	66	6

2027	1962	20	66	8	20	66	8
2028	1963	22	66	10	22	66	10
2029	ab 1964	24	67	0	24	67	0

* Regelaltersrente nach § 235 SGB VI - Deutsche Rentenversicherung

Die Anhebung der beamtenrechtlichen Altersgrenzen soll somit mit den Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrgangs 1953 beginnen. Deren Ruhestand beginnt danach regulär frühestens mit Ablauf des 31. März 2018. Die Altersgrenzenanhebung erreicht mit den Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrgangs 1958, die künftig im Jahr 2024 statt im Jahr 2023 regulär in den Ruhestand treten, den gleichen Stand wie die Altersgrenzenanhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie wird mit den Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrgangs 1964 mit einem künftigen Regelruhestandseintritt im Jahr 2031 statt im Jahr 2029 zum gleichen Zeitpunkt abgeschlossen sein wie dort, so dass dann eine grundsätzliche Gleichbehandlung der Statusgruppen erreicht ist.

Die Staffelung enthält – basierend auf dem Übergangszeitraum – eine im Verhältnis zur jeweiligen Lebensarbeitszeit relativ geringe maximale Erhöhung der Altersgrenze um zwei Monate gegenüber dem jeweils vorherigen Geburtsjahrgang. Durch die Staffelung nach Geburtsjahrgängen entstehen zwar Friktionen, denn es liegt in der Natur einer Stichtagsregelung, dass vor und nach dem Stichtag jeweils unterschiedliche Rechtsfolgen eintreten. Solche Friktionen sind im Einzelfall jedoch hinzunehmen, wenn – wie hier – die generelle Regelung ein legitimes Ziel verfolgt. Eine als Alternative theoretisch denkbare und in ihrer Wirkung gleichmäßigere tage- oder auch nur monatsweise Staffelung hätte einen unverhältnismäßig hohen Regelungs- und auch Verwaltungsaufwand zur Folge.

Aus den für die Anhebung der Regelaltersgrenze angeführten Gründen soll auch die besondere Altersgrenze für die Vollzugsdienste (den Polizeivollzugsdienst, den allgemeinen Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 1 und des Werkdienstes im Justizvollzug der Laufbahngruppe 1 sowie den feuerwehrtechnischen Dienst, der im Einsatzdienst steht) sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch hinsichtlich der Staffelung parallel zu der allgemeinen Altersgrenze von bisher 60 Jahren je nach Besoldungsgruppe auf 61 bzw. 62 Jahre angehoben werden.

Damit werden die entsprechenden Beamtinnen und Beamten unter Wahrung eines die besonderen Anforderungen der betroffenen Laufbahnen, insbesondere die besonderen gesundheitlichen Belastungen berücksichtigenden Abstandsgebotes zu den übrigen Beamtinnen und Beamten mit diesen weitgehend vergleichbar behandelt.

Die Antragsaltersgrenzen von 63 Jahren bei Beamtinnen und Beamten außerhalb der Vollzugsdienste bzw. von 60 Jahren für Schwerbehinderte sollen unverändert beibehalten werden.

Der Höchstsatz der Minderung des Ruhegehalts aufgrund einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ist unverändert auf 10,8 v. H. begrenzt. Die Begrenzung der Minderung schafft einen Ausgleich zwischen den Zielen, dass einerseits ein Anreiz zur Erhöhung der Lebensarbeitsleistung geschaffen wird und andererseits das Versorgungsniveau noch als angemessen bewertet werden kann.

Für die lebensälteren Beamtinnen und Beamten, die vor ihrer Verbeamtung längere Zeit in einem Arbeitsverhältnis standen und aus diesem Rentenansprüche, jedoch keine ruhegehaltfähigen Dienstzeiten im Beitrittsgebiet vor dem 3. Oktober 1990 erwerben konnten, ist der zukünftig spätere Eintritt in den Ruhestand von besonderem Nutzen. Sie können weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten erwerben und insofern ihre Versorgungsansprüche um die Zeit der Anpassung der Altersgrenzen erhöhen. Eventuell bestehende sogenannte Versorgungslücken werden somit weiter geschlossen.

II. Weitere Änderungen

Folgeänderungen ergeben sich aus dem Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG LSA) und finden sich in §§ 50 und 101.

Die weiteren vorgesehenen Änderungen im Beamtengesetz stehen nicht in einem thematischen Zusammenhang, sondern dienen der Lösung von erkannten Einzelproblemen. Davon betroffen sind die §§ 15, 20, 22, 28, 43, 48, 56, 60, 65, 70, 84 und 91, die Einführung der neuen §§ 8a, 32a, 65a, 67a und 83a sowie die Aufhebung des § 125.

Außerdem werden redaktionelle Änderungen in §§ 4, 18, 26, 27, 36, 40, 64, 66, 67, 68, 71, 72, 83 und 114 vorgenommen.

Im Einzelnen:

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Das Inhaltsverzeichnis wird an die Neufassung der Überschriften der §§ 15 und 67 sowie des Abschnitts 3 im Kapitel 10, an die Einfügung der §§ 8a, 32a, 65a, 67a und 83a sowie an die Streichung des § 125 angepasst.

Zu Nummer 2 (§ 4 Vorbereitungsdienst)

Mit dem neuen Absatz 2 werden die für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst anwendbaren Regelungen im Bereich von Teilzeit und Beurlaubung zentral zusammengefasst. Dabei sollen diesem Personenkreis zukünftig auch die Regelungen der Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen und der Familienpflegezeit zugute kommen, soweit dadurch das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird. Dies entspricht den Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. § 4 Abs. 1 Satz 4 Pflegezeitgesetz und § 2 Abs. 4 Familienpflegezeitgesetz regeln, dass diese Zeiten auf die Berufsbildungszeiten nicht angerechnet werden. Die Ausbildung verlängert sich daher entsprechend. Eine Ungleichbehandlung aus Statusgründen ist nicht gerechtfertigt. Im Übrigen ist bisher auch eine Elternzeit nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) statusgruppenübergreifend bereits in der Ausbildung möglich. Auch dort werden die Berufsbildungszeiten nach § 20 Abs. 1 Satz 2 BEEG nicht angerechnet.

Zu Nummer 3 (§ 8a – Einstellungsaltersgrenzen)

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Beschluss vom 21. April 2015 (Az.: 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) entschieden, dass zur Regelung von Altersgrenzen auf Verordnungsebene eine hinreichend bestimmte gesetzliche Ermächtigungsgrundlage erforderlich ist. Der neue § 8a setzt die Rechtsprechung des BVerfG um.

Im Gegensatz zur bisherigen untergesetzlichen Regelung wird generell nicht mehr an ein bestimmtes Lebensalter angeknüpft. Als Maßstab für die Festsetzung der Einstellungshöchstaltersgrenze wird in der Neuregelung ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Altersgrenzen sowie Dauer und Umfang der Alimentation festgelegt. Dies erfolgt, indem als Höchstaltersgrenze das Lebensjahr der Bewerberin oder des Bewerbers bestimmt wird, das 22 Jahre vor der jeweiligen gesetzlichen Altersgrenze liegt. Damit konkretisiert das Gesetz den Maßstab entsprechend der Vorgaben des BVerfG.

Einstellungshöchstaltersgrenzen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG dar, der unter anderem die freie Wahl des Arbeitsplatzes und den freien Zugang zu Berufen schützt. Im Bereich des öffentlichen Dienstes trifft Art. 33 Abs. 2 GG eine Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG ergänzende Regelung (a. a. O. Rn. 59 mit weiteren Nachweisen), die jeder Deutschen und jedem Deutschen ein Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewährleistet. Ausnahmen vom Leistungsgrundsatz beim Zugang zum Beam-

tenverhältnis bedürfen grundsätzlich einer gesetzlichen Grundlage. Diese muss konkret nicht nur zur Festlegung von Einstellungshöchstaltersgrenzen im Allgemeinen ermächtigen, sondern auch aufzeigen, welche Maßstäbe für die Festlegung dieser unter Berücksichtigung der abzuwägenden Verfassungsrechtsgüter gelten (vgl. a. a. O. Rn. 72).

Die Grundrechte auf freien Zugang zu Berufen und zu jedem öffentlichen Amt werden nach der Rechtsprechung des BVerfG durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums begrenzt. Diese sind hier das Lebenszeitprinzip und das Alimentationsprinzip.

Das BVerfG führt dazu aus: „Als Zweck der Einstellungshöchstaltersgrenzen für Beamte wird im Wesentlichen genannt, dass ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit und damit zwischen aktiver Beschäftigungszeit und Versorgungsansprüchen gewährleistet werden solle. ... Darin kommt zum Ausdruck, dass sich die Alimentation des Beamten im Ruhestand nur rechtfertigt, wenn dessen Arbeitskraft dem Dienstherrn zuvor über einen längeren Zeitraum uneingeschränkt zur Verfügung gestanden hat.“ (a. a. O. Rn. 80).

Die Mindestdauer könne nicht betriebswirtschaftlich im Sinne eines Amortisationsinteresses berechnet werden. Einstellungshöchstaltersgrenzen würden im Zusammenspiel mit den Ruhestandsgrenzen – insbesondere im Hinblick auf die steigende Lebenserwartung und die wachsenden Versorgungslasten der öffentlichen Haushalte – eine wesentliche Grundlage für die Finanzierbarkeit und Funktionsfähigkeit des beamtenrechtlichen Versorgungssystems darstellen und damit der Sicherung des Alimentations- und des Lebenszeitprinzips dienen. (a. a. O. Rn. 81).

Unter Orientierung an den Ausführungen des BVerfG und Abwägung der dort genannten Grundsätze ist für die Festlegung der Einstellungshöchstaltersgrenzen insoweit eine Mindestdienstzeit zwischen Verbeamtung auf Probe und Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. für Beamtinnen und Beamte in den Vollzugsdiensten zwischen Verbeamtung auf Probe und Erreichen der besonderen Altersgrenze maßgeblich. Dabei sind sowohl Versorgungs- als auch Beihilfeleistungen einzubeziehen.

Allerdings ist zu bedenken, dass eine Mindestversorgung von 35 v. H. (§ 20 Abs. 3 LBeamtVG-E) bereits nach fünf Jahren ruhegehaltstfähiger Dienstzeit (§ 10 LBeamtVG-E) beansprucht werden kann, so ist bei einer Höhe des Ruhegehalts von 1,79375 v. H. (§ 20 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVG-E) die amtsabhängige Mindestversorgung rein rechnerisch erst nach 19,51 Jahren ruhegehaltstfähiger Dienstzeit verdient. Darüber hinaus ist außerdem zu berücksichtigen, dass durch Teilzeitbeschäftigung das „Erdienen der Mindestversorgung“ länger dauern kann. Im Übrigen erreichen nicht alle neu eingestellten Beamtinnen und Beamten die Regelaltersgrenze, sondern scheiden aus Gründen der Dienstunfähigkeit früher aus.

Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst werden ebenfalls als ruhegehaltstfähige Dienstzeit (§ 15 LBeamtVG-E) oder sonstige Zeiten (§ 16 LBeamtVG-E) mit berücksichtigt. Diese Zeiten können zu einer hohen ruhegehaltstfähigen Dienstzeit führen, obwohl nur wenige Jahre in einem Beamtenverhältnis Dienst geleistet wurde. Im Extremfall könnte ein Beamter mit nur zwei Beamtendienstjahren eine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von 32 Jahren erreichen, wenn er vorher berücksichtigungsfähige Zeiten als Beschäftigter von 30 Jahren nachgewiesen hat. In diesem Fall würde nach zwei Beamtendienstjahren bereits ein Ruhegehaltsatz von 57,40 v. H. erreicht werden können. Hinzu käme, dass aufgrund der Berücksichtigung der Zeiten als Beschäftigter im öffentlichen Dienst bereits mit dem ersten Tag des Beamtenverhältnisses die Wartezeit des § 10 LBeamtVG-E (fünf Jahre) erfüllt wäre. Auch die Anrechnung der gesetzlichen Altersrente auf die Versorgungsbezüge im Rahmen der Höchstgrenze des § 68 Abs. 2 LBeamtVG-E führt nicht zu einem Ausgleich der entstehenden Diskrepanz zwischen der im Beamtenverhältnis verdienten ruhegehaltstfähigen Dienstzeit und der sich aufgrund der Anrechnungsvorschriften der §§ 12 bis 17 LBeamtVG-E ergebenden ruhegehaltstfähigen Gesamtdienstzeit, die den zu gewährenden Versorgungsbezügen zugrunde zu legen ist.

Bei der Festlegung einer Einstellungsaltersgrenze wird somit ein 19 ½ Jahre deutlich übersteigender Zeitraum von 22 Jahren vor Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze als gerechtfertigt an-

zusehen sein. Dies erfolgt im Wege einer Gesamtbetrachtung der beamtenversorgungsrechtlichen und beihilferechtlichen Verpflichtungen des Dienstherrn. Für Beamtinnen und Beamte, deren Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht wird, wird die Einstellungsaltersgrenze somit auf 45 Jahre festgelegt.

Gemäß Satz 2 bildet für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes und Beamtinnen und Beamte des Justizvollzugsdienstes (Vollzugsdienste) § 106 Abs. 1 Satz 1 den Ausgangszeitpunkt für die Berechnung des Einstellungshöchstalters. Diese Regelung ist zur Klarstellung notwendig, da hinsichtlich der Angehörigen der Vollzugsdienste je nach Zugehörigkeit zu einer Besoldungsgruppe zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand verschiedene Altersgrenzen gelten. Welche Besoldungsgruppe bei Ruhestandseintritt erreicht ist, steht bei der Einstellung jedoch nicht fest. Im Übrigen werden hier die Laufbahnen der Vollzugsdienste legal definiert. Diese Legaldefinition wird bei der Regelung der Einstellungsaltersgrenzen für Beamtenverhältnisse auf Widerruf in § 28 Abs. 2 (siehe Begründung zu § 28, Nr. 10) verwendet.

Von den Einstellungshöchstaltersgrenzen können aus sachlichen Gründen Ausnahmen zugelassen werden (Satz 3). Diese berücksichtigen z. T. auch außerhalb des Dienstherrn gesammelte Erfahrungen oder andere Gesichtspunkte.

Satz 3 Nr. 1 stellt klar, dass die festgesetzten Altersgrenzen nicht für die Inhaberinnen und Inhaber eines Eingliederungs- oder Zulassungsscheins sowie in den Fällen des § 7 Abs. 6 des Soldatenversorgungsgesetzes gelten.

Soweit der Dienstherr einen finanziellen Ausgleich bei der Einstellung z. B. im Wege der Versorgungslastenteilung erhält, besteht ebenfalls kein Grund für die Festlegung einer Einstellungsaltershöchstgrenze (Nr. 2). In der Regel wird zusammen mit den Vordienstzeiten in diesen Fällen auch eine Mindestdienstzeit im Sinne der obigen Ausführungen erreicht. Außerdem stellt die Versorgungslastenteilung sicher, dass die Versorgungslasten finanziell nicht allein den jetzt einstellenden und später Versorgung zahlenden Dienstherrn treffen, sondern ein angemessener Ausgleich stattfindet.

Fälle, in denen aus einem Richterverhältnis zum Land in ein Beamtenverhältnis gewechselt wird, sollen ebenfalls nicht unter die Regelung des neuen § 8a fallen. Dieser Wechsel führt zu keiner Änderung der Versorgungslast (Nr. 3).

Die Altersgrenzen des neuen § 8a sind weiter nicht zu beachten, wenn Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte reaktiviert werden (Nr. 4).

Ausgenommen von der Anwendung der Höchstaltersgrenzen sind nach Nr. 5 die in § 41 genannten Ämter. Diese durch Auswahlentscheidung des Ministerpräsidenten zu besetzenden Ämter, stellen einen Sonderfall dar. Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 41 leisten z. B. keine Probezeit nach § 20 ab. Auch gilt für sie keine Beförderungssperrfrist (vgl. Begründung zu Nr. 7). Die Auswahlentscheidung hat zuvorderst unter der Prämisse des Art. 33 Abs. 2 GG zu erfolgen. Das Interesse, die bestgeeignetste Bewerberin oder den bestgeeigneten Bewerber zu ernennen, überlagert hier das Interesse des Dienstherrn an einem ausgewogenen zeitlichen Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit. Einstellungsaltersgrenzen sind in diesen Fällen entbehrlich.

Die abweichende Altersgrenze der Nr. 6 für Professorinnen und Professoren trägt den Besonderheiten im Hochschulbereich Rechnung. Das Interesse der Hochschulen an der Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler macht diese erforderlich.

Die Nr. 7 ermöglicht die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers in ein Probebeamtenverhältnis wenn diese oder dieser die Einstellungsaltersgrenze aufgrund einer Verlängerung des Vorbereitungsdienstes (z. B. Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit) zum Einstellungszeitpunkt überschreitet.

Folgeänderungen zu § 8a finden sich in §§ 27 (Nr. 9), 28 (Nr. 10). Die bisherigen Regelungen des § 5 LVO LSA und § 5 PolLVO LSA werden als Folgeänderungen aufgehoben. Eine Änderung der Verordnungen ist ausnahmsweise durch Gesetz zulässig, da sonst doppelte Regelungen auf Gesetzes- und Verordnungsebene bestünden.

Zu Nummer 4 (§ 15 – Horizontaler Laufbahnwechsel)

Mit der Neufassung des § 15 wird ein Initiativrecht der obersten Dienstbehörde zur Feststellung der Laufbahnbefähigung geschaffen (Absatz 4). Damit ist eine bisher offene Verfahrensfrage geklärt. Bisher war nicht eindeutig geregelt, bei wem die Antragsbefugnis liegt. Ein Antrag der obersten Dienstbehörde bedarf es nicht, wenn die Aufgaben der obersten Dienstbehörde und des Fachministeriums in derselben Organisationseinheit wahrgenommen werden. Die neue Regelung schafft Rechtssicherheit für die Bewerberinnen und Bewerber sowie für die feststellenden Fachministerien.

Durch den neuen Absatz 5 wird dem Fachminister auch bei gleichwertigen Laufbahnen das Recht eingeräumt, die Gleichwertigkeit durch allgemeine Anordnung festzustellen.

Im Übrigen ist der Inhalt der Vorschrift gleich geblieben, lediglich die Systematik wurde überarbeitet.

Zu Nummer 5 (§ 18 Andere Bewerberinnen und andere Bewerber)

Redaktionelle Änderung, Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs, vgl. Begründung zu Nummer 2.

Zu Nummer 6 (§ 20 – Probezeit)

Durch die Neuregelung wird zum einen die Möglichkeit geschaffen, für atypische Fälle eine kürzere Probezeit festzulegen. Zum anderen wird die Folge einer Verbeamtung auf Lebenszeit ohne Ableistung einer Probezeit verändert: Nach § 12 Abs. 1 Nr. 4 des Beamtenstatusgesetzes ist eine Ernennung zurückzunehmen, wenn die nach Landesrecht erforderliche Mitwirkung einer unabhängigen Stelle unterblieben ist. Da bislang keine Kürzungsmöglichkeit der Probezeit durch den Landespersonalausschuss vorgesehen war, konnte eine Mitwirkung auch nicht unterbleiben. Damit war die Ernennung zwar rechtswidrig, aber wirksam. Durch die Änderung wird diese unbefriedigende Rechtslage geändert.

Zu Nummer 7 (§ 22 – Beförderung)

Der Ausnahmekatalog für den Landespersonalausschuss wird auf das Beförderungshemmnis des Absatzes 2 Nr. 2 erweitert. Wie schon unter Nummer 6 (§ 20 – Probezeit) dargestellt, bliebe eine Ernennung unter Missachtung der Wartezeit ohne diese Ausnahmemöglichkeit nach Ablauf der Probezeit ohne rechtliche Folgen.

Zu Nummer 8 (§ 26 – Benachteiligungsverbot)

Die Änderung dient der Vereinheitlichung der Anforderungen für den Nachweis einer Pflegebedürftigkeit.

Zu Nummer 9 (§ 27 – Laufbahnverordnungen)

Der bisherige Satz 3 wird gestrichen. Die Einstellungsaltersgrenzen werden nun im neuen § 8a geregelt. Insoweit wird auf die Begründung zu Nummer 3 verwiesen.

Zu Nummer 10 (§ 28 – Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen)

Der Einführung einer gesetzlichen Festlegung einer Altersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit (§ 8a, Nr. 3) folgend, wird mit der Änderung des § 28

eine, den neu aufgestellten verfassungsrechtlichen Anforderungen genügende Ermächtigungsgrundlage zur Festlegung von Einstellungshöchstaltersgrenzen geschaffen.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 21. April 2015 (Az.: 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) festgestellt, dass zur Regelung von Einstellungsaltersgrenzen auf Verordnungsebene eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage erforderlich ist, die hinreichend bestimmt ist. Diesen Anforderungen hat der bisherige Satz 3 der Vorschrift nicht genügt.

Bei der Ausübung der Verordnungsermächtigung müssen die Maßstäbe des Bundesverfassungsgerichts zur materiellen Zulässigkeit von Einstellungshöchstaltersgrenzen beachtet werden. Soweit die Einführung einer solchen Grenze nicht dem Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG entspricht, bedarf sie eines rechtfertigenden Grundes. Das Lebensalter ist eine eignungsfremde Eigenschaft (siehe Begründung zu § 8a, Nr. 3). Durch die Notwendigkeit eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit kann die Festlegung einer Einstellungsaltersgrenze gerechtfertigt sein. Als zusätzlicher Rechtfertigungsgrund kommen z. B. Erkenntnisse über das Lebensalter hinzu, ab dem Beamtinnen und Beamte bestimmter Fachlaufbahnen üblicherweise nicht mehr uneingeschränkt in der Lage sind, die Anforderungen des Dienstes in vollem Umfang zu erfüllen. Die Festlegung einer Höchstaltersgrenze kann sich in diesen Fällen durch Abzug einer Mindestdienstzeit mit der zu erwartenden uneingeschränkten Leistungsfähigkeit ergeben.

Nach Satz 3 gilt dies nicht, wenn die Ablegung einer Laufbahnprüfung Voraussetzung für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit außerhalb eines Beamtenverhältnisses ist. Dies sichert Ausnahmeregelungen für den Zugang zu Ausbildungen, für die der Staat ein Ausbildungsmonopol hat (z. B. Lehrerinnen und Lehrer, amtlich bestellte Vermesserinnen und Vermesser).

Der neue Abs. 3 schließt eine Regelungslücke in Bezug auf die Zusammenarbeit mit anderen Ländern bei der Laufbahnausbildung. Aufgrund geringer Einstellungszahlen ist das Vorhalten notwendiger Bildungseinrichtungen für sämtliche Laufbahnausbildungen des Landes unwirtschaftlich. Aus diesem Grund werden bereits seit längerem Ausbildung und Prüfung in den verschiedensten Laufbahnen durch erfolgreiche länderübergreifende Kooperationen sichergestellt. Da im Prüfungsrecht jedoch von einem Parlaments- oder Gesetzesvorbehalt auszugehen ist und der Gesetzgeber daraus resultierend u. a. auch die Zuständigkeit der Prüfungsbehörde zu bestimmen hat, bedarf es einer entsprechenden Kompetenzzuweisung an den Ordnungsgeber, wenn dieser zur Durchführung des Prüfungsverfahrens außerhalb des Landes stehende Bildungseinrichtungen in Anspruch nehmen will. An dieser formellen Ermächtigung fehlte es bislang. Mit der Ergänzung des § 28 um Abs. 3 soll diese Regelungslücke geschlossen werden. Damit wird auch die Zulässigkeit bestehender Verwaltungsvereinbarungen bestätigt. Die vollständige oder teilweise Durchführung der Prüfung - ggf. einschließlich der dieser vorgelagerten Ausbildung - auf der Grundlage des hiesigen Landesrechts bleibt unangetastet, so dass der Gesetzesvorbehalt stets gewahrt bleibt.

Zu Nummer 11 (§ 32a – Neu- und Umbildung von Behörden)

§ 31 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) regelt die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden. Der Übergang der Beamtinnen und Beamten ist dort nicht geregelt. Der Bundesgesetzgeber hat sich in §§ 16 – 19 BeamStG insoweit darauf beschränkt, Regelungen für landesübergreifende Körperschaftsumbildungen zu treffen. Damit bleibt dem Landesgesetzgeber die Aufgabe, eine Regelung der Rechtsfolgen landesinterner Veränderungen der Behördenstruktur zu treffen.

§ 32 regelte bisher lediglich die landesinterne Umbildung von Körperschaften mit Dienstherrnwechsel. Die Behörde als verselbständigtes Organ der staatlichen Ebene fand keine Berücksichtigung. Mit der Aufnahme der möglichen Neu- und Umbildungen von Behörden bzw. Behördenteilen als neuer § 32a sollen Tatbestände und Rechtsfolgen bei bestimmten, genau definierten Organisationsänderungen in oder von Behörden näher bestimmt werden. Die Folgen des Organisationsaktes, also der Neu- und Umbildung innerhalb des Landes Sachsen-Anhalt ohne Dienstherrnwechsel, sollen klargestellt werden. Bei Organisationsänderungen ist zum Erhalt der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ein reibungsloser Personalübergang erforderlich. Zum Zeitpunkt des

Inkrafttretens einer Organisationsänderung sollen die Aufgaben kontinuierlich fortgeführt werden können. Das betroffene Personal folgt im Wege eines gesetzlich formulierten Personalübergangs seiner Aufgabe, ohne dass es individueller Versetzungsverfügungen bedarf.

Soweit Teile einer Behörde nicht komplett auf eine andere Behörde übergehen, also Aufgaben teilweise in der bisherigen Struktur verbleiben, soll aus Gründen der Rechtssicherheit weiterhin zum Mittel der Einzelversetzung gegriffen werden. Eine Regelung zur individuellen Aufgabenverteilung ist nicht Zielsetzung dieser Norm.

Zu Nummer 12 (§ 36 – Ausscheiden bei Wahlen)

Redaktionelle Änderung, Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs, vgl. Begründung zu Nummer 2.

Zu Nummer 13 (§ 39 – Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)

Zu Buchstabe a

Der Änderungsbefehl hebt grundsätzlich die Regelaltersgrenze von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 67. Lebensjahres an.

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz 2 bestimmt in Satz 1 die vom Grundsatz abweichenden, in Zweimonatsabständen kontinuierlich ansteigenden Regelaltersgrenzen für die vom Übergangszeitraum erfassten Geburtsjahrgänge bis einschließlich des Jahrgangs 1963.

Nach Absatz 3 Satz 1 gelten ausnahmsweise die bisherigen Altersgrenzen nach dem LBG LSA in der Fassung am Tag vor dem allgemeinen Inkrafttreten dieses Gesetzes für vor dem 1. Februar 2010 bewilligte Altersteilzeitbeschäftigungen (unabhängig vom Teilzeit- oder Blockmodell), sowie für Beamtinnen und Beamte, die im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Änderung bereits die Freistellungsphase erreicht haben, fort. Diese Regelung ist aufgrund der bisherigen Fassung des § 66 Abs. 4 und des dadurch entstandenen Vertrauensschutzes geboten.

Im Übrigen bleibt nach Absatz 3 Satz 2 auch die im Zeitpunkt der Bewilligung einer Altersteilzeitbeschäftigung geltende Altersgrenze ausnahmsweise bestehen, wenn Lehrkräften eine Altersteilzeitbeschäftigung in Form des Blockmodells mit Beginn des Ruhestands abweichend vom Schulhalbjahresende bewilligt wurde, und die Lehrkräfte in die Freistellungsphase eingetreten sind. Dies erfasst Fälle des § 39 Absatz 1 Satz 3 bzw. § 40 Abs. 1 Satz 3 der ursprünglichen Fassung, welche erst mit Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. Februar 2010 eingeführt wurden. Ebenfalls sind Änderungen durch die Einführung des § 40 Abs. 3 zum 1. Januar 2014 erfasst. Die Regelung dient sowohl dem Vertrauensschutz, als auch praktischen Bedürfnissen des Dienstherrn, da eine nur kurz andauernde Rückkehr einer Beamtin oder eines Beamten nach Eintritt in die Freistellungsphase für wenige Monate zwischen Ende der Freistellungsphase abweichend vom Schulhalbjahresende und der für diese Geburtsjahrgänge sonst geltenden Altersgrenze keine sinnvolle Verwendung der Beamtin oder des Beamten zulässt. Der Einarbeitungsaufwand übersteigt in der Regel den Nutzen einer nur kurzen Arbeitsphase.

Eine Regelung für nach dem allgemeinen Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligte Altersteilzeit wird in § 66 Abs. 4 unter Berücksichtigung der seit dem 1. Februar 2010 neu aufgenommenen Bestimmung getroffen.

Zu Buchstabe c

Die Änderung ermöglicht künftig ein Hinausschieben des Ruhestands um jeweils bis zu einem Jahr, insgesamt um maximal drei Jahre. Dies dient der besseren Planbarkeit. Trotzdem verbleibt es bei dem Recht der Beamtin oder des Beamten, jederzeit auf Antrag mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats in den Ruhestand versetzt zu werden.

Zu Nummer 14 (§ 40 – Ruhestand auf Antrag)

Zu Buchstabe a

Der bedingungslose Antragsruhestand im bisherigen Absatz 1 Satz 2 war bis zum 31. Dezember 2016 befristet. Die Regelung wird daher nicht mehr benötigt.

Zu Buchstabe b

Die Regelung soll Planungssicherheit für die Personalplanung im Schulbereich gewährleisten. Da die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrerinnen und Lehrer mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres in den Ruhestand treten, muss ein Antrag auf Versetzung in den Ruhestand bereits 1 Jahr vor dem beantragten Ruhestandszeitpunkt gestellt werden. Ein Antrag auf Versetzung in den Ruhestand zum Ende des Schulhalbjahres zum 31. Januar eines Jahres ist somit bis spätestens zum 31. Januar des Vorjahres zu stellen, ein Antrag auf Versetzung in den Ruhestand zum Ende des Schulhalbjahres zum 31. Juli eines Jahres bis zum 31. Juli des Vorjahres.

Zu Nummer 15 (§ 43 – Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden)

Das BeamtStG enthält dazu Regelungen, überlässt es aber dem Landesrecht, erneute Berufungen von in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten abweichend zu regeln, wenn diese weniger als fünf Jahre vor Erreichen der Altersgrenze wirksam wird, § 31 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG.

Hiervon macht die neue Landesregelung in Absatz 3 Gebrauch. Die Regelung verfolgt zum einen das Ziel, dem Dienstherrn Organisationsfreiheit zu ermöglichen und Verwaltungsaufwand zu sparen, zum anderen, den Beamtinnen und Beamten unter sozialen Gesichtspunkten kurz vor Erreichen der Altersgrenze nicht eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis aus dem einstweiligen Ruhestand zuzumuten. Sie schafft sowohl für die betroffenen Beamtinnen und Beamten, als auch für den Dienstherrn Planungssicherheit.

Zu Nummer 16 (§ 48 – Erhaltung und Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

Mit der Neufassung des § 48 Abs. 1 soll die Anwendung dieser Vorschrift vereinheitlicht und vereinfacht werden. § 48 Abs. 1 ist primär das Instrumentarium, mit dem sichergestellt werden soll, dass eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand vermieden wird, um auf die personelle Ressource erst dann verzichten zu müssen, wenn keine andere Möglichkeit mehr besteht (Rehabilitation vor Versorgung).

Bestehen begründete Zweifel an der generellen Dienstfähigkeit der Beamtin bzw. des Beamten, und kommt ein im Auftrag des Dienstherrn hiernach erstelltes ärztliches Gutachten zu dem Ergebnis, dass eine drohende Versetzung in den Ruhestand bzw. eine drohende begrenzte Dienstfähigkeit durch eine bestimmte Rehabilitationsmaßnahme vermieden werden kann, so entscheidet die Personalstelle, ob sie eine solche entweder anordnet oder zuvor genehmigt. Wird die Rehabilitationsmaßnahme von der Personalstelle angeordnet oder zuvor genehmigt, kommt der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht nach, indem er die vollständigen Kosten trägt.

Im Übrigen wird klargestellt, dass in diesem Fall kein Sonderurlaub, sondern Dienstbefreiung für die Dauer der vom Dienstherrn angeordneten Rehabilitationsmaßnahme zu gewähren ist.

Zu Nummer 17 (§ 50 – Wartezeit, Versetzung in den Ruhestand)

Folgeänderung zum Landesbeamtenversorgungsrecht.

Zu Nummer 18 (§ 56 – Schadensersatz)

Die bisherige Verjährungsregelung von Schadensersatzforderungen umfasste lediglich Fremdschäden. Mit der Neuregelung wird nun die Verjährung nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) für alle Schadensersatzansprüche nach § 48 BeamtStG geregelt. Somit erfolgt eine Klarstellung auch für Eigenschäden.

Als äußerste Grenze – ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Dienstherrn von der Schädigung – soll die 10-jährige Verjährungsfrist zur Rechtssicherheit für Dienstherrn sowie Beamtinnen und Beamte aufgenommen werden und unabhängig neben der allgemeinen Verjährungsfrist des BGB stehen.

Zu Nummer 19 (§ 60 – Dienstkleidungsvorschriften)

Mit der Neufassung des § 60 wird zum einen eine Ermächtigungsgrundlage für die Schaffung von Verwaltungsvorschriften zur näheren Bestimmung von Bekleidungsvorschriften und solchen über das äußere Erscheinungsbild geschaffen. Damit wird den obersten Dienstbehörden die Möglichkeit eröffnet, die speziellen Gegebenheiten und Erfordernisse einzelner Beamtengruppen zu berücksichtigen.

Zum anderen soll mit der Regelung im neuen Absatz 2 eine Mindestanforderung an das äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten bei ihrer Dienstausübung festgelegt werden, welche die Voraussetzung für eine bürgernahe und transparente Verwaltung ist. Nur ein für den Bürger erkennbares Gesicht ermöglicht eine offene soziale Interaktion zwischen den Beamtinnen und Beamten und den Bürgern bzw. zwischen den Kolleginnen und Kollegen während der Dienstausübung. Die Gesten, der Gesichtsausdruck sowie die Mimik der Beamtin oder des Beamten und die Vermittlung von Informationen an die Adresse der Bürger müssen sich gegenseitig ergänzen.

Gesicht im Sinne dieser Vorschrift ist die vom Haupthaar ausgesparte Vorderseite des Kopfes, auf der die Augen, die Nase und der Mund liegen und die vom Kinn, der Stirn und den Ohren begrenzt wird. Die neue Regelung verbietet nur die Verdeckung des Gesichtes, z. B. durch Kleidung oder kleidungsähnliche Gegenstände (z. G. Masken, Schleier, Tücher), nicht hingegen die Verwendung sonstiger, das Gesicht frei lassender Kleidungsstücke und Kopfbedeckungen (z. B. Haube, Kopftuch, Kippa).

Der neue Satz 2 lässt aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen Ausnahmen von dem Gebot der Sichtbarkeit zu. Ein dienstliches Erfordernis zum Tragen z. B. eines Helms ist bei polizeilichen Einsätzen und Brand- und Rettungseinsätzen der Feuerwehr gegeben. Gesundheitliche Gründe können z. B. beim Tragen eines Verbandes angenommen werden.

Die neu eingefügte Vorschrift beschränkt zwar das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit bzw. kann im Einzelfall einen mittelbaren Eingriff in die Religionsfreiheit darstellen, soweit sie z. B. Beamtinnen muslimischen Glaubens verwehrt, während der Ausübung ihres Dienstes einen Niqab oder eine Burka zu tragen. Der Grundrechtsausübung des Art. 4 Absätze 1 und 2 GG der Beamtinnen und Beamten können jedoch im Dienst Grenzen gesetzt werden, die sich aus den allgemeinen Anforderungen an den öffentlichen Dienst bzw. aus den besonderen Erfordernissen des jeweiligen öffentlichen Amtes ergeben (BVerfG, Urteil vom 24.9.2003 – 2 BvR 1436/02).

Die Beamtinnen und Beamten, die zur Umsetzung der Gesetze und zur rechtsförmlichen Verwirklichung des politischen Willens der Regierung berufen ist, müssen den Bürgerinnen und Bürgern als neutraler Sachwalter gegenüber stehen. Das Neutralitäts- und Mäßigungsgebot als Pflicht der Beamtinnen und Beamten (§§ 33 und 34 BeamtStG) gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der bei der Ausübung des Dienstes ihr oder sein Gesicht verhüllt und nicht offen zeigt, tritt den Bürgerinnen und Bürgern gerade nicht als neutraler Sachwalter offen und gemäßigt gegenüber. Die religiösen Anschauungen und Zwänge der Beamtinnen und Beamten müssen im Hinblick auf das von ihnen zu beachtende Neutralitäts- und Mäßigungsverbot ausnahmslos zurücktreten.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in seinem Urteil vom 1.7.2014, Nr. 43835/11, festgestellt, dass Frankreich mit einem generellen Verbot, an öffentlichen Orten das Gesicht zu verhüllen, nicht die Art. 8 (Recht auf Achtung des Privatlebens) und Art. 9 (Religionsfreiheit) jeweils alleine oder i. V. m. Art. 14 (Diskriminierungsverbot) der EMRK verletzt. Das Verbot des Tragens eines das gesamte Gesicht verhüllenden Schleiers in der Öffentlichkeit greife zwar in das Privatleben und, soweit das Tragen des Schleiers religiös motiviert sei, auch in die Religionsfreiheit ein. Das Verbot diene aber zum einen dem legitimen Ziel der öffentlichen Sicherheit. Zum anderen falle die Wahrung der „Minimalanforderungen des Lebens in einer Gesellschaft“ als legitimes Ziel unter den Begriff des „Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer“ nach Art. 8 II und Art. 9 II EMRK.

Diese Argumentation ist bei der Formulierung eines Sichtbarkeitsgebotes für die Gesichter der Beamtinnen und Beamten in Ausübung ihres Dienstes ähnlich: Die institutionelle Grundrechtsgarantie des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) dient der Erhaltung der Funktionsfähigkeit desselben im Interesse der Allgemeinheit an einer funktionierenden Verwaltung. Dies setzt zwingend eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der in der Verwaltung agierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Erforderlich ist ein offenes Auftreten gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, denen die Verwaltung zu dienen bestimmt ist. Nur so kann das erforderliche Vertrauen in die Verwaltung legitimiert und ein funktionsfähiges Beamtentum gesichert werden.

Zu Nummer 20 (§ 64 – Teilzeitbeschäftigung)

Redaktionelle Änderung, Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs, vgl. Begründung zu Nummer 2.

Zu Nummer 21 (§ 65 – Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen)

Mit dem neu strukturierten Absatz 1 werden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Freistellung für Beamtinnen und Beamte bei Eintritt eines Pflegefalles bzw. zur Kinderbetreuung in Anlehnung an das Pflegezeitgesetz festgelegt.

Im Absatz 3 erfolgen redaktionelle Korrekturen, vgl. Begründung zu Nummer 2.

Der neue Absatz 4 regelt, dass für Beamtinnen und Beamte, die Anspruch auf Gewährung von Heilfürsorge haben, während einer Beurlaubung ohne Besoldung aus familiären Gründen weiterhin ein Anspruch auf Heilfürsorge besteht. Der Anspruch auf Heilfürsorge besteht nur, soweit nicht bereits ein Anspruch auf Beihilfe als berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) besteht. Hiermit wird eine Regelungslücke geschlossen. Die Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Gewährung von Heilfürsorge haben, werden damit – wie es die Fürsorge des Dienstherrn gebietet – genauso behandelt wie die beihilfeberechtigten Beamtinnen und Beamten. Hierdurch wird auch dem Bestreben des Landes Sachsen-Anhalt zu einer besseren Familienfreundlichkeit sowie zur besseren Wettbewerbsfähigkeit bei der Attraktivität als Arbeitgeber unter den Herausforderungen des demographischen Wandels Rechnung getragen.

Zu Nummer 22 (§ 65a – Familienpflegezeit)

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die bereits seit 1. Januar 2012 für Beschäftigte geltende Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte übernommen.

Durch das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) können Beschäftigte eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Sie können ihre Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für eine Pflegephase von höchstens 24 Monaten reduzieren. Gleichzeitig kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die teilweise Freistellung der Beschäftigten durch die Gewährung eines zinslosen Darlehens (§ 3 FPfZG) fördern oder die oder der Beschäftigte und der Arbeitgeber vereinbaren eine Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben. Das Gesetz gilt nur für die Tarifbeschäftigten, nicht für Beamtinnen und Beamte.

Die für die Beschäftigten (einschließlich der Tarifbeschäftigten) bestehende Möglichkeit, in der Pflegephase finanziell gefördert zu werden und diese Förderung im Anschluss daran wieder zurückzuführen, wird systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Sie hatten bisher die Möglichkeit, familienbedingt zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 65 in Teilzeit beschäftigt und hierfür arbeitszeitanteilig besoldet zu werden. Bei nur geringer Arbeitszeit und der daraus folgenden anteiligen Besoldung ist bisher eine Pflege mit großen finanziellen Einbußen verbunden. Die Einführung der Familienpflegezeit auch für den Beamtenbereich ist eine Maßnahme, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser Rechnung zu tragen.

Die Besoldung für die Familienpflegezeit ist wie bei jeder Teilzeitbeschäftigung nach § 6 des Landesbesoldungsgesetzes im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit zu kürzen. Dabei ist für die Besoldung die Teilzeitbeschäftigung maßgeblich, die sich aus der Pflegephase und der Nachpflegephase durchschnittlich ergibt. Die in der Pflegephase fehlende Arbeitszeit wird in der Nachpflegephase nachgeholt, wohingegen die Besoldung während der gesamten Familienpflegezeit unverändert bleibt. Hieraus ergibt sich auch, dass die Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte längstens für 48 Monate bewilligt werden kann, weil sich an die längstens 24 Monate dauernde Pflegephase eine genauso lange Nachpflegephase anschließt.

Zu Absatz 1

Die Familienpflegezeit wird als eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung in das Gesetz integriert. Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit, für die Dauer von längstens 48 Monaten eine Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch zu nehmen. Der Bewilligung dürfen zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 werden die Form- und Fristerfordernisse für die Antragstellung, weitere Bewilligungsvoraussetzungen und die Maßgaben für die Familienpflegezeit entsprechend der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 64 und 65 geregelt.

Zu Absatz 3

Die Familienpflegezeit wird in Form einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 64 Abs. 4 bewilligt. Sie gliedert sich in zwei Phasen, die Pflege- und die Nachpflegephase, wobei naturgemäß die Ansparphase erst nachträglich im Rahmen der Nachpflegephase erfolgen kann. Die Pflegephase und die Nachpflegephase haben einen unterschiedlichen Umfang der Arbeitszeiten, müssen gleich lang sein und dürfen einen zeitlichen Umfang von jeweils 24 Monaten nicht überschreiten. In der Pflegephase muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen (Mindestarbeitszeit). In der Nachpflegephase darf die Arbeitszeit die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 63 Abs. 1 Satz 1 nicht übersteigen.

Zu Absatz 4

Wenn die Voraussetzungen für die Familienpflegezeit nicht mehr vorliegen, wenn z. B. eine Pflege tatsächlich nicht mehr erfolgt oder die zu pflegende Person verstirbt, endet die Pflegephase vorzeitig. Dann muss auch die Dauer der Nachpflegephase entsprechend verkürzt werden.

Zu Absatz 5

Soweit die Höchstdauer der Pflegephase noch nicht ausgeschöpft ist, kann sie auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Dann muss auch die Nachpflegephase entsprechend verlängert werden.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 werden die Gründe für einen Widerruf der Familienpflegezeit abschließend geregelt.

Die Widerrufsgründe nach Nummer 1 und 2 sind eindeutig und lassen keinen Ermessensspielraum zu.

Dabei umfasst Nummer 1 die Entlassung, den Verlust der Beamtenrechte, die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach §§ 10, 34, 49 ff. des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt und den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand. Es ist unerheblich, aus welchen Gründen die Beendigung erfolgt (z. B. Verlust der Beamtenrechte nach Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr, Dienstunfähigkeit, Dienstunfall) und ob die Beendigung von der Beamtin bzw. dem Beamten oder vom Dienstherrn ausgeht.

Der Widerruf der Familienpflegezeit nach Nummer 3 oder 4 ist eine Einzelfallentscheidung und liegt bei der Bewertung der Gründe im Ermessen der Dienststelle.

Umstände, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, können z. B. die Unterschreitung der Mindestarbeitszeit aufgrund eines Beschäftigungsverbotes oder ein über den bewilligten Freistellungsumfang hinausgehender erhöhter Pflegeumfang sein. Wenn die pflegende Person stirbt, wird die vorgesehene Abwicklung ebenfalls unmöglich. Auch eine schwerwiegende Erkrankung oder ein Unfall der pflegenden Person, die dadurch nicht dienstunfähig geworden ist, kann unter Nummer 3 fallen. Unberührt bleibt die Möglichkeit, einen Antrag auf unterhältliche Teilzeitbeschäftigung nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 zu stellen.

Ein besonderer Härtefall liegt vor, wenn sich z. B. die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitbeschäftigung erforderlich ist. Denkbar sind insbesondere Fälle nach einer Ehescheidung oder Wegfall des Erwerbseinkommens durch Arbeitslosigkeit oder Tod der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners.

Zu Absatz 7

In Absatz 7 werden die Fälle der Unterbrechung der Familienpflegezeit abschließend geregelt.

Zu Absatz 8

Die Rückabwicklung der Familienpflegezeit erstreckt sich auf den gesamten Bewilligungszeitraum, stellt jedoch auf den Zeitpunkt des Widerrufs ab. Danach verkürzen sich sowohl die Pflegephase als auch die Nachpflegephase.

Zu Absatz 9

Die Bewilligung einer neuen Familienpflegezeit ist im Anschluss an die Nachpflegephase möglich, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Eine Familienpflegezeit kann mehrmals hintereinander in Anspruch genommen werden.

Zu Nummer 23 (§ 66 – Altersteilzeit)

In Absatz 1 erfolgt eine redaktionelle Korrektur zur Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs, vgl. Begründung zu Nummer 2.

Absatz 4 wird an die Altersgrenzenanhebung angepasst. Soweit eine Altersteilzeitbeschäftigung nach dem 31. Januar 2010 (Inkrafttreten des LBG LSA) bewilligt wurde, gelten grundsätzlich die neuen Altersgrenzen. Somit sind im Fall einer Altersteilzeitbeschäftigung in Form des Blockmodells auch die Zeiträume der Anspar- und Freistellungsphase entsprechend (Teilwideruf des bisherigen Bewilligungsbescheides, da die grundsätzliche Bewilligung der Altersteilzeit Bestand hat) zu ändern.

Im neuen Absatz 5 erfolgt eine Klarstellung, dass bei einem Laufbahnwechsel, der zu einer anderen Altersgrenze führt, auch der Zeitraum der Altersteilzeitbeschäftigung entsprechend anzupassen ist.

Zu Nummer 24 (§ 67 – Urlaub ohne Besoldung)

Redaktionelle Anpassung, vgl. Begründung zu Nummer 2.

Zu Nummer 25 (§ 67a – Urlaub zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen zu einer Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit)

Mit dem neuen § 67a wird die Möglichkeit geschaffen, Beamtinnen und Beamten den Erwerb einer neuen Laufbahnbefähigung oder der Zugangsvoraussetzungen zu einem höheren Einstiegsamt und die Ableistung einer notwendigen Probezeit zu ermöglichen, ohne das Risiko einzugehen, im Falle des Scheiterns auf Sozialleistungen angewiesen zu sein.

Urlaub kann zunächst für den zum Erwerb der Laufbahnbefähigung notwendigen Vorbereitungsdienst oder für eine vorgeschriebene hauptberufliche Tätigkeit bewilligt werden. Auch für die Probezeit, die in einem Beamtenverhältnis auf Probe zu leisten ist, kann das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Sicherheit fortbestehen. Diese Möglichkeit besteht nach dem bisherigen § 16 LBG LSA nicht. Da der Urlaub ohne Besoldung bewilligt wird, entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Um personalwirtschaftliche Probleme zu vermeiden, wird eine Beurlaubung ausgeschlossen, wenn dienstliche Gründe der Beurlaubung entgegenstehen. Diese können sowohl in dem Freihalten der Stelle als auch in dem Verlust der Arbeitskraft liegen.

Nach Absatz 3 gelten die Vorschriften zur Nebentätigkeit für beurlaubte Beamtinnen und Beamten entsprechend. Dies entspricht auch den Regelungen in anderen Beurlaubungstatbeständen, soweit dort nicht spezielle Regelungen getroffen wurden.

Zu Nummer 26 (§ 68 – Höchstdauer von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeit)

Folgeänderung zu Nummer 22

Zu Nummer 27 (§ 70 – Fernbleiben vom Dienst, Erkrankung)

Mit dem neuen Absatz 3 soll in Anlehnung an § 74 SGB V (Hamburger Modell) eine Rechtsgrundlage für sogenannte Arbeitsversuche geschaffen werden. Die Verpflichtung zur Durchführung einer Wiedereingliederungsmaßnahme lässt sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht (§ 45 BeamStG) ableiten. Dabei werden die jeweiligen Interessen des Dienstherrn und der Beamtinnen und Beamten abgewogen und in Ausgleich gebracht: Einerseits sind die Beamtinnen und Beamten verpflichtet, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten oder sie wiederherzustellen, soweit dies möglich und zumutbar ist (§ 48). Andererseits unterstützt der Dienstherr die Durchführung einer Wiedereingliederungsmaßnahme bei positiver Prognose als probates Mittel, um eine drohende Ruhestandsversetzung zu vermeiden. Diese Unterstützung durch den Dienstherrn geschieht im Rahmen der Fürsorge, aber auch im dienstlichen Interesse.

Für die laut Wiedereingliederungsplan vereinbarte Stundenzahl gilt die oder der Betroffene als dienstfähig mit allen daraus resultierenden Rechten und Pflichten, z. B. Teilnahme an der Zeiterfassung, Nachweispflicht akuter kurzfristiger Erkrankung, Urlaubsanspruch in angemessenem Verhältnis. Hierbei sind die ärztlich vorgegebenen gesundheitsbedingten Einschränkungen, gleich ob quantitativer oder qualitativer Natur, immer zu berücksichtigen.

Die zeitliche Grenze einer Wiedereingliederungsmaßnahme ergibt sich im Zusammenspiel mit den Regelungen zur Dienstunfähigkeit und zur begrenzten Dienstfähigkeit. Das Hamburger Modell geht immer von einer nur vorübergehenden Einschränkung aus. Der Beamtin oder dem Beamten soll hiermit gerade die Chance gegeben werden, mit verringerter Stundenzahl zurück in den normalen Arbeitsalltag zu finden. Ist dagegen von einer dauerhaften Einschränkung des Leistungsvermögens auszugehen, ist sofort eine ärztliche Untersuchung zu veranlassen, um über eine dauernde Dienstunfähigkeit bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit entscheiden zu können. In Erfüllung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ kann die Sechs-Monats-Frist des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG i. V. m. § 45 Abs. 2 jedoch nicht schematisch auf die Länge einer Wiedereingliederungsmaßnahme angewendet werden. Voraussetzung ist jedoch, dass das Ziel der Wiedereingliederung weiterhin zu erreichen ist und nach wie vor von einer nur vorübergehenden Einschränkung ausgegangen wird.

Zu Nummer 28 (§ 71 – Urlaub)

Redaktionelle Änderung, Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs.

Zu Nummer 29 (§ 72 – Wahlvorbereitungs- und Mandatsurlaub)

Redaktionelle Änderung, Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs.

Zu Nummer 30 (§ 83 – Arbeitsschutz)

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 31 (§ 83a – Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen)

Beamtinnen und Beamte, die Opfer von Gewalttaten geworden sind und einen titulierten, aber nicht durchsetzbaren Schmerzensgeldanspruch gegen den Schädiger haben, sollen in Ausfüllung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn einen Anspruch auf Zahlung des Schmerzensgelds durch den Dienstherrn erhalten. Der Anspruch der oder des Verletzten gegen ihre Schädiger geht dann auf den Dienstherrn über. Voraussetzung ist ein Antrag der Beamtin oder des Beamten.

Absatz 1 bestimmt, dass der Schmerzensgeldanspruch wegen eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs entstanden sein muss, den die Beamtin oder der Beamte in Ausübung oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter erlitten hat. Damit wird ein Zusammenhang zwischen dem schädigenden Ereignis und dem Dienst vorausgesetzt. Gefordert wird eine besonders enge ursächliche Verknüpfung von beidem. Die Entscheidung, ob der Dienstherr die Erfüllung des der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten zustehenden Schmerzensgeldanspruchs übernimmt, wird in das pflichtgemäße Ermessen der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle gestellt.

Die Übernahme des Erfüllungsanspruchs muss weiterhin zur Vermeidung einer unbilligen Härte notwendig sein. Nach Absatz 2 liegt eine solche, unbillige Härte insbesondere dann vor, wenn die Vollstreckung über einen Betrag von mindestens 250 Euro erfolglos geblieben ist. Durch die verwendete Formulierung kann eine unbillige Härte jedoch auch in Fällen angenommen werden, in denen es nicht um einen Betrag von mindestens 250 Euro geht. Der Dienstherr kann nach pflichtgemäßem Ermessen die Übernahme des Erfüllungsanspruchs verweigern, wenn der Beamtin oder dem Beamten aufgrund desselben Sachverhalts bereits Versorgungsansprüche zustehen.

Im Rahmen der Billigkeitsprüfung ist auch die Angemessenheit der Höhe des festgestellten Schmerzensgeldanspruchs zu überprüfen, wenn dieser betragsmäßig außergewöhnlich hoch erscheint und in auffälligem Missverhältnis zum Schaden steht. Dies kann in Betracht kommen in Verfahren ohne nähere inhaltliche Prüfung (z. B. Vollstreckungsbescheid, Urkundenverfahren, Versäumnis- oder Anerkenntnisurteil) oder z. B. bei Entscheidungen von Gerichten im Ausland. In Fällen, in denen ein Gericht Schmerzensgeld in einem kontradiktorischen Verfahren aufgrund einer inhaltlichen Prüfung zugesprochen hat, ist dies in der Regel nicht erneut zu prüfen. Einen Orientierungsrahmen zur Überprüfung der Angemessenheit bilden die in aktuellen Schmerzensgeldtabellen enthaltenen Vergleichsfälle und die vergleichbare Rechtsprechung, wobei die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind.

Absatz 3 legt für die Stellung entsprechender Anträge eine Ausschlussfrist von zwei Jahren fest. Weiterhin unterliegen die Anträge der Schriftform. Soweit der Dienstherr die Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen übernommen hat, gehen die Ansprüche der Beamtin oder des Beamten kraft Gesetzes auf den Dienstherrn über. Der Dienstherr wird Inhaber der Ansprüche, ohne dass es einer Abtretung bedarf. Er darf die auf ihn übergangenen Ansprüche allerdings nicht zum Nachteil der oder des Geschädigten geltend machen.

Mit Absatz 4 ist eine Übergangsregelung geschaffen worden. Diese bewirkt, dass auch Beamtinnen und Beamte, zu deren Gunsten vor Inkrafttreten dieser Vorschrift ein Schmerzensgeldanspruch im Sinne dieser neuen Vorschrift entstanden ist, mit einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieser Regelung von der Bestimmung des § 83a Gebrauch machen können.

Zu Nummer 32 (§ 84 – Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten)

Die Erweiterung des Absatzes 4 stellt klar, dass der Schutzzweck des personalaktenrechtlichen Geheimhaltungsgebotes nicht berührt wird, soweit eine Verwendung ausschließlich zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebs eines automatisierten Personalverwaltungssystems erfolgt. Die technisch unvermeidbare Einsichtnahme zum Beispiel durch IT-Administratoren wird hiermit ausdrücklich geregelt.

Zu Nummer 33 (§ 91 – Automatisierte Verarbeitung von Personalaktendaten)

Unter Berücksichtigung neuerer Rechtsprechung (OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 27. Juli 2016, Az. 2 MB 11/16) werden durch den Verweis auf das Datenschutzgesetz Sachsen-Anhalt nicht beabsichtigte Regelungslücken geschlossen.

Zu Nummer 34 (§ 101 – Vertretung des Dienstherrn)

Folgeänderung zum Landesbeamtenversorgungsrecht.

Zu Nummer 35 (§ 106 – Altersgrenze)

Mit der Neufassung von § 106 wird die besondere Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst parallel zu den Regelaltersgrenzen um insgesamt ein Jahr bzw. zwei Jahre von der Vollendung des 60. Lebensjahres auf die Vollendung des 61. (Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte bis zur Besoldungsgruppe A 11) bzw. 62. Lebensjahres (Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte ab der Besoldungsgruppe A 12) angehoben. Damit werden die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten unter Wahrung eines angemessenen Pensionierungsabstandes zu den sonstigen Beamtinnen und Beamten mit diesen vergleichbar behandelt.

Unstreitig ist, dass die gesundheitlichen Belastungen aller Beamtinnen und Beamten in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes aufgrund der besonderen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes und der im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten besonderen Gefahrengeignetheit des Dienstes gegenüber diesen deutlich erhöht sind.

Nach Auswertung der Daten der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten im Schicht- und Wechselschichtdienst für die Kalenderjahre 2014 und 2015 wird erkennbar, dass der Anteil der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten im Schicht- und Wechselschichtdienst in der Besoldungsgruppe A 7 (2014 = 52,98 % und 2015 = 32,16%) und in der Besoldungsgruppe A 8 (2014 = 53,20 % und 2015 = 54,90 %) erheblich ist und auch Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in höheren Besoldungsgruppen bis einschließlich A 11 noch in signifikanter Höhe Schicht- und Wechselschichtdienst verrichten (z. B. Besoldungsgruppe A 9 2014 = 39,49 % und 2015 = 36,04 %).

Da aber neben den besonderen Belastungen der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten im Schicht- und Wechselschichtdienst auch noch weitere besondere Belastungen (z. B. durch die Verwendung bei den Spezialeinheiten der Landespolizei, als Taucher oder Besatzungsmitglied der Polizeihubschrauberstaffel oder durch Auslandsverwendungen in Krisengebieten etc.) existieren, wurde darüber hinaus geprüft, in welchen Besoldungsgruppen diese vornehmlich anfallen.

Danach kann in der Landespolizei differenziert werden zwischen dem klassischen Sachbearbeiter Einsatz/Kriminalitätsbekämpfung in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 11 und den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten der mittleren und höheren Führungsebene ab der Besoldungsgruppe A 12 und höher.

Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass die schrittweise Anhebung der besonderen Altersgrenze in Abhängigkeit von der Besoldungsgruppe die besonderen gesundheitlichen Belastungen gebührend berücksichtigt.

Darüber hinaus bietet die Anhebung der besonderen Altersgrenze in Abhängigkeit von der Ist-Besoldung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten den Vorteil der Transparenz sowie der Planbarkeit von Personalabgängen durch Ruhestandseintritte bei gleichzeitiger Minimierung des Verwaltungsaufwandes für die Berechnung bzw. Festlegung der Ruhestandseintrittszeitpunkte.

Das Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. Januar 2018 wirkt sich erstmals auf den Geburtsjahrgang 1958 aus. Die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 11 werden die besondere Altersgrenze ebenso wie die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten ab der Besoldungsgruppe A 12 nach 12 Jahren vollständig erreichen. Damit werden die besonderen Altersgrenzen für diese beiden Beamtengruppen parallel und proportional entsprechend der Anhebung der Regelaltersgrenze vorgenommen.

Die Anhebung wirkt sich dabei durch die jeweiligen Verweisungen in §§ 114 Abs. 1 und 115 auf § 106 gleichermaßen auch auf die anderen Vollzugsdienste aus (feuerwehrtechnischer Dienst, soweit Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst stehen, sowie der allgemeine Justizvollzugsdienst der Laufbahngruppe 1 und der Werkdienst im Justizvollzug der Laufbahngruppe 1).

Danach werden alle Bediensteten der Laufbahnen des Allgemeinen Justizvollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug mit Vollendung des 61. Lebensjahres die Altersgrenze erreichen und mit Ablauf des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand treten. Auch bei diesen Beamtengruppen knüpft die niedrigere Altersgrenze gerade an die typischerweise hohen psychischen und physischen Belastungen an. Bei diesen Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 stellt die Besoldungsgruppe A 9 (ggf. mit Amtszulage) das Endamt dar, so dass es auf die Unterscheidung nach den Besoldungsgruppen A 11/A 12 hier nicht ankommt.

Absatz 1 regelt die künftige generelle besondere Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst (Vollendung des 61. bzw. 62. Lebensjahres, siehe oben).

Der neue Absatz 2 regelt für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die vor dem 1. Januar 1958 geboren sind, dass die bisherige besondere Altersgrenze (Vollendung des 60. Lebensjahres) erhalten bleibt.

Im neuen Absatz 3 ist der Übergang von der derzeitigen besonderen Altersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf die künftige besondere Altersgrenze mit Vollendung des 61. bzw. 62. Lebensjahres entsprechend dem Übergang von der bisherigen zur künftigen Regelaltersgrenze bei den übrigen Beamtinnen und Beamten außerhalb der Vollzugsdienste geregelt. Auf die Bestandschutzregelung für Fälle von vor dem allgemeinen Inkrafttreten dieses Gesetzes bewilligten Urlaub ohne Besoldung (§ 39 Abs. 3) und bewilligte Altersteilzeitbeschäftigung (§ 39 Abs. 4 Satz 1) wird verwiesen.

Der neue Absatz 4 enthält diverse Verweisungen, u. a. auf § 39 Abs. 1 Satz 2, so dass der Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des Monats erfolgt, in dem die Altersgrenze erreicht wird. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die an der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt wissenschaftlich tätig sind, gilt der Ruhestandseintritt zum Ende des Semesters (§ 39 Abs. 1 Satz 3). Beim Ruhestand auf Antrag erfolgt der Eintritt in den Ruhestand über § 40 Abs. 4 immer nur zum Ablauf eines Monats bzw. eines Semesters.

Außerdem gilt aus Gründen der Gleichbehandlung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten mit anderen Beamtinnen und Beamten § 39 Abs. 5 (Regelung zum Hinausschieben des Ruhestands). Künftig kann deshalb auch der Ruhestandsbeginn von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten im dienstlichen Interesse mit Zustimmung der Betroffenen durch

die für die Versetzung in den Ruhestand zuständigen Behörde um bis zu drei Jahre, d. h. hier bis zur Vollendung des 64. bzw. 65. Lebensjahres, hinausgeschoben werden.

Absatz 4 verweist schließlich auf den Antragsruhestand ab Vollendung des 60. Lebensjahres für Schwerbehinderte im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (§ 40 Abs. 2).

Zu Nummer 36 (Überschrift des Abschnitt 3 im Kapitel 10)

Die Überschrift des Abschnitts 3 im Kapitel 10 wird an die Bezeichnung der Laufbahn angepasst.

Zu Nummer 37 (§ 114 – Anwendung von Vorschriften)

Die Neufassung des § 114 dient der Bereinigung eines redaktionellen Fehlers, der Verbesserung der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit der Vorschrift sowie der Vereinheitlichung der Rechtssprache. Die neuen Absätze 1 und 2 trennen die Verweisungen auf die anzuwendenden Vorschriften noch deutlicher nach den Personengruppen, für die sie jeweils entsprechend gelten.

Absatz 1 verweist nur noch auf die Regelung zur vorgezogenen Altersgrenze (§ 106), die ausschließlich für hauptberufliche Feuerwehrbeamtinnen und –beamte im Einsatzdienst entsprechend gilt. Die Bezeichnung des Personenkreises wird rechtssprachlich angepasst. Nach dem Brandschutzgesetz ernannte Ehrenbeamtinnen und –beamte sind von dieser Bezeichnung nicht erfasst. Ein Verweis auf die Regelung zur Heilfürsorge (ehemals auf § 112) ist entbehrlich, da die Neuregelung der Heilfürsorge in § 3a BesVersEG LSA bereits tatbestandlich Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienste, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, einen Anspruch auf Heilfürsorge gewährt.

Durch die Neufassung des § 114 wird auch ein Redaktionsversehen beseitigt. Nach dem derzeitigen Wortlaut des § 114 Abs. 1 ist die entsprechende Geltung der vorgezogenen Altersgrenze nach § 106 – fälschlicherweise – nicht für die nach den Bestimmungen des Brandschutzgesetzes ernannten Ehrenbeamtinnen und -beamten ausgenommen. Dies stellt eine Veränderung gegenüber der Regelung des § 121 des bis zum 31.01.2010 geltenden Beamtengesetzes Sachsen-Anhalt (BG LSA) dar, die ausweislich der seinerzeitigen Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts nicht beabsichtigt war (vgl. LT-Drs. 5/1710, dort auf S. 153, Einzelbegründung zu § 113). Nach § 121 Abs. 1 BG LSA war die Geltung der Altersgrenze nach § 120 BG LSA für Ehrenbeamtinnen und -beamte ausgenommen.

Der bisherige Wortlaut des § 114 Abs. 1 steht im Übrigen auch im Widerspruch zu den brandschutzgesetzlichen Vorgaben. Danach müssen Ehrenbeamtinnen und -beamte Angehörige des Einsatzdienstes freiwilliger Feuerwehren sein. Mitglieder des Einsatzdienstes freiwilliger Feuerwehren müssen gemäß § 9 Abs. 1 des Brandschutzgesetzes das 18., dürfen aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben. Kraft dieser sondergesetzlichen Regelungskonstellation endet das Ehrenbeamtenverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Absatz 2 fasst die Verweisungen auf die Regelungen zur Dienstausrüstung (§ 109) und zur Dienstkleidung (§ 110 Abs. 1) zusammen, die für alle hauptberufliche Feuerwehrbeamtinnen und -beamte im Einsatzdienst sowie für die nach dem Brandschutzgesetz ernannten Ehrenbeamtinnen und -beamten entsprechend gelten. Die Bezeichnungen der Personengruppen werden dabei rechtssprachlich angepasst.

Zu Nummer 38 (§ 125 – Übergangsregelung für die Berufung des Landespersonalausschusses)

Die Übergangsregelung für die Berufung des Landespersonalausschusses ist nach Fristablauf und Neuberufung der zusätzlich zu berufenden Mitglieder und deren Stellvertreter nicht mehr erforderlich.

Zu Artikel 2 Beamtenversorgungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbeamtenversorgungsgesetz – LBeamtVG LSA)

A. Allgemeiner Teil

Versorgungsrechtliche Folgeregelungen bei der Anhebung der Altersgrenzen/kein Versorgungsabschlag nach einem 45-jährigen Berufsleben

Die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen erfordert auch Folgeregelungen im Bereich der Versorgungsabschläge, um die Anhebung nicht leerlaufen zu lassen. Ansonsten bestünde bei unveränderter Rechtslage die Möglichkeit, dass ein Antragsruhestand mit Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres bewilligt wird, der zu keinen Versorgungsabschlägen führt, weil die bisherige Rechtslage diese Versorgungsabschläge nach Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres nicht vorsieht.

Die Anhebung der Altersgrenzen wird durch eine Regelung ergänzt, dass nach einem 45-jährigen Berufsleben mit Vollendung des 65. Lebensjahres auf Antrag der Beamtin oder des Beamten eine Versetzung in den Ruhestand ohne Versorgungsabschlag erfolgt.

Regelungen für die politischen Beamtinnen und politischen Beamten sowie die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten

Der Gesetzentwurf ändert Regelungen für die Versorgung der politischen Beamtinnen und politischen Beamten und der Beamtinnen auf Zeit und Beamten auf Zeit.

Im Einzelnen sind für die politischen Beamtinnen und politischen Beamten im einstweiligen Ruhestand an Änderungen vorgesehen:

- Nach Versetzung einer politische Beamtin oder eines politischen Beamten in den einstweiligen Ruhestand soll ein Anspruch auf erhöhte Versorgung in Höhe des maximalen Ruhegehaltssatzes nicht mehr für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten gewährt werden, sondern der Anspruchszeitraum verringert sich bei kürzeren Amtszeiten entsprechend der Dauer der Wahrnehmung des Amtes.
- Die Anrechnungsregelungen werden dahin geändert, dass Einkünfte aus einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes mit denen aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst für den Zeitraum des einstweiligen Ruhestandes gleichgestellt werden. Die Regelung des § 53 Abs. 10 BeamtVG, nach der die Versorgungsbezüge nur um 50 v. H. des übersteigenden Betrages ruhen, wenn sie und ein Einkommen aus einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes im einstweiligen Ruhestand eine Höchstgrenze überschreiten, soll nicht fortgeführt werden. Enthalten ist in § 84 Abs. 9 eine Übergangsregelung für bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in einem einstweiligen Ruhestand sowie für vorhandene politische Beamtinnen und politische Beamte.
Nach Entlassung aus einem Amt als politische Beamtin oder politischer Beamter (z. B. wegen Nichterfüllung der fünfjährigen Wartezeit als Beamtin oder Beamter für den Anspruch auf Ruhegehalt) gibt es zwar keinen Anspruch auf Versorgung, aber es wird ein Übergangsgeld gewährt. Dieses soll künftig nicht mehr für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, sondern ebenfalls nur entsprechend der Dauer der Wahrnehmung des Amtes gewährt werden.

Für im Ruhestand befindliche Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit sind gegenüber § 66 BeamtVG folgende Änderungen vorgesehen:

- Die Berücksichtigung von Zeiträumen im einstweiligen Ruhestand von bisher höchstens fünf Jahren (§ 66 Abs. 2 Satz 2 BeamtVG) wird auf drei Jahre begrenzt.
- Auch bei den Wahlbeamtinnen auf Zeit im Ruhestand und Wahlbeamten auf Zeit im Ruhestand sollen die Regelungen des § 66 Abs. 7 i. V. m. § 53 Abs. 10 BeamtVG, nach denen die Versorgungsbezüge nur um 50 v. H. des übersteigenden Betrages ruhen, wenn sie und ein Einkommen aus einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes im Ruhestand eine Höchstgrenze überschreiten, nicht fortgeführt werden.

- Aus verwaltungsökonomischen Gründen soll die Regelung des § 53 Abs. 9 BeamtVG nicht fortgeführt werden. Diese Regelung betrifft nur Wahlbeamtinnen im Ruhestand, Wahlbeamte im Ruhestand und deren Hinterbliebene, die aufgrund einer Verwendung im öffentlichen Dienst ein Einkommen erhalten. Die drei Abweichungen gegenüber dem Recht der Versorgung der Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten und deren Hinterbliebenen rechtfertigen es nicht, die Regelung beizubehalten. Diese Unterschiede sind:
 - Es gibt eine niedrigere Mindesthöchstgrenze (das 1,25fache des Grundgehalts aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4), bis zu dieser hinzuverdient werden kann. Diese läuft jedoch ins Leere, weil die individuelle Höchstgrenze (es gibt keine Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten in einem Amt unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 im Ruhestand) stets über der Mindesthöchstgrenze liegt.
 - Es gibt eine höhere Höchstgrenze für dienstunfähige Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, bis zu der aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst anrechnungsfrei hinzuverdient werden kann, aber auch diese Regelung läuft ins Leere, denn dienstunfähige Beamtinnen und Beamte nehmen im öffentlichen Dienst regelmäßig keine Tätigkeit mehr auf.
 - Es gibt bei einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst eine Mindestbelassung bisher nur für Hinterbliebene, jedoch nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten im Ruhestand. Es wird jedoch kein Grund gesehen, warum die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten im Ruhestand in diesem Punkt benachteiligt werden sollten.

Streichung der Regelung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen

Der Gesetzentwurf führt die Regelung zum Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen (früher in § 48 BeamtVG, seit 1. April 2011 in § 10 BesVersEG LSA geregelt) nicht mehr fort. Enthalten ist nur für vorhandene Beamtinnen und Beamten eine befristete Übergangsregelung bis Ende 2021 (Art. 2 § 84 Abs. 8).

Dieser Ausgleich wird bisher Beamtinnen und Beamten gewährt, die aufgrund einer besonderen Altersgrenze von 60 Jahren in den Ruhestand treten. Dies betrifft die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst und des allgemeinen Justizvollzugsdienstes der Laufbahngruppe 1 und des Werkdienstes im Justizvollzug der Laufbahngruppe 1. Aufgrund seines einmaligen Charakters prägt diese Zahlung den Lebenszuschnitt der Beamtinnen und Beamten nicht. Andere Länder wie Bayern, Hamburg, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen haben diese Regelung bereits gestrichen und überwiegend eine vier- bis fünfjährige Übergangsregelung normiert.

Keine Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften

Der Gesetzentwurf enthält keine Regelung zur Einführung eines Altersgeldes, um bisher erworbene öffentlich-rechtliche Versorgungsanwartschaften bis zur Altersgrenze zu erhalten, also in die Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes „mitzunehmen“. Ein Altersgeld hat die Funktion, dass bei einer Entlassung aus einem Beamten- oder Richterverhältnis keine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk (z. B. für Ärzte, Apotheker, Architekten, Notare, Rechtsanwälte, Steuerberater bzw. Steuerbevollmächtigte, Tierärzte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie Zahnärzte) gemäß §§ 8 Abs. 2, 181 ff. SGB VI erfolgt. Stattdessen behält die ehemalige Beamtin oder der ehemalige Beamte einen Anspruch auf die versorgungsähnliche Leistung des Altersgeldes gegen den ehemaligen Dienstherrn, wenn sie oder er später die Altersgrenze erreicht. Entsprechende gesetzliche Regelungen gibt es beim Bund, in Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Sachsen.

