

**Gesetzentwurf
der Landesregierung**

**Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes
und anderer Vorschriften**

A. Zielsetzung

Durch die Änderung der beamtenrechtlichen Vorschriften sollen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessert und die Fürsorgebestimmungen für Beamtinnen und Beamte erweitert werden.

Die Änderung der beamtenrechtlichen Vorschriften im Beihilfebereich dient der noch effizienteren und schnelleren Bearbeitung von Anträgen auf die Gewährung von Beihilfe, sowie der Umsetzung von beihilferechtlicher Rechtsprechung.

B. Wesentlicher Inhalt

- Bei Ämtern mit leitender Funktion, die zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen werden, sollen künftig die Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht auf die Probezeit angerechnet werden.
- Die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit sollen geschaffen werden.
- Für die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche durch den Dienstherrn soll eine Rechtsgrundlage geschaffen werden. Baden-Württemberg nimmt mit dem voraussetzungslosen Verzicht auf einen ersten Vollstreckungsversuch und mit dem Verzicht auf eine Mindestschadenshöhe bei der Fürsorge des Dienstherrn gegenüber Beamtinnen und Beamten, die Opfer von Gewalttaten geworden sind, eine Spitzenposition unter dem Bund und den Ländern ein.
- Rechtsgrundlagen sollen für die Rückforderung von Leistungen des Dienstherrn und für die Einführung automationsgestützter Systeme in der Beihilfe geschaffen werden.

- Die Vorlagepflicht eines ärztlichen Zeugnisses beim Sonderurlaub wegen eines erkrankten Kindes soll nur noch auf Verlangen sowie dann gelten, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird.
- Das Schriftformerfordernis bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit soll durch die Möglichkeit einer elektronischen Antragstellung ergänzt werden.

C. Alternativen

Beibehaltung des bisherigen Rechtszustands.

D. Kosten für die öffentlichen Haushalte

Durch die vorgesehenen Regelungsbereiche wird der Haushalt des Landes nicht nennenswert belastet, da die entstehenden Mehrkosten grundsätzlich innerhalb der betroffenen Einzelpläne ausgeglichen werden.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Für Beamtinnen und Beamte entstehen durch die Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche jährlicher Zeitaufwand von circa 113 Stunden und circa 5 600 Euro Sachkosten sowie durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit jährlicher Zeitaufwand von circa 47 Stunden. Durch den Abbau von Schriftformerfordernissen ergeben sich eine jährliche Verringerung des Zeitaufwands von rund 83 Stunden und eine jährliche Verringerung der Sachkosten in Höhe von 5 000 Euro. Durch die Regelung zum ärztlichen Attest ergeben sich eine Verringerung des jährlichen Zeitaufwands von 34 500 Stunden und eine Verringerung der jährlichen Sachkosten von 27 600 Euro.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für das Land entstehen durch die Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 8 160 Euro Personalkosten sowie jährliche Sachkosten von circa 1 200 Euro. Durch die Erstellung des Antragsformulars und einmalige Umsetzungsarbeiten für die Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche entstehen einmalige Personalkosten von insgesamt rund 2 200 Euro.

Durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit entstehen ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7 000 Euro sowie ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 29 000 Euro Personalkosten und 25 750 Euro Sachkosten.

Durch den Abbau von Schriftformerfordernissen bei den Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit ergibt sich eine jährliche Reduzierung des Erfüllungsaufwands für die Verwaltung in Höhe von 3 400 Euro.

F. Nachhaltigkeitscheck

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Neuregelungen werden sich positiv auf die Zielbereiche Chancengerechtigkeit, Verschuldung, leistungsfähige Verwaltung und Justiz auswirken. Darüber hinaus ergeben sich keine erheblichen Auswirkungen auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhältnisse.

G. Sonstige Kosten für Private

Keine.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, 9. Oktober 2018

An die
Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Baden-Württemberg und anderer Vorschriften. Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Die Zuständigkeit liegt beim Innenministerium. Der Gesetzentwurf ist mit allen Ministerien des Landes abgestimmt.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 794), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 12. Juni 2018 (GBl. S. 173, 190) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 8 Absatz 2 Satz 2 werden nach dem Wort „Jahre“ die Wörter „; Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gelten nicht als Probezeit“ eingefügt.
2. Nach § 59 wird folgender § 59 a eingefügt:

„§ 59 a

Rückforderung von Leistungen

Für die Rückforderung von Leistungen des Dienstherrn, die nicht Besoldung oder Versorgung sind, ist § 15 Absatz 2 LBesGBW entsprechend anzuwenden.“

3. § 69 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst,

 1. bei denen die in Absatz 1 genannten Gründe vorliegen oder
 2. bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Absatz 2 oder die Gleichstellung nach § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist,

kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung im festgelegten Umfang, der jedoch mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen muss, bewilligt werden, wenn dies durch Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 vorgesehen ist.“
 - b) In Absatz 2 werden die Wörter „Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann unter den Voraussetzungen des Absatzes 1“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „kann“ die Wörter „Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen“ eingefügt.

