Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums
zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes
(VwV-LBG)

Vom 18. Juli 2003 - Az. 1-0310.3/37 -

I.

Auf Grund von § 167 des Landesbeamtengesetzes (LBG) in der Fassung vom 19. März 1996 (GBl. S. 286) wird bestimmt:

Zu § 6

- 1 Vor der Begründung eines Beamtenverhältnisses ist zu prüfen, ob der Bewerber¹ die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 und 4 in Verbindung mit § 11 Abs. 1 erfüllt.
- 2 Der Bewerber hat einen Personalbogen vorzulegen. Hierzu ist der Vordruck nach **Anlage 1** zu verwenden. Der Personalbogen kann für Zwecke der Personalverwaltung fortgeschrieben werden. Dabei muss erkennbar bleiben, welche Angaben der Bewerber selbst gemacht hat.
- 3 Ob der Bewerber die Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 1, gegebenenfalls in Verbindung mit § 6 Abs. 2 erfüllt, ist an Hand der Bewerbungsunterlagen zu prüfen. Grundsätzlich genügt die Vorlage eines Reisepasses oder eines Personalausweises als Nachweis der Staatsangehörigkeit oder der Eigenschaft als Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes. Die Vorlage eines Staatsangehörigkeitsausweises oder eines Ausweises über die Rechtsstellung als Deutscher ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist nur in Zweifelsfällen oder dann zu fordern, wenn eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung dies ausdrücklich vorschreibt.

Anträge auf Zulassung einer Ausnahme nach § 6 Abs. 3 sind der obersten Dienstbehörde auf dem Dienstweg vorzulegen.

¹ Hinweis: Um die Lesbarkeit der Verwaltungsvorschrift zu erleichtern, ist im Folgenden nur die männliche Form von Personenbezeichnungen gewählt. Unabhängig davon bezieht sie sich jedoch auf Frauen und Männer gleichermaßen.

- 4 Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind hinsichtlich der Berufung in das Beamtenverhältnis Deutschen im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes grundsätzlich gleichgestellt. Andere Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind Island, Liechtenstein und Norwegen.

Sie dürfen aber dann nicht in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn es um die Wahrnehmung von öffentlichen Aufgaben geht, die wegen ihres Inhalts nur von Deutschen erfüllt werden dürfen (sog. Vorbehaltsbereich).

Die Entscheidung, ob eine Stelle unter § 6 Abs. 2 fällt und deshalb nur mit einem Deutschen besetzt werden darf, muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der von dem jeweiligen Beamten nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit wahrzunehmenden Funktionen getroffen werden. Grundsätzlich besteht Freizügigkeit in allen Verwaltungsbereichen. Vorbehalten sind nur solche konkreten Aufgaben, deren Wahrnehmung durch Deutsche notwendig ist. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind nur solche Stellen von der grundsätzlichen Freizügigkeit ausgenommen, "die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind und deshalb ein Verhältnis besonderer Verbundenheit des jeweiligen Stelleninhabers zum Staat sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die ihre Wurzel im Staatsangehörigkeitsband haben" (Europäischer Gerichtshof - EuGH - Urteile vom 17. Dezember 1980 - RS 149/80, EuGHE 1980, 3881 - und 3. Juli 1986 - RS 66/85, EuGHE 1986, 2121).

Die Entscheidung trifft die jeweilige Ernennungsbehörde. Das Rundschreiben mit den vom Arbeitskreis für Beamtenrechtsfragen beschlossenen Anwendungsempfehlungen zur Abgrenzung des Vorbehaltsbereichs ist als **Anlage 2** angeschlossen. Da die Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes insgesamt unter den Vorbehaltsbereich des § 6 Abs. 2 LBG fallen, ist das Rundschreiben insoweit nicht anzuwenden. In diesen Fällen ist gegebenenfalls nach § 6 Abs. 3 LBG zu entscheiden, ob eine Ausnahme zuzulassen ist.

- 5 Nur für den zur Einstellung vorgesehenen Bewerber muss ein Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde (§ 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes) vorliegen, das nicht älter als drei Monate sein soll. Das Führungszeugnis ist vom Bewerber bei der Meldebehörde zur Vorlage bei der Ernennungsbehörde zu beantragen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen, inwieweit allgemein für bestimmte Gruppen von Beamten oder in welchen Einzelfällen unter Verzicht auf ein Führungszeugnis eine unbeschränkte Auskunft aus dem Zentralregister eingeholt wird.

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

Die Erklärungen des Bewerbers und damit im Zusammenhang stehende Unterlagen sind zu vernichten, sobald feststeht, dass das anhängige Ermittlungs- oder Strafverfahren zu keiner Verurteilung führte oder die Daten nach § 125c des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) nicht mitgeteilt werden dürfen.

- 7 Als Nachweis, dass sich der zur Einstellung vorgesehene Bewerber in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen befindet, kann, falls die vorgesehene Verwendung es erfordert, eine entsprechende Erklärung des Bewerbers verlangt werden. Dabei kann auch eine Erklärung verlangt werden, ob Eintragungen im Schuldnerverzeichnis (§§ 915 ff. der Zivilprozessordnung - ZPO) vorliegen.

- 8 Von einem Bewerber vorgelegte Unterlagen sind nach näherer Maßgabe des § 36 Abs. 3 Satz 3 des Landesdatenschutzgesetzes (LD SG) unverzüglich zurückzugeben und zu ihm gespeicherte Daten zu löschen, wenn eine Einstellung nicht erfolgt ist.

9 Prüfung der Verfassungstreue im öffentlichen Dienst

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 darf ein Bewerber in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wenn er die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt. Zum Begriff der freiheitlich demokratischen Grundordnung wird auf **Anlage 3** (Belehrung) verwiesen. Die besondere politische Treuepflicht des Beamten gegenüber dem Staat und seiner Verfassung ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes) und gehört deshalb zu den Kernpflichten des Beamten. Sie gilt für jedes Beamtenverhältnis und für jede Funktion, in der der Beamte tätig ist bzw. der Bewerber tätig werden soll (BVerfGE 39, 334).

Die politische Treuepflicht gebietet, den Staat und seine geltende Verfassungsordnung zu bejahen und dies nicht bloß verbal, sondern insbesondere in der beruflichen Tätigkeit dadurch, dass der Beamte die bestehenden verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften beachtet und erfüllt und sein Amt aus dem Geist dieser Vorschriften heraus führt. Die politische Treuepflicht fordert mehr als nur eine formal korrekte, im Übrigen aber uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung. Sie fordert vom Beamten insbesondere, dass er sich eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Vom Beamten wird erwartet, dass er diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennt und anerkennt, für den einzutreten sich lohnt (BVerfGE 39, 334).

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

10 Prüfung der Gewähr der Verfassungstreue von Bewerbern für das Beamtenverhältnis

10.1 Jeder Bewerber muss die Gewähr dafür bieten, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt. Es dürfen keine Umstände vorliegen, die nach Überzeugung der Ernennungsbehörde die künftige Erfüllung der Pflicht zur Verfassungstreue durch den Bewerber zweifelhaft erscheinen lassen. Das bedeutet, dass der für die Einstellung Verantwortliche im Augenblick seiner Entscheidung nach den ihm zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Er-

kennnismitteln davon überzeugt sein muss, dass der Bewerber nach seiner Persönlichkeit die Gewähr bietet, nach Begründung eines Beamtenverhältnisses jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten.

Der Überzeugung der Einstellungsbehörde liegt ein Urteil zu Grunde, das zugleich eine Prognose enthält; es gründet sich auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und deren Bewertung. Zur Begründung berechtigter Zweifel reicht es in der Regel aus, dass der Dienstherr sich auf festgestellte äußere Verhaltensweisen stützt und wertend auf eine möglicherweise darin zum Ausdruck kommende innere Einstellung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung schließt. Die Zweifel müssen allerdings auf Umständen beruhen, die von hinreichendem Gewicht und bei objektiver Betrachtungsweise geeignet sind, ernste Besorgnis an der künftigen Erfüllung der Verfassungstreuepflicht auszulösen. Nicht erforderlich ist die Feststellung, dass der Bewerber tatsächlich ein „Verfassungsfeind“ ist (BVerwGE 61, 180).

- 10.2 Ein Teil des Verhaltens, das für die Beurteilung der Persönlichkeit eines Bewerbers erheblich sein kann, kann der Beitritt oder die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei sein, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgt – unabhängig davon, ob ihre Verfassungswidrigkeit durch Urteil des Bundesverfassungsgerichts festgestellt ist oder nicht (BVerfGE 39, 334). Entsprechendes gilt für sonstige Organisationen – unabhängig davon, ob sie verboten sind.

Über die wichtigsten verfassungsfeindlichen Bestrebungen berichten die jährlichen Verfassungsschutzberichte z. B. des Bundesministeriums des Innern und des Innenministeriums Baden-Württemberg. Maßgebliches Kriterium für die Bewertung einer Partei oder Organisation als verfassungsfeindlich sind die Feststellungen des Verfassungsschutzberichts. Bei einer Einstufung der Partei bzw. der Organisation als extremistisch ist von deren Verfassungsfeindlichkeit auszugehen. Erforderlichenfalls kann über das Innenministerium weiteres Material oder eine gutachtliche Äußerung des Landesamts für Verfassungsschutz angefordert werden. Direkt vom Landesamt für Verfassungsschutz können die Einstellungsbehörden die monatlich herausgegebene Broschüre „Verfassungsschutz-Aktuell“, die über aktuelle Entwicklungen im Bereich des Extremismus eingehend informiert, sowie vertiefende Broschüren zu den Themen Rechts-, Links- und Ausländerextremismus beziehen.

Die Mitgliedschaft in einer Partei oder Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen - oder ein der Mitgliedschaft vergleichbares Verhalten (z. B. aktives Eintreten für die Partei oder Organisation) - bietet Anhaltspunkte für Zweifel, denen der Dienstherr nachzugehen verpflichtet ist. Zur Aufklärung des Sachverhalts ist der Bewerber anzuhören. In der Anhörung, gegebenenfalls im Einstellungsgespräch, kann sich die Einstellungsbehörde ein Bild über die Beziehungen des Bewerbers zu der Partei oder Organisation machen, z. B. über die näheren Umstände der Mitgliedschaft, die Intensität der Einbindung in die Partei/Organisation und die persönlichen Überzeugungen des Bewerbers. Die Befragung muss sich auf die äußeren Umstände der Mitgliedschaft sowie auf die innere Einstellung des Bewerbers zur Partei oder Organisation beziehen. Durch die Anhörung können Zweifel an der Verfassungstreue möglicherweise ausgeräumt werden. Ebenso wenig, wie verfassungsfeindliches Verhalten zwingend eine Mitgliedschaft in einer Partei oder Organisation mit verfassungsfeindlichen Zielen voraussetzt, ergibt sich zwangsläufig aus einer solchen Mitgliedschaft ein verfassungsfeindliches Verhalten des Bewerbers (ausführlich zur Verfassungstreue, insbesondere von Mitgliedern verfassungsfeindlicher Parteien, BVerwGE 117, 258).

- 10.3 Der Dienstherr muss die zu Zweifeln Anlass gebenden Umstände darlegen; die Widerlegung ist Sache des Bewerbers. Der Bewerber hat bei der Aufklärung des Sachverhalts eine Mitwirkungspflicht. Kommt er dieser nicht nach, ist die Einstellungsbehörde berechtigt, die bestehenden Zweifel an der Verfassungstreue als gerechtfertigt anzusehen. Dies gilt auch bei einer Weigerung des Bewerbers, die unter Nummer 11 genannte Erklärung zu unterschreiben.

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

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

11 **Belehrung und Erklärung**

Beabsichtigt die Einstellungsbehörde die Einstellung des Bewerbers, so ist dieser vor der Entscheidung über die Einstellung nach Anlage 3 schriftlich zu belehren. Anschließend hat er die Erklärung nach Anlage 3 zu unterschreiben.

12 **Anfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz**

Eine Regelanfrage beim Landesamt für Verfassungsschutz findet nicht statt. Ergeben sich im Einstellungsverfahren, insbesondere im Einstellungsgespräch, jedoch Zweifel an der Verfassungstreue eines Bewerbers, ist über das Innenministerium eine Anfrage an das Landesamt für Verfassungsschutz zu richten, ob gerichtsverwertbare Tatsachen über den Bewerber bekannt sind, die unter dem Gesichtspunkt der Verfassungstreue Bedenken gegen eine Einstellung begründen.

Die Anfrage darf erst erfolgen, wenn die Einstellung des Bewerbers konkret beabsichtigt ist, d.h. wenn alle sonstigen Voraussetzungen für die Einstellung erfüllt sind. Die Anfrage ist zu begründen und auf dem Dienstweg an das Innenministerium zu richten. Der Bewerber ist vorher zu unterrichten (§ 3 Abs. 4 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 des Landesverfassungsschutzgesetzes); die Unterrichtung ist mit der Anfrage nachzuweisen.

Das Innenministerium gibt die Anfrage der Einstellungsbehörde an das Landesamt für Verfassungsschutz zur Überprüfung weiter. Dabei werden nur Auskünfte über eventuell bereits vorhandene Erkenntnisse aus bestehenden Datenbeständen des Verfassungsschutzes eingeholt. Besondere auf den Bewerber ausgerichtete Ermittlungen des Verfassungsschutzes finden nicht statt. Sind keine gerichtsverwertbaren Erkenntnisse vorhanden, wird die Anfrage unverzüglich über das Innenministerium an die Einstellungsbehörde mit einem entsprechenden Vermerk zurückgegeben.

Gerichtsverwertbare Erkenntnisse übermittelt das Landesamt für Verfassungsschutz an das Innenministerium. Nur rechtserhebliche Tatsachen, die geeignet sind, Zweifel an der Verfassungstreue zu begründen, werden vom Innenministerium weitergegeben. Das Innenministerium scheidet bei der Prüfung und Wertung der Erkenntnisse Jugendsünden und Bagatelldfälle von der Weitergabe aus, soweit nicht zusätzliche Erkenntnisse über den Bewerber vorliegen.

13 **Rechtsstaatlichkeit des Verfahrens**

Es sind folgende Verfahrensgrundsätze zu beachten:

- Dem Bewerber werden stets sämtliche Fakten mitgeteilt, die Zweifel an seiner Verfassungstreue begründen.
- Nur solche Tatsachen werden an die Einstellungsbehörden weitergeleitet, die allein oder doch zumindest im Zusammenhang mit anderen Faktoren ernsthafte Zweifel an der Verfassungstreue eines Bewerbers begründen können.
- Den Einstellungsbehörden dürfen vom Innenministerium nur gerichtsverwertbare Tatsachen mitgeteilt werden.
- Jedem Bewerber wird vor der Entscheidung über seine Ablehnung die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den gegen ihn vorliegenden Ablehnungsgründen gegeben.
- Dem Bewerber wird gestattet, bei der Anhörung einen Rechtsbeistand oder eine sonstige Person seines Vertrauens beizuziehen.
- Bei der Anhörung wird stets ein Protokoll angefertigt, von dem der Bewerber auf Wunsch eine Mehrfertigung erhält.
- Die Entscheidung über die Ablehnung eines Bewerbers ergeht stets unter Beteiligung der obersten Dienstbehörde, d.h. des zuständigen Ministeriums. Es wird der politisch verantwortliche Minister eingeschaltet.
- Dem Bewerber ist der Ablehnungsbescheid schriftlich unter Darlegung der Gründe mitzuteilen. Betrifft er die Übernahme in ein Beamten- oder Richterverhältnis, muss er eine Rechtsmittelbelehrung enthalten.

Zu § 8

- 1 Vor Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit (§§ 29, 32) ist zu prüfen, ob sich der Beamte bewährt hat. Auf § 115, die Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten, die Beurteilungsrichtlinien und weitere dazu ergangene Bestimmungen der obersten Dienstbehörden wird hingewiesen.

Der Begriff der Bewährung bezieht sich auf die Elemente der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Die Feststellung der Bewährung in der Probezeit setzt auch voraus, dass am Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit keine Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Beamten für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bestehen (vgl. dazu Hinweise bei § 11), auch wenn diese Übernahme, etwa weil der Beamte das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erst später erfolgen kann.

Bestehen Bedenken, ob sich der Beamte in jeder Hinsicht bewährt hat, sind die erforderlichen Entscheidungen vor Beendigung, spätestens jedoch unverzüglich nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit zu treffen.

- 2 Legen konkrete Anhaltspunkte, zum Beispiel über bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe noch nicht bekannte gesundheitliche Risikofaktoren, Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Beamten nahe, ist ein amtsärztliches Zeugnis, das Zeugnis eines beamteten Polizeiarztes oder eines anderen beamteten Arztes darüber einzuholen, ob der Beamte die gesundheitliche Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in seiner Laufbahn oder für eine anderweitige Verwendung nach § 53 Abs. 3 (vgl. hierzu Nummer 1 zu § 43) besitzt.
- 3 Lässt sich die gesundheitliche Eignung oder auch die sonstige Bewährung noch nicht zweifelsfrei feststellen, soll die laufbahnrechtliche Probezeit unter Beachtung des § 14 der Landeslaufbahnverordnung (LVO) oder entsprechender laufbahnrechtlicher Vorschriften verlängert werden. Der Beamte ist vorher anzuhören; die Verlängerung der Probezeit ist ihm unter Angabe der Gründe und unter Festlegung der zeitlichen Dauer schriftlich mitzuteilen. Die Verlängerung der Probezeit unterliegt der Mitwirkung des Personalrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG).

Wird eine Entscheidung über die Feststellung der Bewährung oder die Verlängerung der Probezeit nicht oder nicht rechtzeitig getroffen und ergeht auch keine Entscheidung über die Nichtbewährung und damit über die Entlassung des Beamten, so steht das der positiven Feststellung der Bewährung gleich. Eignungsmängel, die erst nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit auftreten, stellen die Bewährung nachträglich nicht in Frage. Der Beamte kann in diesen Fällen nicht mehr mangels Bewährung entlassen werden; eine mangelnde Bewährung darf dem Beamten bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht mehr entgegengehalten werden.

Wird der Beamte in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen, obwohl gesundheitliche Risikofaktoren bekannt waren, die zu Erkrankungen führen können, die die gesundheitliche Eignung in Frage stellen, kann der Beamte wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung nicht entlassen werden, wenn die vorhandenen Risikofaktoren im Verlauf der Probezeit zu keiner Erkrankung geführt haben (Verwaltungsgerichtshof - VGH - Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Februar 1995 – 4 S 66/94).

- 4 Der Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit berührt nicht das statusrechtliche Beamtenverhältnis auf Probe. Der Beamte auf Probe hat nach Ablauf von fünf Jahren einen Anspruch auf Umwandlung seines Beamtenverhältnisses in ein solches auf Lebenszeit (§ 8 Abs. 2), wenn er die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, das heißt unter anderem das 27. Lebensjahr vollendet hat.
- 5 Nur wenn Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten bestehen oder wenn besondere Anforderungen an die Dienstfähigkeit gestellt werden (z. B. beim Polizeivollzugsdienst) ist vor Ablauf der Fünf-Jahres-Frist beziehungsweise vor Vollendung des 27. Lebensjahres ein amtsärztliches Zeugnis, das Zeugnis eines beamteten Polizeiarztes oder eines anderen beamteten Arztes anzufordern.

Wegen der Entlassung des Beamten auf Probe wegen Dienstunfähigkeit wird auf die Hinweise zu § 41 Nr. 1 und zu § 57 verwiesen.

- 6 Die Anordnung der ärztlichen Untersuchung ist dem Beamten unter Angabe des Untersuchungszwecks und der Rechtsgrundlage mitzuteilen. Die Kosten für ein etwa erforderliches Gutachten eines externen Facharztes trägt der Dienstherr.

Zu § 11

- 1 Zur Eignung im Sinne von § 11 Abs. 1 gehört auch die gesundheitliche Eignung für die angestrebte Laufbahn.

Zur Feststellung der Dienstfähigkeit oder der gesundheitlichen Eignung für die angestrebte Laufbahn ist ein amtsärztliches Zeugnis, das Zeugnis eines beamteten Polizeiarztes oder eines anderen beamteten Arztes vorzulegen; dieses soll im Zeitpunkt der Personalmaßnahme nicht älter als sechs Monate sein. Auf die Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums über amtsärztliche Untersuchungen im öffentlichen Dienst und die Polizeidienstvorschrift (PDV) 300 wird hingewiesen.

Die Untersuchung der zur Einstellung vorgesehenen Bewerber erfolgt in aller Regel vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe. Ausnahmsweise sollen diese Untersuchung oder ggf. weitere Untersuchungen bereits vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf bzw. zum Dienstanfänger (§ 21 LBG) erfolgen, wenn die Ausbildung mit dem Ziel der späteren Berufsausübung im öffentlichen Dienst erfolgt oder wenn die Art der Ausbildung besondere Anforderungen an die Dienstfähigkeit stellt. Auf die Ausführungen bei Nummer 2 zu § 8 wird hingewiesen.