Obwohl ein Altersgeld nicht grundsätzlich gegen höherrangiges Recht verstößt, sprechen die besseren Argumente gegen die Einführung eines Altersgeldes und gegen die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften.

Die Befürworter erwarten eine Steigerung der Mobilität zwischen öffentlicher Verwaltung und Wirtschaft. Ausreichende Erfahrungen, um diese Hypothese auf ihre Stichhaltigkeit überprüfen zu können, liegen nicht vor. Gleichwohl wird bezweifelt, dass „Seiteneinsteiger“ eine nur vorübergehende Tätigkeit in einem Beamtenverhältnis erwägen, sofern sie mit einem Altersgeld als Alterssicherung

nach einer Dienstzeit von mehr als fünf Jahren wiederum in die Privatwirtschaft zurück wechseln. Sollte dieser Personenkreis Interesse an einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit haben, sind bereits die vorhandenen und auch in diesem Entwurf enthaltenen Regelungen ausreichend (z. B. die Anerkennung von Ausbildungszeiten und Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst).

Bei Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern mit marktgängigem Wissen wie z. B. in technischen Bereichen, im Betriebsprüfungsdienst der Steuerverwaltung oder in Bereichen mit Geldanlagen sowie bei Führungskräften ist eher mit einem Verlassen des öffentlichen Dienstes als bei Personal aus sog. „Überhangbereichen“ zu rechnen. Leistungsträgerinnen und Leistungsträger könnten sogar im Fokus einer Abwerbung stehen. Die Einführung eines Altersgeldes erleichtert eine Entscheidung gegen einen Verbleib in einem Beamten- oder Richterverhältnis. Ein Zustimmungserfordernis des Dienstherrn wäre im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz und den Leistungsgrundsatz verfassungsrechtlich problematisch, weil überdurchschnittliche Leistungen nicht dazu führen dürfen, dass eine beantragte Leistung verwehrt wird. Um die Experten und Leistungsträger zu halten, wäre ein andauerndes Nachsteuern in der Besoldung und Versorgung zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu befürchten, welches wiederum Anschlussforderungen aus bisher unberücksichtigten Bereichen zur Folge hätte. Bei einem Wettlauf mit der Privatwirtschaft könnte der Staat in einigen Bereichen nicht mithalten, sofern eine erworbene Altersversorgung mitgenommen werden könnte.

Finanzielle Aspekte sprechen ebenfalls gegen die Einführung eines Altersgeldes. Zwar hat das Land in den letzten Jahren durchschnittlich rund 3 Mio. Euro jährlich für Nachversicherungsbeiträge aufgewandt. Darunter befanden sich aber viele Beamtinnen und Beamte, die nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernommen wurden und daher mangels einer fünfjährigen Wartezeit ohne Ruhegehaltsanspruch ausgeschieden waren. Dieser Personenkreis wird in sämtlichen vorhandenen Altersgeld-Regelungen des Bundes und der anderen Länder bzw. in den Entwürfen anderer Länder auch weiterhin von einem Bezug eines Altersgeldes ausgeschlossen und auch künftig nachversichert. Für die ca. 30 Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter, die in den letzten Jahren aus dem Dienst des Landes auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind, wurden maximal 1,5 bis 2 Mio. Euro jährlich zur Nachversicherung aufgewandt. Dieser Betrag könnte daher – die Einführung eines Altersgeldes unterstellt – künftig eingespart werden. Diesen Einsparungen stünden – zeitlich versetzt – Ausgaben in etwa doppelter Höhe gegenüber. Auch der Bund geht in seiner Begründung zum Gesetzentwurf davon aus, dass die Ausgaben für das Altersgeld doppelt so hoch wie die Einsparungen für die Nachversicherung sein werden (BT-Drs. 17/12479, S. 2).

Es wäre ferner nicht auszuschließen, dass Einzelfälle dazu führen könnten, dass das Vertrauen in die Integrität der Verwaltung beeinträchtigt wäre. Bei Beamtinnen und Beamten mit dienstlichen Kontakten in die Privatwirtschaft (z. B. bei der Vergabe von Aufträgen) könnte der Eindruck entstehen, dass eine Aussicht auf einen wirtschaftlich vorteilhaften Wechsel in die Privatwirtschaft das Verwaltungshandeln beeinflusst.

B. Besonderer Teil

Zu Kapitel 1 (Allgemeine Vorschriften)

Dieses Kapitel enthält neben dem Geltungsbereich und Definitionen auch allgemeine Regelungen, die im BeamtVG im Abschnitt „Gemeinsame Vorschriften“ (§§ 49, 62, 65 BeamtVG) enthalten sind. Diese werden in diesen Abschnitt aufgenommen, da sie für sämtliche Versorgungsarten gelten.

Zu § 1 (Geltungsbereich, Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe)

Die Vorschrift regelt den persönlichen Geltungsbereich des Beamtenversorgungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt und die Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 übernimmt vom Geltungsbereich her die Regelung aus § 1 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA) sowie aus § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG LSA).

Eine Bereichsausnahme für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände ist entbehrlich, da deren Beamtinnen und Beamten weder unter die unmittelbaren noch unter die mittelbaren Landesbeamtinnen und Landesbeamten zu fassen sind.

Zu Absatz 2:

Satz 1 erweitert den Geltungsbereich auf die Richterinnen und Richter des Landes. Diese sind keine Beamtinnen und Beamten, sondern stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eigener Art. Nach Satz 2 gelten Verweisungen auf beamtenrechtliche Regelungen gleichzeitig als Verweisungen auf entsprechende richterrechtliche Regelungen. Absatz 2 erleichtert die Lesbarkeit, indem auf die Verwendung von Wortpaaren zu Beamten und Richtern weit gehend verzichtet wird.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 erstreckt den Geltungsbereich auf sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes. Dabei handelt es sich um Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der sich im Geltungsbereich dieses Gesetzes befindet.

Bedeutung hat die Erstreckung des Geltungsbereichs auf Personen, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen, im Bereich der Dienstunfallfürsorge. § 52 (Einmalige Unfallentschädigung) sowie § 53 (Schadensausgleich in besonderen Fällen) erwähnen neben Beamtinnen und Beamten auch sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 enthält als Generalklausel die Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaften mit den Ehen. Die Vorschrift entspricht § 12 BesVersEG LSA, der durch das BesNeuRG LSA vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68) erlassen wurde und hinsichtlich der eingetragenen Lebenspartnerschaften die Gleichstellung mit der Ehe rückwirkend zum 3. Dezember 2003 anordnet (§ 25 BesVersEG LSA).

Zu § 2 (Arten der Versorgung)

Die Regelung zählt die verschiedenen Grundarten der Versorgungsbezüge im Sinne dieses Gesetzes auf. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird der Anpassungszuschlag nach § 69b Abs. 2 Satz 5 BeamtVG nicht mehr aufgezählt. Es gibt zwar noch Versorgungsfälle, in denen ein Anpassungszuschlag zusteht (§ 84 Abs. 5 dieses Entwurfs), aber dabei handelt es sich nicht um Versorgungsbezüge, sondern um einen Bestandteil der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Zu den Unterhaltsbeiträgen nach Satz 1 Nummer 1 zählen nicht die Unterhaltsbeiträge, die nach Gnadenrecht (§ 38 LBG LSA) oder Disziplinarrecht (§§ 10, 12 DG LSA) bewilligt werden, weil nur die in diesem Gesetz genannten Unterhaltsbeiträge gemeint sind.

Zu § 3 (Regelung durch Gesetz)**Zu Absatz 1:**

Nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ist die Versorgung durch Gesetz zu regeln (Gesetzesvorbehalt) und damit einer Vereinbarung zwischen Dienstherrn und Beamtin oder Beamtem entzogen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 konkretisiert den Gesetzesvorbehalt des Absatzes 1. Er stellt eine spezielle Regelung gegenüber §§ 44, 38 Abs. 2 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) i. V. m. § 1 Verwaltungsverfah-

rensgesetz LSA (VwVfG LSA) dar und stellt damit eindeutig klar, dass Verwaltungsakte, die eine höhere als die gesetzlich zustehende Versorgung intendieren, unwirksam sind. Bei entsprechenden Vereinbarungen stellt diese Regelung ferner ein ausdrückliches Verbot im Sinne von § 59 Abs. 1 VwVfG, § 1 VwVfG LSA i. V. m. § 134 BGB dar, so dass sich daraus ebenfalls die Nichtigkeit entsprechender Vereinbarungen ergibt.

Zu Absatz 3:

Das Verzichtsverbot ist Bestandteil des Alimentationsprinzips, welches auch nach Eintritt in den Ruhestand fort gilt. Eine Ausnahme gilt nur für einen in diesem Gesetz zugelassenen Verzicht wie z. B. die „Kleinbetrags-Klausel“ in § 5 Abs. 8. Unter das Verzichtsverbot fallen keine Leistungen, die nur auf Antrag gewährt werden.

Es ist nicht erforderlich, die Verichtsregelung des § 4 Abs. 4 BeamtVÜV fortzuführen. Nach dieser Regelung konnten Versorgungsempfänger, die infolge einer Verwendung im Beitrittsgebiet neben dem früheren Versorgungsbezug einen neuen Versorgungsanspruch erworben hatten, unwiderruflich auf diesen neuen Versorgungsbezug verzichten. Mangels Praxisrelevanz ist diese Regelung entbehrlich.

Zu § 4 (Allgemeine Anpassung)

Zu Absatz 1:

Die Regelung bezieht sich auf § 14 LBesG LSA, nach dem die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse regelmäßig anzupassen ist, weil die Alimentationspflicht gegenüber den Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern auch im Ruhestand fort gilt. Die Vorschrift konkretisiert den Alimentationsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 27. September 2005 – 2 BvR 1387/02 –, NVwZ 2005, 1294, 1298).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 erweitert die Pflicht zu einer gesetzlichen Regelung auch auf strukturelle Änderungen (z. B. eine Neuordnung der Besoldungstabellen, die auch für die Berechnung der Versorgungsbezüge maßgeblich sind) sowie Anpassungen, die nicht linear, sondern durch feste Beträge erfolgen.

Zu § 5 (Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge)

Zu Absatz 1:

Absatz 1 trifft die grundsätzliche Regelung zur Zuständigkeit der Festsetzung der Versorgungsbezüge und weist der obersten Dienstbehörde diese Aufgabe zu. Andere Regelungen sind jedoch vorrangig. In Sachsen-Anhalt sind dies zum einen § 2 Abs. 2 des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt, nach der dem Versorgungsverband die Berechnung und Zahlung der beamtenrechtlichen Versorgungsleistungen der Kommunen zugewiesen worden ist und zum anderen die Bezüge-Zuständigkeitsverordnung, welche Regelungen zur Festsetzung der Versorgungsbezüge der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter und deren Hinterbliebenen enthält. Diese Regelung, die auf der Grundlage des § 107 Abs. 2 BeamtVG erlassen wurde, ist in § 87 fortgeschrieben worden.

Zu Absatz 2:

Die Vorschrift trifft eine Regelung über den Zeitpunkt, in dem aufgrund von Ermessensvorschriften entschieden werden darf. Die hierauf beruhenden Versorgungsbezüge stehen nicht kraft Gesetzes zu, sondern erfordern einen konstitutiven Verwaltungsakt. Satz 1 regelt, dass erst beim Eintritt des Versorgungsfalles eine Entscheidung über eine Bewilligung von Versorgungsbezügen aufgrund von Ermessensvorschriften getroffen werden darf. Dazu zählen z. B. die Regelungen zu den Unterhaltsbeiträgen in § 22, § 33 Abs. 1, § 45 Abs. 2 Satz 2, § 50 Abs. 3, § 80 Satz 2 und Satz 3.

Satz 2 trifft eine Regelung über den Zeitpunkt der Prüfung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, die nicht zwingend bewilligt werden, sondern deren Anerkennung im Ermessen („...soll...“ oder „...kann...“) steht. Aus Gründen der Beweissicherung liegt eine Pflicht zur zeitnahen Prüfung sowohl im Interesse des Dienstherrn als auch der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters. Da in diesen Tatbeständen regelmäßig auch auf eine Förderlichkeit vorheriger Tätigkeiten abgestellt wird, lassen sich diese Voraussetzungen im Zeitpunkt der Berufung in das Beamten- oder Richterverhältnis besser als bei Eintritt des Versorgungsfalls prüfen. Die Einschränkung „in der Regel“ bedeutet, dass nur in Ausnahmefällen bei der Berufung in das Beamtenverhältnis die Entscheidung noch nicht gefallen sein darf und die beabsichtigte Ernennung gleichwohl nicht mehr aufgeschoben werden soll. Die Ergebnisse der Prüfungen über Zeiten aufgrund der §§ 15 bis 17 und 77 Abs. 7 stehen unter dem Vorbehalt eines Gleichbleibens der Rechtslage. Aufgrund dieses Vorbehalts ist eine veränderte Rechtslage im Zeitpunkt der Festsetzung der Versorgungsbezüge zu berücksichtigen (zweiter Halbsatz).

Zu Absatz 3:

Die Regelung verweist inhaltlich auf § 3 Abs. 4 LBesG LSA, nach der die Besoldung monatlich im Voraus gezahlt wird. Diese Regelung zählt zum Inhalt des Alimentationsprinzips, welches auch in der Versorgung gilt. Es wird sichergestellt, dass mit Beginn des Kalendermonats über die Versorgungsbezüge verfügt werden kann.

Zu Absatz 4:

Die Vorschrift entspricht § 3 Abs. 5 LBesG LSA. Ein Anspruch auf Verzugszinsen wird kraft Gesetzes ausgeschlossen. Aufgrund des Dienst- und Treueverhältnisses ist eine gelegentliche verspätete Auszahlung hinzunehmen.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 ermöglicht es, die Bestellung einer oder eines Empfangsbevollmächtigten zu verlangen, sofern die oder der Versorgungsberechtigte im Inland keinen Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt hat. Bei der Ausübung des Ermessens ist diese Maßnahme auf die Fälle zu beschränken, in denen zu befürchten ist, dass die Versorgungsempfängerin, der Versorgungsempfänger oder die Hinterbliebenen ihrer Mitwirkungspflicht nicht oder nicht ausreichend nachkommen können (z. B. bei nicht ausreichenden Sprachkenntnissen der Hinterbliebenen).

Zu Absatz 6:

Die Regelungen zur Kontoführung und zur Kostentragungspflicht entsprechen grundsätzlich denen in der Besoldung (§ 17 LBesG LSA). Bei im Ausland geführten Konten trägt die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger zusätzlich die Kosten und das Risiko der Übermittlung der Versorgungsbezüge. Ferner trägt sie oder er das Risiko der Kosten einer Meldung einer ausgehenden Zahlung in das Ausland nach der Außenwirtschaftsverordnung.

Zu Absatz 7:

Die Sätze 1 bis 3 enthalten Rundungsregelungen für die Berechnung der Versorgungsbezüge, diese entsprechen der Regelung in § 3 Abs. 6 LBesG LSA. Satz 4 enthält die Rundungsregelung für die Leistungen nach den §§ 61 bis 64. Hier greifen die Regelungen des § 121 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu Absatz 8:

Diese Kleinbetragsklausel soll unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand vermeiden.

Zu Absatz 9:

Der Beamtin oder dem Beamten wird auf Antrag eine Versorgungsauskunft erteilt. Diese begründet keinen Anspruch auf die zum Zeitpunkt des Eintritts in die Versorgung festzusetzenden Versorgungsbezüge. Die Versorgungsauskunft wird mit der Sach- und Rechtslage und den vorliegenden Informationen zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung erstellt. Spätere Änderungen der Sach- und Rechtslage bzw. unvollständige oder unrichtige zugrundeliegende Daten führen zur Unwirksamkeit der Auskunft. Die Vorabauskunft erteilt die Beamtenversorgung der Bezügestelle Dessau

Außenstelle Magdeburg als für die Versorgungsfestsetzung der Landesbeamten und –richter zuständige Stelle. Dies entspricht der bisherigen Verwaltungspraxis.

Zu § 6 (Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht, Umrechnung fremdländischer Währungen)

Die Vorschrift ist inhaltsgleich mit § 12 Abs. 1 und 2 LBesG LSA. Die Regelungen sind allesamt zwingendes Recht und können durch Vereinbarung nicht geändert werden.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt, in welchem Umfang die Versorgungsbezüge abgetreten oder verpfändet werden können. Sie sichert den angemessenen Lebensunterhalt, indem Abtretungen und Pfändungen nur in dem gesetzlichen Umfang zulässig sind.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 begrenzt ein Aufrechnungs- oder Zurückbehaltungsrecht des Dienstherrn mit einer Forderung, die ihm gegen die Versorgungsempfängerin oder den Versorgungsempfänger zusteht, gegen den Versorgungsanspruch, um den angemessenen Lebensunterhalt nicht zu gefährden. Mit einem Zurückbehaltungsrecht können beispielsweise Mitwirkungspflichten in versorgungsrechtlichen Angelegenheiten (z. B. Einkommensnachweise) durchgesetzt werden. Bei einem Schaden aufgrund einer vorsätzlich unerlaubten Handlung gelten die Schutzvorschriften jedoch nicht, da die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger nicht mehr als schutzwürdig gilt (Satz 2).

Zu Absatz 3:

Absatz 3 erweitert den Pfändungsschutz um Bezüge, auf die die Versorgungsberechtigten im besonderen Maße angewiesen sind, weil sie die Kosten einer Bestattung (Sterbegeld), Aufwendungen nach einem Dienstunfall (Erstattung der Kosten des Heilverfahrens und der Pflege), Ersatz von Mehraufwendungen einer erwerbsgeminderten Beamtin oder eines erwerbsgeminderten Beamten (Unfallausgleich), Ersatz für eine unzureichende Absicherung nach einem qualifizierten Dienstunfall (einmalige Unfallentschädigung) oder Ersatz sonstiger Schäden bei besonderen Verwendungen im Ausland (Schadensausgleich in besonderen Fällen) bestreiten bzw. abmildern sollen (Satz 1).

Satz 2 enthält für das Sterbegeld die Sonderregelung, dass überzahlte Besoldung oder überzahlte Versorgungsleistungen saldiert werden dürfen. Es handelt sich dabei um Überzahlungen, die noch zu Lebzeiten der oder des Verstorbenen ergangen sind. Leistungen, die erst nach dem Tod ohne Rechtsgrund geleistet werden, sind nach den Regelungen über eine Rückforderung von Versorgungsbezügen abzuwickeln.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 trifft Regelungen zur Umrechnung fremdländischer Währungen. Keine Anwendung findet die Regelung, wenn eine finanzielle Leistung von einer Bank in Euro gutgeschrieben wird. Nur bei einer Gutschrift in einer ausländischen Währung besteht ein Regelungsbedürfnis.

Maßgebend sind die amtlichen Wechselkurse (Satz 1 und 2). Satz 3 unterscheidet zwischen wiederkehrenden und einmaligen finanziellen Leistungen. Da die Versorgungsbezüge monatlich zu zahlen sind und wiederkehrende Leistungen darstellen, ist bei wiederkehrenden, zu berücksichtigenden Leistungen ebenfalls ein monatlicher Mittelwert die Bezugsgröße. Bei einmaligen Leistungen wird ein Jahresmittelwert als Bezugsgröße zugrunde gelegt.

Zu § 7 (Rückforderung von Versorgungsbezügen)

Zu Absatz 1:

Ist eine Leistung rechtsgrundlos erbracht, so hat die Empfängerin oder der Empfänger sie zurück zu gewähren. Die Verweisung auf die §§ 812 ff. BGB über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung begrenzt die Erstattungspflicht der Versorgungsempfängerin oder des Versorgungsempfängers.

Die Billigkeitsentscheidung in Satz 3 hat den Zweck, eine allen Umständen des Einzelfalls gerecht werdende Lösung zu ermöglichen, bei der neben objektiven Kriterien (z. B. ausreichende Deckung des Lebensunterhalts) auch subjektive Kriterien (z. B. fehlendes Verschulden der Versorgungsempfängerin oder des Versorgungsempfängers oder ein Mitverschulden der die Versorgungsbezüge anweisenden Stelle) berücksichtigt werden.

Das Ermessen ermöglicht ferner, auf eine Rückforderung ganz oder teilweise zu verzichten. Dabei steht es nicht im Ermessen, ob überhaupt eine Billigkeitsprüfung vorgenommen wird, denn diese ist zwingend vorgeschrieben.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält eine Bagatellregelung, die der Verwaltungsvereinfachung dient.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt Erstattungspflichten nach dem Tode der Versorgungsempfängerin oder des Versorgungsempfängers durch Verweis auf § 118 Abs. 3, 4 und 5 SGB VI. Die Anwendung dieser Regelungen ist im Versorgungsrecht erforderlich, weil nach dem Tod nur noch wenige Ansprüche des Dienstherrn zur Aufrechnung zur Verfügung stehen.

Es werden sowohl die Geldinstitute (durch Verweis auf § 118 Abs. 3 SGB VI) als auch anderweitig über das Konto der oder des Verstorbenen Verfügende (durch Verweis auf § 118 Abs. 4 SGB VI) zur Rücküberweisung verpflichtet, sofern eine Rückforderung wegen zu Unrecht erbrachter Leistungen erfolgt ist. Die bisherige Verwaltungspraxis wird damit unverändert fortgeführt. Durch Verweis auf § 118 Abs. 5 SGB VI wird ferner geregelt, dass ein Anspruch der Erben als erfüllt gilt, sofern im Monat des Todes der oder des Versorgungsberechtigten laufende Geldleistungen fällig geworden und auf das bisherige Empfängerkonto überwiesen worden sind.

Ein Verweis auf § 118 Abs. 4a SGB VI ist nicht erfolgt, weil diese Regelung Verjährungsvorschriften enthält. § 8 dieses Gesetzes regelt die Verjährung jedoch abschließend.

Zu § 8 (Verjährung)

Eine Verjährung hat zur Folge, dass nach Zeitablauf ein Anspruch nicht mehr durchsetzbar ist. Die Verjährung betrifft sowohl Ansprüche des Dienstherrn (z. B. auf Rückforderung) als auch auf Nachzahlung gegenüber dem Dienstherrn. Die bisherige Verjährungsfrist von drei Jahren wird beibehalten. Satz 2 verweist auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften zur Verjährung und zur Fristberechnung des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Da diese sich im Bundesrecht befinden, jedoch im Land angewendet werden sollen, erfolgt ein ausdrücklicher Verweis auf diese Regelungen.

Zu § 9 (Anzeigepflichten)

§ 9 regelt Anzeigepflichten sowohl für die Beschäftigungsstellen (sofern sie Versorgungsberechtigte beschäftigen) als auch die Versorgungsberechtigten. Diese Anzeigepflichten bestehen unabhängig voneinander.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt die Anzeigepflicht der Beschäftigungsstelle gegenüber der die Versorgungsbezüge anweisenden Stelle. Zu den Beschäftigungsstellen zählen alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und ihre Verbände. Private Arbeitgeber fallen nicht darunter. Bei einer Beschäftigung bei einem privaten Arbeitgeber bleibt nur die Anzeigepflicht nach Absatz 2.

Der Anzeigepflicht unterliegt jede Verwendung, für die Bezüge geleistet werden. Zu den Bezügen zählen sowohl Besoldung aus einem öffentlich-rechtlichen als auch ein Entgelt aus einem privatrechtlichen Dienstverhältnis. Ferner fallen auch Änderungen in der Höhe der Bezüge, die Zahlungseinstellung als auch die Gewährung einer Versorgung unter Absatz 1.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt abschließend die Anzeigepflichten der oder des Versorgungsberechtigten und zählt diese in einem Katalog auf. Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist eine formlose Anzeige nicht mehr ausreichend, sondern es ist ein Schriftformerfordernis aufgenommen worden. Nach § 3a Abs. 2 VwVfG i. V. m. § 1 VwVfG LSA fällt darunter auch elektronische Kommunikation mit qualifizierter elektronischer Signatur.

In der Nummer 1 des Satzes 1 wird die Anzeigepflicht bei einer Verlegung des Wohnsitzes geregelt. Da bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern ein persönlicher Kontakt weder zur ehemaligen Beschäftigungsdienststelle noch zu der die Versorgungsbezüge anweisenden Stelle mehr besteht oder bei Hinterbliebenen möglicherweise niemals bestanden hat, könnte der für Schriftverkehr notwendige Wohnsitz möglicherweise erschwert in Erfahrung gebracht werden.

Satz 1 Nummer 2 regelt die Anzeigepflicht von Renten, Erwerbseinkommen, Erwerbsersatz-einkommen, Versorgungsbezügen sowie sonstigem eigenen Einkommen. Diese Einkünfte sind für die Anwendung von Anrechnungs- und Ruhensvorschriften erforderlich.

Satz 1 Nummer 3 steht im Zusammenhang mit dem Erlöschen einer Witwen- oder Witwerversorgung aufgrund einer erneuten Verheiratung oder erneuten eingetragenen Lebenspartnerschaft und regelt, dass diese Heirat oder eingetragene Lebenspartnerschaft anzuzeigen ist.

Satz 1 Nummer 4 begründet eine Anzeigepflicht einer entlassenen Beamtin oder eines entlassenen Beamten während des Bezugs von Übergangsgeld. Da auf diese Übergangsgelder Erwerbseinkommen oder Erwerbsersatz-einkommen angerechnet werden, ist die Anzeige gegenüber der die Versorgungsbezüge anweisenden Stelle notwendig.

Satz 1 Nummer 5 regelt eine Anzeigepflicht, sofern die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist und diese für die Anerkennung von Zeiten nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 als ruhegehaltfähige Dienstzeit oder für kinder- oder pflegebezogene Leistungen nach den §§ 61 bis 65 erforderlich ist.

Satz 2 erweitert die Anzeigepflicht auf Vorlage von Nachweisen, die als Beleg der anzeigepflichtigen Angaben erforderlich sind. Erweitert wird die Anzeigepflicht – im Gegensatz zur bisherigen Gesetzeslage – um die Vorlagepflicht einer Lebensbescheinigung auf Verlangen der die Versorgungsbezüge anweisenden Stelle.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 trifft eine Regelung für den Fall, dass der Anzeigepflicht nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 oder 3 nicht nachgekommen wird. In diesen Nummern werden Einkünfte und sonstige Versorgungs- und Unterhaltsansprüche der Anzeigepflicht unterworfen, deren Nichtbeachtung erhebliche Überzahlungen zur Folge haben könnte. Satz 1 sieht ein Zurückbehaltungsrecht vor.

Sollte dieses nicht ausreichend sein, um die Anzeigepflicht durchzusetzen, sieht Satz 2 einen Entzug der Versorgung vor. Dieser setzt voraus, dass vorher für einen Zeitraum von sechs Monaten ein Zurückbehaltungsrecht ausgeübt worden ist. Der Entzug steht im Ermessen. Dabei sollte als

schonendes Mittel ein teilweiser Entzug vorher angekündigt und durchgesetzt werden, bevor die Versorgungsbezüge vollständig entzogen werden.

Bei der Ausübung des Ermessens sind ferner die Art und Schwere der Anzeigepflichtverletzung, der Grad des Verschuldens, die Folgen des Verstoßes für die die Versorgungsbezüge anweisende Stelle und die ersichtlichen finanziellen Verhältnisse der oder des Versorgungsberechtigten zu berücksichtigen. Die Entscheidung trifft die die Versorgungsbezüge anweisende Stelle.

Zu Kapitel 2 (Ruhegehalt und Unterhaltsbeitrag)

Dieses Kapitel enthält Regelungen zur Ermittlung des Ruhegehalts und eines Unterhaltsbeitrags für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte.

Zu § 10 (Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts)

Die Vorschrift enthält grundsätzliche Regelungen über das Entstehen des Anspruchs auf Ruhegehalt und dessen Berechnung. Die Voraussetzungen für den Ruhestand selbst sind dagegen in den §§ 39 bis 44, 50, 106, 114 und 115 LBG LSA geregelt.

Zu Absatz 1:

Nach der Nummer 1 des Satzes 1 ist für den Anspruch auf Ruhegehalt eine Wartezeit von fünf Jahren erforderlich. Nach Satz 1 Nummer 2 wird auf die Erfüllung der Wartezeit verzichtet, wenn die Dienstunfähigkeit durch die Dienstausbübung verursacht worden ist. Dabei darf kein grobes Verschulden der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters vorliegen. Grobes Verschulden umfasst Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße verletzt ist und dasjenige unbeachtet geblieben ist, was jedem hätte einleuchten müssen.

Satz 2 trifft eine Legaldefinition für den Begriff der „Dienstzeit“ nach Satz 1 Nummer 1. Diese setzt eine Berufung in das Beamtenverhältnis und eine Regelung der Ruhegehaltfähigkeit voraus. Eine Teilzeitbeschäftigung führt nicht zu einer Verlängerung der Wartezeit. Die regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit ist in § 12 definiert.

Satz 3 stellt Zeiten den ruhegehaltfähigen Zeiträumen gleich, soweit sie kraft gesetzlicher Vorschrift als ruhegehaltfähig gelten oder sie als Zeiträume in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst als ruhegehaltfähige Dienstzeit gemäß § 15 berücksichtigt werden.

Satz 4 macht vom Satz 3 die Ausnahme, dass Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. Damit wird die Regelung fortgeführt, dass eine Wartezeit nach dem Beamtenversorgungsrecht nur durch ab dem Beitritt zurückgelegte Zeiten erfüllt werden konnte (Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 9 Buchstabe b des Einigungsvertrages vom 31. August 1990, BGBl. II S. 885, 1142).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt eine Ausnahme für den Beginn des Anspruchs auf Ruhegehalt für in den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte sowie abgewählte Beamtinnen auf Zeit und abgewählte Beamte auf Zeit. Diese erhalten mit Beginn des einstweiligen Ruhestandes für den laufenden Monat und die drei folgenden Monate weiterhin Besoldung (§ 4 LBG LSA). Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht mit Ablauf dieser drei Monate, um Doppelzahlungen in diesem dreimonatigen Zeitraum zu vermeiden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält die Grundsatzregelung, nach der sich das Ruhegehalt bemisst. Es knüpft an die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und die ruhegehaltfähige Dienstzeit an. Anderweitige Vereinba-

rungen zwischen dem Dienstherrn und der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter sind aufgrund des Gesetzesvorbehalts (§ 3 Abs. 1 und 2) unzulässig.

Zu § 11 (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)

Die Vorschrift definiert die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und regelt ferner weitere Voraussetzungen für die Ruhegehaltfähigkeit sowie Ausnahmen von dem Grundsatz, dass die zuletzt zugestanden Dienstbezüge als ruhegehaltfähig gelten.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 definiert abschließend die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Zu dem Grundgehalt in der Nummer 1 zählen auch die Amtszulagen als Bestandteil des Grundgehaltes (§ 40 Abs. 2 Satz 2 LBesG LSA).

Der Familienzuschlag der Stufe 1 (Verheiratetenbestandteil) zählt nach Nummer 2 ebenfalls zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Die kindbezogenen Bestandteile im Familienzuschlag (Stufe 2 des Familienzuschlags) zählen nicht zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, weil sie neben dem Ruhegehalt gezahlt werden (§ 60 Abs. 1 Satz 2).

Nummer 3 verweist auf sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Dazu zählen beispielsweise die Ausgleichszulage nach § 41 Abs. 1 Satz 4 LBesG LSA und die Allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung Nr. 13 zur Besoldungsordnung A LBesG LSA.

Die Nummer 4 verweist auf die Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren, welche ein Amt der Besoldungsordnung W bekleiden, soweit diese gemäß § 32 LBesG LSA ruhegehaltfähig sind.

Die Ruhegehaltfähigkeit der Vergütung von im Außendienst beschäftigten Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollziehern war bisher nur auf Verordnungsebene geregelt. Diese Voraussetzungen sollen nunmehr in einem formellen Gesetz normiert werden. Dazu wird die Regelung des § 79 neu in das Gesetz aufgenommen und parallel dazu die Aufzählung in Absatz 1 Satz 1 ergänzt.

Alle weiteren Besoldungsbestandteile, die in den Nummern 1 bis 5 nicht aufgezählt sind, zählen demnach nicht zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Darunter fallen u. a. Stellenzulagen (sofern nicht ausnahmsweise als ruhegehaltfähig bezeichnet), der Altersteilzeitzuschlag (§ 6 Abs. 2 LBesG LSA), der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 7 Abs. 1 Satz 2 LBesG LSA), Aufwandsentschädigungen (§ 16 LBesG LSA), Auslandsdienstzuschläge und der Auslandsverwendungszuschlag (§§ 47, 50 LBesG LSA).

Die in den Nummern 1 und 3 genannten Besoldungsbestandteile (Grundgehalt und sonstige Dienstbezüge) sind ruhegehaltfähig, sofern vor dem Eintritt in den Ruhestand („zuletzt“) ein Anspruch der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters bestand. Der Verheiratetenbestandteil wird nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Regelungen gewährt (§ 60 i. V. m. § 38 LBesG LSA).

Die in den Nummern 4 und 5 genannten Besoldungsbestandteile (Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren und die Vollstreckungsvergütung für Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher) müssen nicht notwendigerweise vor Eintritt in den Ruhestand zugestanden haben.

Satz 2 stellt klar, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung oder einer verminderten Dienstfähigkeit, die zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit (§ 27 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG) und demnach auch zu einer Verringerung der Besoldung führt (§ 7 Abs. 1 Satz 1 LBesG LSA), bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge einer Vollzeitkraft berücksichtigt werden. Satz 3 regelt die gleiche Rechtsfolge bei einer Beurlaubung unter Wegfall der Dienstbezüge. Die ver-

minderte Dienstleistungspflicht aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung schlägt sich im Rahmen der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nieder (vgl. § 12 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Sätze 3 bis 5).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 macht von dem Grundsatz, dass das zuletzt zugestandene Grundgehalt für die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge maßgeblich ist, eine Ausnahme für die Fälle, dass eine Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall beruht und aus diesem Grund eine Versetzung in den Ruhestand erfolgt. In diesen Fällen ist aus Fürsorgegründen das Grundgehalt aus der Stufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, in der die Beamtin oder der Beamte sich bei einem Verbleib im aktiven Dienst bis zum Eintritt in den Ruhestand befinden würde, wobei hierfür mindestens im Wesentlichen anforderungsgerechte Leistungen unterstellt werden. Im Regelfall wird daher die Endstufe anzusetzen sein.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt Fälle des Eintritts in den Ruhestand aus einem Amt, bei dem es sich entweder nicht um das Einstiegsamt der jeweiligen Laufbahn oder um ein laufbahnfreies Amt handelt (z. B. ein Amt einer Professorin oder eines Professors oder einer kommunalen Wahlbeamtin oder eines kommunalen Wahlbeamten) und das beim Eintritt in den Ruhestand noch keine zwei Jahre bekleidet worden ist. Aufgrund des fehlenden Anspruchs auf Dienstbezüge aus diesem Amt für einen Zeitraum von zwei Jahren ist nur das Grundgehalt des vorher bekleideten Amtes für die Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge maßgeblich (Satz 1).

Satz 2 trifft eine Regelung für den Fall, dass vorher kein Amt verliehen worden war. Dies kann beispielsweise bei einer Einstellung in einem Beförderungsamts nach § 19 Satz 2 oder Satz 3 LBG LSA oder bei der Übertragung eines nicht zu einer Laufbahn gehörenden Amtes der Fall sein. Als Rechtsfolge sieht Satz 2 die Festsetzung des Grundgehalts bis zur Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe vor. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe bilden eine Obergrenze, die gleichzeitig eine Kappungsgrenze darstellt. Sinn und Zweck einer derartigen Regelung ist es, die Besserstellung eines anderen Bewerbers gegenüber einem Laufbahnbewerber zu vermeiden und eine sachgerechte Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zu gewährleisten. Dafür sind die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach den Einkünften aus der vorherigen Tätigkeit zu bestimmen, die zu der Ernennung geführt hat. Für die Feststellung ist ein Vergleich der Einkünfte aus der Vortätigkeit mit den Dienstbezügen nach der Besoldungsordnung vorzunehmen. Dies entspricht der Rechtsprechung des BVerwG im Urteil vom 19.07.2001 – 2 C 33.00. Zuständig für die Entscheidung ist die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Beamtenversorgungsrecht zuständigen Ministerium.

Der neue Satz 3 fingiert, dass Ämter der Besoldungsordnung R (Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) zu einer Laufbahn gehören. Da die Ämter der Richterinnen und Richter keiner Laufbahn angehören, ist eine klarstellende Ergänzung zweckdienlich.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht werden Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, die als ruhegehaltfähig anerkannt worden sind, nicht mehr für die Wartezeit berücksichtigt. Die Wartezeit setzt demnach die Wahrnehmung der Aufgaben des Amtes voraus.

Zu Absatz 4:

Es werden nach Satz 1 Amtszulagen zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gezählt, auch wenn sie ohne Ernennung bewilligt worden sind.

Nach Erlass des Beamtenstatusgesetzes war es unklar, ob die frühere Verwaltungspraxis, Amtszulagen durch Einweisungsschreiben zu verleihen, fortgeführt werden konnte. In Einzelfällen war auf eine Ernennung verzichtet worden. Auch wenn diese Ernennungen später nachgeholt wurden, war es nicht in jedem Fall möglich, dass diese Ernennung zwei Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand erfolgte. Diese versorgungsrechtliche Heilungsvorschrift fordert, dass die Gewährung einer Amtszulage beabsichtigt war, was beispielsweise durch Einweisungsverfügungen und Aufnahme

der Zahlung dokumentiert werden kann. In den Fällen, in denen die Ernennung einer anderen Stelle vorbehalten war (z. B. ein Ernennungsvorbehalt einer höheren Behörde oder einer anderen obersten Landesbehörde), ist es erforderlich, dass diese die Ernennungsabsicht rückwirkend schriftlich erklärt. Die Zahlung der Amtszulage muss mindestens zwei Jahre erfolgt sein, weil die zweijährige Wartezeit auch bei wirksamen Ernennungen gefordert wird.

Satz 2 erweitert diese Vorschrift auf eine unwirksame Verleihung eines Amtes unter den gleichen Voraussetzungen mit der Rechtsfolge, dass sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus dem unwirksam verliehenen Amt bemessen.

Die Sätze 1 und 2 verfolgen den Zweck, dass Fehler im Gesetzesvollzug nicht zu dauerhaften Nachteilen für Beamtinnen und Beamte führen, zumal es keine Heilungsvorschrift gibt, die rückwirkend unwirksame Ernennungen als wirksam fingiert.

In § 84 Abs. 7 ist eine Übergangsregelung aufgenommen worden, dass diese Regelung mit Eintritt des Versorgungsfalles anzuwenden ist, auch wenn die höheren Dienstbezüge vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geleistet sein sollten.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 befreit von dem Erfordernis der Zweijahresfrist nach Absatz 3 in den Fällen, in denen die Beamtin oder der Beamte wegen Dienstbeschädigung in den Ruhestand versetzt wurde, weil die Beamtin oder der Beamte in diesen Fällen an der Erfüllung der Zweijahresfrist gehindert war und dieser Hinderungsgrund in der dienstlichen Sphäre lag.

Erforderlich ist nach Satz 1, dass die Krankheit, Verwundung oder sonstige Beschädigung bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen wurde. Da ein Dienstunfall weitergehende Rechtsfolgen haben kann (z. B. Anspruch auf ein Heilverfahren und Unfallfürsorge), ist es gerechtfertigt, beim Dienstunfall einen engeren Ursachenzusammenhang zu fordern.

Satz 1 erfordert ferner, dass kein grobes Verschulden der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters vorliegt. „Grobes Verschulden“ ist wie in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zu verstehen.

Satz 2 befreit ferner die Hinterbliebenen von dem Erfordernis der Zweijahresfrist in den Fällen, in denen der Tod der Beamtin oder des Beamten infolge einer Dienstbeschädigung eingetreten ist.

Satz 3 befreit zudem von der Notwendigkeit, dass in den Fällen der unwirksamen Ernennung die Bezüge mindestens zwei Jahre geleistet worden sein müssen.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 trifft Regelungen für den Fall einer Versetzung in ein Amt mit geringeren Dienstbezügen. Für diese Versetzung in ein Amt mit geringerer Wertigkeit ist in der Regel die Zustimmung der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters erforderlich. Aus der Abgabe der Zustimmungserklärung soll der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter jedoch kein Nachteil erwachsen.

Satz 1 fordert, dass das vorherige höher bewertete Amt mindestens zwei Jahre verliehen gewesen sein muss und knüpft an die generelle Zweijahresfrist des Absatzes 3 an. Das Tatbestandsmerkmal „nicht lediglich auf ihren oder seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag“ fordert, dass die Versetzung zumindest auch im dienstlichen Interesse liegen muss. Ein daneben vorhandenes privates Interesse der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters ist auch dann unschädlich, wenn es überwiegt.

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus dem früheren Amt bemessen sich nach der Stufe und der Besoldungsgruppe im Zeitpunkt des Übertritts in das niedrigere Amt. Dies wird durch den Einschub „im Zeitpunkt des Übertritts“ klargestellt. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind jedoch bei Eintritt in den Ruhestand zu berechnen und nicht nach dem Zeitpunkt des Übertritts.

Satz 2 regelt durch Verweis auf Absatz 5, dass die Zweijahresfrist bei einem Eintritt in den Ruhestand vor Ablauf dieser Frist infolge von Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die die Beamtin oder der Beamte sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, nicht gilt.

Satz 3 bestimmt als Obergrenze der Rechtsstandswahrung die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes. Diese sind häufig mit den tatsächlichen zuletzt zugestandenen Dienstbezügen identisch, können aber auch abweichen, sofern in den tatsächlichen Dienstbezügen auch nichtruhegehaltfähige Besoldungsbestandteile wie Stellenzulagen oder Vergütungen enthalten sind.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 führt die mit Wirkung vom 1. April 2011 eingeführte Regelung des § 8 Nr. 2 Buchst. d BesVersEG LSA fort und nimmt in Satz 3 lediglich redaktionelle Anpassungen vor.

Die Regelung verfolgt das Ziel, den Wechsel aus einem Amt der Besoldungsordnung A, B oder C in ein Amt der Besoldungsordnung W zu erleichtern, da häufig die bisherigen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge höher als das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 waren. Ein grundsätzlich gewünschter Wechsel von Professorinnen oder Professoren aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W soll nicht aus Gründen des Versorgungsrechts gehemmt werden.

Satz 1 bestimmt, dass bei einer wechselbedingten Verringerung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht diese, sondern die mindestens zwei Jahre bezogenen früheren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Berechnung des Ruhegehalts zusammen mit der zum Zeitpunkt des Wechsels in die Besoldungsordnung W erreichten Grundgehaltsstufe zugrunde gelegt werden.

Satz 2 regelt, dass auf die Zweijahresfrist nach Satz 1 die Zeit angerechnet wird, in der die Professorin oder der Professor einen Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W hatte. Satz 3 verweist auf die Regelung in Absatz 5 und stellt sicher, dass in Fällen der Dienstbeschädigung die Zweijahresfrist nicht anzuwenden ist. Durch den Verweis auf Absatz 6 Satz 3 gilt die dort bestimmte Obergrenze des Ruhegehalts in Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes.

Zu § 12 (Regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit)

Die Vorschrift regelt, welche Zeiten kraft Gesetzes ruhegehaltfähig sind.

Zu Absatz 1:

In Satz 1 wird die Dienstzeit im Beamtenverhältnis als ruhegehaltfähig erklärt. Diese umfasst den Zeitraum ab der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn. Der Begriff des öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ist mit dem in § 25 Abs. 1 LBesG LSA (jedoch nicht mit dem der gleichgestellten Arbeitgeber und Dienstherrn in § 25 Abs. 2 LBesG LSA) identisch. Satz 2 regelt Ausnahmen von der Ruhegehaltfähigkeit der Dienstzeiten in einem Beamtenverhältnis.

Nach der Nummer 1 des Satzes 2 sind Zeiten in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf, welches nur der vorübergehenden Wahrnehmung von hoheitlichen oder staatlichen Aufgaben dienen soll, von der Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit ausgeschlossen. Aufgrund ihres Rechtsstandes und des fehlenden Anspruchs auf Besoldung wird in einem derartigen Beamtenverhältnis keine Anwartschaft auf eine Versorgung im Ruhestand begründet.

Nach der Nummer 2 des Satzes 2 sind Zeiten in einem Ehrenbeamtenverhältnis nicht ruhegehaltfähig. Aufgrund des fehlenden Besoldungsanspruchs und des Rechtsstands wird auch hier keine Anwartschaft auf Versorgung im Ruhestand begründet.

Nach der Nummer 3 des Satzes 2 sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht ruhegehaltfähig, zumal es auch an einer entsprechenden Dienstleistung fehlt. Eine Ausnahme ist in Absatz 2 geregelt.

Zeiten eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge (§ 9 LBesG LSA) werden ebenfalls nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, da in dieser Zeit ohne hinreichende Gründe (z. B. Krankheit oder Urlaub) kein Dienst geleistet wurde (Satz 2 Nummer 4).

Ferner sind Zeiträume, für die eine Abfindung aus öffentlichen Mitteln gewährt worden ist, von der Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit ausgeschlossen (Satz 2 Nummer 5).

Satz 3 regelt, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig als ruhegehaltfähig gewertet werden. Maßgebend ist das Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit. Da bei einer Teilzeitbeschäftigung bei Eintritt in den Ruhestand die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung gewertet werden (§ 11 Abs. 1 Satz 2), wird die reduzierte Dienstleistung im Rahmen des Umfangs der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berücksichtigt.

Satz 4 regelt, dass die Zeiten einer Altersteilzeit zu 90 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit gewertet wird. Damit wird die durch das Versorgungsreformgesetz vom 29. Juni 1998 (BGBl. I S. 1666) eingeführte Regelung fortgeführt. Sie zeichnet die zusätzlichen Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst (§ 5 Abs. 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit - TV ATZ -) nach.

Für Zeiten einer eingeschränkten Verwendung aufgrund begrenzter Dienstfähigkeit gilt nach Satz 5 grundsätzlich, dass diese Zeiten im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit als ruhegehaltfähig gewertet werden. Durch den Verweis auf den Anrechnungsbruchteil der Zurechnungszeit in § 19 Abs. 1 Satz 1 wird sichergestellt, dass die Teildienstfähigkeit nicht zu einer Schlechterstellung gegenüber einer Versetzung in den Ruhestand aufgrund einer Dienstunfähigkeit führt. Satz 5 ordnet daher eine Vergleichsberechnung an. Da während der begrenzten Dienstfähigkeit tatsächlich eine Dienstleistung für den Dienstherrn erfolgt, wird der Anrechnungsfaktor des § 19 Abs. 1 Satz 1 auch für die nach der Vollendung des 60. Lebensjahres liegende Zeit der begrenzten Dienstfähigkeit zugrunde gelegt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 Satz 1 regelt für den Fall einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, die grundsätzlich nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit gewertet wird, eine Ausnahme, wenn diese Beurlaubung öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.

Ob eine Beurlaubung einem öffentlichen Belang dient, kann z. B. einer gesetzgeberischen Zielsetzung in einem Fachgesetz entnommen werden. So regelt beispielsweise § 16a Abs. 5 Satz 4 SchulG LSA, dass eine Beurlaubung einer Lehrkraft ohne Bezüge zur Wahrnehmung einer Tätigkeit an einer Ersatzschule bei Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften einer im öffentlichen Dienst verbrachten Beschäftigungszeit gleichzustellen ist. Die gesetzgeberische Grundentscheidung lautet daher in diesem Beispiel, dass die außerhalb des öffentlichen Dienstes verbrachte Tätigkeit an einer Ersatzschule der Dienstzeit an einer staatlichen Schule gleichzusetzen ist, so dass die Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge einem öffentlichen Belang (Sicherstellung der Unterrichtsversorgung) dient.

Eine Beurlaubung dient – als Unterfall des öffentlichen Belangs – dienstlichen Interessen, wenn sie für den Dienstherrn einen Nutzen erbringt. Diese können auch mit den Interessen der Beamtin oder des Beamten deckungsgleich sein, denn ein Zuwachs an Kenntnissen und eine Vergrößerung der Verwendungsbreite aufgrund einer beruflichen Tätigkeit außerhalb des Beamtenverhältnisses können auch für den Dienstherrn von Nutzen sein. Die Entscheidung, ob eine Beurlaubung einem öffentlichen Belang oder dienstlichen Interesse dient, muss spätestens bei Beendigung des Urlaubs in schriftlicher Form ergangen sein. Diese zeitliche Begrenzung stellt sachgerechte Entscheidungen sicher. Zuständig für die Entscheidung ist die die Beurlaubung genehmigende Behörde.

Satz 2 erfordert ferner für die unmittelbaren Landesbeamtinnen und unmittelbaren Landesbeamten, dass für diese Zeit ein Versorgungszuschlag erhoben wird. Derjenige, der von der Dienstleistung der Beamtin oder des Beamten in dem jeweiligen Zeitraum am meisten profitiert (etwa ein anderer Dienstherr) soll sich auch an den für diese Zeit anfallenden Versorgungslasten beteiligen. Für mittelbare Landesbeamtinnen und mittelbare Landesbeamte ist die Erhebung eines Versorgungszuschlags für die Ruhegehaltfähigkeit nicht gefordert. Gleichwohl steht es den Dienstherrn der mittelbaren Landesbeamtinnen und mittelbaren Landesbeamten frei, eine Beurlaubung unter Wegfall der Dienstbezüge von der Erhebung eines Versorgungszuschlags abhängig zu machen.

Satz 3 legt fest, dass Leistungsbezüge unabhängig von einer gesetzlich vorgesehenen Mindestbezugsdauer von Anfang an in die Berechnung des Versorgungszuschlags einzubeziehen sind. Dies betrifft vor allem unbefristete Leistungsbezüge nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Landesbesoldungsgesetz, welche nach einer Bezugsdauer von zwei Jahren kraft Gesetzes ruhegehaltfähig sind gemäß § 32 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz. Befristet gewährte Leistungsbezüge werden ebenfalls von Anfang an berücksichtigt, wenn sie für die Mindestbezugsdauer von 10 Jahren gewährt werden und die Personalstelle sie bereits bei der Bewilligung für ruhegehaltfähig erklärt. Ist die Ruhegehaltfähigkeit jedoch an weitere Voraussetzungen geknüpft, so werden die Leistungsbezüge erst bei Erfüllung dieser Voraussetzungen bei der Berechnung des Versorgungszuschlags berücksichtigt. So ist es möglich, dass befristete Leistungsbezüge erst bei wiederholter Vergabe den Mindestbezugszeitraum von 10 Jahren erfüllen. Hier erfolgt die Berücksichtigung ab dem Zeitpunkt, wo die Leistungsbezüge für insgesamt mindestens 10 Jahre vergeben wurden und die Ruhegehaltfähigkeit erklärt wurde. Bei einer Vergabe zunächst für vier Jahre und nach Ablauf dieses Zeitraums für weitere sechs Jahre sind sie somit nach Ablauf der vier Jahre in die Berechnung einzubeziehen. Werden die Leistungsbezüge zunächst befristet für weniger als 10 Jahre vergeben und nach einer erfolgreichen Evaluierung unbefristet gewährt, so werden sie ab dem Zeitpunkt der Entfristung in die Berechnung des Versorgungszuschlages einbezogen. Der Berechnung des Versorgungszuschlags werden die Leistungsbezüge in dem Umfang zugrunde gelegt, wie sie kraft Gesetzes oder durch Erklärung der Personalstelle ruhegehaltfähig sind.

Satz 4 ermöglicht, dass von dem Erfordernis eines Versorgungszuschlags bei unmittelbaren Landesbeamtinnen und unmittelbaren Landesbeamten abgesehen wird. Dabei werden Verwaltungsabkommen mit dem Bund und den anderen Ländern zu beachten sein. So ist beispielsweise für in den Auslandsschuldienst beurlaubte Lehrkräfte (Beamtinnen und Beamte der Länder) in der Vergangenheit kein Versorgungszuschlag von den Ländern gegenüber dem Bund erhoben und in jüngerer Vergangenheit nur ein halber Versorgungszuschlag vom Bund geleistet worden. Auch ist es denkbar, auf die Erhebung eines Versorgungszuschlags zu verzichten, wenn auch der andere Dienstherr ihn nicht erhebt (Prinzip des gegenseitigen Verzichts). Die Ausnahmeregelung des Satzes 3 ermöglicht eine flexible Umsetzung von Verwaltungsvereinbarungen ohne Änderung des Beamtenversorgungsrechts.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt weitere Ausnahmetatbestände, die dazu führen, dass Dienstzeiten in einem früheren Beamtenverhältnis nicht ruhegehaltfähig sind.

Nach der Nummer 1 liegen ruhegehaltfähige Dienstzeiten aus einem beendeten Beamtenverhältnis nicht vor, wenn der Verlust der Beamtenrechte durch Straf- oder Disziplinarurteil festgestellt worden ist (§ 24 Abs. 1 BeamStG). Dieser Rechtsverlust tritt umfassend ein und umfasst insbesondere auch die Versorgungsansprüche.

Nach der Nummer 2 bleiben ferner Zeiten bei der Prüfung der Ruhegehaltfähigkeit unberücksichtigt, sofern eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe oder aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf nach § 4 Abs. 4 Buchst. a des Beamtenstatusgesetzes erfolgt, weil die Beamtin oder der Beamte eine Handlung begangen hat, die bei einer Beamtin auf Lebenszeit oder einem Beamten auf Lebenszeit eine Kürzung der Dienstbezüge nach § 8 Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt (DG LSA) zur Folge gehabt hätte. Mit einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis enden die gegenseitigen Rechte und Pflichten und damit auch die Pflicht zu einer Altersversorgung nach

diesem Gesetz. Es erfolgt vielmehr eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Nach der Nummer 3 sind Zeiten eines früheren Beamtenverhältnisses auch dann nicht ruhegehaltfähig, wenn eine Entlassung auf eigenen Antrag erfolgte, weil der Beamtin oder dem Beamten ein Verfahren mit der Folge des Verlustes der Beamtenrechte oder der Entfernung aus dem Dienst drohte oder der Antrag gestellt wurde, um einer drohenden Entlassung nach der Nummer 2 zuvorzukommen. Da einem Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zwingend stattzugeben ist (§ 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeamtStG) und dieser Antrag regelmäßig zum beantragten Entlassungszeitpunkt auszusprechen ist (§ 34 Abs. 2 Satz 2 LBG LSA), könnte ohne die Regelung in der Nummer 3 die Beamtin oder der Beamte es beeinflussen, dass die Nummern 1 und 2 ins Leere liefen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 stellt Dienstzeiten in anderen öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnissen den Dienstzeiten im Beamtenverhältnis gleich.

Nach der Nummer 1 werden auch Zeiten in einem Richterverhältnis als Beamtendienstzeiten erfasst, wenn der Eintritt in den Ruhestand als Beamtin oder Beamter erfolgt. Da ein Richterverhältnis nicht mit einem Beamtenverhältnis gleichzusetzen ist, ist eine ausdrückliche gesetzliche Regelung erforderlich.

Zeiten der Bekleidung eines Amtes als Ministerin, Minister, parlamentarische Staatssekretärin oder parlamentarischer Staatssekretär werden ebenfalls den Dienstzeiten aus einem Beamtenverhältnis gleichgestellt (Nummern 2 und 3). Da diese Amtsverhältnisse keine Beamtenverhältnisse sind, ist auch hier eine ausdrückliche gesetzliche Regelung erforderlich. Um eine Doppelversorgung für den gleichen Zeitraum zu vermeiden, bestehen Anrechnungsvorschriften (z. B. in § 18 Abs. 4 des Ministergesetzes).

Die im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung (z. B. Vereinte Nationen, Europäische Gemeinschaften) zurückgelegte Dienstzeit wird ebenfalls einer Beamtendienstzeit gleichgestellt (Nummer 4). Da die Versorgungen dieser Einrichtungen auf eine Beamtenversorgung Sachsen-Anhalts angerechnet werden (§ 69), ist eine Berücksichtigung dieser Zeiten als ruhegehaltfähig erforderlich. Der zweite Halbsatz erklärt die Regelung, dass Zeiten, für die eine Abfindung aus öffentlichen Mitteln gewährt wird, nicht ruhegehaltfähig sind, für unanwendbar. Dies bedeutet, dass eine Abfindung einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung dazu führt, dass die bei dieser Einrichtung verbrachte Dienstzeit als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird. Die von dieser Einrichtung geleistete Abfindung wird allerdings angerechnet (§ 69).

Zu § 13 (Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit)

Die Vorschrift sieht eine Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit für Beamtinnen und Beamte im Ruhestand vor. Sie richtet sich sowohl an Beamtinnen und Beamte, die vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten sind, als auch an diejenigen, die sich im einstweiligen Ruhestand befinden.

Die Beamtin oder der Beamte muss dabei den Status als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter behalten. Eine Reaktivierung einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist, scheidet daher aus, weil in diesen Fällen das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt gilt (§ 29 Abs. 6 Beamtenstatusgesetz).

Voraussetzung ist nach der Nummer 1 des Satzes 1, dass die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte in einem aktiven Beamten-, Berufssoldaten- oder Richterverhältnis beschäftigt wird und dort amtsangemessene Besoldung erhält. Diese sehr seltenen Fälle können beispielsweise auftreten, wenn eine Beamtin oder ein Beamter auf Zeit nicht wiedergewählt wird (z. B. als Landrätin/-rat oder Bürgermeister/-in), sodann bei einem anderen Dienstherrn (ggf. auch in einem ande-

ren Land) in ein Beamtenverhältnis auf Zeit gewählt wird und dort ohne Versorgungsanspruch ausscheidet, weil im Recht des anderen Landes eine längere Wartezeit erfüllt werden muss.

Ferner fällt auch eine entgeltliche Beschäftigung in einem Ministeramt oder als Parlamentarische Staatssekretärin oder Parlamentarischer Staatssekretär unter die Nummer 1 des Satzes 1.

Voraussetzung ist ferner, dass diese Beschäftigung im Beamten-, Richter-, Berufssoldaten- oder Amtsverhältnis nicht zu einem neuen Versorgungsanspruch geführt hat. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Ruhestandsbeamtin oder ein Ruhestandsbeamter zu einem Mitglied der Landesregierung ernannt wird und vor Ablauf der zwei Jahre ausscheidet, so dass ihr oder ihm kein Anspruch auf Ruhegehalt aus dem Ministeramt zusteht (§ 12 Abs. 1 Satz 1 Ministergesetz).

Nach der Nummer 2 des Satzes 1 erhöhen auch Tätigkeiten im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung die ruhegehaltfähige Dienstzeit, auch wenn aus dieser Tätigkeit ein neuer Versorgungsanspruch entsteht. Eine von dieser Einrichtung gewährte Versorgung wird dann – entsprechend der Systematik bei der Regelung des § 12 Abs. 4 Nr. 4 – gemäß § 69 auf die Versorgungsbezüge angerechnet.

Satz 2 verweist auf die Anwendung der Regelung, dass eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge grundsätzlich nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird, sondern nur bei Anerkennung eines dienstlichen Interesses oder eines öffentlichen Belangs anerkannt wird. Ferner findet die Vorschrift Anwendung, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung die ruhegehaltfähige Dienstzeit nur im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt wird. Die Entlassungs- und Beendigungstatbestände des Absatzes 3 bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit finden ebenfalls Anwendung.

Zu § 14 (Wehrdienst und vergleichbare Zeiten)

Die Vorschrift fasst die Regelungen der §§ 8 und 9 des Beamtenversorgungsgesetzes zusammen, da diese in ihren Rechtsfolgen nahezu identisch sind.

Zu Absatz 1:

Als ruhegehaltfähig werden auch Zeiten bei der Bundeswehr bzw. der Nationalen Volksarmee berücksichtigt. Eine Unterscheidung, ob diese berufsmäßig oder nicht berufsmäßig abgeleistet wurden, wird nicht vorgenommen. Jedoch ist ein berufsmäßiger Dienst nur ruhegehaltfähig, wenn er vor der Berufung in das Beamtenverhältnis abgeleistet wurde. Der nicht berufsmäßige Wehrdienst ist hingegen auch nach der Berufung in ein Beamtenverhältnis ruhegehaltfähig.

Gleichgestellt ist eine Zeit im Vollzugsdienst der Polizei, die nicht in einem Beamtenverhältnis abgeleistet worden ist (z. B. die in einem Arbeitsverhältnis übernommenen Polizisten bis zur Verbeamtung). Sollte ein Dienst im Polizeivollzug in einem Beamtenverhältnis abgeleistet worden sein, wäre dieser bereits über die allgemeine Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 1 als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen und Absatz 1 nicht einschlägig.

Satz 3 stellt den nicht berufsmäßigen Wehrdienst in einem Mitglied der Europäischen Gemeinschaften dem nicht berufsmäßigen Wehrdienst im Inland gleich.

Zu Absatz 2:

Dem Wehrdienst werden der Zivil- und Ersatzdienst gleichgestellt, der an die Stelle der Wehrpflicht tritt (§ 78 Abs. 2 Zivildienstgesetz).

Zu Absatz 3:

Ruhegehaltfähig ist ferner die Zeit, in der sich eine Person aufgrund einer Krankheit oder Verwundung als Folge des Wehr- oder Zivildienstes im Anschluss an die Entlassung arbeitsunfähig in einer Heilbehandlung befunden hat. Der Dienst muss die wesentliche Ursache („Folge“) für die

Krankheit oder Verwundung gewesen sein und eine anschließende Arbeitsunfähigkeit mit Heilbehandlung die Folge gewesen sein.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 verweist auf die Anwendung der Regelung in § 12 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und 4, nach der eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge grundsätzlich nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird, sondern nur bei Anerkennung eines dienstlichen Interesses oder eines öffentlichen Belangs anerkannt wird. Ferner ist die Vorschrift des § 12 Abs. 1 Satz 3 anwendbar, nach der bei einer Teilzeitbeschäftigung die ruhegehaltfähige Dienstzeit nur im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt wird. Ebenso wird die Regelung der Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge für anwendbar erklärt (§ 12 Abs. 2). Die Entlassungs- und Beendigungstatbestände des § 12 Abs. 3 finden ebenfalls Anwendung.

Zu § 15 (Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst)

Die Vorschrift enthält Regelungen zur Berücksichtigung von Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst. Dabei steht die Erwägung im Vordergrund, dass in diesem Zeitraum regelmäßig Tätigkeiten ausgeübt werden, die denen in einem Beamtenverhältnis zumindest nahekomen und dazu geführt haben, dass für den Beamtendienst Erfahrungen gewonnen wurden. Diese Erfahrungen sollen sich in der Beamtenversorgung bei der Berücksichtigung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit niederschlagen.

Zu Absatz 1:

Voraussetzung ist ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis als Tarifbeschäftigte oder Tarifbeschäftigter (früher: Angestellte, Angestellter, Arbeiterin oder Arbeiter), in dem diese Tätigkeit unmittelbar vor der Berufung in das Beamtenverhältnis abgeleistet worden sein muss. Ein Volontär-, Lehr- oder Praktikantenverhältnis stellt kein Arbeitsverhältnis dar, da es schwerpunktmäßig Ausbildungszwecken und nicht der Erbringung einer Arbeitsleistung diene.

Der Begriff des öffentlich-rechtlichen Dienstherrn entspricht dem des § 25 Abs. 1 LBesG LSA.

Die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis abgeleistete Tätigkeit muss zur Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten geführt haben. Die Ernennung muss daher mit der vorher abgeleisteten Tätigkeit in einem inneren Zusammenhang gestanden haben. Dieser Zusammenhang liegt vor, wenn die Tätigkeit Fähigkeiten und Erfahrungen vermittelt hat, die Grund für die Ernennung waren (es braucht aber nicht der ausschlaggebende Grund gewesen zu sein).

Ferner muss die Zeit im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis unmittelbar der Ernennung vorgegangen sein. Dies erfordert, dass keine zeitliche Lücke zwischen dem Arbeitsverhältnis und der Ernennung vorgelegen hat.

Satz 1 erfordert, dass es sich um hauptberufliche Tätigkeiten handelt. Eine Legaldefinition zur Hauptberuflichkeit findet sich in Absatz 2.

In Nummer 1 des Satzes 1 wird auf Tätigkeiten abgestellt, die in der Regel einer Beamtin oder einem Beamten obliegen oder später übertragen worden sind.

Alternativ erfordert Nummer 2 des Satzes 1 eine für die Laufbahn förderliche Tätigkeit. Eine Tätigkeit ist förderlich, wenn sie für die Dienstausbildung der Beamtin oder des Beamten nützlich ist, also wenn diese entweder erst aufgrund der früher gewonnenen Fähigkeiten und Erfahrungen ermöglicht oder sie durch diese zumindest erleichtert oder verbessert wird.

Satz 2 stellt den Tätigkeiten bei öffentlich-rechtlichen Dienstherrn auch die Tätigkeiten im Dienst von Einrichtungen, die von mehreren öffentlich-rechtlichen Dienstherrn durch Staatsvertrag oder Verwaltungsabkommen zur Erfüllung oder Koordinierung ihnen obliegender hoheitsrechtlicher Aufgaben geschaffen worden sind, gleich. Der Wissenschaftsrat (Gründung durch Verwaltungsab-

kommen) und die heutige Stiftung für Hochschulzulassung (durch Staatsvertrag gegründet) fallen damit z. B. unter Satz 2.

Satz 3 regelt den Umfang der Berücksichtigung von Teilzeittätigkeiten und verweist auf § 12 Abs. 1 Satz 3. Sie werden zu dem Teil als ruhegehaltfähig berücksichtigt, der dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

In der Rechtsfolge sieht die Regelung als Soll-Vorschrift die Anerkennung als Regelfall vor. Nur in atypischen Fällen darf vom Regelfall der Anerkennung abgewichen werden, welches einen gewichtigen Grund erfordert. Die Tatsache, dass aufgrund der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ein Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer Zusatzversorgungskasse erworben wurde, stellt keinen atypischen Fall dar (vielmehr stellt dies nach einer Wartezeit von fünf Jahren den Regelfall dar).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert den Begriff der Hauptberuflichkeit im Sinne des Beamtenversorgungsrechts. Zur Erfüllung des Merkmals „hauptberuflich“ musste bisher (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. September 1997 – 2 C 38.96 –) die Tätigkeit zwingend mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einnehmen.

Mit der vorliegenden Regelung ist es möglich, eine Beschäftigung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen, die wegen ihres unterhäftigen Umfangs bei einer Beamtin oder einem Beamten damals nicht vorkommen konnte.

Zeiten, welche die Arbeitskraft der Beschäftigten nicht mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beanspruchen, werden als ruhegehaltfähig berücksichtigt, wenn ein Beamtenverhältnis mit dem gleichen Beschäftigungsumfang zulässig wäre. Es wird dabei auf die Rechtslage bei Eintritt in den Ruhestand abgestellt, so dass es nicht darauf ankommt, ob im Zeitpunkt der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung in einem Beamtenverhältnis in dem Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig gewesen wäre. Die Regelung setzt die mit den Urteilen vom 25. Mai 2005 – 2 C 20.04 und vom 24. Juni 2008 – 2 C 5.07 ergangene Rechtsprechung des BVerwG um.

Zu § 16 (Sonstige Zeiten)

Die Regelung erkennt weitere Zeiten vor der Berufung in das Beamtenverhältnis wegen einer inhaltlichen Nähe zur späteren Tätigkeit an.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 zählt abschließend die verschiedenen Tatbestände auf, welche das o. g. Merkmal erfüllen.

Eine Tätigkeit als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt (Satz 1 Nr. 1 Buchst. a) weist eine Nähe zu Tätigkeiten im allgemeinen Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt und zur Tätigkeit in der Justiz auf. Eine Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit ist daher gerechtfertigt.

Der Möglichkeit einer Anerkennung aufgrund einer Tätigkeit im Dienst der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihrer Verbände nach Satz 1 Nr. 1 Buchst. b liegt die Erwägung zugrunde, dass deren Bedienstete zwar keine Beamtinnen und Beamten im Sinne des LBG LSA oder des Beamtenstatusgesetzes sind. Gleichwohl werden in öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften häufig vergleichbare Tätigkeiten wie in der staatlichen Verwaltung wahrgenommen.

Eine Anerkennung kann nach Satz 1 Nr. 1 Buchst. c ferner für Zeiten im Schuldienst erfolgen, weil diese Tätigkeiten mit denen im Beamtenverhältnis vergleichbar sind. Für Zeiten im öffentlichen Schuldienst kommt regelmäßig eine Anerkennung nach § 15 in Betracht, aber falls dessen Voraussetzungen nicht vorliegen (z. B. weil diese Zeiten nicht zur Ernennung geführt haben), bleibt

noch die Möglichkeit einer Anerkennung nach dieser Regelung, so dass sichergestellt ist, dass Tätigkeiten im öffentlichen Schuldienst nicht schlechter als Tätigkeiten im nichtöffentlichen Schuldienst bewertet werden.

Eine hauptberufliche Tätigkeit im Dienst einer Fraktion (Satz 1 Nr. 1 Buchst. d) setzt voraus, dass der Vertrag mit der Fraktion und nicht mit einer Partei oder einem Abgeordneten abgeschlossen worden ist. Die in diesem Umfeld gewonnenen Erfahrungen können auch einer Aufgabenerfüllung im Beamtenverhältnis zugute kommen, so dass aus diesem Grund die Möglichkeit einer Anerkennung besteht.

Die Möglichkeit der Anerkennung von Tätigkeiten im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder von Spitzenverbänden der Sozialversicherung (Satz 1 Nr. 1 Buchst. e) erfolgt, da von ihnen vergleichbare Tätigkeiten wie in der staatlichen Verwaltung (Kommunale Spitzenverbände) geleistet oder staatliche Aufgaben (Spitzenverband der Sozialversicherung) erfüllt werden.

Hauptberufliche Tätigkeiten in einem rechtsstaatlichen (Merkmale: Bindung staatlichen Handelns an Recht und Gesetz sowie Gewaltenteilung) ausländischen öffentlichen Dienst können ebenfalls als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. Tätigkeiten bei zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen fallen nicht unter Satz 1 Nr. 2, weil sie bereits von § 12 Abs. 4 Nr. 4 erfasst sind.

Tätigkeiten in der Entwicklungshilfe sind nach Satz 1 Nr. 3 ebenfalls berücksichtigungsfähig. Hierbei handelt es sich um einen Nachteilsausgleich für eine gesellschaftlich wünschenswerte Tätigkeit.

Die Möglichkeit einer Anerkennung des Erwerbs besonderer Fachkenntnisse auf wissenschaftlichem, künstlerischem, technischem oder wirtschaftlichem Gebiet wird nicht fortgeführt. Diese Regelung hat sich als schwer durchführbar erwiesen, weil zwischen dem Versorgungsfall und dem Erwerb der Fachkenntnisse viele Jahre oder sogar einige Jahrzehnte liegen und daher rückblickend kaum noch beurteilt werden kann, ob die damaligen Fachkenntnisse als besonders anzusehen waren. Zudem waren die Anforderungen so eng auszulegen, dass in der Praxis die Voraussetzung der „besonderen“ Fachkenntnisse nie als erfüllt anzusehen waren.

Die Regelung ist als „Kann-Vorschrift“ formuliert, so dass die Rechtsfolge von einer Ermessensentscheidung abhängt. Das Ermessen ist im Regelfall zugunsten der Beamtin oder des Beamten auszuüben, da die Regelungen zu den Vordienstzeiten das Ziel verfolgen, Lücken in der Versorgung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die sich ausschließlich in einem Beamtenverhältnis befunden haben, zu schließen. Eine Ablehnung wäre aber gerechtfertigt, um eine Besserstellung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die sich ausschließlich in einem Beamtenverhältnis befunden haben, auszuschließen.

Satz 2 begrenzt die Berücksichtigung der Zeiten als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer auf die Hälfte mit einer höchstzulässigen Berücksichtigung von zehn Jahren der Tätigkeit. Da diese Zeiten nicht im öffentlichen Dienst abgeleistet wurden und auch hinsichtlich der Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes wenig vergleichbar sind, ist diese Beschränkung, die also zu einer Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von maximal fünf Jahren führt, geboten. Ebenso begrenzt Satz 2 die Berücksichtigung der Tätigkeiten als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt, weil diese Zeiten weniger Berührungspunkte zur Verwaltung als die anderen Tatbestände im Satz 1 aufweisen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 bezweckt, eine Überversorgung zu verhindern, die sich daraus ergeben kann, dass Zeiten sowohl die Versorgung erhöhen als auch einen Anspruch auf eine Rente oder andere Versorgung begründen, die nicht der Ruhensregelung des § 68 unterliegt. Durch die Regelung wird sichergestellt, dass keine höhere Gesamtversorgung (Beamtenversorgung und anderweitige Altersversorgung aus den anerkannten Zeiten) bezogen werden kann, als wenn der Gesamtzeitraum ausschließlich in einem Beamtenverhältnis zurückgelegt worden wäre.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 verweist auf die Regelung der Berücksichtigung von Tätigkeiten in einer Teilzeit in § 12 Abs. 1 Satz 3. Eine Anerkennung erfolgt zu dem Teil, der dem Verhältnis der ermäßigten zur tatsächlichen Arbeitszeit entspricht. Bei einer Tätigkeit, die von Gesetzes wegen nur hälftig zu berücksichtigen ist wie die Tätigkeit als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a i. V. m. Satz 2), wird eine zehnjährige Tätigkeit als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt mit einem Beschäftigungsumfang von 80 v. H. demnach nur mit einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von vier Jahren berücksichtigt.