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann während der Elternzeit nach Satz 1 eine Teilzeitbeschäftigung im festgelegten Umfang, der jedoch mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen muss, bewilligt werden, wenn dies durch Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 vorgesehen ist.“

4. § 78 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 Nummer 3 werden die Wörter „kann die Gewährung von Beihilfen an den Nachweis der Erfüllung der Versicherungspflicht nach § 193 Absatz 3 des Versicherungsvertragsgesetzes oder anderer entsprechender Rechtsvorschriften geknüpft werden und es“ gestrichen.

bb) In Satz 4 und 7 wird das Wort „Beihilfeberechtigten“ jeweils durch die Wörter „beihilfeberechtigten Personen“ ersetzt.

cc) In Satz 5 wird das Wort „Beihilfeberechtigte“ durch die Wörter „beihilfeberechtigte Personen“ ersetzt.

dd) In Satz 7 wird nach dem Wort „Ehegatten“ die Angabe „, Lebenspartnerinnen“ eingefügt.

b) Es wird folgender Absatz angefügt:

„(3) Die Beihilfestellen können zur Beurteilung der Notwendigkeit weiterer Ermittlungen und Prüfungen für die gesetzmäßige Festsetzung von Beihilfen bei der Bearbeitung von Anträgen automationsgestützte Systeme einsetzen. Dabei soll auch der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit der Verwaltung berücksichtigt werden. Der Einsatz automationsgestützter Systeme soll zielgerichtet auf bestimmte Sachverhalte hin erfolgen. Dabei muss gewährleistet sein, dass Fälle zufällig oder gezielt zur manuellen Prüfung durch Prüfungsinstanzen ausgewählt werden können. Außerdem muss gewährleistet sein, dass einzelne Fälle gezielt für eine Prüfung durch Amtsträger ausgewählt werden können. Die Einzelheiten zum Einsatz automationsgestützter Systeme legt das Finanzministerium fest; diese dürfen nicht veröffentlicht werden, soweit dies die Gleichmäßigkeit und Gesetzmäßigkeit der Festsetzung von Beihilfen gefährden könnte.“

5. Nach § 80 wird folgender § 80 a eingefügt:

„§ 80 a

*Erfüllungsübernahme von
Schmerzensgeldansprüchen gegen Dritte*

(1) Hat eine Beamtin oder ein Beamter wegen eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs, den sie oder er in Ausübung des Dienstes oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter erleidet, einen Vollstreckungstitel über einen Anspruch auf Schmerzensgeld gegen einen Dritten erlangt, kann der Dienstherr auf Antrag die Erfüllung des titulierten Anspruchs bis zur Höhe des festgestellten Schmerzensgeldbetrags übernehmen.

(2) Der Dienstherr kann die Erfüllungsübernahme verweigern, wenn aufgrund desselben Sachverhalts eine einmalige Unfallentschädigung nach § 59 LBeamtVGBW oder ein Unfallausgleich nach § 50 LBeamtVGBW gezahlt wird.

(3) Die Erfüllung durch den Dienstherrn erfolgt Zug um Zug gegen Vorlage einer öffentlich beglaubigten Abtretungserklärung über den titulierten Anspruch in der Höhe, in der die Erfüllung vom Dienstherrn übernommen wird. Der Übergang des Anspruchs kann nicht zum Nachteil der oder des Geschädigten geltend gemacht werden.

(4) Der Antrag kann innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Eintritt der Rechtskraft oder der Unwiderruflichkeit des Vollstreckungstitels nach Absatz 1 Satz 1 schriftlich oder elektronisch gestellt werden. Die Entscheidung über die Erfüllungsübernahme und die Durchsetzung des übergegangenen Anspruchs obliegen der nach § 62 Absatz 3 Satz 2 LBeamtVGBW zuständigen Behörde. Für Versorgungsberechtigte des Landes ist die für die Zahlung der Versorgungsbezüge bestimmte Behörde zuständig.“

6. Nach § 92 wird folgender neunter Teil angefügt:

„Neunter Teil

Schlussbestimmung

§ 93

Übergangsvorschrift

Für einen Vollstreckungstitel nach § 80 a, der vor dem Tag des Inkrafttretens des Gesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Änderungsgesetzes] erlangt wurde und bei dem der Eintritt der Rechtskraft oder der Unwiderruflichkeit nicht länger als zwei Jahre vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstel-

le dieses Änderungsgesetzes] liegt, kann der Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten ab dem Tag des Inkrafttretens des Gesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Änderungsgesetzes] gestellt werden.“

7. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 2

Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vom 29. November 2005 (GBl. S.716), die zuletzt durch (...) des Gesetzes vom (...) (GBl. S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 29 Absatz 2 Satz 5 wird wie folgt gefasst:

„Die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes ist auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen; ein ärztliches Zeugnis ist stets vorzulegen, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird, es sei denn, dass auf die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses ausnahmsweise verzichtet wird.“

2. In § 41 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.

3. § 42 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Beamten“ die Wörter „mit Dienstbezügen“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ die Wörter „nach Satz 1“ eingefügt.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

4. In § 48 Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Das öffentliche Dienstrecht soll im Bereich familienbedingter Auszeiten weiter verbessert werden. Dabei sollen Beurlaubungen ohne Dienstbezüge, insbesondere bei der Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeiten, nicht auf die Probezeit in Ämtern mit leitender Funktion angerechnet werden. Weiterhin sollen die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit geschaffen werden.