Wurde die gesundheitliche Eignung vor der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder auf Probe geprüft, so ist vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe bzw. auf Lebenszeit eine weitere Untersuchung nur dann notwendig, wenn Anhaltspunkte eine weitere ärztliche Untersuchung nahe legen oder wenn die Art der Tätigkeit besondere Anforderungen an die Dienstfähigkeit stellt.

Die Verpflichtung zu ärztlichen Untersuchungen nach der Jugendarbeitsschutzverordnung bleibt unberührt; ebenso die Verpflichtung zur Untersuchung auf Grund anderer arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften (z. B. Arbeitsschutzgesetz und darauf gestützte Rechtsvorschriften, vgl. Hinweis zu § 100 a).

- 2 Nach § 128 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) müssen die Einstellung und Beschäftigung von Schwerbehinderten als Beamte gefördert und ein angemessener Anteil von Schwerbehinderten unter den Beamten erreicht werden. Die Erfüllung dieser Verpflichtung soll durch Verringerung der Anforderungen an die ge-

sundheitliche Eignung (vgl. Nummer 3) und durch besondere laufbahnrechtliche Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst (vgl. § 15 Abs. 1 Nr. 1, § 18 Abs. 1 Nr. 1a, § 22 Abs. 1 Nr. 1a, § 27 Nr. 1 LVO) gefördert werden.

Schwerbehinderte im Sinne von § 72 SGB IX, die als Angestellte oder Arbeiter beschäftigt sind, können nach Maßgabe der LVO und ggf. der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zum jeweils laufbahnrechtlich festgesetzten Höchstalter, darüber hinaus mit Zulassung einer entsprechenden Ausnahme durch den Landespersonalausschuss (vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 1 a LVO), in das Beamtenverhältnis übernommen werden, soweit sonstige Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen. § 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in Verbindung mit den jeweils geltenden Rundschreiben bzw. Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums über die Einwilligung zur Einstellung und Versetzung von Beamten und Richtern in den Landesdienst bleibt unberührt.

- 3 Liegen Bewerbungen von Schwerbehinderten vor, so soll ihnen bei insgesamt ausreichender Eignung, also auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind, der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerbern gegeben werden.

Nach § 10 Abs. 1 LVO darf von Schwerbehinderten bei der Einstellung, der Anstellung und der Beförderung nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden. Die gesundheitliche Eignung kann im allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn die schwerbehinderte Person nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist.

In bestimmten Laufbahnen, wie z. B. im Polizeivollzugsdienst oder im allgemeinen Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten, müssen an die Tauglichkeit aller Beamten besondere Anforderungen gestellt werden, sodass sich hierdurch gewisse Beschränkungen bei Verwendung von behinderten Personen ergeben.

Schwerbehinderte dürfen auch dann als Beamte eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Es muss aber bei der Einstellung und bei der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit davon ausgegangen

werden können, dass die schwerbehinderte Person mindestens fünf Jahre dienstfähig bleibt; dies muss im amtsärztlichen Gutachten zum Ausdruck kommen.

- 4 Die Dienststellen sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Dabei sind die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Personalrat anzuhören. In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Schwerbehinderte bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden. Über Bewerbungen von Schwerbehinderten sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen Schwerbehinderter das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Bewerbungen nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

Einstellungen von schwerbehinderten Beamten auf Probe sind dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).

Zu § 12

- 1 Der Beamte erhält in den Fällen des § 9 eine Ernennungsurkunde. Der Wortlaut der Ernennungsurkunde ergibt sich aus § 12 Abs. 1, den Mustern 1 bis 4 der Anlage 4 und den folgenden Bestimmungen.
- 2 Die Worte »unter Berufung in das Beamtenverhältnis« sind in die Ernennungsurkunde nur aufzunehmen, wenn ein Beamtenverhältnis begründet wird (§ 9 Nr. 1). Wird ein Beamtenverhältnis in ein solches anderer Art umgewandelt, wird einem Beamten unter Fortdauer seines Beamtenverhältnisses erstmals ein Amt oder wird ihm ein anderes Amt mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung oder ein anderes Amt mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe verliehen (§ 9 Nr. 2 bis 5), soll die Ernennungsurkunde die Worte »unter Berufung in das Beamtenverhältnis« nicht enthalten.

- 3 Bleibt bei einer Ernennung die Art des Beamtenverhältnisses unverändert, soll die Ernennungsurkunde einen die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz nicht enthalten.
- 4 In die Ernennungsurkunde ist die Amtsbezeichnung oder die Dienstbezeichnung einzusetzen, die in einer Besoldungsordnung oder in einer sonstigen Vorschrift für das Amt oder die Dienststellung vorgesehen ist, das bzw. die dem Beamten übertragen werden soll. Ist der zu Ernennende bereits Beamter und wird eine andere Amts- oder Dienstbezeichnung verliehen, ist auch seine bisherige Amts- oder Dienstbezeichnung anzugeben. Ist er Beamter eines anderen Dienstherrn, ist die bisherige Amts- oder Dienstbezeichnung mit einem auf dieses Dienstverhältnis hinweisenden Zusatz (z. B. »im Dienst des ... «) zu versehen, wenn sich dieser Hinweis nicht wegen der Fassung der bisherigen Amts- oder Dienstbezeichnung erübrigt (z. B. bei der Ernennung eines Stadtinspektors zum Regierungsinspektor). Ist bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis der zu Ernennende nach gesetzlicher Vorschrift berechtigt, eine frühere Amts-, Dienst- oder Dienstgradbezeichnung mit einem Zusatz weiterzuführen, kann auch diese frühere Amts-, Dienst- oder Dienstgradbezeichnung mit einem Zusatz angegeben werden. Andere als die in dieser Verwaltungsvorschrift ausdrücklich vorgesehenen Angaben sind unzulässig, z. B. Hinweise auf die Behörde, es sei denn, die Behördenbezeichnung ist Bestandteil der Amtsbezeichnung (z. B. »Präsident des Landesvermessungsamts«); Hinweise auf die Besoldungsgruppe werden nur in den in Nummer 5 zu § 34a bezeichneten Fällen aufgenommen.
- 5 Soll die Ernennung zu einem späteren Zeitpunkt als dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam werden (§ 12 Abs. 3), sind in die Ernennungsurkunde nach dem Namen die Worte »mit Wirkung vom ... « unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen. Werden mehrere Ernennungen in einer Ernennungsurkunde zusammengefasst (z. B. Anstellung und gleichzeitig Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit), ist eine Formulierung zu wählen, die keinen Zweifel lässt, zu welchem Zeitpunkt die jeweilige Ernennung wirksam wird.
- 6 Wird die Ernennungsurkunde nicht durch den Behördenleiter, sondern durch einen zur Vertretung befugten Beamten unterzeichnet, so sind beim Namen des Unterzeichnenden ein das Vertretungsverhältnis kennzeichnender Zusatz (z. B. »In Vertretung«) und seine Amtsbezeichnung einzufügen.

- 7 Die Ernennungsurkunde ist mit dem Dienstsiegel nach der Verordnung der Landesregierung über die Führung des Landeswappens vom 2. August 1954 (GBl. S. 139), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 21. November 2000 (GBl. S. 719), zu versehen.
- 8 Die Ernennungsurkunde ist dem Beamten gegen schriftliche Empfangsbestätigung auszuhändigen. Die Empfangsbestätigung ist zur Personalakte des Beamten zu nehmen. Ausnahmsweise kann die Urkunde auch durch die Post mit Postzustellungsurkunde mit Rückschein oder eingeschriebenem Brief zugestellt werden (§§ 3 und 4 des Landesverwaltungszustellungsgesetzes). Wird die Personalakte, im Falle ihrer Gliederung die für die Aufnahme von Ernennungsvorgängen bestimmte Grund- oder Teilakte, nicht bei der Ernennungsbehörde geführt, ist nach § 113 Abs. 2 Satz 3 eine beglaubigte Abschrift der Ernennungsurkunde zur Grundakte oder zur dafür bestimmten Teilakte zu nehmen.
- 9 Ein nach § 9 Nr. 3, 4 und 5 ernannter Beamter ist von der nach dem Ernennungsgesetz zuständigen Behörde in eine Planstelle einzuweisen. Die Einweisung ist dem Beamten unter Angabe des Zeitpunkts, in dem die Einweisung wirksam werden soll, schriftlich mitzuteilen. Sind in Besoldungsordnungen Ämter mit gleicher Amtsbezeichnung in mehreren Besoldungsgruppen ausgebracht, sind in der Einweisungsverfügung das Amt und die Besoldungsgruppe anzugeben, nach der der Beamte die Bezüge erhält. Die Vorschriften über die rückwirkende Einweisung in eine Planstelle bei Beförderungen (§ 49 Abs. 2 LHO) bleiben unberührt. Dabei soll nach dem Beschluss des Ministerrats vom 18. Januar 1960 die Bestimmung über eine rückwirkende Einweisung von bis zu drei Monaten nicht angewandt werden.
- 10 Für die Mitteilung nach Nummer 9 wird folgender Wortlaut empfohlen:

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

In den in Nummer 9 Satz 3 genannten Fällen werden folgende Fassungen empfohlen:

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

oder

»Sie werden mit Wirkung vom ... im Wege der Unterbesetzung in eine Planstelle des Amts ... der Besoldungsgruppe ... bei Kap. ... des Staatshaushaltsplans eingewiesen. Sie erhalten Dienstbezüge aus dem übertragenen Amt in Besoldungsgruppe«

- 11 Wird einem Beamten ein anderes Amt mit anderem Endgrundgehalt übertragen und ändert sich die Amtsbezeichnung nicht, sind ihm die Übertragung des Amts und die Einweisung in eine neue Planstelle schriftlich mitzuteilen. Die Übertragung des Amts wird mit der Mitteilung an den Beamten wirksam, wenn nicht in der Mitteilung ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Nummer 9 gilt entsprechend.
- 12 Wird einem Beamten ein anderes Amt mit gleichem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung übertragen und ist damit kein Wechsel der Laufbahngruppe verbunden, gilt Nummer 11 entsprechend. Die Mitteilung muss die neue Amtsbezeichnung des Beamten enthalten.
- 13 Ändert sich die Amtsbezeichnung des bisherigen Amts, ohne dass dem Beamten ein anderes Amt übertragen wird, ist dem Beamten die neue Amtsbezeichnung schriftlich mitzuteilen.
- 14 Wenn eine Amtsbezeichnung gemäß § 104 Abs. 2 Satz 3 durch den Ministerpräsidenten verliehen worden ist, liegt im Falle der späteren Verleihung des dieser Amtsbezeichnung entsprechenden Amts eine Ernennung vor (§ 9 Nr. 4).

Zu § 14

In den Fällen des Absatzes 2 ist zunächst die nachträgliche Zustimmung des Landespersonalausschusses oder der zuständigen Aufsichtsbehörde zu der fehlerhaften Ernennung zu beantragen. Erst wenn diese Stelle es abgelehnt hat, die Zustimmung nachträglich zu erteilen, ist die Ernennung zurückzunehmen.

Zu § 28 a

- 1 Nach der Richtlinie 89/48/EWG des Rates vom 21. Dezember 1988 über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen (ABl. EG 1989 Nr. L 19 S. 16), erwerben Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Vertragsstaaten auf Antrag durch Anerkennung ihres Diploms die Laufbahnbefähigung für Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes, die der Fachrichtung des Diploms entspricht. Erfüllt ein Antragsteller die geforderten Voraussetzungen nicht, ist die Anerkennung von den in der Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie 89/48/EWG über die laufbahnrechtliche Anerkennung von Hochschuldiplomen (EU-EWR-Laufbahn-Anerkennungsverordnung – EULAnVO) vom 10. Januar 2000 (GBl. S. 105) gesondert festgelegten Ausgleichsmaßnahmen abhängig zu machen.
- 2 Eine Rechtsverordnung für die Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise nach der Richtlinie 92/51/EWG als Laufbahnbefähigung insbesondere für Laufbahnen des mittleren Dienstes ist noch nicht ergangen. Das Anerkennungsverfahren führt in diesen Fällen die laufbahngestaltende oder bei Laufbahnen besonderer Fachrichtung die für die Fachrichtung zuständige oberste Landesbehörde im Einzelfall durch.

Zu § 34

- 1 Ein Beamter kann nur befördert werden, wenn er während der Erprobungszeit durch seine Leistungen in der Beförderungsfunktion nachgewiesen hat, dass er den höheren Anforderungen gewachsen ist. Für das Vorliegen eines höher bewerteten Dienst-

postens reicht bei Fehlen einer besoldungsrechtlichen Bewertung auch eine interne Bewertung aus.

- 2 Von einer Erprobungszeit kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn sich der Beamte bereits in Tätigkeiten eines Dienstpostens mit gleicher Bewertung bewährt hat oder er sich auf dem Dienstposten bewährt hat, auf dem er auch nach seiner Beförderung amtsangemessen weiterhin verwendet werden kann.
- 3 Nach § 10 Abs. 1 LVO darf von schwerbehinderten Beamten bei der Beförderung nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden.

Zu § 34 a

- 1 Während der Probezeit wird das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit durch das Beamtenverhältnis auf Probe überlagert (Doppelbeamtenverhältnis). Eine Entlassung aus dem Lebenszeitbeamtenverhältnis tritt nicht ein. Die Rechte und Pflichten aus dem dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragenen Amt ruhen während der Probezeit mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken.

Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion können nur bei demselben Dienstherrn bestehen. Soll ein Beamter eines anderen Dienstherrn in das Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion berufen werden, so ist er zuvor in seinem Amt, das er im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit innehat, zum Land zu versetzen bzw. dort im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit neu zu ernennen. Erst im Anschluss daran ist ihm das neue Amt im Beamtenverhältnis auf Probe zu übertragen.

Welche Ämter mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe vergeben werden, ist im Anhang zu § 34 a Abs. 1 Buchstabe A bis D abschließend aufgeführt. Nicht einbezogen sind Ämter politischer Beamter und Ämter, deren Inhaber richterliche Unabhängigkeit besitzen.

- 2 Die Probezeit von in der Regel zwei Jahren kann in besonders begründeten Fällen (z. B. wenn der Beamte als ständiger Vertreter des bisherigen Amtsinhabers seine Befähigung unter Beweis gestellt hat) von der obersten Dienstbehörde bis auf ein Jahr verkürzt werden. Ist dem Beamten die leitende Funktion bereits in vollem Umfang übertragen worden, ohne dass ihm auch das statusrechtliche Amt verliehen wurde (z. B. weil eine entsprechende Planstelle nicht zur Verfügung stand) oder war ihm unmittelbar zuvor eine vergleichbare leitende Funktion erfolgreich übertragen, sind diese Zeiten bei Bewährung grundsätzlich auf die Probezeit anzurechnen. Eine Mindestprobezeit ist nicht zu fordern; je nach dem Umfang der Anrechnung kann die Probezeit ganz entfallen.

Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig. Keine Anwendung findet auch die Regelung über die allgemeine Erprobungszeit vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens.

- 3 Einem Beamten darf eine leitende Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nur übertragen werden, wenn er die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt, insbesondere die für das konkrete Amt erforderliche Laufbahnbefähigung besitzt, die erforderlichen Dienstzeiten erfüllt und die regelmäßig zu durchlaufenden Ämter durchlaufen hat. Der Landespersonalausschuss kann davon Ausnahmen zulassen.
- 4 Wird einem Beamten auf Lebenszeit ein Amt mit leitender Funktion übertragen, erhält er eine Ernennungsurkunde nach Anlage 4, Muster 1 mit dem auf die Art des Beamtenverhältnisses hinweisenden Zusatz "auf Probe".
- 5 Wird einem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert (z. B. Übertragung eines Amtes mit Amtszulage oder von Ministerialrat A 16 zu Ministerialrat B 3), oder wird ihm ohne Wechsel der Laufbahngruppe ein anderes Amt mit gleichem Endgrundgehalt, aber anderer Amtsbezeichnung (z. B. von Ministerialrat B 3 zum Leitenden Ministerialrat) übertragen, erfolgt die Übertragung des anderen statusrechtlichen Amtes ebenfalls durch Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe. Für die Übertragung des Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe wird in diesen Fällen eine Urkunde nach **Anlage 4** Muster 9 empfohlen. Ändern sich gleichzeitig Endgrundgehalt und Amtsbe-

zeichnung, bleibt es bei der Verwendung der Ernennungsurkunde nach **Anlage 4**, Muster 1.

- 6 Die Dauer der Probezeit unter Berücksichtigung von Anrechnungs- und Kürzungsmöglichkeiten ist durch begleitenden Verwaltungsakt festzusetzen.
- 7 Die Entscheidung darüber, ob sich der Beamte bewährt hat, ist in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem Abschluss der Probezeit zu treffen, möglichst vor oder, wenn dies ausnahmsweise nicht möglich ist, unverzüglich nach deren Ablauf.
- 8 Hat sich der Beamte bewährt, ist ihm das Amt auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen, d.h. er wird entsprechend befördert und erhält eine Ernennungsurkunde nach Anlage 4, Muster 3. Stimmen die bisherige und die künftige Amtsbezeichnung überein, wird auf die Angabe der bisherigen Amtsbezeichnung in der Ernennungsurkunde verzichtet. Im Fall der Nummer 5 erfolgt die nachfolgende Übertragung des Amtes auf Dauer im bestehenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit durch schriftliche Verfügung, da ein Ernennungstatbestand nicht vorliegt.

Da der Beamte nach Ablauf der Probezeit kraft Gesetzes aus dem Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion entlassen ist, sollte die Entscheidung über die Bewährung möglichst zeitnah erfolgen, sodass eine unmittelbare Anschlussernennung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder der rechtzeitige Erlass der Verfügung möglich ist. Es wird empfohlen, die Ernennungsurkunde kurz vor Ablauf der Probezeit auszuhändigen und in der Ernennungsurkunde den Zusatz "mit Wirkung vom ..." unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen.

- 9 Hat sich der Beamte nicht den Leistungserwartungen entsprechend bewährt, verbleibt er in dem statusrechtlichen Amt, das er vor der Ernennung zum Beamten auf Probe im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit inne hatte, und erhält einen diesem Amt entsprechenden Dienstposten. Weitere statusändernde Verfügungen sind nicht erforderlich. Die Feststellung der Nichtbewährung ist dem Beamten mitzuteilen. Eine nochmalige Vergabe der wahrgenommenen leitenden Funktion an denselben Beamten im Beamtenverhältnis auf Probe ist innerhalb eines Jahres ausgeschlossen.

Zu § 36

- 1 Die Versetzung eines Beamten in ein Amt mit demselben Endgrundgehalt einer gleichwertigen oder anderen Laufbahn (bei demselben oder bei einem anderen Dienstherrn) ist nicht von der Zustimmung des Beamten abhängig, wenn dienstliche Gründe vorliegen. Bei einem derartigen Eingriff in die Rechtsstellung des Beamten müssen jedoch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums) beachtet werden. Eine Weiterverwendung des Beamten in seinem bisherigen Amt und weniger schwerwiegende Maßnahmen, z. B. die Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn, müssen objektiv unmöglich sein. Eine Versetzung in ein Amt einer anderen Laufbahn darf z. B. nur bei erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten (z. B. im Zusammenhang mit dem Abbau von Personalüberhängen) erfolgen; in der Person des Beamten liegende Gründe scheiden insoweit aus.

- 2 Die Versetzung eines Beamten in ein Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt wegen Behördenumbildungen darf nur innerhalb der Landesverwaltung erfolgen. Es darf nur ein Amt mit einem Endgrundgehalt übertragen werden, das mindestens dem Amt entspricht, das der Beamte vor dem bisherigen Amt inne hatte. Versetzungsmöglichkeiten nach anderen Vorschriften, die weniger stark in die Rechtsstellung des Beamten eingreifen, sind vorrangig. Im übrigen ist die Dienstbehörde im Rahmen der Fürsorgepflicht gehalten, den Beamten so bald wie möglich wieder entsprechend seinem bisherigen Amt zu verwenden.

- 3 Wird ein Beamter von einem anderen Dienstherrn in den Dienst des Landes versetzt, so erhält er von der nach dem Ernennungsgesetz zuständigen Behörde eine schriftliche Mitteilung. Hierfür wird folgender Wortlaut empfohlen:

»Auf Grund ... sind Sie unter Fortdauer Ihres Beamtenverhältnisses auf ... mit Wirkung vom ... in den Dienst des Landes Baden-Württemberg übergetreten.