Ferner verweist er auf die Legaldefinition zur Hauptberuflichkeit in § 15 Abs. 2. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zu § 17 (Ausbildungszeiten)

Die Anrechnung von Ausbildungszeiten ermöglicht den Ausgleich einer ausbildungsbedingten Einstellungsverzögerung, um für die Beamtinnen und Beamten aller Laufbahngruppen und sämtlicher Einstiegsämter eine annähernd gleiche Ausgangslage bei der Berechnung des Ruhegehaltes zu schaffen. Da der Dienstherr den Nutzen aus einer außerhalb des Beamtenstatus absolvierten Ausbildung zieht, ist es gerechtfertigt, diese Zeit entsprechend auch als ruhegehaltfähig anzuerkennen.

Nicht von der Vorschrift erfasst ist ein Vorbereitungsdienst, der in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet wird, denn diese Zeiten zählen bereits als ruhegehaltfähige Dienstzeiten im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1. Zeiten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (z. B. juristischer Vorbereitungsdienst) sind dagegen von dieser Vorschrift erfasst.

Zu Absatz 1:

Satz 1 regelt den Grundsatz, dass Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden können, da der Dienstherr den Nutzen aus einer außerhalb des Beamtenstatus absolvierten Ausbildung zieht. Zeiten der allgemeinen Schulbildung oder die Zeiten einer anderen Art der Ausbildung, welche die allgemeine Schulbildung ersetzt (Satz 2), sind nicht ruhegehaltfähig.

Satz 1 Nr. 1 setzt voraus, dass die Ausbildung vorgeschrieben sein muss, was sich aus den jeweiligen Ausbildungs-, Laufbahn- und Prüfungsordnungen oder -vorschriften im Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis ergibt.

Satz 1 Nr. 2 erweitert die Ausbildungszeiten im engeren Sinne um hauptberufliche Tätigkeiten, die nach den jeweils geltenden laufbahnrechtlichen Vorschriften gefordert waren, und ermöglicht ebenfalls deren Anerkennung.

Die Anerkennung der Zeiten einer Fachschul- oder Hochschulausbildung ist auf drei Jahre begrenzt. Diese Begrenzung unterliegt keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, da es keinen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums gibt, dass Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähig anerkannt werden (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 16. November 2000 – 2 C 23.99 –, Juris, Rn. 15 ff.).

Satz 2 regelt, dass in den Fällen, in denen die allgemeine Schulbildung durch eine andere Art der Ausbildung ersetzt wird, diese der Schulbildung gleichgestellt wird. Diese Regelung verfolgt den Zweck, einen Ausgleich in einer unterschiedlichen Ausgangslage der Beamtinnen und Beamten herbeizuführen. Es gibt Fälle, in denen das Laufbahnrecht für den Zugang zu einer Laufbahn an Stelle eines Schulabschlusses einen niedrigeren Schulabschluss zzgl. einer abgeschlossenen Berufsausbildung genügen lässt (z. B. § 14 Abs. 2 Nr. 1 Buchst. b LBG LSA). Die Zeit der Berufsausbildung zählt dann nicht als anrechenbare Ausbildungszeit, sondern als nichtanrechenbare Schulbildung.

Zur Ausübung des Ermessens wird auf die Begründung zu § 16 Abs. 1 verwiesen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält eine Begünstigung für die Beamtinnen und Beamten, für die eine besondere Altersgrenze (Polizeivollzug, Justizvollzug und Einsatzdienst der Feuerwehr) gilt. Damit soll sichergestellt werden, dass dieser Personenkreis die Höchstversorgung noch erreichen kann.

Satz 1 erweitert die anrechenbaren Zeiten auf förderliche Zeiten für die Wahrnehmung des Amtes. Laufbahnrechtlich brauchen diese nicht vorgeschrieben zu sein und können sowohl innerhalb als auch außerhalb des öffentlichen Dienstes abgeleistet worden sein. In diesen Zeiten muss die Beamtin oder der Beamte eine allgemeine Berufserfahrung gewonnen haben, die zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben beigetragen hat.

Satz 2 verweist auf die entsprechende Anwendung des Absatzes 1 Satz 2. Dadurch wird sichergestellt, dass Zeiten nicht berücksichtigt werden, sofern sie die allgemeine Schulbildung ersetzen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt die Ausbildungszeiten und praktischen hauptberuflichen Tätigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern, welche die vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen für ihre Laufbahn nicht erfüllen und die ihre Befähigung für die Laufbahn durch Lebens- oder Berufserfahrung erworben haben (§ 18 LBG LSA). Die Regelung des Satzes 1 soll eine Gleichbehandlung mit den Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern herbeiführen. Berücksichtigungsfähig sind daher Zeiten, wenn und soweit sie auch bei Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber vorgeschrieben sind. Satz 2 erweitert diese Regelung für Ämter, die keiner Laufbahn angehören, von denen aber Einstellungs Voraussetzungen wie beispielsweise eine Ausbildung gefordert wurden. In diese Betrachtung sind gesetzliche Maßgaben und Anforderungen in vergleichbaren Laufbahnen einzubeziehen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 verweist auf die Legaldefinition zur Hauptberuflichkeit in § 15 Abs. 2 sowie die Anrechnungsregelung des § 16 Abs. 2. Auf die dortigen Begründungen wird verwiesen.

Zu § 18 (Zeiten vor dem 3. Oktober 1990)

Die Vorschrift trifft Sonderregelungen für Zeiträume vor dem 3. Oktober 1990, in denen es Beamtenverhältnisse im Beitrittsgebiet nicht gegeben hat.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 führt die bisherige Rechtslage weiter, dass Zeiten, in denen Beamtenverhältnisse im Beitrittsgebiet nicht begründet werden konnten, nicht als ruhegehaltfähig anerkannt werden. Es gilt insoweit der Vorrang des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung. Ausgenommen sind hiervon nach Satz 1 Zeiträume des Wehrdienstes (§ 14), Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst (§ 15), sonstige Zeiten nach § 16, förderliche Zeiten nach den §§ 77 Abs. 7 und 78 Abs. 2 sowie Ausbildungszeiten nach § 17 und § 77 Abs. 7, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt ist. Die Anrechnung ist auf insgesamt fünf Jahre begrenzt, in Anlehnung an die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese setzt das Vorliegen von 60 Kalendermonaten mit Pflichtbeitragszeiten voraus.

Satz 2 regelt als Ausnahme, dass diese Zeiträume gleichwohl nicht anerkannt werden, sofern die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung erfüllt ist (z. B. bei weiteren rentenrechtlichen Zeiten ab dem 3. Oktober 1990) und die Zeiten sich rentenerhöhend auf die gesetzliche Rente auswirken. Satz 3 regelt hinsichtlich Ausbildungszeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiets zurückgelegt worden sind, dass diese nicht anerkannt werden, soweit die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung erfüllt ist. Damit erfolgt eine Berücksichtigung dieser Zeiträume nur in der gesetzlichen Rentenversicherung nach den dort geltenden Regelungen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt, dass Zeiten, die nicht mit der Tätigkeit in einer rechtsstaatlichen Verwaltung vergleichbar sind und daher nicht besoldungserhöhend wirken, von der Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit ausgeschlossen sind. Dieses Ergebnis ist durch die notwendige Einheitlichkeit der Bewertung von Vortätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstrechts geboten.

Zu § 19 (Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung)

Die Vorschrift enthält eine Zurechnungszeit. Diese wird der ermittelten ruhegehaltfähigen Dienstzeit hinzugerechnet, obwohl keine Dienstleistung erfolgte.

Zu Absatz 1:

Voraussetzung ist eine Dienstunfähigkeit, die zur Versetzung in den Ruhestand vor Vollendung des 60. Lebensjahres geführt hat (Satz 1). Die Zurechnungszeit umfasst den Zeitraum vom Beginn des Ruhestands bis zum Ende des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres. Um eine doppelte Berücksichtigung von Zeiten zu vermeiden, dürfen Zeiten nicht als Zurechnungszeit gewertet werden, soweit sie nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Solche ruhegehaltfähigen Nachdienstzeiten finden sich beispielsweise in § 13.

Eine Erweiterung der Zurechnungszeit bis zum Ende des Monats der Vollendung des 62. Lebensjahres sieht der Entwurf nicht vor. Zwar hat der Bund durch Art. 1 Nr. 4 des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787) in der gesetzlichen Rentenversicherung die Hinzurechnungszeit bis zum Ende des Monats der Vollendung des 62. Lebensjahres erweitert, aber eine Übertragung dieser Regelung ist bisher nur im Freistaat Bayern erfolgt. Auch der Bund plant bisher keine Übertragung für seine Beamtinnen und Beamten. Eine Übertragung in das Landesrecht Sachsen-Anhalts hätte Mehrkosten von mindestens 50 000 Euro jährlich zur Folge, wobei diese Mehrkosten sich jährlich kumulieren würden. Eine Begrenzung der Zurechnungszeit auf ein bestimmtes Lebensalter wird als gerechtfertigt angesehen, damit die Höhe der Versorgungsleistungen noch in einem angemessenen Verhältnis zur erbrachten Dienstleistung steht.

Satz 2 sieht bei einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (§ 29 BeamStG) vor, dass im Ergebnis ein günstigerer Ruhegehaltssatz aufgrund einer hohen Zurechnungszeit auch nach einer Reaktivierung erhalten bleibt. Diese Regelung soll den Anreiz erhöhen, einen Antrag auf erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu stellen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält eine erhöhte Anrechnung von Zeiten einer gesundheitsschädigenden Verwendung. Voraussetzung ist dafür die Verwendung in dem anderen Land in einem Beamtenverhältnis, die ununterbrochen mindestens ein Jahr gedauert hat (Satz 1).

Satz 2 stellt eine Tätigkeit während einer Beurlaubung, die dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen diene, der Zeit einer Verwendung gleich, wenn die dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belange spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt worden sind.

Satz 3 wurde ergänzt, um bei gesundheitsschädigenden Verwendungen bis zu einem Jahr überhaupt eine doppelte Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu ermöglichen. Beamtinnen und Beamte der Landespolizei Sachsen-Anhalt nehmen an polizeilichen Auslandsmissionen mit gesundheitsschädigenden klimatischen Einflüssen regelmäßig ein Jahr teil. Da dieser Einsatz üblicherweise durch einen Heimaturlaub unterbrochen ist, könnte ohne die Sonderregelung in Satz 3 eine doppelte Berücksichtigung der Zeiten nicht erfolgen.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage ist kein Ermessen bei der Anerkennung als Zurechnungszeit eingeräumt.

Zu Absatz 3:

Die Kollisionsregel in Absatz 3 verhindert, dass die begünstigenden Tatbestände der Absätze 1 und 2 kumuliert zur Anwendung kommen. Dieser Ausschluss ist zur Begrenzung von Zurechnungstatbeständen gerechtfertigt.

Zu § 20 (Höhe des Ruhegehalts)

Die Vorschrift trifft die grundsätzlichen Regelungen zur Höhe des Ruhegehalts.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 regelt den Ruhegehaltssatz mit einem Steigerungssatz von 1,79375 v. H. für jedes volle Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit. Das Produkt aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen ergibt das Ruhegehalt. Der Höchstruhegehaltssatz beträgt 71,75 v. H. und wird rechnerisch nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht.

Die Sätze 2 bis 4 enthalten Berechnungs- und Rundungsvorschriften. Es erfolgt eine Spitzabrechnung auf zwei Dezimalstellen (Satz 2) und die Rundung dieser zweiten Dezimalstelle richtet sich nach dem Wert der dritten Dezimalstelle (Satz 3). Etwa anfallende Tage sind unter Benutzung des Nenners 365 umzurechnen (Satz 4), dies gilt auch bei Schaltjahren.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt einen Versorgungsabschlag im Zusammenhang mit einer Versetzung in den Ruhestand vor Vollendung der jeweils maßgeblichen Altersgrenze. Diese Minderung des Ruhegehalts gleicht den vorzeitigen Beginn der Versorgung aus. Satz 1 nennt die Fallgruppen des Versorgungsabschlages. Maßgebend ist dafür der sich aus der Versetzungsverfügung ergebende Grund für die Versetzung in den Ruhestand.

Satz 1 Nr. 1 verweist auf die Möglichkeit eines Ruhestands auf Antrag der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten mit Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 40 Abs. 2 oder 106 Abs. 4 LBG LSA), Nummer 2 des Satzes 1 auf die Möglichkeit eines Ruhestands auf Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres (§ 40 Abs. 1 LBG LSA). Der Versorgungsabschlag bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten gilt jedoch nur bei Zurruesetzungen, die vor dem 63. Lebensjahr erfolgen (ehemalige besondere Altersgrenze für Schwerbehinderte im Rentenrecht).

Satz 1 Nr. 3 verweist auf die Versetzung in den Ruhestand bei Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes). Ausgenommen von den Abschlägen ist dabei jedoch eine Versetzung in den Ruhestand, die auf einem Dienstunfall beruht.

Die Minderung nach Satz 1 erfolgt um 3,6 v. H. für jedes Jahr vor der in den Nummern 1 bis 3 geregelten jeweiligen Altersgrenze. Sie ist auf maximal 10,8 v. H. begrenzt. Gemindert wird das Ruhegehalt und nicht der Ruhegehaltssatz. Beispiel:

- Die monatlichen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge betragen 4 000,00 Euro. Wenn nach der bis zum Stichtag zu berücksichtigenden Dienstzeit (also ohne vorzeitigen Ruhestand) ein Ruhegehaltssatz von 50 v. H. und damit ein Ruhegehalt von 2 000,00 Euro erreicht worden wäre, reduzierte sich dieses beim höchsten Minderungssatz nicht auf 1 568,00 Euro, (das entspräche 39,2 v. H., also 50 minus 10,8), sondern auf 1 784,00 Euro (100 minus 10,8 = 89,2 v. H. von 2 000,00 Euro [erdientes ungekürztes Ruhegehalt]).

Nicht der Verminderung unterliegt der kindbezogene Familienzuschlag, weil die Stufe 2 des Familienzuschlags neben dem Ruhegehalt gezahlt wird (§ 60 Abs. 1 Satz 2).

Satz 2 enthält eine Regelung, wenn die ruhegehaltfähige Dienstzeit beim vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand nicht genau ein volles Jahr erreicht. Zur Ermittlung der gesamten mindernd wirkenden Jahre sind etwa anfallende Tage unter Benutzung des Nenners 365 auf zwei Dezimalstellen umzurechnen, wobei die zweite Dezimalstelle um eins zu erhöhen ist, wenn in der dritten Stelle eine der Ziffern fünf bis neun verbliebe.

Satz 3 trifft eine Sonderregelung für die Beamtinnen und Beamten, für die eine besondere, vor dem 63. Lebensjahr liegende Altersgrenze gilt. Dies sind die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des Einsatzdienstes in der Feuerwehr, des Justizvollzugsdienstes und des Werkdienstes im Justizvollzug, für die die maßgebliche Altersgrenze derzeit bei Vollendung des 60. Lebensjahres liegt (§§ 106 Abs. 1, 114 Abs. 1, 115 LBG LSA) und mit diesem Gesetz, abhängig vom Geburtsjahr und der Besoldungsgruppe, stufenweise bis auf das vollendete 61. oder 62. Lebensjahr angehoben werden soll. Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit tritt bei diesen Beamtinnen und Beamten mit besonderer Altersgrenze für die Berechnung des Versorgungsabschlags die jeweilige Altersgrenze an die Stelle des 63. Lebensjahres.

Satz 4 regelt Besonderheiten für Beamtinnen und Beamte, deren individuelle Altersgrenze nach Vollendung der stufenweise auf das 67. Lebensjahr angehobenen Altersgrenze liegt, also Lehrkräfte mit Ablauf des Schulhalbjahres und wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen zum Ende des Semesters oder Trimesters (§ 39 Abs. 1 Satz 3 LBG LSA). Eine entsprechende Regelung gilt für Professorinnen und Professoren, deren Eintritt in den Ruhestand zum Ende eines Semesters erfolgt (§ 38 Abs. 4 Satz 1 HSG LSA). In diesen Fällen tritt bei einer Versetzung in den Ruhestand auf Antrag zur Berechnung des Versorgungsabschlags die stufenweise auf das 67. Lebensjahr angehobene Altersgrenze an die Stelle der individuellen Altersgrenze.

In den Sätzen 5 bis 7 finden sich die Regelungen, dass ein Versorgungsabschlag entfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt wird und mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten oder sonstigen Zeiten zurückgelegt hat.

Satz 5 definiert, welche Zeiten für die 45 Jahre maßgeblich sind. Dies sind die Dienstzeiten in einem Beamtenverhältnis nach § 12 (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit), § 14 (Wehrdienst und vergleichbare Zeiten) und Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 15). Die Berücksichtigung der Zeiten nach § 14 dient dem Nachteilsausgleich für den abgeleisteten Wehr- oder Zivildienst. Die Gleichstellung der Zeiten nach § 15 ist gerechtfertigt, weil auch diese Zeiten im öffentlichen Dienst regelmäßig in einem Beamtenverhältnis hätten abgeleistet werden können. Neben diesen Dienstzeiten werden auch noch die nach § 21 Abs. 2 Satz 1 berücksichtigungsfähigen Pflichtbeitragszeiten, soweit sie nicht im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit stehen, für die Berechnung des Zeitraums von 45 Jahren berücksichtigt. Die Berücksichtigung dieser Zeiten ermöglicht Beamtinnen und Beamten aus sog. „Mischbiographien“, die vor der Verbeamtung lange Zeit rentenversicherungspflichtig tätig waren, ebenfalls ohne Versorgungsabschlag mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen. Da Beamtinnen und Beamte, die in den neuen Ländern aufgewachsen sind, erst ab dem 3. Oktober 1990 ruhegehaltfähige Dienstzeiten erwerben konnten, stünde ihnen diese Regelung ansonsten noch bis zum Jahr 2035 nicht offen. Die Pflichtbeitragszeiten, die im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit stehen, sind jedoch von der Berücksichtigung ausgenommen, weil durch die Regelung ein langes Berufsleben honoriert werden soll. Ferner sind Zeiten einer Arbeitslosigkeit im Beamtenversorgungssystem ein Fremdkörper, so dass aus diesem Grund eine Berücksichtigung systemwidrig wäre. Die Berücksichtigung von Pflegezeiten nach § 64 sowie von Erziehungszeiten bis zum vollendetem zehnten Lebensjahr des Kindes dienen dem Nachteilsausgleich, weil aus diesem Grund regelmäßig keine Dienstzeiten geleistet werden konnten, aber gleichwohl diese Tätigkeiten sozialpolitisch erwünscht sind. Ferner ist die Belastung während dieser Tätigkeiten mit einer beruflichen Belastung häufig annähernd vergleichbar.

Diese Aufzählung in Satz 5 ist abschließend. Weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten wie z. B. die Ausbildungszeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses (§ 17) werden für den Zeitraum von 45 Jahren nicht berücksichtigt, es sei denn sie sind mit Pflichtbeiträgen belegt. Sonderregelungen wie z. B. die doppelte Berücksichtigung von Zeiten einer Aufbauhilfe (§ 83 Abs. 1) werden nicht angewendet.

Satz 6 regelt, dass Zeiträume nicht doppelt berücksichtigt werden dürfen, sofern sie sich überschneiden. Satz 7 ordnet an, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nicht nur anteilig, sondern im

vollen Umfang berücksichtigt werden. Bei der Anerkennung eines 45jährigen Berufslebens sollen Teilzeittätigkeiten deshalb nicht nur anteilig berücksichtigt werden, weil die Reduzierung der Dienstleistung häufig auch aus familiären Gründen geschah und demnach auch sozialpolitisch erwünschte Ziele verfolgt wurden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt in Satz 1 die amtsbezogene Mindestversorgung von 35 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Diese stellt eine nach verfassungsrechtlichen Grundsätzen amtsangemessene Mindestalimentation sicher.

An Stelle der amtsabhängigen Mindestversorgung wird nach Satz 2 eine amtsunabhängige Mindestversorgung gewährt, sofern diese günstiger ist. Diese bemisst sich unabhängig von der tatsächlichen ruhegehaltfähigen Dienstzeit und von den tatsächlichen ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Sie beträgt 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 zzgl. eines statischen Erhöhungsbetrages in Höhe von 30,68 Euro (Satz 3). Satz 4 regelt, dass der Erhöhungsbetrag bei Anwendung der Kürzungsregelung des § 32 außer Betracht bleibt. Damit wird im Bereich der Mindestversorgung eine für die Hinterbliebenen günstige Regelung getroffen, indem ein niedrigerer Versorgungsbezug bei einer Kürzung zugrunde gelegt wird.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 stellt eine Ausnahme zu Absatz 3 dar. Absatz 3 verfolgt den Zweck, durch ein Mindestruhegehalt bei vorzeitigem Eintritt des Versorgungsfalles eine angemessene Versorgung zu sichern. Absatz 4 zielt auf die Fälle ab, in denen aufgrund einer Berufstätigkeit vor der Berufung in das Beamtenverhältnis Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben worden sind. Die kurze Dienstzeit im Beamtenverhältnis ist demnach durch einen späten Eintritt in das Beamtenverhältnis und nicht durch einen vorzeitigen Eintritt des Versorgungsfalles bedingt. Absatz 4 verhindert durch eine weitere Ruhensanordnung, dass durch eine relativ kurze, aber späte Dienstzeit im Beamtenverhältnis die vollen Mindestversorgungsansprüche erworben werden.

Satz 1 setzt voraus, dass

- ein Anspruch auf Mindestversorgungsbezüge nach Absatz 3 besteht,
- eine Ruhensregelung aufgrund eines Anspruchs auf eine gesetzliche Rente nach § 68 durchgeführt wird und
- der Zahlbetrag nach dieser Ruhensregelung das erdiente Ruhegehalt übersteigt.

Bei der Berechnung nach Satz 1 bleiben der Erhöhungsbetrag nach Absatz 3 Satz 3 und ein ggf. gewährter Familienzuschlag der Stufe 2 (kindbezogener Familienzuschlag) nach § 60 Abs. 1 außer Betracht (Satz 2), so dass diese Versorgungsbestandteile nicht unter die Ruhensregelung nach Satz 1 fallen.

Satz 3 stellt sicher, dass durch die Summe aus Rente und Versorgung im Ergebnis die amtsabhängige oder amtsunabhängige Mindestversorgung (je nach Konstellation) erreicht wird. Sollte ein kindbezogener Familienzuschlag gewährt werden, erhöht sich die zu belassende Mindestversorgung um den Familienzuschlag der Stufe 2.

Als Untergrenze verbleibt stets das erdiente Ruhegehalt, welches sich durch einen kindbezogenen Familienzuschlag noch erhöht (Satz 4).

Satz 5 verweist hinsichtlich der Hinterbliebenen auf die Sätze 1 bis 4. Die Regelungen zur Mindestversorgung bei Anwendung einer Ruhensregelung aufgrund einer gesetzlichen Rente gelten auch im Rahmen der Hinterbliebenenversorgung.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt ein erhöhtes Ruhegehalt für Beamtinnen und Beamte, die in den einstweiligen Ruhestand versetzt worden sind. Es dient dem Nachteilsausgleich für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitskraft aus im Verantwortungsbereich des Dienstherrn liegenden Gründen nicht mehr benötigt wird. Neben den politischen Beamtinnen und politischen Beamten (§ 30 BeamStG, § 41

LBG LSA) sind dies auch die Fälle des einstweiligen Ruhestandes bei Auflösung einer Körperschaft (§ 18 Abs. 2 Satz 1 BeamStG in Verbindung mit § 32 Abs. 2 Satz 1 LBG LSA) und bei Umbildung und Auflösung von Behörden (§ 31 BeamStG in Verbindung mit § 43 LBG LSA).

Das erhöhte Ruhegehalt knüpft an die Dauer der Amtszeit an (Satz 1). Für jeden vollen Monat der Amtszeit wird für einen Monat ein erhöhtes Ruhegehalt gewährt. Die Regelung enthält keine Mindestbezugsdauer mehr, da diese insbesondere bei kurzen Amtszeiten unangemessen ist, zumal die Besoldung vorher noch drei Monate weiter gewährt wird (§ 4 LBesG LSA). Die maximale Bezugsdauer beträgt drei Jahre. Die Versorgung bemisst sich nach den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand innegehabten Amtes, wobei es nicht erforderlich ist, dass dieses Amt zwei Jahre bekleidet worden ist.

Satz 2 regelt im ersten Halbsatz eine Obergrenze des erhöhten Ruhegehalts. Das Ruhegehalt darf die tatsächlichen letzten Dienstbezüge nicht übersteigen (erster Halbsatz). Diese Regelung kommt bei Teilzeit und Beurlaubung zur Anwendung. Einen Verstoß gegen höherrangiges Recht stellt diese Regelung nicht dar, da es gerechtfertigt ist, bei Teilzeitkräften die Besoldung entsprechend ihrer Arbeitszeit zu kürzen und diese erbrachte geringere Dienstleistung auch einen sachgerechten Grund für eine Kappung der Versorgungsbezüge darstellt (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 11. März 1999 – 2 C 18/98 – Juris, Rn. 16). Um unbillige Ergebnisse zu vermeiden, ist nach dem zweiten Halbsatz zu prüfen, ob das ermittelte Ruhegehalt höher als die zuletzt zugestandenen Dienstbezüge ist. Zur Ermittlung dieses Ruhegehaltes gelten die allgemeinen Regelungen.

Zu § 21 (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)

Die Vorschrift schließt eine Versorgungslücke zwischen einem zeitlich vorangegangenen Eintritt in den Ruhestand und dem späteren Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei Beamtinnen und Beamten, die Ansprüche in beiden Alterssicherungssystemen erworben haben. In diesem Zeitraum wird der Ruhegehaltssatz bis zum Bezug der Altersrente erhöht, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Diese Versorgungslücke tritt bei Beamtinnen und Beamten auf, die nach einer vorangegangenen versicherungspflichtigen Beschäftigung erst in späteren Lebensjahren in das Beamtenverhältnis berufen worden sind und nicht in ausreichendem Umfang ruhegehaltfähige Vordienstzeiten haben. Bei einem Eintritt in den Ruhestand ab dem 60. Lebensjahr (z. B. Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugs oder des Justizvollzugs) fehlt die gesetzliche Rente als Ergänzung, denn ein vorzeitiger Bezug einer gesetzlichen Rente vor der rentenversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze ist regelmäßig ausgeschlossen, da das Übergangsrecht weitere Tatbestände wie eine Mindestwartezeit voraussetzt, die regelmäßig von früher rentenversicherten Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten nicht mehr erfüllt werden können.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 stellt durch Bezugnahmen klar, dass die nach § 20 Abs. 1 berechnete Versorgung (ggf. erhöht durch die Regelung zum Unfallruhegehalt nach § 43 Abs. 3 Satz 1 oder durch die Regelung für Beamtinnen und Beamte auf Zeit in § 77 Abs. 2) und nicht die Mindestversorgung nach § 20 Abs. 3 erhöht wird. Als Grundvoraussetzung für die Anwendung der Bestimmung wird auf den Beginn des Ruhestandes vor Erreichen der rentenversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze abgestellt. Wegen der Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird auf den Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbezugs in § 35 SGB VI (67. Lebensjahr) bzw. § 235 SGB VI (stufenweise Anhebung der Altersgrenze von dem 65. auf das 67. Lebensjahr) verwiesen. Abgestellt wird auf die Regelaltersgrenze und nicht auf eine mögliche vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente mit Abschlägen.

Nach der Nummer 1 ist es erforderlich, dass bis zum Beginn des Ruhestandes eine fünfjährige Wartezeit für eine Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist. Dabei handelt es sich um die allgemeine Wartezeit in § 50 Abs. 1 SGB VI, die für den Anspruch auf eine Regelaltersren-

te, eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und eine Rente wegen Todes vorgeschrieben ist.

Die Nummer 2 setzt einen Eintritt in den Ruhestand bzw. eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze voraus. Ausgeschlossen von der Erhöhung des Ruhegehaltssatzes sind demnach Beamtinnen und Beamte, die mit diesem Zeitpunkt in den Ruhestand treten oder in den Ruhestand versetzt werden. Neben den Fällen der Dienstunfähigkeit (Buchstabe a) können vor allem die Beamtinnen und Beamten, für die eine besondere Altersgrenze gilt, die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes in Anspruch nehmen. Dies sind die Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzuges, des Feuerwehreinsatzdienstes und des Justizvollzuges, die derzeit noch mit Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Mit diesem Gesetz ist, beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1958, eine schrittweise Anhebung der Altersgrenzen geplant. Abhängig von der Besoldungsgruppe soll dann der Ruhestand mit Ablauf des Monats der Vollendung des 61. (bis A 11) bzw. 62. Lebensjahres (ab A 12) beginnen. Die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen wird im Jahr 2030 abgeschlossen sein. Erfasst sind seit 1. Januar 2012 auch die Fälle, in denen die Beamtinnen und Beamten gegenüber der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand treten, so dass für diesen Zeitraum die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als ergänzender Altersbezug fehlt. Diese Rechtslage soll fortgeschrieben werden, da erst ab dem Jahr 2024 der Gleichklang zwischen den Altersgrenzen im Landesbeamtengesetz und in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht sein wird.

Neu ist im Buchstaben c eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes für die Fälle, in denen Beamtinnen und Beamte des Polizei- und Justizvollzugsdienstes sowie des Feuerwehreinsatzdienstes vom neuen Antragsruhestand für Schwerbehinderte mit Vollendung des 60. Lebensjahres Gebrauch machen. Ohne diese Regelung liefe dieser Antragsruhestand in vielen Fällen ins Leere, weil eine um bis zu 24 Monate vorgezogene Versetzung in den Ruhestand zur Folge hätte, dass die vorübergehende Erhöhung für einen Zeitraum von fünf bis sieben Jahren fehlte. Ein derart langer Verzicht auf eine vorübergehende Erhöhung erscheint als unverhältnismäßig lang. Weiterhin erfasst Buchstabe c die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die von der bis zum 31.12.2009 befristeten Regelung eines vorzeitigen Ruhestandes nach § 120 Abs. 4 BG LSA Gebrauch gemacht haben. Da die Regelung für Beamtinnen und Beamte bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1954 galt, werden erst im Jahr 2020 alle hiervon Betroffenen die rentenrechtliche Altersgrenze erreicht haben.

Nach der Nummer 3 darf die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte nur einen Ruhegehaltssatz von weniger als 66,97 v. H. verdient haben. Diese Einschränkung stellt darauf ab, dass die Regelung insgesamt die Funktion hat, eine noch nicht zustehende Rente auszugleichen und damit eine „Rentenlücke“ zu verhindern. Ein Ruhegehaltssatz von 66,97 v. H. liegt jedoch nur 4,78 v. H. unterhalb des höchstmöglichen Ruhegehaltssatzes von 71,75 v. H. Dies entspricht einer ruhegehaltsfähigen Dienstzeit von 2 Jahren und 8 Monaten (2,67 Jahre x 1,79375 v. H. pro Jahr = 4,78 v. H.). Bei solch einer Ruhegehaltssatzhöhe kann davon ausgegangen werden, dass es an einer auszugleichenden „Rentenlücke“ fehlt.

Nach der Nummer 4 dürfen Einkünfte der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten durchschnittlich monatlich einen Betrag in Höhe der Einkommensgrenze bei sozialversicherungsfreien Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) nicht übersteigen. Durch die Bezugnahme auf das SGB IV sind Anpassungen im Landesrecht bei Änderungen der Einkommensgrenze im Bundesrecht entbehrlich. Bei dauerhaft bezogenen höheren Einkünften ist eine Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nicht mehr gerechtfertigt, da die „Rentenlücke“ durch Erwerbstätigkeit geschlossen wird. Eine durchschnittliche Betrachtung lässt es zu, dass kurzzeitige Erhöhungen eines Arbeitsentgeltes (z. B. durch Gewährung von Einmalzahlungen) unschädlich sind, wenn im Gesamtbe Betrachtungszeitraum die monatliche Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. In den Fällen, in denen es bei der durchschnittlichen Betrachtung eines Kalenderjahres zu einer Überschreitung des Betrages nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV durch in einzelnen Monaten bezogenes Einkommen kommt, ist es gerechtfertigt, dass das sich aus der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes ergebende Ruhegehalt nur in diesen Monaten um den übersteigenden Betrag gekürzt wird.

Ein vollständiger Wegfall des Erhöhungsbetrages kann zu unbilligen Härten führen, wenn der Betrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nur geringfügig überschritten wird.

Beispiel:

Es werden folgende laufende Einkünfte neben der Versorgung bezogen:

- von Januar bis Dezember: monatlich 420,00 Euro
- im Juli: zusätzlich eine Einmalzahlung in Höhe von 200,00 Euro
- im November: zusätzlich eine Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro

ergibt Jahreseinkünfte neben der Versorgung in Höhe von insgesamt: 5 540,00 Euro.

Daraus errechnet sich ein durchschnittliches Monatseinkommen in Höhe von 461,67 Euro, so dass die Grenze von derzeit 450 Euro überschritten ist.

Rechtsfolge: Im Monat Juli ist der Erhöhungsbetrag um 170,00 Euro und im Monat November um 270,00 Euro zu kürzen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt den Umfang der Erhöhung des Ruhegehaltssatzes. Satz 1 benennt als Berechnungsgrundlage für die Erhöhung die für die Erfüllung der rentenrechtlichen Wartezeit anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten. Die Erhöhung beträgt für volle zwölf Monate an Pflichtbeitragszeiten 0,95667 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Von diesen Pflichtbeitragszeiten führen die Zeiten einer Kindererziehung zur Vermeidung einer doppelten Berücksichtigung nicht zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes, sofern diese Zeiten der Kindererziehung bereits zu einem Zuschlag nach § 65 geführt haben. Ferner sind nur Zeiten zu berücksichtigen, die vor der Begründung des Beamtenverhältnisses liegen und soweit sie nicht ruhegehaltfähig sind. Dies ist sachgerecht, denn bei einer Ruhegehaltfähigkeit führen sie bereits zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes und eine doppelte Berücksichtigung wird dadurch vermieden.

Satz 2 begrenzt die Höhe des Ruhegehaltssatzes – wie auch in Absatz 1 Nr. 3 – auf 66,97 v. H. Es wird auf die dortige Begründung verwiesen.

Satz 3 regelt, dass in den Fällen eines Versorgungsabschlages nach § 20 Abs. 2 auch das erhöhte Ruhegehalt entsprechend zu vermindern ist.

Verbleibende Monate werden unter Benutzung des Nenners 12 umgerechnet (Satz 4, Halbsatz 1). Hinsichtlich der Rundung von Bruchteilen wird auf die Rundungsregelungen des § 20 Abs. 1 Satz 2 und 3 verwiesen. Der Ruhegehaltssatz ist daher auf die zweite Dezimalstelle um eins zu erhöhen, wenn in der dritten Stelle eine der Ziffern fünf bis neun verbliebe. Zur Ermittlung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstjahre sind etwa anfallende Tage unter Benutzung des Nenners 365 umzurechnen. Die Berechnungsweise und Rundungsvorschriften gelten somit auch hier.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält Regelungen zum Wegfall der Erhöhung des Ruhegehaltssatzes. Nach Satz 1 endet die Erhöhung mit Ablauf des Monats, in dem die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte die Regelaltersgrenze nach §§ 35 oder 235 SGB VI erreicht. Mit dem regelmäßigen Bezugsbeginn der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entfällt der Grund für die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltes.

Satz 2 enthält zwei Tatbestände, in denen vor dem Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wegfällt. Nach Satz 2 Nr. 1 fällt die Erhöhung mit Ablauf des Tages vor dem Beginn des Bezuges einer Versichertenrente aus den anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten aus einem inländischen oder ausländischen Alterssicherungssystem weg. Nach Satz 2 Nr. 2 entfällt die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes, wenn aus einer Erwerbstätigkeit Einkünfte bezogen werden, die dauerhaft monatlich den Betrag in § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB IV übersteigen, mit Ablauf des Vormonats. In beiden Tatbeständen ist der Wegfall der Erhöhung gerechtfertigt, weil die „Rentenlücke“ anderweitig kompensiert wurde.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 schreibt für eine Erhöhung des Ruhegehaltssatzes das Antragserfordernis vor. Dies ist sachgerecht, weil Absatz 1 voraussetzt, dass die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist und die die Versorgungsbezüge anweisende Stelle über diese Information nicht in jedem Fall verfügt. Allerdings gilt nach Satz 2 ein innerhalb von drei Monaten nach Eintritt in den Ruhestand gestellter Antrag als zum Eintritt in den Ruhestand gestellt. Rechtsfolge ist, dass die Erhöhung dann rückwirkend zum Beginn der Ruhegehaltszahlung vorzunehmen ist. Satz 3 legt fest, dass ein Überschreiten der 3-Monats-Frist dazu führt, dass eine Erhöhung des Ruhegehaltssatzes erst mit Beginn des Monats vorgenommen werden kann, in dem der Antrag auf die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes gestellt wurde. Die Sätze 2 und 3 wirken daher wie eine Ausschlussfrist. Ein einmal gestellter Antrag wirkt jedoch fort, selbst wenn in einzelnen Monaten, z. B. wegen Überschreitung der Einkommensgrenzen, die Erhöhung nicht gewährt wird.

Zu § 22 (Unterhaltsbeitrag für entlassene Beamtinnen und entlassene Beamte)

Die Vorschrift betrifft Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Probe. Es sind jedoch nur die Beamtinnen und Beamte auf Probe zur späteren Verwendung auf Lebenszeit (§ 4 Abs. 3 Buchst. a BeamStG) erfasst, nicht jedoch die Beamtinnen und Beamten auf Probe zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion (§ 4 Abs. 3 Buchst. b BeamStG). Ferner gilt die Regelung nicht für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Beamtinnen und Beamten auf Zeit sind über den Verweis in § 77 Abs. 4 erfasst.

Die Regelung erfasst die Fälle einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wegen Dienstunfähigkeit, ohne dass ein Versorgungsanspruch entstanden ist (unversorgtes Ausscheiden). Bei einem Versorgungsanspruch wäre ansonsten keine Entlassung, sondern ein Eintritt oder eine Versetzung in den Ruhestand erfolgt.

Die Fälle, dass eine Beamtin oder ein Beamter aufgrund des Erreichens der Altersgrenze ohne Versorgungsanspruch ausscheidet, sind nicht mehr erfasst. Eine Verbeamtung kurz vor der Altersgrenze wird regelmäßig nicht mehr erfolgen. Sollte ausnahmsweise doch eine sehr späte Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgt sein, war bereits im Zeitpunkt der Ernennung sowohl für den Dienstherrn als auch für die Beamtin oder den Beamten absehbar, dass ein Anspruch auf Ruhegehalt nicht entstehen kann, so dass die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung eine angemessene Rechtsfolge darstellt.

Die Beamtin oder der Beamte darf ferner des Unterhaltsbeitrags nicht unwürdig sein. Dies kann ausnahmsweise der Fall sein, wenn die Dienstunfähigkeit aufgrund eines Fehlverhaltens der Beamtin oder des Beamten eingetreten ist, welches im Disziplinarrecht zu einer Entfernung aus dem Dienst (§ 10 Disziplinargesetz Sachsen-Anhalt) geführt hätte.

Das Gesetz schreibt als Obergrenze das fiktive Ruhegehalt vor. Neben der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (§§ 12 ff.) sind auch die Zurechnungszeiten (§ 19) zu berücksichtigen. Sofern die Mindestversorgung nach § 20 Abs. 3 nicht erreicht wird, stellt diese die Obergrenze dar.

Die Gewährung des Unterhaltsbeitrags ist eine Ermessensentscheidung. Bei der Ausübung des Ermessens ist es sachgerecht, anderweitige Einkünfte auf den gewährten Unterhaltsbeitrag anzurechnen (Satz 2). Satz 3 regelt, dass die Bewilligung befristet erfolgt, um damit auf Veränderungen der Verhältnisse reagieren zu können. Sollten diese unverändert bleiben, sind wiederholte Bewilligungen zulässig (Satz 4).

Zu § 23 (Beamtenverhältnisse auf Probe in leitender Funktion)

Die Vorschrift normiert eine ergänzende Regelung für Beamtenverhältnisse auf Probe in leitender Funktion. Ergänzende Regelungen zu Beamtenverhältnissen auf Zeit in leitender Funktion sind nicht mehr erforderlich, weil das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 28.05.2008 – 2 BvL

11/07 – die Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit als einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG gewertet hat. Aus diesem Grund sind keine dem § 15a Abs. 1 und 2 BeamtVG entsprechenden Regelungen für ein Beamtenverhältnis auf Zeit in leitender Funktion aufgenommen worden.

Da das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit neben diesem Beamtenverhältnis auf Probe fortbesteht (§ 5 Abs. 4 Satz 1 LBG LSA), gibt es keinen Grund, dass Versorgungsansprüche aus dem probeweise übertragenen Amt in leitender Funktion entstehen, zumal dieses Amt noch nicht dauerhaft verliehen worden ist. In diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Versorgung aus dem weiterbestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Davon ausgenommen sind die Regelungen zur Unfallfürsorge, so dass bei der Berechnung des Unfallruhegehalts (§ 43) das auf Probe verliehene Amt zugrunde gelegt wird. Da ein Anspruch auf Unfallruhegehalt einen Eintritt in den Ruhestand aufgrund einer Dienstunfähigkeit voraussetzt, wird unterstellt, dass die Beamtin oder der Beamte ohne diesen Dienstunfall und den damit verbundenen Ruhestand das probeweise verliehene Amt dauerhaft übertragen bekommen hätte.

Zu Kapitel 3 (Hinterbliebenenversorgung und Bezüge bei Verschollenheit)

Dieses Kapitel enthält Regelungen für Leistungen nach dem Ableben oder bei Verschollenheit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten.

Zu § 24 (Leistungen)

Die Arten der Hinterbliebenenversorgung werden aufgezählt. Dies beruht auf dem verfassungsrechtlich geschützten Alimentationsprinzip. Zu den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen zählen die Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnerinnen und eingetragenen Lebenspartner und die Kinder. Personen, mit denen die Beamtin oder der Beamte außerhalb einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft zusammengelebt hat (Verlobte, Verlobter, Lebensgefährtin oder Lebensgefährte), werden davon nicht erfasst.

Zu § 25 (Bezüge für den Sterbemonat)

Zu Absatz 1:

Sowohl die Besoldung als auch die Versorgung wird monatlich im Voraus gezahlt. Absatz 1 belässt den Erben die geleistete Besoldung, Versorgung und Aufwandsentschädigung für den Rest des Monats, indem eine Spitzabrechnung mit anschließender Rückforderung unterbleibt. Dies ist gerechtfertigt, weil die oder der Verstorbene regelmäßig Verbindlichkeiten eingegangen ist, die über den Todestag hinausgehen.

Zu Absatz 2:

Die Möglichkeit, eine Zahlung statt an die Erben auch an die Hinterbliebenen vorzunehmen, dient der beschleunigten und vereinfachten Auszahlung, denn die Eigenschaft eines Ehegatten oder Abkömmlings ist leichter als die einer Erbin oder eines Erben festzustellen, da das Erbrecht möglicherweise erst durch Erteilung eines Erbscheins nachgewiesen werden muss. Die Regelung hat praktische Relevanz für Besoldungsbestandteile, die nicht im Voraus gezahlt werden. Dazu zählen beispielsweise Vergütungen und Erschwerniszulagen.

Zu § 26 (Sterbegeld)

Das Sterbegeld bezweckt, die mit dem Tode der Beamtin oder des Beamten zusammenhängenden besonderen Aufwendungen zu erleichtern.

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung gibt es hinsichtlich der Anspruchsberechtigung eine Änderung. Die bisherige Regelung des § 18 BeamVG begünstigt in erster Linie die Ehepartner oder die Kinder der Verstorbenen oder deren Verwandte. Erst wenn diese nicht vorhanden sind, kommen Personen, welche die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung der Beamtin oder des Beamten getragen haben, als Empfänger von Sterbegeld in Frage.

Die Neuregelung stellt primär auf eine häusliche Gemeinschaft mit der Beamtin oder dem Beamten ab. Diese Regelung trägt geänderten Lebensverhältnissen insofern Rechnung, dass beispielsweise anstelle der weit entfernt wohnenden Enkelkinder, die keinen Kontakt zu der oder dem Verstorbenen haben, anderen Personen (wie z. B. Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten) das Sterbegeld zu gewähren ist, sofern sie auch die Bestattungsaufwendungen getragen und in häuslicher Gemeinschaft mit der oder dem Verstorbenen gelebt haben.

An einer Kostentragung der dritten Person fehlt es, wenn die Aufwendungen der Bestattung noch aus dem Vermögen der Beamtin oder des Beamten (z. B. von einem noch nicht aufgelösten Konto, über das eine Vollmacht besteht) bestritten werden.

Neu eingeführt wird die Notwendigkeit eines Antrags. Da häufig mehr als eine Person anspruchsberechtigt sein kann und nicht sämtliche Anspruchsberechtigten bekannt sind, wird durch das Antragserfordernis der Berechtigtenkreis näher bestimmt.

Zum Zweck einer einfachen Handhabung wird das Sterbegeld in den Fällen des Absatzes 1 als Pauschale ausgezahlt und nicht auf die tatsächlich nachgewiesenen Aufwendungen beschränkt.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 setzt den Tod einer Beamtin oder eines Beamten mit Anspruch auf Besoldung voraus. Der Tod von Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten löst demnach keinen Anspruch auf Sterbegeld aus.

Die Todesursache ist dabei für den Anspruch auf Sterbegeld ohne Bedeutung.

Satz 1 erfordert eine häusliche Gemeinschaft mit der oder dem Verstorbenen im Zeitpunkt des Todes oder im Zeitpunkt bis zu einer aus gesundheitlichen Gründen erfolgten anderweitigen Unterbringung der Beamtin oder des Beamten (z. B. in einem Pflegeheim). Die Reihenfolge der Anspruchsberechtigten wird in Satz 1 aufgezählt. Dies sind vorrangig die Ehegattin oder der Ehegatte (oder über den Verweis in § 1 Abs. 4 die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner). An zweiter Stelle stehen die abstammenden oder angenommenen Kinder und an letzter Stelle Personen, die nachweislich die Kosten der letzten Krankheit, die zum Tod der Beamtin oder des Beamten geführt hat, oder die Kosten der Bestattung getragen haben. Diese Personen müssen nicht natürliche Personen sein, sondern es kommen auch beispielsweise die Träger von Altenheimen in Betracht.

Satz 2 regelt, dass bei Anträgen mehrerer anspruchsberechtigter Personen nach zwei Monaten nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten die Anspruchsberechtigung bestimmt wird. Diese Frist hat den Zweck, dass das Sterbegeld nach Ablauf dieser Frist bewilligt werden kann und nicht noch abgewartet werden muss, ob noch weitere Anträge eingehen. Diese Frist ist jedoch nicht als Ausschlussfrist zu verstehen (Umkehrschluss aus Satz 4, nach dem der Anspruch auf Sterbegeld nur unter den dort genannten Voraussetzungen erlischt). Geht erstmalig nach zwei Monaten ein Antrag einer anspruchsberechtigten Person ein, wird das Sterbegeld bewilligt, sofern noch keine Verjährung des Anspruchs eingetreten ist. Nach Sinn und Zweck braucht die Frist nicht abgewartet zu werden, wenn nur eine anspruchsberechtigte Person vorliegen kann und diese den Antrag frühzeitig gestellt hat (z. B. die überlebende Ehegattin, die mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebte, hat frühzeitig nach dem Tod des Beamten den Antrag gestellt).

Satz 3 enthält Regelungen zur Aufteilung des Sterbegeldes bei mehreren anspruchsberechtigten Personen. Bei Kindern erhält jede Person den gleichen Anteil. Personen, die Kosten getragen haben, erhalten das Sterbegeld anteilig im Verhältnis der von ihnen jeweils getragenen Kosten.

Satz 4 trifft eine Regelung für den Fall, dass das Sterbegeld nach zwei Monaten bereits an anspruchsberechtigte Personen bewilligt worden ist, aber gleichwohl nach Ablauf der Frist erstmalig ein Antrag einer weiteren anspruchsberechtigten Person eingeht. Durch die Rechtsfolge des Satzes 4 ist der Anspruch auf Sterbegeld durch die zulässige Bewilligung nach Ablauf der zweimonatigen Frist für weitere anspruchsberechtigte Personen erloschen. Es wird eine erneute Bewilligung und eine teilweise Rückforderung des bereits bewilligten Sterbegeldes vermieden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Höhe des Sterbegeldes.

Satz 1 setzt die Höhe des Sterbegeldes in Höhe des Zweifachen der Dienstbezüge oder des Anwärtergrundbetrages der oder des Verstorbenen fest. Sofern bei einer Anwärtin oder einem Anwärter auch die Voraussetzungen zum Bezug des Familienzuschlages (Ehe, Kinder) vorliegen, fließt dieser Familienzuschlag in die Bemessungsgrundlage des Sterbegeldes mit ein. Bei den Beamtinnen und Beamten mit Anspruch auf Dienstbezügen ist der Familienzuschlag bereits bei den Dienstbezügen mit enthalten (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 LBesG LSA), so dass auch bei diesen Personen entsprechend verfahren wird. Auslandskinderschläge (§ 48 Abs. 1 LBesG LSA), Mietzuschläge (§ 49 LBesG LSA), Auslandsverwendungszuschläge (§ 50 LBesG LSA) und Vergütungen fließen nicht in die Bemessung des Sterbegeldes ein.

Satz 2 verweist auf § 11 Abs. 1 Satz 2 und 3. Diese Verweisung hat zur Folge, dass bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, Teilzeitbeschäftigung oder eingeschränkten Dienstfähigkeit das Sterbegeld aus den ungekürzten Dienstbezügen zu berechnen ist.

Satz 3 enthält eine Anrechnungsregelung, soweit ein Sterbegeld aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis gewährt wird. Dies kommt beispielsweise in Betracht, wenn die Beamtin oder der Beamte beurlaubt war, um ein anderes Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen und dieses ebenfalls ein Sterbegeld vorsieht.

Zu Absatz 3:

Dieses aufwandsbezogene Sterbegeld wird (im Gegensatz zum Sterbegeld nach Absatz 1) nicht pauschal, sondern in Höhe der nachgewiesenen Aufwendungen gezahlt. Als Höchstgrenze gilt der Betrag nach Absatz 2.

Satz 1 regelt die Anspruchsberechtigung für die Fälle, in denen es an einer häuslichen Gemeinschaft mit der oder dem Verstorbenen fehlte, so dass keine anspruchsberechtigte Person nach Absatz 1 vorhanden ist. Auf Antrag erhält die- oder derjenige auf Nachweis die Kosten der Bestattung oder letzten Krankheit ersetzt. Ein besonderes Näheverhältnis zu der oder dem Verstorbenen ist nicht Voraussetzung.

Zu den unmittelbaren Kosten der Bestattung zählen nur Aufwendungen, die direkt der Bestattung zuzuordnen sind. Daran fehlt es bei Anschaffungen, die auch anderweitig genutzt werden können (z. B. die Kleidung zur Trauerfeier).

Satz 2 enthält wie die Regelung in Absatz 1 Satz 2 eine Aufteilungsregelung bei Anträgen mehrerer anspruchsberechtigter Personen innerhalb der zweimonatigen Frist nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten. Diese zweimonatige Frist bezieht sich nur darauf, dass die anspruchsberechtigten Personen ihren Anspruch dem Grunde nach anmelden. Die Vorlage sämtlicher Rechnungen ist dabei nicht Voraussetzung, denn diese können innerhalb dieser Frist häufig noch nicht vollständig beigebracht werden. Satz 2 ordnet als Rechtsfolge eine Quotelung an, sofern mehrere Anspruchsberechtigte Rechnungen anlässlich der Beerdigung einreichen und diese Rechnungen den Höchstbetrag übersteigen. Sollte ein Sterbegeldanspruch von z. B. 6 000 Euro bestehen, Antragsteller A Rechnungen in Höhe von 5 000 Euro und Antragstellerin B in Höhe von 3 000 Euro einreichen, so erhält A fünf Achtel von 6 000 Euro (entspricht 3 750 Euro und B drei Achtel von 6 000 Euro (entspricht 2 250 Euro).

Satz 3 verweist auf die Regelung des Absatzes 1 Satz 4. Der Anspruch auf Sterbegeld erlischt für weitere anspruchsberechtigte Personen, wenn nach Ablauf von zwei Monaten nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten an anspruchsberechtigte Antragstellerinnen und anspruchsberechtigte Antragsteller das Sterbegeld bewilligt worden ist.

Zu Absatz 4:

Nummer 1 des Satzes 1 erweitert den Anspruch auf Sterbegeld auf beurlaubte Beamtinnen und Beamte, bei denen ein Anspruch auf Besoldung nicht gegeben ist.

Die Nummern 2 und 3 des Satzes 1 regeln, dass Sterbegeld auch nach dem Tod einer Ruhestandsbeamtin, eines Ruhestandsbeamten, einer entlassenen Beamtin oder eines entlassenen Beamten mit Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag gewährt wird. Die Höhe des Sterbegeldes bemisst sich nach dem Ruhegehalt oder dem Unterhaltsbeitrag sowie zusätzlich nach den kindbezogenen Leistungen in der Versorgung (Familienzuschlag der Stufe 2 nach § 60 Abs. 1).

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt den Sterbegeldanspruch beim Tod einer Witwe des Versorgungsurhebers oder eines Witwers der Versorgungsurheberin. Anspruchsberechtigt sind auf Antrag nur die Kinder, die entweder von der Beamtin oder dem Beamten abstammen oder von diesem angenommen worden sind. Die Enkel der Beamtin oder des Beamten sind davon nicht erfasst, zumal diese auch keinen Anspruch auf Waisengeld oder einen Unterhaltsbeitrag haben können. Voraussetzung ist ferner, dass im Zeitpunkt des Todes eine häusliche Gemeinschaft mit der oder dem Verstorbenen bestanden hat.

Die Höhe des Sterbegeldes beträgt das Zweifache des Witwen- oder Witwergeldes oder des Unterhaltsbeitrages (Satz 2). Ein Sterbegeld aus anderen Beschäftigungsverhältnissen ist anzurechnen (aufgrund des Verweises in Satz 3 auf Absatz 2 Satz 3).

Satz 4 enthält eine entsprechende Aufteilungsregelung wie in Absatz 1 Satz 3, erste Variante. Der Verweis in Satz 5 auf Absatz 1 Satz 4 lässt einen Anspruch auf Sterbegeld für weitere anspruchsberechtigte Kinder erlöschen, wenn nach Ablauf von zwei Monaten nach dem Tod der Witwe oder des Witwers an anspruchsberechtigte Kinder ein Sterbegeld bewilligt worden ist.

Zu § 27 (Witwen- und Witwergeld)

Der Dienstherr hat im Rahmen seiner Alimentationspflicht auch für den angemessenen Lebensunterhalt der Witwe oder des Witwers des verstorbenen Versorgungsurhebers oder der verstorbenen Versorgungsurheberin zu sorgen. Die hinterbliebenen eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sind den Witwen und Witvern gleichgestellt (§ 1 Abs. 4).

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 setzt für einen Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der oder des Verstorbenen voraus. Durch den Verweis auf § 10 Abs. 1 muss die verstorbene Beamtin oder der verstorbene Beamte auch dem Grunde nach einen Ruhegehaltanspruch gehabt haben (z. B. Erfüllung der fünfjährigen Wartezeit).

Satz 2 enthält einen Ausschlussgrund für den Witwen- oder Witwergeldanspruch. Nach Satz 2 ist kein Anspruch gegeben, wenn eine „Versorgungsehe“ vermutet wird. Dieser Vermutungstatbestand ist bei einer kurzen Ehedauer von weniger als einem Jahr erfüllt. Diese Vermutung ist jedoch widerlegbar, indem nach den besonderen Umständen des Falles nicht anzunehmen ist, dass die Heirat den Zweck hatte, eine Hinterbliebenenversorgung zu verschaffen. Diese Vermutung ist beispielsweise widerlegt, wenn der Tod durch ein plötzliches Ereignis (z. B. einen Unfall) verursacht wurde, die Eheleute vor der Heirat schon zusammengewohnt haben oder ein gemeinsames Kind vorhanden ist.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage soll es künftig keinen Ausschlussgrund aufgrund einer sog. „Nachehe“ mehr geben. Diese lag bei einer Heirat nach dem Eintritt in den Ruhestand vor, wenn die Beamtin oder der Beamte die gesetzliche Regelaltersgrenze (zzt. mit Vollendung des 65. Lebensjahres) bereits vollendet hatte. Durch diese Regelung sollten neue Versorgungsansprüche nach der Beendigung des Beamtenverhältnisses verhindert werden.

An diesem Ausschlussstatbestand wird nicht mehr festgehalten. Die gesellschaftlichen Verhältnisse haben sich dahingehend geändert, dass sich das durchschnittliche Heiratsalter erhöht hat. Ferner gab es in der bisherigen Ausschlussregelung Wertungswidersprüche, weil im Zeitpunkt der Heirat neben dem Ruhestand auch das 65. Lebensjahr vollendet sein muss. Das bedeutet, dass eine frühere Pensionierung aufgrund einer Dienstunfähigkeit oder einer besonderen Altersgrenze (60. Lebensjahr für die Beamtinnen und Beamten des Justiz- oder Polizeivollzugs) keinen Ausschlussgrund darstellt. Es ist sachlich jedoch nicht zu erklären, warum die Differenzierung nach dem Lebensalter gerechtfertigt sein soll.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 erweitert den Witwen- oder Witwergeldanspruch auf die Witwe eines verstorbenen Beamten auf Probe oder den Witwer einer verstorbenen Beamtin auf Probe im Fall eines Todes aufgrund einer Dienstbeschädigung.

Zu § 28 (Höhe des Witwen- und Witwergeldes)

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 legt die Bemessungsgrundlage des Witwen- oder Witwergeldes auf 55 v. H. des Ruhegehalts fest. Satz 2 schreibt die Übergangsregelung des § 69e Abs. 5 Satz 2 BeamtVG fort. Diese Regelung sieht vor, dass die Bemessungsgrundlage des Witwen- oder Witwergeldes sogar 60 v. H. beträgt, wenn die Ehe am 1. Januar 2002 bestanden hat und einer der Ehegatten zu diesem Zeitpunkt bereits das 40. Lebensjahr vollendet hatte. Zu diesem Stichtag trat die Absenkung des Vorphundertssatzes von 60 v. H. auf 55 v. H. durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) in Kraft. Der Gesetzgeber ließ sich bei der Übergangsregelung des § 69e Abs. 5 Satz 2 BeamtVG von der Erwägung leiten, dass sich die Ehepartner bei Ehen, die nach dem 31. Dezember 2001 geschlossen wurden, auf das neue Versorgungsrecht einstellen konnten und bei Beteiligung jüngerer Eheleute der Aufbau einer zusätzlichen Alterssicherung erwartet werden kann. In den bestandsgeschützten Fällen ist es allerdings gerechtfertigt, keinen Kinderzuschlag zum Witwen- oder Witwergeld zu gewähren, denn dieser war zeitgleich zum 1. Januar 2002 eingeführt worden, um die Absenkung des Witwen- bzw. Witwergeldes von 60 v. H. auf 55 v. H. der Versorgungsbezüge der oder des Verstorbenen abzumildern. Bedenken gegen die Ungleichbehandlung bestehen trotz des Anknüpfens an eine Altersgrenze (Mindestalter von 40 Jahren vor dem 2. Januar 2002) nicht. Der EuGH hat betont, dass eine Unterscheidung aufgrund des Alters durch Übergangsregelungen zur Besitzstandswahrung – zumal wenn diese von Gewerkschaften nachdrücklich gefordert wurden – gerechtfertigt werden kann (Urteil vom 19.06.2014, Rs C-501/12 u. a., Rn. 67 i. V. m. Rn. 63).

Satz 3 legt – durch den Verweis auf § 20 Abs. 3 Satz 2 – ein Mindestwitwen- oder Mindestwitwergeld in Höhe von 60 v. H. der Mindestversorgung eines Versorgungsurhebers (zzgl. des Erhöhungsbetrages von 30,68 Euro nach § 20 Abs. 3 Satz 3) fest. Satz 4 regelt, dass eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach § 21 und eine vorübergehende Gewährung von Zuschlägen nach § 65 nicht in die Bemessungsgrundlage des Witwen- oder Witwergeldes einfließen. Aufgrund des vorübergehenden Charakters dieser Leistungen wäre dies nicht sachgerecht. Aus dem gleichen Grund wird auch die vorübergehend erhöhte Versorgung an die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten (§ 20 Abs. 5) nicht als Bemessungsgrundlage für das Witwen- oder Witwergeld berücksichtigt. Nach Satz 5 folgt die Höhe des Mindestwitwen- oder Mindestwitwergeldes den Veränderungen des Mindestruhegehalts.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält Vorschriften über die Kürzung des Witwen- oder Witwergeldes wegen großen Altersunterschiedes. Hierdurch soll eine Versorgungsehe vermieden und der Dienstherr vor einer großen Versorgungslast geschützt werden, die wegen der relativ hohen Lebenserwartung der jungen Witwe oder des jungen Witwers nicht gerechtfertigt erscheint. Ist jedoch mindestens ein leibliches Kind aus der Ehe hervorgegangen, erfolgt keine Kürzung des Witwen- oder Witwergeldes, weil die Vermutung einer Versorgungsehe damit widerlegt ist. Die Kürzung beträgt 5 v. H. des Witwen- oder Witwergeldes für jedes angefangene Jahr, welches über den Altersunterschied von 20 Jahren hinausgeht. Das Witwen- oder Witwergeld kann jedoch maximal halbiert werden (Satz 1).

Hat die Ehe mehr als fünf Jahre gedauert, dann wird für jedes über fünf Jahre hinausgehende angefangene Jahr das Witwen- oder Witwergeld wieder um fünf v. H. erhöht. Das nach Satz 1 gekürzte Witwen- oder Witwergeld darf ferner nicht hinter dem Mindestwitwen- oder Mindestwitwergeld zurückbleiben (Satz 3).

Die bisher in § 20 Abs. 3 BeamtVG enthaltene Regelung, dass beim Zusammentreffen von Witwen- oder Witwergeld, Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen von dem gekürzten Witwen- oder Witwergeld auszugehen ist, wird aus systematischen Gründen in § 32 Abs. 1 Satz 3 verschoben.

Zu § 29 (Witwen- oder Witwerabfindung)**Zu Absatz 1:**

Die Gewährung einer Witwen- oder Witwerabfindung verfolgt den Zweck, den Entschluss, eine neue Ehe einzugehen, zu erleichtern. Gleichzeitig werden durch eine einmalige Abfindung für den Dienstherrn die finanziellen Belastungen auf Dauer gesenkt.

Mit der erneuten Heirat erlischt der Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld (§ 35 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2). Durch die Abfindung soll dieser Verlust zumindest teilweise wieder ausgeglichen werden. Voraussetzung für die Abfindung ist ein Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld oder auf einen Unterhaltsbeitrag und eine vorherige Ehe oder eine vorherige eingetragene Lebenspartnerschaft (§ 1 Abs. 4) im Zeitpunkt des Todes.

Zu Absatz 2:

Die Höhe der Abfindung beträgt das Vierundzwanzigfache des monatlichen Witwen- oder Witwergeldes bzw. Unterhaltsbeitrages nach Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften. Maßgebend ist die Höhe in dem Monat der Wiederheirat. Die Kürzungsvorschrift des § 32 und die Ruhensvorschriften der §§ 66, 67 Abs. 1 Nr. 3 (Zusammentreffen des Witwen- oder Witwergeldes mit Erwerbseinkommen oder mit einem eigenen Ruhegehalt) bleiben jedoch unberücksichtigt, damit ein (erheblicher) Zahlbetrag verbleibt und der Anreiz zur Wiederverheiratung erhöht wird. Satz 2 regelt die Zahlung in einer Summe.

Zu § 30 (Waisengeld)

Die Alimentationspflicht des Dienstherrn besteht gegenüber der Beamtin und dem Beamten und ihrer bzw. seiner Familie. Diese zu Lebzeiten bestehende Verpflichtung des Dienstherrn setzt sich nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten gegenüber den Hinterbliebenen fort. Das Waisengeld verfolgt den Zweck, der Waise eine finanzielle Betreuung bis zu jenem Zeitpunkt angedeihen zu lassen, in dem ein Kind typischerweise elterlicher Obhut nicht mehr bedarf.

Die Gewährung von Waisengeld setzt durch den Verweis auf § 10 Abs. 1 voraus, dass die verstorbene Beamtin oder der verstorbene Beamte entweder eine fünfjährige Dienstzeit abgeleistet hatte oder es sich um ein Dienstunfallopfer handelt.

Nach den Nummern 1 und 2 sind die Kinder der verstorbenen Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, der verstorbenen Ruhestandsbeamtinnen und verstorbenen Ruhestandsbeamten waisengeldberechtigt. Gleichgestellt sind nach der Nummer 3 die Kinder von verstorbenen Beamtinnen und verstorbenen Beamten auf Probe, die ohne grobes Verschulden aus Veranlassung oder bei Ausübung des Dienstes dienstunfähig geworden sind (§ 28 Abs. 1 BeamStG) oder die aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind und im Wege des Ermessens in den Ruhestand versetzt worden sind (§ 28 Abs. 2 BeamStG) und gerade aus diesen Gründen sodann gestorben sind.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage soll der Ausschlussgrund der sog. „nachadoptierten Kinder“ nicht fortgeführt werden. Wenn die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte im Zeitpunkt der Adoption bereits im Ruhestand war und die gesetzliche Altersgrenze vollendet hatte, besteht nach bisheriger Rechtslage kein Anspruch auf Waisengeld, sondern nur auf einen einkommensabhängigen Unterhaltsbeitrag. Diese Regelung enthält – ebenso wie bei den Witwen oder Witwern – Wertungswidersprüche, weil neben dem Ruhestandseintritt der Adoptivmutter oder des Adoptivvaters auch noch die Vollendung des 65. Lebensjahrs gefordert ist. Ein angenommenes Kind einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten, die oder der das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, hätte nach bisheriger Rechtslage einen Waisengeldanspruch, während das Kind einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten, die oder der das 65. Lebensjahr vollendet hat, keinen Anspruch hätte. Für eine derartige Unterscheidung wird kein Sachgrund gesehen.

Alternativ wäre es zwar möglich gewesen, weiterhin den Ausschlussgrund zu regeln und auf die Altersbegrenzung zu verzichten. Wenn aber eine Beamtin oder ein Beamter im vergleichsweise jungen Lebensalter dienstunfähig geworden wäre, aber noch ein Kind adoptiert hätte, stünde dies beim Tod der Beamtin oder des Beamten unversorgt dar. Von dieser Alternative wurde daher abgesehen.

Zu § 31 (Höhe des Waisengeldes)

Zu Absatz 1:

Satz 1 regelt die Höhe des Waisengeldes und differenziert zwischen Vollwaisen (höherer Vormundersatz aufgrund des Todes beider Unterhaltspflichtiger) und Halbwaisen. Bemessungsgrundlage ist das Ruhegehalt der oder des Verstorbenen am Todestag oder, wenn die Beamtin oder der Beamte am Todestag noch im aktiven Dienst stand, das Ruhegehalt bei einem fiktiven Eintritt in den Ruhestand.

Satz 2 macht von diesem Grundsatz eine Ausnahme, indem vorübergehend wirkende Regelungen keine Anwendung finden. Bei den Kindern einer in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtin oder eines in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamten wird beim Tod dieser Versorgungsurheberin oder dieses Versorgungsurhebers nicht das nach § 20 Abs. 5 erhöhte Ruhegehalt berücksichtigt. Auch fließt eine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach § 21 zur Schließung einer „Rentenlücke“ nicht in die Bemessungsgrundlage ein.

Das Waisengeld knüpft als Bemessungsgrundlage an das Ruhegehalt und demnach auch an das Mindestruhegehalt (§ 20 Abs. 3) an, so dass durch diesen Bezug auch ein Mindestwaisengeld geregelt ist. Satz 3 legt fest, dass Dynamisierungen beim Mindestruhegehalt auch bei der Höhe des Mindestwaisengeldes zu berücksichtigen sind.

Zu Absatz 2:

Halbwaisen werden nach der Regelung des Halbsatzes 1 versorgungsrechtlich den Vollwaisen gleichgestellt, sofern der überlebende Elternteil weder Witwen-, Witwergeld noch einen Unterhaltsbeitrag erhält. Beispielsweise führt eine Wiederverheiratung des überlebenden Elternteils zum Erlöschen des Witwen- oder Witwergeldanspruchs (§ 35 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2), so dass das Halbwaisengeld in Höhe von 12 v. H. dann in Höhe von 20 v. H. gewährt wird. Ebenso werden Kinder ver-

sorgungsrechtlich wie Vollwaisen behandelt, wenn die verstorbene Beamtin oder der verstorbene Beamte nicht mit dem anderen Elternteil verheiratet war.

Sofern Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften dazu führen, dass kein Zahlbetrag verbleibt, führt dies nicht zu einer Anhebung des Waisengeldsatzes, weil dem Grunde nach ein Anspruch auf Witwen-, Witwergeld oder einen Unterhaltsbeitrag besteht („...nicht zum Bezüge von Witwen- oder Witwergeld berechtigt ist und auch keinen Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwen- oder Witwergeldes erhält...“).

Wird das (Voll-)Waisengeld neben einem dem überlebenden Elternteil gewährten Unterhaltsbeitrag, der geringer als das Witwen- oder Witwergeld ist, gezahlt, so darf nach Satz 2 das nach dem Satz für Vollwaisen gezahlte Waisengeld zzgl. des dem überlebenden Elternteil zustehenden Unterhaltsbeitrages den Betrag des Witwen- oder Witwergeldes und des Waisengeldes nach dem Satz für Halbwaisen nicht übersteigen. Je nach Höhe des dem überlebenden Elternteil gezahlten Unterhaltsbeitrages und der Zahl der versorgungsberechtigten Waisen kann sich das Waisengeld hiernach wieder bis zu dem Satz für Halbwaisen verringern, während der für den überlebenden Elternteil gewährte Unterhaltsbeitrag ungekürzt gezahlt wird.

Die Regelung des Satzes 2 ist im Zusammenhang mit der Regelung des § 32 zu sehen. Unterhaltsbeitrag und Waisengeld sind durch den Betrag des ihrer Berechnung zugrunde zulegenden Ruhegehalts begrenzt. Ergeben Unterhaltsbeitrag und Waisengeld zusammen einen höheren Betrag, so sind die einzelnen Bezüge – hier also auch der Unterhaltsbeitrag des überlebenden Elternteils – im gleichen Verhältnis zu kürzen.

Zu Absatz 3:

Hat eine Waise mehrere Ansprüche auf Waisengeld, die aus Beamtenverhältnissen verschiedener Personen herrühren (z. B. beide verstorbenen Elternteile waren verbeamtet), wird nur das höchste Waisengeld gezahlt. Eine Kumulierung von Ansprüchen ist daher ausgeschlossen.

Zu § 32 (Zusammentreffen von Witwen- oder Witwergeld und Waisengeld)

Der Dienstherr tritt im Falle des Todes der Beamtin oder des Beamten in die Unterhaltsverpflichtung der Verstorbenen oder des Verstorbenen ein. Aus diesem Grund wird die Höhe der Hinterbliebenenbezüge insgesamt auf die Höhe des Ruhegehalts begrenzt, die der Dienstherr der Beamtin oder dem Beamten im Todeszeitpunkt hätte zahlen müssen, wenn sie oder er im Todeszeitpunkt in den Ruhestand getreten wäre. Diese Kürzungsregelung hat Vorrang vor anderweitigen Kürzungs-, Anrechnungs- oder Ruhensvorschriften.

Zu Absatz 1:

Der Gesamtbetrag der zustehenden Witwen-, Witwer- und Waisengelder ist durch das ihrer Berechnung zugrunde zu legende Ruhegehalt begrenzt (Sätze 1 und 2).

Beispiel: Eine Witwe hat einen Witwengeldanspruch von 55 v. H. des Ruhegehalts. Daneben haben noch vier Halbwaisen einen Anspruch auf jeweils 12 v. H. des Ruhegehalts. Insgesamt wären dies 103 v. H. ($55 \text{ v. H.} + 48 \text{ v. H.} = 103 \text{ v. H.}$). Der Faktor beträgt $100:103 = 0,971$. Demnach wären sowohl die Beträge des Witwengeldes als der Halbwaisengelder mit 0,971 zu multiplizieren.

Nach Satz 3 ist eine Kürzung des Witwen- oder Witwergeldes aufgrund eines großen Altersunterschiedes nach § 28 Abs. 2 zu berücksichtigen. Diese Regelung wird aus systematischen Gründen hierhin verschoben.

Zu Absatz 2:

Satz 1 regelt, dass eine Neuberechnung durchzuführen ist, wenn die Anzahl der Personen mit Ansprüchen auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld sich verringert. Diese Verringerung kann beispielsweise der Wegfall des Anspruchs auf Witwen- oder Witwergeld durch Wiederheirat oder Tod oder der Wegfall des Waisengeldanspruchs nach Erreichen der Altersgrenze sein. Satz 1 regelt

ferner den (seltenen) Fall, dass sich die Anzahl der Berechtigten noch erhöht. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Kind eines Beamten erst nach seinem Tod geboren wird.