Aus Fürsorgegründen soll der Dienstherr Beamtinnen und Beamte, die in Ausübung des Dienstes oder außerhalb des Dienstes wegen ihrer Eigenschaft als Beamtin oder Beamter Opfer von Gewalttaten geworden sind, bei der Durchsetzung von Ansprüchen gegen die Schädiger unterstützen. Hierzu soll der Dienstherr auf Antrag die Zahlung gegen den Schädiger titulierter Schmerzensgeldansprüche sowie das Vollstreckungsverfahren übernehmen. Baden-Württemberg nimmt bei der Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen bundesweit einen Spitzenplatz ein, indem sowohl auf eine Mindestschadenshöhe als auch generell auf einen ersten Vollstreckungsversuch der Beamtin oder des Beamten verzichtet wird.

Die Rechtsänderungen im Bereich der Beihilfe dienen der Anpassung der Rechtsgrundlagen an die fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung in der Beihilfe.

In Bezug auf die Rückforderung von Leistungen wird den Erfordernissen der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung in Baden-Württemberg Rechnung getragen.

In die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung werden zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verschiedene Erleichterungen aufgenommen. So bedarf es zum Nachweis einer Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit eines erkrankten Kindes beim Sonderurlaub nicht mehr zwingend eines ärztlichen Zeugnisses, sondern nur noch auf Verlangen des Dienstherrn sowie dann, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird. Auch soll durch die Ergänzung einer elektronischen Antragstellung bei der Beantragung von Eltern- und Pflegezeit gerade im Hinblick auf familienbedingte Auszeiten eine einfachere und schnellere elektronische Kommunikation mit der Dienststelle ermöglicht werden.

2. Wesentlicher Inhalt

Die Änderungen des Landesbeamtengesetzes (LBG) und der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) sollen in folgenden zentralen Punkten erfolgen:

2.1 Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe

Durch die Aufnahme einer Regelung, dass Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht als Probezeit gelten, soll insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert sowie die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen gerade auch für Ämter mit leitender Funktion vorangetrieben werden. Dies entspricht auch einer Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag, wonach das Landesbeamtengesetz auf weitere Verbesserungen im Bereich familienbedingter Auszeiten zu prüfen und anzupassen ist.

Die Änderung ist auch zur Umsetzung europarechtlicher Vorgaben sowie vor dem Hintergrund aktueller europarechtlicher Rechtsprechung zum Elternurlaub gebo-

ten (EuGH, Urteil vom 7. September 2017 – C-174/16). Paragraf 5 Nr. 1 und Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG enthalten ist, sichert Personen, die gerade Eltern geworden sind, zu, dass sie im Anschluss an den Elternurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen bekommen. Die Rechte, die die betroffene Person zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Mit diesen Bestimmungen soll sichergestellt werden, dass sich die betroffene Person im Anschluss an den Elternurlaub hinsichtlich ihrer Rechte in derselben Situation befindet wie zu Beginn des Urlaubs. Nach dem Unionsrecht sind auch Beamtinnen und Beamte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2.2 Vorbereitungsdienst in Teilzeit

Durch die Schaffung der Möglichkeit eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch eine weitere Komponente verbessert werden. Dies entspricht ebenfalls der Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag, wonach das Landesbeamtengesetz auf weitere Verbesserungen im Bereich familienbedingter Auszeiten zu prüfen und anzupassen ist. Ein Bedarf an der Schaffung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit wird insbesondere im Kultusbereich gesehen. Entsprechend wurde das Innenministerium mit Kabinettsbeschluss vom 10. Oktober 2017 beauftragt, die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu schaffen. Das Kultusministerium wurde beauftragt, in seinen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen die Möglichkeit eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit zu verankern und die Verordnungen entsprechend anzupassen.

2.3 Übernahme Schmerzensgeld

Beamtinnen und Beamte werden immer wieder Opfer tätlicher Angriffe mit zum Teil schweren Verletzungsfolgen. Beamtinnen und Beamte im Vollzugs- und Vollstreckungsbereich sind hierbei besonderes gefährdet. Berührt sind daneben aber auch Beamtinnen und Beamte anderer Fachrichtungen. Aus solchen Angriffen resultieren in der Regel Schmerzensgeldansprüche gegen den Schädiger. Beamtinnen und Beamte können diese höchstpersönlichen Ansprüche vor Gericht geltend machen und einen Titel über den Schmerzensgeldanspruch erlangen. Häufig scheidet die spätere Vollstreckung des erwirkten Titels jedoch an der fehlenden Liquidität des Schädigers. Aus Gründen der Fürsorge soll künftig die Durchsetzung von titulierten Schmerzensgeldansprüchen der Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn ermöglicht werden. Der Koalitionsvertrag zwischen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BADEN-WÜRTTEMBERG UND DER CDU BADEN-WÜRTTEMBERG 2016 bis 2021, der am 9. Mai 2016 unterzeichnet wurde, enthält eine entsprechende Absichtserklärung (Seite 60).