Sie führen die Amtsbezeichnung ... und werden mit Wirkung vom ... in eine Planstelle der Besoldungsgruppe ... bei Kap. . . . des Staatshaushaltsplans eingewiesen.«

Bei der Versetzung eines noch nicht angestellten Beamten wird anstelle des Absatzes 2 angefügt:

»Sie führen die Dienstbezeichnung«

Im Falle der Unterbesetzung einer Planstelle gilt Nummer 10 der Hinweise zu § 12 entsprechend.

- 4 Nummer 3 gilt auch bei Versetzungen und dem Übertritt bzw. der Übernahme nach §§ 123 und 128 BRRG.
- 5 Für schwerbehinderte Beamte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen neuen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei Versetzungen von schwerbehinderten Beamten ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Zu § 37

Hinsichtlich dienstlicher Gründe für die Abordnung eines Beamten nach § 37 Abs. 2 zu einer nicht seinem Amt entsprechenden Tätigkeit, auch zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht, gilt Nummer 1 der Hinweise zu § 36 entsprechend.

Für die Abordnung von schwerbehinderten Beamten gilt Nummer 5 zu § 36 entsprechend.

Zu § 39

- 1 Die Beendigung des Beamtenverhältnisses wird mit einer Urkunde verfügt, wenn der Beamte
 - in den Ruhestand versetzt wird,
 - als Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf seinen Antrag entlassen wird.Ferner erhält der Beamte eine Urkunde, wenn er kraft Gesetzes in den Ruhestand tritt.

Der Wortlaut der Urkunde ergibt sich aus den Mustern 5 bis 8 der **Anlage 4** und den folgenden Bestimmungen. Wird nach § 62 ein besonderer Zeitpunkt für den Beginn des Ruhestands festgesetzt, sind in die Urkunde nach dem Namen die Worte »mit dem Ablauf des ... « unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen. Entsprechendes gilt, wenn die Entlassung nach § 42 Abs. 2 für einen bestimmten Zeitpunkt beantragt worden ist.

- 2 In anderen als den in Nummer 1 genannten Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses (z. B. Entlassung nach §§ 40, 41) erhält der Beamte eine schriftliche Mitteilung. In dieser ist der Zeitpunkt anzugeben, zu dem das Beamtenverhältnis endet oder geendet hat.
- 3 Bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ist der Dank für die dem Land geleisteten Dienste auszusprechen, wenn Führung und Leistung des Beamten dies rechtfertigen. In der Urkunde über die Beendigung des Beamtenverhältnisses wird der Dank in der Regel durch folgenden Zusatz ausgesprochen:

»Für die dem Land geleisteten treuen Dienste spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.«
- 4 Die Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit Ablegung der Prüfung gemäß Absatz 3 ist vom rechtlichen Bestand der Prüfungsentscheidung unabhängig. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf besteht also weder fort noch lebt es rückwirkend wieder auf, wenn die Entscheidung über das Nichtbestehen einer Prüfung später zugunsten des Prüflings rechtskräftig aufgehoben wird.

Zu § 41

- 1 Wird der Beamte auf Probe, der einen Rechtsanspruch auf Verleihung der Eigenschaft als Beamter auf Lebenszeit erworben hat, erst nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit dienstunfähig, darf er grundsätzlich nicht mehr auf Grund von Absatz 1 Nr. 2 entlassen werden, es sei denn, die Wartezeit nach § 49 für die Versetzung in den Ruhestand ist nicht erfüllt. Es verbleiben die Möglichkeiten der anderweitigen Verwendung gemäß § 53 Abs. 3 oder der Versetzung in den Ruhestand nach § 57. Wird der Beamte auf Probe vor Vollendung des 27. Lebensjahres dienstunfähig, kann er auch nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit auf Grund von Absatz 1 Nr. 2 entlassen werden. Ein Anspruch auf Umwandlung des Beamtenverhältnisses auf Probe in ein solches auf Lebenszeit entsteht erst, wenn neben dem erfolgreichen Ableisten der Probezeit auch die Voraussetzung von § 8 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt ist (Bundesverwaltungsgericht - Urteil vom 16. November 1989, ZBR 1990, 302).₂

- 2 Vor der Entlassung eines schwerbehinderten Beamten ist nach § 128 Abs. 2 SGB IX das Integrationsamt anzuhören.

Zu § 43

- 1 Probezeit im Sinne von Absatz 1 Nr. 2 ist die laufbahnrechtliche Probezeit (§§ 29, 32) einschließlich einer etwaigen Verlängerung nach § 14 LVO oder entsprechenden laufbahnrechtlichen Vorschriften.

Die Entlassung wegen Nichtbewährung »in der Probezeit« ist grundsätzlich unverzüglich nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit auszusprechen. Geschieht dies nicht und wird auch keine Verlängerung der laufbahnrechtlichen Probezeit angeordnet, so steht das der Feststellung der Bewährung gleich.

Die Entlassung kann schon vor Ablauf der Probezeit verfügt werden, wenn die mangelnde Bewährung festgestellt ist und nicht behebbar erscheint.

Von der Entlassung mangels gesundheitlicher Eignung soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung in sinngemäßer Anwendung des § 53 Abs. 3 möglich

ist. Für eine anderweitige Verwendung des aus gesundheitlichen Gründen für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit an sich ungeeigneten Probebeamten reicht es nicht aus, dass er auf einzelnen hierfür geeigneten und möglicherweise erst einzu-richtenden Dienstposten eingesetzt werden kann. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass der Beamte für einen hinreichend breiten Teil von Dienstposten seiner oder einer gleichwertigen Laufbahn verwendet werden kann (VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 10. August 1995, 4 S 1874/95). Ist dies nicht der Fall, kann der Beamte auf Probe entlassen werden.

- 2 Nach Ablauf der Fünf-Jahres-Frist des § 8 Abs. 2 ist die Entlassung nach § 43 eingeschränkt; die Entlassung eines Beamten auf Probe auf Grund dieser Vorschrift kommt grundsätzlich nicht mehr in Betracht. Wegen der Entlassung bei Dienstunfähigkeit wird auf die Hinweise zu § 41 Nr. 1 und zu § 57 verwiesen.
- 3 Die Entlassung des Beamten auf Probe unterliegt, sofern sie nicht auf seinen Antrag erfolgt, nach § 80 Abs. 1 Nr. 6 LPVG der Mitwirkung des Personalrats. Vor der Entlassung eines schwerbehinderten Beamten auf Probe ist nach § 128 Abs. 2 SGB IX das Integrationsamt anzuhören.
- 4 Im übrigen sind die Hinweise zu §§ 8 und 57 zu beachten.

Zu §§ 52 bis 55

- 1 Der Antrag des Beamten auf Versetzung in den Ruhestand ist schriftlich zu stellen und darf nicht an Bedingungen geknüpft sein.
- 2 Zeichnet sich ab, dass ein Beamter auf Lebenszeit dienstunfähig wird, so sind unter Berücksichtigung des Grundsatzes "Rehabilitation vor Versorgung" zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand oder der Entlassung alle Möglichkeiten zu nutzen, die eine angemessene Weiterverwendung gestatten oder erwarten lassen. Dies gilt sinngemäß auch für einen Beamten auf Probe, der aus gesundheitlichen Gründen entlassen werden kann, sofern der Beamte für einen hinreichend breiten Teil seiner oder einer gleichwertigen Laufbahn verwendet werden kann (vgl. Nummer 1 zu § 43).

- 3 Vorrangig sind Maßnahmen zur Rehabilitation zu ergreifen, die eine Weiterverwendung in demselben statusrechtlichen Amt und auf dem bisherigen Dienstposten zulassen. Ist dies nicht möglich, ist eine Umsetzung oder Versetzung auf einen anderen entsprechend bewerteten Dienstposten innerhalb der Landesverwaltung anzustreben.

Bei einem anderen Dienstherrn kann eine Weiterverwendung in einem niedriger bewerteten Amt seiner bisherigen, einer gleichwertigen oder anderen Laufbahn, für die er die Befähigung besitzt oder zu erwerben bereit ist, nur im Einvernehmen mit dem Beamten erfolgen. In Ausnahmefällen kann mit Rücksicht auf die gesundheitliche Beeinträchtigung der Befähigungserwerb als anderer Bewerber (§§ 30 ff.) in Betracht gezogen werden.

- 4 Ohne die Zustimmung des Beamten ist innerhalb der Landesverwaltung eine Weiterverwendung in einem anderen statusrechtlichen Amt der bisherigen oder einer anderen (einschließlich einer gleichwertigen) Laufbahn auf einem entsprechend bewerteten Dienstposten in der Erwartung möglich, dass der Beamte voraussichtlich den gesundheitlichen Anforderungen genügt (§ 53 Abs. 3 Satz 2). Diese spezialgesetzliche Regelung geht anderen statusverändernden Regelungen vor, die ein Zustimmungserfordernis des Beamten vorsehen.

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

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

Die Übertragung eines anderen statusrechtlichen Amtes setzt voraus, dass der Beamte über die erforderliche Laufbahnbefähigung verfügt. Der Beamte ist grundsätzlich verpflichtet, an Maßnahmen zum Befähigungserwerb teilzunehmen. Aus Gründen der

Zumutbarkeit und der Wirtschaftlichkeit sollen jedoch ältere Beamte zum Befähigungserwerb nicht mehr verpflichtet werden. Der Befähigungserwerb als anderer Bewerber (§§ 30 ff.) kommt nur in besonders begründeten Ausnahmefällen in Betracht.

- 5 Die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit unter Beibehaltung des statusrechtlichen Amtes (§ 53 Abs. 3 Satz 4) kommt ohne die Zustimmung des Beamten nur in Betracht, wenn alle anderen Möglichkeiten der Weiterverwendung im bisherigen Amt ausgeschöpft sind oder die Übertragung eines anderen Amtes aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausscheidet. Die Maßnahme setzt voraus, dass die Dienstunfähigkeit des Beamten, ggf. in einem förmlichen Ermittlungs- und Erörterungsverfahren nach § 55 Abs. 4 Sätze 2 bis 4, festgestellt wurde (vgl. Beschluss des VGH Baden-Württemberg vom 14. Dezember 2001, 4 Stuttgart 2726/99).

Eine geringerwertige Verwendung kann in jeder Laufbahn derselben Laufbahngruppe und im Bereich jeder obersten Dienstbehörde innerhalb der Landesverwaltung erfolgen. Ausgenommen sind lediglich Tätigkeiten, für die eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Der Erwerb der förmlichen Laufbahnbefähigung ist nicht erforderlich. Gleichwohl kann auf die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten nicht verzichtet werden.

Die übertragene geringerwertige Tätigkeit muss für den Beamten unter Berücksichtigung seiner bisherigen Tätigkeit zumutbar sein. Tätigkeiten des Eingangsamtes einer Laufbahn scheiden dabei für Beamte in Spitzenpositionen einer Laufbahn nicht von vornherein aus. Abwägungskriterium für die Zumutbarkeitsprüfung ist auch die gesundheitliche Eignung für die geringerwertige Tätigkeit. Dabei ist nicht auf das abstrakte Amt im funktionellen Sinn, sondern auf die Anforderung des konkreten Dienstpostens (konkretes Amt im funktionellen Sinn) abzustellen.

- 6 Ein Schwerbehinderter oder Gleichgestellter nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX, der Beamter ist, soll wegen Dienstunfähigkeit auf Grund seiner Behinderung nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt ist, dass er auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig ist, seine Dienstpflichten zu erfüllen, und auch eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 53 a nicht vorliegt. § 95 Abs. 2 (Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung) und § 128 Abs. 2 SGB IX (Anhörung des In-

tegrationsamts, wenn der Beamte die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nicht selbst beantragt hat) sind zu beachten; dabei sollen personenbezogene Daten zur gesundheitlichen Situation des schwerbehinderten Beamten nur mit dessen Einwilligung mitgeteilt werden.

Bei schwerbehinderten Personen im Sinne des § 72 SGB IX, die als Beamte in Folge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen eine Beförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch das nächstmögliche Beförderungsamts ihrer Laufbahn erreicht hätten. § 11 LBG ist zu beachten.

- 7 Die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung ist in jedem Einzelfall zu prüfen. Liegen ihre Voraussetzungen vor, ist von der Versetzung in den Ruhestand abzusehen. Die Gründe für eine Zurruesetzung sind aktenmäßig festzuhalten.

Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bedarf bei Beamten, die das fünfundfünfzigste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, des Einvernehmens des Finanzministeriums.

8 **Begrenzte Dienstfähigkeit**

- 8.1 Die begrenzte Dienstfähigkeit ermöglicht es, Beamte trotz einer dauerhaften Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen der verbleibenden Arbeitskraft weiter zu verwenden. Der Beamte behält den Status eines aktiven Beamten. Er bleibt verpflichtet, die ihm mögliche Dienstleistung in vollem Umfang zu erbringen. Die Herabsetzung der Arbeitszeit gilt nur für die Zeit der begrenzten Dienstfähigkeit. Die Arbeitszeit muss bei einer Besserung der gesundheitlichen Situation entsprechend dem Grad der Dienstfähigkeit bis zur vollen regelmäßigen Arbeitszeit wieder heraufgesetzt werden.
- 8.2 Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist zugleich Feststellung einer Teildienstunfähigkeit. Dabei kommt es entsprechend der Feststellung der Dienstunfähigkeit darauf an, ob der Beamte infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten

ten nicht mehr in vollem Umfang, jedoch weiter mindestens zu 50% auf Dauer fähig ist.

- 8.3 Eine Herabsetzung der Arbeitszeit entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn eine anderweitige Verwendung nach § 53 Abs. 3 nicht möglich ist. Hierzu wird auf die Nummern 2 bis 5 verwiesen.
- 8.4 Für die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ohne Antrag des Beamten gelten die Nummern 9 bis 12 sinngemäß.
- 8.5 Der Beamte verbleibt in seinem statusrechtlichen Amt und wird grundsätzlich in seiner bisherigen Tätigkeit weiter verwendet. Die Übertragung einer Tätigkeit, die nicht seinem Amt entspricht, ist im Hinblick auf das Recht des Beamten an einer seinem Amt entsprechenden Tätigkeit an seine Zustimmung gebunden. Allerdings soll auch mit Zustimmung des Beamten in der Regel nur eine Funktion übertragen werden, die in der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit vergleichbar ist.
- 8.6 Bei der begrenzten Dienstfähigkeit handelt es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da der Beamte die ihm mögliche Dienstleistung nicht nur teilweise, sondern vollständig erbringt. Die Regelungen der Teilzeitbeschäftigung sind daher nicht unmittelbar anwendbar.
- 8.7 Für die Ausübung von Nebentätigkeiten gilt bei begrenzt dienstfähigen Beamten § 83 Abs. 2 Satz 3 mit der Maßgabe, dass die verminderte Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit angesehen wird. Eine Genehmigung von Nebentätigkeiten ist deshalb in der Regel wegen übermäßiger Beanspruchung der Arbeitskraft des Beamten zu versagen, wenn diese ein Fünftel der reduzierten Arbeitszeit des Beamten überschreitet.
- 8.8 Da der Beamte mit der Feststellung seiner begrenzten Dienstfähigkeit teilweise vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird, hat auf seinen Antrag der Personalrat mitzuwirken (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 i.V.m. Abs. 2 LPVG).

Wird das Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit eines schwerbehinderten Beamten eingeleitet, hat die Dienststelle nach der Präventionsregelung des § 84 SGB IX möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat

und das Integrationsamt einzuschalten. Das Integrationsamt ist nach § 128 Abs. 2 SGB IX ferner vor der Entscheidung anzuhören, es sei denn, der Beamte hat die Maßnahme selbst beantragt.

9 **Ärztliche Gutachten**

- 9.1 Vor der Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Dienstunfähigkeit ist in aller Regel das Gutachten eines Amtsarztes, eines beamteten Polizeiarztes oder eines anderen beamteten Arztes sowie erforderlichenfalls eines externen Facharztes, über den Gesundheitszustand des Beamten einzuholen. Nummer 6 der Hinweise zu § 8 gilt entsprechend.

Die Prüfung der Dienstunfähigkeit beinhaltet auch Feststellungen zur gesundheitlichen Eignung, insbesondere ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen der Rehabilitation sinnvoll und möglich sind, zur gesundheitlichen Eignung für eine anderweitige Verwendung sowie zur begrenzten Dienstfähigkeit. Auf die Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums über amtsärztliche Untersuchungen im öffentlichen Dienst und die PDV 300 wird hingewiesen.

- 9.2 Das ärztliche Gutachten ist Grundlage für die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder die gesundheitlich bedingte anderweitige oder begrenzte Verwendung des Beamten. Der Dienstvorgesetzte stellt daher im Auftrag zur Erstellung des ärztlichen Gutachtens den Sachverhalt umfassend dar und teilt sämtliche für die Abfassung des Zeugnisses wesentlichen Umstände mit. Dazu gehören im Hinblick auf die Beurteilung der Dienstfähigkeit insbesondere Angaben zu

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

- den bisherigen Maßnahmen zur Prävention, Rehabilitation und Entlastung des Beamten sowie deren Auswirkungen,
- den bestehenden Möglichkeiten der anderweitigen Verwendung mit Beschreibung des Anforderungsprofils des für eine anderweitige Verwendung in Frage kommenden Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn (z. B. Amt eines Amtrats, einer Oberregierungsrätin),
- sämtlichen sonstigen Umständen, die für die Beurteilung der Dienstfähigkeit des Beamten wesentlich sind (z. B. Schwerbehinderteneigenschaft).

Der Dienstvorgesetzte bittet mit dem Gutachtensauftrag, in dem amtsärztlichen Gutachten

- ein Prognoseurteil zur voraussichtlichen Entwicklung der gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen abzugeben, insbesondere um Auskunft darüber, ob
 - o mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten 6 Monate zu rechnen ist,
 - o der Beamte innerhalb der nächsten 6 Monate seinen Dienst mit Einschränkungen (z. B. kein Publikumsverkehr, Arbeitsunterbrechungen, kein Arbeiten unter Zeitdruck) wieder mit der vollen Arbeitszeit aufnehmen kann,
 - o der Beamte innerhalb der nächsten 6 Monate seinen Dienst mit mindestens der Hälfte oder mehr der regelmäßigen Arbeitszeit (Prozentsatz angeben) wieder aufnehmen kann, ggf. unter welchen Einschränkungen,
 - o Behandlungsmaßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit, zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit (z. B. Rehabilitationsmaßnahmen, psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Heilkuren) Erfolg versprechend erscheinen,
 - o damit zu rechnen ist, dass der Beamten auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, seine bisherigen Dienstpflichten zu erfüllen,
- darzustellen, inwieweit der Beamte hinsichtlich seiner gesundheitlichen Eignung die Anforderungen der vom Dienstvorgesetzten beschriebenen anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten erfüllen kann,
- darzustellen, welche Tätigkeiten der Beamte bei einer anderweitigen Verwendung überhaupt noch wahrnehmen kann,

- mitzuteilen, ob ein Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung im Hinblick auf die damit verbundenen Erleichterungen sinnvoll erscheint,
- mitzuteilen, ob und wann eine Nachuntersuchung zum Zweck der Reaktivierung für zweckmäßig gehalten wird, falls der Beamte in den Ruhestand versetzt wird.

9.3 Bereits vor einer Mitteilung nach § 55 Abs. 1 hat der Dienstvorgesetzte zur Beurteilung, ob der Beamte als dienstunfähig anzusehen ist, in aller Regel ein Gutachten nach den Nummern 9.1 und 9.2 einzuholen.

10 Zurruheesetzungsverfahren sind unter Beachtung folgender Grundsätze zügig durchzuführen

- Die Beschäftigungsdienststellen sollten Erkrankungen spätestens nach einer Dauer von drei Monaten der personalverwaltenden Stelle mitteilen;
- die personalverwaltenden Stellen sollten in Fällen, in denen eine dreimonatige Erkrankung vorliegt und die Wiederaufnahme des Dienstes innerhalb der nächsten sechs Monate nicht mit Sicherheit zu erwarten ist, eine amtsärztliche Untersuchung veranlassen;
- der Untersuchungsauftrag sollte der untersuchenden Stelle unmittelbar zugeleitet werden;
- die Mitteilung über die beabsichtigte Versetzung in den Ruhestand sollte dem Beamten grundsätzlich direkt zugeleitet und den in Betracht kommenden Dienststellen nachrichtlich mitgeteilt werden;
- bei schwerbehinderten Beamten sind nach der Präventionsregelung des § 84 Abs. 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und das Integrationsamt alsbald nach der Mitteilung an den Beamten einzuschalten; vor der Zurruheesetzung ist nach § 128 Abs. 2 SGB IX das Integrationsamt anzuhören.