Satz 2 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuanpassung. Eine Erhöhung der Bezüge aufgrund einer Verringerung der Anzahl der berechtigten Personen (Nr. 1) erfolgt zum Folgemonat, während eine Verringerung der Bezüge durch Erhöhung der Personenanzahl im gleichen Monat erfolgt, in dem sich die Zahl der berechtigten Personen erhöht. Diese Regelung gewährleistet, dass maximal die Bezüge geleistet werden, die die Beamtin oder der Beamte im Ruhestand auch nur erhalten hätte.

Die bisher in § 25 Abs. 3 und Abs. 4 BeamtVG enthaltenen Regelungen zu den Unterhaltsbeiträgen werden nicht mehr fortgeführt, da die dort genannten Unterhaltsbeiträge nicht mehr vorgesehen sind.

Zu § 33 (Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene von verstorbenen entlassenen Beamtinnen und verstorbenen entlassenen Beamten)

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift ergänzt § 22, durch den die Möglichkeit der Gewährung eines Unterhaltsbeitrags für entlassene Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Probe eröffnet worden ist. Durch die Regelung sollen versorgungsrechtliche Härten für die Hinterbliebenen gemildert werden. Witwen, Witwer und Waisen können bis zur Höhe des Witwen-, Witwer- oder Waisengeldes einen Unterhaltsbeitrag erhalten. Bei der Ausübung des Ermessens über die Gewährung des Unterhaltsbeitrages ist die wirtschaftliche Lage der oder des Hinterbliebenen angemessen zu berücksichtigen, da es sich um eine Härteausgleichsregelung handelt. Bei der Prüfung der wirtschaftlichen Lage sind anderweitige sonstige Einkünfte zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 benennt entsprechend anwendbare Vorschriften. Anwendbar sind für die Bemessung des Unterhaltsbeitrages die Regelungen zur Höhe des Witwen- oder Witwergeldes (§ 28) und des Waisengeldes (§ 31) sowie die Kürzungsvorschrift beim Zusammentreffen von Witwen- oder Witwergeldern mit Waisengeldern (§ 32). Bei einer Wiederheirat findet die Regelung zur Witwen- oder Witwerabfindung Anwendung (§ 29).

Zu § 34 (Entstehen des Anspruchs auf Hinterbliebenenversorgung)

Ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung entsteht nach Satz 1 nicht mit Ablauf des Todestages, sondern mit Beginn des Folgemonats, der auf den Tod folgt. Da für den Sterbemonat die Bezüge weiter gezahlt werden, ist ein lückenloser Anspruch ohne Doppelzahlungen gegeben.

Satz 2 trifft eine Regelung für den Anspruchsbeginn für Waisen, die erst nach dem Tod der Versorgungsurheberin oder des Versorgungsurhebers geboren werden. Sie führt das im Besoldungs- und Versorgungsrecht gängige Monatsprinzip fort.

Satz 3 regelt, dass die im Ermessen stehende Gewährung eines Unterhaltsbeitrages nach § 33 frühestens mit dem Ablauf des Sterbemonats (Verweis auf Satz 1) oder bei neugeborenen Kindern vom Ersten des Geburtsmonats (Verweis auf Satz 2) erfolgen kann.

Zu § 35 (Erlöschen der Witwen-, Witwer- und Waisenversorgung)

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält die Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch auf Witwen-, Witwer- und Waisengelder oder Unterhaltsbeiträge erlischt.

Nach der Nummer 1 des Satzes 1 erlischt der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung mit Ablauf des Monats des Todes der oder des Berechtigten. Verschollenheit führt nicht zum Erlöschen des Anspruchs.

Nach der Nummer 2 des Satzes 1 führt eine Wiederverheiratung ebenfalls zum Erlöschen der Hinterbliebenenversorgung der Witwe oder des Witwers. Durch die Wiederverheiratung wird das Band der Ehe der Beamtin oder des Beamten durchtrennt, so dass auch die Alimentationspflicht des Dienstherrn nicht fortbesteht.

Nach der Nummer 3 des Satzes 1 endet der Anspruch auf Waisengelder bzw. Unterhaltsbeiträge für Waisen grundsätzlich mit Ablauf des Monats der Vollendung des 18. Lebensjahres. In den Absätzen 2 bis 4 sind Voraussetzungen geregelt, unter denen auch über das 18. Lebensjahr hinaus Ansprüche auf Waisengeld und Unterhaltsbeiträge bestehen.

Nach der Nummer 4 des Satzes 1 führen Strafurteile, die ein bestimmtes Strafmaß erreichen oder wegen bestimmter Straftaten gegen den Staat ausgesprochen wurden (Friedensverrat nach §§ 80, 80a StGB, Hochverrat gemäß §§ 81 bis 83a StGB, Gefährdung des demokratischen Rechtsstaats nach §§ 84 bis 91a StGB oder Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit gemäß §§ 93 bis 101a StGB), ebenfalls zum Erlöschen des Anspruchs auf Hinterbliebenenversorgung.

Anknüpfend an die Nummer 4 des Satzes 1 führt nach der Nummer 5 des Satzes 1 auch eine Verwirkung von Grundrechten nach Art. 18 GG, die nur vom Bundesverfassungsgericht ausgesprochen werden kann, zum Verlust des Anspruchs auf Hinterbliebenenversorgung. Sowohl in den Fällen der Nummern 4 und 5 des Satzes 1 gilt die Vorschrift über die Gewährung eines befristeten Unterhaltsbeitrages nach § 50 sinngemäß (Satz 2). Anwendung finden nach Satz 3 ferner auch die Vorschriften über das Gnadenrecht (§ 38 LBG LSA) und das Wiederaufnahmeverfahren bei Verlust der Beamtenrechte (§ 37 Abs. 2 und 3 LBG LSA).

Zu Absatz 2:

In den Absätzen 2 bis 4 werden die Voraussetzungen für den Bezug eines Waisengeldes über das 18. Lebensjahr hinaus geregelt. Im Gegensatz zum bisherigen Recht wird die Regel-Altersgrenze von 27 Jahre auf 25 Jahre herabgesetzt, um eine Kongruenz mit den Regelungen im Kindergeldrecht und zu den Vorschriften zum Familienzuschlag im Besoldungsrecht herzustellen. Für laufende Fälle ist in einer Übergangsregelung in § 84 Abs. 1 geregelt, dass das bisherige Höchstalter für diese Fälle, die bereits das 25. Lebensjahr überschritten haben, weiter gilt.

Zur besseren Transparenz wird auf den Verweis auf Vorschriften des Einkommensteuergesetzes verzichtet, zumal diese Vorschriften in den letzten Jahren mehrfach geändert worden sind und dadurch die Lesbarkeit des § 61 Abs. 2 BeamtVG erschwert worden war.

Satz 1 erfordert für den Waisengeldanspruch nach Vollendung des 18. Lebensjahres neben einem Antrag eine Schul- oder Berufsausbildung (Nummer 1), die Ableistung eines in der Nummer 2 genannten Freiwilligendienstes oder eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung, die einem eigenen Unterhalt entgegensteht (Nummer 3).

Eigenes Einkommen schließt nach der ausdrücklichen Regelung des Satzes 2 die Gewährung des Waisengeldes aufgrund einer Behinderung nicht aus. Einkünfte werden bei Erfüllung der Voraussetzungen nach § 66 angerechnet.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält Regelungen, in denen über das 25. Lebensjahr hinaus der Anspruch auf Waisengeld auf Antrag weitergewährt wird. Dabei handelt es sich um Ausgleich von Nachteilen, die auf den Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes beruhen (vorgeschriebener Grundwehrdienst, Zivildienst, Entwicklungshilfedienst). Neu in dieser Aufzählung ist der freiwillige Wehrdienst, weil § 16 Abs. 7 Arbeitsplatzschutzgesetz eine Pflicht zum Nachteilsausgleich vorsieht. Als Rechtsfolge ist die Weitergewährung für die Dauer des jeweiligen Dienstes vorzunehmen. Eine Beschränkung

auf die Dauer des vorgeschriebenen Grundwehr- oder Zivildienstes ist nach Wegfall der Wehrpflicht (und damit auch der Pflicht zur Ableistung eines Ersatzdienstes) weggefallen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 erweitert den Anspruch auf Waisengeld aufgrund einer Behinderung über das 25. Lebensjahr hinaus auf die Fälle, in denen die Behinderung bis zum Zeitpunkt der Vollendung des 25. Lebensjahres bereits bestanden hat (Nummer 1) und zusätzlich kein anderweitiger Unterhaltsanspruch einer Ehegattin oder eines Ehegatten besteht bzw. kein Ehegattenunterhalt geleistet wird.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht fällt ein sog. „wiederaufgelebtes Witwen- oder Witwergeld“ künftig weg (§ 61 Abs. 3 BeamtVG). Voraussetzung dafür war, dass die Witwe eines Beamten oder der Witwer einer Beamtin einen Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld hatte. Dieser Anspruch erlosch durch eine Wiederheirat. Sollte diese zweite Ehe auch aufgelöst worden sein (z. B. durch Tod der Ehegattin, des Ehegatten oder durch Ehescheidung), sah diese Regelung vor, dass der Anspruch auf das Witwen- oder Witwergeld aus erster Ehe wiederauflebte, wobei eine Hinterbliebenenversorgung aus zweiter Ehe anzurechnen war.

Da die Ehe mit der verstorbenen Beamtin oder dem verstorbenen Beamten nach deren oder dessen Tod als Verbindung durch eine erneute Ehe getrennt wurde, gibt es keinen Grund, diese getrennte Verbindung nach erneuter Auflösung der weiteren Ehe (z. B. Scheidung oder Tod der Ehegattin oder des Ehegatten) wieder aufleben zu lassen.

Zu § 36 (Zahlung der Bezüge bei Verschollenheit)

Die Regelung ermöglicht dem Dienstherrn, auf einen Schwebezustand zu reagieren, in dem nicht geklärt ist, ob die Beamtin oder der Beamte noch lebt und somit noch ein Anspruch auf Besoldung besteht.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt, dass die Bezüge bis zum Ablauf des Monats weitergezahlt werden, in dem die Feststellung erfolgt, dass die jeweilige Person verschollen ist. Verschollen ist eine Person, wenn ihr Aufenthalt während längerer Zeit unbekannt ist, sofern nach den Umständen hierdurch ernstliche Zweifel an ihrem Fortleben begründet werden, ohne dass Erkenntnisse vorliegen, ob sie noch lebt oder bereits verstorben ist.

Zu Absatz 2:

Nach Ablauf des Zeitraums der Weiterzahlung der Bezüge nach Absatz 1 besteht der Anspruch auf Verschollenenhinterbliebenenversorgung (Satz 1). Zu diesen Verschollenheitsversorgungsbezügen zählen nach Satz 2 nicht die Bezüge für den Sterbemonat (§ 25) und das Sterbegeld (§ 26). Ein Anspruch auf diese beiden Leistungen besteht nicht, weil der Tod der Beamtin oder des Beamten nicht festgestellt worden ist.

Zu Absatz 3:

Nach Absatz 3 leben die besoldungsrechtlichen Bezüge bei einer Rückkehr der Beamtin oder des Beamten wieder auf. Besondere gesetzliche Gründe, die dem Wiederaufleben der Bezüge entgegenstehen, können beispielsweise in einem unerlaubten schuldhaften Fernbleiben vom Dienst oder einer Verurteilung zu einer Strafe, die den Verlust der Beamtenrechte zur Folge hat, liegen. Nachzahlungen sind nach Satz 2 längstens für ein Jahr unter Anrechnung der für den gleichen Zeitraum gewährten Verschollenheitsbezüge zu leisten.

Zu Absatz 4:

Bei einem schuldhaften Fernbleiben vom Dienst nach § 9 LBesG LSA erfolgt eine Rückforderung der Verschollenheitsbezüge gegenüber der schuldhaft vom Dienst ferngebliebenen Beamtin oder dem schuldhaft vom Dienst ferngebliebenen Beamten.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 sieht vor, dass die reguläre Hinterbliebenenversorgung nahtlos festzusetzen ist, sofern eine Todeserklärung oder eine gerichtliche Feststellung der Todeszeit erfolgt ist oder eine Sterbeurkunde ausgestellt worden ist. Der Anspruch auf Verschollenheitsversorgungsbezüge endet mit Ablauf dieses Monats der genannten Feststellungen.

Zu Kapitel 4 (Unfallfürsorge)

Dieses Kapitel enthält Regelungen zur Dienstunfallfürsorge. Zweck ist es, die Beamtin oder den Beamten von den finanziellen Folgen von Unfällen zu entlasten, die sie oder er innerhalb der in der dienstlichen Sphäre liegenden Risiken erleidet.

Zu § 37 (Allgemeines)

Die Vorschrift trifft allgemeine Regelungen zur Unfallfürsorge.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 benennt neben der Beamtin oder dem Beamten die Hinterbliebenen als Anspruchsrechte der Dienstunfallversorgung. Eine Unterscheidung nach Beamtenstatus (Beamtenverhältnis auf Widerruf, auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit) wird nicht vorgenommen. Bei Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sind die Rechtsfolgen des § 80 zu beachten.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 zählt die verschiedenen Arten der Unfallfürsorge auf.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 bezieht in die Unfallfürsorge auch das im Zeitpunkt des Dienstunfalls noch ungeborene Kind, welches durch den Dienstunfall geschädigt wurde, mit ein. Die Unfallfürsorge des Kindes umfasst das Heilverfahren, den Unfallausgleich sowie einen eigenständig ausgestalteten Unfallunterhaltsbeitrag. Die Regelung räumt ferner dem vorgeburtlich geschädigten Kind einer Beamtin einen eigenen Anspruch auf Unfallfürsorge ein.

Satz 2 stellt klar, dass eine schuldhaft verursachte Verursachung des Dienstunfalls der Mutter den Anspruch auf den Unterhaltsbeitrag nicht ausschließt. Diese Leistung steht nicht der Mutter, sondern dem Kind als eigener Anspruch zu.

Satz 3 zählt die Leistungen im Rahmen der Unfallfürsorge auf (Heilverfahren, Unfallausgleich und Unfallunterhaltsbeitrag).

Satz 4 verdeutlicht, dass das Kind den Anspruch auf die genannten Leistungen hat und behält, auch wenn die Mutter später nicht mehr aktive oder sogar nicht mehr Beamtin sein sollte. Die Regelung betont damit nochmals, dass das Kind und nicht die Mutter anspruchsberechtigt ist.

Satz 5 erweitert die bestehende Verjährungsregelung in § 8, indem der Verjährungsbeginn abweichend geregelt wird. Es sind Fälle denkbar, in denen innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes noch nicht festgestellt werden kann, ob eine durch den Dienstunfall hervorgerufene Schädigung oder lediglich eine noch normale Entwicklungsverzögerung vorliegt. Die Verjährungsregelung wird daher so angepasst, dass ein Anspruch auf Unfallfürsorge nicht möglicherweise ins Leere läuft.

Zu § 38 (Dienstunfall)

Die Vorschrift definiert das Vorliegen eines Dienstunfalls im Sinne dieses Kapitels.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 übernimmt die Definition des Dienstunfalls aus dem BeamtVG und den Vorläuferregelungen. Sie setzt einen Unfall voraus, der in einem bestimmten Zusammenhang mit dem Dienst im Beamtenverhältnis steht („...in Ausübung des Dienstes eingetreten ist...“). Der Dienstherr soll nur die spezifischen Gefahren der Beamtentätigkeit tragen und mit den auf sie zurückzuführenden Unfallursachen belastet werden, aber die Folgen schicksalsmäßiger, d. h. von niemandem verschuldeter schädlicher Einflüsse sollten nicht auf ihn abgewälzt werden. Das Tatbestandsmerkmal „äußere Einwirkung“ soll Körperbeschädigungen ausschließen, die auf eine in körperlicher oder seelischer Hinsicht besondere Veranlagung (z. B. falsche Lebensweise) zurückgehen.

Absatz 1 Satz 2 Nummern 1 und 2 haben lediglich klarstellende Bedeutung, denn sowohl auf Dienstreisen und bei dienstlichen Tätigkeiten oder Teilnahmen an dienstlichen Veranstaltungen liegt auch schon nach Satz 1 eine Dienstausübung vor.

Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 erweitert den Dienstunfallschutz auf dienstlich veranlasste Nebentätigkeiten und Nebentätigkeiten, deren Wahrnehmung im Zusammenhang mit dem Hauptamt erwartet wird; bei letzterer Variante besteht der Dienstunfallschutz nur, sofern kein Unfallschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert die näheren Voraussetzungen des Wegeunfalls, indem in Satz 1 der Weg von der Wohnung zum Dienst und umgekehrt dem Dienst gleichgestellt wird. Satz 2 erweitert den Wegeunfall auf die Fälle der doppelten Haushaltsführung aufgrund großer Entfernung zwischen Familienwohnung und Dienststelle.

Satz 3 Nr. 1 erweitert den Dienstunfallschutz auf die Fälle des „Kindergartenweges“. Dieses setzt voraus, dass ein kindergeldberechtigendes Kind aufgrund der Berufstätigkeit der Beamtin oder des Beamten oder beider Eheleute betreut wird. Diese Betreuung kann neben einer Kindertagesstätte auch durch eine Tagesmutter oder durch Verwandte erfolgen.

Satz 3 Nr. 2 hat den Zweck, Fahrgemeinschaften zu fördern und damit den motorisierten Individualverkehr einzuschränken.

Satz 4 erweitert ferner die Fälle des Unfallschutzes auf die Durchführung des Heilverfahrens und den damit verbundenen Wegen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 Satz 1 stellt bestimmte Erkrankungen einem Dienstunfall gleich, wenn die Beamtin oder der Beamte nach der Art ihrer oder seiner dienstlichen Verrichtung der Erkrankungsgefahr besonders ausgesetzt war und wenn sie oder er sich die Krankheit nicht außerhalb des Dienstes zugezogen hat. Dem Dienstherrn ist die Beweislast auferlegt, dass die Beamtin oder der Beamte sich die Krankheit nicht im Dienst zugezogen hat. Im Gegensatz zu Absatz 1 ist demnach kein tatsächlicher Dienstunfall erforderlich, sondern die Krankheit kann auch durch eine dienstlich bedingte Dauereinwirkung hervorgerufen worden sein.

Satz 2 berücksichtigt aus Gründen der Fürsorgepflicht ein mit einer Auslandstätigkeit verbundenes Risiko, indem die Prüfung in den Fällen einer Erkrankung im Rahmen einer Auslandstätigkeit im Wesentlichen auf die Frage beschränkt wird, ob dort, wo die Beamtin oder der Beamte sich im Ausland aufgehalten hat, gesundheitsschädigende Verhältnisse herrschten und die Beamtin oder der Beamte diesen besonders ausgesetzt war. Auf die Art der dienstlichen Verrichtung oder auf einen Zusammenhang mit dem Dienst kommt es nicht an. Auch eine außerhalb des Dienstes zugezogene Erkrankung gilt in diesen Fällen als Dienstunfall.

Satz 3 bestimmt die Anwendung der Berufskrankheiten-Verordnung für die Anerkennung einer Krankheit als Dienstunfall. Die in dieser Verordnung enthaltenen Krankheiten führen – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – zu einer Anerkennung als Dienstunfall nach Satz 1 oder Satz

2. Abweichend zur bisherigen Regelung (nur Anlage 1) wird auf die Berufskrankheiten-Verordnung vom 31. Oktober 1997 (BGBl. I S. 2623) in der jeweils aktuellen Fassung verwiesen. Eine Gleichstellung der Beamtinnen und Beamten und der Beschäftigten hinsichtlich der Anerkennung einer Erkrankung als Dienstunfall wird beibehalten.

Mit Satz 4 wird die Landesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung abweichende Regelungen zur Berufskrankheiten-Verordnung zu erlassen. Probleme bei der Anwendung der Berufskrankheiten-Verordnung sind seit 2006 nicht bekannt geworden.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 Satz 1 verzichtet in bestimmten Fällen auf den unmittelbaren dienstlichen Bezug, indem ein Körperschaden, den eine Beamtin oder ein Beamter außerhalb des Dienstes erleidet, einem durch Dienstunfall verursachten Körperschaden gleichgestellt wird. Voraussetzung ist hierfür, dass der Körper im Hinblick auf rechtmäßiges dienstliches Verhalten oder wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter geschädigt wird (sog. „Vergeltungsunfall“).

Nach Satz 2 ist es einem Dienstunfall gleichzusetzen, wenn eine Beamtin oder ein Beamter während eines dienstlich angeordneten Aufenthalts im Ausland bei Kriegshandlungen, Aufruhr oder Unruhen, denen sie oder er besonders ausgesetzt ist, angegriffen wird und dabei einen Körperschaden erleidet. Hierdurch wird aus Fürsorgegründen der Gefahrenlage Rechnung getragen, in der eine Beamtin oder ein Beamter sich in Spannungs- und Krisengebieten auch außerdienstlich befindet.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 erweitert den Dienstunfallsschutz auch auf sog. „Beurlaubtenunfälle“. Es kann ein öffentliches Interesse bestehen, dass Beamtinnen und Beamte Tätigkeiten ausüben, die nicht bei einem Dienstherrn erbracht werden. Die bei diesem Arbeitgeber erbrachte Tätigkeit tritt an die Stelle des Dienstes bei dem Dienstherrn. Bei der Ausübung des Ermessens ist es sachgerecht, dass die Unfallfürsorge nur gewährt wird, sofern kein anderer Unfallversicherungsschutz (z. B. aus der gesetzlichen Unfallversicherung nach §§ 2 ff. SGB VII) gewährt wird.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 stellt einem Körperschaden die Beschädigung von Körperersatzteilen und Körperersatzstücken gleich. Damit wird sichergestellt, dass eine Beamtin oder ein Beamter, bei der oder dem ein körperlicher Mangel durch ein Hilfsmittel ausgeglichen wird, Dienstunfallfürsorge in demselben Umfang erhält wie eine gesunde Beamtin oder ein gesunder Beamter, bei der oder dem in der Regel ein Körperschaden und damit ein Dienstunfall vorläge und die oder der deshalb Anspruch auf Unfallfürsorge hätte.

Zu § 39 (Einsatzversorgung)

Die Vorschrift regelt die Unfallfürsorge im Rahmen einer sog. „Einsatzversorgung“. Darunter fallen gefahrgeneigte Einsätze im Ausland.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 fasst die im bisherigen Recht in zwei Absätzen (§ 31a Abs. 1 und 2 BeamtVG) aufgezählten Tatbestände in einem Absatz zusammen.

Nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a setzt ein Anspruch auf Unfallfürsorge voraus, dass ein Einsatzunfall bei einer besonderen Verwendung im Ausland vorliegt. Dieser erfordert eine gesundheitliche Schädigung aufgrund eines Unfalls in Ausübung des Dienstes. Nach Buchstabe b der Nummer 1 des Satzes 1 wird alternativ Unfallfürsorge gewährt, wenn eine Erkrankung, ihre Folgen oder ein Unfall auf gesundheitsschädigende oder sonst vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse zurückzuführen sind. Da kein Verweis auf Erkrankungen im Sinne des § 38 erfolgt, fällt jede Erkrankung, die auf gesundheitsschädigende oder sonst vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse zurückzuführen ist, unter diesen Tatbestand. Gesundheitsschädigende Verhältnisse kön-

nen beispielsweise bei schlechter Versorgung, unzureichender Unterbringung, erhöhter Ansteckungsgefahr oder belastenden klimatischen Verhältnissen vorliegen. Sonstige vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse sind beispielsweise Kriegshandlungen, kriegerische Ereignisse, Aufruhr, Unruhen und Naturkatastrophen (vgl. die Aufzählung in § 53 Abs. 1).

Nach Satz 1 Nummer 2 wird die Unfallfürsorge auch gewährt, wenn eine gesundheitliche Schädigung oder Erkrankung in Zusammenhang mit einer Verschleppung oder einer Gefangenschaft steht (Buchstabe a) oder die Beamtin oder der Beamte aus sonstigen mit dem Dienst zusammenhängenden Gründen dem Einflussbereich des Dienstherrn entzogen ist (Buchstabe b). Für die Verschleppung oder Gefangenschaft ist es unerheblich, ob diese in einen staatlichen Verantwortungsbereich fällt oder der außerstaatlichen Kriminalität zuzurechnen ist. Die „sonstigen mit dem Dienst zusammenhängenden Gründe“ können beispielsweise darin liegen, dass die Beamtin oder der Beamte sich aus Sicherheitsgründen im Verborgenen halten muss und daher für den Dienstherrn nicht erreichbar ist.

Satz 2 definiert die besondere Verwendung im Ausland. Voraussetzung ist ein Beschluss der Bundesregierung, durch den der besondere Auslandseinsatz angeordnet wird. Grundlage dieses Beschlusses kann ein Übereinkommen oder eine Vereinbarung mit einer überstaatlichen oder zwischenstaatlichen Einrichtung (z. B. die Vereinten Nationen, die Europäischen Gemeinschaften) sein. Alternativ braucht zwar keine Verwendung im Ausland, aber außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets (z. B. auf Schiffen oder auf Luftfahrzeugen) vorzuliegen.

Satz 3 weist die Entscheidung, ob eine vergleichbar gesteigerte Gefährdungslage vorliegt, der obersten Dienstbehörde zu, weil diese für die Prüfung sachnäher als eine Versorgungsfestsetzungsbehörde ist.

Satz 4 definiert den Beginn und das Ende der besonderen Verwendung mit dem Eintreffen und dem Verlassen des Einsatzgebietes.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 erweitert die Unfallfürsorge für beurlaubte Beamtinnen und Beamte und verweist auf die Regelungen des § 38 Abs. 5. Zweck der Regelung ist es, Beamtinnen und Beamte für vorübergehende Tätigkeiten außerhalb des unmittelbaren dienstlichen Bereichs zu gewinnen, obwohl aber ein ausreichender Dienstunfallschutz für derartige Fälle nicht immer gegeben ist. Die Gewährung der Unfallfürsorge steht im Ermessen. Wenn und soweit von anderer Seite Unfallfürsorge oder sonstige Leistungen wegen des Unfalls oder der Erkrankung gewährt werden, wird Unfallfürsorge nach Absatz 2 i. V. m. § 38 Abs. 5 in der Regel nicht gewährt.

Zu Absatz 3:

Satz 1 schließt einen Anspruch auf Unfallfürsorge nach den Absätzen 1 und 2 aus, wenn die Beamtin oder der Beamte sich vorsätzlich oder grob fahrlässig der Gefährdung ausgesetzt hat oder die Gründe für eine Verschleppung, Gefangenschaft oder sonstige Einflussbereichsentziehung herbeigeführt hat.

Vorsatz erfordert, dass die Beamtin oder der Beamte es weiß oder für möglich hält, dass sie oder er durch das eigene Verhalten die Gefährdung oder die Gefahr erhöhenden Umstände herbeiführt. Ferner ist ein Bewusstsein erforderlich, dass durch dieses Verhalten gegen die Obliegenheit verstoßen wird, sich einer derartigen Gefährdung nicht auszusetzen. Der Vorsatz erfordert ferner den Willen, die Gefährdung zu verwirklichen.

Grobe Fahrlässigkeit setzt voraus, dass die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt wird und nicht beachtet wird, was jedem einleuchten muss, oder einfachste, nahe liegende Überlegungen nicht angestellt werden.

Die Darlegungslast, dass ein Ausschlussgrund nach Satz 1 vorliegt, trägt der Dienstherr.

Ein Ausschluss der Unfallfürsorge greift nicht, sofern dieser für die Beamtin oder den Beamten eine unbillige Härte wäre. Dabei ist auf die Art und Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung und nach der Versorgungslage der Beamtin oder des Beamten zu entscheiden, ob der Ausschluss der Unfallfürsorge gerechtfertigt ist.

Satz 2 weist die Entscheidung über das Vorliegen eines Ausschlusses der Unfallfürsorge der obersten Dienstbehörde zu. Diese ist sachnäher als eine Versorgungsfestsetzungsbehörde.

Da nur die Unfallfürsorge nach den Absätzen 1 und 2 ausgeschlossen wird, ist bei Vorliegen der Voraussetzungen dieses Absatzes ein Anspruch auf Unfallfürsorge nach anderen Vorschriften dieses Kapitels nicht ausgeschlossen.

Zu § 40 (Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen)

Die Vorschrift regelt einen Sachschadensersatz im Zusammenhang mit einem Dienstunfall. Da ein Dienstunfall einen Körperschaden voraussetzt (§ 38 Abs. 1), findet sich wegen des Sachzusammenhangs diese Regelung in diesem Kapitel des Beamtenversorgungsrechts.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 regelt die Voraussetzungen für eine Erstattung von Sachschäden oder besonderen Aufwendungen. Voraussetzung ist ein Dienstunfall, so dass ein Körperschaden ebenfalls vorliegen muss. Für einen Sachschadensersatz müssen ferner Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände beschädigt, zerstört oder abhanden gekommen sein.

Satz 2 erweitert die Erstattung auf die Aufwendungen, die im Rahmen einer ersten Hilfeleistung nach dem Unfall angefallen sind. Darunter fallen z. B. die Kosten für den Einsatz eines Krankentransportwagens oder Notarztes.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 begrenzt den Erstattungsanspruch auf übliche Gegenstände. Dadurch soll das Haftungsrisiko des Dienstherrn begrenzt werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 wiederholt den allgemeinen Grundsatz des Schadensersatzrechts (vgl. z. B. § 254 BGB), dass ein Mitverschulden zu einer anteiligen Verringerung der Ersatzleistung führt.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 Satz 1 regelt eine Ausschlussfrist, die gegenüber der bisherigen Rechtslage von drei auf sechs Monate verlängert worden ist. Satz 2 legt die Zuständigkeit fest.

Zu § 41 (Heilverfahren und Pflegekosten)

Die Norm fasst die bisher in zwei Paragraphen enthaltenen Regelungen zum Heilverfahren und zu den Pflegekosten zusammen.

Zu Absatz 1:

Nach Absatz 1 werden die angemessenen Aufwendungen im Heilverfahren erstattet, soweit die Maßnahmen im Rahmen dieses Verfahrens medizinisch notwendig sind. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage lehnt sich der Wortlaut bei der Erstattung an die beihilferechtlichen Regelungen (Satz 1) und an die heilfürsorgerechtlichen Regelungen (Satz 2) an, wobei allerdings unter Beachtung des dienstunfallrechtlichen Grundsatzes der Vollerstattung keine Eigenbehalte abgezogen werden (Satz 3). Da die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen und die Gewährung von Heilfürsorge ebenfalls deren Notwendigkeit und Angemessenheit voraussetzen, ist es sachgerecht, bei der Beurteilung der Notwendigkeit und Angemessenheit auf die beihilfe- und heilfürsorgerechtlichen Regelungen zurück zu greifen.

Satz 4 regelt, dass bei einem Ruhen des Beamtenverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG der Anspruch auf ein Heilverfahren gegenüber dem bisherigen Dienstherrn fortbesteht. Die Regelung des § 22 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG sieht vor, dass das bisherige Beamtenverhältnis ruht, wenn die Beamtin oder der Beamte in ein kommunales Wahlbeamtenverhältnis auf Zeit gewählt wird. Um den neuen Dienstherrn nicht mit den Aufwendungen für das Heilverfahren zu belasten, besteht der Anspruch auf das Heilverfahren gegenüber dem bisherigen Dienstherrn fort, zumal sich auch der Dienstunfall in der Sphäre des bisherigen Dienstherrn ereignet hat.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt im Fall der Pflegebedürftigkeit die Erstattung der angemessenen Aufwendungen. Hinsichtlich des Begriffs der Pflegebedürftigkeit wird auf die Definition des § 14 SGB XI verwiesen. Dem dienstunfallrechtlichen Grundsatz der Vollerstattung folgend werden ebenfalls keine Eigenbehalte abgezogen (Satz 2 unter Verweis auf Absatz 1 Satz 3).

Eine Regelung zum Hilflosigkeitszuschlag (§ 34 Abs. 2 BeamtVG) enthält der Entwurf nicht. Die Regelung des § 34 Abs. 2 BeamtVG ist seit Bestehen des Landes nicht angewandt worden. Die Pflegekosten dürften ferner sowieso durch den Hilflosigkeitszuschlag (in Höhe der Differenz zwischen dem Ruhegehalt und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen) nicht mehr abgedeckt sein, so dass die reguläre Erstattung von Pflegekosten für die Betroffenen günstiger ist.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt Pflichten im Rahmen der Dienstunfallfürsorge. Darunter fällt die Pflicht, sich einer ambulanten oder stationären Rehabilitationsmaßnahme zu unterziehen, sofern diese zur zumindest teilweisen Wiederherstellung der Dienstfähigkeit notwendig ist (Satz 1), sich in eine ärztliche oder Krankenhausbehandlung zu begeben, sofern diese nicht mit einer erheblichen Gefahr für Leben oder Gesundheit verbunden sind (Satz 2) oder sich einer Operation zu unterziehen, wenn sie keinen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bedeutet (Satz 3). Sofern eine Geschädigte oder ein Geschädigter einer Pflicht nicht nachkommt, kann die Unfallfürsorge ganz oder teilweise versagt werden (§ 54 Abs. 2).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 sieht einen Ersatz der Kosten für Kleider- und Wäscheverschleiß vor, wenn dieser Verschleiß eine Folge des Dienstunfalls ist. Hinsichtlich des Umfangs soll sich die Verwaltungspraxis (weiterhin) an den Regelungen des § 15 des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) und der zu § 15 BVG erlassenen Verordnung orientieren.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt die Möglichkeit der Erstattung von Überführungskosten, sofern die oder der Geschädigte an den Folgen des Dienstunfalls verstorben ist. Die Bestattungskosten sind aus dem Sterbegeld (§ 26) und dem ergänzenden Unfallsterbegeld (§ 47) zu bestreiten.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 enthält eine Verordnungsermächtigung. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage sind die Tatbestände der Ermächtigungsgrundlage detailliert aufgeführt, damit Inhalt, Zweck und Ausmaß der erteilten Ermächtigung transparent werden (vgl. Art. 79 Abs. 1 Satz 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt).

Die Nummer 1 des Satzes 2 fordert die Regelung von Verfahrens- und Zuständigkeitsvorschriften. Eine Übertragung auf eine zentrale Stelle wird damit ermöglicht.

Das zentrale Element der Verordnung ist die Angemessenheit und Notwendigkeit der Aufwendungen für das Heilverfahren und sonstige Leistungen (Nummer 2 des Satzes 2).

Da im Ausland Aufwendungen erforderlich sein können, die von den erforderlichen Kosten einer Heilbehandlung im Inland abweichen, enthält die Nummer 3 des Satzes 2 einen entsprechenden Regelungsauftrag.

Nummer 4 des Satzes 2 fordert eine Regelung zu den Mitwirkungspflichten der Beamtinnen und Beamten. Ohne Einwilligung der Beamtinnen und Beamten könnten die erforderlichen Untersuchungen nicht durchgeführt werden.

Nach der Nummer 5 des Satzes 2 ist die Notwendigkeit eines Voranerkennungsverfahrens zu regeln. Beispielsweise kann geregelt werden, dass Hilfsmittel, die einen bestimmten Betrag übersteigen, nur erstattet werden, wenn eine vorherige Kostenübernahme zugesagt worden war.

Nummer 6 des Satzes 2 verpflichtet den Verordnungsgeber, Regelungen zur Überprüfung der Notwendigkeit beantragter Maßnahmen oder der Angemessenheit einzelner Aufwendungen durch Beauftragung von Gutachterinnen oder Gutachtern zu erlassen. Beispielsweise kann geregelt werden, dass an Stelle eines ärztlichen Gutachtens auch ein amtsärztliches Gutachten oder das Gutachten einer beamteten Ärztin oder eines beamteten Arztes gefordert werden kann.

Zu § 42 (Unfallausgleich)

Der Unfallausgleich stellt einen pauschalierten Ersatz echter Mehraufwendungen einschließlich sonstiger immaterieller Einbußen und Unannehmlichkeiten dar, die durch eine wesentliche Minderung der Erwerbsfähigkeit einer dienstunfallgeschädigten Beamtin oder eines dienstunfallgeschädigten Beamten erfahrungsgemäß eingetreten sind. Es wird weiterhin in diesem Kapitel von der Minderung der Erwerbsfähigkeit ausgegangen. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit bildet Beschränkungen auf dem gesamten allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Es ist sachgerecht, im Beamtenversorgungsrecht einen Ausgleich für Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt zu regeln.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 erfordert als Anspruchsvoraussetzung eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 v. H. Im Gegensatz zum bisherigen Recht wird aus Gründen der Rechtsklarheit diese Minderung der Erwerbsfähigkeit in den Gesetzeswortlaut aufgenommen. Satz 1 erfordert weiter, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit bereits sechs Monate vorgelegen haben muss, um sicherzustellen, dass nur Beeinträchtigungen von einer gewissen Dauer einen Anspruch auf einen Unfallausgleich begründen können.

Der Unfallausgleich ist rückwirkend vom Unfalltage an zu zahlen, wenn anzunehmen ist, dass bereits ab dem Unfalltage die Gesundheitsstörung vorgelegen hat. Aus Gründen der Klarstellung wird diese Verwaltungspraxis im Gesetzeswortlaut ergänzt (Satz 2).

Der Unfallausgleich wird neben den Dienstbezügen, sonstigen Bezügen oder dem Ruhegehalt gewährt.

Satz 3 bezieht auch Beamtinnen und Beamte, die ohne Dienstbezüge beurlaubt sind, in den Geltungsbereich ein. Ein Unfallausgleich ist jedoch nicht Bestandteil der Hinterbliebenenversorgung.

Zu Absatz 2:

Nach Absatz 2 Satz 1 ist die körperliche Beeinträchtigung im allgemeinen Erwerbsleben für die Beurteilung der Minderung der Erwerbsfähigkeit maßgebend. Besondere Auswirkungen auf die Art der dienstlichen Tätigkeit der oder des Geschädigten sind für den Unfallausgleich irrelevant. Hinsichtlich der Bemessung der Minderung der Erwerbsfähigkeit verweist Satz 2 auf § 30 Abs. 1 BVG.

Satz 3 regelt den Fall, dass vor dem Dienstunfall bereits eine Minderung der Erwerbsfähigkeit bestanden hat (z. B. bei einem Dienstunfall einer schwerbehinderten Beamtin oder eines schwerbehinderten Beamten). Es ist also zunächst festzustellen, welche Erwerbsfähigkeit die oder der Geschädigte unmittelbar vor dem Dienstunfall unter Berücksichtigung der Vorschäden noch hatte. Anschließend ist zu ermitteln, welcher Teil dieser – mit 100 v. H. angesetzten – individuellen Erwerbsfähigkeit durch den Dienstunfall verloren gegangen ist. Bei dieser Herangehensweise ist sichergestellt, dass sich ein Vorschaden, der die Dienstfähigkeit nicht beeinträchtigt (z. B. aufgrund

einer Schwerbehinderung), bei der Festsetzung der Höhe des Unfallausgleichs nicht nachteilig auswirkt. Bei der Ermittlung der Minderung der Erwerbsfähigkeit ist allein auf die dienstunfallbedingten Folgen abzustellen. Dies ist bei der Auftragserteilung an den Gutachter entsprechend zu beachten. Hat der Dienstunfall mehrere Körperschäden verursacht, ist die Gesamt-Minderung der Erwerbsfähigkeit zu bilden. Diese darf nicht in die Addition einzelner Sätze bestehen.

Satz 4 sieht vor, dass in einem Kombinationsfall nach Satz 3 ein einheitlicher Satz des Unfallausgleichs festgesetzt wird, sofern die frühere Minderung der Erwerbsfähigkeit ebenfalls auf einem Dienstunfall beruht.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 bestimmt die Höhe der Grundrente und verweist auf § 31 Abs. 1 bis 3 BVG, um nicht nur hinsichtlich der tatbestandlichen Voraussetzungen, sondern auch hinsichtlich der Rechtsfolgen ein bereits bestehendes Regelwerk zu übernehmen und damit eine gefestigte Verwaltungspraxis fortzuführen. Die monatliche Grundrente ist in § 31 Abs. 1 BVG geregelt. Die Beträge werden in entsprechender Höhe gestaffelt (z. B. 138 Euro monatlich bei einem Grad von 30, 444 Euro monatlich bei einem Grad von 70 und 722 Euro monatlich bei einem Grad von 100, Stand jeweils 1. Juli 2016).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 trifft Verfahrensregelungen.

Satz 1 sieht eine neue Festsetzung vor, wenn in den für die frühere Feststellung maßgebend gewesenen Verhältnissen eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Sinn dieser Regelung ist es zu verhindern, dass schon bei geringfügigen Schwankungen der Minderung der Erwerbsfähigkeit eine Änderung erfolgen muss, ohne dass ein damit verbundener Aufwand gerechtfertigt wäre. Daher liegt eine wesentliche Änderung nur vor, wenn anzunehmen ist, dass sich die Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht nur vorübergehend um 10 v. H. (z. B. von 30 v. H. auf 40 v. H.) ändert.

Um zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Anpassung von Amts wegen vorliegen, ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, sich Nachuntersuchungen zu unterziehen. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Ärztin oder den Arzt bestimmen, so dass neben Amtsärzten und beamteten Ärzten auch Fachärzte beauftragt werden können, ein Gutachten zu erstellen.

Zu § 43 (Unfallruhegehalt)

Die Regelungen zum Unfallruhegehalt enthalten Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte, die infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig geworden sind.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 beschränkt den Anwendungsbereich auf Beamtinnen und Beamte, die sich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, auf Zeit und auf Probe befinden, da nur diese in den Ruhestand versetzt werden können. Weitere Voraussetzung ist eine Versetzung in den Ruhestand aufgrund einer Dienstunfähigkeit, die in einem Ursachenzusammenhang mit einem Dienstunfall stehen muss. Alternativ zu der Versetzung in den Ruhestand wurde der Fall geregelt, dass ein Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erfolgte, aber eigentlich eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit infolge des Dienstunfalls hätte erfolgen müssen. Diese Regelung berücksichtigt, dass die Feststellung einer Dienstunfähigkeit Zeit beanspruchen kann und vermeidet unbillige Ergebnisse bei Beamtinnen und Beamten, die kurz vor Erreichen der Altersgrenze einen Dienstunfall erleiden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 modifiziert die Berechnung der für das Ruhegehalt maßgeblichen Dienstzeit für die Fälle, in denen die Beamtin oder der Beamte vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt worden ist, indem die Zurechnungszeit nach § 19 Abs. 1 nur zur Hälfte berücksichtigt wird. Die eingeschränkte Berücksichtigung der Zurechnungszeit hat ihren Grund darin, dass die in § 19

Abs. 1 Satz 1 festgelegte Zurechnungszeit in Fällen der Dienstunfähigkeit eine Abmilderung der Versorgungsabschläge nach § 20 Abs. 2 bezweckt, für die bei einem Unfallruhegehalt kein Bedarf besteht, weil das Unfallruhegehalt nicht durch Versorgungsabschläge vermindert wird. Einen Versorgungsabschlag gäbe es nur bei Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, aber § 43 setzt gerade voraus, dass die Dienstunfähigkeit infolge eines Dienstunfalls eingetreten ist.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 Satz 1 regelt, dass der nach den Vorschriften des § 20 Abs. 1 berechnete Ruhegehaltssatz um 20 v. H. erhöht wird. Für die Berechnung des Ruhegehaltssatzes nach § 20 Abs. 1 ist ein Faktor von 1,79375 v. H. zugrunde zu legen. Eine Sonderregelung, dass der Faktor für die Berechnung des Unfallruhegehalts weiterhin 1,875 v. H. pro Jahr beträgt (§ 69e Abs. 6 BeamtVG), ist nicht in den Entwurf aufgenommen worden, da auch der Höchstruhegehaltssatz für das Unfallruhegehalt von 75 v. H. auf 71,75 v. H. abgesenkt wird.

Der Mindestruhegehaltssatz beträgt 66,67 v. H. und der Höchstruhegehaltssatz 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (Satz 2). Satz 3 sieht ein Mindestunfallruhegehalt vor, welches über der amtsunabhängigen Mindestversorgung nach § 20 Abs. 3 Satz 2 liegt (Satz 3, erster Halbsatz). Der Erhöhungsbetrag in Höhe von 30,68 Euro wird durch den Verweis auf § 20 Abs. 3 Satz 3 auf das Mindestunfallruhegehalt addiert.

Zu § 44 (Erhöhtes Unfallruhegehalt)

Ein erhöhtes Unfallruhegehalt soll Beamtinnen und Beamten zugute kommen, die sich bei Ausübung einer Diensthandlung in Lebensgefahr begeben und ihr Leben einsetzen.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt in einer Aufzählung die vier Tatbestände, bei denen ein erhöhtes Unfallruhegehalt gewährt wird.

Nach der Nummer 1 muss die Beamtin oder der Beamte in Erledigung ihrer oder seiner dienstlichen Pflichten konkret tätig geworden sein („bei Ausübung einer Diensthandlung“). Mit einer Diensthandlung ist eine Beamtin oder ein Beamter einer besonderen Lebensgefahr ausgesetzt, wenn eine hohe Wahrscheinlichkeit für eine Gefährdung des Lebens vorhanden ist. Der Dienstunfall muss ferner Folge dieser Gefährdung sein. Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist es künftig nicht mehr erforderlich, dass die Beamtin oder der Beamte sich über die drohende Lebensgefahr bewusst war und trotz dieser Lebensgefahr die Diensthandlung fortgesetzt hat. Dieses subjektive Merkmal, welches bei Unfällen mit Todesfolge für Außenstehende oft nicht nachvollziehbar ist, wurde durch die Verwaltungspraxis in Fällen objektiv vorhandener Lebensgefahr im Zweifel als erfüllt angesehen, um eine Verwirklichung von Sinn und Zweck der Vorschrift zu erreichen. Eine dem Sinn entsprechende Anpassung des Gesetzeswortlauts erscheint daher geboten.

Nach der Nummer 2 werden den Unfällen rechtswidrige Angriffe gleichgestellt. Ein Angriff setzt eine zielgerichtete, gegen die körperliche Unversehrtheit der Beamtin oder des Beamten gerichtete Verletzungshandlung voraus. Diese muss in Ausübung des Dienstes erfolgt sein, was einen unmittelbaren örtlichen und zeitlichen Zusammenhang zwischen Angriff und Dienst verlangt.

Die Nummer 3 erfordert einen Angriff, dem eine Beamtin oder ein Beamter außerhalb des Dienstes ausgesetzt war. Durch den Verweis auf § 38 Abs. 4 muss die Beamtin oder der Beamte entweder aufgrund ihres oder seines pflichtgemäßen dienstlichen Verhaltens, aufgrund ihrer oder seiner Beamteneigenschaft oder bei Kriegshandlungen, Aufruhr oder Unruhen während des dienstlich angeordneten Auslandsaufenthalts angegriffen worden.

Die Nummer 4 erfordert einen Einsatzunfall oder ein diesem gleichstehendes Ereignis und verweist auf die Definitionen in § 39 Abs. 1.

Weitere Voraussetzung ist, dass die Beamtin oder der Beamte infolge des Dienstunfalls (Nummern 1 und 2), des Angriffs (Nummer 3) oder des Einsatzunfalls (Nummer 4) oder eines diesem gleichstehenden Ereignisses dienstunfähig geworden ist. Ferner muss die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 v. H. betragen und diese Minderung die Folge des Dienstunfalls, Einsatzunfalls oder des gleichstehenden Ereignisses sein. Diese Minderung der Erwerbsfähigkeit muss im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vorliegen, so dass spätere Veränderungen am Gesundheitszustand bedeutungslos sind.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Höhe des erhöhten Unfallruhegehalts. Der Ruhegehaltssatz beträgt stets 80 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zu bemessen sind. Es werden in den Nummern 1 bis 4 auch die Karriereerwartungen berücksichtigt, indem die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mindestens aus einem Amt zu bemessen sind, welches in der jeweiligen Laufbahngruppe erreicht werden kann.

Zu § 45 (Unfallunterhaltsbeitrag für frühere Beamtinnen und Beamte sowie frühere Ruhestandsbeamtinnen und frühere Ruhestandsbeamte)

Die Regelung gewährt den durch einen Dienstunfall Geschädigten, die nach der Art ihres Beamtenverhältnisses und den Umständen ihres Ausscheidens nach allgemeinen Vorschriften keine Unfallfürsorge erhalten, einen Unfallunterhaltsbeitrag. Bei diesem Unterhaltsbeitrag handelt es sich um keine lebenslängliche Dienstzeitversorgung im Rahmen der Alimentierung, sondern um eine Sonderform des Schadensersatzes mit dem Zweck, Nachteile auszugleichen, die einer früheren Beamtin oder einem früheren Beamten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer einer dienstunfallbedingten Beschränkung der Erwerbsfähigkeit entstehen.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 setzt voraus, dass während des Beamtenverhältnisses ein Dienstunfall eingetreten ist. Diese Beamtinnen und Beamten müssen aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sein, ohne dass ein Eintritt oder eine Versetzung in den Ruhestand erfolgt ist. Dies sind insbesondere Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst oder Beamtinnen und Beamte auf Probe ohne Erfüllung der Wartezeit für einen Anspruch auf Versorgung. Es kann sich aber auch um Beamtinnen und Beamte handeln, die auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind oder bei denen als Folge eines Disziplinarverfahrens auf Entfernung aus dem Dienst erkannt wurde und aus diesem Grund das Beamtenverhältnis geendet hat. Die Gewährung eines Unterhaltsbeitrages ist gleichwohl gerechtfertigt, weil vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses ein Dienstunfall mit gesundheitlich nachteiligen Folgen eingetreten war.

Durch die Einfügung der Tatbestandsvoraussetzung „nicht durch Wechsel zu einem anderen Dienstherrn geendet hat“ wird sichergestellt, dass kein Anspruch gegenüber dem früheren Dienstherrn besteht, sofern der Wechsel nicht aufgrund einer Versetzung, sondern aufgrund einer Ernennung bei einem anderen Dienstherrn unter gesetzlich angeordneter Entlassung beim früheren Dienstherrn (§ 22 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG) beruht.

Ein Unfallunterhaltsbeitrag setzt voraus, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 20 v. H. beträgt. Eine geringere Minderung gebietet keinen finanziellen Ausgleich von Nachteilen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 Satz 1 regelt die Höhe des Unterhaltsbeitrages, die bei einer vollen Erwerbsunfähigkeit 66,67 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge entspricht. Bei einer anteiligen Erwerbsunfähigkeit von mindestens 20 v. H. wird der nach der Nummer 1 errechnete Unterhaltsbeitrag anteilig gezahlt (bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 v. H. in Höhe von 33,34 v. H. der Bezugsgröße). Für die Fälle einer unverschuldeten Arbeitslosigkeit, die von der Agentur für Arbeit bescheinigt sein muss, kann in den Fällen der Nummer 2, in denen eine teilweise Erwerbsfähigkeit noch gegeben ist, ein Arbeitslosigkeitszuschlag gewährt werden, der bis zur Höchstgrenze des Unterhaltsbeitra-

ges nach Nummer 1 festgesetzt werden kann. Da die Fälle der unverschuldeten Arbeitslosigkeit der Regelungsbehörde regelmäßig nicht bekannt sind, ist ein Antragserfordernis in den Wortlaut aufgenommen worden. Bei der Ausübung des Ermessens sollen anderweitige Einkünfte aus öffentlichen Kassen berücksichtigt werden, so dass ein Arbeitslosengeld oder eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung den Unfallunterhaltsbeitrag mindern.

Zu Absatz 3:

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmen sich grundsätzlich nach den allgemeinen Regelungen des § 11 Abs. 1 (Satz 1). Da Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst noch kein Amt verliehen wurde, sie aber gleichwohl in den Geltungsbereich dieses Unterhaltsbeitrags aufgenommen wurden, werden die fiktiven Dienstbezüge bei der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Probe zugrunde gelegt (Satz 2). Für den Fall einer Entlassung wegen Dienstunfähigkeit werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde gelegt, die bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze hätten erreicht werden können (Satz 3).

Zu Absatz 4:

In den Fällen der Entlassung wegen Dienstunfähigkeit als Folge des Dienstunfalls ist der Unterhaltsbeitrag mindestens in der Höhe des Mindestunfallruhegehalts anzusetzen (Satz 1). Beruht die Dienstunfähigkeit auf dem Dienstunfall und hat der Dienstunfall eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 v. H. verursacht, beträgt der Unterhaltsbeitrag 80 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Diese werden darüber hinaus aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe bemessen, mindestens aber aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, welche in der jeweiligen Laufbahngruppe erreicht werden kann (Verweis auf die Regelung des § 44 Abs. 2).

Zu Absatz 5:

Satz 1 regelt, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht nach speziellen Regelungen einer Diensttauglichkeit für Beamtengruppen (z. B. der Polizeidiensttauglichkeit) zu beurteilen ist, sondern dass die allgemeinen Maßstäbe im allgemeinen Erwerbsleben maßgeblich sind.

Satz 2 statuiert eine Pflicht der früheren Beamtin oder des früheren Beamten, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Kommt die oder der Betroffene dieser Pflicht nicht nach, hat sie oder er den Nachteil davon zu tragen, dass die erforderliche Feststellung nicht möglich ist und ein Unterhaltsbeitrag nicht gewährt werden kann. Der Begriff „ärztliche Stelle“ verdeutlicht, dass neben einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt auch Fachärzte, die besondere Erfahrungen mit den Auswirkungen gesundheitlicher Beeinträchtigungen auf Arbeitsfähigkeit und Arbeitseinsatz haben, beauftragt werden können.

Zu Absatz 6:

Die Regelungen zum Unterhaltsbeitrag gelten auch für frühere Ruhestandsbeamtinnen und frühere Ruhestandsbeamte. Diese sehr seltenen Fälle können auftreten, sofern vor Eintritt in den Ruhestand ein Dienstunfall mit gesundheitlich nachteiligen Folgen eingetreten war und im Ruhestand dann in einem Disziplinarverfahren auf Aberkennung des Ruhegehalts entschieden wurde. Aufgrund der gesundheitlich nachteiligen Folgen als Folge des Dienstunfalls ist es gleichwohl gerechtfertigt, diesen Personenkreis in den Geltungsbereich einzubeziehen.

Zu § 46 (Unfallunterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes)

Ergänzend zu § 37 Abs. 3 werden die Regelungen zur Unfallfürsorge des vorgeburtlich geschädigten Kindes einer Beamtin konkretisiert.

Zu Absatz 1:

Der Anspruch auf einen Unfallunterhaltsbeitrag setzt durch den Verweis auf § 37 Abs. 3 einen Dienstunfall der Mutter oder eine schädigende Einwirkung, die generell geeignet ist, zu einer Berufskrankheit zu führen, voraus. Dieser Dienstunfall oder diese schädigende Einwirkung muss zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit des ungeborenen Kindes geführt haben.

Hinsichtlich der Höhe des Unterhaltsbeitrages wird in Satz 1 nach der Minderung der Erwerbsfähigkeit differenziert, indem bei einer Erwerbsunfähigkeit die Höhe des Mindestunfallwaisengeldes zugrunde gelegt wird. Der Unfallunterhaltsbeitrag wird anteilig nach dem Mindestunfallwaisengeld anhand der Minderung der Erwerbsfähigkeit bemessen, sofern diese zwischen 20 v. H. und 100 v. H. liegt.

Satz 2 stuft die Höhe des Unterhaltsbeitrags ferner nach dem Lebensalter des Kindes ab. Da der Unterhaltsbeitrag die Minderung der Erwerbsfähigkeit ausgleichen soll, ist es sachgerecht, nicht vor dem 18. Lebensjahr diesen in voller Höhe zu gewähren, weil eine berufliche Tätigkeit vor diesem Lebensalter kaum zu beobachten ist. Die weitere Differenzierung nach dem Lebensalter bildet den erhöhten Unterhaltsbedarf ab, der durch den Besuch weiterführender Schulen oder die Aufnahme einer Berufsausbildung bedingt ist.

Zu Absatz 2:

Bei der Bestimmung der Minderung der Erwerbsfähigkeit gilt durch den Verweis in Satz 1 auf § 45 Abs. 5, dass Maßstab die körperlichen Beeinträchtigungen im allgemeinen Erwerbsleben sind. Da ein Ausgleich für eine verminderte Erwerbsfähigkeit geschaffen wird, ist bei Minderjährigen fiktiv zu bewerten, welche Auswirkungen sich bei Erwachsenen mit gleichen Gesundheitsschäden ergäben. Satz 3 sieht eine Pflicht der Sorgeberechtigten vor, Untersuchungen zur Feststellung der Minderung der Erwerbsfähigkeit zu ermöglichen. Sollte dieser Pflicht nicht nachgekommen werden, muss eine nachteilige Rechtsfolge hingenommen werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 verhindert eine doppelte Unterhaltsleistung, indem bei einer schädigungsbedingten Heimpflege, bei der die Pflegekosten gemäß § 41 Abs. 2 erstattet werden, der Anspruch auf den Unterhaltsbeitrag ruht.

Zu Absatz 4:

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage (§ 38a Abs. 5 BeamtVG) soll ein Anspruch auf Waisengeld künftig einem Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag nach dieser Vorschrift nicht entgegenstehen. Beide Leistungen verfolgen unterschiedliche Zielrichtungen. Ein Waisengeld wird gewährt, weil die unterhaltsverpflichtete Beamtin oder der unterhaltsverpflichtete Beamte verstorben ist und die Waise kein eigenes Einkommen hat. Der Unterhaltsbeitrag soll dagegen die Minderung der Erwerbsfähigkeit und die damit verbundenen höheren Unterhaltsaufwendungen, die unabhängig vom Tod des Elternteils anfallen, ausgleichen.

Zu § 47 (Unfallsterbegeld)

Eine Kostenerstattung für Überführung und Bestattung ist bei dem durch einen Dienstunfall verursachten Tod bisher in § 9 der Heilverfahrensverordnung geregelt. Da das Heilverfahren das Ziel einer Heilung der Beamtin oder des Beamten verfolgt, erscheint dieser Standort der Regelung nicht passend. Das Unfallsterbegeld wird daher systematisch in den Abschnitt der Dienstunfallfürsorge des Gesetzes integriert.

Ferner verweist die bisherige Regelung hinsichtlich der Angemessenheit der Aufwendungen auf die Regelung des § 1968 BGB, so dass Unsicherheit bei den Hinterbliebenen über die Höhe der konkret erstattungsfähigen Kosten auftreten konnte. Dem wird durch den Bezug auf die Dienstbezüge und den Anwärtergrundbetrag im Monat des Dienstunfalls künftig abgeholfen.

Satz 1 stellt klar, dass das Unfallsterbegeld zusätzlich („neben“) zum Sterbegeld nach § 26 gewährt wird. Letzterem, das in Höhe des Zweifachen der Dienstbezüge oder des Anwärtergrundbetrages (§ 26 Abs. 2 Satz 1) gewährt wird, wird noch das Einfache der Dienstbezüge oder des Anwärtergrundbetrages hinzuaddiert (Satz 2). Gemäß Satz 3 gibt es keine weiteren Abweichungen zu den Regelungen zum Sterbegeld in § 26 Abs. 1 bis 4.

Zu § 48 (Unfall-Hinterbliebenenversorgung)

Nach dem Tod der Beamtin oder des Beamten als Folge des Dienstunfalls erstreckt sich die Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch auf die Hinterbliebenen.

Die Nummer 1 trifft Sonderregelungen für den Fall, dass die oder der durch den Dienstunfall Geschädigte an den Folgen des Dienstunfalls verstorben ist. Die Vorschrift verbessert die Versorgung, die den Hinterbliebenen nach den allgemeinen Vorschriften zustünde.

Die Formulierung „hätte beziehen können“ bedeutet, dass Unfallruhegehalt bezogen worden wäre, wenn der Tod nicht eingetreten wäre – dies trifft auch dann zu, wenn der Tod sofort erfolgte und somit keine Möglichkeit bestand, das diesbezügliche Verwaltungsverfahren durchzuführen.

Die Nummer 1 Buchst. a regelt einen Bemessungssatz in Höhe von 60 v. H. des Unfallruhegehaltes für Witwen und Witwer und Nummer 1 Buchst. b in Höhe von 30 v. H. des Unfallruhegehalts für jedes waisengeldberechtigte Kind. Eine Unterscheidung zwischen Voll- und Halbwaisen wird nicht vorgenommen.

Nummer 1 Buchst. b, zweiter Halbsatz erweitert den Geltungsbereich eines Unfallwaisengeldes. Voraussetzung für die Eigenschaft einer elternlosen Enkelin oder eines elternlosen Enkels ist, dass beide Elternteile bereits verstorben sind. Ferner muss die oder der Verstorbene den Unterhalt der elternlosen Enkelin oder des elternlosen Enkels zu mehr als der Hälfte gedeckt haben.

Die Nummer 2 betrifft die Fälle, dass die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte nicht an den Folgen des Dienstunfalls verstorben ist. In diesen Fällen tritt das Unfallruhegehalt an die Stelle des Ruhegehalts. Dieses berücksichtigt durch einen erhöhten Vomhundertsatz (Unfallruhegehalt nach § 43) und durch ruhegehaltfähige Dienstbezüge aus einem höheren Amt (erhöhtes Unfallruhegehalt nach § 44) auch einen hypothetischen Karriereverlauf, der durch den Dienstunfall verhindert wurde.

Zu § 49 (Unterhaltsbeitrag für Verwandte der aufsteigenden Linie)

Die Regelung verfolgt den Zweck, Angehörige der aufsteigenden Linie vor einer Gefährdung des Unterhalts zu bewahren, nachdem die Ernährerin oder der Ernährer an den Folgen eines Dienstunfalls verstorben ist.

Zu den Verwandten der aufsteigenden Linie zählen die Eltern und Großeltern. Weitere Voraussetzung ist, dass die oder der Verstorbene mehr als die Hälfte des gesamten Lebensbedarfs getragen hat. Ferner setzt Bedürftigkeit voraus, dass die oder der Verwandte den angemessenen Unterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen bestreiten kann.

Die Höhe des Unterhaltsbeitrags beträgt insgesamt 30 v. H. des Unfallruhegehalts, wobei mindestens jedoch 40 v. H. des Mindestunfallruhegehalts gewährt wird. Es ist dabei unerheblich, ob zu Lebzeiten die Unterhaltsleistungen der oder des Verstorbenen höher oder niedriger waren.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten ist der Gesamtbetrag aufzuteilen, wobei die Eltern den Großeltern vorgehen (Satz 2). Verwandte der weiter aufsteigenden Linie (Großeltern) treten nur an die Stelle ihres verstorbenen Kindes.

Satz 3 sieht vor, dass die Bewilligung zu befristen ist, da sie an die wirtschaftliche Bedürftigkeit anknüpft und die Einkommens- und Vermögensverhältnisse sich ändern können. Wiederholte Bewilligungen sind zulässig und bei unveränderter Sach- und Rechtslage geboten (Satz 4).

Zu § 50 (Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene)

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift tritt an die Stelle des § 41 BeamtVG. Der Mehrbedarf, der durch den Unterhaltsbeitrag nach § 45 abgegolten wird, entsteht nur der oder dem Verletzten, so dass der Grund für die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags mit deren oder dessen Tod entfällt. Ein Unterhaltsbeitrag für die Witwe oder den Witwer nach dem Vorbild des bisherigen § 41 BeamtVG wird daher grundsätzlich nur noch befristet gewährt (Satz 1), um einen übergangslosen Wegfall des Einkommensteils zu vermeiden. Bei Kindererziehung wird der Beitrag auch über den zweijährigen Zeitraum hinaus an die Witwe oder den Witwer gewährt (Satz 2), sofern ein Anspruch auf Kindergeld besteht.

Zu Absatz 2:

Für die Kinder der oder des Verstorbenen erfolgt die Gewährung des Unterhaltsbeitrags ohne Änderung der bisherigen Rechtslage unbefristet, weil durch den Tod der früheren Beamtin oder des früheren Beamten ein Unterhaltspflichtiger weggefallen ist.

Zu Absatz 3:

Sofern der Tod der Versorgungsurheberin oder des Versorgungsurhebers keine Folge des Dienstunfalls ist, kann ein Unterhaltsbeitrag künftig nur auf Antrag bei nachgewiesener wirtschaftlicher Bedürftigkeit der Hinterbliebenen gewährt werden. Bemessungsgrundlage ist der Unfallunterhaltsbeitrag der oder des Verstorbenen in Höhe der Bemessungssätze für Witwen, Witwer oder Waisen (Satz 1). Satz 2 verweist auf Absatz 1 und damit auf die zeitlichen Befristungen für Witwen und Witwer. Nach Satz 3 fließen der Unfallausgleich nach § 42 und der Zuschlag bei Arbeitslosigkeit nach § 45 Abs. 2 Satz 2 nicht in die Bemessungsgrundlage ein. Diese Leistungen sind auf die geschädigte Beamtin oder den geschädigten Beamten selbst zugeschnitten, so dass kein Bedarf besteht, diese auch den Hinterbliebenen zu gewähren.

Zu § 51 (Höchstgrenzen der Hinterbliebenenversorgung)

Nach Satz 1 wird die Unfallversorgung der Hinterbliebenen durch das Unfallruhegehalt oder den Unfallunterhaltsbeitrag der oder des Verstorbenen begrenzt. Dieser Begrenzung liegt die Erwägung zugrunde, dass die oder der Verstorbene aus diesen Bezügen sämtliche Unterhaltsansprüche erfüllen musste oder hätte erfüllen müssen. Dies gilt nach Satz 3 auch für die Kürzung der Versorgungsbezüge in entsprechender Anwendung des § 32.

Satz 2 legt in den Fällen des § 44 (Vornahme einer Diensthandlung in Lebensgefahr) abweichend von Satz 1 als Höchstgrenze mindestens die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten anstelle der von der oder dem Verstorbenen tatsächlich erreichten Besoldungsgruppe fest. Bei diesen Dienstunfällen wird beim erhöhten Unfallruhegehalt auch die Karriereerwartung berücksichtigt (§ 44 Abs. 2).

Satz 3 lässt den Unfallausgleich (§ 42) und den Zuschlag bei Arbeitslosigkeit (§ 45 Abs. 2 Satz 2) bei der vergleichenden Berechnung nach § 32 unberücksichtigt. Diese Leistungen sind auf die verletzte Beamtin oder den verletzten Beamten selbst zugeschnitten, so dass kein Bedarf besteht, diese auch den Hinterbliebenen indirekt zu gewähren.

Zu § 52 (Einmalige Unfallentschädigung)

Neben den laufenden erhöhten Leistungen (Unfallruhegehalt nach § 43 und erhöhtes Unfallruhegehalt nach § 44) sieht die Dienstunfallfürsorge auch einmalige Leistungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor. Diese ergänzen die Absicherung der Beamtin, des Beamten und der Hinterbliebenen.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht (§ 43 BeamtVG) soll nicht mehr zwischen einmaliger Unfallentschädigung und einmaliger Entschädigung unterschieden werden. Die einmalige Unfallent-

schädigung betraf Inlandsfälle und die einmalige Entschädigung Auslandsfälle. Voraussetzungen und Rechtsfolgen wurden jedoch bereits in der Vergangenheit angeglichen. Auch angesichts der wenigen Fälle (durchschnittlich weniger als ein Fall jährlich) ist eine Unterscheidung entbehrlich.

Zu Absatz 1:

Satz 1 sieht eine einmalige Unfallentschädigung in Höhe von 150 000 Euro vor. Diese Summe entspricht der Bundesregelung.

Voraussetzung ist nach Satz 1 Nummer 1 ein „qualifizierter“ Dienstunfall bei Vornahme einer Dienstleistung in Lebensgefahr (unter Verweis auf § 44 Abs. 1), der zu einer dauerhaften Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 v. H. geführt haben muss. Ein sonstiger Dienstunfall reicht auch dann nicht aus, wenn er zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 v. H. geführt hat.

Alternativ zählt Satz 1 Nummer 2 Diensthandlungen auf, bei denen eine gewisse Gefährlichkeit angenommen werden kann, so dass der Nachweis der Gefährlichkeit im Einzelfall entbehrlich ist.

Der Tatbestand der Bergrettung konnte mangels Praxisrelevanz aus dem bisherigen Recht gestrichen werden. Stattdessen wird ein neuer Tatbestand aufgenommen. Dieser betrifft das Institut der Feuerwehr Sachsen-Anhalt in Heyrothsberge, dem die Ausbildung im Brandschutz obliegt. Dieser Tatbestand ist hinsichtlich seiner Gefährlichkeit mit den anderen fünf aufgeführten Tatbeständen vergleichbar.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht (§ 43 Abs. 3 Satz 2 BeamtVG) wird eine Verordnungsermächtigung zur näheren Beschreibung der dienstlichen Verrichtungen für verzichtbar gehalten. Die Tatbestände lassen sich auch ohne diese Verordnung nach Sinn und Zweck auslegen.

Die einmalige Unfallentschädigung soll zeitnah geleistet werden, so dass es im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage nicht mehr erforderlich ist, dass das Beamtenverhältnis bereits beendet ist. Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist es erforderlich, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit dauerhaft prognostiziert wird und nicht nur im Zeitpunkt des Dienstunfalls vorübergehend vorgelegen zu haben braucht.

Satz 2 verweist auf § 42 Abs. 2 Satz 1 und 3. Maßstab ist – wie im gesamten Recht der Dienstunfallfürsorge – die Minderung der Erwerbsfähigkeit im allgemeinen Erwerbsleben (Verweis auf § 42 Abs. 2 Satz 1). Grundsätzlich gilt, dass zu ermitteln ist, um welchen Teil die individuelle Erwerbsfähigkeit (100 v. H.) durch den qualifizierten Dienstunfall vermindert wurde (Verweis auf § 42 Abs. 2 Satz 3). Satz 3 macht davon eine Ausnahme, wenn auch die frühere körperliche Beeinträchtigung ebenfalls auf einen qualifizierten Dienstunfall (Verweis auf § 44 Abs. 1) oder eine gefährliche Diensthandlung (Verweis auf die Aufzählung in Satz 1 Nrn. 2) zurückzuführen ist.

Zu Absatz 2:

Nach Absatz 2 erhalten die Hinterbliebenen die einmalige Unfallentschädigung, sofern die einmalige Unfallentschädigung noch nicht an die Beamtin oder den Beamten gewährt werden konnte. Die in Betracht kommenden Hinterbliebenen sind in zwei Gruppen aufgeführt.

Es können in einer dieser Gruppen mehrere Personen gleichberechtigt die Leistung beanspruchen. Eine Aufschlüsselung des Betrages sieht Satz 2 nicht vor, so dass die Leistung an eine Zahlungsempfängerin oder einen Zahlungsempfänger mit befreiender Wirkung gegenüber den anderen anspruchsberechtigten Personen erfolgt.

Die Summen für die Hinterbliebenen entsprechen der Bundesregelung.

Zu Absatz 3:

Um eine Doppelversorgung auszuschließen, erfolgt eine Anrechnung von Leistungen einer Unfallversicherung, für die der Dienstherr Beiträge gezahlt hat, auf die einmalige Unfallentschädigung für besonders gefährdete Beamtinnen, Beamten und sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 bezieht – wie bisher – auch Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes in den Geltungsbereich der einmaligen Unfallentschädigung mit ein. Aufgrund der konkurrierenden Gesetzgebung im Bereich des Arbeitsrechts (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG) ist das Land zu einer derartigen Regelung ermächtigt, da der Bundesgesetzgeber für die Tarifbeschäftigten des Landes keine Regelung erlassen hat. Günstigere tarifliche Regelungen sind vorrangig.

Zu § 53 (Schadensausgleich in besonderen Fällen)

Die Vorschrift sieht einen Ausgleich von Sach- und Vermögensschäden vor, für die bestehende Versicherungen keine Ersatzleistungen gewähren oder für die kein Versicherungsschutz zu erlangen ist. Ein Dienstunfall oder ein hierfür erforderlicher Körperschaden ist nicht Voraussetzung.

Zu Absatz 1:

Satz 1 sieht einen Schadensausgleich vor, der als Folge einer besonderen Verwendung (z. B. Missionen der Vereinten Nationen oder der Europäischen Gemeinschaften) oder von Unterstützungsmaßnahmen bei abweichenden Verhältnissen (z. B. Hilfsmaßnahmen bei Katastrophen) oder von Beobachtungstätigkeiten (z. B. Wahlbeobachter) im Ausland eingetreten ist. Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen den Schäden und dem Dienst ist nicht erforderlich.

Satz 2 erweitert den Schadensausgleich auf Gewaltakte, der sowohl gegen Amtsträger als auch gegen den Staat allgemein gerichtet sein kann. Zwischen dem Gewaltakt und der Dienstausbübung ist ein Zusammenhang erforderlich. Die Dienstbezogenheit setzt voraus, dass der Gewaltakt bei einer Tätigkeit stattfand, die im engen Zusammenhang mit den eigentlichen Dienstaufgaben oder sonstigen dienstlich notwendigen Verrichtungen stand oder dass die Beamtin, der Beamte oder sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes zwar außerdienstlich, aber in ihrer oder seiner Eigenschaft als öffentlich Bedienstete oder Bediensteter betroffen ist.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 schafft einen Ausgleich aufgrund von Schäden, die durch sog. Retorsionsmaßnahmen gegen im Ausland eingesetzte Beamtinnen, Beamte oder sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes entstehen. Diese Maßnahmen richten sich im Grunde gegen die Bundesrepublik Deutschland und sollen diese treffen. Dabei muss die Initiative von einer ausländischen Regierung ausgehen und hinsichtlich ihrer Zielrichtung gegen die Bundesrepublik Deutschland dieser zurechenbar sein.