Um die geschädigte Beamtin bzw. den geschädigten Beamten mit Erlangung des Titels vom Risiko der Zahlungsunfähigkeit des Schädigers freizustellen, soll der Dienstherr im Falle der Erfüllungsübernahme zudem auch das Vollstreckungsverfahren für den titulierten Anspruch betreiben, ohne dass es eines vorherigen Vollstreckungsversuchs der betroffenen Beamtin bzw. des betroffenen Beamten bedarf. Zudem soll die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn nicht von einer bestimmten Höhe des titulierten Anspruchs abhängig gemacht werden. Baden-Württemberg erhält damit eine Regelung zur Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen, die in dieser Kombination im Ländervergleich mit am umfassendsten der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber Beamtinnen und Beamten, die Opfer von Gewalttaten geworden sind, Geltung verschafft.

2.4 Rechtsänderungen im Bereich der Beihilfe

Mit dem Änderungsgesetz sollen die beamtenrechtlichen Vorschriften im Bereich der Beihilfe angepasst werden. Es soll eine Rechtsgrundlage für die Einführung automationsgestützter Systeme in der Beihilfe im LBG verankert werden. Den Beihilfestellen wird damit die Möglichkeit eröffnet, mittels automationsgestützter Systeme die Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung von Beihilfe effektiver und schneller zu gestalten.

2.5 Rechtsänderung im Landesbeamtengesetz zur Rückforderung von Leistungen

Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtsbarkeit erfordert, dass für Rückforderungen von Leistungen, welche nicht Besoldung oder Versorgung sind, eine Rechtsgrundlage im LBG geschaffen wird.

2.6 Rechtsänderungen in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

2.6.1 Ärztliches Zeugnis bei Sonderurlaub wegen erkranktem Kind

Die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses zum Nachweis einer Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit eines Kindes beim Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes soll nur noch auf Verlangen des Dienstherrn erfolgen. Ein ärztliches Zeugnis soll stets vorzulegen sein, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird, es sei denn, dass auf die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses ausnahmsweise verzichtet wird.

2.6.2 Elektronische Antragstellung bei Eltern- und Pflegezeit

Durch das Einfügen der Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ ist künftig anstelle einer vormals ausschließlich schriftlichen auch eine elektronische Antragstellung zulässig.

Die Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ besagt, dass der Antrag sowohl in der herkömmlichen Schriftform, einschließlich ihrer elektronischen Ersatzformen nach § 3 a Absatz 2 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes (LVwVfG), als auch grundsätzlich in der einfachsten elektronischen Variante – z. B. als einfache E-Mail – erfolgen kann. Dabei sind die Regelungen des Datenschutzes zu beachten. Vor allem ist zu gewährleisten, dass auf die Daten bei der elektronischen Übertragung, beim Transport oder bei ihrer Speicherung nicht unbefugt zugegriffen werden kann. Dies kann insbesondere durch die Verwendung von Verschlüsselungsverfahren sichergestellt werden, die dem Stand der Technik entsprechen. Weiterhin wird durch die Regelung deutlich, dass eine Verschriftlichung des Antrags, d. h. eine Dokumentation bzw. Fixierung in Schriftzeichen weiterhin erforderlich ist. Die mündliche bzw. fernmündliche Form wird damit ausgeschlossen. Die Möglichkeit, eine schriftliche Erklärung abzugeben, bleibt jedoch auch weiterhin bestehen. Eine Verpflichtung zur ausschließlichen Nutzung elektronischer Verfahren wird damit nicht statuiert.

Die Regelung „schriftlich oder elektronisch“ ist technikoffen. Das heißt, sie schließt sowohl die derzeit bekannten und praktikablen elektronischen Verfahren als auch künftige, derzeit unbekannte elektronische Verfahren, mit ein. Der Einsatz bestimmter elektronischer Verfahren wird nicht näher festgelegt.

3. Alternativen

Beibehaltung des bisherigen rechtlichen Zustands. Hinsichtlich der Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche müssten Beamtinnen und Beamte, die im

Dienst oder wegen ihrer dienstlichen Stellung Opfer tätlicher Angriffe geworden sind, weiterhin das Risiko tragen, dass die Vollstreckung eines gerichtlich geltend gemachten Schmerzensgeldanspruchs gegen den Schädiger ohne Erfolg ist. Die Vorteile durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und die Erhöhung der Flexibilität durch einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit blieben ungenutzt.

Die neuen technischen Möglichkeiten einer verstärkten automationsgestützten Beihilfebearbeitung blieben bei Beibehaltung des bisherigen rechtlichen Zustandes ungenutzt.

4. Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung

Die Regelung zur elektronischen Antragstellung bei Eltern- und Pflegezeit trägt zur Rechts- und Verwaltungsvereinfachung bei, indem sie die Antragstellung durch die Zulassung einer elektronischen Verfahrensabwicklung erleichtert. Hierdurch werden die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung und die medienbruchfreie Abwicklung von Verwaltungsverfahren gefördert. Für die Beamtinnen und Beamten ergeben sich spürbare Entlastungen und alltägliche Vereinfachungen. Beispielhaft wären hier das Entfallen möglicher Wegezeiten zum Briefkasten oder eine unkomplizierte Kommunikation mit der Dienststelle per E-Mail zu nennen. Des Weiteren trägt die Regelung zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Es wird der Ausbau elektronischer Verwaltungsdienste gefördert und eine elektronische Kommunikation ermöglicht.

Durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit für Beamtinnen und Beamte, die Familien- und Pflegeaufgaben wahrnehmen, sowie für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Beschäftigte wird ein Beitrag zur Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern und von behinderten und nicht behinderten Beschäftigten geleistet. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird verbessert, was sich wiederum auf die Attraktivität der Dienststellen für Bewerberinnen und Bewerber positiv auswirkt. Hierbei wird auch die Zukunftsfähigkeit öffentlicher Haushalte gestärkt.

Durch die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche sind keine erheblichen Auswirkungen auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhältnisse zu erwarten. Dasselbe gilt für die Rechtsgrundlage zur Rückforderung von Leistungen, welche nicht Besoldung oder Versorgung sind.

Die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Einführung eines automationsgestützten Risikomanagementsystems in der Beihilfe im LBG bietet den Beihilfestellen die Möglichkeit einer Verwaltungsmodernisierung und Prozessoptimierung um Beihilfeanträge schneller zu bearbeiten.

5. Finanzielle Auswirkungen

5.1 Vorbereitungsdienst in Teilzeit

Durch die Änderung im Landesbeamtengesetz soll die grundsätzliche Möglichkeit für die einzelnen Ressorts geschaffen werden, einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit einzurichten; hieraus ergeben sich keine unmittelbaren Kostenfolgen. Kosten, die entstehen können, wenn die Ressorts einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit in einer Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 LBG verankern, wären ggf. innerhalb der jeweiligen Einzelpläne zu finanzieren.

5.2 Übernahme Schmerzensgeld

Durch die Einführung einer Regelung zur Erfüllungsübernahme von titulierten Schmerzensgeldansprüchen von Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn ist mit jährlichen Kosten von mindestens 60 000 Euro, mit steigender Tendenz zu rechnen. Da Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit über 80 Prozent (vgl. unten stehende Auswertung der Polizeilichen Kriminalstatistik) den weit überwiegenden Teil der betroffenen Landesbediensteten darstellen, entfallen von diesen insgesamt 60 000 Euro rund 48 000 Euro auf den Haushalt des Innenministeriums. Die restlichen rund 12 000 Euro verteilen sich auf die übrigen Einzelpläne. Hierbei handelt es sich um eine Schätzung, da die anfallenden Kosten von mehreren, nur schwer prognostizierbaren Faktoren, abhängen:

Als Ausgangspunkt für die Kostenschätzung dient dabei die Anzahl der Beamtinnen und Beamten, die im Jahr 2017 nach der Polizeilichen Kriminalstatistik für Baden-Württemberg (PKS) von sogenannten „Opferdelikten“¹ betroffen waren.

Nachfolgende Tabelle zeigt die zahlenmäßige Entwicklung der verletzten Opfer, gegliedert nach verletzten Beamtinnen und Beamten im Land insgesamt² sowie nach verletzten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten³, jeweils für die Jahre 2014 bis 2017. Gemäß den Richtlinien für die Führung der Polizeilichen Kriminalstatistik erfolgt die Erfassung der opferspezifischen Merkmale unter der Bedingung, dass die Tatmotivation in den personen-, berufs- bzw. verhaltensbezogenen Merkmalen des Opfers begründet ist oder in sachlichem Zusammenhang dazu steht.

	2014	2015	2016	2017
Verletzte Beamtinnen und Beamte im Land insgesamt	2.140	2.211	2.428	2.400
Davon verletzte Polizeibeamtinnen und -beamte	1.784	1.866	2.030	1.960

Diese Aufstellung umfasst allerdings neben Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit auch beispielsweise Straftaten gegen die Freiheit der betroffenen Beamtinnen und Beamten. Da die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn einen „tätlichen Angriff“ voraussetzt, mithin eine unmittelbar auf den Körper zielende gewaltsame Einwirkung, wird im Weiteren als Grundlage für eine Kostenschätzung lediglich auf vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (leichte, gefährliche und schwere Körperverletzung, tödliche Verletzung) abgestellt. Hierfür weist die PKS folgende Fallzahlen aus:

¹ Opferdelikte sind v. a. Straftaten gegen das Leben, die körperliche Unversehrtheit, Freiheit und sexuelle Selbstbestimmung.

² Neben Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten sind auch die „sonstigen Opfer“ umfasst. Bei sonstigen Opfern handelt es sich um die Opfertypen „Alliierte Streitkräfte“, „Amtsträger im öffentlichen Dienst“, „Angehörige sonstiger Rettungsdienste“, „Beamter/Beamten gleichgestellte Person“, „Behördenpersonal“, „Fahrdienstpersonal“, „Feuerwehr-Angehörige“, „Gerichtsvollzieher“, „JVA-Vollstreckungsbeamte“, „Lehrer“, „Postbeamter“, „Soldat“, „sonstiger Vollzugsbeamter“, „sonstiges Opfer im öffentlichen Dienst“, „Zoll-Vollstreckungsbeamte“.