- die Bearbeitungszeit zwischen der Mitteilung über die beabsichtigte Zurruesetzung und der Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand sollte möglichst kurz gehalten werden;
 - die Zurruesetzungsverfügung mit der Urkunde sollte der aushändigenden Stelle nach Möglichkeit unmittelbar zugeleitet werden, um zeitliche Verzögerungen und unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Soweit es erforderlich ist, sind sonstige noch in Betracht kommende Stellen nachrichtlich zu verständigen.
- 11 Die Kosten einer durch den Dienstvorgesetzten angeordneten Untersuchung oder Beobachtung trägt der Dienstherr.
- 12 Bei Versetzung in den Ruhestand ist der Beamte auf die Anzeigepflichten nach § 88 a Abs. 1 LBG und § 62 Abs. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) hinzuweisen.

Zu § 56

- 1 Dem Ruhestandsbeamten, dessen erneute Berufung in das Beamten- oder Richter- verhältnis in Aussicht genommen ist, ist mitzuteilen,
- a) dass beabsichtigt ist, ihn erneut in das Beamten- oder Richter- verhältnis zu berufen,
 - b) wann der Dienst angetreten werden soll und
 - c) welches Amt in welcher Laufbahn und welche Tätigkeit ihm, gegebenenfalls nach Befähigungserwerb, übertragen werden sollen.

Auf die Nummern 4 und 5 der Hinweise zu §§ 52 bis 55 wird hingewiesen.

- 2 Der Ruhestandsbeamte, der eine erneute Berufung in das Beamten- oder Richter- verhältnis ablehnt, ist schriftlich darauf hinzuweisen, dass er seinen Anspruch auf Ver-

sorgungsbezüge verliert, solange er der erneuten Berufung in das Beamten- oder Richterverhältnis schuldhaft nicht nachkommt (§ 60 BeamtVG).

- 3 Soll ein Ruhestandsbeamter, der inzwischen in ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis getreten ist oder eine sonstige berufliche Tätigkeit aufgenommen hat, erneut in das Beamten- oder Richterverhältnis berufen werden, ist ihm eine angemessene Frist einzuräumen.
- 4 Der Ruhestandsbeamte hat den Antrag auf erneute Berufung in das Beamten- oder Richterverhältnis schriftlich zu stellen. Der Antrag darf nicht an Bedingungen geknüpft sein.
- 5 Die Dienstfähigkeit des Ruhestandsbeamten ist auf Grund des Gutachtens eines Amtsarztes, eines beamteten Polizeiarztes oder eines anderen beamteten Arztes, erforderlichenfalls eines externen Facharztes, festzustellen.
- 6 Bei Krankheiten, die eine Besserung des Gesundheitszustandes in Zukunft möglich erscheinen lassen, sind die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit durch Vormerkung eines Termins zu überwachen, die Nachuntersuchung zu veranlassen und der Beamte oder Richter erneut zu berufen, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Zu § 57

Erfüllt ein Beamter auf Probe die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1, so erlangt er mit Ablauf der Fünf-Jahres-Frist des § 8 Abs. 2 einen Rechtsanspruch auf Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit, wenn er zu diesem Zeitpunkt nicht dienstunfähig ist und das 27. Lebensjahr vollendet hat. Liegen zu diesem Zeitpunkt Anhaltspunkte vor, dass der Beamte auf Probe dienstunfähig ist, ohne dass diese Frage abschließend geklärt werden konnte, so wird der Ablauf der Fünf-Jahres-Frist bis zur Aufklärung des Sachverhalts hinausgeschoben. Der Dienstherr darf diese Aufklärung jedoch nicht ungebührlich verzögern. Trifft der Dienstherr keine Entscheidung oder erwirbt der Beamte auf Probe durch Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit und durch Vollendung des 27. Lebensjahres (§ 8 Abs. 1 Satz 2) einen Rechtsanspruch auf Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebens-

zeit und wird er erst danach dienstunfähig, darf er auf Grund von § 41 Abs. 1 Nr. 2 nicht mehr entlassen werden, es sei denn, die Wartezeit nach § 49 für die Versetzung in den Ruhestand ist nicht erfüllt. In diesem Fall verengt sich das Ermessen des Dienstherrn nach Absatz 2 grundsätzlich auf die Zurruesetzung. Hierzu wird auf die Hinweise zu § 41 verwiesen.

Muss ein Beamter auf Probe wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, weil er infolge der Versäumnis von Fristen nicht mehr entlassen werden darf, ist die Regressfrage zu prüfen.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung gemäß § 53 Abs. 3 möglich oder der Beamte begrenzt dienstfähig (§ 53 a) ist.

Zu § 70

- 1 Jeder Beamte ist nach § 70 Abs. 2 verpflichtet, sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Bei Beamten ist die Entfernung aus dem Dienst nur aufgrund eines begangenen konkreten Dienstvergehens möglich. Das Dienstvergehen besteht nicht schon in der mangelnden Gewähr des Beamten dafür, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintritt, sondern erst in der nachgewiesenen Verletzung dieser Treuepflicht.
- 2 Besteht der Verdacht auf ein Dienstvergehen, so sind disziplinarrechtliche Vorermittlungen einzuleiten.
- 3 Ein Beamter, der sich aktiv für eine verfassungsfeindliche Partei oder Organisation einsetzt, verletzt seine politische Treuepflicht und ist aus dem Dienst zu entfernen, wenn er die Verletzung beharrlich fortsetzen will. Um eine solche disziplinarrechtliche Ahndung zu rechtfertigen, muss die Tätigkeit allerdings ein Mindestmaß an Evidenz und Gewicht aufweisen, damit sie als aktives Einsetzen für eine verfassungsfeindliche Partei oder Organisation qualifiziert werden kann. Das bloße Haben einer Überzeugung und die bloße Mitteilung, dass man diese habe, reichen für die Entfernung aus dem Dienst nicht aus. Die Mitgliedschaft in einer Partei mit verfassungsfeindlichen

Zielsetzungen ist nur ein Element bei der Beurteilung des Einzelfalls. Es müssen auch die näheren Umstände, z. B. des Erwerbs der Mitgliedschaft, und die Kenntnis von den Zielen der Partei berücksichtigt werden.

- 4 Die Entfernung aus dem Dienst stellt eine schwerwiegende Maßnahme dar. Für den Beamten hat sie i.d.R. den Verlust seiner Existenzgrundlage zur Folge. Bei derartigen Entscheidungen sind daher der jeweilige Einzelfall sorgfältig aufzuklären und in besonderem Maße der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Zu § 71

- 1 Der Diensteid ist unverzüglich nach der Begründung des Beamtenverhältnisses durch den Behördenleiter, seinen allgemeinen Vertreter oder einen von ihm damit beauftragten Beamten oder Richter abzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn der Beamte früher bereits in einem Beamten- oder Richterverhältnis stand oder wenn der Beamte von einem Dienstherrn, für den das Landesbeamtengesetz nicht gilt, zu einem in § 1 genannten Dienstherrn versetzt oder von jenem übernommen wird oder zu ihm übertritt.
- 2 Beamte, die Staatsangehörige eines anderen EU-Mitgliedstaates oder EWR-Vertragsstaates sind, haben ebenso wie Deutsche den Diensteid zu leisten. Dasselbe gilt für ausländische Staatsangehörige, für die nach § 6 Abs. 3 eine Ausnahme von § 6 Abs. 2 zugelassen worden ist; die Ablegung eines Gelöbnisses nach Absatz 4 ist in diesen Fällen nicht zulässig.
- 3 Vor der Leistung des Dienstoids ist der Beamte mit dem Inhalt des Dienstoids bekannt zu machen und auf dessen Bedeutung sowie gegebenenfalls auf die Folgen einer Eidesverweigerung hinzuweisen (§ 41 Abs. 1 Nr. 1).
- 4 Der Diensteid wird durch Nachsprechen der vorgeschriebenen Eidesformel geleistet. Der Beamte soll dabei die rechte Hand erheben.
- 5 Über die Vereidigung ist eine Niederschrift nach **Anlage 5** aufzunehmen. Die Niederschrift ist von dem Beamten, der den Diensteid geleistet hat, sowie von dem Beamten

oder Richter, der die Vereidigung vorgenommen hat, zu unterzeichnen. Sie ist zur Personalakte des Beamten zu nehmen.

- 6 Wird der Diensteid verweigert, ist darüber eine Niederschrift aufzunehmen. Jeder Fall der Eidesverweigerung ist unverzüglich der zuständigen obersten Dienstbehörde zur Kenntnis zu bringen.
- 7 Anstelle des Diensteides kann ein Beamter, der nicht Deutscher oder Staatsangehöriger eines anderen EU-Mitgliedstaates oder EWR-Vertragsstaates ist und für den eine Ausnahme von § 6 Abs. 1 Nr. 1, nicht aber auch von § 6 Abs. 2 zugelassen worden ist, ein Gelöbnis nach Absatz 4 ablegen. Für die Abnahme des Gelöbnisses gelten die Nummern 1 und 3 bis 6 entsprechend.

Zu § 77

Der Beamte ist verpflichtet, seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn er eine Amtshandlung vorzunehmen hat, die sich gegen ihn selbst oder einen Angehörigen richten würde. Im übrigen finden im Verwaltungsverfahren die Vorschriften der §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes (LVwVfG) über den Ausschluss und die Befangenheit Anwendung.

Zu § 80

In der Aussagegenehmigung ist die Angelegenheit, auf die sie sich erstreckt, näher zu bezeichnen.

Zu § 89

- 1 Ein Beamter muss jeden Anschein vermeiden, im Rahmen der Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Ein Beamter darf, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, keine Belohnungen oder Geschenke in bezug auf sein Amt annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung seiner gegenwärtigen

oder letzten zuständigen Behörde.

2 "Belohnungen" oder "Geschenke" im Sinne des § 89 sind nicht nur Geld oder Sachwerte, sondern auch alle anderen Zuwendungen einschließlich Dienstleistungen, auf die der Beamte keinen Rechtsanspruch hat und die ihm einen Vorteil verschaffen, ihn also objektiv besser stellen. Ein derartiger Vorteil kann insbesondere liegen in

- der Überlassung von Gutscheinen (z. B. Eintrittskarten), Telefon-, Geld- oder Kreditkarten oder von Gegenständen (z. B. Baumaschinen, Fahrzeugen) zum privaten Gebrauch oder Verbrauch,
- besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z. B. zinslosen oder zinsgünstigen Darlehen, Bürgschaften),
- der Gewährung von Preisnachlässen, die nicht allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes, Mitgliedern berufsständischer oder gewerkschaftlicher Vereinigungen oder einer allgemeinen Berufsgruppe, der der Beamte angehört, generell eingeräumt werden,
- der Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets oder der Mitnahme auf Reisen (z. B. Urlaubsreisen),
- Bewirtungen oder der Gewährung von Unterkunft,
- erbrechtlichen Begünstigungen (z. B. der Einsetzung als Erbe oder dem Bedenken mit einem Vermächtnis).

Ein Vorteil kann auch dann bestehen, wenn der Beamte zwar einen Anspruch auf eine Gegenleistung hat (z. B. aus einer genehmigten privaten Nebentätigkeit), seine Leistung aber in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Gegenleistung steht.

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

Für die Anwendbarkeit der Vorschrift ist es auch ohne Bedeutung, ob der Vorteil dem Beamten unmittelbar oder - zum Beispiel bei Zuwendungen an Angehörige oder Vereine, denen er angehört - nur mittelbar zugute kommt. Die beabsichtigte Weitergabe von Vorteilen an Dritte (z. B. Verwandte, Bekannte, andere Bedienstete, Gemeinschaftseinrichtungen oder soziale Einrichtungen) oder für Gemeinschaftsveranstaltungen rechtfertigt nicht deren Annahme; auch in diesen Fällen muss die zuständige Behörde der ausnahmsweisen Annahme zustimmen.

- 4 "In bezug auf das Amt" ist ein Vorteil immer dann gewährt, wenn die zuwendende Person sich davon bestimmen oder mitbestimmen lässt, dass der Beamte ein bestimmtes Amt bekleidet oder bekleidet hat. Ein Bezug zu einer bestimmten Amtshandlung ist nicht erforderlich. Zum "Amt" gehören sowohl das Hauptamt als auch jedes Nebenamt und jede sonstige auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten ausgeübte Nebentätigkeit. "In bezug auf das Amt" gewährt kann auch eine Zuwendung sein, die der Beamte durch eine im Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben stehende Nebentätigkeit oder ein im Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben wahrgenommenes öffentliches Ehrenamt erhält.

Nicht "in bezug auf das Amt" gewährt sind Vorteile, die ausschließlich mit Rücksicht auf Beziehungen innerhalb der privaten Sphäre gewährt werden. Derartige Beziehungen dürfen aber nicht mit Erwartungen in bezug auf die dienstliche Tätigkeit des Beamten verknüpft sein. Erkennt der Beamte, dass an den persönlichen Verkehr derartige Erwartungen geknüpft werden, darf er weitere Vorteile nicht mehr annehmen.

- 5 Der Beamte darf eine Zuwendung, für deren ausnahmsweise Annahme die Zustimmung nicht nach Nummer 15 allgemein erteilt oder nach Nummer 6 als allgemein erteilt anzusehen ist, nur annehmen, wenn die zuständige Behörde zugestimmt hat. Hat der Beamte Zweifel, ob die Annahme eines Vorteils unter § 89 LBG fällt oder ob die Zustimmung allgemein erteilt oder als allgemein erteilt anzusehen ist, hat er die Zustimmung ebenfalls zu beantragen.

Die Zustimmung ist in der Regel schriftlich zu beantragen. Dabei hat der Beamte die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen.

Kann die Zustimmung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so darf der Beamte die Zuwendung ausnahmsweise vorläufig annehmen, muss die Zustimmung aber unverzüglich beantragen. Er hat grundsätzlich den ausdrücklichen Vorbehalt zu erklären, die Zuwendung wieder zurückzugeben, falls deren Annahme nicht zugestimmt wird; auf die Erklärung des Vorbehalts kann insbesondere unter den Voraussetzungen der Nummer 7 Abs. 2 Satz 2 verzichtet werden.

6 Als allgemein erteilt anzusehen ist die Zustimmung für die Annahme

- von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten (z. B. Massenwerbepublikationen wie Kalendern, Kugelschreibern, Schreibblocks, sofern es sich dabei um Artikel einfacher Art handelt),
- von Geschenken aus dem Mitarbeiterkreis des Beamten (z. B. aus Anlass eines Geburtstags oder Dienstjubiläums) im herkömmlichen Umfang,
- von Vorteilen, die die Durchführung eines Dienstgeschäfts erleichtern oder beschleunigen (z. B. die Abholung mit einem Fahrzeug vom Bahnhof),
- üblicher und angemessener Bewirtung aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen, wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch ein Beamter nicht entziehen kann, ohne gegen gesellschaftliche Normen zu verstoßen,
- üblicher und angemessener Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen der Beamte im Rahmen seines Amtes, in dienstlichem Auftrag oder mit Rücksicht auf die ihm durch sein Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnimmt (z. B. Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offiziellen Empfängen, gesellschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfesten, Einweihungen, Eröffnungen von Ausstellungen, Betriebsbesichtigungen, Sitzungen von Organen wirtschaftlicher Unternehmungen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist).

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

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

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

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

- 8 Die Zustimmung soll schriftlich erteilt werden. Sie kann mit der Auflage erteilt werden, die Zuwendung an eine soziale Einrichtung, an den Dienstherrn oder an eine sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts weiterzugeben; in der Regel wird es zweckmäßig sein, die zuwendende Person von der Weitergabe der Zuwendung zu unterrichten. Die Zuwendung kann dem Beamten ausnahmsweise auch belassen werden, sofern er sich bereit erklärt, den Wert der Zuwendung zu erstatten.
- 9 Der Beamte ist verpflichtet, seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich über jeden Versuch zu unterrichten, seine Amtsführung durch das Angebot von Belohnungen oder Geschenken oder durch ihm mittelbar zugute kommende Vorteile zu beeinflussen.

10 **Strafrechtliche Rechtsfolgen**

Ein Beamter, der für eine im Zusammenhang mit seinem Amt stehende, an sich nicht pflichtwidrige Dienstaussübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, macht sich strafrechtlich der Vorteilsannahme schuldig, die nach § 331 Abs. 1 des Strafgesetzbuches (StGB) mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft wird. Die vorherige oder nachträgliche Zustimmung der zuständigen Behörde zur Annahme eines Vorteils schließt die Strafbarkeit der Tat gemäß § 331 Abs. 3 StGB nicht aus, wenn der Vorteil vom Beamten gefordert worden ist.

Enthält die zurückliegende oder künftige Diensthandlung, für die der Beamte einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, eine Verletzung seiner Dienstpflichten, so ist der Tatbestand der Bestechlichkeit gegeben, für die § 332 Abs. 1 StGB eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren, in besonders schweren Fällen bis zu zehn Jahren (§ 335 StGB) androht. Bereits der Versuch ist strafbar.

Die genannten strafrechtlichen Bestimmungen sind in der **Anlage 6** abgedruckt.

11 **Beamten- und disziplinarrechtliche Rechtsfolgen**

Wird ein Beamter wegen Vorteilsannahme oder Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder längerer Dauer verurteilt, so endet das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes mit der Rechtskraft des Urteils (§ 66 Abs. 1). Ist der Beamte nach Begehung der Tat in den Ruhestand getreten, so verliert er mit der Rechtskraft der Entscheidung seine Rechte als Ruhestandsbeamter (§ 59 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG). Wird eine geringere Strafe verhängt, so wird in der Regel ein förmliches Disziplinarverfahren durchgeführt, bei dem der Beamte mit Maßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst, der Ruhestandsbeamte bis zur Aberkennung des Ruhegehalts rechnen muss.

Unabhängig von der strafrechtlichen Beurteilung stellt ein schuldhafter Verstoß gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken bei einem Beamten ein disziplinarrechtlich zu untersuchendes Dienstvergehen dar (§ 95 Abs. 1). Bei einem Ruhestandsbeamten oder früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es nach

§ 95 Abs. 2 Nr. 3 als Dienstvergehen, wenn er schuldhaft gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken in bezug auf sein früheres Amt verstößt.

12 **Weitere Rechtsfolgen, Schadenersatz**

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

Darüber hinaus haftet ein Beamter für den durch seine rechtswidrige und schuldhafte Tat entstandenen Schaden (§ 96).

13 **Belehrung**

Beamte sind bei Einstellung schriftlich auf die Verpflichtungen hinzuweisen, die sich aus § 89 ergeben. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass sie in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

14 **Zuständige Behörde, Aufgabe der Dienstvorgesetzten**

Zuständige Behörde für die Erteilung der Zustimmung zur ausnahmsweisen Annahme von Belohnungen oder Geschenken ist bei Beamten die oberste Dienstbehörde oder die von ihr in § 2 der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung bestimmten Stellen.

Für die Belehrung nach Nummer 13 ist die Stelle zuständig, welche die Einstellung vornimmt, im übrigen der Dienstvorgesetzte.

Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen gegen § 89 und die §§ 331 ff. StGB durch geeignete organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen vorzubeugen (insbesondere nach der Verwaltungsvorschrift zur Korruptionsverhütung und -bekämpfung vom 21. Juli 1997, GABl. S. 487, und dem Merkblatt für Vorgesetzte „Korruption: Vorbeugen - Erkennen - Handeln“ des Innenministeriums vom Oktober 2001).

Kann der Verdacht, dass ein Beamter schuldhaft gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken verstoßen hat, nicht zweifelsfrei ausgeräumt werden, hat der Dienstvorgesetzte die Dienstpflicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

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

15 **Ergänzende Hinweise und Anordnungen**

Die obersten Dienstbehörden können ergänzende Hinweise geben oder Anordnungen treffen, um speziellen Gegebenheiten in ihren Bereichen oder einzelnen Verwaltungszweigen gerecht zu werden. Sie können insbesondere Wertgrenzen festlegen oder für geringwertige Zuwendungen, die nicht von Nummer 6 erfasst sind, die Zustimmung allgemein erteilen, sofern ein Bedürfnis für eine Prüfung im Einzelfall nicht besteht.

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

Zu § 90

- 1 Unter Berücksichtigung der Leistungseinschränkungen und der besonderen Situation von schwerbehinderten Beamten können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen erforderlich sein. Dies gilt insbesondere bei Dialysebehandlungen, Diabetes-Einstellungen, Kontrolluntersuchungen nach Krebs- oder Herzerkrankungen, schwerwiegenden psychischen Erkrankungen. Dabei sind die Vorgesetzten grundsätzlich einzubeziehen. Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstende rechtfertigen. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit.

Auf Verlangen sind schwerbehinderte Beamte von Mehrarbeit/Überstunden freizustellen (vgl. § 124 SGB IX). Zu Mehrarbeit können auch Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft führen.