Zu Absatz 3:

Durch die Regelungen in Absatz 3 wird auch den Hinterbliebenen ein Ausgleich gewährt. Es soll der Schaden ausgeglichen werden, der entsteht, weil z. B. Lebens- und Unfallversicherungen im Fall von Kriegs- oder Bürgerkriegsereignissen Leistungen ausschließen und damit die private Vorsorge im Todesfall gegenüber den im Vertrag genannten begünstigten Personen ausfällt.

Anspruchsberechtigt sind primär die Witwe, der Witwer und die versorgungsberechtigten Kinder (Satz 1 Nr. 1). Sofern Anspruchsberechtigte vorhanden sind, die unter die Nummer 1 fallen, haben die unter Nummer 2 genannten Personen keinen Anspruch.

Ein angemessener Ausgleich setzt nach Satz 1 ferner voraus, dass zwischen dem schädigenden Ereignis nach Absatz 1 und dem eingetretenen Tod ein ursächlicher Zusammenhang besteht.

Satz 2 regelt einen Ausfall von Versicherungsleistungen, die für den Todesfall vereinbart wurden, jedoch regelmäßig Ausschlussklauseln für Kriegsereignisse enthalten. Da der Dienstherr die Beamtin, den Beamten, die Tarifbeschäftigte oder den Tarifbeschäftigten in die gefährlichen Gebiete entsandt hat, übernimmt der Dienstherr den Ausfall der Versicherungsleistung. Grundsätzlich muss eine natürliche Person bezugsberechtigt sein. Satz 3 macht von dieser Voraussetzung eine Aus-

nahme, indem auch eine juristische Person oder Personengesellschaft als Bezugsberechtigter akzeptiert wird, sofern eine Risikolebensversicherung im Todesfall ein Baudarlehen absichert.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 stellt klar, dass Schäden nicht mehrfach ausgeglichen werden können. Ferner können Hinterbliebene keinen Schadensausgleich beanspruchen, sofern die Beamtin, der Beamte oder die oder der Angehörige des öffentlichen Dienstes vor ihrem oder seinem Tod bereits einen Ausgleich erhalten hat.

Zu Absatz 5:

Die Bestimmungen über den Schadensausgleich in besonderen Fällen sind auch auf Schäden bei dienstlicher Verwendung im Ausland im Zusammenhang mit einer Verschleppung, Gefangenschaft oder mit einem Ereignis, durch das die oder der Geschädigte aus sonstigen mit dem Dienst zusammenhängenden Gründen dem Einflussbereich des Dienstherrn entzogen ist, anzuwenden. Absatz 5 ist von den Voraussetzungen § 39 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 nachgebildet. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 verweist auf die Regelung des § 38 Abs. 5, so dass unter bestimmten Voraussetzungen auch beurlaubte Beamtinnen und Beamte einen Schadensausgleich erhalten.

Absatz 6 verweist ferner auf § 39 Abs. 3, wonach ein Schadensausgleich grundsätzlich ausgeschlossen ist, sofern die oder der Verletzte die Verschleppung, Gefangenschaft oder den Entzug aus dem Einflussbereich des Dienstherrn vorsätzlich oder grob fahrlässig herbei geführt hat.

Zu § 54 (Nichtgewährung von Unfallfürsorge)

Die Regelung enthält Ausschlussstatbestände zur Unfallfürsorge.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 schließt einen Anspruch auf Unfallfürsorge bei vorsätzlichem Handeln der oder des Geschädigten grundsätzlich aus. Bei vorsätzlichem Handeln besteht jedoch ein Anspruch, sofern das Handeln gerechtfertigt ist (z. B. ein rettender Sprung eines Feuerwehrbeamten aus einem brennenden Haus).

Grob fahrlässiges Handeln mindert einen Anspruch nur in den gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen (z. B. § 39 Abs. 3, § 53 Abs. 6).

Zu Absatz 2:

Ein Verstoß gegen eine Anordnung, die das Heilverfahren betrifft, soll zum teilweisen oder vollständigen Ausschluss der Unfallfürsorge führen, sofern kein aner kennenswerter Grund vorliegt. Gesetzliche anerkannte Gründe sind in § 41 Abs. 3 aufgeführt. Ein sonstiger wichtiger Grund, der die Nichtbefolgung einer Anordnung rechtfertigt, ist gegeben, wenn die Heilbehandlung unzumutbare Schmerzen zur Folge hat oder wenn sie nach maßgeblicher ärztlicher Feststellung eine wesentliche Besserung der Erwerbsfähigkeit der oder des Geschädigten nicht erwarten lässt.

Die Versagung der Unfallfürsorge hat zur Folge, dass Mehrkosten, die durch die Weigerung verursacht worden sind, nicht erstattet werden.

Satz 2 sieht eine Hinweispflicht der Dienstbehörde gegenüber der Beamtin oder dem Beamten vor. Diese muss auf die Rechtsfolge einer Weigerung, eine Anordnung zu befolgen, in schriftlicher Form hinweisen. Aus Beweisgründen ist sie zuzustellen.

Zu § 55 (Meldung und Untersuchungsverfahren)

Die Regelung enthält Verfahrensvorschriften.

Zu Absatz 1:

Satz 1 enthält eine zweijährige Ausschlussfrist für Leistungen nach der Dienstunfallfürsorge. Eine abweichende Frist gilt für den Sachschadensersatz (§ 40 Abs. 4).

Formvorschriften sind nicht vorgesehen. Eine bloße Krankmeldung allein reicht nicht, sondern es ist zumindest eine Darstellung des Unfallhergangs erforderlich.

Die zweijährige Ausschlussfrist bewirkt grundsätzlich ein Erlöschen des Anspruchs nach Ablauf des Zeitraums, sofern nicht ein Fall einer Nachmeldung nach Absatz 2 vorliegt.

Satz 2 regelt den Fristbeginn für Berufskrankheiten. Die Frist beträgt ebenfalls zwei Jahre. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Diagnose der Krankheit, die als Berufskrankheit anerkannt werden soll. Bei einer Berufskrankheit ist anders als beim Unfall nur in Ausnahmefällen ein fester Termin des schädigenden Ereignisses feststellbar. Die Erkrankung stellt einen schleichenden Prozess dar. Bei Meldung innerhalb der Zweijahresfrist sind die Unfallfürsorgeleistungen von dem Zeitpunkt an zu erbringen, indem die Voraussetzungen vorliegen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 betrifft Fallgestaltungen, in denen die Frist von zwei Jahren nach Absatz 1 nicht eingehalten wurde. Dies kann sowohl Unfälle als auch Berufserkrankungen betreffen.

Satz 1 fordert einerseits, dass seit dem Unfall oder der Diagnose einer Krankheit, die als Berufskrankheit anerkannt wird noch nicht zehn Jahre vergangen sind. Gleichzeitig muss glaubhaft gemacht werden, dass mit der Möglichkeit einer Unfallfürsorge nicht habe gerechnet werden können oder dass außerhalb des Willens liegende Umstände die oder den Berechtigten hinderten, den Unfall oder die Berufserkrankung zu melden.

Die erste Variante ist beispielsweise gegeben, wenn zwar ein Unfall vorlag, aber zunächst kein erkennbarer Körperschaden feststellbar oder ein erkennbarer Körperschaden zunächst so gering war, dass er keinen Krankheitswert besaß. Mit einer Unfallfürsorge ist nicht zu rechnen, wenn keine Verletzungen oder Symptome feststellbar sind, die einen Kausalzusammenhang zwischen dem Körperschaden und dem Unfall als möglich erscheinen lassen.

Die zweite Variante (außerhalb des Willens liegende Umstände) sind insbesondere Zwang, geistige Störungen und schwere Erkrankungen anzusehen. Auch unrichtige Auskünfte des Dienstherrn fallen darunter.

Nach Satz 2 ist innerhalb von drei Monaten nach Wegfall des Hindernisses oder nach Kenntnis von der Möglichkeit der Anspruchsberechtigung die Meldung nachzuholen.

Satz 3, erster Halbsatz regelt eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass die Unfallfürsorgeleistungen rückwirkend von dem Zeitpunkt bei Vorliegen der Voraussetzungen an zu bewilligen sind, so dass bei der nachträglichen Meldung nach Absatz 2 die Unfallfürsorge von dem Tag der Meldung an gewährt wird. Satz 3, zweiter Halbsatz sieht eine Öffnungsklausel für rückwirkende Bewilligungen vor, um Härten in besonderen Einzelfällen zu vermeiden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt Verfahrensvorschriften für den Dienstherrn. Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat die oder der Dienstvorgesetzte auch von Amts wegen einen Unfall und die Hintergründe zu untersuchen und das Ergebnis seiner Prüfung der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten oder den Hinterbliebenen bekannt zu geben.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 betrifft Meldefristen für die Unfallfürsorge (Heilverfahren nach § 41, Unfallausgleich nach § 42 und Unterhaltsbeitrag nach § 46) aufgrund der Schädigung eines ungeborenen Kindes.

Voraussetzung ist nach Satz 1 die Anerkennung des Unfalls der Beamtin oder der schädigenden Einwirkungen auf die Beamtin als Dienstunfall. Die verlängerte Frist von zehn Jahren nach Absatz 2 beginnt am Tag der Geburt zu laufen (Satz 3), auch wenn vorher medizinisch festgestellt werden kann, ob das Kind eine Schädigung erlitten hat. Satz 4 übernimmt die Dreimonatsfrist des Absatzes 2 Satz 2 mit der Maßgabe, dass maßgeblich der Zeitpunkt ist, in dem mit der Möglichkeit einer Schädigung durch einen Dienstunfall während der Schwangerschaft (z. B. durch Bekanntwerden eines ärztlichen Attestes) gerechnet werden konnte oder das Hindernis für den Antrag weggefallen ist.

Zu § 56 (Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche)

Eine Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche entspricht dem abschließenden Charakter der gesetzlich geregelten Unfallfürsorgeleistungen. Der Begrenzung auf diesen pauschalierenden Anspruch steht der Vorteil gegenüber, dass die Beamtin oder der Beamte einen liquiden Ersatzpflichtigen besitzt, der grundsätzlich unabhängig vom Verschulden und von Amts wegen zur Leistung verpflichtet ist.

Zu Absatz 1:

Satz 1 begrenzt die Ansprüche gegenüber dem Dienstherrn, indem ausschließlich die Ansprüche aus der Dienstunfallfürsorge für anwendbar erklärt werden. Weitergehende Schadensersatzansprüche gegenüber dem Dienstherrn bestehen – außer in den in Absatz 2 genannten Fällen – selbst dann nicht, wenn ein Dienstunfall durch ein Verhalten verursacht worden ist, für das der Dienstherr einzustehen hat.

Satz 2, erster Halbsatz betrifft Versetzungen innerhalb des Landes. In diesem Fall tritt der neue Dienstherr auch in die Pflichten hinsichtlich der Dienstunfallfürsorge ein. In den Fällen des Übertritts oder der Übernahme tritt die gleiche Rechtsfolge ein, weil die Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten ebenfalls auf einen neuen Dienstherrn übergehen (Satz 2, zweiter Halbsatz).

Satz 3 regelt die Konstellation, in der Beamtinnen und Beamte von außerhalb zu Dienstherrn in Sachsen-Anhalt hin versetzt werden. Auch in diesen Fällen werden die Pflichten aus der Dienstunfallfürsorge grundsätzlich übernommen, aber die Ausgestaltung erfolgt nach Maßgabe des Landesrechts. Sollte jedoch der vormalige Dienstherr nach Maßgabe seines Rechts Leistungen bereits gewährt haben oder sogar noch weiter gewähren, erfolgen keine Unfallfürsorgeleistungen nach diesem Gesetz.

Zu Absatz 2:

Satz 1 enthält eine Begrenzung weitergehender Ansprüche. Diese Ansprüche können z. B. auf ein Schmerzensgeld aus Amtshaftung gerichtet sein, weil die Unfallfürsorgevorschriften einen derartigen immateriellen Schaden nicht ausgleichen. Anspruchsgegner der Beamtin oder des Beamten wäre der Dienstherr und nicht eine natürliche Person.

Die Nummer 1 des Satzes 1 schließt einen weitergehenden Anspruch nicht aus, sofern der Dienstunfall durch eine vorsätzliche unerlaubte Handlung verursacht worden ist. Eine Beschränkung wäre nicht gerechtfertigt, weil vorsätzliches unerlaubtes Handeln nicht schutzwürdig ist.

Die Nummer 2 des Satzes 1 lässt eine Haftungsbefreiung für einen Bereich nicht entfallen, in dem die oder der Geschädigte jedem anderen Verkehrsteilnehmer gleichsteht, so dass es unbillig wäre, sie oder ihn gegenüber anderen Verkehrsteilnehmern zu benachteiligen.

Satz 2, erster Halbsatz sieht im Rahmen eines Vorteilsausgleichs vor, dass weitergehende Ansprüche aufgrund der Teilnahme am allgemeinen Verkehr mit den Leistungen nach diesem Gesetz

verrechnet werden. Der zum Schadensersatz verpflichtete Dienstherr ist nach Satz 2, zweiter Halbsatz aber nicht verpflichtet, dem Dienstherrn, der die Unfallfürsorgeleistungen erbringt, diese zu ersetzen. Die Beamtenversorgungsgesetze des Bundes und der Länder sehen inhaltsgleiche Regelungen vor, so dass dieser Ausschluss auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit beruht.

Zu Absatz 3:

Nach Absatz 3 bleiben Ersatzansprüche gegen andere Personen unberührt. Diese sind natürliche oder juristische Personen, die weder öffentlich-rechtlicher Verwaltungsträger noch in deren Dienst stehende Beschäftigte sind. Gegenüber Angehörigen dieses Personenkreises ist die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nicht beschränkt. Durch die Regelung in Absatz 3 können die anderen Personen nicht einwenden, die Beamtin oder der Beamte könne auf die Unfallfürsorge des Dienstherrn zurückgreifen, so dass mangels eines Schadens ein Ersatzanspruch ausgeschlossen oder zumindest vermindert sei. Eine Regelung zum Übergang von Schadensersatzansprüchen infolge einer Körperverletzung oder einer Tötung findet sich in § 2 BesVersEG LSA.

Zu Absatz 4:

Satz 1 regelt, dass aus Gründen des Vorteilsausgleichs Geldleistungen nach diesem Gesetz anzurechnen sind, die wegen des desselben Schadens von anderer Seite erbracht werden. Satz 2 zählt beispielhaft Geldleistungen von Drittstaaten und zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen auf.

Satz 3, erster Halbsatz nimmt Leistungen privater Versicherungen von der Anrechnung aus, die auf eigenen Beiträgen der oder des Geschädigten beruhen. Satz 3, zweiter Halbsatz erklärt jedoch im Rahmen eines Sachschadensersatzes (§ 40) auch Versicherungsleistungen, die auf eigenen Beiträgen beruhen, für anwendbar.

Zu Kapitel 5 (Übergangsgeld und jährliche Sonderzahlung)

Dieses Kapitel enthält befristete oder einmalige Leistungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Beamtenverhältnisses oder einem Eintritt in den Ruhestand.

Zu § 57 (Übergangsgeld)

Das Übergangsgeld dient der vorübergehenden wirtschaftlichen Absicherung einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der nicht auf eigenen Antrag entlassen worden ist. Eine anderweitige Absicherung wie z. B. in der Arbeitslosenversicherung erfolgt nicht.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält die Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld. Satz 1 fordert, dass ein Anspruch auf Dienstbezüge (§ 1 Abs. 3 LBesG LSA) gegeben sein muss, so dass Anwärtnerinnen und Bewerber nicht in den Geltungsbereich fallen, da der Bewerbergrundbetrag zu den sonstigen Bezügen zählt (§ 1 Abs. 4 Nr. 1 LBesG LSA). Ferner darf keine Entlassung auf eigenen Antrag erfolgt sein, da in dem Fall die maßgebliche Ursache für den Wegfall der Besoldung von der Beamtin oder dem Beamten selber gesetzt wird. Zielrichtung ist die Absicherung einer entlassenen Beamtin auf Probe oder eines entlassenen Beamten auf Probe. Ferner fallen auch Beamtinnen und Beamten auf Zeit, die nach Ablauf der Amtszeit entlassen werden, unter die Vorschrift.

Ferner muss mindestens eine einjährige Beschäftigungszeit abgeleistet sein. Der Begriff der Beschäftigungszeit ist in Absatz 2 näher definiert.

Die Höhe des Übergangsgeldes beträgt mindestens das Einfache und höchstens das Sechsfache der Dienstbezüge des letzten Monats. Bei Teilzeitbeschäftigung wird zu Gunsten der Beamtin oder des Beamten eine Vollzeitbeschäftigung fingiert (Satz 2), um eine Benachteiligung von Teilzeitkräften zu vermeiden.

Die Sätze 3 und 4 erstrecken den Geltungsbereich auch auf Beurlaubungsfälle. Maßgebend für die Berechnung des Übergangsgeldes sind die fiktiven Dienstbezüge.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert die Beschäftigungszeit. Darunter fällt aufgrund des weit gefassten Wortlauts jede Tätigkeit als Beamtin, Beamter, Tarifbeschäftigte oder Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst im Dienste desselben Dienstherrn sowie des früheren Dienstherrn nach einer Versetzung. Diese muss hauptberuflich abgeleistet worden sein. Der Begriff der Hauptberuflichkeit ist in § 15 Abs. 2 definiert.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist es nicht mehr erforderlich, dass die Beschäftigungszeit ununterbrochen abgeleistet wurde, um unbillige Ergebnisse zu vermeiden und den Verwaltungsvollzug zu vereinfachen. Aus den gleichen Gründen sowie zur Vermeidung der Benachteiligung von Teilzeitkräften wird künftig darauf verzichtet, Zeiten mit einer Teilzeittätigkeit nur anteilig zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält Ausschlussgründe.

In der Nummer 1 sind Fallkonstellationen von Entlassungen aufgeführt, die zu einem Ausschluss des Anspruchs auf Übergangsgeld führen. Dies sind Entlassungen aufgrund

- des Verlusts der Eigenschaft als Deutsche, Deutscher, Angehörige oder Angehöriger eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaates, dem vertraglich ein entsprechender Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt worden ist (§§ 22 Abs. 1 Nr. 1 und 23 Abs. 2 BeamtStG),
- der Begründung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses zu einem anderen Dienstherrn (§ 22 Abs. 2 BeamtStG),
- der Verweigerung, den Diensteid oder ein Gelöbnis abzuleisten (§ 23 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG),
- einer Handlung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe, die in einem Disziplinarverfahren bei einer Beamtin oder einem Beamten auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte (§ 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamtStG),
- der Weigerung, ihr Mandat niederzulegen, wenn sie zum Zeitpunkt der Ernennung als Inhaberin oder Inhaber eines Amtes, das kraft Gesetzes mit dem Mandat unvereinbar ist, Mitglied des Deutschen Bundestags, Europäischen Parlaments oder eines Landesparlaments waren (§ 34 Abs. 1 LBG LSA).

Nach der Nummer 2 wird kein Übergangsgeld gewährt, wenn ein Unterhaltsbeitrag nach § 22 bewilligt wird. Der Unterhaltsbeitrag verfolgt die gleiche Zielrichtung wie das Übergangsgeld, so dass nur der höhere Unterhaltsbeitrag gewährt wird.

Nach der Nummer 3 ist die Gewährung eines Übergangsgeldes ausgeschlossen, wenn die Beschäftigungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt wird, wenn also eine Versorgung für den Zeitraum zusteht, für den eigentlich Übergangsgeld geleistet würde. Diese sehr seltene Konstellation tritt ein, wenn eine wiederverwendete Ruhestandsbeamtin oder ein wiederverwendeter Ruhestandsbeamter aus dem neuen Beamtenverhältnis entlassen wird und die Zeit aus dem neuen Beamtenverhältnis als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird (§ 13 Nr. 1). Dabei ist unerheblich, ob der Ruhegehaltssatz sich aufgrund der Anerkennung der Dienstzeit in dem neuen Beamtenverhältnis erhöht oder wegen Erreichens des Höchstversorgungssatzes nicht mehr erhöht werden kann. Ein Anspruch auf Übergangsgeld besteht nicht.

Nach der Nummer 4 wird ferner kein Übergangsgeld gewährt, sofern eine Ernennung zur Beamtin auf Zeit oder zum Beamten auf Zeit erfolgt. In diesen Fällen ist die Beamtin oder der Beamte wirtschaftlich durch das neue Dienstverhältnis abgesichert.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt das Verfahren. Die Zahlungsweise stimmt mit derjenigen der Dienstbezüge überein (Satz 1). Der Anspruch ist auf den Zeitraum begrenzt, bis die Beamtin oder der Beamte aufgrund Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten wäre.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht gibt es keine Regelung, dass im Todesfall den Hinterbliebenen das restliche Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt wird. Das Übergangsgeld bezweckt, den Übergang in einen anderen Beruf durch eine vorübergehende wirtschaftliche Absicherung zu erleichtern. Nach dem Tod der ehemaligen Beamtin oder des ehemaligen Beamten kann dieses Ziel nicht mehr erreicht werden.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 enthält eine Regelung zur Anrechnung von Einkommen auf das Übergangsgeld. Die vollständige Anrechnung bestimmter Einkommen wird durch den Sinn des Übergangsgeldes, den Übergang in einen anderen Beruf durch vorübergehende wirtschaftliche Absicherung zu erleichtern, gerechtfertigt. Dabei wird nicht unterschieden, ob die dem anzurechnenden Einkommen zugrundeliegende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt wird.

Zu § 58 (Übergangsgeld für entlassene politische Beamtinnen und entlassene politische Beamte)

Die Berechnung, Höhe und Bezugsdauer des Übergangsgeldes wird für entlassene politische Beamtinnen und entlassene politischen Beamten abweichend geregelt. Die Unterschiede sind gerechtfertigt, weil das Beamtenverhältnis bei dieser Beamtengruppe jederzeit beendet werden kann.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 fordert für einen Anspruch auf Übergangsgeld für entlassene politische Beamtinnen und Beamte, dass die Entlassung – wie auch beim § 57 – nicht auf eigenen Antrag erfolgte. Das Übergangsgeld beträgt 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die nach der Besoldungsgruppe des zuletzt bekleideten Amtes bemessen werden. Im Gegensatz zum bisherigen Recht wird nicht mehr ausdrücklich geregelt, dass die Endstufe der Besoldungsgruppe die Bemessungsgrundlage ist, weil die im Landesrecht vorhandenen Ämter alle in der Besoldungsordnung B aufgeführt sind und nicht zu erwarten ist, dass politische Ämter auch in der Besoldungsordnung A ausgewiesen werden.

Die bisherige Regelung des § 47a Abs. 1 Satz 2 BeamtVG wird aus systematischen Gründen und wegen des Sachzusammenhangs in einen neuen Absatz 4 des § 4 des Landesbesoldungsgesetzes verschoben. Auch entlassenen politischen Beamtinnen und Beamten wird für den laufenden Monat und die drei folgenden Monate die Besoldung weiter gewährt, die am Tag vor der Entlassung zustand. Diese weiter gewährte Besoldung ist jedoch kein Übergangsgeld im Sinne dieser Vorschrift und wird daher künftig im Landesbesoldungsgesetz geregelt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 sieht eine Höchstdauer des Bezugs des Übergangsgeldes vor. Die Regelung enthält keine Mindestbezugsdauer, da diese insbesondere bei kurzen Amtszeiten unangemessen wäre. Nach Ablauf der Weiterzahlung der Besoldung (Absatz 1 Satz 2 i. V. m. § 4 Abs. 1 und 4 LBesG LSA) beginnt der Bezug des Übergangsgeldes. Er endet spätestens drei Jahre nach dem Beginn der Zahlung des Übergangsgeldes. Gezahlt wird nur für volle Monate der Wahrnehmung des Amtes und nicht mehr für Teile eines Monats.

Zu Absatz 3:

Satz 1 verweist auf die entsprechenden Ausschlussstatbestände des § 57 Abs. 3 und auf die Zahlungsmodalitäten des § 57 Abs. 4. Es wird auf die dortigen Begründungen verwiesen.

Satz 2 stellt klar, dass das Übergangsgeld erst gezahlt wird, nachdem die weiter gewährte Besoldung nach § 4 Abs. 1 und 4 LBesG LSA eingestellt worden ist, um Doppelzahlungen zu vermeiden.

Zu Absatz 4:

Da die Regelung den Zweck einer vorübergehenden subsidiären wirtschaftlichen Absicherung bei einer plötzlichen Beendigung des Beamtenverhältnisses verfolgt, wird das Übergangsgeld beim Bezug von Erwerbseinkommen oder Erwerbsersatzeinkommen verringert.

Zu § 59 (Jährliche Sonderzahlung)

Die Regelung ist inhaltsgleich mit § 6 BesVersEG LSA und wird aus systematischen Gründen in das Beamtenversorgungsgesetz verschoben. Wegen der Inhalte der ab dem Jahr 2017 geltenden Regelung zur jährlichen Sonderzahlung wird auf die Begründung zu Artikel 5 § 6 verwiesen.

Zu Kapitel 6 (Familien-, kinder- und pflegebezogene Leistungen)

Dieses Kapitel enthält Leistungen im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und der Erziehung und Pflege in der Familie.

Zu § 60 (Familienzuschlag und Ausgleichsbetrag)

Der Familienzuschlag im Besoldungsrecht soll auch den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zukommen, um finanzielle Mehrbelastungen einer Familie auszugleichen, wenn die Voraussetzungen für die Stufen des Familienzuschlags während des Versorgungsbezugs erfüllt sind.

Zu Absatz 1:

Satz 1 verweist hinsichtlich des Verheiratetenbestandteils im Familienzuschlag auf die §§ 38, 39 LBesG LSA. Eine Kongruenz der Regelungen zwischen Besoldung und Beamtenversorgung ist insbesondere in den Fällen, in denen ein Ehepartner Besoldung und der andere schon Versorgung erhält sinnvoll.

Der Verheiratetenbestandteil wird als Bestandteil der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (vgl. die Aufzählung in § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) nicht in voller Höhe, sondern für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten in Höhe des Ruhegehaltssatzes und für die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen in Höhe des jeweiligen Bemessungssatzes gezahlt.

Die Sätze 2 bis 4 regeln den Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag. Satz 2 regelt, dass der kinderbezogene Anteil (Stufe 2 des Familienzuschlags nach § 38 Abs. 3 LBesG LSA) neben dem Ruhegehalt gezahlt wird. Er gehört nicht zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und wird nicht in Höhe des Ruhegehaltssatzes, sondern in voller Höhe gewährt, sofern die Ruhestandsbeamtin, der Ruhestandsbeamte oder versorgungsberechtigte Hinterbliebene noch familienzuschlagsberechtigende Kinder betreuen.

Satz 3 regelt die Voraussetzungen des Anspruchs auf den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag für die Witwe oder den Witwer. Die Regelung des ersten Halbsatzes ist identisch mit § 38 Abs. 3 Satz 1 LBesG LSA, so dass auch insoweit die Regelungen in der Besoldung und Versorgung gleichlautend sind. Sofern keine witwengeldberechtigte Witwe oder kein witwergeldberechtigter Witwer vorhanden ist und das Kind ferner bei der verstorbenen Ruhestandsbeamtin oder dem verstorbenen Ruhestandsbeamten zu berücksichtigen wäre, wird der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag neben dem Waisengeld gezahlt.

Satz 4 trifft eine Regelung für den Fall, dass mehrere Personen Anspruch auf den Familienzuschlag haben. Der Regelungsgehalt wird am folgenden Beispiel verdeutlicht (Stand: 1. Juni 2016):

Beispiel: Ein verstorbener Beamter hatte in erster Ehe zwei Kinder und in zweiter Ehe ein weiteres Kind. Für die Kinder besteht Anspruch auf Kindergeld.

- Der Familienzuschlag beträgt für das erste und zweite Kind jeweils 110,28 Euro und für das dritte Kind 353,92 Euro. Die Gesamtsumme beträgt 574,48 Euro.

Diese Beträge werden den Anspruchsinhabern jedoch nicht in Höhe der jeweiligen Beträge zugeteilt, da es nicht sachgerecht ist, für eine Halbwaise 353,92 Euro und für eine andere Halbwaise nur 110,28 Euro zu gewähren. Vielmehr wird die Gesamtsumme von 574,48 Euro gleichmäßig auf die drei Kinder aufgeteilt. Sowohl die erste als auch die zweite Ehefrau erhalten damit jeweils 191,49 Euro für jedes Kind.

Zu Absatz 2:

Der Ausgleichsbetrag hat die Funktion, eine Leistung in Höhe des Kindergeldes an Waisen zu gewähren, bei denen ausnahmsweise kein Anspruch auf Kindergeld besteht (Satz 1). Ein Anspruch auf Waisengeld muss jedoch bestehen („neben dem Waisengeld“).

Da seit dem 1. Januar 1986 auch Kindergeld an allein stehende Kinder gewährt wird, gibt es nur noch wenige denkbare Anwendungsfälle.

Beispielsweise haben behinderte Kinder Anspruch auf Kindergeld bis zum vollendeten 25. Lebensjahr (§ 1 Abs. 2 S. 3 i. V. m. § 2 Abs. 2 Nr. 3 BKG). Nach dem vollendeten 25. Lebensjahr besteht kein Anspruch auf Kindergeld mehr. Solange jedoch der Waisengeldanspruch fortbesteht (vgl. § 35 Abs. 4), wird an Stelle des weggefallenen Kindergeldes der Ausgleichsbetrag gewährt.

Zu Absatz 3:

Satz 1 regelt, dass der Ausgleichsbetrag bei den Ruhensregelungen der §§ 66, 67 außer Betracht bleibt. Er ist demnach neben dem Waisengeld, welches durch die Ruhensregelung möglicherweise im vollen Umfang ruht, zu zahlen. Ebenso wird verhindert, dass die jährliche Sonderzahlung durch eine Ruhensregelung nicht zur Auszahlung kommt.

Satz 2 betrifft Kollisionsfälle. Sofern Anspruch auf zwei Versorgungsbezüge besteht (z. B. bei einer Vollwaise, deren Eltern beide verbeamtet waren), wird festgelegt, dass sowohl der Ausgleichsbetrag als auch eine jährliche Sonderzahlung neben den neuen Versorgungsbezügen zu zahlen sind.

Zu § 61 (Kindererziehungszuschlag)

Mit einem Kindererziehungszuschlag sollen Zeiten der Kindererziehung vor dem Ruhestandseintritt und dadurch entstandene Lücken in der Altersversorgung ausgeglichen werden. Das Beamtenversorgungsrecht hat 1992 die Regelung aus dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung (eingeführt durch das Rentenreformgesetz 1992) inhaltlich übernommen. Die Kindererziehungszeit soll finanziell genauso wie in der gesetzlichen Rentenversicherung bewertet werden. Dies bedeutet, dass im Ergebnis für jedes Jahr der Kindererziehung der Gegenwert eines Entgeltpunktes gezahlt wird.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält die Voraussetzungen für die Gewährung des Kindererziehungszuschlages. Er wird nach Satz 1 grundsätzlich für die Erziehung eines nach dem 31.12.1991 geborenen Kindes gewährt. Die Kindererziehungszeit muss der Beamtin oder dem Beamten ferner teilweise oder vollständig zuzuordnen sein. Weitere Regelungen finden sich dazu in Absatz 3.

Der Kindererziehungszuschlag erhöht das Ruhegehalt. Andere Versorgungsleistungen wie ein Unterhaltsbeitrag oder ein Übergangsgeld stellen kein Ruhegehalt dar und werden nicht durch einen Kindererziehungszuschlag erhöht.

Da der Kindererziehungszuschlag nur einmal geleistet werden soll, sieht Satz 2 eine Ausnahme für den Fall vor, dass für den maßgeblichen Zeitraum eine Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für das nunmehr im Ruhestand befindliche Elternteil bestand und die allgemeine Wartezeit für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist, so dass die Kindererziehungszeit im Rahmen der Rentenzahlung honoriert wird.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die zeitliche Dauer der berücksichtigungsfähigen Kindererziehungszeit. Sie beträgt grundsätzlich 36 Monate und beginnt mit dem Ablauf des Monats der Geburt des Kindes. Sie endet jedoch vorzeitig vor Ablauf dieser 36 Monate beim Tod des Kindes, der oder des Anspruchsberechtigten, der Übernahme der Kindererziehung durch eine andere Erziehende oder einen anderen Erziehenden und ferner zum Zeitpunkt des Eintritts der oder des Anspruchsberechtigten in den Ruhestand.

Satz 2 stellt sicher, dass für die Erziehung eines jeden weiteren Kindes in dem 36-monatigen Zeitraum tatsächlich eine Kindererziehungszeit von 36 Monaten berücksichtigt wird, indem sich bei gleichzeitiger Erziehung von zwei Kindern in einem Monat ein Verlängerungsmonat ergibt. Diese Regelung gilt sowohl für Mehrlingsgeburten als auch für Kinder, die in einem Abstand von weniger als 36 Monaten geboren wurden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält die Regelungen zur Zuordnung der Kindererziehungszeit an die Elternteile (leibliche oder Adoptiveltern, Stiefeltern, Pflegeeltern). Da auch insoweit Doppelberücksichtigungen in der Beamtenversorgung und in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeschlossen sein sollen, ist der Verweis in Satz 1 auf die Regelung in § 56 Abs. 2 SGB VI sachgerecht. Grundsätzlich ist die Kindererziehungszeit dem Elternteil zuzuordnen, der das Kind erzogen hat. Bei Erziehung durch mehrere Elternteile ist die Erziehungszeit dem überwiegend erziehenden Elternteil zuzuordnen. Eine übereinstimmende Erklärung gemeinsam erziehender Eltern zur Zuordnung, unabhängig vom tatsächlichen Erziehungsumfang, ist maximal rückwirkend für zwei Monate möglich und kann – insbesondere bei Aufteilung der Erziehung – auf einen Teil der Erziehungszeit beschränkt werden. Sollte keine übereinstimmende Erklärung abgegeben worden und kein überwiegend erziehender Elternteil feststellbar sein, erfolgt die Zuordnung zur Mutter.

Erklärungen über die Zuordnung können mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden (Satz 2).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt die Höhe des Kindererziehungszuschlags durch Verweis auf das Rentenrecht. Der Zuschlagsbetrag entspricht für jeden Monat einer Kindererziehung 0,0833 an Entgeltpunkten des aktuellen Rentenwertes, für ein Jahr somit einem ganzen Entgeltpunkt.

Ob der aktuelle Rentenwert dabei dem für die alten oder neuen Länder geltenden Rentenwert entspricht, richtete sich bisher nach dem Ort, an dem die Erziehung erfolgt ist. Künftig wird unabhängig vom Ort der Erziehung der für das bisherige Bundesgebiet geltende aktuelle Rentenwert zugrunde gelegt.

Für die Summe aller der Beamtin oder dem Beamten zuzuordnenden Monate der Kindererziehungszeit (ggf. auch für mehrere Kinder) wird ein einheitlicher Kindererziehungszuschlag festgesetzt.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 enthält eine Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Kindererziehungszeiten mit Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Die Regelung des bisherigen § 50a Abs. 5 BeamtVG wird nicht fortgeführt. Diese Regelung enthält eine rentenrechtliche Höchstgrenze. Sollte neben der Kindererziehung ein Anspruch auf Ruhegehalt erworben werden (z. B. im Rahmen einer Teilzeittätigkeit ne-

ben der Kinderbetreuung), darf nach dieser Regelung das anteilige Ruhegehalt und der Kindererziehungszuschlag nicht höher als die in der Zeit der Kindererziehung erreichbare höchstmögliche Rentenanwartschaft (diese ist durch die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt) ausfallen, so dass der Kindererziehungszuschlag entsprechend – ggf. bis auf Null – gekürzt wird. Diese Regelung soll deshalb nicht fortgeführt werden, weil sie dazu führen kann, dass auf eine Teilzeittätigkeit neben der Kinderbetreuung verzichtet wird, weil diese zu einem verringerten Kindererziehungszuschlag führt oder diesen sogar entfallen lässt. Es besteht jedoch ein Interesse, die Arbeitsleistung der Beamtin oder des Beamten zumindest im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu erhalten.

Fortgeführt wird in Absatz 5 nur die bisher in § 50a Abs. 6 BeamtVG enthaltene versorgungsrechtliche Höchstgrenze, nach der die höchstmögliche Versorgung aus der Endstufe und dem Höchstruhegehaltssatz nicht überschritten werden darf. Übersteigt das um den Kindererziehungszuschlag erhöhte tatsächliche Ruhegehalt der Beamtin oder des Beamten diesen Betrag, wird der Kindererziehungszuschlag entsprechend gekürzt. Bei einer Versorgung aus der Endstufe unter Anwendung des Höchstversorgungssatzes erfolgt eine Kürzung auf Null. Da durch den Kindererziehungszuschlag Versorgungslücken aufgrund von Kindererziehungszeiten ausgeglichen werden sollen, ist ein Wegfall des Zuschlags gerechtfertigt, wenn keine Versorgungslücke entstanden ist.

Zu Absatz 6:

Nach Absatz 6 sind die Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften auch auf den Kindererziehungszuschlag anzuwenden. Der Kindererziehungszuschlag unterliegt auch den Regelungen des Versorgungsabschlages (§ 20 Abs. 2). Satz 2 stellt klar, dass der Kindererziehungszuschlag sich nicht erhöhend auf die Mindestversorgung nach § 20 Abs. 3 auswirkt. Er wird nur gewährt, soweit die Gesamtversorgung aus erdienter Versorgung und Kindererziehungszuschlag über dem Betrag der Mindestversorgung liegt.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 fasst die bisherigen Regelungen des § 50a Abs. 8 BeamtVG und des § 2 Nr. 11 BeamtVÜV zusammen und regelt die Gewährung eines Kindererziehungszuschlags für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder, und zwar nunmehr unabhängig davon, ob das Kind vor (bisher § 50a Abs. 8 BeamtVG) oder nach der Berufung in das Beamtenverhältnis geboren wurde (§ 2 Nr. 11 BeamtVÜV). Ausgeschlossen ist der Kindererziehungszuschlag für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamtinnen und Beamte, für die Übergangsrecht gilt. In diesen Fällen wird für die Erziehung für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind kein Kindererziehungszuschlag gewährt, sondern die Kindererziehungszeit teilweise als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt (§ 83 Abs. 2).

Für die unter Absatz 7 fallenden Sachverhalte wird anstelle der in den Fällen des Absatzes 1 berücksichtigungsfähigen 36-monatigen Kindererziehungszeit nur ein Zeitraum von zwölf Monaten berücksichtigt. Satz 2 verweist auf die Regelungen des § 249 in der am 30. Juni 2014 geltenden Fassung sowie 249a SGB VI, um auch hier soweit wie möglich eine Deckungsgleichheit mit den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung herzustellen. Die genannten Paragraphen enthalten Regelungen zur Anrechnung, zum Ausschluss und zum Verfahren der Anerkennung von Kindererziehungszeiten. § 249 SGB VI ist jedoch in der am 30. Juni 2014 geltenden Fassung maßgebend, da die sogenannte Mütterrente (Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder mit 24 statt bisher 12 Monaten) nicht für die Beamtinnen und Beamten des Landes Sachsen-Anhalt übernommen wurde.

Zu § 62 (Kindererziehungsergänzungszuschlag)

Der Kindererziehungsergänzungszuschlag wird im Wesentlichen für die Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gewährt, soweit für diese Zeit nicht bereits der Kindererziehungszuschlag gewährt wird. Die Vorschrift soll den finanziellen Nachteil von Personen ausglei-

chen, die aus erziehungsbedingten Gründen geringere Erwerbseinkünfte erzielen und damit auch geringere Altersversorgungsansprüche erwerben.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen zum Bezug des Kindererziehungsergänzungszuschlags.

Nach der Nummer 1 sind Kindererziehungszeiten nach dem 31. Dezember 1991 maßgebend. Dabei ist es unerheblich, ob das Kind bereits vor dem 1. Januar 1992 oder später geboren wurde. Die Zeiten beginnen mit dem Tag der Geburt, frühestens jedoch am 1. Januar 1992 und enden am Tag der Vollendung des 10. bzw. 18. Lebensjahres, spätestens jedoch mit dem Tag, an dem die Erziehung oder Pflege des jeweiligen Kindes zu einem früheren Zeitpunkt tatsächlich endet.

Die Pflegebedürftigkeit richtet sich nach § 14 SGB XI. Diese muss durch Bescheid eines Leistungsträgers nachgewiesen werden.

Buchstabe a regelt den sog. „Mehrkindfall“, in dem die Beamtin oder der Beamte mindestens zwei Kinder gleichzeitig erzogen oder nicht erwerbsmäßig gepflegt hat.

Buchstabe b enthält den sog. „Einkindfall“, in dem die Beamtin oder der Beamte neben der Erziehung eines Kindes oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes eine ruhgehaltfähige Dienstzeit im Beamtenverhältnis abgeleistet hat oder eine andere pflegebedürftige Person nach § 64 Abs. 1 gepflegt hat.

Nummer 2 enthält einen Ausschlussstatbestand, sofern für den gleichen Zeitraum ein Anspruch nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung (hier: § 70 Abs. 3a Satz 2 Buchst. b SGB VI) gegeben ist. § 70 Abs. 3a Satz 2 Buchst. b SGB VI setzt jedoch mindestens 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten voraus, so dass dieser Ausschlussstatbestand nur selten bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten gegeben sein dürfte.

Nummer 3 verweist auf die Vorschrift des § 61 Abs. 3. Auch der Kindererziehungsergänzungszuschlag wird nur gewährt, wenn die Zeit der tatsächlichen Erziehung der Beamtin oder dem Beamten zuzuordnen ist. Diese Zuordnung verhindert, dass der Zuschlag doppelt geleistet wird.

Satz 2 enthält eine Kollisionsregel, die einen Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 62 ausschließt, soweit ein Anspruch auf einen Kindererziehungszuschlag nach § 61 besteht und somit diese Erziehungszeiten bereits anderweitig durch einen Zuschlag gewürdigt werden.

Zu Absatz 2:

Satz 1 verweist hinsichtlich der Höhe des Kindererziehungsergänzungszuschlags auf die entsprechenden Regelungen im Rentenrecht.

Im Mehrkindfall wird der Zuschlag durch Verweis auf § 70 Abs. 3a Satz 2 Buchst. b SGB VI in Höhe von 0,0278 des aktuellen Rentenwerts für jeden Monat und im Einkindfall in Höhe von 0,0208 des aktuellen Rentenwerts festgesetzt. Maßgeblich ist auch hier der aktuelle Rentenwert des bisherigen Bundesgebietes.

Satz 3 betrifft den Fall, dass beide Tatbestände (sowohl Buchstabe a als auch Buchstabe b des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1) zusammenfallen. In diesem Fall wird der höhere Zuschlag gewährt.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 verweist auf die Regelungen zur versorgungsrechtlichen Höchstgrenze (§ 61 Abs. 5) und die Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften (§ 61 Abs. 6). Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zu § 63 (Kinderzuschlag zum Witwen- oder Witwergeld)

Der Kinderzuschlag ist ein Ausgleich für die Niveauabsenkung des Witwen- und Witwergeldes von 60 v. H. auf 55 v. H. durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001. Die Regelung ist § 78a SGB VI nachgebildet.

Zu Absatz 1:

Die Regelung erstreckt sich auf Witwen und Witwer mit Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld nach § 28 Abs. 1 Satz 1, die ein Kind oder mehrere Kinder erzogen haben und denen Kindererziehungszeiten nach § 61 Abs. 3 zuzuordnen sind. Die Erhöhung erstreckt sich maximal auf den Zeitraum bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das dritte Lebensjahr vollendet (Satz 1). Ferner ist Voraussetzung, dass das Elternteil einen Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld nach § 28 Abs. 1 Satz 1 hat.

Der Kinderzuschlag gilt als Bestandteil der Versorgung (Satz 2). Er ist demnach bei der Bemessung der Witwenabfindung (§ 29), der anteiligen Kürzung von Hinterbliebenengeldern (§ 32) und bei der Kürzung der Versorgungsbezüge nach einer Ehescheidung (§ 71 Abs. 1) zu berücksichtigen.

Satz 3 schließt den Kinderzuschlag bei einer amtsunabhängigen Versorgung aus. Die auf der amtsunabhängigen Mindestversorgung beruhende Witwen- und Witwerversorgung war nicht von der Absenkung des Versorgungsniveaus betroffen, so dass es nicht erforderlich ist, zur Kompensation einen Kinderzuschlag zu bewilligen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Fälle, in denen der Beamte, die Beamtin oder das Kind vor Ablauf von drei Jahren nach der Geburt des Kindes verstirbt.

Sofern die Erziehungszeit der oder dem vor der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes verstorbenen Beamtin oder Beamten zugeordnet ist, ist stets die Zeit bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des dritten Lebensjahres für die Bemessung des Kinderzuschlags heranzuziehen (Satz 1). Für die Erziehungszeiten, die vor dem Tod der Beamtin oder des Beamten dieser oder diesem als Kindererziehungszeit zuzuordnen waren, ist nach § 61 ein Kindererziehungszuschlag zu bewilligen, der wiederum in die Bemessungsgrundlage für das Witwer- oder Witwengeld einfließt.

Sollte der Beamte vor der Geburt seines Kindes versterben, sind nach Satz 2 der Berechnung des Kinderzuschlags zum Witwengeld stets 36 Monate zu Grunde zu legen. Das Witwengeld wird in diesen Fällen nach Ablauf des Monats der Geburt um den Kinderzuschlag erhöht.

Endet die Erziehung durch Tod des Kindes vor Vollendung des dritten Lebensjahres, entfällt der Kinderzuschlag ab dem auf den Tod des Kindes folgenden Kalendermonat. Für die Bemessung des Zuschlags ist die tatsächliche Anzahl der der Witwe oder dem Witwer zuzuordnenden Monate der Kindererziehung anzusetzen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 verweist hinsichtlich der Höhe dieses Zuschlags auf die entsprechenden Regelungen im Rentenrecht.

Das Witwengeld erhöht sich demnach für jeden Monat einer zu berücksichtigenden Kindererziehungszeit um 55 v. H. des in § 78a Abs. 1 Satz 3 SGB VI bestimmten Bruchteils des aktuellen Rentenwerts. Danach sind bisher für die ersten 36 Kalendermonate jeweils 55 v. H. eines Bruchteils in Höhe von 0,1010 und für jeden weiteren zu berücksichtigenden Kalendermonat 55 v. H. eines Bruchteils in Höhe von 0,0505 des aktuellen Rentenwerts zu gewähren. Maßgebend ist der für das bisherige Bundesgebiet geltende aktuelle Rentenwert.

Zu Absatz 4:

Satz 1 verweist auf die Regelung in § 61 Abs. 2 Satz 2, nach der sich bei Erziehung von mehr als einem Kind der Anspruchszeitraum um den Zeitraum der gleichzeitigen Kindererziehung verlängert.

Der Kinderzuschlag unterliegt nicht dem Versorgungsabschlag nach § 20 Abs. 2, was durch Satz 2 ausdrücklich klargestellt wird.

Nach Satz 3 gilt der Kinderzuschlag bei der Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften als Teil des Witwen- oder Witwergeldes.

Zu § 64 (Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag)

Die Vorschrift enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Pflege. Insbesondere werden Lücken für die Fallgestaltungen geschlossen, in denen die nicht erwerbsmäßige Pflege zu keinen Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung geführt hat (z. B. weil die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt ist).

Zu Absatz 1:

Satz 1 bestimmt die Voraussetzungen, unter denen ein Pflegezuschlag zum Ruhegehalt gewährt wird. Die Leistung erhält zukünftig (durch das Inkrafttreten des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes - PSG II-) die- oder derjenige, die oder der eine Pflegebedürftige oder einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig mindestens 10 Stunden, verteilt auf mindestens zwei Tage wöchentlich, in der häuslichen Umgebung gepflegt hat. Der Pflegebedürftige muss mindestens eine Pflegebedürftigkeit mit einem Pflegegrad II aufweisen. Der Grad der Pflegebedürftigkeit bestimmt sich nach § 15 SGB XI. In dieser Vorschrift sind ab dem 1. Januar 2017 u. a. die fünf Pflegegrade definiert.

Ausgeschlossen ist der Anspruch, sofern die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist, weil in diesem Fall der Zuschlag durch einen Rentenversicherungsträger gewährt wird.

Zu Absatz 2:

Die Regelung überträgt den pflegerechtlichen Inhalt des § 70 Abs. 3a SGB VI in das Landesbeamtenversorgungsrecht. Anders als beim Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 62 wird der Kinderpflegeergänzungszuschlag bereits gewährt, wenn nur ein der Beamtin oder dem Beamten nach § 61 Abs. 3 zuzuordnendes, pflegebedürftiges Kind betreut wird. Die Leistung erhält die pflegende Beamtin oder der pflegende Beamte – insofern ebenfalls anders als bei § 62 – immer für die bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes erbrachte Pflegezeit. Entsprechend der Systematik dieses Kapitels besteht kein Anspruch auf den Zuschlag, wenn sich aus der Pflege eines pflegebedürftigen Kindes rentenrechtliche Ansprüche ableiten oder wenn für den gleichen Zeitraum ein Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 62 gewährt wird.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 verweist wegen der Höhe der Pflegezuschläge nach den Absätzen 1 und 2 auf die Regelungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung in Verbindung mit denen der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Soweit ein Rentenwert der Berechnung zugrunde liegt, ist maßgebend der für das bisherige Bundesgebiet geltende aktuelle Rentenwert.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 verweist auf die Höchstgrenzenregelung des § 61 Abs. 5. Danach können das Ruhegehalt und die Pflegeleistungen insgesamt nicht höher als das Höchstruhegehalt ausfallen.

Durch den Verweis auf § 61 Abs. 6 sind bei den Pflegeleistungen dieselben Vorschriften hinsichtlich von Höchstgrenzen und Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften zu beachten, die

auch für die Gewährung eines Kindererziehungszuschlages nach § 61 gelten. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zu § 65 (Vorübergehende Gewährung von Zuschlägen)

Die Regelung ist der Vorschrift des § 21 nachgebildet. Sie soll sicherstellen, dass in den Fällen des Ruhestandsbeginns vor Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze als Überbrückung des Zeitraums bis zur Zahlung grundsätzlich zustehender rentenrechtlicher Leistungen vorübergehend Zuschläge entsprechend den §§ 61, 62 und 64 gewährt werden.

Zu Absatz 1:

Satz 1 regelt die grundsätzlichen Voraussetzungen der vorübergehenden Honorierung der Pflege- und Erziehungsleistungen.

Da die vorübergehende Gewährung der Leistungen die Zeit bis zum Bezug einer gesetzlichen Rente überbrücken soll, erfordert die Nummer 1, dass bis zum Beginn des Ruhestandes die allgemeine Wartezeit für eine Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sein muss.

Nummer 2 enthält die Tatbestände, auf denen der Ruhestand beruhen muss und in denen der Beginn des Ruhestands mit dem Anspruch auf eine gesetzliche Rente zeitlich auseinanderfällt. Neben den Fällen der Dienstunfähigkeit (Buchstabe a) kommt ein Eintritt in den Ruhestand aufgrund einer besonderen Altersgrenze im Polizeivollzug, Justizvollzug oder im Einsatzdienst der Feuerwehr (§§ 106, 114 und 115 des Landesbeamtengesetzes) in Betracht (Buchstabe b). Aber auch die Fälle des regulären Ruhestandes mit 65 Jahren, bei denen seit 2012 der Ruhestandsbeginn und das Erreichen des Renteneintrittalters auseinanderfallen, sind im Buchstaben b erfasst. Buchstabe c enthält die Fälle, in denen Beamtinnen und Beamte des Polizei- und Justizvollzugsdienstes sowie des Feuerwehreinsatzdienstes den mit diesem Gesetz für sie neu eingeführten Antragsruhestand für Schwerbehinderte mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Weiterhin erfasst Buchstabe c die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten, die von der bis zum 31.12.2009 befristeten Regelung eines vorzeitigen Ruhestandes nach § 120 Abs. 4 BG LSA Gebrauch gemacht haben. Da die Regelung für Beamtinnen und Beamte bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1954 galt, werden erst im Jahr 2020 alle hiervon Betroffenen die rentenrechtliche Altersgrenze erreicht haben.

Da die Vorschrift den Zeitraum bis zum Bezug der gesetzlichen Rente überbrücken soll, regelt Nummer 3, dass die Leistungen nach §§ 61, 62 oder 64 dem Grunde nach dem SGB VI zustehen, aber wegen Erreichens der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht geleistet werden.

Nummer 4 ist § 21 Abs. 1 Nr. 3 nachgebildet. Wie auch § 21 hat diese Vorschrift die Funktion, eine „Rentenlücke“ auszugleichen. Bei einem bereits erreichten Ruhegehaltssatz von 66,97 v. H. entfällt jedoch das Bedürfnis für einen Ausgleich, weil dieser Vomhundertsatz eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von über 37 Jahren voraussetzt und neben dieser hohen ruhegehaltfähigen Dienstzeit auch noch die fünfjährige Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt wird.

Nummer 5 entspricht vom Sinn und Zweck § 21 Abs. 1 Nr. 4. Sofern die „Rentenlücke“ durch eigene Erwerbstätigkeit geschlossen wird, braucht sie nicht mehr ausgeglichen werden. Ein durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen in Höhe einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung bleibt anrechnungsfrei.

Satz 2 enthält eine Begrenzung des Ruhegehaltssatzes (inhaltsgleich wie § 21 Abs. 2 Satz 2).

Satz 3 beinhaltet eine Kürzungsregelung. In den Fällen, in denen es bei der durchschnittlichen Betrachtung zu einer Überschreitung des Betrages nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in einzelnen Monaten eines Kalenderjahres kommt, weil z. B. ein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gewährt wird, ist es gerechtfertigt, die vorübergehende Leistung nur in diesen Monaten um den übersteigenden

Betrag zu kürzen. Ein vollständiger Wegfall des Erhöhungsbetrages kann zu unbilligen Härten führen, wenn der Betrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nur geringfügig überschritten wird.

Beispiel:

Es werden folgende laufende Einkünfte neben der Versorgung bezogen:

- von Januar bis Dezember: monatlich 420,00 Euro
- im Juli: zusätzlich eine Einmalzahlung in Höhe von 200,00 Euro
- im November: zusätzlich eine Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro

ergibt Jahreseinkünfte neben der Versorgung in Höhe von insgesamt: 5 540,00 Euro.

Daraus errechnet sich ein durchschnittliches Monatseinkommen in Höhe von 461,67 Euro, so dass die Grenze von derzeit 450 Euro überschritten ist.

Rechtsfolge: Im Monat Juli ist der Betrag der Leistung um 170,00 Euro und im Monat November um 270,00 Euro zu kürzen.

Für die Fälle, in denen gleichzeitig auch das Ruhegehalt gemäß § 21 vorübergehend erhöht ist, sieht Satz 4 eine Begrenzung der maximalen Kürzung auf die Höhe der Überschreitung des Betrages nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor. Die Regelungen der §§ 21 und 65 beziehen sich auf denselben Versicherungsverlauf. Die hierin enthaltenen rentenrechtlichen Zeiten werden nicht doppelt berücksichtigt, sondern eine Anrechnung nach § 65 schließt eine Berücksichtigung von Zeiten nach § 21 aus. Bei gleichzeitigem Anspruch auf Leistungen nach § 21 und § 65 werden die Leistungen nach § 65 nur gekürzt, soweit die Überschreitung des Betrages nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV noch nicht vollständig gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 berücksichtigt wurde.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt, bis zu welchem Zeitpunkt die vorübergehend gewährten Leistungen gewährt werden. Diese enden mit Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, weil die pflege- und kindbezogenen Leistungen dann durch die gesetzliche Rentenversicherung gewährt werden.

Aus dem gleichen Grund entfällt der Anspruch bei Inanspruchnahme einer Versichertenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, auch wenn diese vorzeitig und mit Rentenabschlägen in Anspruch genommen werden sollte (Satz 2 Nr. 1).

Satz 2 Nr. 2 korrespondiert mit der Regelung des Absatzes 1 Nr. 5, nach der bei Überschreiten einer Einkommensgrenze ein Anspruch nicht besteht. Werden daher Einkünfte bezogen, die dauerhaft monatlich den in § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB IV genannten Betrag übersteigen, entfallen die Leistungen nach Absatz 1 mit Ablauf des Monats vor Beginn des dauerhaften Überschreitens der Einkommenshöhe.

Zu Absatz 3:

Satz 1 fordert für die Gewährung der Leistungen einen Antrag. Dies ist geboten, weil von Amts wegen nicht erkannt werden kann, ob ein Anspruch auf Erfüllung der Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung und ein grundsätzlicher Anspruch auf die Pflege- und Erziehungsleistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Dies kann nur die Beamtin oder der Beamte selbst mit dem Rentenversicherungsträger klären.

Die Sätze 2 und 3 legen fest, dass ein innerhalb von drei Monaten nach Eintritt in den Ruhestand gestellter Antrag auf das Eintrittsdatum zurückwirkt und später gestellte Anträge etwaige Ansprüche ab Beginn des Antragsmonats begründen.

Zu Kapitel 7 (Ruhens- und Kürzungsvorschriften)

Dieses Kapitel enthält Ruhens- und Kürzungsvorschriften.

Zu § 66 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen)

Bei einem Bezug von Versorgungsbezügen ist es gerechtfertigt, diese ruhen zu lassen, soweit anderweitige Einkünfte erzielt werden, die aus einer Kasse der öffentlichen Hand geleistet werden.

Ferner ist es angemessen, ein Ruhen von Versorgungsbezügen anzuordnen, soweit der Wegfall der Dienstleistungspflicht dazu genutzt wird, Einkommen aufgrund einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes zu erzielen. Nach Erreichen der Altersgrenze in § 39 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 LBG LSA erfolgt jedoch keine Anrechnung von Einkommen aufgrund einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes mehr, weil eine Dienstleistungspflicht dann nicht mehr besteht (Absatz 7 Satz 1).

Zu Absatz 1:

Es soll eine Doppelbelastung öffentlicher Haushalte vermieden werden. Ein Dienstherr genügt seiner Alimentationspflicht im Ruhestand auch dann, wenn die Alimentierung statt aus der Versorgungskasse des jeweiligen Dienstherrn aus einer anderen Kasse der öffentlichen Hand kommt. Der Alimentationspflicht ist genügt, wenn einer ein Verwendungseinkommen erzielenden Ruhestandsbeamtin oder einem entsprechenden Ruhestandsbeamten insgesamt soviel verbleibt, wie sie oder er an ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus der Endstufe der versorgungsrelevanten Besoldungsgruppe erhielte.

Absatz 1 regelt daher, dass die Summe aus Versorgung und Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen einer Höchstgrenze unterliegt. Die die Höchstgrenze übersteigende Versorgung ruht. Das bedeutet, dass zwar der materiellrechtliche Anspruch auf diesen Teil der Versorgung unberührt bleibt, jedoch insoweit der Anspruch auf Zahlung entfällt. Grundsätzlich werden von dieser Regelung Einkommen aus der Tätigkeit sowohl im privatrechtlichen Bereich als auch im öffentlichen Dienst erfasst. Jedoch gilt dies nur für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die noch nicht die beamtenrechtliche Regelaltersgrenze erreicht haben. Nach Erreichen dieser Altersgrenze führt nur noch Einkommen aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu einem teilweisen Ruhen der Versorgungsbezüge (Absatz 7).

Mit dem Begriff der oder des „Versorgungsberechtigten“ sind neben den Versorgungsurheberinnen und Versorgungsurhebern auch die Hinterbliebenen gemeint.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert unterschiedliche Höchstgrenzen für die verschiedenen Versorgungsberechtigten.

Nummer 1 sieht eine einheitliche Höchstgrenze für Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Witwen und Witwer vor. Dadurch wird sichergestellt, dass der Versorgungsempfängerin oder dem Versorgungsempfänger bei Erwerbstätigkeit annähernd Mittel verbleiben können, die der Besoldung im aktiven Dienst entsprechen. Zugrunde gelegt wird die Höchstgrenze aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, auch wenn die Versorgungsurheberin oder der Versorgungsurheber nicht aus der Endstufe in den Ruhestand getreten oder versetzt worden ist, zuzüglich des Familienzuschlages der Stufe 2.

Dabei gibt es eine Mindesthöchstgrenze, die sich aus dem Eineinhalbfachen der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 einschließlich des Familienzuschlages der Stufe 2 berechnet. Von ihr profitieren die Versorgungsberechtigten unterer und mittlerer Besoldungsgruppen (bis zur Besoldungsgruppe A 9).

Nach der Nummer 2 beträgt die Höchstgrenze für die Waisen 40 v. H. der Versorgungsbezüge der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten einschließlich des Familienzuschlages der Stufe 2. Da die Halbwaisengelder 12 v. H. und die Vollwaisengelder 20 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge betragen, ist bei dieser Höchstgrenze Raum für Hinzuverdienste ohne Anrechnung auf die Waisengelder.

Nach der Nummer 3 besteht abweichend von der Nummer 1 eine besondere Höchstgrenze für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder wegen Eintritt in den Ruhestand auf Antrag aufgrund einer Schwerbehinderung (§ 40 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes) in den Ruhestand getreten sind. Diese Höchstgrenze ist niedriger als die allgemeine Höchstgrenze, um einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis entgegenzuwirken. Die Höchstgrenze beträgt 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, so dass die oder der Dienstunfähige oder Schwerbehinderte im Falle eines Hinzuverdienstes jedenfalls so gestellt wird, als habe sie oder er die höchstmögliche Versorgung erreicht. Zu dieser Höchstgrenze wird neben dem Familienzuschlag der Stufe 2 noch der Höchstbetrag einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) hinzuaddiert, damit dienstunfähige Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte einer geringfügigen Beschäftigung anrechnungsfrei nachgehen können.

Es gilt auch hier die Mindesthöchstgrenze, die sich aus dem Eineinhalbfachen der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 berechnet, die ebenfalls um den Familienzuschlag der Stufe 2 und den Höchstbetrag einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung erhöht wird.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt, dass trotz der Erfüllung der Ruhensvoraussetzungen in bestimmten Fällen 20 v. H. der Versorgungsbezüge auszuzahlen sind (Mindestbelassung). Hierdurch soll verhindert werden, dass der Versorgungsanspruch bei einem höheren Hinzuverdienst vollständig zum Ruhen kommt und damit die geleistete Dienstzeit völlig entwertet würde.

Als Ausnahme von der Mindestbelassung nach Satz 1 regeln die Sätze 2 und 3, dass die normalen Ruhensvorschriften wieder gelten, wenn eine Ruhestandsbeamtin oder ein Ruhestandsbeamter ein Erwerbseinkommen in einer mindestens vergleichbaren Besoldungs- oder Entgeltgruppe bezieht, um eine Doppelalimentation aus öffentlichen Mitteln zu vermeiden. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage ist diese Gegenausnahme auf die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten beschränkt und umfasst nicht mehr die Hinterbliebenen. Bei den Hinterbliebenen soll demnach keine Beschränkung auf den Betrag derselben Besoldungs- oder einer vergleichbaren Entgeltgruppe gelten, um die eigene Erwerbstätigkeit nicht zu entwerten und keinen Anreiz zu bieten, eine Erwerbstätigkeit aufzugeben.

Satz 3 verweist ferner auf die Berechnungsvorschrift des Absatzes 6 Satz 7, nach der nicht monatlich erzieltetes Einkommen auf die Monate, für die es gezahlt wurde, anteilig umzulegen ist.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 enthält eine Regelung für den Fall, dass ein Anspruch auf einen Unfallunterhaltsbeitrag nach § 45 besteht. Dieser übernimmt neben der Unterhaltssicherung auch die Funktion eines Unfallausgleichs. Der oder dem Unfallverletzten soll deshalb bei einer Verwendung im öffentlichen Dienst ein dem Unfallausgleich entsprechender Betrag verbleiben (Satz 1).

Satz 2 regelt die Ausnahme, dass kein Betrag in Höhe des Unfallausgleichs verbleibt, sofern wegen desselben Unfalls eine Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz zusteht, weil diese Leistung den gleichen Zweck erfüllt.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt den Fall, dass neben zwei Versorgungsbezügen, die nach § 67 eventuell teilweise ruhend zu stellen sind, noch ein Erwerbseinkommen oder Erwerbsersatz Einkommen bezogen wird. Eine derartige Regelung fehlte bisher im BeamtVG, sondern war lediglich in den Verwaltungsvorschriften zum BeamtVG aufgeführt.

Der o. g. Fall kann beispielsweise eintreten, wenn nach Ablauf eines Beamtenverhältnisses auf Zeit ein Eintritt in den Ruhestand erfolgt (und damit ein Anspruch auf Versorgungsbezüge entsteht), sich hieran ein weiteres Beamtenverhältnis anschließt, welches ebenfalls mit einem Eintritt

oder einer Versetzung in den Ruhestand endet (und damit ein zweiter Versorgungsanspruch entsteht) und anschließend eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird.

Die bisher praktizierte Regelung sah neben einer Berechnung zwei Vergleichsberechnungen vor. Diese Verfahrensweise soll beibehalten und nunmehr gesetzlich geregelt werden. In einer ersten Vergleichsberechnung ist zu ermitteln, ob es für die Versorgungsberechtigte oder den Versorgungsberechtigten günstiger ist, wenn zunächst der neue und sodann der früher entstandene Versorgungsbezug mit dem Erwerbseinkommen zu regeln ist (Sätze 1 und 2) oder ob die umgekehrte Verfahrensweise günstiger ist (Sätze 3 und 4). Sinn dieser Vergleichsberechnung ist es, zu vermeiden, dass die oder der Versorgungsberechtigte davon absieht, ein erneutes Beamtenverhältnis einzugehen, weil sie oder er versorgungsrechtliche Nachteile bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im späteren Ruhestand befürchtet. Mit der zweiten Vergleichsmittelung soll aber sichergestellt werden, dass die oder der Versorgungsberechtigte durch den Bezug des Einkommens und seine Anrechnung nicht bessergestellt wird, als wenn sie oder er nur die zwei Versorgungsbezüge erhielte und diese nach § 67 zu regeln wären.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 definiert die Begriffe des „Erwerbseinkommens“ und des „Erwerbsersatzeinkommens“. Angerechnet werden stets die Bruttobeträge des Erwerbseinkommens, so dass ein Steuerabzug nicht berücksichtigt wird. Werbungskosten mindern jedoch das Erwerbseinkommen (s. u.).

Nach Satz 1 Nummer 1 zählen zum Erwerbseinkommen Einnahmen aus einer nichtselbständigen Tätigkeit ohne Berücksichtigung einer Entgeltumwandlung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 und § 1a des Betriebsrentengesetzes. Da diese Entgeltumwandlung zu höheren Alterseinkünften führt, ist es gerechtfertigt, dass der anzurechnende Betrag nicht um die Entgeltumwandlung gemindert wird.

Es wird der Werbungskostenpauschbetrag nach dem Steuerrecht abgezogen, auch wenn keine Werbungskosten geltend gemacht werden. Dieser Abzug verringert das zu berücksichtigende Einkommen. Darüber hinaus werden Werbungskosten berücksichtigt, die durch einen Einkommensteuerbescheid nachgewiesen werden.

Die Nummern 2 bis 4 des Satzes 1 betreffen Einkünfte, die nicht in abhängiger Beschäftigung erzielt werden. Sie verweisen dazu auf die Einkunftsarten nach dem Einkommensteuergesetz, so dass der steuerliche Gewinn durch Einkommensteuerbescheid nachgewiesen wird.

Satz 2 setzt im Wege einer gesetzlichen Klarstellung das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Juni 2012 – 2 C 58.11 – um. Darin wurde geurteilt, dass Verluste aus einem Gewerbebetrieb mit positiven Einkünften aus einer selbstständigen Tätigkeit zu verrechnen seien.

Satz 3 definiert finanzielle Leistungen, die nicht zum Erwerbseinkommen gerechnet werden.

Zu diesen nicht anrechenbaren Leistungen zählen Aufwandsentschädigungen. Bei Aufwandsentschädigungen stehen der Aspekt der Erstattung von Kosten, die im Zusammenhang mit einer Tätigkeit anfallen, und der Ausgleich von Beschwerden im Vordergrund.

Ein Unfallausgleich nach § 42 zählt ebenfalls nicht zum anrechnungspflichtigen Erwerbseinkommen, da dieser einen pauschalierten Ersatz echter Mehraufwendungen als Folge eines Dienstunfalls darstellt.

Steuerfreie Einnahmen für Leistungen zur Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung sollen künftig ebenfalls anrechnungsfrei bleiben. Dabei handelt es sich um Pflegegelder, die steuerfrei sind, wenn die Pflegeleistungen von Angehörigen des Pflegebedürftigen oder von anderen Personen erbracht werden, die damit eine sittliche Pflicht gegenüber dem Pflegebedürftigen erfüllen.

Einnahmen aus Tätigkeiten, die einer Nebentätigkeit entsprechen, zählen im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage künftig stets zum Erwerbseinkommen. Es gibt keinen Grund, einige wenige Tätigkeiten (z. B. eine schriftstellerische Tätigkeit) zu privilegieren.

Satz 4 definiert den Begriff des „Erwerbsersatzeinkommens“. Dieses unterfällt ebenfalls der Anrechnung, da es anrechenbares Erwerbseinkommen ersetzt. Berücksichtigt werden nur befristete Leistungen, da dauerhafte Leistungen, wie z. B. eine Rente, in einer eigenen Anrechnungsvorschrift geregelt werden. Zu den befristeten Leistungen zählen insbesondere das Arbeitslosengeld, Krankengeld und Elterngeld.

Die Sätze 5 bis 7 enthalten Verfahrensvorschriften. Nach Satz 5 ist Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen monatsbezogen zu berücksichtigen, da auch die Versorgungsbezüge monatlich geleistet werden.

Satz 6 regelt, dass Jahressonderzahlungen, Tantiemen, Bonuszahlungen und vergleichbare Leistungen ebenfalls in dem Monat berücksichtigt werden, in dem sie zufließen. Der Begriff der „vergleichbaren Leistungen“ wurde gewählt, weil einmalige Zahlungen auch anders bezeichnet werden können (z. B. als Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämie, Erfolgsbeteiligung usw.), so dass eine abschließende Aufzählung nicht möglich ist. Satz 6 ist notwendig, weil das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 26.11.2013 – 2 C 17.12 – entschieden hat, dass eine Jahressonderzahlung nach dem Tarifrecht der Länder (§ 20 TV-L) anteilig auf zwölf Kalendermonate umzulegen ist. Diese Entscheidung ist insoweit eine Abkehr vom Zuflussprinzip. Das Urteil vermag jedoch aus mehreren Gründen nicht zu überzeugen: Sollte ein Tarifbeschäftigter erst zur Jahresmitte eingestellt werden, wäre die Jahressonderzahlung auf die Hälfte zu kürzen. Es wäre dann aber auch nicht sachgerecht, diese gekürzte Jahressonderzahlung dann auch auf zwölf Monate zu erstrecken, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Jahr weniger als zwölf Monate bestanden hat. Ferner würde im Vollzug dieses Urteils erwartet werden, dass bereits ab Januar des Jahres ein Zwölftel der Jahressonderzahlung, die im Dezember des Jahres gewährt wird, monatlich bei der Ruhensberechnung berücksichtigt wird. Die genaue Höhe der Jahressonderzahlung steht jedoch erst Ende des Jahres fest, weil eine lineare Erhöhung, ein Stufenaufstieg oder eine Höhergruppierung sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung auswirken. Die Umsetzung dieser Entscheidung hätte eine stetige Nachberechnung und einen hohen Kontrollaufwand zur Folge. Aus diesem Grund wird am Zuflussprinzip für die einmaligen Zahlungen festgehalten.

Satz 7 regelt, wie zu verfahren ist, wenn ein Einkommen nicht monatlich und ggf. auch nicht für ein ganzes Jahr bezogen wird.

Beispiel zu Satz 7:

Ein Eintritt in den Ruhestand erfolgt zum 30. Juni. Zum 1. Juli wird im Ruhestand eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen, die bis zum Jahresende einen Gewinn von 18 000 Euro einbringt.

Lösung: Die 18 000 Euro werden durch sechs und nicht durch zwölf geteilt. In den Bezugsmonaten sind demnach monatlich 3 000 Euro an Erwerbseinkommen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 7:

Satz 1 regelt, dass nach Erreichen der Altersgrenze sich die Anrechnung auf Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst beschränkt. Einkünfte aus einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft oder aus einer selbstständigen Tätigkeit werden dann nicht mehr angerechnet. Die Anrechnung von Tätigkeiten aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst erfolgt jedoch weiterhin, um eine Doppelalimentation aus öffentlichen Kassen zu vermeiden.