³ Hierbei handelt es sich grundsätzlich um die Opfertypen „Schutzpolizeibeamte“, „Kriminalpolizeibeamte“ und „Polizeivollzugsbeamte für K-PKS“. Es gilt zu beachten, dass bei der Anzahl der Verletzten des Opfertyps „Polizeivollzugsbeamte für K-PKS“ (Bundespolizei) aus erfassungstechnischen Gründen unberücksichtigt bleiben.

	2014	2015	2016	2017
Durch vorsätzliche Körperverletzung verletzte Beamtinnen und Beamte im Land insgesamt	1.808	2.043	2.302	2.175
Davon durch vorsätzliche Körperverletzung verletzte Polizeibeamtinnen und -beamte	1.509	1.734	1.954	1.791

Danach war in den Jahren von 2014 bis 2016 eine Steigerung der Zahl der durch eine vorsätzliche Körperverletzung verletzten Beamtinnen und Beamten im Land insgesamt bis auf 2.302 Personen (Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte: 1.954) zu verzeichnen. Im Jahr 2017 ist mit 2.175 verletzten Beamtinnen und Beamten im Land insgesamt ein leichter Rückgang festzustellen; dies gilt ebenso für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte (Rückgang auf 1.791 verletzte Personen).

Allerdings klagt nicht jede durch einen tätlichen Angriff verletzte Beamtin bzw. jeder tätlich verletzte Beamte zwangsläufig auch ein Schmerzensgeld gegen den Schädiger ein. Zur Zahl der im Dienst oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter verletzten Beamtinnen und Beamten, die auch ein Schmerzensgeld einklagen, sind bei den Dienststellen keine statistischen Grundlagen vorhanden. Denn es handelt sich bei der Forderung nach Schmerzensgeld um einen höchstpersönlichen Anspruch, der von betroffenen Beamtinnen und Beamten auf dem Zivilrechtsweg oder im Adhäsionsverfahren innerhalb des Strafverfahrens geltend gemacht werden kann. Die Dienststellen erhalten daher von der Geltendmachung von Schmerzensgeldansprüchen regelmäßig keine Kenntnis.

Nach einer Untersuchung des bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat (STMFLH) haben in Bayern vor der Einführung einer Regelung im Bayerischen Beamtengesetz⁴ zur Erfüllungsübernahme nur rund 3,7 Prozent der Opfer von tätlichen Angriffen (hier bezogen auf Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte) ein Schmerzensgeld eingeklagt. Übertragen auf Baden-Württemberg unter Zugrundelegung der im Jahr 2017 durch eine vorsätzliche Körperverletzung verletzten Beamtinnen und Beamten im Land insgesamt würde dies bedeuten, dass in Baden-Württemberg möglicherweise gerundet 80 Beamtinnen und Beamte ein Schmerzensgeld einklagen könnten. Die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Übernahme titulierter Schmerzensgeldforderungen sowie die Aussicht, dass der Dienstherr nach Erlangung des Titels auch das Vollstreckungsverfahren betreiben wird, dürfte aller Voraussicht nach zu einem Anstieg der Klagen führen. Letzterer Effekt kann allerdings nicht genauer beziffert werden, zumal nicht abschätzbar ist, in wie vielen Fällen Schädiger bereits aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung das Schmerzensgeld zahlen.

Die Höhe der voraussichtlichen Kosten hängt weiterhin davon ab, in wie vielen Fällen die titulierte Schmerzensgeldforderung von dem Dienstherrn, welcher die Erfüllung und Durchsetzung der Forderungen übernimmt, nicht oder nur teilweise vollstreckt werden kann. Das STMFLH hat ermittelt, dass ca. 60 Prozent der titulierten Ansprüche nicht oder nur teilweise vollstreckt werden konnten. Legt man die Zahlen für Baden-Württemberg von 80 Beamtinnen und Beamten zugrunde, die möglicherweise ein Schmerzensgeld einklagen könnten, wäre von voraussichtlich 48 Fällen pro Jahr auszugehen, in welchen ein Titel nicht oder nur teilweise vollstreckt werden kann.

⁴ Vgl. Artikel 97 BayBG.