2 Dienstbefreiung für Reisezeiten

2.1 Bei Dienstreisen der Beamten des Landes werden Reisezeiten innerhalb der täglich festgelegten Arbeitszeit des Beamten oder, bei Gleitzeit, innerhalb der täglichen Regelarbeitszeit auf die Arbeitszeit angerechnet; darüber hinaus nur, wenn vorgeschriebener Dienst verrichtet wird. Soweit Beamte ein Kraftfahrzeug lenken, werden Reisezeiten bis zur täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Für nicht als Arbeitszeit angerechnete Reisezeiten wird als Ausgleich Dienstbefreiung nach Maßgabe der Nummern 2.2 und 2.3 gewährt.

2.2 Reisezeit ist die Zeit von der Abreise an der Wohnung oder an der Dienststelle bis zur Ankunft an der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäfts oder in der auswärtigen Unterkunft; entsprechendes gilt für die Rückreise und in den Fällen, in denen die Dienstreise an anderer Stelle angetreten oder beendet wird. Wartezeiten ohne Dienstleistung, beispielsweise bei mehrtägigen Dienstreisen die Zeit vom Ende der Anreise oder Dienstleistung an einem Tag bis zum Beginn der Dienstleistung am nächsten Tag, zählen nicht mit.

Bei der Festlegung des Ausgangs- und Endpunktes der Dienstreise ist Nummer 6 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zu § 2 des Landesreisekostengesetzes zu beachten.

2.3 Dienstbefreiung wird gewährt, soweit die auszugleichenden Reisezeiten zehn Stunden im Kalendermonat übersteigen, und zwar zu einem Drittel von zehn bis 22 Stunden und darüber hinaus zur Hälfte. Höchstens wird eine Dienstbefreiung von 13 Stunden gewährt. § 90 Abs. 2 Satz 2 findet auf diesen Anspruch auf Dienstbefreiung keine Anwendung.

Die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung ist ausgeschlossen.

2.4 Die Dienstbefreiung soll innerhalb von drei Monaten nach dem Monat, in dem sie entstanden ist, gewährt werden; bei besonderen dienstlichen Gründen kann dieser Zeitraum bis zu einem halben Jahr verlängert werden.

3 Dienstbefreiung für Rufbereitschaft

3.1 Beamte im Geschäftsbereich des Innenministeriums, des Staatsministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Ministeriums für Ernährung und Ländlichen Raum, des Sozialministeriums, des Ministeriums für Umwelt und Verkehr erhalten als Ausgleich für die Inanspruchnahme durch Rufbereitschaft Dienstbefreiung.

3.2 Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich der Beamte in seiner Freizeit auf Anordnung zuhause oder an einem von ihm anzuzeigenden Ort seiner Wahl in der Nähe seines Wohnsitzes oder im Empfangsbereich eines von ihm mitzuführenden Fernmeldegeräts (z. B. Eurofunkempfänger, Funktelefon) bereithalten muss, um bei Bedarf zur Dienstleistung abberufen werden zu können.

Für die Zeit der Rufbereitschaft ist zu einem Achtel Freizeitausgleich (Dienstbefreiung) zu gewähren, falls sich eine Arbeitszeit ergibt, die die regelmäßige Arbeitszeit im Monat um mehr als fünf Stunden übersteigt (§ 90 Abs. 2 Satz 2). Zeiten einer Heranziehung zur Dienstleistung sind auf die Arbeitszeit voll anzurechnen. Rufbereitschaft kann nur durch Freizeit (Dienstbefreiung) ausgeglichen werden.

3.3 Es ist monatlich abzurechnen. Bei der Zeitdauer der Rufbereitschaft und der Dienstbefreiung werden Bruchteile einer Stunde von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Bruchteile einer Stunde von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

3.4 Für die Dienstbefreiung findet Nummer 2.4 Anwendung.

- 1 Der Beamte, der wegen Krankheit dem Dienst fernbleibt, hat seinen Dienstvorgesetzten (Lehrer im Schuldienst: Schulleiter als Vorgesetzten) unverzüglich von der Erkrankung und - soweit möglich - ihrer voraussichtlichen Dauer zu verständigen. Auf Verlangen des Dienstvorgesetzten hat der erkrankte Beamte ein ärztliches Zeugnis über die Dienstunfähigkeit und ihre Dauer vorzulegen. Ein ärztliches Zeugnis ist stets vorzulegen, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird, es sei denn, dass der Dienstvorgesetzte auf die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses ausnahmsweise verzichtet. Als Nachweis der Dienstunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer gilt auch eine Bescheinigung eines Heilpraktikers. Bei längerem Fernbleiben vom Dienst ist der Nachweis der Dienstunfähigkeit auf Verlangen zu wiederholen.

- 2 Wer eine Gesundheitsgefahr für die übrigen Angehörigen der Dienststelle darstellt, weil er oder eine im selben Haushalt lebende Person an einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) meldepflichtigen oder an einer bedrohlichen übertragbaren Krankheit leidet oder dessen verdächtig oder Träger eines Erregers nach § 7 IfSG ist, und nach ärztlichem Urteil eine Ansteckungsgefahr besteht, hat dem Dienst solange fernzubleiben, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder des Erregers nicht mehr zu befürchten ist.

- 3 Hat ein Beamter allgemeine staatsbürgerliche Pflichten wahrzunehmen (z. B. als Zeuge, Sachverständiger, ehrenamtlicher Richter, Beisitzer) oder wird er von einer Behörde vorgeladen, hat er die Einberufung oder Vorladung seinem Dienstvorgesetzten so zeitig anzuzeigen, dass für Stellvertretung gesorgt werden kann.

Zu § 96

1 **Rechtsgrundlagen und Haftungsvoraussetzungen**

Die Haftung des Beamten gegenüber dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Die Haftung umfasst unmittelbare Schäden des Dienstherrn sowie mittelbare Schäden, das heißt Schäden, für die der Dienstherr zum Beispiel nach §§ 31, 89, 823 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), §§ 278, 831 BGB, §§ 7ff des Straßenverkehrsgesetzes oder § 839 BGB in Verbindung mit Artikel 34 des Grundgesetzes Dritten Schadenersatz geleistet hat.

Ein Schaden liegt auch dann vor, wenn ein Beamter Gegenstände für die Verwaltung beschafft hat, deren Qualität zwar dem bezahlten Preis entspricht, die aber nach einschlägigen Richtlinien oder sonstigen Veranschlagungen überhaupt nicht oder zumindest nicht in der teureren Ausführung hätten beschafft werden dürfen. Der Schaden ist in diesem Fall in der Einschränkung der wirtschaftlichen Dispositionsmöglichkeit des Dienstherrn zu sehen. Für den Dienstherrn besteht die Obliegenheit, den Schaden zu mindern oder abzuwenden, zum Beispiel durch Verkauf oder anderweitige ordnungsgemäße Verwendung des Gegenstandes innerhalb der Verwaltung (§ 254 BGB).

Die Fahrer von Dienstkraftfahrzeugen haften dem Land

- für Fremdschäden nur in denjenigen Ausnahmefällen und auch nur in der Höhe, in denen auch eine Haftpflichtversicherung gegenüber ihren Versicherten Regressansprüche geltend machen könnte,
- für Eigenschäden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

2 **Zuständigkeit für die Bearbeitung der Ansprüche**

Soweit für einzelne Geschäftsbereiche nichts Abweichendes bestimmt ist, ist der Dienstvorgesetzte für die Bearbeitung und Entscheidung über die Heranziehung zum Schadenersatz zuständig.

Da wegen der Schwierigkeit der einschlägigen Rechtsfragen in jedem Fall ein Beamter mit der Befähigung zum höheren allgemeinen Verwaltungsdienst zu beteiligen ist, ist der nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu beteiligen, wenn weder der Dienstvorgesetzte noch ein sonstiger Beamter der Behörde diese Befähigung besitzt. Ist nächsthöherer Dienstvorgesetzter oder nächsthöhere Behörde das Innenministerium, ist das Regierungspräsidium zu beteiligen, in dessen Bezirk der Sitz der Behörde liegt.

Schadensfälle sollen durch eine zentrale Stelle innerhalb jeder zuständigen Behörde bearbeitet werden. Die Bearbeitung darf nicht durch einen Beschäftigten erfolgen, der in dem Schadensfall als Mitverursacher oder Verletzter in Betracht kommt.

3 Feststellung, Sicherung, Geltendmachung und Durchsetzung der Ansprüche

3.1 Schadensfälle, in denen die Haftung eines Beamten in Betracht kommen kann, sind mit der möglichen Beschleunigung zu bearbeiten (vgl. § 34 LHO und Vorläufige Allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg - VV-LHO - in der jeweils gültigen Fassung). Auf die Verjährungsfristen des § 96 Abs. 2 LBG wird besonders hingewiesen.

3.2 Für die Feststellung des Sachverhalts sind unter anderem die für den Schadensfall verantwortlichen Beamten aufzufordern, sich schriftlich oder zur Niederschrift des mit der Sachaufklärung beauftragten Beamten zu äußern. Alle Beweismittel sind zu sichern.

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

3.3 Liegen die Haftungsvoraussetzungen vor, besteht grundsätzlich eine Verpflichtung, den Schadenersatzanspruch gegenüber dem verantwortlichen Beamten geltend zu machen. Die Geltendmachung hat dabei möglichst in einer Form zu erfolgen, die die Verjährung unterbricht. Auch die mit der Bearbeitung von Schadensfällen beauftragten Beamten sind ersatzpflichtig, wenn sie die ihnen obliegenden Pflichten vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzen.

- 3.4 Ist einem Beamten ein sehr hoher Schaden zuzurechnen, ist zu prüfen, welcher Betrag unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht, des Maßes des Verschuldens, des bisherigen Verhaltens des Beamten und der Gesichtspunkte, die beim Abschluss eines Vergleichs und bei der Veränderung von Ansprüchen (§§ 58 und 59 LHO) zu beachten sind, einzuklagen wäre. Bleibt dieser Betrag um mindestens 25.000 Euro hinter dem Schaden zurück, bedarf die Beschränkung der Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs auf den Teilbetrag der Einwilligung des Finanzministeriums.
- 3.5 Einer Einwilligung des Finanzministeriums bedarf es nicht, wenn aus Kostengründen nur ein Teilbetrag gerichtlich geltend gemacht wird und dies im Einvernehmen mit dem Beamten mit Wirkung für den gesamten Schadensbetrag und bzw. oder unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Geltendmachung des gesamten Schadensbetrags erfolgt. Aus Rechtsgründen sollte eine Teilklage regelmäßig aber nur als "offene" Teilklage unter Vorbehalt der Geltendmachung des gesamten Schadenersatzanspruchs und nur dann erhoben werden, solange noch keine Verjährung droht.

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

§§ 58 und 59 LHO und die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften bleiben unberührt.

- 3.6 Ergeben sich aus dem Schadensfall auch Forderungen gegen Dritte, sind in der Regel aus Fürsorgegründen zunächst diese Forderungen geltend zu machen. Es ist darauf zu achten, dass die Ansprüche gegenüber dem Beamten nicht verjähren.
- 3.7 Bei der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge sind Nummer 12 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Bundesministeriums des Inneren zum Bundesbesoldungsgesetz (BBesGVwV, veröffentlicht als Teil I/1 A der Vorschriftensammlung zum Besoldungsrecht - Besoldungskartei) und die hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zu beachten.
- 3.8 Werden dem ersatzpflichtigen Beamten Geldleistungen (Besoldungs- oder Versorgungsbezüge, einmalige Leistungen) geschuldet, kann von der Möglichkeit der Auf-

rechnung nach §§ 387 ff BGB Gebrauch gemacht werden. Dabei ist zu beachten, dass das Aufrechnungsrecht nach § 11 Abs. 2 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG), § 51 Abs. 2 Satz 1 BeamtVG und § 108 LBG auf den pfändbaren Teil der Bezüge (vgl. §§ 850 bis 850 k ZPO) beschränkt und nach § 51 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG für die dort genannten Versorgungsleistungen ganz ausgeschlossen ist; nur bei vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung gelten nach § 11 Abs. 2 Satz 2 BBesG, § 51 Abs. 2 Satz 2 BeamtVG und § 108 LBG diese Einschränkungen nicht, ausgenommen in den Fällen des § 51 Abs. 3 BeamtVG. Anders als bei Anerkenntnis (vgl. § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB) beginnt die Verjährung im Fall der Aufrechnung nicht neu; sie wird durch Aufrechnung nur ausnahmsweise gehemmt (vgl. § 204 Abs. 1 Nr. 5 BGB).

- 3.9 Vor der beabsichtigten Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs ist dem Beamten Gelegenheit zu geben, sich abschließend zu äußern.

Eine Beteiligung des Personalrats ist nach § 79 Abs. 3 Nr. 3, Abs. 4 Satz 1 LPVG nur vorgesehen, wenn der Beamte dies beantragt. Dieser ist nach § 75 Abs. 2 Satz 2 LPVG von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf sein Antragsrecht hinzuweisen.

- 3.10 Die Entscheidung über die Heranziehung zum Schadenersatz ist dem Beamten unter Darlegung des Sachverhalts auch im Falle der Aufrechnung schriftlich mitzuteilen. Ihm ist Gelegenheit zu einem schriftlichen Anerkenntnis zu geben.

Bei Schadenersatzansprüchen, die nicht Rückgriffsansprüche nach § 96 Abs. 1 LBG, Artikel 34 Satz 2 des Grundgesetzes sind, besteht gegenüber Beamten ein Wahlrecht zwischen der Aufrechnung, der Erhebung einer Leistungsklage vor dem Verwaltungsgericht oder dem Erlass eines mit Rechtsbehelfsbelehrung versehenen Leistungsbescheids gemäß §§ 35 ff. LVwVfG. Im Falle der Aufrechnung sollte, um die Verjährungsfrist neu beginnen zu lassen, grundsätzlich auch ein Leistungsbescheid erlassen werden, es sei denn, der Schadenersatzanspruch ist anerkannt oder es handelt sich um Beträge, die innerhalb der Verjährungsfrist des § 96 Abs. 2 S. 1 durch Aufrechnung getilgt sind.

Rückgriffsansprüche nach § 96 Abs. 1 LBG, Artikel 34 Satz 2 des Grundgesetzes

können gegenüber Beamten nicht durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden, da gemäß Artikel 34 Satz 3 des Grundgesetzes der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden darf. In diesen Fällen ist daher möglichst auf ein Anerkenntnis hinzuwirken.

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

Für die Stundung, die Niederschlagung und den Erlass von Ersatzforderungen gegen den Beschäftigten gilt § 59 LHO (vgl. auch VV-LHO).

Zu § 97

Gegen die Entscheidung nach Satz 3 kann der Beamte nach § 119 Abs. 1 der Landesdisziplinarordnung (LDO) die Entscheidung der Disziplinarkammer beantragen. Der Antrag hat aufschiebende Wirkung, wenn nicht die sofortige Vollziehung angeordnet wird.

Zu § 98

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

Eine Überschreitung der gesetzlichen Gebühr eines Rechtsanwaltes darf nur dann als notwendig anerkannt und bei der Bemessung des Vorschusses oder des Darlehens berücksichtigt werden, wenn dies nach der Bedeutung der Angelegenheit sowie nach Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit gerechtfertigt erscheint. In diesem Fall hat der Beamte den Antrag auf Gewährung der Rechtshilfe unmittelbar nach Beauftragung des Verteidigers, aber vor Abschluss der im Entwurf beizufügenden Honorarvereinbarung vorzulegen. Ein nach Abschluss der Honorarvereinbarung vorgelegter Antrag kann in dem Umfange abgelehnt werden, in welchem der gesetzliche Gebührenrahmen überschritten wird. Er soll in diesem Umfange abgelehnt werden, wenn der Beamte seine Pflicht aus Satz 2 bei Abschluss der Honorarvereinbarung kannte. Bei erheblicher Überschreitung des gesetzlichen Gebührenrahmens kann die Behörde eine Stellungnahme der Anwaltskammer über die Angemessenheit des Honorars einholen. Die Behörde ist an das Ergebnis der Stellungnahme nicht gebunden. Zahlungen dürfen erst nach Vorlage einer wirksamen Honorarvereinbarung geleistet werden.

- 2 Für Verfahren, die der Durchsetzung von zivilrechtlichen Ansprüchen aus Rechtsverletzungen dienen, die der Beamte oder seine Familie infolge von Anschlägen erlitten hat, die sich gegen die pflichtgemäße Aufgabenerfüllung des Beamten oder gegen ihn als Beamten des Landes richten, findet Nummer 1 mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass die notwendigen Auslagen auch Vorauszahlungen und Vorschüsse gemäß §§ 65, 68 des Gerichtskostengesetzes umfassen. Gleiches gilt, wenn der Beamte wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit einer dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang steht, zivilrechtlich in Anspruch genommen wird.
- 3 Voraussetzung ist, dass
 - ein dienstliches Interesse an einer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung besteht (ein solches besteht in der Regel nicht, wenn das dem Beamten zur Last gelegte Verhalten sich gegen den Dienstherrn gerichtet hat oder wenn der Dienstherr selbst – nicht lediglich auf Grund gesetzlicher Pflichten nach dem Legalitätsprinzip – das Verfahren gegen den Bediensteten veranlasst hat),

- die Verteidigungs- oder sonstige Verfahrensmaßnahme (z. B. Bestellung eines Verteidigers, Einholung eines Gutachtens, Erhebung der zivilrechtlichen Klage, Einlegung eines Rechtsmittels) wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,
- die Verauslagung der Kosten dem Beamten nicht zugemutet werden kann (dies ist bei fehlendem Verschulden des Bediensteten in der Regel der Fall) und
- von anderer Seite, ausgenommen von Gewerkschaften und Berufsverbänden, Rechtsschutz nicht zu erlangen ist; hat der Beamte bei einer privaten Rechtsschutzversicherung einen Selbstbehalt zu tragen, kann hierfür ein Vorschuss oder ein zinsloses Darlehen gewährt werden.

4 Der bei der Beschäftigungsbehörde einzureichende Antrag soll enthalten:

- das Aktenzeichen der Ermittlungsbehörde oder des Gerichts, möglichst auch Abschriften der bisher ergangenen Entscheidungen beziehungsweise der gegnerischen Schriftsätze,
- eine kurz gefasste Schilderung des Sachverhaltes unter Darlegung des Vorbringens des Beamten,
- die Gründe, die die Verteidigungs- oder sonstigen Maßnahmen geboten erscheinen lassen,
- Namen und Anschrift des in Aussicht genommenen Verteidigers, Bevollmächtigten oder Gutachters,
- die Angabe der voraussichtlichen Kosten der Rechtsverteidigung oder -vertretung.

Der Antrag ist für jede Instanz neu zu stellen.

5 Soweit nicht nach Nummern 6 und 7 der Vorschuss endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen in einen Zuschuss umgewandelt wird, ist der Vorschuss oder das Darlehen zu tilgen. In begründeten Fällen kann Ratenzah-

lung bewilligt werden, die in der Regel spätestens nach zwei Jahren abgeschlossen sein soll.

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

Das gleiche gilt, wenn

- das Verfahren nicht nur vorläufig eingestellt oder nicht eröffnet wird oder
- der Beamte außer Verfolgung gesetzt wird und die Annahme gerechtfertigt ist, dass kein oder nur ein geringes Verschulden vorliegt.

In den in Nummer 2 genannten Verfahren steht das Obsiegen einem Freispruch gleich.

- 7 Wird der Beamte verurteilt oder ergeht gegen ihn ein Bußgeldbescheid oder bleibt die Verfolgung des Anspruchs im Sinne von Nummer 2 ohne Erfolg, hat er den Vorschuss oder das Darlehen grundsätzlich zu tilgen. Nach Lage des Einzelfalles, insbesondere bei nur geringem Verschulden, können der Vorschuss zu einem angemessenen Teil endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen zu einem angemessenen Teil in einen Zuschuss umgewandelt werden, soweit der Beamte für notwendige Auslagen Kostenerstattung oder Ersatz durch die Staatskasse oder einen Dritten nicht erlangen kann. In Ausnahmefällen ist bei Vorliegen einer besonderen Härte die Übernahme des Vorschusses oder die Umwandlung des Darlehens auch in voller Höhe möglich.
- 8 Die notwendigen Auslagen können in entsprechender Anwendung der Nummern 1 bis 4, 6 und 7 auf Antrag auf den Landeshaushalt auch übernommen werden, soweit bis zum Abschluss des Verfahrens ein Vorschuss oder ein Darlehen nicht gewährt worden ist.

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

Die Verfahrenskosten, die der Beamte zu tragen hat, oder ein Teil davon (z. B. die einem Neben- oder Privatkläger zu erstattenden notwendigen Auslagen) können in besonderen Fällen, insbesondere bei außergewöhnlicher Höhe, in entsprechender Anwendung der Nummer 7 auf Antrag auf den Landeshaushalt übernommen werden.