Satz 2 definiert, welche juristischen Personen dem öffentlichen Dienst zugerechnet werden. Dabei ist maßgeblich, dass diese dem deutschen Recht unterworfen sind, weil davon ausgegangen wird, dass diese auch öffentliche Mittel zugewiesen bekommen und ausgeben. Der Begriff ist daher weit gefasst, aber er nimmt die Religionsgesellschaften vom öffentlichen Dienst aufgrund des Selbstverwaltungsrechts der Kirchen heraus. Ferner sind die Kirchenbeamtinnen und -beamten weder vom Geltungsbereich dieses Gesetzes noch des Landesbesoldungsgesetzes erfasst.

Satz 3 erweitert die Anrechnungsmöglichkeit auf Verwendungseinkommen, die bei zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen erzielt werden. Voraussetzung ist dafür aber, dass eine inländische

juristische Person des öffentlichen Rechts finanziell an dieser zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung beteiligt ist, da nur dann eine Doppelalimentation aus öffentlichen Kassen vermieden werden muss.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage werden die Sonderregelungen des § 53 Abs. 9 und Abs. 10 BeamtVG nicht fortgeführt. Weder die Stellung der Ämter noch die Möglichkeit, abgewählt oder in den einstweiligen Ruhestand versetzt zu werden, sind ein sachgerechter Gesichtspunkt für eine anderweitige Behandlung gegenüber anderen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern. In § 84 Abs. 9 ist für vorhandene Beamtinnen und Beamte im einstweiligen Ruhestand sowie für vorhandene politische Beamtinnen und politische Beamte allerdings eine Übergangsregelung enthalten.

Zu § 67 (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge)

Die Regelung verfolgt den Zweck, eine Überversorgung aus mehreren Versorgungsbezügen zu vermeiden. Der Alimentationspflicht ist genügt, wenn die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte so gestellt wird, als sei sie oder er die ganze in Betracht kommende Zeit in einem einzigen Dienstverhältnis gewesen. Daher wird bei zwei Versorgungsbezügen der neue Versorgungsbezug voll gezahlt, während der frühere Versorgungsbezug insoweit ruht, als die jeweilige Höchstgrenze überschritten wird.

Zu Absatz 1:

Satz 1 zählt die Fallgestaltungen auf, in denen ein Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge im Sinne dieser Vorschrift vorliegt.

Satz 1 Nummer 1 regelt, dass dieser Fall vorliegt, sofern in der Person einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten mehrere Versorgungsansprüche zusammentreffen. Diese betreffen das Ruhegehalt, welches bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand gewährt wird. Eine „ähnliche Versorgung“ liegt vor, wenn die Leistung ihrem Charakter nach dem Ruhegehalt entspricht, also eine Dienstunfähigkeits- und Altersversorgung enthält, und nicht aus Mitteln bestritten wird, zu deren Aufbringung die oder der Bedienstete in einem wesentlichen Umfang (mindestens 25 v. H.) beigetragen hat.

Satz 1 Nummer 2 betrifft die Fälle, in denen eine Witwe, ein Witwer oder eine Waise aus einer Verwendung der verstorbenen Beamtin oder des verstorbenen Beamten ein neues Witwengeld, Witwergeld, Waisengeld oder eine ähnliche Versorgung erhält. Ein Unterhaltsbeitrag zählt gemäß § 85 zu den Witwengeldern.

Satz 1 Nummer 3 erstreckt die Ruhensregelung auf Witwen und Witwer, die aus einer eigenen Verwendung im öffentlichen Dienst Ruhegehalt oder eine ähnliche Versorgung erhalten. Für den umgekehrten Fall (Anspruch auf Ruhegehalt entstand vor dem Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld) gilt Absatz 4.

Satz 2 bestimmt als Untergrenze der Gesamtversorgung die frühere Versorgung. Dadurch soll verhindert werden, dass durch einen neuen Versorgungsbezug im Ergebnis weniger Versorgungsbezüge gewährt werden als vorher.

Satz 3 stellt klar, dass Sonderzahlungen zu den Versorgungsbezügen im Auszahlungsmonat gehören. Auch wenn in Sachsen-Anhalt für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger grundsätzlich keine Jahressonderzahlung geregelt ist, können auch künftig Fälle auftreten, dass Versorgungsbezüge anderer Dienstherren Sonderzahlungen enthalten, die zu berücksichtigen sind.

Zu Absatz 2:

Satz 1 regelt die unterschiedlichen Höchstgrenzen.

Die Höchstgrenze für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten nach der Nummer 1 orientiert sich an dem früheren Versorgungsbezug. Dabei wird zu der ruhegehaltfähigen Dienstzeit aus dem früheren Versorgungsbezug die ruhegehaltfähige Dienstzeit aus dem neuen Versorgungsbezug addiert, die nach Eintritt des früheren Versorgungsfalles zurückgelegt wurde. Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind stets die aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die der Berechnung der früheren Versorgungsbezüge zugrunde liegen, zu berücksichtigen. Die Systematik des § 66 wird insoweit auch hier fortgeführt. Die Höchstgrenze wird ferner um den Familienzuschlag der Stufe 2 nach § 60 Abs. 1 erhöht, damit die kindbezogenen Leistungen nicht durch eine Höchstgrenzenberechnung gekürzt werden.

Die Nummer 2 knüpft für die Witwen, Witwer und Waisen an die Systematik der Nummer 1 an, indem das Witwen-, Witwer- oder Waisengeld des früheren Versorgungsbezuges als Höchstgrenze festgelegt wird. Diese Höchstgrenze erhöht sich ohne Abstufung um den Familienzuschlag der Stufe 2 nach § 60 Abs. 1, um die kindbezogenen Anteile im Familienzuschlag nicht durch eine Höchstgrenzenregelung zu kürzen.

Nummer 3 regelt die Höchstgrenze für die Fälle, in denen das Witwen- bzw. Witwergeld bereits bezogen wurde, bevor der Anspruch auf das aus der eigenen Verwendung resultierende Ruhegehalt entstanden ist. Dabei beträgt die Höchstgrenze grundsätzlich 71,75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das dem Witwen- oder Witwergeld zugrundeliegende Ruhegehalt bemisst, zuzüglich des Familienzuschlags der Stufe 2. Eine Ausnahme davon gibt es für die Fälle, in denen ein erhöhtes Unfallruhegehalt nach § 44 dem Witwen- oder Witwergeld zugrunde gelegen hat. Da dieses in Höhe von 80 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge gewährt wurde, wird auch bei der Höchstgrenze dieser Vomhundertsatz berücksichtigt.

Satz 2 betrifft den Fall, dass in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 oder 2 einer der beiden Versorgungsbezüge um einen Versorgungsabschlag gemindert wurde. Die Höchstgrenze wird dann ebenfalls um einen Versorgungsabschlag gemindert, um sicherzustellen, dass der Versorgungsabschlag nicht über die Ruhensregelung wieder rückgängig gemacht wird.

Satz 3 nimmt Bezug auf Satz 1 Nr. 3, also die Fallgestaltung, in der erst ein Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld bestand und später ein Anspruch auf eigenes Ruhegehalt erworben wurde. Das für die Höchstgrenze maßgebliche frühere Ruhegehalt wird fiktiv auf 71,75 v. H. erhöht und anschließend um einen Versorgungsabschlag nach § 20 Abs. 2 gemindert. Sollte ausschließlich das eigene Ruhegehalt der Witwe oder des Witwers um einen Versorgungsabschlag gemindert sein, wird die Höchstgrenze nicht vermindert.

Zu Absatz 3:

Die Vorschrift enthält eine Mindestbelassung. Diese ist auf die Fälle beschränkt, in denen Witwen oder Witwer einen Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld hatten und anschließend einen Anspruch auf eigenes Ruhegehalt erworben haben. Die Mindestbelassung beträgt 20 v. H. des früheren Versorgungsbezuges. Mit dieser Regelung wird einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Oktober 1977 – 2 BvR 407/76 –, BVerfGE 46, 97, Rechnung getragen, nach dem beim Zusammentreffen zweier Versorgungsansprüche, von denen der eine auf die Verwendung des Anspruchsberechtigten, der andere auf die Verwendung des Ehegatten des Anspruchsberechtigten im öffentlichen Dienst zurückgeht, wenigstens ein Rest des vom Ehegatten erdienten Versorgungsanspruchs erhalten bleiben muss (BVerfGE 46, 97, 109).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 betrifft die Fälle, in denen eine Ruhegehaltsempfängerin oder ein Ruhegehaltsempfänger einen Anspruch auf Witwen- oder Witwengeld erwirbt.

Entsprechend der bisherigen Systematik wird eine Höchstgrenze gebildet, die aus den Daten für das Ruhegehalt zu errechnen ist, das der Berechnung des neuen Witwen- oder Witwengeldes zugrunde liegt (Satz 1).

Satz 2 sieht vor, dass die Gesamtbezüge nicht hinter dem eigenen Ruhegehalt zzgl. des Familienzuschlages nach § 60 Abs. 1 sowie eines Betrages in Höhe von 20 v. H. des neuen Versorgungsbezuges zurückbleiben dürfen. Damit ist – aus den gleichen Erwägungen wie bei Absatz 3 – sichergestellt, dass eine Versorgung in Höhe des erworbenen eigenen Anspruchs und eines Teiles des vom Ehegatten oder von der Ehegattin abgeleiteten Anspruchs erhalten bleibt.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 verweist auf eine Mindestbelassung beim Bezug eines Unfallunterhaltsbeitrags. Auf die Begründung zu § 66 Abs. 4 wird verwiesen.

Zu § 68 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)

Die Regelung soll eine Doppelversorgung aus beamtenrechtlichen Versorgungsbezügen und gesetzlichen Renten verhindern. Diese Konstellation ergibt sich insbesondere, wenn Zeiten einer Berufstätigkeit sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch in der Beamtenversorgung erhöhend berücksichtigt werden. Erstmals wird auch die Anrechnung von Alters- und Hinterbliebenengeldern gesetzlich geregelt.

Zu Absatz 1:

Satz 1 regelt den Grundsatz, dass Versorgungsbezüge neben Renten nur bis zum Erreichen einer Höchstgrenze gezahlt werden und der diese Höchstgrenze übersteigende Betrag bei den Versorgungsbezügen zum Ruhen gebracht wird. Da die Regelungen zum Rentenrecht keine Anrechnung beim Bezug von Versorgungsbezügen vorsehen, erfolgt die Anrechnung im Beamtenversorgungsrecht.

Satz 2 zählt die einzelnen Renten bzw. sonstigen Leistungen (Nummer 5) auf, die auf die Versorgungsbezüge angerechnet werden. Dabei handelt es sich um Renten und Leistungen, die entweder aus öffentlichen Kassen finanziert werden oder auf einer Verwendung im öffentlichen Dienst beruhen. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 30. September 1987 – 2 BvR 933/82 –, juris, entschieden, dass der Dienstherr sich von seiner Alimentationspflicht dadurch entlasten kann, dass er den Versorgungsberechtigten auf Einkünfte aus einer anderen öffentlichen Kasse verweist, sofern diese ebenfalls der Existenzsicherung des Versorgungsberechtigten und seiner Familie zu dienen bestimmt sind. Bei den Renten handelt es sich um solche auf die Versorgungsbezüge anrechenbare Einkünfte (BVerfG, a. a. O., Rn. 90).

Nummer 7 erfasst auch wiederkehrende Geldleistungen, die aufgrund der Zugehörigkeit zu Zusatz- oder Sonderversorgungssystemen der Deutschen Demokratischen Republik geleistet werden. Ferner zählen Geldleistungen, die von einem ausländischen Versicherungsträger nach einem für die Bundesrepublik Deutschland wirksamen zwischen- oder überstaatlichen Abkommen gewährt werden, zu den Renten. Die Einbeziehung der von einem ausländischen Träger erbrachten Geldleistungen ist gerechtfertigt, denn diese bilateralen Abkommen werden auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit abgeschlossen, so dass auch deutsche Rentenkassen mittelbar finanziell beteiligt sind. Die Zusatz- und Sonderversorgungssysteme der Deutschen Demokratischen Republik wurden in die Rentenversicherung überführt und zählen deshalb ebenfalls zu den Renten.

In der Nummer 8 ist erstmals eine Anrechnung von Alters- und Hinterbliebenengeldern u. ä. geregelt. Diese werden der Rentenanrechnung unterworfen, da diese Anwartschaften aufgrund der Tätigkeit in einem früheren Beamtenverhältnis erhalten geblieben und an die Stelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung getreten sind. Die Ausschlussregelung im letzten Satzteil („sofern die Versorgungsbezüge nach diesem Gesetz bei deren Berechnung unberücksichtigt bleiben“) verhindert, dass Mehrfachanrechnungen sowohl beim Dienstherrn, der das Altersgeld gewährt, als auch beim Dienstherrn, der Versorgungsbezüge nach diesem Gesetz leistet, erfolgen.

Satz 3 verhindert, dass durch fehlende Antragstellung oder Verzicht auf eine Rente ein Versorgungsträger belastet wird. In diesen Fällen wird die fiktive Leistung berücksichtigt.

Satz 4 regelt, dass ein Zuschlag zur Waisenrente bei der Ruhensberechnung außer Betracht bleibt. Bei einem solchen Zuschlag handelt es sich um eine Leistung eigener Art, die nicht zu den Rentenleistungen zählt, auch wenn sie zusammen mit der Rente ausgezahlt wird (BT-Drs. 11/197, S. 9).

Satz 5 betrifft Rentenerhöhungen bzw. -minderungen aufgrund eines Versorgungsausgleichs in einem Scheidungsfall. Dadurch muss der Dienstherr im Falle der Ehescheidung eines Beamten und seines geschiedenen Ehegatten im Gesamtergebnis grundsätzlich nicht mehr aufwenden, als er ohne die Scheidung an den Beamten allein zu leisten hätte.

Die weiteren Regelungen aus § 55 Abs. 1 BeamtVG sind zur besseren Übersichtlichkeit und Lesbarkeit in einen eigenen Absatz 5 verschoben worden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert als Höchstgrenze die fiktiv zu berechnenden Versorgungsbezüge, die einer entsprechenden Person zustünden, wenn sie oder er ab dem 17. Lebensjahr (ggf. ergänzt durch vor dem vollendeten 17. Lebensjahr liegende ruhegehaltfähige Zeiten) ausschließlich in einem Beamtenverhältnis gestanden hätte bzw. die sich daraus ergebenden Hinterbliebenenbezüge. Die geltende Höchstgrenze knüpft daher an das zuletzt innegehabte Amt und an die Endstufe (auch wenn diese nicht erreicht wurde) an. Die fiktive ruhegehaltfähige Dienstzeit beginnt demnach mit Vollendung des 17. Lebensjahres und endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalls. Sollten ausnahmsweise bereits vor Vollendung des 17. Lebensjahres ruhegehaltfähige Zeiten vorliegen, so werden auch diese Zeiten bei der Höchstgrenzenberechnung berücksichtigt. Die Höchstgrenze wird nicht mehr um Zeiten, die nach § 26 LBesG LSA nicht zu berücksichtigen sind, gemindert, weil diese Zeiten im Versicherungsverlauf bei der Rente enthalten sind und daher eine Nichtberücksichtigung inkonsequent wäre.

Nach Satz 2 ist ein Versorgungsabschlag nach § 20 Abs. 2, der bei dem tatsächlichen Versorgungsbezug zu berücksichtigen war oder ist, auch bei der Höchstgrenzenberechnung zu berücksichtigen. Dadurch wird gewährleistet, dass die Verminderung des Versorgungsbezugs wegen einer vorgezogenen Altersgrenze auch bei der Ruhensregelung zur Geltung kommt.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält eine abschließende Aufzählung der Rentenarten, die von der Ruhensregelung ausgenommen sind. Es sind dies bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten die Hinterbliebenenrenten (Nummer 1) und bei Hinterbliebenen die Versichertenrenten aus eigenem Recht (Nummer 2).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 enthält Regelungen zu nicht anzurechnenden Rententeilen. Diese beruhen auf freiwilligen Eigenleistungen der oder des Versicherten im Rahmen einer Selbstversicherung, Weiterversicherung oder Höherversicherung. Eine Arbeitsleistung steht diesen freiwilligen Eigenleistungen nicht gegenüber, vielmehr stellen sie ein eigenes Vermögensopfer dar. Eine Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit wäre auch mangels einer Arbeitsleistung ausgeschlossen. Nach Satz 2 ist eine Anrechnung gleichwohl gerechtfertigt, wenn die Beiträge mindestens zur Hälfte durch den Arbeitgeber finanziert wurden, da es sich dann nicht mehr um freiwillige Eigenleistungen, sondern um Leistungen aufgrund eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt die Berechnung im Falle der Zahlung einer Abfindung, Beitragserstattung oder eines sonstigen Kapitalbetrages anstelle einer Rente. Satz 1 verhindert, dass die Anrechnung einer Rente nur deshalb unterbleibt, weil diese durch eine Einmalzahlung ersetzt wird und im Falle der Anrechnung sonst im Ergebnis der Dienstherr mit den Versorgungsbezügen diese abgefundene Rente doch gewähren würde. Satz 2 trifft hiervon die Ausnahme, wenn die Ruhestandsbeamtin

oder der Ruhestandsbeamte innerhalb von drei Monaten nach Zufluss des Betrages diesen und die hierauf gewährten Zinsen an den Dienstherrn erstattet.

Die Sätze 3 bis 6 treffen Regelungen zur Dynamisierung eines zu berücksichtigenden Kapitalbetrages und zur Berechnung des Verrentungsbetrages. Diese sind aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2008 – 2 C 30.06 – erforderlich, wonach die Dynamisierung und Verrentung anzurechnender Kapitalbeträge unmittelbar gesetzlich zu regeln sind.

Auszugehen ist nach Satz 3 vom ausgezahlten Kapitalbetrag. Die Verrentung nach Satz 3 ist vorzunehmen, indem der Quotient aus dem ausgezahlten Kapitalbetrag und dem Verrentungsdivisor ermittelt wird. Hinsichtlich des Verrentungsdivisors wird auf eine vom BMF veröffentlichte Tabelle verwiesen.

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird auf eine Dynamisierung durch allgemeine lineare Erhöhungen in Besoldungsanpassungsgesetzen verzichtet, da bereits in der Tabelle zu § 14 des Bewertungsgesetzes ein Zinssatz enthalten ist. Eine Dynamisierung neben einer Verzinsung führt jedoch zu einem zu hohen fiktiven Kapitalbetrag, welcher die Versorgungsbezüge zu stark zum Ruhen bringt.

Satz 4 berücksichtigt die unterschiedliche Lebenserwartung von Frauen und Männern, welche zu unterschiedlich hohen Ruhensbeträgen bei einer Versorgungsempfängerin im Vergleich mit einem Versorgungsempfänger führen würde. Es wird daher unabhängig vom Geschlecht der günstigere Wert zugrunde gelegt.

Satz 5 regelt, dass die Anrechnung nach dieser Vorschrift endet, wenn der Kapitalbetrag durch die monatlichen fiktiven Rentenbeträge aufgebraucht ist. Eine Anrechnungsregelung mit einer verrenteten Kapitalabfindung darf nicht unbegrenzt wirken, weil ein Kapitalbetrag irgendwann aufgebraucht ist und nicht mehr abgezogen werden darf, als tatsächlich zugeflossen ist.

Satz 6 schafft für die Hinterbliebenenversorgung der Witwe oder des Witwers eine Regelung, dass die Anrechnung des fiktiven Rentenbetrages in Höhe des Bemessungssatzes (55 v. H. oder 60 v. H. des Ruhegehaltes der Versorgungsurheberin oder des Versorgungsurhebers) erfolgt und die Anrechnung auf den gleichen Zeitraum begrenzt ist wie bei der Versorgungsurheberin oder dem Versorgungsurheber. Dadurch wird sichergestellt, dass die Witwe oder der Witwer durch die Anrechnung nicht stärker belastet wird als die Versorgungsurheberin oder der Versorgungsurheber selbst.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 findet Anwendung, wenn Versorgungsbezüge mit einer Rente und einem Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen zusammenfallen. Die Regelung vermeidet, dass die Wirkung der Rentenanrechnung wieder aufgehoben wird. Die Regelung ist inhaltsgleich mit § 55 Abs. 5 BeamtVG, aber die vorliegende Regelung ergänzt die Verwaltungsvorschrift 55.5.1 zum BeamtVG als Satz 2, um den Regelungsgehalt aus sich heraus verständlich zu machen.

Nach Satz 1 ist zuerst die Anrechnung der Rente auf den Versorgungsbezug vorzunehmen, wobei die Regelungen der Absätze 1 bis 5 Anwendung finden. Nach Satz 2 wird anschließend das Erwerbseinkommen berücksichtigt und die Ruhensberechnung nach § 66 vorgenommen. Hierbei wird die Summe aus der nach Anrechnung der Rente verbleibenden Versorgung und dem Rentenbetrag dem Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen gegenübergestellt.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 regelt den Fall, dass zwei Versorgungsbezüge mit einer Rente zusammenfallen. Er findet nur Anwendung beim Zusammentreffen zweier gleichartiger Versorgungsbezüge mit einer Rente gleichen Rechts, also zwei Ruhegehälter und eine Versichertenrente oder zwei Witwen- bzw. Witwergelder und eine Witwen-/Witwerrente. Bei Versorgungsbezügen unterschiedlichen Rechts, z. B. ein Ruhegehalt und eine Witwenrente, wäre die gleiche Rente nicht auf beide Versorgungsbezüge anzurechnen.

Zunächst ist der ruhende Betrag des zeitlich später bezogenen (=neueren) Versorgungsbezugs nach dieser Vorschrift zu ermitteln.

Anschließend ist der ruhende Betrag des zeitlich früher bezogenen Versorgungsbezugs unter Zugrundelegung des bereits durch die Rente gekürzten neueren Versorgungsbezugs nach § 67 zu bestimmen.

Im letzten Schritt ist zu bestimmen, inwieweit der nach § 67 verbleibende früher bezogene Versorgungsbezug unter Berücksichtigung des nach § 68 gekürzten neuen Versorgungsbezugs nach § 68 ruht. Dabei wird die Zeit bis zum Eintritt des neuen Versorgungsfalls für die Berechnung der Höchstgrenze berücksichtigt.

Zu Absatz 8:

Absatz 8 verweist auf die Regelung zur Mindestbelassung bei früheren Beamtinnen und Beamten, die durch einen Dienstunfall geschädigt worden sind und demnach einen Unfallunterhaltsbeitrag erhalten. Der oder dem Unfallgeschädigten soll auch beim Bezug einer Rente ein dem Unfallausgleich entsprechender Betrag verbleiben.

Zu § 69 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Versorgung aus zwischen- und überstaatlicher Verwendung)

Die Regelung hat den Zweck, eine Doppelalimentation zu verhindern, die dadurch entsteht, dass das Beamtenversorgungsrecht und die Altersversorgungsregelungen der über- oder zwischenstaatlichen Einrichtungen nicht aufeinander abgestimmt sind. Die Ruhensregelung ist gerechtfertigt, weil diese Einrichtungen auch durch deutsche Steuergelder finanziert werden. Ferner werden die dort verbrachten Zeiten als ruhegehaltfähig anerkannt (§ 12 Abs. 4 Nr. 4), so dass auch aus diesem Grund eine Doppelversorgung zu verhindern ist.

Zu Absatz 1:

Satz 1 setzt voraus, dass eine Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung (z. B. Vereinte Nationen, Europäische Union oder Forschungsorganisationen) vorgelegen hat und aus dieser ein Versorgungsanspruch herrührt. Das nach diesem Gesetz gezahlte Ruhegehalt ruht bei Überschreiten einer Höchstgrenze, die in Absatz 2 bestimmt wird. Es gibt einen Mindestruhensbetrag in Höhe von 1,79375 v. H. für jedes Jahr im zwischen- oder überstaatlichen Dienst. Diese Regelung korrespondiert mit der Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit (§ 12 Abs. 4 Nr. 4).

Satz 2 verweist auf die Rundungsregelungen in § 20 Abs. 1 Satz 2 bis 4, so dass zur Ermittlung der gesamten Dienstjahre etwa anfallende Tage umzurechnen sind.

Die Versorgung nach diesem Gesetz ruht nach Satz 3 in voller Höhe, wenn ein Anspruch auf die Höchstversorgung als Invaliditätspension besteht und diese Versorgung aus dem innegehabten Amt bei der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung gewährt wird. Diese Regelung ist darin begründet, dass bei einer Invaliditätspension in Form der Höchstversorgung kein zeitabhängiger Maßstab wie die Anzahl der Dienstjahre zugrunde gelegt wird, so dass durch die Höchstversorgung eine ausreichende Alimentierung gewährleistet ist. Neben der Invaliditätspension ist auch noch eine „vergleichbare Leistung“ erfasst, weil der Begriff „Invaliditätspension“ nicht durchgehend verwendet wird. So ist beispielsweise auch schon stattdessen „Invaliditätszulage“ verwendet worden, ohne dass der Charakter dieser finanziellen Leistung verändert wurde.

Satz 4 rechnet Zeiten in einem sonstigen Rechtsverhältnis bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung hinzu, sofern auch diese einen Anspruch auf Altersversorgung begründen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Höchstgrenze. Er verweist grundsätzlich auf die Regelung des § 67 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 (Zusammentreffen zweier Ruhegehälter). Auf die Höchstgrenzen in den Nrn. 2 und 3 des § 67 Abs. 2 wird nicht verwiesen, weil diese die Höchstgrenzen für die Hinterbliebenenversorgung sind, die hier jedoch in Absatz 5 unter Verweis auf die Höchstgrenzen in Absatz 1 und 2 sowie die jeweiligen Anteilssätze geregelt werden. Die Zeiten einer Verwendung im öffentlichen Dienst der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung werden bei der Ermittlung der Höchstgrenze berücksichtigt. Um eine Kürzung auf Null zu vermeiden und den Anreiz für eine Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung zu erhöhen, ist die nächsthöhere Besoldungsgruppe für die Höchstgrenze maßgebend.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 entspricht inhaltlich der Regelung des § 68 Abs. 5 und verhindert, dass eine Anrechnung nur deshalb unterbleibt, weil anstelle laufender Zahlungen eine Altersversorgung in Form einer Einmalzahlung erfolgt.

Satz 1 erfasst die Fälle, in denen die Beamtin, der Beamte, die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte auf eine laufende Altersversorgung verzichtet und stattdessen eine einmalige Leistung wählt. Als Rechtsfolge wird die eigentlich zu gewährende laufende Altersversorgung für die Ruhensberechnung zugrunde gelegt.

Satz 2 regelt die Fälle, in denen ein Anspruch auf laufende Versorgung nicht erworben wurde (z. B. wegen der Nichterfüllung einer Wartezeit), aber stattdessen ein Kapitalbetrag gewährt wird. In diesen Fällen ist, da die laufende Versorgung bei der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung nicht bestimmt wurde, eine Verrentung vorzunehmen. Es wird im zweiten Halbsatz auf die Regelungen in § 68 Absatz 5 Satz 3 bis 6 verwiesen.

Für die Möglichkeit, den Kapitalbetrag zzgl. gewährter Zinsen an den Dienstherrn abzuführen, ist in Satz 3 eine Frist von einem Jahr eingeräumt.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 stellt sicher, dass die Rechtsfolge des Absatzes 3 nicht dadurch umgangen wird, dass ein zustehender Kapitalbetrag schon vor Beendigung der Verwendung im zwischen- oder überstaatlichen Dienst geleistet wird.

Zu Absatz 5:

Die Hinterbliebenenversorgung ruht neben Hinterbliebenenbezügen seitens einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung nach den gleichen Grundsätzen wie die Versorgung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten. Da der Familienzuschlag neben dem Witwengeld, Witwergeld oder Waisengeld in voller Höhe zusteht, ruht er gemäß Satz 2, erster Halbsatz in dem gleichen Umfang, wie er bei der Gewährung von Ruhegehalt ruhen würde.

Zu Absatz 6:

Die Höhe des ruhenden Betrages der Versorgungsbezüge wird zum Einen auf die Höhe der von der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung gewährten Versorgung begrenzt (Satz 1). Satz 2 enthält ferner eine Mindestbelassungsvorschrift in Höhe von 20 v. H. des Ruhegehalts. Es soll verhindert werden, dass der Versorgungsbezug nach diesem Gesetz in voller Höhe ruht, sofern die Versorgung der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung besonders hoch ausfällt.

Satz 3 regelt als Ausnahme, dass kein Mindestbetrag verbleibt, wenn die Unterschreitung des mindestens zu belassenden Betrages darauf beruht, dass das Ruhegehalt in Höhe eines Betrages ruht, der einer Minderung von 1,79375 für jedes im zwischen- oder überstaatlichen Dienst vollendete Jahr entspricht oder – aufgrund des Verweises auf Absatz 1 Satz 3 – als Invaliditätspension oder vergleichbare Leistung.

Zu Absatz 7:

Durch Verweis auf § 66 Abs. 4 wird sichergestellt, dass bei einem Unfallunterhaltsbeitrag als Folge eines Dienstunfalls ein Betrag als Versorgung verbleibt, der von der Höhe her dem Unfallausgleich entspricht, sofern keine Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz wegen dieses Dienstunfalls zusteht. Auf die Begründung zu § 66 Abs. 4 wird verwiesen.

Zu Absatz 8:

Absatz 8 enthält Regelungen für den Fall, dass neben einer Ruhensberechnung nach dieser Vorschrift noch eine oder mehrere Ruhensberechnungen vorzunehmen sind.

Es sind zunächst die Ruhensregelungen der §§ 66 bis 68 und § 70 durchzuführen und die Ruhensbeträge zu ermitteln (Satz 1). Anschließend wird der Ruhensbetrag nach dieser Vorschrift berechnet (Sätze 2 und 3).

Es wird durch die Bestimmung der Reihenfolge verhindert, dass eine Kürzung nach § 69 durch Anwendung der übrigen Ruhensvorschriften wieder aufgehoben würde.

Zu § 70 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit einer Abgeordnetenversorgung oder einer Altersentschädigung nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments)

Die Regelung entspricht – mit Ausnahme der Höchstgrenze in Absatz 2 – § 11 BesVersEG LSA, die durch das Besoldungsneuregelungsgesetz ab dem 1. April 2011 in das Landesrecht eingefügt wurde.

Sie betrifft aktive und ehemalige Abgeordnete des Europäischen Parlaments, die aufgrund einer Tätigkeit als Beamtin, Beamter, Richterin oder Richter Versorgungsbezüge erhalten. Die Bestimmung soll die Regelungslücke schließen, die mit Inkrafttreten des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments entstanden ist. Das Abgeordnetenstatut enthält keine Anrechnungs- oder Ruhensvorschriften für den Fall des Zusammentreffens von Entschädigung oder Ruhegehalt als Abgeordnete oder Abgeordneter und Versorgungsbezügen als Beamtin oder Beamter. Um eine Doppelalimentation zu vermeiden, ist eine Anrechnungsvorschrift notwendig.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt die Höhe der Anrechnung der Abgeordnetenentschädigung nach dem Abgeordnetenstatut. Danach wird die Versorgung um 80 v. H. gekürzt. Hieraus folgt, dass beim Zusammentreffen von Abgeordnetenentschädigung und Versorgungsbezügen im Regelfall nur noch eine Mindestbelassung von 20 v. H. der Versorgungsbezüge gewährt wird. Allerdings ist der höchstmögliche Kürzungsbetrag auf den Betrag der Abgeordnetenentschädigung begrenzt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Höhe der Anrechnung eines Ruhegehalts für ehemalige Abgeordnete des Europäischen Parlaments nach dem Abgeordnetenstatut. Sollten die Versorgungsbezüge und das Ruhegehalt eine Höchstgrenze von 71,75 v. H. der Abgeordnetenentschädigung nach dem Abgeordnetenstatut übersteigen, wird die Versorgung um 50. v. H. des übersteigenden Betrages gekürzt. Dem Ruhegehalt wird ein Übergangsgeld nach dem Abgeordnetenstatut gleichgestellt. Damit ist gewährleistet, dass sowohl das Ruhegehalt als auch Übergangsgeld nach dem Abgeordnetenstatut auf die beamtenrechtliche Versorgung angerechnet werden.

Gegenüber § 11 Abs. 2 BesVersEG LSA wird die Höchstgrenze auf 71,75 v. H. der Abgeordnetenentschädigung begrenzt. Sie folgt den Höchstgrenzen des § 67 (Zusammentreffen zweier Versorgungsbezüge) und § 68 (Zusammentreffen eines Versorgungsbezuges mit einer Rente). Diesen liegt grundsätzlich ein Betrag in Höhe von 71,75 v. H. der Dienstbezüge aus der Endstufe einer bestimmten Besoldungsgruppe zugrunde.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt die Hinterbliebenenversorgung. Danach dürfen die beamtenrechtliche Hinterbliebenenversorgung und die Hinterbliebenenversorgung nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments zusammen 71,75 v. H. der Abgeordnetenentschädigung nicht überschreiten. Im Falle eines Überschreitens ist die beamtenversorgungsrechtliche Hinterbliebenenversorgung um 50 v. H. des übersteigenden Betrages zu kürzen.

Zu § 71 (Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung)

Wenn eine Beamtin oder ein Beamter nach einer Ehescheidung im Rahmen eines durchzuführenden Versorgungsausgleichs ausgleichspflichtig ist, wird zu Gunsten des ausgleichsberechtigten früheren Ehegatten in Höhe des Ausgleichsbetrages eine Anwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung begründet (§ 1587b BGB a. F., §§ 14 und 16 des Versorgungsausgleichsgesetzes). Die aufgrund dieser Anwartschaft geleisteten Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind vom Dienstherrn zu erstatten (§ 225 SGB VI). Im Gegenzug werden die Versorgungsbezüge der Beamtin oder des Beamten und ggf. der Hinterbliebenen entsprechend gekürzt, damit die finanziellen Folgen der Ehescheidung nicht zu Lasten des Dienstherrn gehen.

Durch die Gleichstellungsregelung in § 1 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 steht eine Auflösung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft der Ehescheidung gleich.

Zu Absatz 1:

Satz 1 regelt die Kürzungsvorschrift dem Grunde nach. Voraussetzung für eine Kürzung ist eine Entscheidung des Familiengerichts, dass im Rahmen eines Versorgungsausgleichs Anwartschaften oder Anrechte auf einen ausgleichsberechtigten Ehegatten im Wege des Quasisplittings durch Gutschriften von Entgeltpunkten/Entgeltpunkten (Ost) in der gesetzlichen Rentenversicherung übertragen werden. Wegen der Höhe der Kürzung wird auf die Absätze 2 und 3 verwiesen.

Satz 2 regelt eine Ausnahme von der Kürzungsvorschrift für einer Vollwaise zustehende Waisengelder, sofern kein Anspruch auf Waisenrente aus der Versicherung des berechtigten Ehegatten besteht. Diese Ausnahme ist gerechtfertigt, weil einer Kürzung des Vollwaisengeldes aus dem Recht des einen Elternteils kein Rentenanspruch aus dem Recht des anderen Elternteils gegenübersteht.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Berechnung des Kürzungsbetrages für die Versorgungsbezüge der oder des Ausgleichsverpflichteten.

Der Ausgangsbetrag für die Kürzung wird durch die Entscheidung des Familiengerichts bestimmt (Satz 1). Dieser wird durch Satz 2 automatisch erhöht oder vermindert. Diese Dynamisierung ist erforderlich, da die Rentenanswartschaft ebenfalls dynamisiert wird. Die Dynamisierung erfolgt entsprechend der Entwicklung der Versorgungsbezüge. Im Unterschied zur bisherigen Regelung erfolgt die Dynamisierung vor und nach Beginn des Ruhestandes einheitlich.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 betrifft die Berechnung des Kürzungsbetrages für die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen der oder des Ausgleichsverpflichteten. Da die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen durch die Anwendung eines Vomhundertsatzes auf die Versorgungsbezüge der oder des Ausgleichsverpflichteten berechnet werden, berechnet sich auch der Kürzungsbetrag für die Hinterbliebenen durch Anwendung dieses Vomhundertsatzes auf den für die Versorgungsbezüge der oder des Ausgleichsverpflichteten nach Absatz 2 ermittelten Kürzungsbetrag.

Es ist nicht erforderlich, eine Regelung entsprechend § 57 Abs. 4 BeamtVG zu übernehmen. Diese Regelung betrifft Unterhaltsbeiträge nach § 22 Abs. 2 oder 3 bzw. eine Abfindungsrente nach bisherigem Recht (§ 153 des Bundesbeamtengesetzes und entsprechende Vorschriften). Es gibt künftig weder Fälle von Unterhaltsbeiträgen nach § 22 Abs. 2 oder 3 (die entsprechende Vorschrift

wurde nicht in diesen Entwurf übernommen) noch von Abfindungsrenten alten Rechts in Scheidungsfällen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 enthält zum Schutz des Dienstherrn einen Vorbehalt der Rückforderung überzahlter Versorgungsbezüge für die Fälle, in denen von einer Kürzung der Versorgungsbezüge zunächst abgesehen wird. Nach der Abschaffung des sog. „Pensionistenprivilegs“ zum 31. März 2011 kommt dies jedoch nur noch in den Übergangsfällen in Betracht, in denen dieses Privileg fort gilt (vgl. Absatz 5). In Fällen einer Unterhaltsverpflichtung wurde bis zum 31. August 2009 nach § 5 des Gesetzes zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich (VAHRG) bzw. ab 1. September 2009 nach §§ 33, 34 des Versorgungsausgleichsgesetzes von einer Kürzung der Versorgungsbezüge Abstand genommen. Da diese Regelungen Dauerwirkung entfalten, wird die Vorbehaltsregelung auch für die Altfälle nach § 5 VAHRG fortgeführt.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 enthält eine Übergangsregelung zur Beibehaltung des sog. „Pensionistenprivilegs“ unter bestimmten Voraussetzungen.

Nach altem, bis zum 31. März 2011 geltenden Recht erfolgte eine Kürzung der Versorgungsbezüge erst, wenn aus der Versicherung des ausgleichsberechtigten Ehegatten Rentenzahlungen erfolgten. Im Rentenrecht wurde diese Regelung ab dem 1. September 2009 durch Neufassung des § 101 Abs. 3 SGB VI derart geändert, dass das sog. „Rentnerprivileg im Versorgungsausgleich“ abgeschafft wurde. Es wurde im Wege einer Übergangsregelung nur für die Fälle beibehalten, in denen das Verfahren vor dem Familiengericht vor dem 1. September 2009 bereits eingeleitet und die Rente bereits bezogen worden war (§ 268a Abs. 2 SGB VI).

Die Übergangsregelung in diesem Absatz bezieht sich auf den Stichtag 1. April 2011, weil diese Übergangsregelung mit Wirkung vom 1. April 2011 durch Art. 2 § 8 Nr. 12 Buchst. e des Gesetzes zur Neuordnung des Besoldungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68, 106) eingefügt wurde.

Zu § 72 (Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge)

§ 72 ergänzt die Regelung der Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung (§ 71) um die Möglichkeit, die Minderung der Versorgungsbezüge durch Zahlung eines Kapitalbetrages an den Dienstherrn ganz oder teilweise abzuwenden.

Zu Absatz 1:

Zur Abwendung einer ganzen oder teilweisen Kürzung durch Zahlung eines Kapitalbetrages ist die Beamtin, der Beamte, die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte, jedoch kein Hinterbliebener berechtigt. Die Hinterbliebenen sollen die Entscheidung des Versorgungsurhebers oder der Versorgungsurheberin respektieren. Empfangsberechtigt ist der Dienstherr, der die Versorgungslast zu tragen hat und demnach die Kürzung der Versorgungsbezüge vornimmt. Die Abwendung steht zur Disposition der Beamtin oder des Beamten und ist an keine Frist gebunden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 legt fest, wie der Kapitalbetrag zu errechnen ist. Es ist von dem vom Familiengericht entschiedenen Betrag auszugehen, der anschließend dynamisiert wird. Diese Dynamisierung ist erforderlich, weil zwischen der Entscheidung des Familiengerichts und der Zahlung des Abwendungsbetrages ein langer Zeitraum liegen kann und der Abwendungsbetrag daher an die zwischenzeitliche Entwicklung der Versorgungsbezüge angepasst werden muss.

Zu Absatz 3:

Wegen der hohen Kapitalbeträge, die zur Abwendung der vollen Kürzung erforderlich wären, besteht nach Absatz 3 die Möglichkeit einer teilweisen Abwendung. Zur Vermeidung eines hohen

Verwaltungsaufwands sieht der Satz 2 vor, dass mindestens ein Monatsbetrag der Dienstbezüge oder des Ruhegehalts zu zahlen ist.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt einen Rückzahlungsanspruch für den Fall, dass aufgrund einer gerichtlichen Abänderung des Versorgungsausgleichs Rückzahlungsansprüche der Beamtin, des Beamten, der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten gegenüber dem Dienstherrn entstehen. Dieser Rückzahlungsanspruch war bis zum 31. August 2009 in § 10a Abs. 12 VAHRG enthalten, das zum 1. September 2009 aufgehoben wurde. Die dadurch entstandene Regelungslücke ist daher im Beamtenversorgungsrecht zu schließen.

Zu Kapitel 8 (Sondervorschriften)

Dieses Kapitel enthält Regelungen mit seltenem Anwendungsbereich.

Zu § 73 (Erlöschen der Versorgungsbezüge wegen Verurteilung)

Beamtinnen und Beamte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes bekennen (§ 33 Abs. 1 Satz 3 des BeamStG). Diese Pflicht besteht auch im Ruhestand fort. Bei schwerwiegenden Verstößen sind die Aberkennung der Rechte aus dem Beamtenverhältnis und damit auch der Verlust der versorgungsrechtlichen Ansprüche gerechtfertigt.

Zu Absatz 1:

Satz 1 Nr. 1 verweist im Hinblick auf Taten, die vor dem Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns begangen wurden, auf § 24 Abs. 1 BeamStG. Damit hat eine Verurteilung mit einem Strafmaß von mindestens zwölf Monaten wegen einer beliebigen Vorsatztat oder mit einem Strafmaß von mindestens sechs Monaten wegen einer Vorsatztat nach den Vorschriften über Friedensverrat, Hochverrat und Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates, Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit oder Bestechlichkeit in Bezug auf eine Diensthandlung im Hauptamt den Verlust der Rechte als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter zur Folge.

Die in Satz 1 Nr. 2 genannten Verurteilungen wegen vergleichbarer Taten, die nach dem Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns begangen wurden, führen zur selben Rechtsfolge. Anders als bei Nr. 1 i. V. m. § 24 Abs. 1 BeamStG tritt der Rechtsverlust im Falle von Nummer 2 Buchst. a erst bei einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren und nicht bereits bei einer zwölfmonatigen Freiheitsstrafe ein. Der Grund für die mildere Regelung ist, dass nach Eintritt in den Ruhestand die Bindungen der Beamtin oder des Beamten zum Dienstherrn weniger eng sind.

Nach Satz 2 tritt der Rechtsverlust auch ein, wenn das Bundesverfassungsgericht durch förmliche Entscheidung im Einzelfall die Verwirkung von bestimmten, in Art. 18 Satz 1 GG bezeichneten Grundrechten und das Ausmaß der Verwirkung feststellt (Art. 18 Satz 2 GG).

Der Rechtsverlust nach Satz 1 und 2 tritt kraft Gesetzes ein. Er ist dauerhaft und endgültig (mit Ausnahme der Fälle des Absatzes 2) und erstreckt sich auch auf die Hinterbliebenenversorgung. Es ist in diesen Fällen eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB VI) vorzunehmen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 verweist auf die Anwendbarkeit des Gnadenrechts (durch Verweis auf § 38 LBG LSA) und auf die Regelungen zur Wirkung eines Wiederaufnahmeverfahrens (durch Verweis auf § 37 Abs. 2 und 3 LBG LSA).

Eine rückwirkende Aufhebung der zum Verlust der Beamtenrechte führenden Entscheidung im strafrechtlichen Wiederaufnahmeverfahren beseitigt auch rückwirkend den Verlust der Beamtenrechte, so dass auch die Ruhestandsrechte wieder hergestellt werden.

Eine Beseitigung des Rechtsverlusts ist auch im Gnadenwege möglich. Dies setzt allerdings voraus, dass der Gnadenerweis sich ausdrücklich auch auf das Beamtenversorgungsrecht erstreckt.

Zu § 74 (Ruhe der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung)

§ 74 erfasst alle Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand oder die in den einstweiligen Ruhestand versetzt worden sind und die erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden sollen und verpflichtet sind, einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis Folge zu leisten. Das frühere Beamtenverhältnis gilt bei Befolgung der Pflicht als fortgesetzt (§§ 29 Abs. 6, 30 Abs. 3 Satz 2 und 31 Abs. 3 BeamStG).

§ 74 dient der Durchsetzung der den Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten obliegenden Pflicht, einem berechtigten Reaktivierungsverlangen des Dienstherrn Folge zu leisten. Voraussetzung für das dazu vorgesehene Ruhe der Versorgungsbezüge im Falle der Weigerung der oder des Betroffenen ist ein entsprechender vorheriger schriftlicher Hinweis des Dienstherrn.

Im Gegensatz zu § 73 tritt kein endgültiger Verlust der Versorgungsbezüge ein, so dass der Anspruch wieder auflebt, wenn die Voraussetzungen für eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis wegfallen (z. B. durch Feststellung einer Dienstunfähigkeit).

Satz 2 trifft eine Zuständigkeitsregelung und weist der obersten Dienstbehörde diese Aufgabe wegen der Bedeutung zu.

Nach Satz 3 wird eine disziplinarrechtliche Verfolgung der Weigerung nicht ausgeschlossen. Sollte ein Disziplinarverfahren zur Aberkennung des Ruhegehalts führen (§ 12 DG LSA), wäre der Anspruch auf Versorgungsbezüge endgültig erloschen.

Zu § 75 (Ausschluss von Hinterbliebenenversorgung)

Für diejenigen Personen, die den Tod einer Versorgungsurheberin oder eines Versorgungsurhebers vorsätzlich und rechtswidrig herbei geführt haben, besteht kein Anspruch auf die sich aus diesem Todesfall an sich ergebende Hinterbliebenenversorgung. Betroffen sind die Fälle, in denen zwar vorsätzliches und nicht gerechtfertigtes Handeln (z. B. fehlende Notwehr) vorlag, aber in denen es am schuldhaften Handeln fehlt, indem Schuldaußschließungsgründe (z. B. Schuldunfähigkeit wegen seelischer Störungen nach § 20 StGB) vorliegen.

Zu § 76 (Entzug von Hinterbliebenenversorgung)

Die Bestimmung ermöglicht es, bei Betätigungen gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung gegen die Empfängerinnen und Empfänger von Hinterbliebenenversorgung vorzugehen, die wegen Fehlens eines Beamten- oder Ruhestandsbeamtenverhältnisses nicht im Wege des Disziplinarverfahrens verfolgt werden können.

Zu Absatz 1:

Satz 1 setzt ein aktives Handeln gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung voraus, die in einem Untersuchungsverfahren nach Satz 2 festzustellen ist. Als Rechtsfolge ist der teilweise oder vollständige Entzug der Versorgungsbezüge vorgesehen, der allerdings zeitlich zu befristen ist.

Durch den Verweis auf die Regelungen zum Unterhaltsbeitrag für Hinterbliebene aufgrund eines Dienstunfalls nach § 50 wird klargestellt, dass der Nachteilsausgleich für die Folgen des Dienstun-

falls nicht entzogen wird. Die Anrechnungsregelung im Nebensatz verhindert, dass die Wirkung eines teilweisen Entzugs durch Gewährung eines Unterhaltsbeitrages wieder aufgehoben wird.

Zu Absatz 2:

Nach Absatz 2 ist die Vorschrift zum Erlöschen einer Hinterbliebenenversorgung aufgrund der gleichen Tatbestandsmerkmale (§ 35 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 4 und 5) vorrangig anzuwenden. In diesen Fällen erlischt die Hinterbliebenenversorgung, so dass ein Entzug derselben entweder nicht mehr möglich und auch nicht mehr nötig ist oder – sofern ein Entziehungsverfahren bereits durchgeführt wurde – hinfällig wird.

Zu Kapitel 9 (Versorgung besonderer Beamtengruppen)

Dieses Kapitel enthält spezielle Vorschriften, die nur für besondere Gruppen von Beamtinnen und Beamten anwendbar sind.

Zu § 77 (Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit)

Die Vorschrift trifft Sonderbestimmungen für Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit. Ein derartiges Beamtenverhältnis stellt nicht den Regelfall dar (Umkehrschluss aus § 4 Abs. 1 Satz 2 BeamStG), so dass Ausnahmen für diesen Sonderfall gerechtfertigt sind.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt, dass grundsätzlich die Vorschriften der Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit Anwendung finden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 enthält eine Sonderregelung für die Bemessung des Ruhegehaltssatzes. Diese wird nur wirksam, wenn es für die Beamtin oder den Beamten günstiger ist.

Grundsätzlich ist der Ruhegehaltssatz gemäß Absatz 1 nach § 20 zu berechnen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die abweichende Ruhegehaltssteigerung nach dieser Vorschrift zu einem günstigeren Ergebnis führt. In diesen Fällen wird nach einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von zehn Jahren und einer Amtszeit von acht Jahren eine Mindestversorgung von 35 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht, die mit jedem weiteren vollen Amtsjahr um weitere 1,91333 v. H. steigt. Der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 v. H. wird nach 28 Amtsjahren erreicht. Dabei werden nur volle Amtsjahre, nicht aber Teile eines Jahres berücksichtigt.

Zu den Amtsjahren zählen die Zeiten in einem oder mehreren Beamtenverhältnissen auf Zeit. Nach Satz 2 werden auch Zeiten im einstweiligen Ruhestand bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren den Amtsjahren gleichgestellt.

Die Regelung des Versorgungsabschlages ist bei der Festsetzung des Ruhegehaltes auch nach den Sonderregeln des Absatzes 2 anzuwenden (Satz 3).

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt, dass bei einer Wiederwahl oder einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen gilt. Diese Regelung hat Bedeutung, da nur volle Amtsjahre als ruhegehaltfähig anerkannt werden und Teile eines Amtsjahres unberücksichtigt bleiben. Anwendung kann die Regelung ferner in den Fällen finden, in denen eine Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit von einer ununterbrochenen Wahrnehmung eines Amtes abhängig ist (§ 19 Abs. 2, § 83 Abs. 1).

Neben der Fortführung des bisherigen Amtes (Satz 1) sind auch die Fälle erfasst, in denen eine Berufung in ein vergleichbares (z. B. Wechsel vom Amt eines Oberbürgermeisters der Stadt A in

das Amt des Oberbürgermeisters der Stadt B) oder höherwertiges Amt (z. B. Wechsel vom Amt eines Beigeordneten in ein Amt des Landrats) erfolgt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 erklärt die Regelungen zum Unterhaltsbeitrag, der nach einer Entlassung als Folge einer Dienstunfähigkeit bewilligt wird, für entsprechend anwendbar. Andere Entlassungstatbestände wie z. B. das Erreichen der Altersgrenze ohne einen Ruhegehaltsanspruch sind von dieser Regelung nicht erfasst.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 betrifft die Fälle, in denen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit treten. In diesen Fällen wird einerseits kein Versorgungsabschlag vorgenommen (Satz 1), aber andererseits auch die Zurechnungszeit nach § 19 auf die Hälfte reduziert (Satz 2).

Zu Absatz 6:

Satz 1 enthält eine Sonderregelung für ein befristetes erhöhtes Ruhegehalt nach einer Abwahl einer Wahlbeamtin auf Zeit oder eines Wahlbeamten auf Zeit. Das erhöhte Ruhegehalt wird nur gewährt, wenn die Beamtin oder der Beamte mit der Abwahl nicht entlassen ist oder als entlassen gilt und nicht in den dauernden oder einstweiligen Ruhestand tritt. Satz 2 erklärt die Zeit, in der Versorgung nach Satz 1 bezogen wird, für ruhegehaltfähig.

Zu Absatz 7:

Satz 1 trifft eine Sonderregelung für die sogenannten „Männer und Frauen der ersten Stunde“ in einem Amt als Bürgermeisterin oder Bürgermeister. Zum 3. Oktober 1990 galt in Sachsen-Anhalt noch kein Beamtengesetz, da dieses erst zum 15. Mai 1991 in Kraft trat. Daher konnten zu Beginn der ersten Kommunalwahlperiode keine Verbeamtungen erfolgen. Satz 1 verhindert versorgungsrechtliche Nachteile für diesen Personenkreis.

Satz 2 schafft zusätzliche Anrechnungsmöglichkeiten, ohne günstigere Regelungen nach den §§ 15 bis 19 zu verdrängen. Die Fachkenntnisse brauchen nicht notwendige Voraussetzung der Wahrnehmung des Amtes zu sein. Es reicht aus, wenn sie allgemein für die Wahrnehmung des Amtes nützlich sind.

Satz 3 verweist auf die Regelung des § 5 Abs. 2 Satz 2, nach der die Anerkennung dieser Zeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit im Regelfall bei der Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen soll. Es ist sachgerecht, zeitnah bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit über die Anerkennung von förderlichen Zeiten zu entscheiden.

Zu Absatz 8:

Absatz 8 verbessert die in § 2 Nr. 10 BeamtVÜV enthaltene Regelung für die „Frauen und Männer der ersten Stunde“ in einem Amt als Bürgermeisterin oder Bürgermeister.

Satz 1 erkennt auch im Rahmen der Amtszeitversorgung nach Absatz 2 die Zeit in einem Amt als Bürgermeisterin oder als Bürgermeister an, die seit dem 3. Oktober 1990 in einem Angestelltenverhältnis verbracht wurde. Es wird auf die Begründung zu Absatz 7 Satz 1 verwiesen. Im Gegensatz zum bisherigen Recht wird darauf verzichtet, dass die Regelung bei der Amtszeitversorgung nur Anwendung findet, wenn ansonsten eine Amtszeit von acht Jahren nicht erreicht wird. Dies bedeutet, dass sie bei Anwendung der Regelung zur Amtszeitversorgung in jedem Fall die Versorgung erhöht.

Bei einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Bürgermeisterin oder Bürgermeister wurden wegen der bestehenden Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Rentenanwartschaften erworben, als wenn sie beim Amtsantritt sofort verbeamtet und damit aus der Versicherungspflicht ausgeschieden worden wären. Bei der Gleichstellung einer Amtszeit, die nicht in einem Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt wurde, mit einer Amtszeit im Beamtenverhältnis auf Zeit und der damit verbundenen Verbesserung der Beamtenversorgung muss ein der Renten-

steigerung entsprechender Betrag von der Beamtenversorgung abgezogen werden, weil sich andernfalls aus der Gleichstellung eine Besserstellung gegenüber denjenigen, deren gesamte Amtszeit im Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt wurde, ergäbe. Im Gegensatz zum bisherigen Recht sehen die Sätze 2 bis 4 nunmehr eine Spitzabrechnung vor. Die bisherige Pauschalierung, bei der der nach Satz 1 erreichte Ruhegehaltssatz um den allgemeinen Steigerungssatz in Höhe von 1,79375 v. H. für jedes Jahr der nicht im Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegten Amtszeit vermindert wird, führte dazu, dass der Anrechnungsbetrag nicht der in diesem Zeitraum in der gesetzlichen Rentenversicherung erworbenen Rentenerhöhung entsprach.

Satz 3 ist eine erforderliche Regelung zum Vollzug der Anrechnungsregelung des Satzes 2. Angeordnet wird der vom 3. Oktober 1990 bis zur Verbeamtung erworbene Rentenanspruch. Die Rentenbescheide weisen für das Jahr 1990 jedoch keinen Zeitraum vom 3. Oktober bis 31. Dezember gesondert aus, sondern regelmäßig entweder den Zeitraum vom 1. Januar oder 1. Juli 1990 bis zum 31. Dezember 1990. Satz 3 ordnet daher an, dass die auf die 90 Tage vom 3. Oktober 1990 bis zum 31. Dezember 1990 entfallenden Entgeltunkte anteilig aus den für die Zeit vom 1. Januar bzw. 1. Juli 1990 bis zum 31. Dezember 1990 ausgewiesenen Entgeltunkten ermittelt werden.

Satz 4 ordnet an, dass bei der Ermittlung des Kürzungsbetrages der Ruhensbetrag nach § 68 zu berücksichtigen ist. Eine doppelte Anrechnung der Rente sowohl nach der allgemeinen (§ 68) als auch dieser Vorschrift ist damit ausgeschlossen.

Satz 5 stellt klar, dass sich in den Sonderfällen der Amtszeitversorgung auch die Hinterbliebenenversorgung nach den Sätzen 1 bis 4 bemisst.

Zu § 78 (Hochschulpersonal)

Die Vorschrift trifft ergänzende begünstigende Regelungen für die Anerkennung von Qualifikationszeiten wissenschaftlichen Personals als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt den Personenkreis, für den die Sonderregelungen dieses Paragraphen ergänzend zu den sonstigen Regelungen dieses Gesetzes gelten.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 verfolgt den Zweck, dem Personenkreis eine Altersversorgung zu verschaffen, als wenn sie die vordienstlichen Tätigkeiten im Beamtenverhältnis abgeleistet hätten. Da diese Vordienstzeiten einen langen Zeitraum beanspruchen können, werden sie über die allgemeinen Regelungen (§§ 15 bis 17) nur unzureichend berücksichtigt.

Satz 1 erkennt auch hauptamtliche Zeiten nach der Habilitation bei Zugehörigkeit zum Lehrkörper einer Hochschule an. Dabei handelt es sich um den Zeitraum vor der Berufung in das Beamtenverhältnis. Zeiten in einem Stipendiat fallen unabhängig von der Höhe des Stipendiums ebenfalls darunter.

Satz 2 erklärt den Zeitraum von zwei Jahren zur Erlangung einer Promotion als ruhegehaltfähig.

Die Sätze 3 und 4 übertragen den Regelungsgedanken des Satzes 2 (Berücksichtigung der Promotionsvorbereitung als ruhegehaltfähige Dienstzeit) auf entsprechende Habilitationszeiten. Die unterschiedlichen Anrechnungszeiten berücksichtigen die differierenden Vorbereitungszeiten.

Satz 5 enthält eine Regelung zur Berücksichtigung hauptberuflicher Tätigkeiten, in denen besondere förderliche Fachkenntnisse erworben wurden. Da es für das wissenschaftliche Personal keine Laufbahn gibt und der betroffene Personenkreis vor der Ernennung häufig schon mehrere Jahre berufstätig war, soll versorgungsrechtlich dafür ein pauschalierender partieller Ausgleich geschaffen werden. Sofern die Zeiten Einstellungsvoraussetzung waren (vgl. den Verweis auf § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. c des Hochschulrahmengesetzes), werden sie einer Soll-Vorschrift (erster Halbsatz)

und ansonsten einer Kann-Vorschrift (zweiter Halbsatz) unterworfen. Satz 6 begrenzt die Anrechnung auf zehn Jahre der Tätigkeit.

Satz 7 regelt, dass Zeiten in einer Vortätigkeit in Teilzeit nur anteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wie es auch für die regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit der Fall ist (§ 12 Abs. 1 Satz 3).

Satz 8 verweist auf die Definition zur „Hauptberuflichkeit“ in § 15 Abs. 2. Auf die Begründung zu § 15 Abs. 2 wird verwiesen.

Zu Absatz 3:

Satz 1 sieht vor, dass im Regelfall über die Ruhegehaltfähigkeit der Zeiten nach Absatz 2 wie auch der entsprechenden allgemeinen Regelungen (§§ 15 bis 17) im Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis eine Prüfung vorgenommen werden soll. Da diese Regelungen u. a. die „Förderlichkeit“ für die Ernennung als Tatbestandsmerkmal sowie ein Ermessen auf der Rechtsfolgende enthalten, ist aus Gründen der Beweissicherung eine zeitnahe Prüfung und Dokumentation in der Personalakte sachgerecht, die sowohl im Interesse des Dienstherrn als auch der Beamtin oder des Beamten liegen. Diese Ergebnisse der Prüfungen stehen unter dem Vorbehalt eines Gleichbleibens der Rechtslage (Satz 2). Aufgrund dieses Vorbehalts eines Gleichbleibens ist eine veränderte Rechtslage im Zeitpunkt der Festsetzung der Versorgungsbezüge zu berücksichtigen. Satz 3 verweist auf die entsprechende Anwendung des § 16 Abs. 2. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 modifiziert die Regelungen zum Übergangsgeld in § 57 für das wissenschaftliche Personal, welches in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt ist und bei dem dieses Beamtenverhältnis nach Ablauf der Amtszeit durch Entlassung endet. Im Gegensatz zum bisherigen Recht sind auch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vom Geltungsbereich erfasst.

Abweichend von § 57 wird zur Berechnung des Übergangsgeldes für den o. g. Personenkreis zum Einen nur auf die Dienstzeit als Beamtin auf Zeit oder Beamter auf Zeit und nicht auf den weiteren Begriff der Beschäftigungszeit, der auch Zeiten vor einer Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten umfassen kann, abgestellt. Zum Anderen wird zum Ausgleich das Einfache und nicht die Hälfte der Dienstbezüge des letzten Monats der Bemessung zugrunde gelegt.

Zu § 79 (Ruhegehaltfähigkeit der Vergütung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher)

Die Ruhegehaltfähigkeit der Vollstreckungsvergütung war bisher nur in einer Verordnung geregelt. Da es sich dabei um die einzige Regelung zur Vergütung auf Verordnungsebene handelt, die das Beamtenversorgungsrecht betrifft, kann diese in das Beamtenversorgungsgesetz integriert werden.

Zu Absatz 1:

Eine Ruhegehaltfähigkeit der Vollstreckungsvergütung ist ausschließlich für die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher vorgesehen, da diese – im Gegensatz zu den anderen Beamtinnen und Beamten mit Vollstreckungsaufgaben im Außendienst – verpflichtet sind, ein eigenes Büro zu unterhalten, wodurch regelmäßig ein größerer Zuschnitt der Wohnung oder des Eigenheims bedingt ist. Da die Wohnung bzw. das Eigenheim auch nach Eintritt in den Ruhestand häufig in demselben Umfang beibehalten wird, sind unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche ruhegehaltfähige Dienstbezüge gerechtfertigt. Anknüpfungspunkt für deren Höhe ist jedoch nicht die Höhe der Vollstreckungsvergütung, weil diese Schwankungen unterliegt und eine Ermittlung des Durchschnitts der gezahlten Vergütungen einen zu hohen Verwaltungsaufwand zur Folge hätte. Daher werden pauschal 10 v. H. des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe, die der Bemessung der Versorgungsbezüge zugrunde liegt, als ruhegehaltfähige Dienstbezüge berücksichtigt.

Nach langjährigem Bezug prägt die Vergütung den Lebenszuschnitt der Gerichtsvollzieherin oder des Gerichtsvollziehers, so dass nach zehn Jahren die Ruhegehaltfähigkeit gerechtfertigt ist. Ferner muss aus diesem Grund die Vergütung beim Eintritt des Versorgungsfalles noch bezogen worden sein. Gleichgestellt ist der fiktive zehnjährige Bezug, der bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze möglich gewesen wäre und nur durch eine Dienstunfähigkeit verhindert worden ist.

Zu Absatz 2:

Die Vergütung nach Absatz 1 ist ferner in den Fällen ruhegehaltfähig, in denen aus gesundheitlichen Gründen ein Wechsel vom Vollstreckungsaußendienst in eine andere Verwendung vorgenommen wurde. Häufig deutet sich bereits während des Außendienstes als Gerichtsvollzieherin oder Gerichtsvollzieher eine drohende Dienstunfähigkeit an, der durch einen Wechsel in eine Tätigkeit in den Innendienst vorgebeugt werden soll. Um diesen Wechsel durch das Anliegen der oder des Betroffenen, den Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit zu vermeiden, nicht zu erschweren, ist in Satz 1 die Ruhegehaltfähigkeit für die Fälle angeordnet worden, in denen bereits durch den zehnjährigen Bezug der Vergütung eine Anwartschaft auf die Ruhegehaltfähigkeit erworben worden ist.

Satz 2 erweitert die Ruhegehaltfähigkeit auf die Fälle, in denen die zehnjährige Frist im Zeitpunkt des Verwendungswechsels noch nicht erfüllt worden ist und die andere Verwendung aufgrund einer Krankheit oder Beschädigung, die sich die Gerichtsvollzieherin oder der Gerichtsvollzieher ohne grobes Verschulden bei Ausübung des Dienstes als Gerichtsvollzieherin oder Gerichtsvollzieher zugezogen hat, notwendig wird. Auch hier gilt der Grundsatz, dass ein notwendiger Verwendungswechsel nicht dadurch erschwert werden soll, dass der Verlust der Ruhegehaltfähigkeit der Vollstreckungsvergütung befürchtet wird.

Satz 3 begrenzt die Höhe der Ruhegehaltfähigkeit der Vollstreckungsvergütung. Bei einem Verwendungswechsel ist es nicht ausgeschlossen, dass eine ehemalige Gerichtsvollzieherin oder ein ehemaliger Gerichtsvollzieher durch Beförderung ein höheres Amt als das Spitzenamt des Gerichtsvollzieherdienstes erreicht. In diesen Fällen ist es sachgerecht, wenn die 10 v. H. des Endgrundgehaltes nicht von dem zuletzt bekleideten Amt, sondern von dem Spitzenamt des Gerichtsvollzieherdienstes nach der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage berechnet werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 erweitert die Ruhegehaltfähigkeit auf die Fälle, in denen die Gerichtsvollzieherin oder der Gerichtsvollzieher sich in einer Altersteilzeit im Blockmodell befindet. Die Vollstreckungsvergütung wird während der Freistellungsphase nicht geleistet, so dass sie ohne diese Ausnahmeregelung mangels Bezuges vor Eintritt in den Ruhestand nicht ruhegehaltfähig wäre. Es ist jedoch nicht sachgerecht, wenn die Altersteilzeit nur unter Verlust der Ruhegehaltfähigkeit der Vergütung angetreten werden könnte.

Zu § 80 (Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte)

Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte haben grundsätzlich weder Anspruch auf Besoldung noch auf Versorgung. Gleichwohl sollen ihnen im Falle eines Dienstunfalls aus Billigkeitsgründen die in dieser Vorschrift genannten Leistungen zustehen. Diese Leistungen sind abschließend.

Durch den Anspruch auf Erstattung der angemessenen Kosten für ein Heilverfahren und einer notwendigen Pflege sollen insbesondere eventuell bestehende Lücken im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung geschlossen werden.

Ebenso besteht die Möglichkeit eines Ausgleichs eines Schadens, der bei Ausübung des Dienstes eingetreten ist, und der Gewährung eines Unterhaltsbeitrages nach einem erlittenen Dienstunfall (Satz 2). Bei der Bewilligung nach billigem Ermessen ist darauf abzustellen, ob und inwieweit eine zumindest teilweise Dienstunfähigkeit der Ehrenbeamtin oder des Ehrenbeamten als Folge des Dienstunfalls eingetreten ist, so dass diese Schädigungen ausgeglichen werden. Bei diesem Aus-

gleich ist ferner zu berücksichtigen, ob eine anderweitige finanzielle Leistung aus öffentlichen Mitteln geleistet wird (z. B. eine Unfallrente).

Nach Satz 3 besteht auch die Möglichkeit der Gewährung eines Unterhaltsbeitrages an die Hinterbliebenen. Da an die Voraussetzungen des Satzes 2 angeknüpft wird, muss demnach auch ein Dienstunfall vorgelegen haben, der zu einer zumindest teilweisen Dienstunfähigkeit geführt hat. Im Rahmen der Ermessensausübung werden auch hier die durch den Dienstunfall der Ehrenbeamtin oder des Ehrenbeamten verursachten Schädigungen ausgeglichen und anderweitige finanzielle Leistungen aus öffentlichen Mitteln berücksichtigt.

Zu § 81 (Entpflichtete Professorinnen und entpflichtete Professoren)

Professorinnen und Professoren, die bis Ende 1976 bereits ernannt worden waren, können im Wege der Rechtsstandswahrung beanspruchen, dass sie anstelle eines Eintritts in den Ruhestand von ihrer Dienstleistung entpflichtet werden. Dabei konnten sie auch nach dem 1. Januar 1977 und sogar auch noch heute entpflichtet werden, soweit sie keinen Antrag gestellt haben, in das ab 1977 geltende Recht übernommen zu werden.

Die Professorinnen und Professoren erhalten nach einer Entpflichtung keine Versorgungsbezüge, sondern eine Besoldung, die sich nach einer Besoldungsordnung des Landes aus dem Altbundesgebiet bemisst, in dem sie vor ihrem Wechsel nach Sachsen-Anhalt als Professorin oder Professor ernannt worden waren. Diese Rechtsstandsregelungen sind über § 46 Abs. 12 HSG-LSA i. V. m. mit dem Hochschulrahmengesetz und dem jeweiligen Landesgesetz fortgeschrieben worden.

In Sachsen-Anhalt sind einige wenige Professoren emeritiert worden. Die anderen in § 91 Abs. 1 BeamtVG genannten Personalkategorien (Wissenschaftliche Assistenten und Lektoren, die vor 1977 in den alten Ländern ernannt worden waren) sind für Sachsen-Anhalt nicht relevant. Eine dem § 91 Abs. 1 BeamtVG entsprechende Regelung ist daher nicht übernommen worden.

Zu Absatz 1:

Satz 1 erklärt die Regelungen zu den Anzeigepflichten (§ 9), zu den Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften (§§ 66 bis 72) sowie zur Bemessung der Bezüge bei einer Wiederverwendung (§ 86) für anwendbar. Die Anwendung von Anrechnungsvorschriften ist sachgerecht, um eine Doppelalimentation aus öffentlichen Kassen zu vermeiden. Die Kürzungsvorschriften werden benötigt, um Regelungslücken in Scheidungsfällen zu vermeiden. Satz 2 enthält zu diesem Zweck eine Gleichstellungsklausel, um die auf das Ruhegehalt zugeschnittenen Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften lesbar zu gestalten.

Satz 3 regelt die Höchstgrenze bei einem Bezug von Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst. Abweichend vom bisherigen Recht sind nunmehr die vor der Entpflichtung zugestandenen Dienstbezüge (regelmäßig die Endstufe der Besoldungsgruppe C 4) bei der Höchstgrenzenregelung des § 66 Abs. 2 zugrunde zu legen. Damit wird sichergestellt, dass bei einer Verwendung im öffentlichen Dienst keine Benachteiligung gegenüber Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten eintritt. Das bisherige Recht sieht eine anrechnungsfreie Hinzuverdienstmöglichkeit nur in Höhe des Vorlesungsgeldes (Kolleggeldes) vor. Diese Hinzuverdienstgrenze beruht auf einem Wert aus den 70er Jahren und ist daher sehr gering.

Das Gebot, dass bei einer Wiederverwendung im öffentlichen Dienst die Versorgungsbezüge nicht berücksichtigt werden dürfen (§ 86), findet nach Satz 4 keine Anwendung, wenn die entpflichtete Professorin oder der entpflichtete Professor die zuletzt innegehabte Stelle vertretungsweise wahrnimmt. Es ist gerechtfertigt, dass nur ein geringes Entgelt für die Vertretungstätigkeiten geleistet wird.

Zu Absatz 2:

Für die Hinterbliebenenversorgung ist grundsätzlich dieses Beamtenversorgungsgesetz anwendbar, da die Vorschriften für die emeritierungsberechtigten Professorinnen und Professoren keine

Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung enthielten. Die für die Hinterbliebenenversorgung maßgeblichen Versorgungsbestandteile werden jedoch nach dem jeweiligen vor dem 1. Januar 1977 geltenden Landesrecht bestimmt. Die Rechtsstandswahrung der emeritierungsberechtigten Professorinnen und Professoren erstreckt sich demnach auch auf die Hinterbliebenenversorgung, sofern die Entpflichtung bereits erfolgt ist.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 bestimmt, dass die Rechtsstandswahrung keine Anwendung findet, sofern vor dem Ableben der emeritierungsberechtigten Professorin oder des emeritierungsberechtigten Professors keine Entpflichtung erfolgte. Die Professorin oder der Professor befand sich in einem Amt der Besoldungsordnung C, aus dem sich in diesem Fall die Hinterbliebenenversorgung bemisst.

Zu Kapitel 10 (Übergangsbestimmungen)

Entsprechend den hergebrachten Grundsätzen des Beamtenrechts bleibt das beim Eintritt des Versorgungsfalls geltende Versorgungsrecht grundsätzlich bis zum Erlöschen des Versorgungsfalls einschlägig. Dies schließt Modifikationen hinsichtlich der Ausgestaltung des Versorgungsanspruchs zwar nicht aus, aber es erfordert Übergangsregelungen, die hier erfolgen.

Zu § 82 (Besondere Bestandskraft bei vor dem 1. Januar 2018 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern)

Zu Absatz 1:

Die Regelung knüpft an den Grundsatz an, dass sich die Rechtsstellung der vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger grundsätzlich nach dem Recht bemisst, welches zum Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten galt. Dies wird durch eine verfahrensrechtliche Bestandskraft erreicht. Bedeutung hat diese Regelung für den Höchstruhegehaltssatz beim Unfallruhegehalt, der gegenüber der bisherigen Rechtslage von 75 v. H. auf 71,75 v. H. abgesenkt worden ist (§ 43 Abs. 3 Satz 2).

Die besondere Bestandskraft wird ferner für die unter Geltung des bisherigen Rechts festgesetzten Stufen angeordnet. Durch das Reformgesetz vom 24. Januar 1997 wurde geregelt, dass eine Versorgung nicht mehr automatisch aus der Endstufe erfolgt. Für die vorhandenen Fälle wurde eine Besitzstandsregelung in § 69b Abs. 2 BeamtVG erlassen. Diese soll für am 31. Dezember 2017 vorhandene Versorgungsfälle fortgeführt werden.