Für eine Prognose über die tatsächlich für das Land anfallenden Kosten ist ferner die Höhe der zugesprochenen Schmerzensgeldansprüche maßgeblich. Die Höhe des Schmerzensgeldes bemisst sich nach einer umfassenden Würdigung aller maßgebenden Umstände nach der Art und der Dauer der Verletzung, möglichen Folgeerscheinungen bzw. Dauerschäden und dem Verschuldensgrad des Schädigers. So wird etwa bei geringfügigen Verletzungen, durch welche das Wohlbefinden des Verletzten nur kurzfristig und unerheblich beeinträchtigt wird (z. B. geringfügige Platz- oder Schürfwunden, leichte Prellungen) kein Anspruch auf Schmerzensgeld zugesprochen werden. Die Zahl der Fälle, in welchen wegen Geringfügigkeit der Verletzungsfolgen kein Schmerzensgeld zugesprochen wird, kann mangels statistischer Grundlagen nicht näher beziffert werden. In Bezug auf die Höhe der regelmäßig zugesprochenen Schmerzensgeldansprüche hat das STMFLH erhoben, dass der Großteil der Schmerzensgeldansprüche im Bereich von 550 bis 1 000 Euro liegt, wobei sich die Spanne von 200 bis 10 000 Euro erstreckt. Hieraus hat das STMFLH einen Mittelwert der Forderungshöhe von 1 250 Euro errechnet. Legt man diesen Mittelwert zugrunde, ist in Baden-Württemberg bei 48 Fällen im Jahr mit Kosten von mindestens 60 000 Euro jährlich, mit steigender Tendenz, zu rechnen. Haushaltsrechtlich handelt es sich hierbei um Fürsorgemaßnahmen, für die bei den Einzelplänen des Landtags, des Rechnungshofs und der Ressorts im aktuellen Haushalt 2018/2019 jeweils im Kapitel Allgemeine Bewilligungen Titel 443 01 (Festtitel) Haushaltsmittel eingestellt sind. Nach Nr. 15.4 VwV Haushaltsvollzug hat das Ministerium für Finanzen hierzu bereits allgemein in etwaige überplanmäßige Ausgaben eingewilligt.

Die Erfüllungsübernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche wird weiterhin zu einem nicht näher bezifferbaren Verwaltungsaufwand führen. Gewisse Synergieeffekte werden sich daraus ergeben, dass die Stellen, welche für die Entscheidung über die Erfüllungsübernahme und für die Durchsetzung des übergegangenen Anspruchs beim Schädiger zuständig sind, nach der Unfallfürsorgezuständigkeitsverordnung – UF-ZuVO – zugleich für die Anerkennung von Dienstunfällen zuständig sind. Geht man von jährlich 80 Anträgen auf Erfüllungsübernahme aus, die überwiegend den Polizeibereich betreffen und sich auf die verschiedenen Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst verteilen werden, ist davon auszugehen, dass ein entstehender Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln getragen werden kann.

5.3 Rechtsänderungen im Bereich der Beihilfe

Die Einführung eines automationsgestützten Systems in den Beihilfestellen verursacht je nach Größe der Beihilfestelle und damit auch dem einzurichtenden System im Allgemeinen nicht näher bezifferbare finanzielle Mehrbelastungen, denen jedoch strukturelle und einzelfallabhängige Einsparungen durch den Einsatz der Systeme gegenüberzustellen sind. Für den Landesbereich fallen diesbezüglich keine neuen finanziellen Mehrbelastungen an, da sich ein automationsgestütztes System bereits in der Entwicklung und Erprobung befindet und die hierfür anfallenden Ausgaben bereits in den vergangenen Haushaltsplänen veranschlagt waren bzw. in den aktuellen Haushaltsplänen veranschlagt sind.

5.4 Rechtsänderung zur Rückforderung von Leistungen

Mit Urteil des VGH Baden-Württemberg vom 20. September 2016, Az. 2 S 994/15, wurde die analoge Anwendung von § 15 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) für notwendig erklärt. Sie dient der Schließung einer „planwidrigen Regelungslücke, die der Landesgesetzgeber nicht gesehen habe“. Bei der Rückforderung von Leistungen des Dienstherrn kann es im Einzelfall durch die notwendige Billigkeitsentscheidung zu geringeren Rückforderungen kommen, deren Höhe jedoch nicht näher beziffert werden kann, da diese vom konkreten Einzelfall abhängt.

6. Erfüllungsaufwand

Ein Erfüllungsaufwand entsteht durch die Regelung zur Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche, durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit, durch den Abbau von Schriftformerfordernissen bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit sowie durch die Regelung, wonach ein ärztliches Zeugnis beim Sonderurlaub wegen eines erkrankten Kindes nur noch auf Verlangen sowie dann vorgelegt werden soll, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird.

Kein Erfüllungsaufwand entsteht durch die Regelung zu Ämtern mit leitender Funktion. Die oberste Dienstbehörde hat im Rahmen des § 8 LBG bereits nach geltender Rechtslage nach pflichtgemäßem Ermessen über die Frage der Verkürzung der Probezeit zu entscheiden, sodass sich keine neue Vorgabe für die Verwaltung ergibt.

Durch die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Rückforderung von Leistungen entsteht kein Erfüllungsaufwand. Die Rechtsprechung des Urteils des VGH Baden-Württemberg wird im Vollzug bereits angewendet, sodass durch die beabsichtigte Ergänzung des LBG kein weiterer Erfüllungsaufwand entsteht.

Da sich ein automationsgestütztes System im Landesbereich bereits in der Endphase der Entwicklung und Erprobung befindet, entsteht durch die Schaffung einer Rechtsgrundlage für seinen Einsatz in der Beihilfe kein Erfüllungsaufwand. Mit der automationsgestützten Beihilfebearbeitung unter Einsatz von Prüfsoftware kann eine nicht näher bezifferbare Entlastung beim Erfüllungsaufwand verbunden sein.