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

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

- 9 Erhebt ein Beamter, gegen den Privatklage erhoben ist, Widerklage (§ 388 StPO), gelten für die durch die Widerklage entstehenden Kosten die Nummern 1 bis 4 entsprechend.

Nach Abschluss des Verfahrens hat der Beamte den Vorschuss oder das Darlehen grundsätzlich auch insoweit zu tilgen, als die Verfahrenskosten der Widerklage von ihm zu tragen sind; Nummer 5 Satz 2 gilt entsprechend. Nach Lage des Einzelfalles kann auch insoweit, wie der Beamte die Verfahrenskosten der Widerklage zu tragen hat, der Vorschuss zu einem angemessenen Teil oder in voller Höhe endgültig vom Land als Haushaltsausgabe übernommen oder das Darlehen zu einem angemessenen Teil oder in voller Höhe in einen Zuschuss umgewandelt werden; dies gilt bei vergleichsweiser Erledigung entsprechend. Nummer 8 ist entsprechend anzuwenden.

- 10 Für Beamte des Polizeivollzugsdienstes und vergleichbarer Dienste (z. B. Vollzugs- und Vollstreckungsbeamte) gelten die Nummern 1 bis 9 mit folgenden Maßgaben:

In den in Nummer 1 Abs. 1 und Nummer 2 Satz 2 genannten Verfahren besteht in der Regel ein dienstliches Interesse an der zweckentsprechenden Rechtsverteidigung,

wenn die dienstliche Tätigkeit in der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, insbesondere in der Ausübung von Zwang, bestand. Nummer 3 erster Spiegelstrich gilt entsprechend.

Unter den Voraussetzungen der Nummern 3 und 10 Abs. 2 hat der Beamte Anspruch auf die Gewährung von Rechtsschutz nach Nummern 1 und 2 Satz 2.

Hat der Beamte gegen ein strafgerichtliches Erkenntnis auf Weisung seiner obersten Dienstbehörde einen Rechtsbehelf eingelegt, so sind auch bei einer Verurteilung die dadurch entstehenden notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung nach Maßgabe von Nummer 6 Abs. 1 endgültig vom Land als Haushaltsausgabe zu übernehmen. In diesem Fall sind auch die dem Beamten auferlegten Gerichtskosten und die notwendigen Auslagen eines Nebenklägers zu übernehmen. Bei der Erteilung der Weisung soll dem Beamten die Übernahme der Kosten schriftlich zugesagt werden.

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

- 11 Entscheidungen trifft die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Befugnis mit Ausnahme der Fälle der Nummer 10 Abs. 5 auf unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen.
- 12 Unberührt bleiben ein Anspruch nach § 2 Abs. 2 des Pflichtversicherungsgesetzes in Verbindung mit § 150 Abs. 1 Satz 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes und ein Anspruch des Beamten auf Übernahme der notwendigen Kosten seiner Rechtsverteidigung und auf Freistellung von den ihm auferlegten gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten.
- 13 Vorschüsse an Beamte, die Dienstbezüge aus Landesmitteln erhalten, sind im Vorschussbuch, Darlehen bei Titel 546.49 (vermischte Verwaltungsaufgaben) und Til-

gungen von Darlehen bei Titel 119.49 (vermischte Einnahmen) zu buchen. Vor- schussweise geleistete und endgültig auf die Staatskasse zu übernehmende Kosten sind, soweit der Haushaltsplan nichts anderes bestimmt, aus Mitteln des Titels 546.49 (vermischte Verwaltungsausgaben) zu bestreiten.

- 14 Nummern 1 bis 13 gelten auch für frühere Beamte, soweit sie Versorgungsleistungen erhalten.

Zu den Beamten des Polizeivollzugsdienstes und vergleichbarer Dienste im Sinne der Nummer 10 Abs. 1 zählen auch die früher tätig gewesenen Vollzugs- und Vollstreckungsbeamten, soweit sie Versorgungsleistungen erhalten.

Zu § 100a

- 1 Die auf Grund von § 18 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) erlassenen Rechtsverordnungen der Bundesregierung gelten nach der Beamten-Arbeitsschutzverordnung vom 3. Mai 1999 (GBl. S. 181) in ihrer jeweiligen Fassung auch für Beamte.
- 2 Ergänzend zur Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843) ist Folgendes zu beachten:

2.1 Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (§ 6 BildscharbV)

Vor Aufnahme einer nicht nur vorübergehenden Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz ist den Beamten eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens anzubieten. Nachuntersuchungen sind bei gegebenem Anlass, ansonsten nach fünfjähriger - nach Vollendung des 40. Lebensjahres nach dreijähriger - entsprechender Tätigkeit seit der jeweils letzten Untersuchung anzubieten.

Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstherr, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Das Gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von speziellen Sehhilfen für die Arbeit am Bildschirmgerät, wenn die Untersuchungen ergeben, dass eine spezielle Sehhilfe notwendig ist und normale Sehhilfen nicht geeignet

sind. Als notwendig gelten die Kosten, die im Rahmen der Gewährung einer Beihilfe nach der Beihilfeverordnung in der jeweils geltenden Fassung beihilfefähig wären.

Die Dienststelle übersendet der zuständigen Beihilfe- oder Heilfürsorgefestsetzungsstelle im Falle der Übernahme der Kosten der ärztlichen Untersuchung oder einer Seehilfe eine Durchschrift der Bewilligung.

2.2 Einweisung und Einarbeitung

Vor Aufnahme der Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz sowie vor technischen und organisatorischen Änderungen beim Einsatz an einem solchen Arbeitsplatz sind die betroffenen Beamten rechtzeitig und umfassend über die neuen Arbeitsmethoden und über ihre neuen Aufgaben theoretisch und praktisch zu unterrichten. Sie sind mit der richtigen Handhabung und Einstellung der Arbeitsmittel eingehend vertraut zu machen. Auf § 12 ArbSchG wird ergänzend hingewiesen.

Den Beamten sind ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben. Die Unterrichtung und die Einarbeitung sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden sie ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen. Etwaige Kosten trägt der Dienstherr.

2.3 Besondere Schutzbestimmungen

Der geplante Einsatz auf einem Bildschirmarbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Beamten, wenn dieser nach Vollendung des 55. Lebensjahres erstmalig mit durchschnittlich mindestens der Hälfte seiner Wochenarbeitszeit am Bildschirmgerät eingesetzt werden soll. Die Zustimmung kann innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme schriftlich widerrufen werden. Nach erfolgtem Widerruf darf der Beamte für die Dauer von drei Monaten auf dem Bildschirmarbeitsplatz weiter beschäftigt werden.

2.4 Arbeitsunterbrechungen

Einem Beamten auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist jeweils nach 50-minütiger Tätigkeit, die einen fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden

Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Hierbei handelt es sich nur um Unterbrechungen der Tätigkeit am Bildschirm. Es handelt sich nicht um Pausen im arbeitszeitrechtlichen Sinne. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Beamten gelegt werden. Die Unterbrechungen werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Für Beamte auf Bildschirmarbeitsplätzen, deren Arbeitszeit am Bildschirmgerät durchschnittlich weniger als die Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit beträgt, gelten die Sätze 1 bis 6 nur, wenn die Tätigkeit am Bildschirmgerät im Sinne von Satz 1 über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

Zu § 105

Die Erlaubnis, die Amtsbezeichnung sowie die im Zusammenhang mit dem Amt verliehenen Titel mit dem Zusatz »außer Dienst (a.D.)« zu führen, kann in der Regel nur solchen entlassenen Beamten erteilt werden, die als Beamte eine mindestens zehnjährige Dienstzeit zurückgelegt oder bei kürzerer Dienstzeit so außergewöhnliche Verdienste erworben haben, dass die Erlaubnis zur Weiterführung der Amtsbezeichnung als besondere Auszeichnung gerechtfertigt erscheint.

Zu § 110

- 1 Leistungen im Sinne des Satzes 1 sowie Versorgung oder eine andere Leistung im Sinne des Satzes 3 sind auch Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen sowie Unfallfürsorgeleistungen nach dem Beamtenversorgungsgesetz.
- 2 Die Schadenersatzfrage ist alsbald nach einem Dienstunfall oder einer sonstigen Beschädigung, die ein Beamter durch Dritte erlitten hat, zu klären. Es ist dafür zu sorgen, dass die Forderungen nicht verjähren; hierbei ist zu beachten, dass die Verjährung der auf den Dienstherrn übergegangenen Schadenersatzansprüche durch eine etwaige eigene Klage des Verletzten gegen den Schädiger nicht unterbrochen wird.

- 3 Zur Sicherung eventuell übergegangener Schadenersatzansprüche haben der Beamte und der Versorgungsempfänger jeden Unfall, auch im privaten Bereich, jede Körperverletzung oder ärztliche Fehlbehandlung ihrer personalverwaltenden Stelle (Versorgungsempfänger dem Landesamt für Besoldung und Versorgung) zu melden und den Schadenshergang zu schildern.

Zu § 112

- 1 Der Beamte hat den Urlaub rechtzeitig zu beantragen und, soweit möglich und im Einzelfall erforderlich, dafür zu sorgen, dass ihm Mitteilungen seiner Dienstbehörde während des Urlaubs zugeleitet werden können. Urlaub nach Absatz 3 ist im erforderlichen Umfang auf Antrag im Voraus allgemein für die Dauer der Ausübung einer der dort genannten Tätigkeiten mit der Maßgabe zu gewähren, dass der Beamte im Einzelfall den Beginn und das voraussichtliche Ende der Inanspruchnahme dieses Urlaubs jeweils seiner Dienststelle anzuzeigen hat.
- 2 Bei der Festsetzung des Urlaubs sind die dienstlichen Belange und die Wünsche des Beamten aufeinander abzustimmen. Stellvertretungskosten sind möglichst zu vermeiden.
- 3 Wird der Erholungsurlaub widerrufen, werden Mehraufwendungen oder sonstige Vermögensnachteile, die dem Beamten durch den Widerruf entstehen, nach Maßgabe des § 49 Abs. 6 LVwVfG ersetzt. Der Beamte ist auf diesen Anspruch hinzuweisen. Im Falle des Urlaubs aus anderen Anlässen ist zu prüfen, ob ein Widerruf vorzubehalten ist, um den Ersatzanspruch auszuschließen.
- 4 Eine Geldabfindung an Stelle des Erholungsurlaubs ist nicht zulässig.
- 5 Erholungsurlaub darf nur für volle Tage erteilt und genommen werden.
- 6 Von den Kürzungsvorschriften des § 4 Abs. 1 und 4 in Verbindung mit § 9 Abs. 9 des Arbeitsplatzschutzgesetzes beziehungsweise § 78 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes ist Gebrauch zu machen.

- 7 Nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 der Urlaubsverordnung (UrlVO) kann aus wichtigem persönlichem Anlass für die Dauer der notwendigen Abwesenheit Urlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen. Um Beamte und Arbeitnehmer des Landes möglichst gleich zu behandeln, soll der Urlaub, was Anlass und Ausmaß betrifft, in der Regel in Anlehnung an § 52 Abs. 1 des Bundes-Angestelltentarifvertrags bewilligt werden. Für Abweichungen von der Tarifregelung bedarf es besonderer Umstände im Einzelfall.

- 8 Urlaub unter Belassung der Bezüge nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 UrlVO soll, soweit eine Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist, aus folgenden Anlässen bewilligt werden:
 - 8.1 im Falle des Einsatzes einer Organisation der zivilen Verteidigung im Rahmen der zivilen Verteidigung und bei Katastrophen, soweit nicht gesetzliche Regelungen vorgehen;
 - 8.2 bei Heranziehung zum Wasserwehrdienst, zum Bergwachtdienst zwecks Rettung von Menschenleben und zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses, soweit nicht gesetzliche Regelungen vorgehen.

- 9 Urlaub unter Belassung der Bezüge nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 UrlVO kann, soweit eine Teilnahme außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist, aus folgenden Anlässen bewilligt werden:
 - 9.1 Veranstaltungen der politischen Parteien, die im Bundestag oder im Landtag vertreten sind;
 - 9.2 Tagungen und Lehrgänge, die Zwecken der Gewerkschaften oder der Berufsverbände dienen, auf deren Anforderung;
 - 9.3 Tagungen der Kirchen und Religionsgesellschaften auf Anforderung der zuständigen Kirchenleitung oder der Leitung der Religionsgesellschaft;

Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages (bis zu drei Tagen im Urlaubsjahr);

- 9.4 Tagungen, Lehrgänge und Veranstaltungen zur staatspolitischen Bildung; hier ist unabhängig von der Anerkennung der Förderungswürdigkeit durch andere Institutionen entscheidend, dass die staatspolitische Zielsetzung im Mittelpunkt der Tagung, des Lehrgangs und der Veranstaltung steht; die Vermittlung nur allgemeiner Kenntnisse über die politischen und sozialen Gegebenheiten anderer Staaten erfüllt diese Voraussetzung nicht; bei Studienreisen ist insbesondere zu prüfen, inwieweit sie touristischen Charakter haben oder der Befriedigung eines allgemeinen Bildungsbedürfnisses dienen; je nach dem Zuschnitt der Tagung, des Lehrgangs und der Veranstaltung kann in Betracht kommen, eine Beurlaubung auf Teile der Tagung, des Lehrgangs und der Veranstaltung zu beschränken;
- 9.5 Arbeitstagungen der Organisationen der Vertriebenen und Flüchtlinge im Rahmen der §§ 95, 96 des Bundesvertriebenengesetzes und des Verbands der Heimkehrer auf deren Anforderung zur ehrenamtlichen Mitwirkung;
- 9.6 Arbeitstagungen der überörtlichen Selbsthilfeorganisationen zur Betreuung behinderter Personen, der Kriegsopferverbände und der überörtlichen Familien- und Frauenorganisationen auf deren Anforderung zur ehrenamtlichen Mitwirkung;
- 9.7 Übungsveranstaltungen von Versehrtensportgemeinschaften oder sonstigen geeigneten Sportgemeinschaften, in deren Rahmen Versehrtenleibesübungen im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes durchgeführt werden, als
- Übungsleiter,
 - Schwerbehinderter oder Gleichgestellter im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch;
- 9.8 Tagungen, Lehrgänge und Veranstaltungen des Deutsch-Französischen Jugendwerks als Leiter derartiger Tagungen, Lehrgänge und Veranstaltungen oder zur Vorbereitung (Ausbildung) für die Leitung solcher Tagungen, Lehrgänge und Veranstaltungen;

- 9.9 Arbeitstagungen des Volksbunds Deutsche Kriegsgräberfürsorge e.V., Veranstaltungen dieser Organisation zur Pflege der Kriegsgräber;
- 9.10 Ausbildungsveranstaltungen von Organisationen der zivilen Verteidigung im Rahmen der zivilen Verteidigung, soweit nicht gesetzliche Regelungen vorgehen; auf die Bestimmungen über Freistellungen von der Dienstleistung nach dem Zivilschutzgesetz und nach dem Feuerwehrgesetz wird hingewiesen;
- 9.11 Lehrgänge des Deutschen Roten Kreuzes und ähnlicher Organisationen (z. B. Arbeiter-Samariter-Bund, Johanniter-Unfallhilfe, Malteser-Hilfssdienst, Wasserwehrdienst) und des Technischen Hilfswerks, soweit sie nicht unter Nummer 9.10 fallen;
- 9.12 Lehrgänge der Landesverkehrswacht;
- 9.13 Lehrgänge der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG);
- 9.14 dienstliche Veranstaltungen im Sinne von § 4 Abs. 4 des Wehrpflichtgesetzes;
- 9.15 Olympische Spiele, sportliche Welt- und Europameisterschaften, internationale sportliche Länderwettkämpfe und die jeweiligen dazugehörigen Vorbereitungskämpfe auf Bundesebene,
- Europapokal-Wettbewerbe,
- nationale sportliche Länderwettkämpfe,
- Endkämpfe um deutsche sportliche Meisterschaften,
- Endkämpfe um sportliche Meisterschaften auf Landesebene,
- Trainingslager zur Vorbereitung auf diese Wettkämpfe, wenn der Beamte von einem dem Deutschen Sportbund angeschlossenen Verband oder Verein als Teilnehmer benannt worden ist,
- Wettkämpfe beim Deutschen Turnfest und den Landesturnfesten,

es muss sich jeweils um eine aktive Teilnahme handeln; zu den aktiven Teilnehmern gehören auch die ehrenamtlich tätigen Personen, deren Teilnahme nach den jeweiligen Statuten des Fachverbandes unter Berücksichtigung der Sportart für den sportlichen Einsatz der Mannschaft oder der Wettkämpfer dringend erforderlich ist (z. B. Trainer, Masseur, Mannschaftsarzt, technische Hilfskräfte, Schieds- oder Kampfrichter);

entsprechendes gilt bei derartigen sportlichen Veranstaltungen für Behinderte;

- 9.16 Kongresse und Vorstandssitzungen internationaler Sportverbände, denen der Deutsche Sportbund oder ein ihm angeschlossener Sportverband angehören, Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Sportbundes und ihm angeschlossener Sportverbände auf Bundesebene sowie Vorstandssitzungen solcher Verbände auf Landesebene, wenn der Beamte dem Gremium ehrenamtlich angehört.
- 10 Aus anderen als den in den Nummern 8 und 9 genannten Anlässen kann im Rahmen des § 12 Abs. 1 Nr. 3 UrlVO Urlaub bewilligt werden, wenn das Innenministerium im Benehmen mit dem Finanzministerium der Beurlaubung zustimmt.
- 11 Bei einem Urlaub nach dem Gesetz über die Erteilung von Sonderurlaub an Mitarbeiter in der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt vom 13. Juli 1953 (GBl. S. 110) werden dem Beamten die Bezüge belassen.
- 12 Soweit Leiter staatlicher Dienststellen ermächtigt sind, sich im Rahmen der Urlaubsvorschriften in dringenden Fällen selbst zu beurlauben (§ 15 Satz 2 UrlVO), sind der vorgesetzten Dienstbehörde spätestens beim Urlaubsantritt Zeit, Dauer und - soweit möglich - die Urlaubsanschrift und der Urlaubsstellvertreter anzuzeigen. Im Falle eines Urlaubs aus anderen Anlässen ist auch der Grund des selbsterteilten Urlaubs mitzuteilen. Die Ermächtigung zur Selbstbeurlaubung gilt nicht für die Vertreter der Dienststellenleiter.
- 13 Schwerbehinderte Beamte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX haben Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub nach Maßgabe des § 125 SGB IX. Personen mit einem

geringeren Grad der Behinderung können Zusatzurlaub nur nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 UrlVO beanspruchen.

Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln. Insbesondere die Regelungen über die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Beginn und Ende des Dienstverhältnisses im Laufe eines Urlaubsjahres und über den Antritt sowie den Verfall von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub. Die Vorschriften über den Verfall gelten auch dann, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt wird.

Entsteht die Schwerbehinderteneigenschaft während eines Urlaubsjahres oder fällt sie im Laufe eines Urlaubsjahres weg, ist der volle Zusatzurlaub zu gewähren, wenn das Beamtenverhältnis während des gesamten Urlaubsjahres besteht. Fällt die Schwerbehinderteneigenschaft aufgrund einer Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50 weg, so entfällt die Zusatzurlaubsberechtigung nach § 125 SGB IX am Ende des dritten Kalendermonats nach dem Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheids (vgl. § 116 Abs. 1 Halbsatz 2 SGB IX).

Zu §§ 113 bis 113g

1 Inhalt der Personalakten und der Sachakten (§§ 113, 113a)

- 1.1 Der Zweck der Personalakte besteht darin, ein möglichst vollständiges Bild über den beruflichen Werdegang und insoweit über die Persönlichkeit des Beamten zu geben, um daraus Erkenntnisse für den sachgerechten Personaleinsatz und eine effektive Personalplanung zu gewinnen. Daher ist über jeden Beamten eine Personalakte zu führen, die vertraulich zu behandeln ist.

Zur Personalakte gehören alle Unterlagen und Informationen, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Die Personalakte ist eine Sammlung von

- Personalunterlagen und dienstlichen Beurteilungen,

- Vorgängen, die den Inhalt des Dienstverhältnisses insgesamt oder einzelner aus ihm fließender Rechte und Pflichten bestimmen oder verändern, und
- Unterlagen, aus denen die Art und Weise zu ersehen ist, in der die jeweilige Entscheidung vorbereitet worden ist, oder die Aufschluss über die Gesichtspunkte und Erwägungen geben, die für die einzelne das Dienstverhältnis berührende Maßnahme oder dafür, dass sie unterblieben ist, maßgebend waren

(BVerwGE 67, 300). Andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden.

Es kommt nicht darauf an, in welcher Art und Weise die Registrierung und Aufbewahrung erfolgen oder in welcher physischen Form Unterlagen vorliegen. Auch in Dateien gespeicherte Personalaktendaten sind Bestandteil der Personalakte.