Die besondere Bestandskraft erstreckt sich auch auf die am 31. Dezember 2017 geltenden Anteilssätze in der Hinterbliebenenversorgung. Die am 31. Dezember 2017 vorhandenen Witwen und Witwer erhalten weiterhin Witwen- oder Witwergeld nach bisherigem Recht.

Die besondere Bestandskraft wird ferner auf Ruhegehaltssätze und Stufen bei der Festsetzung der Hinterbliebenenversorgung ausgedehnt. Die Hinterbliebenenversorgung einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten, der oder dem nach bisherigem Recht eine Unfallversorgung in Höhe von 75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugestanden hat, wird demnach auch künftig nach 75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bemessen.

Zu Absatz 2:

Die besondere Bestandskraft nach Absatz 1 hinsichtlich des Ruhegehaltssatzes wird in drei aufgezählten Tatbeständen des Satzes 1 durchbrochen. Dabei handelt es um Tatbestände, bei denen entweder neue anderweitige Versorgungsleistungen Einfluss auf die hier gezahlte Versorgung haben (Nummer 1) oder durch einen Antrag weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten nachgewiesen werden (Nummer 2). Ferner sind in der Nummer 3 Tatbestände erfasst, in denen zeitlich befristet erhöhte Ruhegehaltssätze festgesetzt worden waren und diese befristeten Festsetzungen nach Inkrafttreten des Gesetzes auslaufen werden.

Satz 2 ordnet an, dass aus Gründen der Gleichbehandlung des vorhandenen Personenkreises die neue Festsetzung nach den am 31. Dezember 2017 geltenden Bestimmungen zu erfolgen hat.

Zu Absatz 3:

Das bisherige Beamtenversorgungsgesetz berücksichtigt Dienstzeiten erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres als ruhegehaltfähig. Diese Beschränkung wird künftig nicht fortgeführt, so dass auch Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres ruhegehaltfähig sind. Damit vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger auch von dieser Regelung profitieren können, erfolgt in diesen Fällen auf Antrag eine Neufestsetzung.

Ein Antrag ist geboten, weil diese Fälle von Amts wegen nicht erkennbar sind.

Es wird sich nur um sehr wenige Fälle handeln. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr sind die Ausnahme, da bereits bei Dienst Eintritt die Beamtinnen und Beamten regelmäßig älter waren. Ferner wäre die Höchstgrenze im Regelfall erreicht, da diese nach 40 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeit erreicht wird.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 ergänzt die Regelungen zur verbesserten Anerkennung von Zeiten in einem Angestelltenverhältnis als Bürgermeisterin oder Bürgermeister für die „Frauen und Männer der ersten Stunde“. Da diese sich im Regelfall bereits im Ruhestand befinden, könnten die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ohne diese Sonderregelung wegen der grundsätzlichen Regelung zur Bestandskraft von den verbesserten Regelungen nicht profitieren. Absatz 4 regelt, dass bestandskräftige Bescheide von Amts wegen neu aufzugreifen sind.

Zu § 83 (Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte aus dem früheren Bundesgebiet)

Die Regelung übernimmt noch benötigte Übergangsregelungen aus dem bisherigen Beamtenversorgungsrecht. Diese sind nur für Beamtinnen und Beamte anwendbar, die bereits in den alten Ländern ernannt worden waren.

Zu Absatz 1:

Die Regelung übernimmt inhaltsgleich § 3 BeamtVÜV. Sie erklärt die Dienstzeit bis zum 31. Dezember 1995 in doppelter Höhe für ruhegehaltfähig, sofern die Verwendung zum Zwecke der Aufbauhilfe erfolgte und diese Verwendung nicht nach dem 31. Dezember 1994 begonnen hat. Sie wurde damals für erforderlich gehalten, um erfahrene Kräfte aus dem alten Bundesgebiet für die Aufbauhilfe zu gewinnen. Aus Vertrauensschutzgründen soll die Regelung fortgeführt werden.

Der Wortlaut erwähnt – im Gegensatz zu § 3 BeamtVÜV – zwar die Richter nicht mehr ausdrücklich, aber diese sind über § 1 Abs. 2 von dieser Vorschrift umfasst.

Zu Absatz 2:

Die Regelung übernimmt § 85 Abs. 7 BeamtVG ohne inhaltliche Änderung. § 85 Abs. 7 BeamtVG setzte voraus, dass die Beamtin oder der Beamte am 31. Dezember 1991 bereits ernannt war. § 85 BeamtVG fand laut Einigungsvertrag keine Anwendung auf Beamtinnen und Beamte im Beitrittsgebiet, die dort erstmalig ernannt worden waren. Die Regelung betrifft aus diesem Grund nur Beamtinnen und Beamte, die im bisherigen Bundesgebiet ernannt worden waren. Ab dem Jahr 1992 wurde das System der Anerkennung von Kindererziehungszeiten geändert, indem es den rentenrechtlichen Regelungen angenähert wurde. Für die Kindererziehungszeiten der am 31. Dezember 1991 vorhandenen Beamtinnen und Beamten wurde die bisherige Regelung, dass ein Zeitraum von sechs Monaten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird, fortgeschrieben. Diese Übergangsregelung soll aus Vertrauensschutzgründen fortgeführt werden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 schreibt die Übergangsregelung des Art. 2 § 2 Abs. 3 des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1523) fort, die am 1. Januar 1982 in Kraft getreten war. Diese Regelung beruhte auf einer Änderung der Anrechnung von Renten auf Versorgungsbezüge, die erstmals auch Beamtenverhältnisse betraf, die vor dem 1. Januar 1966 begründet worden waren. Bis zum 31. Dezember 1981 unterlagen diese Beamtenverhältnisse im Versorgungsfall keiner

Rentenanrechnung, was ab dem 1. Januar 1982 geändert wurde, aber mit einer Übergangsregelung versehen wurde. Diese wird aus Vertrauensschutzgründen fortgeführt.

Zu § 84 (Übergangsregelungen für vor dem 1. Januar 2018 vorhandene Versorgungsempfängerinnen, Versorgungsempfänger, Beamtinnen und Beamte)

Die Vorschrift trifft Übergangsregelungen. Diese betreffen Tatbestände für Versorgungsempfängerinnen, Versorgungsempfänger, Beamtinnen und Beamte, die künftig nicht mehr oder nur in veränderter Form fortgeführt werden. Insbesondere die vorhandenen und daneben einige künftige Versorgungsfälle sollen von einer nachteiligen Regelung ausgenommen werden.

Zu Absatz 1:

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird Waisengeld künftig regelmäßig nur noch bis zur Vollendung des 25. und nicht mehr bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gewährt, um eine Kongruenz mit den Regelungen des Kindergeldrechts und der Vorschriften zum Familienzuschlag im Besoldungsrecht herbeizuführen. Ohne die vorliegende Übergangsregelung wäre ein Anspruch auf Waisengeld mit Inkrafttreten dieses Gesetzes kraft Gesetzes erloschen, sofern die Waise mit Inkrafttreten des Gesetzes bereits das 25. Lebensjahr vollendet hat. Für diesen Personenkreis wird übergangsweise noch die bisherige Altersgrenze von 27 Lebensjahren zugrunde gelegt. Diese Übergangsregelung wird nach zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes faktisch ausgelaufen sein.

Zu Absatz 2:

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage sieht dieser Entwurf keinen Anspruch auf ein sog. „wiederaufgelebtes Witwengeld“ mehr vor. Dabei handelt es sich um Witwer oder Witwen, die zwar erneut geheiratet haben und deren Anspruch auf Witwer- oder Witwengeld aus der vorherigen Ehe dadurch erloschen ist, deren neue Ehe sodann aber durch Tod des Ehegatten oder durch Scheidung aufgelöst wurde. Nach bisheriger Rechtslage bestand dann ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung aus der früheren Ehe.

Diese Rechtslage soll zwar nicht fortgeführt werden, aber für die vorhandenen Witwen und Witwer mit einem nach bisheriger Rechtslage bestehenden Anspruch auf das „wiederaufgelebte Witwengeld“ soll die entsprechende Versorgung weitergewährt werden (Satz 1).

Satz 2 erklärt die Tatbestände, die zum Erlöschen des Anspruchs auf Witwen- oder Witwergeld (insbesondere Tod und erneute Heirat) hinsichtlich des nach Satz 1 weitergewährten, „wiederaufgelebten Witwengeldes“ für entsprechend anwendbar.

Die Sätze 3 und 4 führen die bisherigen Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften für diesen Versorgungsanspruch fort. Ansprüche, die aus dem Recht des letzten Ehegatten abgeleitet werden (z. B. Ansprüche auf Unterhalt, Rente oder Versorgung), werden in voller Höhe angerechnet. Damit wird eine Überversorgung vermieden.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 führt aus Gründen des Vertrauensschutzes die Übergangsregelung des § 69c Abs. 5 BeamtVG unverändert fort.

Zu Absatz 4:

Die Regelung übernimmt § 21 BesVersEG LSA aus systematischen Gründen inhaltsgleich in das Übergangsrecht des Landesbeamtenversorgungsgesetzes.

Zu Absatz 5:

Der frühere § 71 BeamtVG sah vor, dass den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern ein Anpassungszuschlag gewährt wird, wenn sich der durchschnittliche Besoldungsaufwand des Bundes und der Länder innerhalb eines Feststellungszeitraums von zwölf Monaten durch strukturelle Maßnahmen verändert. Diese Regelung war zum 1. März 1991 in Kraft getreten

und wurde zum 30. Juni 1997 wieder aufgehoben. Sofern ein Anspruch auf einen Anpassungszuschlag am 30. Juni 1997 bestanden hatte, wurde dieser in unveränderter Höhe (§ 69b Abs. 2 Satz 5 BeamtVG) und den Hinterbliebenen anteilmäßig weitergewährt (§ 69b Abs. 2 Satz 6 BeamtVG). Diese Besitzstandsregelung soll aus Vertrauensschutzgründen fortgeführt werden.

Zu Absatz 6:

Der Gesetzentwurf sieht keine Unterhaltsbeiträge mehr für sog. „nachgeheiratete“ Witwen oder Witwer oder sog. „nachadoptierte“ Waisen mehr vor. Auf der Grundlage des bisherigen Rechts sind in Einzelfällen Unterhaltsbeiträge nach den Regelungen des § 22 Abs. 1 BeamtVG und des § 23 Abs. 2 Satz 2 BeamtVG bewilligt worden. Diese Unterhaltsbeiträge werden nunmehr in Ansprüche auf Witwen-, Witwer- oder Waisengelder umgewandelt. Die Betroffenen erleiden dadurch keine Nachteile.

Zu Absatz 7:

In § 11 Abs. 4 ist eine Heilungsvorschrift für die Fälle enthalten, in denen es nach Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes (1. April 2009) unklar war, ob die Verleihung einer Amtszulage auch einer Ernennung bedarf oder ob die bisherige Verwaltungspraxis, diese Amtszulagen mit Einweisungsschreiben zu verleihen, fortgeführt werden konnte. Ferner wurde die Heilungsvorschrift auf die Fälle einer unwirksam verliehenen Ernennung erstreckt. In den wenigen Einzelfällen, in denen die Ernennung nicht rechtzeitig nachgeholt werden konnte, werden diese Amtszulagen oder die Dienstbezüge aus dem höheren Amt nach § 11 Abs. 4 zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gezählt.

Absatz 7 ordnet diese Rechtsfolge auch rückwirkend für den Zeitraum zwischen dem Eintritt des Versorgungsfalls bis zum Inkrafttreten des Gesetzes an, um keine versorgungsrechtlichen Nachteile für die betroffenen Beamtinnen und Beamten eintreten zu lassen.

Zu Absatz 8:

Es wird aus Vertrauensschutzgesichtspunkten eine Übergangsregelung zur bisherigen Regelung der Zahlung eines Ausgleichsbetrages (§ 10 BesVersEG LSA) geschaffen. Dieser Ausgleich in Höhe von 4 091 Euro wird bisher Beamtinnen und Beamten gewährt, die aufgrund einer besonderen Altersgrenze von 60 Jahren in den Ruhestand treten. Dies betrifft die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst und des allgemeinen Justizvollzugsdienstes der Laufbahngruppe 1 und des Werkdienstes im Justizvollzug der Laufbahngruppe 1. Diese Regelung soll grundsätzlich nicht fortgeführt werden, da diese einmalige Leistung in Höhe von 4 091 Euro den Lebenszuschnitt der Beamtinnen und Beamten nicht prägt.

Für die beim Inkrafttreten des Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten ist die Übergangsregelung bis zum Ablauf des Jahres 2021 befristet. Die Höhe der Einmalzahlung reduziert sich ab dem Jahr 2018 in vier Schritten. Neben den Fällen des Eintritts in den Ruhestand mit Erreichen der angehobenen besonderen Altersgrenze sind auch die Beamtinnen und Beamten anspruchsberechtigt, die ab dem Jahr 2018 erstmals die Möglichkeit nutzen, auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahres aufgrund Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt zu werden. Dieser Personenkreis wird, je nach Besoldungsgruppe, nur in einem Zeitraum von einem Monat (2018) bis zu acht Monaten (2021) vor Erreichen der angehobenen neuen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt. Es wäre unverhältnismäßig, wenn diese Versetzung in den Ruhestand für einen kurzen Zeitraum vor der angehobenen besonderen Altersgrenze zum Ausschluss der Anspruchsberechtigung der Einmalzahlung führte.

Zu Absatz 9:

Absatz 9 führt aus Vertrauensschutzgründen die Übergangsregelung des § 53 Abs. 10 BeamtVG zur Anrechnung von Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommen für Beamtinnen und Beamte im einstweiligen Ruhestand sowie für bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhandene politische Beamtinnen und politische Beamte fort. Dieser Personenkreis konnte bei Übernahme des Amtes von der Weitergeltung der bisherigen Rechtslage ausgehen, zumal jederzeit eine Versetzung in den einstweiligen Ruhestand erfolgen konnte, so dass ein Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der Al-

tersgrenze nur in Ausnahmefällen zu beobachten ist. Die Übergangsregelung betrifft nur den Zeitraum bis zum Erreichen der Altersgrenze, da nach Erreichen der Altersgrenze jede Versorgungsempfängerin und jeder Versorgungsempfänger unbegrenzt Einkünfte aus einer Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes anrechnungsfrei erzielen kann (§ 66 Abs. 7 Satz 1).

Zu Absatz 10:

Absatz 10 schließt eine Versorgungslücke für diejenigen, die vor der Anhebung der rentenrechtlichen Altersgrenzen eine Altersteilzeit bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres bewilligt bekommen haben. Ferner muss es sich bei diesem Personenkreis um Lehrkräfte oder Hochschulpersonal handeln, bei denen die für die Beamtinnen und Beamten geltende Altersgrenze über das 65. Lebensjahr hinausgeschoben ist, weil der Ruhestand erst mit Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters eintritt. Sofern eine Beamtin oder ein Beamter vor diesem Datum, aber frühestens mit Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres, in den Ruhestand versetzt worden ist, steht ihnen nach bisherigem Recht keine vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes zu, weil es an einem Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen einer gesetzlichen Altersgrenze fehlt (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2b). Dieses Ergebnis ist in den Fällen, in denen bis zum 65. Lebensjahr Dienst geleistet wurde, unbillig, wenn vor der Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung Dispositionen getroffen wurden.

Zu Kapitel 11 (Schlussvorschriften)

Dieses Kapitel enthält abschließende kapitelübergreifende Regelungen.

Zu § 85 (Anwendungsbereich)

Hierbei handelt es sich um eine allgemeine Gleichstellungsvorschrift. Diese vermeidet insbesondere Wortpaare wie z. B. „Ruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag“, so dass die Verwendung des Begriffs „Ruhegehalt“ in den genannten Vorschriften neben dem Ruhegehalt auch den Unterhaltsbeitrag sowie die weiteren aufgeführten Bezüge umfasst.

Diese Gleichstellung bewirkt, dass auch die Anzeige- und Mitwirkungspflichten sowie die Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften für Empfängerinnen und Empfänger von Unterhaltsbeiträgen sowie von weiteren aufgeführten Bezügen anwendbar sind.

Zu § 86 (Nichtberücksichtigung der Versorgungsbezüge)

Die Vorschrift soll verhindern, dass im öffentlichen Dienst Arbeitsverträge abgeschlossen werden, in denen das Entgelt so niedrig bemessen wird, dass eine Anrechnung auf die Versorgungsbezüge unterbleibt. Durch ein solches Vorgehen erhielten zum Einen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger Wettbewerbsvorteile gegenüber nicht gleichermaßen versorgungsberechtigten Bewerberinnen und Bewerbern (geringere Personalkosten). Zum Anderen würden eigentliche Personalkosten aus der Versorgungskasse finanziert werden. Beides soll durch die Regelung vermieden werden.

Zu § 87 (Bezügezuständigkeitsverordnung)

Die Regelung ermöglicht eine zentrale Bearbeitung der Versorgungsfälle nach diesem Gesetz. Für die Mitglieder des kommunalen Versorgungsverbandes nimmt aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 2 des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband dieser Verband diese Aufgaben wahr, so dass insoweit keine Verordnungsermächtigung geschaffen wird.

Zu Artikel 3 Änderung des Disziplingesetzes

Mit der Einfügung des Absatzes 2 wird eine Regelungslücke beseitigt, denn bislang ist die Bestellung eines Ermittlungsführers im Disziplingesetz Sachsen-Anhalt nicht geregelt. Da keine persönliche Wahrnehmungspflicht besteht, muss der Dienstvorgesetzte die Ermittlungen nicht selbst durchführen, sondern kann geeignete Bedienstete beauftragen. Eine Beauftragung von Rechtsanwälten ist damit nicht zulässig.

Neben der Beauftragung im Einzelfall ist auch eine generelle Aufgabenübertragung durch Geschäftsverteilungsplan möglich. Es können Beamte oder Tarifbeschäftigte der eigenen Dienststelle oder anderer Dienststellen der mittelbaren oder unmittelbaren Landesverwaltung im Einvernehmen mit deren Leitungen mit der Durchführung der Ermittlungen betraut werden.. Entscheidend für die Auswahl des Ermittlungsführers ist die persönliche Integrität und Objektivität sowie das fachliche Einschätzungsvermögen.

Satz 3 regelt verbindlich ein Entlastungsgebot der Ermittlungsführer. Dadurch wird klargestellt, dass diese Aufgabe im Nebenamt wahrgenommen und nicht als entgeltliche Nebentätigkeit ausgeübt wird, sofern der Ermittlungsführer nicht hauptamtlich mit dieser Aufgabe betraut ist.

Zu Artikel 4 Änderung des Besoldungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbesoldungsgesetz – LBesG LSA)

Artikel 4 enthält Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes. Neben der linearen Erhöhung und der Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung sind auch sonstige Änderungen enthalten.

Zu Nummer 1 (Änderung des § 11 LBesG – Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung):

Nummer 1 stellt hinsichtlich der Anrechnung von Sachbezügen die Rechtslage wieder her, die bis zum 31. März 2011 in Sachsen-Anhalt gegolten hat und die aktuell bundesweit für den Bund und die anderen Länder gilt. Es werden auch wieder Ausnahmen von der Anrechnung von Sachbezügen für zulässig erklärt, die auf Regelungen beruhen, die unterhalb eines formellen Gesetzes liegen.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 12 Abs. 3 LBesG – Verjährung):

Es wird in Nummer 2 wieder die bis zum 31. März 2011 in Sachsen-Anhalt geltende Rechtslage wiederhergestellt, nach der die Verjährung mit dem Schluss des Jahres beginnt, an dem der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 18 LBesG – Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung):

Die Nummer 3 ergänzt die Regelungen zum Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung.

Satz 3 stellt angesichts der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Juni 2011 (Az.: 2 C 19.10) klar, dass eine sog. gebündelte Dienstpostenbewertung zulässig ist und konkretisiert den durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Dezember 2015 – 2 BvR 1958/13 – vorgegebenen Höchstumfang der von der Bündelung betroffenen Dienstposten. Die Bestimmung formuliert nun eine ausdrückliche gesetzliche Rechtsgrundlage für die gebündelte Dienstpostenbewertung.

Die auch bisher zulässige und geübte Praxis der Dienstpostenbündelung ist danach mit dem Leistungs- und dem Alimentationsgrundsatz sowie dem Grundsatz der amtsangemessenen Verwen-

dung jedenfalls grundsätzlich dann vereinbar, wenn sie sich auf nicht mehr als drei Dienstposten erstreckt. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass die auf einem Dienstposten wahrzunehmenden Aufgaben nicht immer einheitlich sind und einem ständigen Wechsel unterliegen können. In personalwirtschaftlicher Hinsicht gewährleistet die Dienstpostenbündelung zudem einen flexiblen Personaleinsatz, weil mit ihr sichergestellt werden kann, dass die Besetzung vakanter Dienstposten nicht scheitert, sofern eine kurzfristige Neubewertung von Dienstposten nicht möglich ist und die bisherige Wertigkeit dem Statusamt möglicher Umsetzungsbewerber nicht entspricht. Die Dienstpostenbündelung ermöglicht auch Beförderungen ohne Wechsel der Funktion. Damit kann dem Inhaber einer Funktion auch bei Fortdauer der Verwendung in dieser Funktion ein Beförderungssamt übertragen werden, wenn seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dies zulässt. Personalwirtschaftliche Gesichtspunkte und Belange der Aufgabenerfüllung stehen dabei nicht in einem gegenseitigen Widerspruch. So kann z. B. den Anforderungen einer Funktion mit speziellem, erst im täglichen Dienst zu erwerbendes Fachwissen effizienter Rechnung getragen werden. Insgesamt soll durch den bei § 18 LBesG LSA anzufügenden Satz 3 zur Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes beigetragen werden.

Zur Eingrenzung der Bündelung von Dienstpostenbewertungen erfordert die Zuordnung zu mehreren Besoldungsgruppen sachliche Gründe. Bereits nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 30. Juni 2011 – 2 C 19.10, IÖD 2011, 220 (223)) ergeben sich diese sachlichen Gründe für die Einrichtung gebündelter Dienstposten aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung. Darunter werden hier die organisatorischen Gegebenheiten verstanden. Die sachliche Begründung muss auch die Zuordnung zu den konkret einbezogenen Ämtern erfassen.

Der o. g. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Dezember 2015 hat bestätigt, dass eine Dienstpostenbündelung (sogenannte Topfwirtschaft) nur zulässig ist, wenn für sie ein sachlicher Grund besteht. Ein solcher sachlicher Grund kann insbesondere dann angenommen werden, wenn der von der Dienstpostenbündelung betroffene Bereich Teil der sogenannten „Massenverwaltung“ ist, bei der Dienstposten in der Regel mit ständig wechselnden Aufgaben einhergehen. Der Dienstherr muss sich bewusst machen, welche Dienstposten von der Bündelung betroffen sind und welche Aufgaben in dieser Spannweite anfallen (Rn. 54 des v. g. Beschlusses). Andernfalls besteht nicht die – für die Zulässigkeit einer Dienstpostenbündelung wiederum erforderliche – Möglichkeit einer angemessenen Leistungsbewertung.

Eine auf Grundlage von § 18 Satz 2 BBesG vorgenommene Dienstpostenbündelung unterliegt jedoch Grenzen, die sich wiederum aus den dargestellten verfassungsrechtlichen Anforderungen ergeben. Zwar ist eine eindeutige Verknüpfung von Status und Funktion nicht verfassungsrechtlich geboten, sie erscheint aber besonders geeignet, anderen hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums Rechnung zu tragen. Zum einen fällt es durch eine solche Verknüpfung leichter, eine an Art. 33 Abs. 2 GG ausgerichtete Auswahlentscheidung zu treffen. Zum anderen ist auf diese Weise der Anspruch eines Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung besser gesichert (Rn. 53 des v. g. Beschlusses).

Eine Dienstpostenbündelung ist daher nur zulässig, wenn für sie ein sachlicher Grund besteht. Ein solcher sachlicher Grund kann insbesondere dann angenommen werden, wenn der von der Dienstpostenbündelung betroffene Bereich Teil der sogenannten „Massenverwaltung“ ist, bei der Dienstposten in der Regel mit ständig wechselnden Aufgaben einhergehen. Der Dienstherr muss sich bewusst machen, welche Dienstposten von der Bündelung betroffen sind und welche Aufgaben in dieser Spannweite anfallen. Andernfalls besteht nicht die – für die Zulässigkeit einer Dienstpostenbündelung wiederum erforderliche – Möglichkeit einer angemessenen Leistungsbewertung. Von einer solchen Möglichkeit ist grundsätzlich auszugehen, wenn in die Bündelung höchstens drei Ämter derselben Laufbahngruppe einbezogen werden.

Um die Zielrichtung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Möglichkeit einer angemessenen Leistungsbewertung deutlich zu machen, wird dieses ausdrücklich in den Wortlaut der Vorschrift aufgenommen. Dass es danach „Gründe gibt, die eine angemessene Leistungsbewertung ermöglichen“, bedeutet nicht, dass die Leistungsbewertung vorher – also ohne die Bündelung – nicht möglich war: Schließlich ist die Möglichkeit einer Leistungsbewertung stets notwendig und

somit der Normalfall. Vielmehr soll die Formulierung sicherstellen, dass die Bündelung nicht in einer Weise vorgenommen wird, die dieser notwendigen angemessenen Leistungsbewertung entgegenstünden.

Eine laufbahngruppenübergreifende Bündelung ist angesichts der unterschiedlichen Anforderungen an die Befähigung in aller Regel unzulässig (Rn. 54 des v. g. Beschlusses).

Außerdem führt der v. g. Beschluss aus, dass in dem Fall, dass mehr als drei Ämter einer Laufbahngruppe einbezogen werden, es dafür einer besonderen, nur in Ausnahmefällen denkbaren Rechtfertigung bedarf. Demgemäß bestimmen die Sätze 4 und 5, dass in besonderen Ausnahmefällen in der unmittelbaren Landesverwaltung mehr als drei Ämter einer Laufbahngruppe einbezogen werden können und es dafür einer einzelfallbezogenen Rechtfertigung bedarf. Um eine angemessene einheitliche Verwaltungspraxis zu gewährleisten, wird zudem festgelegt, dass in solchen Fällen die Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde notwendig ist.

Die Dokumentationspflicht des Satzes 6 dient der Nachweisbarkeit einer entsprechenden Prüfung, ob sachliche Gründe vorliegen, die die Zuordnung von Funktionen zu mehreren Ämtern rechtfertigen.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 24 LBesG – Berücksichtigungsfähige Zeiten):

§ 24 Abs. 1 und Abs. 2 regelt, dass Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Zugang zu der Laufbahn sind, unter weiteren Voraussetzungen bei der Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anerkannt werden. Beamtinnen und Beamten können daher nach ihrer Einstellung Besoldung aus einer höheren Stufe als der ersten Stufe erhalten.

Der bisherige Wortlaut ist vereinzelt zu restriktiv interpretiert worden, in denen vorherige Zeiten einer mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit vollständig nicht anerkannt wurden, weil diese nach den Laufbahnvorschriften zu einer Verkürzung des Vorbereitungsdienstes geführt haben. Diese Verkürzung betrug jedoch in einigen bekannt gewordenen Fällen nur wenige Monate oder sogar nur wenige Tage.

Daher wird die Vorschrift insofern neu gefasst, dass nur Zeiträume nicht anerkannt werden, soweit sie bereits zu einem vorzeitigen Erwerb der Laufbahnbefähigung genutzt wurden. Das Wort „soweit“ verdeutlicht, dass eine teilweise Nutzung von Zeiträumen für eine Anerkennung einer Laufbahnbefähigung nicht zu einer vollständigen Nichtberücksichtigung führt.

Beispiel: Ein Beamter hat wissenschaftliche Tätigkeiten an einer Hochschule im Umfang von zwei Jahren vorzuweisen. Sein anschließender Vorbereitungsdienst wird um drei Monate verkürzt.

Lösung: Nach bisheriger Rechtslage wurde vereinzelt aus dem Wortlaut gefolgert, dass die gesamten zwei Jahre unberücksichtigt bleiben. Nach dem neuen Wortlaut wird durch die Verwendung des Wortes „soweit“ klargestellt, dass nur drei Monate unberücksichtigt bleiben und die restlichen 21 Monate als Erfahrungszeiten anerkannt werden können.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 32 LBesG – Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen):

Die Regelung betrifft die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen. Sie ändert den Text des § 32 Abs. 4 LBesG LSA und fügt dieser Vorschrift einen neuen Absatz 5 an.

Zu Absatz 4:

§ 32 Abs. 4 enthält eine Vollregelung der Ruhegehaltfähigkeit der Funktions-Leistungsbezüge entsprechend der bisherigen, sich aus dem Verweis auf § 15a BeamtVG ergebenden Rechtslage. Demnach ergibt sich aus dem nach Maßgabe des Hochschulgesetzes (HSG LSA) im Rahmen eines sog. Doppelbeamtenverhältnisses wahrgenommenen Amtes einer Rektorin, eines Rektors (§ 69 Abs. 7 Satz 2 HSG LSA), einer Präsidentin oder eines Präsidenten grundsätzlich (mit Ausnahme des § 32 Abs. 5) kein eigenständiger Versorgungsanspruch (Satz 1). In Fällen eines

Dienstunfalls im Amt besteht jedoch Anspruch auf Dienstunfallfürsorge. Das Ruhegehalt berechnet sich vielmehr aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des im Beamtenverhältnis oder Richter- verhältnis auf Lebenszeit übertragenen (Professoren-)Amtes zuzüglich eines Erhöhungsbetrages, der sich unter Berücksichtigung der Bezugsdauer und der absolvierten Amtszeiten aus den im Be- amtenverhältnis auf Zeit bezogenen Funktions-Leistungsbezügen ergibt (Satz 2 und 3).

Satz 4 übernimmt die Regelung des bisherigen § 32 Abs. 4 Satz 2 LBesG LSA. Er regelt den Fall, dass ruhegehaltfähige Funktions-Leistungsbezüge mit anderen ruhegehaltfähigen Leistungsbezü- gen (Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge oder besondere Leistungsbezüge) zusammen tref- fen. In diesem Fall wird nur der für die Beamtin oder den Beamten günstigere Betrag als ruhegeh- altfähiger Dienstbezug berücksichtigt. Eine Kumulierung der verschiedenen ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge findet nicht statt. Im Gegensatz zur früheren Regelung kommt es nicht mehr da- rauf an, dass die Funktions-Leistungsbezüge vor dem Vergabezeitraum der anderen Leistungs- bezüge bewilligt worden sind.

Zu Absatz 5:

Für den Fall, dass während der Amtszeit im Beamtenverhältnis auf Zeit eine Dienstunfähigkeit ein- tritt und die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand zu versetzen ist, gebietet es die Fürsor- gepflicht des Dienstherrn, das Ruhegehalt aus den im Beamtenverhältnis auf Zeit bezogenen ru- hegehaltfähigen Dienstbezügen zu berechnen. Analog zur Wartezeit in § 10 Abs. 1 Nr. 1 LBe- amtVG LSA gilt die Regelung erst nach einer Amtsdauer von fünf Jahren.

Zu Nummer 6 (Änderung des § 41 LBesG – Ausgleichszulagen):

Die Nummer 6 korrigiert ein redaktionelles Versehen, welches bei der Neufassung der Regelung der Ausgleichszulagen zum 1. April 2011 aufgetreten worden war. Seit dem 1. April 2011 ist es möglich, dass Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst, den sie zu Ausbildungszwecken (Erwerb der Laufbahnbefähigung) ableisten, eine Ausgleichszulage erhalten, wenn sie während des Vorbereitungsdienstes eine Stellenzulage erhalten (z. B. die Justizvollzugszulage für eine Tä- tigkeit in einer Justizvollzugseinrichtung). Da der Vorbereitungsdienst zwischen praktischer Ausbil- dung in einer Justizvollzugseinrichtung und theoretischer Ausbildung außerhalb einer Justizvoll- zugseinrichtung wechselt, stünde während einer theoretischen Ausbildung zwar diese Stellenzula- ge nicht, aber stattdessen eine Ausgleichszulage zu. Eine Ausgleichszulage ist für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst jedoch nicht gerechtfertigt, weil die vorherige Stellenzulage nur für einen kurzen Zeitraum bezogen wurde und daher den Lebenszuschnitt nicht geprägt hat. Daher wird die vor dem 1. April 2011 geltende Rechtslage wieder hergestellt, indem geregelt wird, dass Beamtinnen auf Widerruf und Beamten auf Widerruf eine Ausgleichszulage nicht gewährt wird. Die bis zum 31. Dezember 2017 entstandenen Ansprüche werden auch bei einer Bearbei- tung im Jahr 2018 nach Aufhebung dieser Regelung durch eine Ausgleichszulage abgegolten. Dieser Bewilligungszeitraum ist jedoch bis zum 31. Dezember 2017 begrenzt, da es einer Über- gangsregelung fehlt.

Zu Nummer 7 (Änderung des § 56 LBesG – Jährliche Sonderzahlung):

Die Nummer 7 enthält die Wiedereinführung der jährlichen Sonderzahlung. Diese beträgt 6 v. H. des Grundgehaltes des Monats Dezember. Es ist jedoch ein Mindestbetrag ausgewiesen werden, der rechnerisch in den meisten Fällen über 6 v. H. des Grundgehaltes liegt. Beamtinnen und Be- amten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 erhalten sogar eine Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro und die Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger der übrigen Besoldungs- gruppen in Höhe von mindestens 400 Euro. Die höhere Sonderzahlung für die Beamtinnen und Beamten in den niedrigeren Besoldungsgruppen erklärt sich dadurch, dass diese im Länderver- gleich im unteren Drittel liegen, während die übrigen Besoldungsempfängerinnen und Besoldungs- empfänger sich im Ländervergleich überwiegend im Mittelfeld wiederfinden. Anwärterinnen und Anwärter erhalten pauschal eine Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro.

Die Sonderzahlung für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger findet sich in Artikel 5 Nummer 1. Ab dem Jahr 2018 ist die Sonderzahlung für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in Artikel 2 § 59 geregelt.

Zu Nummer 8 (Änderung des § 59a LBesG – Anpassung der Besoldung):

Nummer 8 enthält die linearen Anpassungen der ausgewiesenen Beträge zum 1. Januar 2017 um 2,0 v. H. und zum 1. Januar 2018 um 2,35 v. H.

Zu Nummer 9 (Änderung des § 63 LBesG – Übergangsvorschrift für Amtsinhaber):

Die Nummer 9 enthält Überleitungsregelungen für diejenigen Lehrkräfte, deren Ämter aufgrund der vorliegenden Gesetzesänderung in der Besoldungsgruppe A 12 aufgehoben werden (vgl. Ziffer 9 Buchst. a Doppelbuchst. aa) und künftig in der Besoldungsgruppe A 13 ausgebracht werden.

Zu Nummer 10 Buchst. a (Änderung der Anlage 1 Besoldungsordnung A Besoldungsgruppen A 12 und A 13):

Nummer 10 Buchst. a trifft die erforderlichen Änderungen in der Besoldungsordnung A.

Zu Doppelbuchst. aa (Änderung der Besoldungsgruppe A 12):

Im Doppelbuchst. aa) erfolgen Änderungen in der Besoldungsgruppe A 12.

Zu Triplebuchst. aaa):

Es wird das Amt einer Förderschullehrerin oder eines Förderschullehrers mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik für Förderschulen bei einer entsprechenden Verwendung aufgehoben. Diese Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber sollen künftig nach der Besoldungsgruppe A 13 besoldet werden.

Zu Triplebuchst. bbb):

Es wird das Amt einer Grundschullehrerin oder eines Grundschullehrers definiert, um nicht mehr auf ein Auffangamt zurückgreifen zu müssen.

Gleichzeitig werden die Einstiegsämter der Lehrkräfte, die eine Lehrbefähigung nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik für die Gymnasien und berufsbildenden Schulen erworben haben, aufgehoben.

Zu Triplebuchst. ccc):

Es wird das Amt einer Sekundarschullehrerin oder eines Sekundarschullehrers mit der Lehrbefähigung für ein Fach nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik ausgebracht, um nicht auf ein Auffangamt zurückgreifen zu müssen. Diese Lehrkräfte werden nicht in die Besoldungsgruppe A 13 eingestuft, weil die Lehrbefähigung für das zweite Fach fehlt.

Zu Triplebuchst. ddd):

Durch die Aufhebung der Ämter (Triplebuchst. aaa und bbb) haben die Fußnoten 3, 4, 8 und 9 keinen Anknüpfungspunkt mehr und werden daher aufgehoben.

Zu Triplebuchst. eee):

Anknüpfend an das Amt einer Sekundarschullehrerin oder eines Sekundarschullehrers mit der Lehrbefähigung für ein Fach (Triplebuchst. ccc) wird die Fußnote zu diesem Amt ausgebracht.

Zu Doppelbuchst. bb (Änderung der Besoldungsgruppe A 13):

Die Ämter der Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik brauchen in der Besoldungsgruppe A 13 nicht neu ausgebracht werden, da in der Besoldungsgruppe A 13 bereits Beförderungsämter vorhanden sind. Diese bisherigen Beförderungsämter sind künftig die einzigen Ämter für diese Lehrkräfte. Die einzige erforderliche Änderung ist die Aufhebung der Fußnote 5.

Zu Doppelbuchst. cc (Änderung der Besoldungsgruppe A 16):

Das Amt einer Landeskonservatorin oder eines Landeskonservators wird aufgehoben, da es bisher nicht verliehen worden ist und eine Verbeamtung von Personen in dieser Funktion auch künftig nicht zu erwarten ist.

Zu Nr. 9 Buchst. b (Änderung der Besoldungsordnung B):

In der Besoldungsordnung B Besoldungsgruppe B 3 wird das Amt einer Direktorin oder eines Direktors des Landesamtes für Denkmalpflege und Archäologie aufgehoben, da es bisher nicht verliehen worden ist und eine Verbeamtung von Personen in dieser Funktion auch künftig nicht zu erwarten ist.

Zu Nummern 10 und 11 (Änderung der Anlagen 4 bis 8):

Die bisherigen Anlagen 4 bis 8 des Landesbesoldungsgesetzes werden durch die Anlagen 4 bis 8 ersetzt. In diesen finden sich die Besoldungsbestandteile, die zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018 linear erhöht werden.

Zu Artikel 5**Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (BesVersEG LSA)**

Artikel 5 enthält die Regelungen für die jährliche Sonderzahlung für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und passt das für die Beamtinnen und Beamten geltende Übergangsrecht an die Erhöhungen des Artikels 4 an.

Zu Nummer 1 (Änderung des § 6 – Jährliche Sonderzahlung):

Nummer 1 enthält die jährliche Sonderzahlung für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. § 6 BesVersEG LSA wird neu gefasst.

Die Höhe dieser Sonderzahlung bemisst sich für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten nach § 6 Abs. 1 – wie in der Regelung für die Besoldung auch – nach 6 v. H. des Grundgehaltes, welches dem erdienten Ruhegehalt zugrunde liegt. Es wird anschließend mit dem erdienten Ruhegehaltssatz multipliziert. Wie in der Besoldung auch wird ein Mindestbetrag geregelt, der für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten 200 Euro beträgt.

Nach Absatz 2 reduziert sich die Sonderzahlung für die Hinterbliebenen nach den jeweiligen Anteilssätzen des Witwen-, Witwer- oder Waisengeldes. Bei einer Witwe, die ein Witwengeld in Höhe von 55 v. H. des Ruhegehaltes des Verstorbenen erhält, beträgt es demnach 55 v. H. des Betrages, welches der Ruhestandsbeamte erhalten hätte. Auch der Mindestbetrag ist von dieser Regelung betroffen. Er beträgt in diesem Fall 110 Euro (55 v. H. von 200 Euro).

Absatz 3 führt die bisherige Regelung fort, dass auch die Erhöhungsbeträge für berücksichtigungsfähige Kinder im Familienzuschlag in Höhe von 25,56 Euro den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gewährt werden.

Nach Absatz 4 soll jedoch keine Sonderzahlung gewährt werden, wenn die Versorgungsbezüge vollständig ruhen (beispielsweise durch hohes Erwerbseinkommen). Dieser Personenkreis, der keine laufende Versorgung erhält, erwartet auch im Monat Dezember keine Bezüge. Ferner verursachen Sonderzahlungen an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger hohen Verwaltungsaufwand, weil durch die fehlenden laufenden Zahlungen die Kontaktdaten (Adresse, Bankverbindung, Steuermerkmale) regelmäßig nicht mehr aktuell sind und daher erst erfragt werden müssen.

Nach Absatz 5 werden Doppelzahlungen an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die später ein erneutes Dienstverhältnis zu einem Dienstherrn im Land begründet haben oder Hinterbliebene, die selbst Besoldungsempfänger des Landes sind, ausgeschlossen.

Nach Absatz 6 werden maßgebliche Höchstgrenzen bei Ruhensvorschriften erhöht, um sicherzustellen, dass zu niedrige Höchstgrenzen nicht den Anspruch auf eine Sonderzahlung wieder zum Ruhen bringen.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 13a – Anpassung der Versorgungsbezüge):

Nummer 2 enthält Sonderregelungen zur Ermittlung des Kürzungsbetrages nach § 57 BeamtVG.

Die Vomhundertsätze aus dem Besoldungsbereich gelten unverändert auch für die Beamtenversorgung. Es ist jedoch ein um 0,1 v. H. verminderter Anpassungssatz für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, geregelt. Dieser führt die bisherige Verfahrensweise bei linearen Erhöhungen fort. Dieser verminderte Anpassungssatz hat Bedeutung in Ehescheidungsfällen aktiver Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, in denen das Familiengericht Anwartschaften auf die geschiedene Ehepartnerin oder den geschiedenen Ehepartner überträgt und aus diesem Grund ein Kürzungsbetrag für das Ruhegehalt berechnet wird (§ 57 Abs. 2 BeamtVG i. V. m. § 7 Abs. 1 des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt). Dieser Monatsbetrag wird bereits während der aktiven Dienstzeit bei jeder Anpassung der Versorgungsbezüge dynamisiert. Der jeweils um 0,1 v. H. verminderte Vomhundertsatz wurde deshalb gewählt, weil in den Versorgungsbezügen auch Stellenzulagen als ruhegehaltfähig berücksichtigt worden sind, die an Dynamisierungen nicht teilgenommen haben und auch in diesem Gesetzentwurf nicht dynamisiert werden.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 17a – Anpassung der Besoldung):

Nummer 3 enthält die linearen Anpassungen der Zuordnungstabellen der Anlagen 1 und 2. Diese betreffen die Beamtinnen und Beamten, deren Grundgehalt vorübergehend noch nach dem Übergangsrecht bemessen wird.

Zu Nummer 4 Änderung des § 21a – Anpassung der Überleitungsbeträge und Überleitungszulagen):

Es werden Überleitungsbeträge in der Anlage 3 linear angepasst. Dabei handelt es sich um Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen noch eine Überleitungszulage aufgrund der Neustrukturierung der Besoldungstabellen aus dem Jahr 1997 zusteht.

Zu Nummern 5 und 6 (Änderung der Anlagen 1 bis 3):

Die bisherigen Anlagen 1 bis 3 des BesVerEG LSA werden durch die Anlagen 3 und 4 ersetzt. In diesen finden sich die Besoldungsbestandteile, die zum 1. Januar 2017 und zum 1. Januar 2018 erhöht werden.

Zu Artikel 6 und 7

Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung und der Mehrarbeitsvergütungsverordnung

Die Artikel enthalten die Dynamisierung der Stundensätze für Mehrarbeit und für den Dienst zu ungünstigen Zeiten an Sonn- und Feiertagen. Diese wurden bisher stets im gleichen Umfang wie die linearen Anpassungen erhöht.

Zu Artikel 8

Änderung des Juristenausbildungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (JAG LSA)

Die bisherige Fassung des § 7 Abs. 4 JAG LSA verweist wegen der Reisekostenvergütung auf die „Verordnung über Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld für Beamte und Beamtinnen auf Widerruf vom 27.02.1997“ in der jeweils geltenden Fassung. Diese Verordnung ist jedoch außer Kraft getreten. Nunmehr in Kraft ist die Verordnung über Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf und Zuständigkeitsregelungen für die Entscheidung über die Gewährung sowie Bestimmung der Höhe, Anordnung und Abrechnung von Reise- und Umzugskostenvergütungen sowie Trennungsgeld für Beamtinnen und Beamte des Landes Sachsen-Anhalt (Reise-, Umzugskosten- und Trennungsgeldverordnung - RUKTgVO LSA) vom 4. Februar 2010, die in § 2 eine gleich lautende Regelung wie zuvor die zuerst genannte Verordnung in § 1 enthält.

Demnach sind die für Beamte auf Widerruf geltenden Vorschriften anwendbar, so dass über § 4 Abs. 1 S. 1 des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (BesVersEG LSA) vom 8. Februar 2011 grundsätzlich die für Beamte des Bundes geltenden Vorschriften und somit die Regelungen des Bundesreisekostengesetz (BRKG) gelten. Aus diesen Gründen ist eine redaktionelle Anpassung der Regelung in § 7 Abs. 4 JAG LSA zwingend geboten

Die vorgeschlagene Neuregelung sieht – auch aus gesetzessystematischen Gründen – keine Verweisung mehr auf die derzeit geltende Verordnung, sondern auf die für Beamte auf Widerruf geltenden Vorschriften vor. Auf diese Weise kann künftig vermieden werden, dass bei einem Außerkrafttreten der Verordnung die Regelung im formellen Gesetz leerlaufen könnte. Die Verweisung auf die für Beamte auf Widerruf geltenden Vorschriften ist nicht nur aus Gründen der Gesetzessystematik, sondern auch aus Gründen der Gleichbehandlung geboten, da es sich bei Beamten auf Widerruf im Regelfall auch um Bedienstete handelt, die sich in einer Berufsausbildung befinden.

Die Gleichbehandlung mit Beamten auf Widerruf soll zusätzlich auch dadurch sichergestellt werden, dass ausdrücklich auch die für Beamte auf Widerruf anwendbaren Verfahrens- und Zuständigkeitsvorschriften für anwendbar erklärt werden. Anwendbar ist demnach insbesondere die Regelung in § 4 Abs. 2 Nr. 2 BesVersEG LSA, die eine Ermächtigung zur Übertragung der Zuständigkeit für die Zahlung von Umzugskostenvergütungen und Trennungsgeld durch Verordnung enthält. Da durch eine entsprechende Verordnung die Zuständigkeit für die Zahlung an das Finanzamt Dessau-Roßlau als Bezügestelle übertragen worden ist, führt die bewusst allgemein gehaltene Verweisung nunmehr dazu, dass die Zuständigkeit der Bezügestelle auch für die Zahlung von Umzugskostenvergütungen und Trennungsgeld an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare gilt. Da die Bezügestelle auch schon seit jeher diese Zahlungen geleistet hat, wird die bisher nicht eindeutige Gesetzeslage lediglich der bisherigen Praxis angepasst und der Bezügestelle somit eine gesetzlich eindeutig fixierte Handhabe geboten.

Zu Artikel 9

Änderung der Unterhaltsbeihilfenverordnung

Die vorgeschlagene Änderung der Verordnung über Unterhaltsbeihilfen vom 16. Dezember 2009 (Unterhaltsbeihilfen-VO) betrifft die Unterhaltsbeihilfe, die an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare gezahlt wird, die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis beschäftigt werden.

Durch die vorgeschlagene Neufassung des § 1 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 Unterhaltsbeihilfen-VO wird der Grundbetrag lediglich der derzeit aktuellen Höhe der Unterhaltsbeihilfe angepasst. Bei Inkrafttreten der Verordnung im Jahr 2009 betrug dieser Betrag 890,37 Euro. Die Unterhaltsbeihilfe ist seitdem gemäß § 1 Abs. 4 S. 1 Unterhaltsbeihilfen-VO entsprechend der für Beamte auf Widerruf im Vor-

bereitungsdienst geltenden Tarifierhöhungen angepasst worden und beträgt derzeit 1.141,75 Euro. Nunmehr führt die in diesem Gesetz vorgesehene Tarifierhöhung von Anwarterbezügen um jeweils 35 Euro zum 1. Januar 2017 und 1. Januar 2018 dazu, dass sich der Grundbetrag der Unterhaltsbeihilfe mit Wirkung zum 1. Januar 2017 auf 1.176,75 Euro und mit Wirkung zum 1. Januar 2018 auf 1.211,75 Euro erhöht. Da die Regelung des § 1 Abs. 1 S. 2 Unterhaltsbeihilfen-VO geändert werden soll, ist nunmehr zwingend der aktuelle Betrag der Unterhaltsbeihilfe in die vorgeschlagene Neufassung des § 1 Abs. 1 S. 2 Unterhaltsbeihilfen-VO aufzunehmen.

Durch die vorgeschlagene Neufassung des § 1 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 Unterhaltsbeihilfen-VO soll eine Gleichbehandlung von Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren mit den übrigen Beschäftigungsgruppen des öffentlichen Dienstes sichergestellt werden. Durch die entsprechend der Vereinbarungen des Koalitionsvertrages in diesem Gesetz fixierte Neufassung des § 56 des Landesbesoldungsgesetzes werden jeweils im Dezember eines Jahres fällig werdende jährliche Sonderzahlungen für Beamte vorgesehen, unter anderem für Beamte auf Widerruf in Höhe von 200 Euro. Sonderzahlungen werden demnach nunmehr für Tarifbeschäftigte (Angestellte, Arbeiter, Auszubildende des öffentlichen Dienstes) sowie für Beamte und daher für alle maßgeblichen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes gewährt. Aus Gründen der Gleichbehandlung ist es daher geboten, diese Regelung auch auf Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, die nicht in einem Beamtenverhältnis beschäftigt werden, zu erstrecken. Anderenfalls würden von allen Beschäftigungsgruppen lediglich Referendarinnen und Referendare keine jährliche Sonderzahlung erhalten. Eine Gleichbehandlung mit Beamten auf Widerruf ist insbesondere auch deshalb geboten, weil es sich bei dieser Berufsgruppe im Regelfall ebenso wie bei Referendarinnen und Referendaren um Bedienstete in einer Berufsausbildung handelt, so dass ein Grund für eine Ungleichbehandlung nicht besteht. Bisher wurden auch an Beamte auf Widerruf keine Sonderzahlungen geleistet, so dass es folgerichtig war, auch für Referendarinnen und Referendare keine Sonderzahlungen vorzusehen. Nach der Einführung einer Sonderzuwendung für Beamte auf Widerruf ist es aber nur sach- und systemgerecht, diese auch für Referendarinnen und Referendare vorzusehen. Hierdurch wird es auch möglich sein, zu einer höheren Attraktivität des juristischen Vorbereitungsdienstes in Sachsen-Anhalt beizutragen und auf diese Weise das Abwandern von qualifizierten Absolventinnen und Absolventen des ersten juristischen Examens in andere Bundesländer in stärkerem Maße als bisher zu vermeiden. Auf diese Weise kann ein Beitrag dazu geleistet werden, dass gerade angesichts des bevorstehenden Generationenwechsels in der Justiz und in der Verwaltung künftig besser qualifizierter Nachwuchs gewonnen werden kann.

Die vorgeschlagene Neufassung des § 1 Abs. 4 Unterhaltsbeihilfe-VO ist aus redaktionellen Gründen erforderlich. Durch die Regelung soll sichergestellt werden, dass der ab 1. Januar 2018 geltende Grundbetrag der Unterhaltsbeihilfe nur dann erhöht wird, wenn nach diesem Zeitpunkt Tarifierhöhungen wirksam werden.

Da die vorgeschlagene Neufassung – wie dargelegt – in einem engen Sachzusammenhang zu den im gleichen Zug zu beschließenden Änderungen des Beamtenbesoldungsrechts stehen, die ebenso durch dieses Gesetz vorgenommen werden, ist es auch sachgerecht, dass die Verordnung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung – im Einvernehmen mit diesem – durch einen Gesetzesbefehl geändert wird.

Zu Artikel 10**Änderung des Richtergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt
(Landesrichtergesetz - LRiG)**

Aus den zu Artikel 1 dargelegten Gründen, die weitgehend gleichermaßen auch für Landesrichterinnen und -richter gelten, wird mit Artikel 10 zum einen auch die für Richterinnen und Richter in Sachsen-Anhalt geltende Regelaltersgrenze – mit den beamtenrechtlichen Regelungen entsprechenden Übergangsvorschriften – von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 67. Jahres angehoben. Eine entsprechende Altersgrenze besteht bereits etwa für Bundesrichter (§ 48 DRiG), wobei auch dort für Richter der Geburtsjahrgänge bis 1963 Überleitungsvorschriften zur schrittweisen Anhebung der Altersgrenze gelten.

Im Übrigen werden redaktionelle und klarstellende Änderungen vorgenommen.

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Änderung aus Anlass der Änderungen der §§ 6, 32 und 84.

Zu Nummer 2 (§ 6 – Altersgrenze)

Der Änderungsbefehl hebt – parallel zu den beamtenrechtlichen Regelungen – zunächst die Regelaltersgrenze von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 67. Lebensjahres an und legt sodann die von diesem Grundsatz abweichenden – ab dem Geburtsjahrgang 1953 in Zweimonatsabständen kontinuierlich ansteigenden – Regelaltersgrenzen für die vom Übergangszeitraum erfassten Geburtsjahrgänge bis einschließlich des Jahrgangs 1963 fest. Die Altersgrenzen für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag bei Richterinnen und Richtern sowie schwerbehinderten Richterinnen und Richtern werden – wie in Artikel 1 bei den Beamtinnen und Beamten – nicht verändert.

Zu Nummer 3 (§ 26 – Dienstunfähigkeit)

Redaktionelle Folgeänderung infolge der Einführung einer Vollregelung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes.

Zu Nummer 4 (§ 32 – Erhaltung und Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

Mit der Neufassung des Absatzes 1 soll zum einen klargestellt werden, dass auch Richter verpflichtet sind, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zum Erhalt der bestehenden, aber bedrohten Dienstfähigkeit zu unterziehen. Zum anderen soll die Abrechnung der im Rahmen seiner Fürsorgepflicht vom Dienstherrn zu tragenden Kosten für angeordnete bzw. zuvor genehmigte Rehabilitationsmaßnahmen vereinfacht und in Anlehnung an das Landesbeamtenrecht klargestellt werden, dass – sofern der Richter noch in den Dienstbetrieb eingebunden ist – für entsprechende Maßnahmen nicht Sonderurlaub in Anspruch genommen werden muss, sondern Dienstbefreiung zu gewähren ist.

Zu Nummern 5 bis 8 (§§ 46, 56, 57 und 73 – Landesrichterrat, Mitwirkungsverfahren, Mitbestimmungsverfahren und Verfahren bei abweichender Stellungnahme)

Die Regelungen enthalten redaktionelle Anpassungen, um weitere Gesetzesänderungen bei geänderter Ressortbezeichnung des für die Justiz zuständigen Ministeriums zu vermeiden. Darüber hinaus beinhaltet Nr. 6 Buchst. a die Korrektur eines redaktionellen Fehlers, der durch Artikel 2 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Ausführung des Sozialgerichtsgesetzes für das Land Sachsen-Anhalt und des Landesrichtergesetzes vom 15. April 2013 (GVBl. LSA S. 164) entstanden ist.

Zu Nummer 9 (§ 84 – Erlöschen und Ruhen des Amtes)

Die Ergänzung der Regelung um einen neuen Absatz 2 für das Ruhen der Mitgliedschaft im Richterdienstgericht dient der Klarstellung. Gemäß § 82 Abs. 2 Satz 1 LRiG werden die Mitglieder der Richterdienstgerichte von dem Präsidium des Gerichts, bei dem das Richterdienstgericht errichtet ist, für eine Amtszeit von drei Jahren bestimmt. Zwar ergibt sich auch aus den allgemeinen Wirkungen einer Abordnung sowie aus der grundlegenden Inkompatibilitätsnorm des § 4 Abs. 1 DRiG, dass ein an eine Verwaltungsbehörde abgeordnetes Mitglied des Richterdienstgerichts für die Dauer der Abordnung sein Richteramt nicht wahrnehmen kann. Durch die geltenden Vertretungsregelungen ist sichergestellt, dass der abgeordnete Richter durch einen anderen Richter vertreten wird. Vorsorglich soll gleichwohl für den Fall der Abordnung eines Richters an eine Behörde innerhalb der dreijährigen Amtszeit – etwa zu Erprobungszwecken an das Ministerium – nach dem Vorbild einiger anderer Bundesländer eine ausdrückliche gerichtsverfassungsrechtliche Regelung aufgenommen werden. Entsprechendes gilt in den weiteren Fällen, in denen ein Richter vorübergehend nicht im Hauptamt richterlich tätig ist (z.B. Zuweisung nach § 71 DRiG i. V. m. § 20 BeamStG, Elternzeit). Einer Übergangsbestimmung bedarf es nicht, da die Ergänzung des § 84 lediglich die bereits geltende Rechtslage klarstellt.

Zu Artikel 11 Folgeänderungen

Artikel 11 enthält Folgeänderungen von Regelungen, die insbesondere auf Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes verwiesen haben und daher anzupassen sind. Inhaltliche Änderungen erfolgen damit grundsätzlich nicht.

Zu Absatz 6

Die Änderung der Laufbahnverordnung ist eine notwendige Folgeänderung zur Festlegung der Einstellungsaltersgrenzen im Landesbeamtengesetz (vgl. Begründung zu Artikel 1 Nummer 3).

Zu Absatz 7

Die Änderung der Polizeilaufbahnverordnung ist eine notwendige Folgeänderung zur Festlegung der Einstellungsaltersgrenzen im Landesbeamtengesetz (vgl. Begründung zu Artikel 1 Nummer 3).

Zu Absatz 10

Es wird in Buchst. b Nrn. 2 und 3 die Fortgeltung zweier Verordnungen des Bundes (Heilverfahrensverordnung sowie die Bestimmung von Krankheiten für die beamtenrechtliche Unfallfürsorge) angeordnet. In Art. 2 § 41 Abs. 6 und § 38 Abs. 3 Satz 3 sind Verordnungsermächtigungen für diese Tatbestände enthalten. Um eine Regelungslücke zwischen dem Inkrafttreten dieses Gesetzes und den Verordnungen zu vermeiden, ist eine Weitergeltungsanordnung aufgenommen worden. Diese Verordnungen gelten als Landesrecht fort, bis sie durch Verordnung von der Fortgeltung ausgeschlossen werden.

Zu Artikel 12 (Inkrafttreten)

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. Aufgrund der verschiedenen Gesetzesvorhaben, die in diesem Artikelgesetz zusammengefasst wurden, sind sehr differenzierte Termine für das Inkrafttreten zu regeln.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach der Verkündung. Die ersten Geburtsjahrgänge werden zwar erst ab dem Januar 2018 aufgrund des konkreten Norminhalts nach Voll-

endung des 65. Lebensjahres in Ruhestand treten. Jedoch erfordert der Vertrauensschutz eine Übergangsphase von mehreren Monaten zwischen Inkrafttreten des Gesetzes und tatsächlicher Betroffenheit, um hinreichend Zeit für persönliche Dispositionen zu geben. Ein weitergehender Vertrauensschutz ist nicht erforderlich, da im Zuge der Altersgrenzenanhebung für Beschäftigte durch Bundesregelung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007) sowie für Beamtinnen und Beamte beim Bund (Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009) und den meisten anderen Ländern mit einer Anhebung der Altersgrenze für Landesbeamtinnen und -beamte sowie Landesrichtern und -richter bereits spätestens seit Veröffentlichung der entsprechenden Gesetze gerechnet werden musste. Im Übrigen wurde auch im Rahmen des Abschlusses der Koalitionsvereinbarung in Sachsen-Anhalt in der Presse über dieses Vorhaben der Landesregierung berichtet. Außerdem wird die erste Wirkung der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2018 auf die geringfügige Anhebung der Altersgrenze um nur zwei Monate beschränkt sein. Es kann daher aufgrund der geringen Verschiebung um nur zwei Monate davon ausgegangen werden, dass dies die gesamte Lebensplanung nicht derart schwerwiegend beeinträchtigt, dass eine einjährige Übergangsphase für die Verschiebung um zwei Monate unter Vertrauensschutzgesichtspunkten als besondere Härte erscheinen ließe. Dem Vertrauensschutz ist daher ausreichend Rechnung getragen.

Die übrigen beamtenrechtlichen und besoldungsrechtlichen Änderungen sowie die redaktionellen Änderungen sollen ebenfalls sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten.

Zu Absatz 2

Die Regelungen zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge treten mit der ersten Stufe der linearen Erhöhung zum 1. Januar 2017 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Änderung der Unterhaltsbeihilfeverordnung in Kraft, da die Unterhaltsbeihilfe ebenfalls zum 1. Januar 2017 erhöht wird.

Zu Absatz 3

Die Regelungen zur Jahressonderzahlung treten zum 1. Dezember 2017 in Kraft, da die Sonderzahlung mit den Dienst- und Versorgungsbezügen für den Monat Dezember gezahlt werden soll.

Zu Absatz 4

Die Einführung der Vollregelung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes und darauf bezogener Änderungen von Einzelnormen soll zum 1. Januar 2018 erfolgen. Bei der Änderung des komplexen Rechtsgebiets des Beamtenversorgungsrechts soll – auch zur Verwaltungsvereinfachung – insbesondere auch im Hinblick auf Übergangsregelungen eine Rechtsänderung zum Beginn eines Monats stattfinden.

Zum gleichen Zeitpunkt tritt die zweite Stufe der linearen Erhöhung in Kraft.

Anlagen**Anlage 1****Berechnung der Besoldungsindizes**

<u>Jahr</u>	<u>Entwicklung der Besoldung</u>
1995:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1996:	keine Veränderung zum Vorjahr,
1997:	Veränderung zum Vorjahr + 1,3 %,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,
2000:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
2002:	Veränderung zum Vorjahr + 2,2 %,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 2,01 %,
2005:	Veränderung zum Vorjahr - 6,71 % aufgrund der Streichung der Jahressonderzahlungen, die im Urteil vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u. a. – dem Jahr 2005 vollständig zugeordnet worden ist,
2006:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2007:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 3,0 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 2,65 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 2,95 %,
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 2,3 %,
2017:	Veränderung zum Vorjahr + 2,5 % [°] ,
2018:	Veränderung zum Vorjahr + 2,35 %.

[°] lineare Erhöhung um 2,0 % zum 1. Januar 2017 und Wiedereinführung der Jahressonderzahlung in Höhe von 6 % des Grundgehaltes; die Sonderzahlung in Höhe von 6 v. H. des Grundgehaltes wurde als weitere lineare Erhöhung in Höhe von 0,5 % berücksichtigt

Anlage 2

Berechnung der TarifindizesJahr Tarifentwicklung

1995:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1996:	keine Veränderung zum Vorjahr,
1997:	Veränderung zum Vorjahr + 1,3 %,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 3,1 %,
2000:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,
2002:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 2,4 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2005:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2006:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2007:	keine Veränderung zum Vorjahr,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 2,9 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 3,0 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 2,65 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 2,95 %,
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 2,3 %,
2017:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2018:	Veränderung zum Vorjahr + 2,35 %.

Tarifindex:

[illegible]

Anlage 3

Berechnung der Nominallohn- und Verbraucherpreisindizes

<u>Jahr</u>	<u>Entwicklung der Nominallöhne</u>
1995:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1996:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
1997:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 0,9 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2000:	Veränderung zum Vorjahr + 1,0 %,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 1,8 %,
2002:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 0,8 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 0,8 %,
2005:	Veränderung zum Vorjahr + 0,9 %,
2006:	Veränderung zum Vorjahr + 0,7 %,
2007:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 3,5 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,7 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 2,7 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 3,8 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 0,4 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 3,9 %,
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 4,2 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 2,7 %°.

° nach dem dritten Quartal des Jahres 2016

Nominallohnindex:

Jahr	Veränderung zum Vorjahr in %	Index 2010 Basis 1995	Index 2011 Basis 1996	Index 2012 Basis 1997	Index 2013 Basis 1998	Index 2014 Basis 1999	Index 2015 Basis 2000	Index 2016 Basis 2001	Index 2017 Basis 2002	Index 2018 Basis 2003
1995	-	100,00	-	-	-	-	-	-		
1996	+ 1,8	101,86	100,00	-	-	-	-	-		
1997	+ 0,6	102,40	100,53	100,00	-	-	-	-		
1998	+ 0,9	103,36	101,47	100,94	100,00	-	-	-		
1999	+ 2,1	105,58	103,65	103,10	102,15	100,00	-	-		
2000	+ 1,0	106,60	104,65	104,10	103,13	100,97	100,00	-		
2001	+ 1,8	108,58	106,60	106,03	105,05	102,84	101,86	100,00		
2002	+ 2,1	110,92	108,89	108,32	107,31	105,06	104,05	102,15	100,00	
2003	+ 0,8	111,76	109,72	109,14	108,13	105,85	104,84	102,93	100,80	100,00
2004	+ 0,8	112,66	110,60	110,02	109,00	106,70	105,68	103,76	101,60	100,80
2005	+ 0,9	113,62	111,54	110,95	109,92	107,61	106,58	104,64	102,52	101,71
2006	+ 0,7	114,40	112,31	111,72	110,68	108,35	107,32	105,36	103,24	102,42
2007	+ 0,6	115,12	113,02	112,42	111,38	109,03	107,99	106,02	103,86	103,03
2008	+ 3,5	119,20	117,02	116,40	115,32	112,90	111,82	109,78	107,49	106,64
2009	+ 1,9	121,42	119,20	118,57	117,47	115,00	113,90	111,82	109,54	108,67
2010	+ 1,7	123,50	121,26	120,62	119,50	116,99	115,87	113,76	111,40	110,51
2011	+ 2,7	-	124,50	123,84	122,69	120,11	118,96	116,80	114,41	113,50
2012	+ 3,8	-	-	128,53	127,34	124,66	123,47	121,22	118,75	117,81
2013	+ 0,4	-	-	-	127,86	125,17	123,97	121,71	119,23	118,28
2014	+ 3,9	-	-	-	-	130,06	128,81	126,46	123,88	122,89
2015	+ 4,2	-	-	-	-	-	134,22	131,77	129,08	128,06
2016	+ 2,7°	-	-	-	-	-	-	135,33	132,57	131,51
2017	offen	-	-	-	-	-	-	-	offen	offen
2018	offen	-	-	-	-	-	-	-	-	offen

° nach dem dritten Quartal 2016

<u>Jahr</u>	<u>Entwicklung der Verbraucherpreise</u>
1995:	Basisjahr für den ersten zu betrachtenden Zeitraum,
1996:	Veränderung zum Vorjahr + 2,1 %,
1997:	Veränderung zum Vorjahr + 2,3 %,
1998:	Veränderung zum Vorjahr + 1,1 %,
1999:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %,
2000:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2001:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2002:	Veränderung zum Vorjahr + 1,0 %,
2003:	Veränderung zum Vorjahr + 0,8 %,
2004:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2005:	Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %,
2006:	Veränderung zum Vorjahr + 1,4 %,
2007:	Veränderung zum Vorjahr + 2,0 %,
2008:	Veränderung zum Vorjahr + 2,7 %,
2009:	Veränderung zum Vorjahr + 0,1 %,
2010:	Veränderung zum Vorjahr + 1,2 %,
2011:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2012:	Veränderung zum Vorjahr + 1,9 %,
2013:	Veränderung zum Vorjahr + 1,5 %,
2014:	Veränderung zum Vorjahr + 1,1 %.
2015:	Veränderung zum Vorjahr + 0,5 %,
2016:	Veränderung zum Vorjahr + 0,6 %.

Anlage 4

Ermittlung des Grundsicherungsniveaus und der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppe**Jahr 2017**

<u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u> (Bedarfsgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)	
Regelleistungen (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	368,00
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	368,00
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	474,00
Leistungen für Unterkunft und Heizung :	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	487,20
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2016 für 80 qm)*	153,33
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00
- Kindergeld	-384,00
Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum	1.486,53
Jahresbetrag	17.838,36
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115%)	20.514,11

* Da der Heizkostenspiegel 2016 erst im vierten Quartal 2017 vorliegt, wird der Heizkostenspiegel 2016 angewendet.

<u>II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage -</u> (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)	
Besoldung	
1. ab 01.01.2017	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 095,29
+ Amtszulage	70,48
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	20,46
+ Familienzuschlag (verh.)	131,50
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	117,70
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	133,35
= Monatliches Brutto	2.568,78
x 12 Monate	30 825,36
+ Sonderzahlung	600,00
= Jahresbruttobezug	31 425,36
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)	1 842,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
= Jahresnettobezug	29 583,36
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 304 Euro monatlich	-3.648,00
= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung	25 935,36

Jahr 2018

<u>I. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach SGB II/SGB XII</u> (Bedarfgemeinschaft: Ehemann/Ehefrau nicht erwerbstätig, 2 Kinder unter 6 J.)	
Ermittlung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (Beträge in Euro)	
Regelleistungen (Anlage zu § 28 SGB XII / § 20 SGB II):	
Antragsteller (Regelbedarfsstufe 2)	368,00°
+ Ehefrau (Regelbedarfsstufe 2)	368,00°
+ 2 Kinder unter 6 (2 x Regelbedarfsstufe 6)	474,00°
Leistungen für Unterkunft und Heizung :	
+ Grundmiete/Nebenkosten (Höchstbetrag in LSA nach der Richtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg)	487,20°
+ Heizkosten (Höchstbetrag nach Heizspiegel 2016 für 80 qm)*	153,33°
+ Aufwendungen für die Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben (§ 28 Abs. 7 Nrn. 1 bis 3 SGB II)	20,00°
- Kindergeld	-388,00
Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen und bleiben deshalb unberücksichtigt.	
= monatliches Sozialhilferechtliches Existenzminimum	1.482,53
Jahresbetrag	17.790,36
gemäß dem Bundesverfassungsgericht maßgebliches Mindesteinkommen für die vergleichbare Beamtenfamilie (115%)	20.458,91

* Da der Heizkostenspiegel 2018 erst im vierten Quartal 2018 vorliegt, wird der Heizkostenspiegel 2016 angewendet.

° Da die Werte für das Jahr 2018 nicht vorliegen, werden die Werte aus dem Jahr 2017 zugrunde gelegt.

II. Landesbeamter - BesGr A 4 mit Amtszulage - (vh., 2 Kinder unter 6 J., Ehefrau nicht erwerbstätig)	
Ermittlung des durchschnittlichen Jahres-Nettoeinkommens (Beträge in Euro)	
Besoldung	
1. ab 01.01.2018	
Grundgehalt A 4 Stufe 1	2 144,53
+ Amtszulage	72,14
+ allg. Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 13 LBesO A und B)	20,94
+ Familienzuschlag (verh.)	134,58
+ Familienzuschlag (1. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	120,46
+ Familienzuschlag (2. Kind, incl. Erhöhungsbetrag)	136,48
= Monatliches Brutto	2 629,13
x 12 Monate	31 549,56
+ Sonderzahlung	600,00
= Jahresbruttobezug	32 149,56
- Lohnsteuer (Steuerklasse III / 2,0)*	2 016,00
- Kirchensteuer	0,00
- Solidaritätszuschlag	0,00
= Jahresnettobezug	30 133,56
- Kranken- u. Pflegeversicherungsbeiträge: Beamter/Ehefrau oder Beamtin/Ehemann (30 %) und zwei Kinder (20 %): 310 Euro° monatlich	-3.720,00
= Zur Verfügung stehende Jahres-Nettobesoldung	26 413,16

* Es wurden die Lohnsteuertabellen des Jahres 2017 zugrunde gelegt.

° Eine Abfrage der Krankenversicherungsbeiträge für das Jahr 2018 kann erst im Januar 2018 erfolgen. Es wird daher die Differenz zwischen den Jahren 2016 und 2017 als Erhöhung für das Jahr 2018 zugrunde gelegt.