1.2 In die Personalakte sind insbesondere aufzunehmen:

- ein weiterzuführender Personalbogen (Anlage 1) als formularmäßige Zusammenfassung der Personalakte, worunter eine ständig zu aktualisierende schriftliche Übersicht aller für das Dienstverhältnis wesentlichen Daten zu verstehen ist,
- Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild,
- Ablichtungen des Reisepasses und des Personalausweises, Personenstandsurkunden und Staatsangehörigkeitsnachweis sowie Nachweis über die Rechtsstellung als Deutscher,
- Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung einschließlich Prüfungszeugnissen und anderweitigen Befähigungsnachweisen,
- Führungszeugnisse, Auskünfte aus dem Bundeszentralregister,
- Gesundheitszeugnisse, ärztliche Stellungnahmen zur gesundheitlichen Eignung für einen bestimmten Dienstposten, Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft,

- Nachweis über Wehr- oder Zivildienst,
- Unterlagen über Ernennungen, Vereidigung, Beförderungen, Abordnungen, Versetzungen, Umsetzungen, Dienstpostenübertragungen, Urlaub, Dienstjubiläen, Nebentätigkeiten, Ehrungen,
- Unterlagen über Disziplinarverfahren, Unterlagen über Ermittlungs-, Straf- und Berufsgerichtsverfahren sowie über Bußgeldverfahren, soweit ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit besteht, und über Maßnahmen der Dienstaufsicht,
- mit dem Dienstverhältnis zusammenhängende Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben, soweit sie sich als begründet oder zutreffend erweisen, sowie die Äußerung des Beamten dazu,
- abschließende Entscheidungen in Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis,
- abschließende Entscheidungen in Regress- und Schadenersatzverfahren,
- dienstliche Beurteilungen, Dienstzeugnisse,
- aktuelle Leistungsfeststellungen nach der Leistungsstufenverordnung,
- Besoldungsunterlagen einschließlich der Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltvorschüsse,
- Unterlagen über Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Reisekostenvergütung,
- Unterlagen über die Bewilligung von Leistungsprämien,
- Unterlagen über Erkrankungen, Kuren,
- Unterlagen über Dienstunfälle,

- Unterlagen über Sachschadensersatz,
- Unterlagen über Beihilfen, Unterstützungen und Zuschüsse, freie Heilfürsorge,
- Unterlagen über die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand,
- Unterlagen über die Versorgung des Beamten und seiner Hinterbliebenen,
- Eingaben und Gesuche des Beamten in persönlichen Angelegenheiten.

Soweit Unterlagen über finanzielle Leistungen, wie z. B. über Besoldung und Beihilfe, zu den Personalakten zählen, erfasst der Personalaktenbegriff nicht die reinen Zahlungsunterlagen, wie z. B. Kassenanweisungen oder Arztrechnungen und Rezepte, die von der Beihilfestelle spätestens mit der Beihilfefestsetzung an den Beamten zurückgegeben werden.

Vorgänge, die sich auf mehrere Beamte beziehen, gehören nicht zu den Personalakten. Auszüge dürfen nur zu den Personalakten der einzelnen Beamten genommen werden, soweit sie das jeweilige Dienstverhältnis unmittelbar betreffen und keine personenbezogenen Daten anderer Beamten enthalten.

Vorgänge, die allein die persönlichkeitsrechtlich geschützte Privatsphäre des Beamten berühren, dürfen nicht zur Personalakte genommen werden. Hierzu gehören insbesondere Vorgänge über die politische und weltanschauliche Überzeugung eines Beamten und über die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsverbänden. Es kann insbesondere auch nicht die Vorlage von Scheidungsurteilen zwecks Aufnahme in die Personalakte gefordert werden. Nur soweit ein rechtliches Interesse an derartigen Angaben besteht, können diese in dem unbedingt notwendigen Umfang verlangt werden. So kann aus versorgungsrechtlichen Gründen nicht darauf verzichtet werden, einen Auszug des Tenors des Scheidungsurteils in die Personalakte aufzunehmen.

- 1.3 Zur Personalakte dürfen nur die für die Personalverwaltung und -wirtschaft erforderlichen Ergebnisse ärztlicher Untersuchungen, z. B. nach der PDV 300, bei Feuerwehrbeamten das Feuerwehrtauglichkeitszeugnis oder bei schwerbehinderten Beamten

Nachweise über die Schwerbehinderteneigenschaft, sowie ärztliche Zeugnisse und Gutachten, z. B. anlässlich eines Dienstunfalls, genommen werden. Sie sind in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufzubewahren. Auf dem Umschlag dürfen nur der Inhalt in abstrakter Form mit dem pauschalen gesundheitlichen Eignungsurteil, nicht aber einzelne Untersuchungsbefunde und -ergebnisse vermerkt werden. Gleiches gilt für Nachweise über die Schwerbehinderteneigenschaft, sofern sie konkrete Angaben über den Gesundheitszustand des Beamten enthalten.

Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, sind, soweit sie von den zu den Personalakten zu nehmenden ärztlichen Untersuchungsergebnissen zu trennen sind, unverzüglich zurückzugeben, wenn sie zu dem Zweck, zu dem sie vorgelegt wurden, nicht mehr benötigt werden.

Nur mit der konkreten Personalangelegenheit betraute Beschäftigte dürfen den Umschlag öffnen und in die Unterlagen Einsicht nehmen, wenn die Kenntnis der dort enthaltenen Informationen notwendig ist, damit sie eine anstehende, ihnen obliegende dienstliche Aufgabe erledigen können.

- 1.4 Führungszeugnisse, unbeschränkte Auskünfte aus dem Zentralregister sowie Mitteilungen in Straf- und Zivilsachen sind in verschlossenem Umschlag zur Personalakte zu nehmen. Dies gilt auch, wenn der zugrundeliegende Sachverhalt nicht zu Verfahrenshandlungen oder Maßnahmen im Sinne der Landesdisziplinarordnung geführt hat. Die nach Nummer 6 der Hinweise zu § 6 vorzulegende Erklärung über anhängige strafrechtliche Ermittlungsverfahren oder Strafverfahren ist ebenso zu sichern.
- 1.5 Nicht zur Personalakte zählen Vorgänge, die nicht unmittelbar die dienstlichen Verhältnisse des Beamten betreffen, sondern besonderen, von der Person und dem Beamtenverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen. Unterlagen, die die dienstlichen Verhältnisse des Beamten zwar berühren, diese aber nicht im erforderlichen inneren Zusammenhang betreffen, dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Entscheidend ist der Zweck, dem die Vorgänge zu dienen bestimmt sind. Sind Vorgänge schwerpunktmäßig zu anderen als Personalzwecken eines bestimmten Beamten angelegt und liegt somit der Zweck außerhalb des durch das konkrete Beamtenverhältnis begründeten Rechte- und Pflichtenkreises, so sind sie Sachakten.

Zu den Personalakten gehören nicht Vermerke und sonstige Aufzeichnungen, die lediglich führungsunterstützenden Charakter haben (Zielvereinbarungen, Maßnahmen zur Zielerreichung, Empfehlungen zur beruflichen Entwicklung u.ä.) und die ihrer Natur nach nur vorübergehend gelten.

1.6 Zu den Sachakten gehören insbesondere

- Prüfungsakten (ausgenommen Prüfungszeugnisse, vgl. Nummer 1.2),
- Sicherheitsakten,
- Unterlagen über Stellenausschreibungen,
- Auswahlverfahren,
- Stellenbewertungen,
- Unterlagen, die aus Anlass von Personalplanungen (z. B. Stellenbesetzungsvorgänge) und Geschäftsverteilungen zusammengestellt werden,
- Unterlagen, die bei den Personalvertretungen, beim Landespersonalausschuss sowie bei den für die Erteilung von Ausnahmen nach den Laufbahnvorschriften zuständigen Behörden entstehen,
- Prozessführungsakten, insbesondere über Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis und in Regress- und Schadensersatzverfahren,
- Untersuchungsunterlagen des ärztlichen Dienstes des Dienstherrn,
- Kindergeldakten; sie dürfen aus verwaltungsökonomischen Gründen mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn sie von der Grundakte und anderen Teilakten getrennt sind und von einer anderen Organisationseinheit bearbeitet werden, die nicht mit der eigentlichen Personalverwaltung befasst ist.

1.7 Beschwerden, die sich im Zusammenhang mit einer dienstlichen Maßnahme des Beamten ausschließlich gegen sein persönliches Verhalten richten und sich als ganz oder teilweise begründet erweisen, sind zur Personalakte zu nehmen.

Beschwerden, die sich ausschließlich gegen die sachliche Entscheidung eines Beamten richten, sind nur zu den Sachakten zu nehmen.

Beschwerden, die sich sowohl gegen die sachliche Entscheidung als auch gegen das persönliche Verhalten des Beamten richten, sind zu den Sachakten zu nehmen. Erweist sich die Beschwerde über das persönliche Verhalten als ganz oder teilweise begründet, ist eine Abschrift von dem das persönliche Verhalten des Beamten betreffenden Vorgang zur Personalakte zu nehmen.

2 Grund- und Teilakten, Nebenakten (§§ 113 Abs. 2, 113a)

- 2.1 Für jeden Beamten ist nur eine Personalakte zu führen. Sie kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden.

Die Grundakte enthält insbesondere Unterlagen über die Begründung des Dienstverhältnisses sowie den dienstlichen Werdegang und den Einsatz des Beamten.

Grundakte und Teilakten (Nummer 2.2) müssen nicht bei derselben personalverwaltenden Stelle geführt werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Stelle geführt werden. Bei welcher personalverwaltenden Stelle die Personalakte, im Falle ihrer Gliederung die Grundakte und die jeweilige Teilakte geführt werden, bestimmt die oberste Dienstbehörde.

Zur Grundakte ist ein stets aktuelles und vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten (Nummer 2.3) zu nehmen. Das Verzeichnis muss Angaben darüber enthalten, über welche Vorgänge Teilakten und bei welcher Stelle die einzelnen Teil- und Nebenakten geführt werden. Der die Grundakte führenden Stelle ist die Anlegung oder Auflösung von Teil- und Nebenakten mitzuteilen; dies gilt nicht für Beihilfeakten.

2.2 Teilakten sind zwingend anzulegen für Unterlagen über

- Beihilfen,
- Heilfürsorge und Heilverfahren,
- Disziplinarverfahren (u.a. Vorermittlungsakten, Untersuchungsakten).

Für Akten über Beihilfen, Heilfürsorge und Heilverfahren gelten die Sonderregelungen des § 113a sowie die Regelungen der Beihilfeverordnung und der Heilfürsorgeverordnung.

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

Teilakten sollen im Hinblick auf die besonderen Entfernungs-, Vernichtungs- und Tilgungsfristen (§§ 113e, 113f LBG, § 118 Abs. 4 LDO) angelegt werden für Unterlagen über

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

Im übrigen empfiehlt sich die Anlage von Teilakten für Unterlagen über

- Besoldung (einschl. vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltvorschüsse),
- Trennungsgeld,
- dienstliche Beurteilungen,
- Nebentätigkeiten,
- Dienstunfälle
- Sachschadensersatz.

Bei Bedarf können weitere Teilakten angelegt werden.

- 2.3 Ist die Beschäftigungsbehörde nicht zugleich personalaktenführende Behörde oder ist der Beamte bei einer Außenstelle der personalaktenführenden Behörde beschäftigt, die nicht für die Führung der Personalakte zuständig ist, kann eine Nebenakte geführt werden, wenn dies zu einer reibungslosen Personalverwaltung erforderlich ist. Dasselbe gilt, wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind.

In die Nebenakte dürfen nur solche Vorgänge aufgenommen werden, die in der Grundakte oder einer Teilakte im Original oder als Mehrstück enthalten sind und die für die Behörde, die die Nebenakte führt, zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich sind.

3 **Zugang zu den Personalakten (§ 113 Abs. 3)**

Der Kreis der Beschäftigten, die Zugang zu Personalakten haben, ist so klein wie möglich zu halten. Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung und Personalwirtschaft mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur, soweit dies zu diesen Zwecken erforderlich ist. Zugang haben auch Beschäftigte der mit der Sicherheitsüberprüfung beauftragten Organisationseinheit, wenn dies zur Klärung oder Beurteilung sicherheitsrelevanter Erkenntnisse unerlässlich ist (§ 13 Abs. 6 des Landessicherheitsüberprüfungsgesetzes).

Mitglieder der Personalvertretung und die Frauenvertreterin haben nur dann Zugang zu Personalakten, wenn der betroffene Beamte hierzu seine Zustimmung gegeben hat (§ 68 Abs. 2 Satz 3 LPVG, § 14 Abs. 4 Satz 2 des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg).

Zum Recht auf Akteneinsicht der Schwerbehindertenvertretung siehe Nummer 5.3, letzter Absatz.

Die Personalakten schwerbehinderter Beamter sind unter Berücksichtigung des allgemeinen Personalaktegeheimnisses durch einen auf der Innenseite oder auf Blatt 1 angebrachten Vermerk so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft dem mit Personalangelegenheiten betrauten Bediensteten sofort erkennbar ist.

In Berichten über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beamter und in Mitteilungen an die Personalvertretung ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, sofern dies von Bedeutung sein kann und der schwerbehinderte Beamte dem nicht ausdrücklich widerspricht.

4 Erhebung und Verwendung von Personalaktendaten (§ 113 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 4)

4.1 Die Erhebung und Verwendung von Personalaktendaten sind nur zulässig, soweit dies für Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft erforderlich ist oder eine besondere Rechtsvorschrift dies ausdrücklich erlaubt. Dazu zählen die Begründung, Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Dienstverhältnisses sowie die Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch die Personalplanung und der Personaleinsatz. Zu anderen als den genannten Zwecken ist die Verwendung von Personalaktendaten nur zulässig, wenn der Beamte zuvor darin eingewilligt hat. Die Einwilligung ist grundsätzlich schriftlich einzuholen (§ 4 Abs. 3 LDSG).

4.2 Das Personalaktenrecht regelt bei der Datenerhebung lediglich die Zweckbestimmung. Die sonstigen allgemeinen Datenschutzregelungen über die Erhebung personenbezogener Daten werden dadurch nicht verdrängt. Damit gilt der allgemeine

Grundsatz, dass personenbezogene Daten grundsätzlich beim Betroffenen selbst zu erheben sind. Eine Erhebung von Daten des Bewerbers bei der bisherigen Beschäftigungsbehörde und die Übermittlung solcher Daten durch diese Behörde sind außerhalb des Rahmens des § 113d nur mit Einwilligung des Bewerbers zulässig (§ 36 Abs. 3 Satz 1 LDSG).

- 4.3 Die Erhebung personenbezogener Daten bei Bewerbern ist nach § 113 Abs. 4 Satz 1 nur zulässig, soweit dies zur Begründung des Beamtenverhältnisses erforderlich ist. Damit sind Daten ausgeschlossen, die diesen Zwecken lediglich nützlich sein können.

Wegen der Behandlung von Bewerberunterlagen, wenn ein Dienstverhältnis nicht zu Stande kommt, wird auf Nummer 8 zu § 6 verwiesen.

5 Anhörungspflicht, Einsichtsrecht des Beamten (§§ 113b, 113c)

- 5.1 Der Beamte ist nach § 113b zu für ihn ungünstigen oder nachteiligen Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen vor Aufnahme in die Personalakte zu hören (Grundsatz des rechtlichen Gehörs). Erfolgt eine Anhörung bereits nach anderen Rechtsvorschriften (z. B. § 115 Abs. 2 LBG, § 27 Abs. 3 LDO), entfällt die Anhörung. Ergeben sich durch die Anhörung Zweifel an der Begründetheit oder Richtigkeit der Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen und lassen sich diese Zweifel nicht ausräumen, so ist von einer Aufnahme in die Personalakte abzusehen.

Der Beamte kann seine Äußerung schriftlich oder zur Niederschrift abgeben. Verzichtet er auf eine Äußerung, ist dies in der Personalakte zu vermerken.

Wenn Vorgänge der genannten Art unter Verletzung des dem Beamten zustehenden Rechts auf Anhörung zu der Personalakte genommen worden sind, steht ihm, sofern nicht ein Tatbestand des § 113e erfüllt ist, kein Entfernungsanspruch, sondern nur ein Anspruch auf Nachholung der Anhörung zu. Im Hinblick auf den Zweck der Anhörung sollte die Nachholung möglichst bald erfolgen. Absatz 1 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.

Beiträge zu Beurteilungen oder vorbereitende Stellungnahmen dazu sind, soweit sie nicht förmlich in die Beurteilung integriert oder mit ihr eröffnet werden, nicht Bestand-

teil der Personalakte im materiellen Sinn (BVerwGE 62, 135). Sie sind daher nicht zur Personalakte zu nehmen. Ein Anhörungs- und Gegenäußerungsrecht des betroffenen Beamten ist für derartige Unterlagen nicht gegeben; seine Rechte werden im formellen Beurteilungsverfahren ausreichend geschützt.

- 5.2 Dem Beamten steht nach § 113c Abs. 1 ein grundsätzlich uneingeschränktes Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte zu. Zur Personalakte im materiellen Sinne, auf die sich das Einsichtsrecht erstreckt, gehören nicht nur die Personalakte in Aktenform, sondern alle den Beamten betreffenden Daten (z. B. in Karteien oder automatisiert geführten Dateien), die in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Beamtenverhältnis stehen.

Einsicht ist auf Verlangen auch in verschlossene Umschläge zu gewähren (siehe Nummern 1.3 und 1.4). Aufgrund der Fürsorgepflicht kann jedoch im Ausnahmefall die Einsicht des Beamten in ihn betreffende ärztliche Gutachten und Untersuchungsergebnisse verweigert werden, wenn ärztlich begründet zu besorgen ist, dass der Beamte bei Kenntnis des Befundes erheblichen Schaden an seiner Gesundheit nehmen wird. Alternativ kann die Einsicht durch einen vom Beamten bevollmächtigten Arzt erfolgen.

Ein Einsichtsrecht besteht darüber hinaus auch in Sachakten, die personenbezogene Daten über den Beamten enthalten und für sein Dienstverhältnis verarbeitet werden (§ 113 c Abs. 4) sowie in über ihn gespeicherte Daten in Akten (§ 21 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 LDSG). Personenbezogene Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftige nicht personenbezogene Daten sind vorher zu trennen. Ist dies nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich, ist dem Beamten Auskunft zu erteilen.

- 5.3 Der Beamte braucht das Begehren auf Einsicht in seine Personalakte nicht zu begründen, sein rechtliches Interesse daran wird, abgesehen von offensichtlichen Missbrauchsfällen, stets unterstellt; Hinterbliebene müssen dagegen ein berechtigtes Interesse glaubhaft machen. Die Einsicht darf dem Beamten, im Gegensatz zu seinen Bevollmächtigten und Hinterbliebenen, auch nicht unter Berufung auf entgegenstehende dienstliche Gründe verweigert werden, weil er selbst der Amtsverschwiegenheit unterliegt.

Das Begehren auf Einsicht in die Personalakte ist an die Behörde zu richten, bei der jene geführt wird. Die Personalakte ist bei dieser Behörde oder bei der von ihr bestimmten Stelle einzusehen.

Die Personalakte ist in Anwesenheit eines mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betrauten Beschäftigten der Behörde einzusehen. Es dürfen auf Kosten des Beamten Auszüge, Abschriften, Fotokopien oder Ausdrucke angefertigt werden. Sind Personalaktendaten automatisiert gespeichert, ist dem Beamten ein (gegebenfalls mit Erläuterungen versehener) Ausdruck kostenlos zu überlassen.

Über Einzelheiten der Einsichtnahme (z. B. Datum, Dauer, angefertigte Abschriften) durch den Beamten dürfen keine Aufzeichnungen gemacht werden. Gesuche um Einsicht in die Personalakte stehen grundsätzlich nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis und gehören deshalb nicht in die Personalakte. Kosten, die dem Beamten durch die Einsichtnahme entstehen, werden nicht erstattet (z. B. Reisekosten).

Von Bevollmächtigten ist eine schriftliche Vollmacht zu verlangen. Stehen dienstliche Gründe einer Einsicht durch Bevollmächtigte oder Hinterbliebene entgegen, ist eine Auskunft zu erteilen, soweit dies zulässig ist. Bevollmächtigte und Hinterbliebene sind vor der Gewährung der Einsicht oder Erteilung der Auskunft schriftlich darauf hinzuweisen, dass sie von den erlangten Kenntnissen nur im Rahmen des zur Einsicht oder Auskunft berechtigenden Zwecks Gebrauch machen dürfen und dass eine darüber hinausgehende Verwertung der erlangten Informationen unzulässig ist.

Ein schwerbehinderter Beamter hat das Recht, bei der Einsicht die Schwerbehindertenvertretung seiner Behörde hinzuzuziehen; soll die Schwerbehindertenvertretung die Personalakte allein einsehen, ist eine schriftliche Vollmacht zu verlangen. Zum Einsichtsrecht der Personalvertretung siehe Nummer 3.

6 Vorlage und Auskunft (§ 113d)

- 6.1 Die Personalakte gehört zu den Vorgängen, deren Inhalt ihrem Wesen nach vertraulich ist und die daher einer besonderen Geheimhaltung unterliegen, die sich auch auf den Verkehr der Behörden untereinander erstreckt. Soweit einschlägige Verfahrensordnungen oder sonstige Spezialvorschriften (u.a. für Verwaltungsgerichte § 99 der Verwaltungsgerichtsordnung, Rechnungshof § 95 LHO, Landespersonalausschuss § 129 LBG, Petitionsausschuss § 1 des Gesetzes über den Petitionsausschuss des Landtags, Untersuchungsausschüsse § 14 des Gesetzes über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags) allgemein die Vorlage von Akten vorsehen, ist zu prüfen, ob eine Vorlage der Personalakte im Hinblick auf den Persönlichkeitsschutz des betroffenen Beamten und die Umstände des Einzelfalls erfolgen darf (u.a. Schutzbedürftigkeit der in der Personalakte gespeicherten Daten, Erforderlichkeit der Daten zur Aufgabenerfüllung der anfordernden Stelle). Eine Auskunft oder Vorlage an andere als die in § 113d Abs. 1 genannten Behörden darf, soweit sie nicht durch Gesetz zugelassen ist, nur mit Einwilligung des Beamten erfolgen. Die Einwilligung ist schriftlich einzuholen.

Für alle Fälle der zulässigen Aktenvorlage und Auskunftserteilung gilt der Grundsatz, dass die Vorlage oder Auskunft auf den notwendigen Umfang beschränkt werden muss. Dies gilt auch bei der Anforderung der Personalakte durch die in Absatz 1 genannten Stellen. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist grundsätzlich eine Einzelauskunft aus der Personalakte der Vorlage der Personalakte vorzuziehen. Bei einer im Einzelfall unumgänglichen Vorlage der Personalakte ist diese auf die erforderlichen Teile zu beschränken. Die vollständige Personalakte darf nur in den Fällen zugänglich gemacht werden, in denen dies zur Aufgabenerledigung erforderlich oder die Vorlage der Personalakte oder die Einsicht in die Personalakte durch Rechtsnorm ausdrücklich zugelassen ist.

Eine Einsichtnahme durch Dritte ist wegen des vorrangigen Amtsgeheimnisses auch mit Einwilligung des Beamten ausgeschlossen. Eine Auskunftserteilung aus der Personalakte an sonstige Dritte kommt nur in den Fällen des § 113d Abs. 2 in Betracht.

- 6.2 Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Personalaktenvorlage oder Auskunftserteilung liegt bei der ersuchten Behörde. Sie hat darauf zu achten, dass das Ersuchen

eine substantiierte und im einzelnen mit Tatsachen belegte Darstellung der Erforderlichkeit der Akteneinsicht oder Auskunftserteilung enthält. Stehen z. B. Beweismittel anderer Art zur Aufklärung des relevanten Sachverhalts zur Verfügung, kommt eine Übersendung der Personalakte nicht in Betracht.

Die ersuchte Behörde muss in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob dem mit der Aktenanforderung geltend gemachten öffentlichen Interesse das schutzwürdige Interesse des Beamten an der Geheimhaltung seiner Personalakte oder die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses entgegensteht. Nur wenn dies nicht der Fall ist, dürfen die Personalakte oder die erforderlichen Teile davon übersandt werden. Entsprechendes gilt für die Erteilung von Auskünften.

- 6.3 § 113d gilt nicht für den Datenfluss zwischen der Grundakte und Teil- und Nebenakten, auch soweit sie zwischen verschiedenen Behörden erfolgt, da es sich hierbei lediglich um die Informationsverteilung innerhalb derselben Personalakte handelt. Für die Übermittlung von Daten aus der Beihilfe-, der Heilfürsorge- und der Heilverfahrensakte gelten die Beschränkungen des § 113a.
- 6.4 Von den Regelungen über die Vorlage an eine andere Behörde sind nicht betroffen Fälle des Wechsels der Zuständigkeit zur Führung der Personalakte. Wird ein Beamter versetzt oder nach seinem Ausscheiden wieder eingestellt, ist seine Personalakte, gegebenenfalls auf Anforderung, an die für die Führung der Personalakte zuständige neue Behörde – mit der Maßgabe des § 113d Abs. 1 Satz 4 auch eines anderen Dienstherrn - abzugeben. Dies gilt im Falle des Dienstherrnwechsels nicht für die Besoldungsakten, die für Zwecke der Rechnungslegung und -prüfung beim bisherigen Dienstherrn verbleiben müssen.

7 Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalakten, Verwendungsverbot (§ 113e)

Wegen des Grundsatzes der Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalakten hat ein Beamter nach § 113e nur dann einen Anspruch auf Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte, wenn dies gesetzlich besonders bestimmt ist oder wenn Unterlagen irrtümlich oder zu Unrecht in die Personalakte aufgenommen worden sind. Nicht Voraussetzung ist, dass die zu entfernenden Unterlagen geeignet sein müssen, dem Beamten Nachteile zuzufügen.

Unterlagen über Verurteilungen und Verfahren, die Teil der Disziplinarakte geworden sind, weil sie denselben Sachverhalt betreffen, der auch zu einem Disziplinarverfahren geführt hat, sind entsprechend § 118 LDO zu behandeln. Die speziellen disziplinarrechtlichen Tilgungsvorschriften gehen den personalaktenrechtlichen Vorschriften vor. Soweit die Landesdisziplinarordnung kein Verwertungsverbot und keine Tilgungsvorschriften vorsieht (z. B. bei schwerwiegenden Disziplinarmaßnahmen), greifen die allgemeinen Vorschriften wegen des abschließenden Charakters des Disziplinarrechts dennoch nicht. Für missbilligende Äußerungen gilt § 118 Abs. 4 LDO.

Unterlagen über strafrechtliche u.ä. Verfahren und Entscheidungen, die keinen Anlass zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen gegeben haben, unterliegen nach § 113e Abs. 2 Satz 1 zwei Jahre nach dem Tag der das Verfahren abschließenden Entscheidung oder deren Unanfechtbarkeit einem Verwertungsverbot. Sie sind von Amts wegen unverzüglich, ebenso wie Unterlagen über sich als unbegründet oder falsch erwiesene Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, mit Zustimmung des Beamten aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Ein Verwertungsverbot besteht nach § 113e Abs. 1 Satz 4 ferner für Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, zwei Jahre nach Aufnahme in die Personalakte. Sie sind nur dann aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, wenn der Beamte dies beantragt. Von dem Verwertungsverbot und dem Entfernungsanspruch sind dienstliche Beurteilungen ausgenommen. Das Verwertungsverbot und der Entfernungsanspruch gelten dagegen z. B. für negativ wirkende Tatsachenbehauptungen, für Ermahnungen oder Rügen eines Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten, die nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt werden oder Teil einer dienstlichen Beurteilung oder einer anderen, die Leistung oder Eignung betreffenden förmlichen Feststellung sind. Unter einer solchen "förmlichen Feststellung" ist z. B. die Feststellung der fehlenden Eignung für einen Dienstposten als Amtsleiter oder gesundheitlicher Beeinträchtigungen in einem Zwangspensionierungsverfahren zu verstehen.

Die Tilgungsfristen werden dadurch unterbrochen, dass erneute Sachverhalte im Sinne des § 113e Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 2 auftreten oder ein Straf- oder Diszipli-

narverfahren eingeleitet wird. Dadurch wird die Möglichkeit gewahrt, dienst-, insbesondere disziplinarrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, wenn innerhalb der Frist erneut ein Sachverhalt der in Rede stehenden Art festgestellt wird. Als nicht unterbrochen gelten die Fristen, wenn sich die neuen Vorwürfe als falsch oder unbegründet erwiesen haben. Dies gilt auch, wenn ein Strafverfahren eingestellt oder durch Freispruch beendet wurde oder im Disziplinarverfahren ein Dienstvergehen nicht nachgewiesen werden konnte.

8 Aufbewahrung und Vernichtung (§ 113f)

Zuständig für die Aufbewahrung der abgeschlossenen Personalakte ist die von der obersten Dienstbehörde bestimmte personalaktenführende Behörde. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung teilt dieser den Abschluss der Personalakte mit.

Nebenakten, die von einer Beschäftigungsbehörde geführt werden, die nicht zugleich personalverwaltende Behörde ist, sind spätestens nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist an die die Grund- oder Teilakte führende Stelle abzugeben; sie werden dort zur Grund- oder Teilakte genommen. Einzelne Unterlagen aus der Nebenakte dürfen an die neue Beschäftigungsbehörde nur abgegeben werden, wenn sie zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung dieser Behörde erforderlich sind.

Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist die Personalakte dem zuständigen Archiv anzubieten (§ 3 des Landesarchivgesetzes). Übernimmt das Archiv die Personalakte nicht, ist sie unverzüglich zu vernichten.

Zu § 126

Wegen des Antragsverfahrens in Personalangelegenheiten, in denen der Landespersonalausschuss mitzuwirken oder zu entscheiden hat, wird auf §§ 2 und 3 der Geschäftsordnung des Landespersonalausschusses in der Fassung der Bekanntmachung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses vom 5. Mai 2003 (GABl. S. 445) hingewiesen.

Zu § 153h

1 Bewilligung von Altersteilzeit

- 1.1 Schwerbehinderten Beamten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag Altersteilzeit bewilligt werden. Diese Regelung ermöglicht es, der stärkeren gesundheitlichen Belastung dieser Beamten durch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand Rechnung zu tragen.

Altersteilzeit kann unter den in § 153h LBG näher geregelten Voraussetzungen gewährt werden.

Der Beamte muss zum Zeitpunkt der Antragstellung Schwerbehinderter i. S. v. § 2 Abs. 2 SGB IX sein, d. h. bei ihm muss die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 69 Abs. 1 SGB IX mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt sein.

Der Antrag muss sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken.

Wenn der Beamte Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch nehmen will, muss er bereits bei Beantragung der Altersteilzeit unwiderruflich erklären (§ 153h Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 LBG), ob er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§§ 50, 146 LBG) in den Ruhestand treten oder ob und auf welchen Zeitpunkt er die Zurruhesetzung (§ 52 LBG) beantragen will.

- 1.2 Altersteilzeit im Blockmodell mit einem Zurruhesetzungszeitpunkt vor Erreichen der allgemeinen Antragsaltersgrenze (§ 52 Nr. 1 LBG) kann nur bewilligt werden, wenn bereits bei Antragstellung feststeht, dass die Schwerbehinderteneigenschaft i. S. d. § 2 Abs. 2 SGB IX zum angestrebten Zurruhesetzungszeitpunkt bestehen wird. Der Beamte hat dies (in aller Regel durch den Schwerbehindertenausweis) nachzuweisen.

Steht die Schwerbehinderteneigenschaft zum angestrebten Zurruhesetzungszeitpunkt nach Erreichen der besonderen Altersgrenze für Schwerbehinderte noch nicht fest, kann der Beamte seine Zurruhesetzung nur auf einen Zeitpunkt ab Erreichen der allgemeinen Antragsaltersgrenze beantragen. Der Beamte ist bei der Bewilligung der Al-

tersteilzeit auf die Möglichkeit einer nachträglichen Verkürzung der Gesamtdauer der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung (Nr. 1.3) hinzuweisen.

1.3 Eine nachträgliche Verkürzung der Gesamtdauer der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung und damit der Arbeitsphase sowie der Freistellungsphase in der Weise, dass der Beamte bereits zu einem früheren Zeitpunkt als bisher beantragt in den Ruhestand tritt, ist zulässig, sofern dadurch - bezogen auf die verkürzte Gesamtdauer der Altersteilzeitbeschäftigung - der gesetzlich festgelegte Umfang der Teilzeitbeschäftigung (d. h. die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit des Beamten) nicht geändert wird. Der Beamte muss, wenn er nachträglich eine Verkürzung der Gesamtdauer der Altersteilzeitbeschäftigung bezogen auf eine Zurruesetzung zu einem Zeitpunkt ab Erreichen der besonderen Altersgrenze für Schwerbehinderte (aber vor der allgemeinen Antragsaltersgrenze) beantragt, spätestens drei Monate vor Ablauf der auf den angestrebten früheren Zurruesetzungszeitpunkt bezogenen Arbeitsphase z. B. durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachweisen, dass seine Schwerbehinderteneigenschaft i. S. v. § 2 Abs. 2 SGB IX zum angestrebten Zurruesetzungszeitpunkt bestehen wird.

1.4 Altersteilzeit kann nur bewilligt werden, wenn der Beamte in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war (§ 153h Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 3 LBG i. V. m. § 72b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbeamtengesetzes - BBG). Diese Voraussetzung erfüllt nicht, wer in den letzten fünf Jahren länger als zwei Jahre ohne Dienstbezüge beurlaubt war.

Die Altersteilzeit muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen. Sie muss daher bis zum 31. Dezember 2009 bewilligt und von dem Beamten angetreten werden (§ 153h Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 i. V. m. § 72b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBG).

1.5 Über die Bewilligung der Altersteilzeit ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, dabei sind neben den dienstlichen Belangen auch die Belange des Schwerbehinderten angemessen zu berücksichtigen.

2 Umfang und Verteilung der Arbeitszeit

- 2.1 Der Beamte, dem Altersteilzeitbeschäftigung bewilligt worden ist, übt eine Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus; abweichende Gestaltungen sind nicht zulässig. Regelmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die der Beamte im Monat vor Beginn der Altersteilzeit leisten musste. Bei begrenzt dienstfähigen Beamten ist dies die aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzte Arbeitszeit, die im Rahmen der Altersteilzeit nochmals halbiert wird.

Hat sich bei Teilzeitbeschäftigten das Arbeitszeitvolumen in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit geändert, bleibt es zunächst bei dem Grundsatz, dass die bisherige Arbeitszeit zu halbieren ist. Ergibt sich daraus ein geringerer Umfang der Arbeitszeit als die Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, ist ersterer für den Umfang der Altersteilzeit maßgebend. Ergibt die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit hingegen einen höheren Umfang der Arbeitszeit als die Durchschnittsberechnung der letzten zwei Jahre, so ist der errechnete Durchschnittssatz maßgebend (§ 153h Abs. 3 LBG i. V. m. § 72b Abs. 1 Satz 1 BBG, damit sollen Mitnahmeeffekte durch Erhöhung der Arbeitszeit vor Beantragung der Altersteilzeit vermieden werden).

Beispiele:

- *Der Beamte war in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit erst 18 Monate vollbeschäftigt und dann sechs Monate teilzeitbeschäftigt mit 50 %; die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit beträgt daher 25%. Da die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit die Hälfte der durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit in den letzten zwei Jahren nicht übersteigt ($87,5\% : 2 = 43,75\%$), beträgt das Arbeitszeitvolumen während der Altersteilzeit 25 %.*
- *Der Beamte war in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit zunächst 18 Monate mit 50 % teilzeitbeschäftigt und dann sechs Monate vollbeschäftigt; die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit beträgt daher 50 %. Die Hälfte der durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit in den letzten zwei Jahren ($62,5\% : 2 = 31,25\%$) ist geringer als die Hälfte der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit; das Arbeitszeitvolumen während der Altersteilzeit beträgt daher 31,25 %.*

2.2 Altersteilzeit kann entweder im „Teilzeitmodell“ oder im „Blockmodell“ genommen werden. Nach § 153h Abs. 2 LBG kann Altersteilzeit nur in der Weise bewilligt werden, dass

- während des gesamten Bewilligungszeitraums der Teilzeitbeschäftigung Dienst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
- während der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums die regelmäßige Arbeitszeit in voller Höhe geleistet wird und dafür in der zweiten Hälfte eine volle Freistellung vom Dienst erfolgt.

Eine Verbindung von Teilzeit- und Blockmodell (beispielsweise im ersten Jahr 100 %, im zweiten und dritten Jahr 50 %, im vierten und fünften Jahr Freistellung) sowie eine abweichende Ausgestaltung des Blockmodells, bei der der Beamte während der Arbeitsphase mit mehr oder weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist (bei einer entsprechenden Anpassung der Freistellungsphase), sind nach der Regelung des § 153h Abs. 2 LBG nicht zulässig.

Während der Arbeitsphase ist grundsätzlich auch keine Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig. Würde die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit zu einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit führen, kann Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden, wobei in der Arbeitsphase Dienst mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden muss. Eine Ausnahme vom Verbot unterhäftiger Teilzeit gilt nur bei Teilzeit im Erziehungsurlaub, hier muss jedoch mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet werden (§ 153h Abs. 3 LBG i. V. n. § 72b Abs. 1 Satz 2 BBG).

3 **Störungsfälle**

Bei Altersteilzeit im Blockmodell erbringt der Beamte vorab Dienstleistungen, die während der Freistellungsphase ausgeglichen werden. Für Fälle, in denen das Gleichgewicht zwischen Arbeitsphase und Freistellungsphase in erheblichem Umfang gestört ist, weil der Beamte in der Arbeitsphase über einen zusammenhängenden Zeitraum

von mehr als sechs Monaten an der Erbringung seiner Dienstleistung gehindert ist (beispielsweise infolge Krankheit), muss sich der Dienstherr die Möglichkeit vorbehalten, die Bewilligung der Altersteilzeit ganz oder teilweise zu widerrufen.

Bewilligungsbescheide über Altersteilzeit im Blockmodell sind daher vorsorglich mit folgendem Widerrufsvorbehalt zu versehen:

„Wenn der Beamte/die Beamtin in der Arbeitsphase über einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als sechs Monaten keinen Dienst leistet, können dieser Bescheid mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen und ggf. die Dauer der Arbeits- und der Freistellungsphase neu berechnet werden.“

In Fällen vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses (z. B. durch Tod, Dienstunfähigkeit, Entlassung) endet die Altersteilzeit ohne Widerruf. Sind die während der Altersteilzeit im Blockmodell gezahlten Bezüge geringer als die Besoldung, die dem Beamten nach der tatsächlichen Beschäftigung ohne Altersteilzeit zugestanden hätten, erfolgt ein besoldungsrechtlicher Ausgleich nach § 2a der Altersteilzeitzuschlagsverordnung. Hierzu und zu den besoldungs-, versorgungs- und beihilferechtlichen Folgen der Altersteilzeit wird auf die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zur Besoldung, Versorgung und zum Haushaltsrecht bei Beamten und Richtern in Altersteilzeit vom 24. August 2001 (GABl. S. 922) verwiesen.

II.

Den Gemeinden, den Landkreisen und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

III.

Die Verwaltungsvorschrift ergeht hinsichtlich der Regelung zur Dienstbefreiung und Rufbereitschaft (§ 90 Nr. 3) im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, dem Wissenschaftsministerium, dem Wirtschaftsministerium, dem Ministerium Ländlicher Raum, dem Sozialministerium und dem Ministerium für Umwelt und Verkehr.

IV.

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Gleichzeitig treten außer Kraft

1. die Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums und des Finanzministeriums zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch Bedienstete des Landes (VwV-Geschenkannahme) vom 4. November 1998 (GABI. S. 669) mit Ausnahme der Nummer 8.2 (Änderung der Verwaltungsvorschrift zur Korruptionsverhütung) im Einvernehmen mit dem Finanzministerium;
2. die Bekanntmachung des Innenministeriums über die Pflicht zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst vom 15. Oktober 1973 (GABI. S. 950);
3. die Hinweise des Innenministeriums zu den Grundzügen des Verfahrens zur Überprüfung der Verfassungstreue von Bewerbern für den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg vom 3. Oktober 1978 (GABI. S. 1153);
4. die Bekanntmachung des Innenministeriums zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst vom 14. Februar 1991 (GABI. S. 369);
5. der Erlass des Innenministeriums betreffend die Prüfung der Verfassungstreue im öffentlichen Dienst vom 19. Januar 1998, Az. 1-0301.1/73;
6. die Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über Dienstbefreiung für Reisezeiten und Rufbereitschaft vom 19. Januar 1999 (GABI. S. 175), geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 5. Mai 2000 (GABI. S. 101);
7. die Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums und des Finanzministeriums zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen des Landes gegen seine Beschäftigten (Schadenersatz-VwV) vom 27. September 1999 (GABI. S. 513) im Einvernehmen mit dem Finanzministerium;
8. die Richtlinien des Innenministeriums über den Rechtsschutz für Landesbedienstete in Straf- und anderen Verfahren (Rechtsschutz-Richtlinien) vom 4. November 1998 (GABI. S. 673).