Anlage 5 Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2012 und 2017

Vergleich 2012 mit 2017				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
				2.193,99 €	2.518,11 €	2.950,05 €	3.336,72 €	4.488,49 €	5.053,43 €	6.402,34 €	7.208,17 €	3.837,86 €	4.320,91 €
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €		75,94 €	81,94 €	832,00 €	900,55 €	2.370,44 €	2.617,26 €	4.284,29 €	4.772,00 €	1.719,81 €	1.884,74 €
	2012	2.118,05 €	Abstand in %	3,46%	3,25%	28,20%	26,99%	52,81%	51,79%	66,92%	66,20%	44,81%	43,62%
	2017	2.436,17 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-5,99%		-4,30%		-1,93%		-1,07%		-2,66%	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €				756,06 €	818,61 €	2.294,50 €	2.535,32 €	4.208,35 €	4.690,06 €	1.643,87 €	1.802,80 €
	2012	2.193,99 €	Abstand in %			25,63%	24,53%	51,12%	50,17%	65,73%	65,07%	42,83%	41,72%
	2017	2.518,11 €	Abstandsänderung 2012 – 2017			-4,27%		-1,86%		-1,01%		-2,59%	
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €		115,30 €	124,40 €	640,76 €	694,21 €	2.179,20 €	2.410,92 €	4.093,05 €	4.565,66 €	1.528,57 €	1.678,40 €
	2012	2.309,29 €	Abstand in %	4,99%	4,71%	21,72 %	20,81%	48,55%	47,71%	63,93%	63,34%	39,83%	38,84%
	2017	2.642,51 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-5,71%		-4,21%		-1,73%		-0,92%		-2,47%	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €		296,36 €	319,75 €	459,70 €	498,86 €	1.998,14	2.215,57 €	3.911,99 €	4.370,31 €	1.347,51 €	1.483,05 €
	2012	2.490,35 €	Abstand in %	11,90%	11,27%	15,58%	14,95%	44,52%	43,84%	61,10%	60,63%	35,11%	34,32%
	2017	2.837,86 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-5,32%		-4,06%		-1,51%		-0,77%		-2,25%	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €		518,80 €	559,77 €	237,26 €	258,84 €	1.775,70 €	1.975,55 €	3.689,55 €	4.130,29 €	1.125,07 €	1.243,03 €
	2012	2.712,79 €	Abstand in %	19,12%	18,19%	8,04%	7,76%	39,56	39,09%	57,63%	57,30%	29,32%	28,77%
	2017	3.077,88 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-4,90%		-3,55%		-1,18%		-0,57%		-1,87%	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €		756,06 €	818,61 €			1.538,44 €	1.716,71 €	3.452,29 €	3.871,45 €	887,81 €	984,19 €
	2012	2.950,05 €	Abstand in %	25,63%	24,53%			34,28%	33,97%	53,92%	53,71%	23,13%	22,78%
	2017	3.336,72 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-4,27%				-0,89%		-0,40%		-1,54%	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.109,78 €	1.205,30 €	353,72 €	386,69 €	1.184,72 €	1.330,02 €	3.098,57 €	3.484,76 €	534,09 €	597,50 €
	2012	3.303,77 €	Abstand in %	33,59%	32,37%	10,71%	10,39%	26,39%	26,32%	48,40 %	48,34%	13,92%	13,83%
	2017	3.723,41 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-3,63%		-3,00%		-0,29%		-0,11%		-0,63%	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.481,20 €	1.619,65 €	725,14 €	801,04 €	813,30 €	915,67 €	2.727,15 €	3.070,41 €	162,67 €	183,15 €
	2012	3.675,19 €	Abstand in %	40,30%	39,14%	19,73%	19,36%	18,12%	18,12%	42,60%	42,60%	4,24%	4,24%
	2017	4.137,76 €	Abstandsänderung 2012– 2017	-2,88%		-1,88%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.852,60 €	2.037,79 €	1.096,54 €	1.219,18 €	441,90 €	497,53 €	2.355,75 €	2.652,27 €	208,73 €	234,99 €
	2012	4.046,59 €	Abstand in %	45,78%	44,73%	27,10%	26,76%	9,85%	9,85%	36,80%	36,80%	5,16%	5,16%
	2017	4.555,90 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-2,30%		-1,25%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €		2.294,50 €	2.535,32 €	1.538,44 €	1.716,71 €			1.913,85 €	2.154,74 €	650,63 €	732,52 €
	2012	4.488,49 €	Abstand in %	51,12%	50,17%	34,28%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2017	5.053,43 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,86%		-0,89%				0,00%		0,00%	
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €		2.688,04 €	2.978,39 €	1.931,98 €	2.159,78 €	393,54 €	443,07 €	1.520,31 €	1.711,67 €	1.044,17 €	1.175,59 €
	2012	4.882,03 €	Abstand in %	55,06%	54,19%	39,57%	39,29%	8,06%	8,06%	23,75%	23,75%	21,39%	21,39%
	2017	5.496,50 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,59%		-0,71%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €		3.317,96 €	3.687,61 €	2.561,90 €	2.869,00 €	1.023,46 €	1.152,29 €	890,39 €	1.002,45 €	1.674,09 €	1.884,81 €
	2012	5.511,95 €	Abstand in %	60,20%	59,42%	46,48%	46,23 %	18,57%	18,57%	13,91%	13,91%	30,37%	30,37%
	2017	6.205,72 €	Abstandsänderung 2012– 2017	-1,28%		-0,53%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €		3.945,88 €	4.394,57 €	3.189,82 €	3.575,96 €	1.651,38 €	1.859,25 €	262,47 €	295,49 €	2.302,01 €	2.591,77 €
	2012	6.139,87 €	Abstand in %	64,27%	63,57%	51,95%	51,73%	26,90%	26,90%	4,10%	4,10%	37,49%	37,49%
	2017	6.912,68 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,08%		-0,43%		0,00%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2012 mit 2017			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
			2.193,99 €	2.518,11 €	2.950,05 €	3.336,72 €	4.488,49 €	5.053,43 €	6.402,34 €	7.208,17 €	3.837,86 €	4.320,91 €
B 2	Festgehalt		Abstand in €		4.208,35 €	4.690,06 €	3.452,29 €	3.871,45 €	1.913,85 €	2.154,74 €		
	2012	6.402,34 €	Abstand in %		65,73%	65,07%	53,92%	53,71%	29,89%	29,89%		
	2017	7.208,17 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-1,01%		-0,40%		0,00%			
B 3	Festgehalt		Abstand in €		4.585,29 €	5.114,46 €	3.829,23 €	4.295,85 €	2.290,79 €	2.579,14 €	376,94 €	424,40 €
	2012	6.779,28 €	Abstand in %		67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%
	2017	7.632,57 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,93%		-0,36%		0,00%		0,00%	
B 4	Festgehalt		Abstand in €		4.980,09 €	5.558,93 €	4.224,03 €	4.740,32 €	2.685,59 €	3.023,61 €	771,74 €	868,87 €
	2012	7.174,08 €	Abstand in %		69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%
	2017	8.077,04 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,86%		-0,32%		0,00%		0,00%	
B 5	Festgehalt		Abstand in €		5.433,04 €	6.068,91 €	4.676,98 €	5.250,30 €	3.138,54 €	3.533,59 €	1.224,69 €	1.378,85 €
	2012	7.627,03 €	Abstand in %		71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%
	2017	8.587,02 €	Abstandsänderung 2012– 2017		-0,78%		-0,29%		0,00%		0,00%	
B 6	Festgehalt		Abstand in €		5.860,77 €	6.550,47 €	5.104,71 €	5.731,86 €	3.566,27 €	4.015,15 €	1.652,42 €	1.860,41 €
	2012	8.054,76 €	Abstand in %		72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%
	2017	9.068,58 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,73%		-0,27%		0,00%		0,00%	
B 7	Festgehalt		Abstand in €		6.276,84 €	7.018,92 €	5.520,78 €	6.200,31 €	3.982,34 €	4.483,60 €	2.068,49 €	2.328,86 €
	2012	8.470,83 €	Abstand in %		74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%
	2017	9.537,03 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,68%		-0,25%		0,00%		0,00%	
B 8	Festgehalt		Abstand in €		6.710,49 €	7.507,14 €	5.954,43 €	6.688,53 €	4.415,99 €	4.971,82 €	2.502,14 €	2.817,08 €
	2012	8.904,48 €	Abstand in %		75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%
	2017	10.025,25 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,63%		-0,23%		0,00%		0,00%	
B 9	Festgehalt		Abstand in €		7.248,93 €	8.113,36 €	6.492,87 €	7.294,75 €	4.954,43 €	5.578,04 €	3.040,58 €	3.423,30 €
	2012	9.442,92 €	Abstand in %		76,77%	76,31%	68,76%	68,61%	52,47%	52,47%	32,20%	32,20%
	2017	10.631,47 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,59%		-0,21%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2012 mit 2017				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
				2.193,99 €	2.518,11 €	2.950,05 €	3.336,72 €	4.488,49 €	5.053,43 €	6.402,34 €	7.208,17 €	3.837,86 €	4.320,91 €
W 1	Festgehalt		Abstand in €	1.643,87 €	1.802,80 €	887,81 €	984,19 €	650,63 €	732,52 €	2.564,48 €	2.887,26 €		
	2012	3.837,86 €	Abstand in %	42,83%	41,72%	23,13%	22,78%	14,50%	14,50%	40,06%	40,06%		
	2017	4.320,91 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-2,59%		-1,54%		0,00%		0,00%			
W 2	Festgehalt		Abstand in €	2.181,59 €	3.167,15 €	1.425,53 €	2.348,54 €	112,91 €	-631,83 €	2.026,76 €	1.522,91 €	537,72 €	1.364,35 €
	2012	4.375,58 €	Abstand in %	49,86%	55,71%	32,58%	41,31%	2,52%	-12,50%	31,66%	21,13%	12,29%	24,00%
	2017	5.685,26 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	11,73%		26,80%		-597,03%		-33,26%		95,28%	
W 3	Festgehalt		Abstand in €	3.106,32 €	3.793,07 €	2.350,26 €	2.974,46 €	811,82 €	1.257,75 €	1.102,03 €	896,99 €	1.462,45 €	1.990,27 €
	2012	5.300,31 €	Abstand in %	58,61%	60,10%	44,34%	47,13%	15,32%	19,93%	17,21%	12,44%	27,59%	31,54%
	2017	6.311,18 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	2,55%		6,29%		30,11%		-27,71%		14,29%	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €	2.294,50 €	2.535,32 €	1.538,44 €	1.716,71 €			1.913,85 €	2.154,74 €	650,63 €	732,52 €
	2012	4.488,49 €	Abstand in %	51,12%	50,17%	34,28%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2017	5.053,43 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,86%		-0,89%				0,00%		0,00%	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.198,30 €	3.552,90 €	2.442,24 €	2.734,29 €	903,80 €	1.017,58 €	1.010,05 €	1.137,16 €	1.554,43 €	1.750,10 €
	2012	5.392,29 €	Abstand in %	59,31%	58,52%	45,29%	45,04%	16,76%	16,76%	15,78%	15,78%	28,83%	28,83%
	2017	6.071,01 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,33%		-0,56%		0,00%		0,00%		0,00%	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.810,50 €	4.242,14 €	3.054,44 €	3.423,53 €	1.516,00 €	1.706,82 €	397,85 €	447,92 €	2.166,63 €	2.439,34 €
	2012	6.004,49 €	Abstand in %	63,46%	62,75%	50,87%	50,64%	25,25%	25,25%	6,21%	6,21%	36,08%	36,08%
	2017	6.760,25 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,12%		-0,45%		0,00%		0,00%		0,00%	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €	4.715,10 €	5.260,60 €	3.959,04 €	4.441,99 €	2.420,60 €	2.725,28 €	506,75 €	570,54 €	3.071,23 €	3.457,80 €
	2012	6.909,09 €	Abstand in %	68,24%	67,63%	57,30%	57,10%	35,04%	35,04%	7,33%	7,33%	44,45%	44,45%
	2017	7.778,71 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-0,90%		-0,34%		0,00%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2012 mit 2017			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
			2.193,99 €	2.518,11 €	2.950,05 €	3.336,72 €	4.488,49 €	5.053,43 €	6.402,34 €	7.208,17 €	3.837,86 €	4.320,91 €
R 1	Festgehalt		Abstand in €		3.460,67 €	3.848,28 €	2.704,61 €	3.029,67 €	1.166,17 €	1.312,96 €	747,68 €	841,78 €
	2012	5.654,66 €	Abstand in %		61,20%	60,45%	47,83%	47,59%	20,62%	20,62%	11,68%	11,68%
	2017	6.366,39 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-1,23%	-0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 2	Festgehalt		Abstand in €		3.971,87 €	4.423,83 €	3.215,81 €	3.605,22 €	1.677,37 €	1.888,51 €	236,48 €	266,23 €
	2012	6.165,86 €	Abstand in %		64,42%	63,73%	52,16%	51,93%	27,20%	27,20%	3,69%	3,69%
	2017	6.941,94 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-1,07%	-0,42%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 3	Festgehalt		Abstand in €		4.585,29 €	5.114,46 €	3.829,23 €	4.295,85 €	2.290,79 €	2.579,14 €	376,94 €	424,40 €
	2012	6.779,28 €	Abstand in %		67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%
	2017	7.632,57 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,93%	-0,36%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 4	Festgehalt		Abstand in €		4.980,09 €	5.558,93 €	4.224,03 €	4.740,32 €	2.685,59 €	3.023,61 €	771,74 €	868,87 €
	2012	7.174,08 €	Abstand in %		69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%
	2017	8.077,04 €	Abstandsänderung 2012– 2017		-0,86%	-0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 5	Festgehalt		Abstand in €		5.433,04 €	6.068,91 €	4.676,98 €	5.250,30 €	3.138,54 €	3.533,59 €	1.224,69 €	1.378,85 €
	2012	7.627,03 €	Abstand in %		71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%
	2017	8.587,02 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,78%	-0,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 6	Festgehalt		Abstand in €		5.860,77 €	6.550,47 €	5.104,71 €	5.731,86 €	3.566,27 €	4.015,15 €	1.652,42 €	1.860,41 €
	2012	8.054,76 €	Abstand in %		72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%
	2017	9.068,58 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,73%	-0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 7	Festgehalt		Abstand in €		6.276,84 €	7.018,92 €	5.520,78 €	6.200,31 €	3.982,34 €	4.483,60 €	2.068,49 €	2.328,86 €
	2012	8.470,83 €	Abstand in %		74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%
	2017	9.537,03 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,68%	-0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 8	Festgehalt		Abstand in €		6.710,49 €	7.507,14 €	5.954,43 €	6.688,53 €	4.415,99 €	4.971,82 €	2.502,14 €	2.817,08 €
	2012	8.904,48 €	Abstand in %		75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%
	2017	10.025,25 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-0,63%	-0,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Anlage 6: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2013 und 2018

Vergleich 2013 mit 2018				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
				2.252,13 €	2.577,28 €	3.028,22 €	3.415,13 €	4.607,43 €	5.172,19 €	6.572,00 €	7.377,56 €	3.939,56 €	4.422,45 €
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €		77,95 €	83,86 €	854,04 €	921,71 €	2.433,25 €	2.678,77 €	4.397,82 €	4.884,14 €	1.765,38 €	1.929,03 €
	2013	2.174,18 €	Abstand in %	3,46%	3,25%	28,20%	26,99%	52,81%	51,79%	66,92%	66,20%	44,81%	43,62%
	2018	2.493,42 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-5,99%		-4,30%		-1,93%		-1,07%		-2,66%	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €				776,09 €	837,85 €	2.355,30 €	2.594,91 €	4.319,87 €	4.800,28 €	1.687,43 €	1.845,17 €
	2013	2.252,13 €	Abstand in %			25,63%	24,53%	51,12%	50,17%	65,73%	65,07%	42,83%	41,72%
	2018	2.577,28 €	Abstandsänderung 2013 – 2018			-4,27%		-1,86%		-1,01%		-2,59%	
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €		118,35 €	127,33 €	657,74 €	710,52 €	2.236,95 €	2.467,58 €	4.201,52 €	4.672,95 €	1.569,08 €	1.717,84 €
	2013	2.370,48 €	Abstand in %	4,99%	4,71%	21,72 %	20,81%	48,55%	47,71%	63,93%	63,34%	39,83%	38,84%
	2018	2.704,61 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-5,70%		-4,21%		-1,73%		-0,92%		-2,47%	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €		304,21 €	327,27 €	471,88 €	510,58 €	2.051,09 €	2.267,64 €	4.015,66 €	4.473,01 €	1.383,22 €	1.517,90 €
	2013	2.556,34 €	Abstand in %	11,90%	11,27%	15,58%	14,95%	44,52%	43,84%	61,10%	60,63%	35,11%	34,32%
	2018	2.904,55 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-5,32%		-4,06%		-1,51%		-0,77%		-2,25%	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €		532,55 €	572,93 €	243,54 €	264,92 €	1.822,75 €	2.021,98 €	3.787,32 €	4.227,35 €	1.154,88 €	1.272,24 €
	2013	2.784,68 €	Abstand in %	19,12%	18,19%	8,04%	7,76%	39,56%	39,09%	57,63%	57,30%	29,31%	28,77%
	2018	3.150,21 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-4,90%		-3,55%		-1,18%		-0,57%		-1,87%	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €		776,09 €	837,85 €			1.579,21 €	1.757,06 €	3.543,78 €	3.962,43 €	911,34 €	1.007,32 €
	2013	3.028,22 €	Abstand in %	25,63%	24,53%			34,28%	33,97%	53,92%	53,71%	23,13%	22,78%
	2018	3.415,13 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-4,27%				-0,89%		-0,40%		-1,54%	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.139,19 €	1.233,63 €	363,10 €	395,78 €	1.216,11 €	1.361,28 €	3.180,68 €	3.566,65 €	548,24 €	611,54 €
	2013	3.391,32 €	Abstand in %	33,59%	32,37%	10,71%	10,39%	26,39%	26,32%	48,40 %	48,34%	13,92%	13,83%
	2018	3.810,91 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-3,63%		-3,00%		-0,29%		-0,11%		-0,63%	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.520,45 €	1.657,72 €	744,36 €	819,87 €	834,85 €	937,19 €	2.799,42 €	3.142,56 €	166,98 €	187,45 €
	2013	3.772,58 €	Abstand in %	40,30%	39,14%	19,73%	19,36%	18,12%	18,12%	42,60%	42,60%	4,24%	4,24%
	2018	4.235,00 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-2,88%		-1,88%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.901,69 €	2.085,68 €	1.125,60 €	1.247,83 €	453,61 €	509,23 €	2.418,18 €	2.714,60 €	214,26 €	240,51 €
	2013	4.153,82 €	Abstand in %	45,78%	44,73%	27,10%	26,76%	9,85%	9,85%	36,80%	36,80%	5,16%	5,16%
	2018	4.662,96 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-2,30%		-1,25%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €		2.355,30 €	2.594,91 €	1.579,21 €	1.757,06 €			1.964,57 €	2.205,37 €	667,87 €	749,74 €
	2013	4.607,43 €	Abstand in %	51,12%	50,17%	34,28%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2018	5.172,19 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,86%		-0,89%				0,00%		0,00%	
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €		2.759,27 €	3.048,39 €	1.983,18 €	2.210,54 €	403,97 €	453,48 €	1.560,60 €	1.751,89 €	1.071,84 €	1.203,22 €
	2013	5.011,40 €	Abstand in %	55,06%	54,19%	39,57%	39,29%	8,06%	8,06%	23,75%	23,75%	21,39%	21,39%
	2018	5.625,67 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,59%		-0,71%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €		3.405,89 €	3.774,27 €	2.629,80 €	2.936,42 €	1.050,59 €	1.179,36 €	913,98 €	1.026,01 €	1.718,46 €	1.929,10 €
	2013	5.658,02 €	Abstand in %	60,20%	59,42%	46,48%	46,23%	18,57%	18,57%	13,91%	13,91%	30,37%	30,37%
	2018	6.351,55 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,28%		-0,53%		0,00%		0,00%		0,00%	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €		4.050,45 €	4.497,85 €	3.274,36 €	3.660,00 €	1.695,15 €	1.902,94 €	269,42 €	302,43 €	2.363,02 €	2.652,68 €
	2013	6.302,58 €	Abstand in %	64,27%	63,57%	51,95%	51,73%	26,90%	26,90%	4,10%	4,10%	37,49%	37,49%
	2018	7.075,13 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,08%		-0,43%		0,00%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2013 mit 2018			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
			2.252,13 €	2.577,28 €	3.028,22 €	3.415,13 €	4.607,43 €	5.172,19 €	6.572,00 €	7.377,56 €	3.939,56 €	4.422,45 €
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.319,87 €	4.800,28 €	3.543,78 €	3.962,43 €	1.964,57 €	2.205,37 €			2.632,44 €	2.955,11 €
	2013 6.572,00 €	Abstand in %	65,73%	65,07%	53,92%	53,71%	29,89%	29,89%			40,06%	40,06%
	2018 7.377,56 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,01%		-0,40%		0,00%				0,00%	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.706,80 €	5.234,66 €	3.930,71 €	4.396,81 €	2.351,50 €	2.639,75 €	386,93 €	434,38 €	3.019,37 €	3.389,49 €
	2013 6.958,93 €	Abstand in %	67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%	43,39%	43,39%
	2018 7.811,94 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,93%		-0,36%		0,00%		0,00%		0,00%	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.112,06 €	5.689,57 €	4.335,97 €	4.851,72 €	2.756,76 €	3.094,66 €	792,19 €	889,29 €	3.424,63 €	3.844,40 €
	2013 7.364,19 €	Abstand in %	69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%	46,50%	46,50%
	2018 8.266,85 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,86%		-0,32%		0,00%		0,00%		0,00%	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.577,02 €	6.211,54 €	4.800,93 €	5.373,69 €	3.221,72 €	3.616,63 €	1.257,15 €	1.411,26 €	3.889,59 €	4.366,37 €
	2013 7.829,15 €	Abstand in %	71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%	49,68%	49,68%
	2018 8.788,82 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,78%		-0,29%		0,00%		0,00%		0,00%	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.016,08 €	6.704,41 €	5.239,99 €	5.866,56 €	3.660,78 €	4.109,50 €	1.696,21 €	1.904,13 €	4.328,65 €	4.859,24 €
	2013 8.268,21 €	Abstand in %	72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%	52,35%	52,35%
	2018 9.281,69 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,73%		-0,27%		0,00%		0,00%		0,00%	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.443,18 €	7.183,87 €	5.667,09 €	6.346,02 €	4.087,88 €	4.588,96 €	2.123,31 €	2.383,59 €	4.755,75 €	5.338,70 €
	2013 8.695,31 €	Abstand in %	74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%	54,69%	54,69%
	2018 9.761,15 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,68%		-0,25%		0,00%		0,00%		0,00%	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	6.888,32 €	7.683,56 €	6.112,23 €	6.845,71 €	4.533,02 €	5.088,65 €	2.568,45 €	2.883,28 €	5.200,89 €	5.838,39 €
	2013 9.140,45 €	Abstand in %	75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%	56,90%	56,90%
	2018 10.260,84 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,63%		-0,23%		0,00%		0,00%		0,00%	
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.441,03 €	8.304,03 €	6.664,94 €	7.466,18 €	5.085,73 €	5.709,12 €	3.121,16 €	3.503,75 €	5.753,60 €	6.458,86 €
	2013 9.693,16 €	Abstand in %	76,77%	76,31%	68,76%	68,61%	52,47%	52,47%	32,20%	32,20%	59,36%	59,36%
	2018 10.881,31 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,59%		-0,21%		0,00%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2013 mit 2018				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
				2.252,13 €	2.577,28 €	3.028,22 €	3.415,13 €	4.607,43 €	5.172,19 €	6.572,00 €	7.377,56 €	3.939,56 €	4.422,45 €
W 1	Festgehalt		Abstand in €	1.687,43 €	1.845,17 €	911,34 €	1.007,32 €	667,87 €	749,74 €	2.632,44 €	2.955,11 €		
	2013	3.939,56 €	Abstand in %	42,83%	41,72%	23,13%	22,78%	14,50%	14,50%	40,06%	40,06%		
	2018	4.422,45 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-2,59%		-1,54%		0,00%		0,00%			
W 2	Festgehalt		Abstand in €	2.931,37 €	3.241,58 €	2.155,28 €	2.403,73 €	576,07 €	646,67 €	1.388,50 €	1.558,70 €	1.243,94 €	1.396,41 €
	2013	5.183,50 €	Abstand in %	56,55%	55,71%	41,58%	41,31%	12,50%	12,50%	21,13%	21,13%	24,00%	24,00%
	2018	5.818,86 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,49%		-0,65%		0,00%		0,00%		0,00%	
W 3	Festgehalt		Abstand in €	3.502,04 €	3.882,21 €	2.725,95 €	3.044,36 €	1.146,74 €	1.287,30 €	817,83 €	918,07 €	1.814,61 €	2.037,04 €
	2013	5.754,17 €	Abstand in %	60,86%	60,10%	47,37%	47,13%	19,93%	19,93%	12,44%	12,44%	31,54%	31,54%
	2018	6.459,49 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,25%		-0,51%		0,00%		0,00%		0,00%	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €	2.355,30 €	2.594,91 €	1.579,21 €	1.757,06 €			1.964,57 €	2.205,37 €	667,87 €	749,74 €
	2013	4.607,43 €	Abstand in %	51,12%	50,17%	34,28%	33,97%			29,89%	29,89%	14,50%	14,50%
	2018	5.172,19 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,86%		-0,89%				0,00%		0,00%	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.283,06 €	3.636,40 €	2.506,97 €	2.798,55 €	927,76 €	1.041,49 €	1.036,81 €	1.163,88 €	1.595,63 €	1.791,23 €
	2013	5.535,19 €	Abstand in %	59,31%	58,52%	45,29%	45,04%	16,76%	16,76%	15,78%	15,78%	28,83%	28,83%
	2018	6.213,68 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,33%		-0,56%		0,00%		0,00%		0,00%	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.911,48 €	4.341,84 €	3.135,39 €	3.503,99 €	1.556,18 €	1.746,93 €	408,39 €	458,44 €	2.224,05 €	2.496,67 €
	2013	6.163,61 €	Abstand in %	63,46%	62,75%	50,87%	50,64%	25,25%	25,25%	6,21%	6,21%	36,08%	36,08%
	2018	6.919,12 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,12%		-0,45%		0,00%		0,00%		0,00%	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €	4.840,05 €	5.384,23 €	4.063,96 €	4.546,38 €	2.484,75 €	2.789,32 €	520,18 €	583,95 €	3.152,62 €	3.539,06 €
	2013	7.092,18 €	Abstand in %	68,24%	67,63%	57,30%	57,10%	35,04%	35,04%	7,33%	7,33%	44,45%	44,45%
	2018	7.961,51 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-0,90%		-0,34%		0,00%		0,00%		0,00%	

Vergleich 2013 mit 2018			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
			2.252,13 €	2.577,28 €	3.028,22 €	3.415,13 €	4.607,43 €	5.172,19 €	6.572,00 €	7.377,56 €	3.939,56 €	4.422,45 €
R 1	Festgehalt		Abstand in €		3.552,38 €	3.938,72 €	2.776,29 €	3.100,87 €	1.197,08 €	1.343,81 €	767,49 €	861,56 €
	2013	5.804,51 €	Abstand in %		61,20%	60,45%	47,83%	47,59%	20,62%	20,62%	11,68%	11,68%
	2018	6.516,00 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-1,23%	-0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 2	Festgehalt		Abstand in €		4.077,13 €	4.527,80 €	3.301,04 €	3.689,95 €	1.721,83 €	1.932,89 €	242,74 €	272,48 €
	2013	6.329,26 €	Abstand in %		64,42%	63,73%	52,16%	51,93%	27,20%	27,20%	3,69%	3,69%
	2018	7.105,08 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-1,07%	-0,42%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 3	Festgehalt		Abstand in €		4.706,80 €	5.234,66 €	3.930,71 €	4.396,81 €	2.351,50 €	2.639,75 €	386,93 €	434,38 €
	2013	6.958,93 €	Abstand in %		67,64%	67,01%	56,48%	56,28%	33,79%	33,79%	5,56%	5,56%
	2018	7.811,94 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-0,93%	-0,36%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 4	Festgehalt		Abstand in €		5.112,06 €	5.689,57 €	4.335,97 €	4.851,72 €	2.756,76 €	3.094,66 €	792,19 €	889,29 €
	2013	7.364,19 €	Abstand in %		69,42%	68,82%	58,88%	58,69%	37,43%	37,43%	10,76%	10,76%
	2018	8.266,85 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-0,86%	-0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 5	Festgehalt		Abstand in €		5.577,02 €	6.211,54 €	4.800,93 €	5.373,69 €	3.221,72 €	3.616,63 €	1.257,15 €	1.411,26 €
	2013	7.829,15 €	Abstand in %		71,23%	70,68%	61,32%	61,14%	41,15%	41,15%	16,06%	16,06%
	2018	8.788,82 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-0,78%	-0,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 6	Festgehalt		Abstand in €		6.016,08 €	6.704,41 €	5.239,99 €	5.866,56 €	3.660,78 €	4.109,50 €	1.696,21 €	1.904,13 €
	2013	8.268,21 €	Abstand in %		72,76%	72,23%	63,38%	63,21%	44,28%	44,28%	20,51%	20,51%
	2018	9.281,69 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-0,73%	-0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 7	Festgehalt		Abstand in €		6.443,18 €	7.183,87 €	5.667,09 €	6.346,02 €	4.087,88 €	4.588,96 €	2.123,31 €	2.383,59 €
	2013	8.695,31 €	Abstand in %		74,10%	73,60%	65,17%	65,01%	47,01%	47,01%	24,42%	24,42%
	2018	9.761,15 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-0,68%	-0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
R 8	Festgehalt		Abstand in €		6.888,32 €	7.683,56 €	6.112,23 €	6.845,71 €	4.533,02 €	5.088,65 €	2.568,45 €	2.883,28 €
	2013	9.140,45 €	Abstand in %		75,36%	74,88%	66,87%	66,72%	49,59%	49,59%	28,10%	28,10%
	2018	10.260,84 €	Abstandsänderung 2013 – 2018		-0,63%	-0,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Anlage 7: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2012 und 2017 einschließlich Sonderzahlung

Vergleich 2012 mit 2017				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt		
				2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	
				2.203,99 €	2.568,11 €	2.950,05 €	3.370,05 €	4.488,49 €	5.086,76 €	6.402,34 €	7.244,21 €	3.837,86 €	4.354,24 €	
A 4	Endgrundgehalt		Abstand in €		75,94 €	81,94 €	822,00 €	883,88 €	2.360,44 €	2.600,59 €	4.274,29 €	4.758,04 €	1.709,81 €	1.868,07 €
	2012	2.128,05 €	Abstand in %		3,45%	3,19%	27,86%	26,23%	52,59%	51,12%	66,76%	65,68%	44,55%	42,90%
	2017	2.486,17 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-7,40%		-5,87%		-2,78%		-1,62%		-3,70%	
A 5	Endgrundgehalt		Abstand in €				746,06 €	801,94 €	2.284,50 €	2.518,65 €	4.198,35€	4.676,10 €	1.633,87 €	1.786,13 €
	2012	2.203,99 €	Abstand in %				25,29%	23,80%	50,90%	49,51%	65,58%	64,55%	42,57%	41,02%
	2017	2.568,11 €	Abstandsänderung 2012 – 2017				-5,91%		-2,72%		-1,56%		-3,65%	
A 6	Endgrundgehalt		Abstand in €		115,30 €	124,40 €	630,76 €	677,54 €	2.169,20 €	2.394,25 €	4.083,05 €	4.551,70 €	1.518,57 €	1.661,73 €
	2012	2.319,29 €	Abstand in %		4,97%	4,62%	21,38 %	20,10%	48,33%	47,07%	63,77%	62,83%	39,57%	38,16%
	2017	2.692,51 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-7,06%		-5,97%		-2,61%		-1,48%		-3,55%	
A 7	Endgrundgehalt		Abstand in €		296,36 €	319,75 €	449,70 €	482,19 €	1.988,14	2.198,90 €	3.901,99 €	4.356,35 €	1.337,51 €	1.466,38 €
	2012	2.500,35 €	Abstand in %		11,85%	11,07%	15,24%	14,31%	44,29%	43,23%	60,95%	60,14%	34,85%	33,68%
	2017	2.887,86 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-6,59%		-6,14%		-2,41%		-1,33%		-3,37%	
A 8	Endgrundgehalt		Abstand in €		518,80 €	559,77 €	227,26 €	242,17 €	1.765,70 €	1.958,88 €	3.679,55 €	4.116,33 €	1.115,07 €	1.226,36 €
	2012	2.722,79 €	Abstand in %		19,05%	17,90%	7,70%	7,19%	39,34%	38,51%	57,47%	56,82%	29,05%	28,16%
	2017	3.127,88 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-6,08%		-6,72%		-2,11%		-1,13%		-3,06%	
A 9	Endgrundgehalt		Abstand in €		746,06 €	801,94 €			1.538,44 €	1.716,71 €	3.452,29 €	3.874,16 €	887,81 €	984,19 €
	2012	2.950,05 €	Abstand in %		25,29%	23,80%			34,28%	33,75%	53,92%	53,48%	23,13%	22,60%
	2017	3.370,05 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-5,91%				-1,54%		-0,82%		-2,29%	
A 10	Endgrundgehalt		Abstand in €		1.099,78 €	1.188,63 €	353,72 €	386,69 €	1.184,72 €	1.330,02 €	3.098,57 €	3.487,47 €	534,09 €	597,50 €
	2012	3.303,77 €	Abstand in %		33,29%	31,64%	10,71%	10,29%	26,39%	26,15%	48,40 %	48,14%	13,92%	13,72%
	2017	3.756,74 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-4,95%		-3,86%		-0,94%		-0,53%		-1,39%	
A 11	Endgrundgehalt		Abstand in €		1.471,20 €	1.602,98 €	725,14 €	801,04 €	813,30 €	915,67 €	2.727,15 €	3.073,12 €	162,67 €	183,15 €
	2012	3.675,19 €	Abstand in %		40,03%	38,43%	19,73%	19,20%	18,12%	18,00%	42,60%	42,42%	4,24%	4,21%
	2017	4.171,09 €	Abstandsänderung 2012– 2017		-4,00%		-2,67%		-0,65%		-0,41%		-0,76%	
A 12	Endgrundgehalt		Abstand in €		1.842,60 €	2.021,12 €	1.096,54 €	1.219,18 €	441,90 €	497,53 €	2.355,75 €	2.654,98 €	208,73 €	234,99 €
	2012	4.046,59 €	Abstand in %		45,53%	44,04%	27,10%	26,57%	9,85%	9,78%	36,80%	36,65%	5,16%	5,12%
	2017	4.589,23 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-3,28%		-1,96%		-0,65%		-0,40%		-0,73%	
A 13	Endgrundgehalt		Abstand in €		2.284,50 €	2.518,65 €	1.538,44 €	1.716,71 €			1.913,85 €	2.157,45 €	650,63 €	732,52 €
	2012	4.488,49 €	Abstand in %		50,90%	49,51%	34,28%	33,75%			29,89%	29,78%	14,50%	14,40%
	2017	5.086,76 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-2,72%		-1,54%				-0,37%		-0,66%	
A 14	Endgrundgehalt		Abstand in €		2.678,04 €	2.961,72 €	1.931,98 €	2.159,78 €	393,54 €	443,07 €	1.520,31 €	1.714,38 €	1.044,17 €	1.175,59 €
	2012	4.882,03 €	Abstand in %		54,86%	53,56%	39,57%	39,06%	8,06%	8,01%	23,75%	23,67%	21,39%	21,26%
	2017	5.529,83 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-2,36%		-1,30%		-0,60%		-0,34%		-0,60%	
A 15	Endgrundgehalt		Abstand in €		3.307,96 €	3.670,94 €	2.561,90 €	2.869,00 €	1.023,46 €	1.152,29 €	890,39 €	1.005,16 €	1.674,09 €	1.884,81 €
	2012	5.511,95 €	Abstand in %		60,01%	58,84%	46,48%	45,98 %	18,57%	18,47%	13,91%	13,88%	30,37%	30,21%
	2017	6.239,05 €	Abstandsänderung 2012– 2017		-1,96%		-1,06%		-0,53%		-0,23%		-0,53%	
A 16	Endgrundgehalt		Abstand in €		3.935,88 €	4.379,13 €	3.189,82 €	3.577,19 €	1.651,38 €	1.860,48 €	262,47 €	296,97 €	2.302,01 €	2.593,00 €
	2012	6.139,87 €	Abstand in %		64,10%	63,03%	51,95%	51,49%	26,90%	26,78%	4,10%	4,10%	37,49%	37,32%
	2017	6.947,24 €	Abstandsänderung 2012 – 2017		-1,67%		-0,89%		-0,43%		0,00%		-0,45%	

Vergleich 2012 mit 2017			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
			2.203,99 €	2.568,11 €	2.950,05 €	3.370,05 €	4.488,49 €	5.086,76 €	6.402,34 €	7.244,21 €	3.837,86 €	4.354,24 €
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.198,35 €	4.676,10 €	3.452,29 €	3.874,16 €	1.913,85 €	2.157,45 €			2.564,48 €	2.889,97 €
	2012	6.402,34 €	Abstand in %	65,58%	64,55%	53,92%	53,48%	29,89%	29,78%		40,06%	39,89%
	2017	7.244,21 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,56%	-0,82%	-0,37%					-0,40%	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.575,29 €	5.102,62 €	3.829,23 €	4.300,68 €	2.290,79 €	2.583,97 €	376,94 €	426,52 €	2.941,42 €	3.316,49 €
	2012	6.779,28 €	Abstand in %	67,49%	66,52%	56,48%	56,07%	33,79%	33,69%	5,56%	43,39%	43,24%
	2017	7.670,73 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,44%	-0,74%	-0,31%			0,00%		-0,35%	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	4.970,09 €	5.549,32 €	4.224,03 €	4.747,38 €	2.685,59 €	3.030,67 €	771,74 €	873,22 €	3.336,22 €	3.763,19 €
	2012	7.174,08 €	Abstand in %	69,28%	68,36%	58,88%	58,48%	37,43%	37,34%	10,76%	46,50%	46,36%
	2017	8.117,43 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,32%	-0,67%	-0,27%			0,00%		-0,31%	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.423,04 €	6.061,85 €	4.676,98 €	5.259,91 €	3.138,54 €	3.543,20 €	1.224,69 €	1.385,75 €	3.789,17 €	4.275,72 €
	2012	7.627,03 €	Abstand in %	71,10%	70,24%	61,32%	60,95%	41,15%	41,06%	16,06%	49,68%	49,55%
	2017	8.629,96 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,21%	-0,61%	-0,23%			0,00%		-0,27%	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	5.850,77 €	6.545,81 €	5.104,71 €	5.743,87 €	3.566,27 €	4.027,16 €	1.652,42 €	1.869,71 €	4.216,90 €	4.759,68 €
	2012	8.054,76 €	Abstand in %	72,64%	71,82%	63,38%	63,02%	44,28%	44,19%	20,51%	52,35%	52,22%
	2017	9.113,92 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,12%	-0,56%	-0,20%			0,00%		-0,25%	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.266,84 €	7.016,61 €	5.520,78 €	6.214,67 €	3.982,34 €	4.497,96 €	2.068,49 €	2.340,51 €	4.632,97 €	5.230,48 €
	2012	8.470,83 €	Abstand in %	73,98%	73,21%	65,17%	64,84%	47,01%	46,93%	24,42%	54,69%	54,57%
	2017	9.584,72 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,05%	-0,51%	-0,18%			0,00%		-0,22%	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	6.700,49 €	7.507,27 €	5.954,43 €	6.705,33 €	4.415,99 €	4.988,62 €	2.502,14 €	2.831,17 €	5.066,62 €	5.721,14 €
	2012	8.904,48 €	Abstand in %	75,25%	74,51%	66,87%	66,55%	49,59%	49,51%	28,10%	56,90%	56,78%
	2017	10.075,38 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-0,98%	-0,48%	-0,16%			0,00%		-0,20%	
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.238,93 €	8.116,52 €	6.492,87 €	7.314,58 €	4.954,43 €	5.597,87 €	3.040,58 €	3.440,42 €	5.605,06 €	6.330,39 €
	2012	9.442,92 €	Abstand in %	76,66%	75,96%	68,76%	68,46%	52,47%	52,39%	32,20%	59,36%	59,25%
	2017	10.684,63 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-0,91%	-0,44%	-0,14%			0,00%		-0,18%	

Vergleich 2012 mit 2017				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
				2.203,99 €	2.568,11 €	2.950,05 €	3.370,05 €	4.488,49 €	5.086,76 €	6.402,34 €	7.244,21 €	3.837,86 €	4.354,24 €
W 1	Festgehalt		Abstand in €	1.633,87 €	1.786,13 €	887,81 €	984,19 €	650,63 €	732,52 €	2.564,48 €	2.889,97 €		
	2012	3.837,86 €	Abstand in %	42,57%	41,02%	23,13%	22,60%	14,50%	14,40%	40,06%	39,89%		
	2017	4.354,24 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-3,65%		-2,29%		-0,66%		-0,40%			
W 2	Festgehalt		Abstand in €	2.171,59 €	3.150,48 €	1.425,53 €	2.348,54 €	112,91 €	-631,83 €	2.026,76 €	1.525,62 €	537,72 €	1.364,35 €
	2012	4.375,58 €	Abstand in %	49,63%	55,09%	32,58%	41,07%	2,52%	-12,42%	31,66%	21,06%	12,29%	23,86%
	2017	5.718,59 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	11,01%		26,06%		-593,77%		-33,47%		94,14%	
W 3	Festgehalt		Abstand in €	3.096,32 €	3.776,40 €	2.350,26 €	2.974,46 €	811,82 €	1.257,75 €	1.102,03 €	899,70 €	1.462,45 €	1.990,27 €
	2012	5.300,31 €	Abstand in %	58,42%	59,52%	44,34%	46,88%	15,32%	19,82%	17,21%	12,42%	27,59%	31,37%
	2017	6.344,51 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	1,89%		5,73%		29,43%		-27,85%		13,69%	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €	2.284,50 €	2.518,65 €	1.538,44 €	1.716,71 €			1.913,85 €	2.157,45 €	650,63 €	732,52 €
	2012	4.488,49 €	Abstand in %	50,90%	49,51%	34,28%	33,75%			29,89%	29,78%	14,50%	14,40%
	2017	5.086,76 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-2,72%		-1,54%				-0,37%		-0,66%	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.188,30 €	3.536,23 €	2.442,24 €	2.734,29 €	903,80 €	1.017,58 €	1.010,05 €	1.139,87 €	1.554,43 €	1.750,10 €
	2012	5.392,29 €	Abstand in %	59,13%	57,93%	45,29%	44,79%	16,76%	16,67%	15,78%	15,73%	28,83%	28,67%
	2017	6.104,34 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-2,02%		-1,10%		-0,54%		-0,26%		-0,55%	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.800,50 €	4.225,94 €	3.054,44 €	3.424,00 €	1.516,00 €	1.707,29 €	397,85 €	450,16 €	2.166,63 €	2.439,81 €
	2012	6.004,49 €	Abstand in %	63,29%	62,20%	50,87%	50,40%	25,25%	25,13%	6,21%	6,21%	36,08%	35,91%
	2017	6.794,05 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,73%		-0,93%		-0,47%		0,00%		-0,48%	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €	4.705,10 €	5.249,49 €	3.959,04 €	4.447,55 €	2.420,60 €	2.730,84 €	506,75 €	573,39 €	3.071,23 €	3.463,36 €
	2012	6.909,09 €	Abstand in %	68,10%	67,15%	57,30%	56,89%	35,04%	34,93%	7,33%	7,33%	44,45%	44,30%
	2017	7.817,60 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,40%		-0,72%		-0,29%		0,00%		-0,34%	

Vergleich 2012 mit 2017				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
				2.203,99 €	2.568,11 €	2.950,05 €	3.370,05 €	4.488,49 €	5.086,76 €	6.402,34 €	7.244,21 €	3.837,86 €	4.354,24 €
R 1	Festgehalt		Abstand in €	3.450,67 €	3.831,61 €	2.704,61 €	3.029,67 €	1.166,17 €	1.312,96 €	747,68 €	844,49 €	1.816,80 €	2.045,48 €
	2012	5.654,66 €	Abstand in %	61,02%	59,87%	47,83%	47,34%	20,62%	20,52%	11,68%	11,66%	32,13%	31,96%
	2017	6.399,72 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,89%		-1,02%		-0,52%		-0,18%		-0,52%	
R 2	Festgehalt		Abstand in €	3.961,87 €	4.408,54 €	3.215,81 €	3.606,60 €	1.677,37 €	1.889,89 €	236,48 €	267,56 €	2.328,00 €	2.622,41 €
	2012	6.165,86 €	Abstand in %	64,25%	63,19%	52,16%	51,70%	27,20%	27,09%	3,69%	3,69%	37,76%	37,59%
	2017	6.976,65 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,66%		-0,88%		-0,42%		0,00%		-0,44%	
R 3	Festgehalt		Abstand in €	4.575,29 €	5.102,62 €	3.829,23 €	4.300,68 €	2.290,79 €	2.583,97 €	376,94 €	426,52 €	2.941,42 €	3.316,49 €
	2012	6.779,28 €	Abstand in %	67,49%	66,52%	56,48%	56,07%	33,79%	33,69%	5,56%	5,56%	43,39%	43,24%
	2017	7.670,73 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,44%		-0,74%		-0,31%		0,00%		-0,35%	
R 4	Festgehalt		Abstand in €	4.970,09 €	5.549,32 €	4.224,03 €	4.747,38 €	2.685,59 €	3.030,67 €	771,74 €	873,22 €	3.336,22 €	3.763,19 €
	2012	7.174,08 €	Abstand in %	69,28%	68,36%	58,88%	58,48%	37,43%	37,34%	10,76%	10,76%	46,50%	46,36%
	2017	8.117,43 €	Abstandsänderung 2012– 2017	-1,32%		-0,67%		-0,27%		0,00%		-0,31%	
R 5	Festgehalt		Abstand in €	5.423,04 €	6.061,85 €	4.676,98 €	5.259,91 €	3.138,54 €	3.543,20 €	1.224,69 €	1.385,75 €	3.789,17 €	4.275,72 €
	2012	7.627,03 €	Abstand in %	71,10%	70,24%	61,32%	60,95%	41,15%	41,06%	16,06%	16,06%	49,68%	49,55%
	2017	8.629,96 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,21%		-0,61%		-0,23%		0,00%		-0,27%	
R 6	Festgehalt		Abstand in €	5.850,77 €	6.545,81 €	5.104,71 €	5.743,87 €	3.566,27 €	4.027,16 €	1.652,42 €	1.869,71 €	4.216,90 €	4.759,68 €
	2012	8.054,76 €	Abstand in %	72,64%	71,82%	63,38%	63,02%	44,28%	44,19%	20,51%	20,51%	52,35%	52,22%
	2017	9.113,92 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,12%		-0,56%		-0,20%		0,00%		-0,25%	
R 7	Festgehalt		Abstand in €	6.266,84 €	7.016,61 €	5.520,78 €	6.214,67 €	3.982,34 €	4.497,96 €	2.068,49 €	2.340,51 €	4.632,97 €	5.230,48 €
	2012	8.470,83 €	Abstand in %	73,98%	73,21%	65,17%	64,84%	47,01%	46,93%	24,42%	24,42%	54,69%	54,57%
	2017	9.584,72 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-1,05%		-0,51%		-0,18%		0,00%		-0,22%	
R 8	Festgehalt		Abstand in €	6.700,49 €	7.507,27 €	5.954,43 €	6.705,33 €	4.415,99 €	4.988,62 €	2.502,14 €	2.831,17 €	5.066,62 €	5.721,14 €
	2012	8.904,48 €	Abstand in %	75,25%	74,51%	66,87%	66,55%	49,59%	49,51%	28,10%	28,10%	56,90%	56,78%
	2017	10.075,38 €	Abstandsänderung 2012 – 2017	-0,98%		-0,48%		-0,16%		0,00%		-0,20%	

Anlage 8: Vergleich der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen in den Jahren 2013 und 2018 einschließlich Sonderzahlung

Vergleich 2013 mit 2018				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
				2.262,13 €	2.627,28 €	3.028,22 €	3.448,46 €	4.607,43 €	5.205,52 €	6.572,00 €	7.414,45 €	3.939,56 €	4.455,78 €
A 4	Endgrundgehalt	Abstand in €		77,95 €	83,86 €	844,04 €	905,04 €	2.423,25 €	2.662,10 €	4.387,82 €	4.871,03 €	1.755,38 €	1.912,36 €
	2013	2.184,18 €	Abstand in %	3,45%	3,19%	27,87%	26,24%	52,59%	51,14%	66,77%	65,70%	44,56%	42,92%
	2018	2.543,42 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-7,37%		-5,84%		-2,77%		-1,60%		-3,68%	
A 5	Endgrundgehalt	Abstand in €				766,09 €	821,18 €	2.345,30 €	2.578,24 €	4.309,87 €	4.787,17 €	1.677,43 €	1.828,50 €
	2013	2.262,13 €	Abstand in %			25,30%	23,81%	50,90%	49,53%	65,58%	64,57%	42,58%	41,04%
	2018	2.627,28 €	Abstandsänderung 2013 – 2018			-5,87%		-2,70%		-1,55%		-3,62%	
A 6	Endgrundgehalt	Abstand in €		118,35 €	127,33 €	647,74 €	693,85 €	2.226,95 €	2.450,91 €	4.191,52 €	4.659,84 €	1.559,08 €	1.701,17 €
	2013	2.380,48 €	Abstand in %	4,97%	4,62%	21,39 %	20,12%	48,33%	47,08%	63,78%	62,85%	39,57%	38,18%
	2018	2.754,61 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-7,02%		-5,94%		-2,59%		-1,46%		-3,53%	
A 7	Endgrundgehalt	Abstand in €		304,21 €	327,27 €	461,88 €	493,91 €	2.041,09 €	2.250,97 €	4.005,66 €	4.459,90 €	1.373,22 €	1.501,23 €
	2013	2.566,34 €	Abstand in %	11,85%	11,08%	15,25%	14,32%	44,30%	43,24%	60,95%	60,15%	34,86%	33,69%
	2018	2.954,55 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-6,56%		-6,10%		-2,39%		-1,31%		-3,34%	
A 8	Endgrundgehalt	Abstand in €		532,55 €	572,93 €	233,54 €	248,25 €	1.812,75 €	2.005,31 €	3.777,32 €	4.214,24 €	1.144,88 €	1.255,57 €
	2013	2.794,68 €	Abstand in %	19,06%	17,90%	7,71%	7,20%	39,34%	38,52%	57,48%	56,84%	29,06%	28,18%
	2018	3.200,21 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-6,05%		-6,66%		-2,09%		-1,11%		-3,04%	
A 9	Endgrundgehalt	Abstand in €		766,09 €	821,18 €			1.579,21 €	1.757,06 €	3.543,78 €	3.965,99 €	911,34 €	1.007,32 €
	2013	3.028,22 €	Abstand in %	25,30%	23,81%			34,28%	33,75%	53,92%	53,49%	23,13%	22,61%
	2018	3.448,46 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-5,87%				-1,52%		-0,80%		-2,27%	
A 10	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.129,19 €	1.216,96 €	363,10 €	395,78 €	1.216,11 €	1.361,28 €	3.180,68 €	3.570,21 €	548,24 €	611,54 €
	2013	3.391,32 €	Abstand in %	33,30%	31,66%	10,71%	10,30%	26,39%	26,15%	48,40 %	48,15%	13,92%	13,72%
	2018	3.844,24 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-4,92%		-3,84%		-0,92%		-0,51%		-1,38%	
A 11	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.510,45 €	1.641,05 €	744,36 €	819,87 €	834,85 €	937,19 €	2.799,42 €	3.146,12 €	166,98 €	187,45 €
	2013	3.772,58 €	Abstand in %	40,04%	38,45%	19,73%	19,21%	18,12%	18,00%	42,60%	42,43%	4,24%	4,21%
	2018	4.268,33 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-3,97%		-2,65%		-0,64%		-0,38%		-0,75%	
A 12	Endgrundgehalt	Abstand in €		1.891,69 €	2.069,01 €	1.125,60 €	1.247,83 €	453,61 €	509,23 €	2.418,18 €	2.718,16 €	214,26 €	240,51 €
	2013	4.153,82 €	Abstand in %	45,54%	44,06%	27,10%	26,57%	9,85%	9,78%	36,80%	36,66%	5,16%	5,12%
	2018	4.696,29 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-3,26%		-1,95%		-0,64%		-0,37%		-0,71%	
A 13	Endgrundgehalt	Abstand in €		2.345,30 €	2.578,24 €	1.579,21 €	1.757,06 €			1.964,57 €	2.208,93 €	667,87 €	749,74 €
	2013	4.607,43 €	Abstand in %	50,90%	49,53%	34,28%	33,75%			29,89%	29,79%	14,50%	14,40%
	2018	5.205,52 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-2,70%		-1,52%				-0,34%		-0,64%	
A 14	Endgrundgehalt	Abstand in €		2.749,27 €	3.031,72 €	1.983,18 €	2.210,54 €	403,97 €	453,48 €	1.560,60 €	1.755,45 €	1.071,84 €	1.203,22 €
	2013	5.011,40 €	Abstand in %	54,86%	53,57%	39,57%	39,06%	8,06%	8,01%	23,75%	23,68%	21,39%	21,26%
	2018	5.659,00 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-2,35%		-1,29%		-0,59%		-0,30%		-0,59%	
A 15	Endgrundgehalt	Abstand in €		3.395,89 €	3.757,60 €	2.629,80 €	2.936,42 €	1.050,59 €	1.179,36 €	913,98 €	1.029,57 €	1.718,46 €	1.929,10 €
	2013	5.658,02 €	Abstand in %	60,02%	58,85%	46,48%	45,99%	18,57%	18,47%	13,91%	13,89%	30,37%	30,21%
	2018	6.384,88 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,95%		-1,05%		-0,52%		-0,15%		-0,52%	
A 16	Endgrundgehalt	Abstand in €		4.040,45 €	4.483,23 €	3.274,36 €	3.662,05 €	1.695,15 €	1.904,99 €	269,42 €	303,94 €	2.363,02 €	2.654,73 €
	2013	6.302,58 €	Abstand in %	64,11%	63,05%	51,95%	51,50%	26,90%	26,79%	4,10%	4,10%	37,49%	37,34%
	2018	7.110,51 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,65%		-0,87%		-0,39%		0,00%		-0,42%	

Vergleich 2013 mit 2018			A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
			2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
			2.262,13 €	2.627,28 €	3.028,22 €	3.448,46 €	4.607,43 €	5.205,52 €	6.572,00 €	7.414,45 €	3.939,56 €	4.455,78 €
B 2	Festgehalt	Abstand in €	4.309,87 €	4.787,17 €	3.543,78 €	3.965,99 €	1.964,57 €	2.208,93 €			2.632,44 €	2.958,67 €
	2013 6.572,00 €	Abstand in %	65,58%	64,57%	53,92%	53,49%	29,89%	29,79%			40,06%	39,90%
	2018 7.414,45 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,55%		-0,80%		-0,34%				-0,38%	
B 3	Festgehalt	Abstand in €	4.696,80 €	5.223,72 €	3.930,71 €	4.402,54 €	2.351,50 €	2.645,48 €	386,93 €	436,55 €	3.019,37 €	3.395,22 €
	2013 6.958,93 €	Abstand in %	67,49%	66,54%	56,48%	56,08%	33,79%	33,70%	5,56%	5,56%	43,39%	43,25%
	2018 7.851,00 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,42%		-0,72%		-0,28%		0,00%		-0,33%	
B 4	Festgehalt	Abstand in €	5.102,06 €	5.680,90 €	4.335,97 €	4.859,72 €	2.756,76 €	3.102,66 €	792,19 €	893,73 €	3.424,63 €	3.852,40 €
	2013 7.364,19 €	Abstand in %	69,28%	68,38%	58,88%	58,49%	37,43%	37,34%	10,76%	10,76%	46,50%	46,37%
	2018 8.308,18 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,31%		-0,66%		-0,24%		0,00%		-0,29%	
B 5	Festgehalt	Abstand in €	5.567,02 €	6.205,48 €	4.800,93 €	5.384,30 €	3.221,72 €	3.627,24 €	1.257,15 €	1.418,31 €	3.889,59 €	4.376,98 €
	2013 7.829,15 €	Abstand in %	71,11%	70,26%	61,32%	60,96%	41,15%	41,07%	16,06%	16,06%	49,68%	49,55%
	2018 8.832,76 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,20%		-0,59%		-0,21%		0,00%		-0,26%	
B 6	Festgehalt	Abstand in €	6.006,08 €	6.700,82 €	5.239,99 €	5.879,64 €	3.660,78 €	4.122,58 €	1.696,21 €	1.913,65 €	4.328,65 €	4.872,32 €
	2013 8.268,21 €	Abstand in %	72,64%	71,83%	63,38%	63,03%	44,28%	44,20%	20,51%	20,51%	52,35%	52,23%
	2018 9.328,10 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,11%		-0,54%		-0,18%		0,00%		-0,23%	
B 7	Festgehalt	Abstand in €	6.433,18 €	7.182,68 €	5.667,09 €	6.361,50 €	4.087,88 €	4.604,44 €	2.123,31 €	2.395,51 €	4.755,75 €	5.354,18 €
	2013 8.695,31 €	Abstand in %	73,98%	73,22%	65,17%	64,85%	47,01%	46,94%	24,42%	24,42%	54,69%	54,58%
	2018 9.809,96 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,04%		-0,50%		-0,16%		0,00%		-0,21%	
B 8	Festgehalt	Abstand in €	6.878,32 €	7.684,86 €	6.112,23 €	6.863,68 €	4.533,02 €	5.106,62 €	2.568,45 €	2.897,69 €	5.200,89 €	5.856,36 €
	2013 9.140,45 €	Abstand in %	75,25%	74,52%	66,87%	66,56%	49,59%	49,52%	28,10%	28,10%	56,90%	56,79%
	2018 10.312,14 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,97%		-0,46%		-0,15%		0,00%		-0,19%	
B 9	Festgehalt	Abstand in €	7.431,03 €	8.308,44 €	6.664,94 €	7.487,26 €	5.085,73 €	5.730,20 €	3.121,16 €	3.521,27 €	5.753,60 €	6.479,94 €
	2013 9.693,16 €	Abstand in %	76,66%	75,98%	68,76%	68,47%	52,47%	52,40%	32,20%	32,20%	59,36%	59,25%
	2018 10.935,72 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,90%		-0,43%		-0,13%		0,00%		-0,17%	

Vergleich 2013 mit 2018				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
				2.262,13 €	2.627,28 €	3.028,22 €	3.448,46 €	4.607,43 €	5.205,52 €	6.572,00 €	7.414,45 €	3.939,56 €	4.455,78 €
W 1	Festgehalt		Abstand in €	1.677,43 €	1.828,50 €	911,34 €	1.007,32 €	667,87 €	749,74 €	2.632,44 €	2.958,67 €		
	2013	3.939,56 €	Abstand in %	42,58%	41,04%	23,13%	22,61%	14,50%	14,40%	40,06%	39,90%		
	2018	4.455,78 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-3,62%		-2,27%		-0,64%		-0,38%			
W 2	Festgehalt		Abstand in €	2.921,37 €	3.224,91 €	2.155,28 €	2.403,73 €	576,07 €	646,67 €	1.388,50 €	1.562,26 €	1.243,94 €	1.396,41 €
	2013	5.183,50 €	Abstand in %	56,36%	55,11%	41,58%	41,07%	12,50%	12,42%	21,13%	21,07%	24,00%	23,86%
	2018	5.852,19 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-2,22%		-1,22%		-0,64%		-0,27%		-0,57%	
W 3	Festgehalt		Abstand in €	3.492,04 €	3.865,54 €	2.725,95 €	3.044,36 €	1.146,74 €	1.287,30 €	817,83 €	921,63 €	1.814,61 €	2.037,04 €
	2013	5.754,17 €	Abstand in %	60,69%	59,54%	47,37%	46,89%	19,93%	19,83%	12,44%	12,43%	31,54%	31,37%
	2018	6.492,82 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,90%		-1,02%		-0,51%		-0,11%		-0,51%	

C 1	Endgrundgehalt		Abstand in €	2.345,30 €	2.578,24 €	1.579,21 €	1.757,06 €			1.964,57 €	2.208,93 €	667,87 €	749,74 €
	2013	4.607,43 €	Abstand in %	50,90%	49,53%	34,28%	33,75%			29,89%	29,79%	14,50%	14,40%
	2018	5.205,52 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-2,70%		-1,52%				-0,34%		-0,64%	
C 2	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.273,06 €	3.619,73 €	2.506,97 €	2.798,55 €	927,76 €	1.041,49 €	1.036,81 €	1.167,44 €	1.595,63 €	1.791,23 €
	2013	5.535,19 €	Abstand in %	59,13%	57,94%	45,29%	44,80%	16,76%	16,67%	15,78%	15,75%	28,83%	28,67%
	2018	6.247,01 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-2,01%		-1,09%		-0,53%		-0,19%		-0,53%	
C 3	Endgrundgehalt		Abstand in €	3.901,48 €	4.326,44 €	3.135,39 €	3.505,26 €	1.556,18 €	1.748,20 €	408,39 €	460,73 €	2.224,05 €	2.497,94 €
	2013	6.163,61 €	Abstand in %	63,30%	62,22%	50,87%	50,41%	25,25%	25,14%	6,21%	6,21%	36,08%	35,92%
	2018	6.953,72 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,71%		-0,91%		-0,43%		0,00%		-0,45%	
C 4	Endgrundgehalt		Abstand in €	4.830,05 €	5.374,04 €	4.063,96 €	4.552,86 €	2.484,75 €	2.795,80 €	520,18 €	586,87 €	3.152,62 €	3.545,54 €
	2013	7.092,18 €	Abstand in %	68,10%	67,16%	57,30%	56,90%	35,04%	34,94%	7,33%	7,33%	44,45%	44,31%
	2018	8.001,32 €											
	Abstandsänderung 2013 – 2018			-1,38%		-0,70%		-0,27%		0,00%		-0,32%	

Vergleich 2013 mit 2018				A 5 Endgrundgehalt		A 9 Endgrundgehalt		A 13 Endgrundgehalt		B 2 Festgehalt		W 1 Festgehalt	
				2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
				2.262,13 €	2.627,28 €	3.028,22 €	3.448,46 €	4.607,43 €	5.205,52 €	6.572,00 €	7.414,45 €	3.939,56 €	4.455,78 €
R 1	Festgehalt		Abstand in €	3.542,38 €	3.922,05 €	2.776,29 €	3.100,87 €	1.197,08 €	1.343,81 €	767,49 €	865,12 €	1.864,95 €	2.093,55 €
	2013	5.804,51 €	Abstand in %	61,03%	59,88%	47,83%	47,35%	20,62%	20,52%	11,68%	11,67%	32,13%	31,97%
	2018	6.549,33 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,87%		-1,01%		-0,51%		-0,09%		-0,51%	
R 2	Festgehalt		Abstand in €	4.067,13 €	4.513,33 €	3.301,04 €	3.692,15 €	1.721,83 €	1.935,09 €	242,74 €	273,84 €	2.389,70 €	2.684,83 €
	2013	6.329,26 €	Abstand in %	64,26%	63,21%	52,16%	51,71%	27,20%	27,10%	3,69%	3,69%	37,76%	37,60%
	2018	7.140,61 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,64%		-0,86%		-0,38%		0,00%		-0,42%	
R 3	Festgehalt		Abstand in €	4.696,80 €	5.223,72 €	3.930,71 €	4.402,54 €	2.351,50 €	2.645,48 €	386,93 €	436,55 €	3.019,37 €	3.395,22 €
	2013	6.958,93 €	Abstand in %	67,49%	66,54%	56,48%	56,08%	33,79%	33,70%	5,56%	5,56%	43,39%	43,25%
	2018	7.851,00 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,42%		-0,72%		-0,28%		0,00%		-0,33%	
R 4	Festgehalt		Abstand in €	5.102,06 €	5.680,90 €	4.335,97 €	4.859,72 €	2.756,76 €	3.102,66 €	792,19 €	893,73 €	3.424,63 €	3.852,40 €
	2013	7.364,19 €	Abstand in %	69,28%	68,38%	58,88%	58,49%	37,43%	37,34%	10,76%	10,76%	46,50%	46,37%
	2018	8.308,18 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,31%		-0,66%		-0,24%		0,00%		-0,29%	
R 5	Festgehalt		Abstand in €	5.567,02 €	6.205,48 €	4.800,93 €	5.384,30 €	3.221,72 €	3.627,24 €	1.257,15 €	1.418,31 €	3.889,59 €	4.376,98 €
	2013	7.829,15 €	Abstand in %	71,11%	70,26%	61,32%	60,96%	41,15%	41,07%	16,06%	16,06%	49,68%	49,55%
	2018	8.832,76 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,20%		-0,59%		-0,21%		0,00%		-0,26%	
R 6	Festgehalt		Abstand in €	6.006,08 €	6.700,82 €	5.239,99 €	5.879,64 €	3.660,78 €	4.122,58 €	1.696,21 €	1.913,65 €	4.328,65 €	4.872,32 €
	2013	8.268,21 €	Abstand in %	72,64%	71,83%	63,38%	63,03%	44,28%	44,20%	20,51%	20,51%	52,35%	52,23%
	2018	9.328,10 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,11%		-0,54%		-0,18%		0,00%		-0,23%	
R 7	Festgehalt		Abstand in €	6.433,18 €	7.182,68 €	5.667,09 €	6.361,50 €	4.087,88 €	4.604,44 €	2.123,31 €	2.395,51 €	4.755,75 €	5.354,18 €
	2013	8.695,31 €	Abstand in %	73,98%	73,22%	65,17%	64,85%	47,01%	46,94%	24,42%	24,42%	54,69%	54,58%
	2018	9.809,96 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-1,04%		-0,50%		-0,16%		0,00%		-0,21%	
R 8	Festgehalt		Abstand in €	6.878,32 €	7.684,86 €	6.112,23 €	6.863,68 €	4.533,02 €	5.106,62 €	2.568,45 €	2.897,69 €	5.200,89 €	5.856,36 €
	2013	9.140,45 €	Abstand in %	75,25%	74,52%	66,87%	66,56%	49,59%	49,52%	28,10%	28,10%	56,90%	56,79%
	2018	10.312,14 €	Abstandsänderung 2013 – 2018	-0,97%		-0,46%		-0,15%		0,00%		-0,19%	

BesGr.		2016	BesGr.		2016
A 4	Bundesdurchschnitt	28.724,20	B 8	Bundesdurchschnitt	116.971,54
	Sachsen-Anhalt	28.071,99		Sachsen-Anhalt	116.839,26
	Abweichung in %	-2,46		Abweichung in %	-0,12
A 5	Bundesdurchschnitt	29.750,62	B 9	Bundesdurchschnitt	123.965,55
	Sachsen-Anhalt	29.055,27		Sachsen-Anhalt	123.904,42
	Abweichung in %	-2,49		Abweichung in %	-0,05
A 6	Bundesdurchschnitt	31.189,59	B 10	Bundesdurchschnitt	145.842,41
	Sachsen-Anhalt	30.548,07		Sachsen-Anhalt	145.844,53
	Abweichung in %	-2,18		Abweichung in %	-0,00
A 7	Bundesdurchschnitt	33.288,43	B 11	Bundesdurchschnitt	152.774,27
	Sachsen-Anhalt	32.892,27		Sachsen-Anhalt	151.499,31
	Abweichung in %	-1,26		Abweichung in %	-0,90
A 8	Bundesdurchschnitt	36.193,12	C 1	Bundesdurchschnitt	58.560,22
	Sachsen-Anhalt	35.772,51		Sachsen-Anhalt	58.560,22
	Abweichung in %	-1,23		Abweichung in %	0,57
A 9	Bundesdurchschnitt	39.128,76	C 2	Bundesdurchschnitt	70.964,25
	Sachsen-Anhalt	38.734,96		Sachsen-Anhalt	70.754,54
	Abweichung in %	-1,07		Abweichung in %	-0,30
A 10	Bundesdurchschnitt	43.668,80	C 3	Bundesdurchschnitt	79.000,01
	Sachsen-Anhalt	43.350,09		Sachsen-Anhalt	78.787,35
	Abweichung in %	-0,78		Abweichung in %	-0,27
A 11	Bundesdurchschnitt	48.464,57	C 4	Bundesdurchschnitt	90.832,90
	Sachsen-Anhalt	48.223,56		Sachsen-Anhalt	90.656,98
	Abweichung in %	-0,53		Abweichung in %	-0,19
A 12	Bundesdurchschnitt	53.273,83	R 1	Bundesdurchschnitt	74.413,15
	Sachsen-Anhalt	53.096,74		Sachsen-Anhalt	74.197,07
	Abweichung in %	-0,35		Abweichung in %	-0,31
A 13	Bundesdurchschnitt	59.069,77	R 2	Bundesdurchschnitt	81.121,46
	Sachsen-Anhalt	58.895,25		Sachsen-Anhalt	80.904,79
	Abweichung in %	-0,31		Abweichung in %	-0,28
A 14	Bundesdurchschnitt	64.259,05	R 3	Bundesdurchschnitt	89.147,50
	Sachsen-Anhalt	64.059,01		Sachsen-Anhalt	88.953,72
	Abweichung in %	-0,33		Abweichung in %	-0,23
A 15	Bundesdurchschnitt	72.530,02	R 4	Bundesdurchschnitt	94.328,51
	Sachsen-Anhalt	72.324,53		Sachsen-Anhalt	94.133,89
	Abweichung in %	-0,30		Abweichung in %	-0,22
A 16	Bundesdurchschnitt	80.768,39	R 5	Bundesdurchschnitt	100.271,78
	Sachsen-Anhalt	80.563,83		Sachsen-Anhalt	100.077,40
	Abweichung in %	0,27		Abweichung in %	-0,21
B 2	Bundesdurchschnitt	84.135,10	R 6	Bundesdurchschnitt	105.886,64
	Sachsen-Anhalt	84.007,56		Sachsen-Anhalt	105.689,67
	Abweichung in %	-0,16		Abweichung in %	-0,20
B 3	Bundesdurchschnitt	89.081,75	R 7	Bundesdurchschnitt	111.714,74
	Sachsen-Anhalt	88.953,72		Sachsen-Anhalt	111.149,26
	Abweichung in %	-0,15		Abweichung in %	-0,54
B 4	Bundesdurchschnitt	94.262,30	R 8	Bundesdurchschnitt	117.037,03
	Sachsen-Anhalt	94.133,89		Sachsen-Anhalt	116.839,26
	Abweichung in %	0,14		Abweichung in %	-0,18
B 5	Bundesdurchschnitt	100.206,14	W 1	Bundesdurchschnitt	51.123,76
	Sachsen-Anhalt	100.077,40		Sachsen-Anhalt	50.358,08
	Abweichung in %	-0,14		Abweichung in %	-1,50
B 6	Bundesdurchschnitt	105.658,69	W 2	Bundesdurchschnitt	67.376,88
	Sachsen-Anhalt	105.689,67		Sachsen-Anhalt	66.258,81
	Abweichung in %	-0,03		Abweichung in %	-1,66
B 7	Bundesdurchschnitt	111.459,19	W 3	Bundesdurchschnitt	76.819,59
	Sachsen-Anhalt	111.149,26		Sachsen-Anhalt	73.553,61
	Abweichung in %	-0,30		Abweichung in %	-4,25
Maximale Abweichung		4,25 %			

Anlage 10

Vergleich der Durchschnittsverdienste der Leistungsgruppen mit den in vergleichbaren Besoldungsgruppen erreichbaren Bezügen

Teil A) Leistungsgruppe 1 – Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst)

	LeistGr. 1	A 13 Einstiegsgehalt + allg. Zul.	A 15 Endstufe	LeistGr. 1 erreicht in BesO A	R 1 Einstiegsgehalt	R 2 Endstufe	LeistGr. 1 erreicht in BesO R
2016	6.077 €	3.854,92 €	6.084,04 €	A 15 Endstufe A 16 Stufe 5 von 8 Stufen (6.187,43 €)	3.854,93 €	6.805,82 €	R 1 Endstufe R 2 Stufe 5 von 8 Stufen (6.125,97 €)

Teil A) Leistungsgruppe 1 – Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst)

C 1 mit allgemeiner Stellenzulage

	LeistGr. 1	W 1	W 2	W 3	LeistGr. 1 erreicht in BesO W	C 1 Endstufe + allg. Zul.	C 2 Endstufe	C 3 Endstufe	C 4 Endstufe	LeistGr. 1 erreicht in BesO C
2016	6.077 €	4.236,19 €	5.573,78 €	6.187,43 €	W 3	4.954,35 €	5.951,97 €	6.627,70 €	7.626,19 €	C 3 Stufe 13 von 15 Stufen (6.210,06 €) C 4 Stufe 8 von 15 Stufen (6.156,69 €)

Teil B) Leistungsgruppe 2 – Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) mit allgemeiner Stellenzulage

	LeistGr. 2	A 9 Einstiegs- gehalt	A 13 Endstufe	LeistGr. 2 erreicht in BesO A
2016	3.777 €	2.520,59 €	4.954,35 €	A 9/A 10 - A 11 Stufe 6 von 8 Stufen (3.817,58 €) A 12 Stufe 4 von 8 Stufen (3.898,75 €) A 13 Stufe 1 von 8 Stufen (3.855,01 €)

Teil C) Leistungsgruppe 3 – Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemaliger mittlerer Dienst) mit allgemeiner Stellenzulage

	LeistGr. 3	A 6 Einstiegs- gehalt	A 9 Endstufe	LeistGr. 3 erreicht in BesO A
2016	2.633 €	2.100,43 €	3.251,24 €	A 6 - A 7 Stufe 7 von 8 Stufen (2.691,01 €) A 8 Stufe 5 von 8 Stufen (2.751,63 €) A 9 Stufe 3 von 8 Stufen (2.723,15 €)

Teil D) Leistungsgruppe 4 – Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemaliger einfacher Dienst) mit Amtszulage und allgemeiner Stellenzulage

	LeistGr. 4	A 4 Einstiegs- gehalt	A 6 Endstufe	LeistGr. 4 erreicht in BesO A
2016	2.213 €	2.109,45 €	2.604,56 €	A 4 Stufe 3 von 8 Stufen (2.216,26 €) A 5 Stufe 3 von 8 Stufen (2.246,15 €) A 6 Stufe 2 von 8 Stufen (2.214,73 €)