6.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die Regelung zur Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche entsteht der folgende jährliche Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Min. pro Fall	Sachkosten Euro pro Fall	Zeitaufwand Stunden	Sachkosten Tsd. Euro
80	85	70	113	5,6

Durch die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche entstehen für die antragstellenden Beamtinnen und Beamten vier Vorgaben: Antragstellung, Fertigung einer Abtretungserklärung über den titulierten Anspruch, öffentliche Beglaubigung der Abtretungserklärung sowie Aushändigung des vollstreckbaren Titels an den Dienstherrn. Es wird davon ausgegangen, dass für diese Vorgaben ein Zeitaufwand pro Fall von 85 Minuten entsteht. Bei geschätzten 80 Fällen pro Jahr ergibt sich hieraus ein jährlicher Zeitaufwand von 113 Stunden. Weiterhin entstehen für die notarielle Beglaubigung jährliche Sachkosten von 5 600 Euro (80 Fälle x 70 Euro Sachkosten pro Fall).

Durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit entsteht der folgende jährliche Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Min. pro Fall	Sachkosten Euro pro Fall	Zeitaufwand Stunden	Sachkosten Euro
40	70	0,15	46,66	6

Es wird davon ausgegangen, dass ca. 40 Personen die Zulassung zum Vorbereitungsdienst in Teilzeit pro Jahr beantragen und diesen in Teilzeit beginnen werden. Die Antragstellung auf Zulassung zum Vorbereitungsdienst über das Online-

Bewerbungsportal der Kultusverwaltung (VD-Online) wird sich für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit lediglich um eine zusätzliche Möglichkeit der Kennzeichnung des Teilzeitantrags durch ein entsprechendes Feld in dem Onlineantragsformular und den Nachweis des Teilzeitgrundes erweitern. Ansonsten bleibt es bei den bisherigen Angaben und Nachweisen, die für die Beantragung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst ohnehin zu machen und vorzulegen sind. Es wird davon ausgegangen, dass höchstens zwei zusätzliche Nachweise für den jeweiligen Teilzeitgrund (Kinderbetreuung, Pflege oder Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung) beigebracht werden müssen und diese der Antragstellerin oder dem Antragsteller bereits vorliegen (z. B. Geburtsurkunde des Kindes, Bescheid über die Pflegestufe, Schwerbehindertenausweis). Der Zeitaufwand des zusätzlichen Einscannens der Nachweise bzw. Fertigen von Kopien wird mit 5 Minuten pro Nachweis und damit maximal 10 Minuten pro Fall angesetzt. Außerdem werden dafür Sachkosten in Höhe von 0,15 Euro je Fall angesetzt. Zudem ist vor Beginn des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit ein (zusätzliches) Beratungsgespräch am zuständigen Seminar für jede Antragstellerin oder jeden Antragsteller vorgesehen. Es wird davon ausgegangen, dass dieses Beratungsgespräch durchschnittlich 60 Minuten dauern wird. Insgesamt entsteht somit für jede Antragstellerin oder jeden Antragsteller ein zusätzlicher Zeitaufwand von ca. 70 Minuten. Bei geschätzten 40 Fällen pro Jahr ergibt sich hieraus ein jährlicher Zeitaufwand von insgesamt 46,66 Stunden.

Durch den Abbau von Schriftformerfordernissen bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit ist von einer potenziellen Entlastung für die Beamtinnen und Beamten und für die Verwaltung auszugehen. Da keine Verpflichtung zur ausschließlichen Nutzung elektronischer Verfahren begründet wird und die Fallzahlen für die Zukunft prognostiziert werden müssen, kann eine exakte Bezifferung der Entlastungen nicht erfolgen. Im Wege einer Ex-ante-Schätzung der potenziell zu erzielenden Entlastungen wurde die Annahme zugrunde gelegt, dass bei der elektronischen Antragstellung grundsätzlich ein einfaches elektronisches Verfahren, wie z. B. die E-Mail, zum Einsatz kommen kann und praktisch keine weiteren technischen Vorrichtungen benötigt werden. Es wird vermutet, dass künftig 80 Prozent der Anträge elektronisch erfolgen. Auch wird davon ausgegangen, dass das elektronische Verfassen des Antrags etwa die gleiche Zeit beansprucht wie deren schriftliches Verfassen. Da jedoch anzunehmen ist, dass die digitale Ablage im Vergleich zur schriftlichen weniger aufwändig ist, wird eine Ersparnis im Zeitaufwand in Höhe von 1 Minute angenommen. Auch ergeben sich zusätzliche Einsparungspotenziale durch den Wegfall des Portos. Üblicherweise werden bei der Bestimmung des Erfüllungsaufwands für das Ausdrucken und postalische Versenden vom statistischen Bundesamt Kosten in Höhe von 1 Euro angesetzt. Diese werden beim elektronischen Versand daher gespart.

Da es für die Anträge der Beamtinnen und Beamten auf Eltern- und Pflegezeiten in Baden-Württemberg keine mit der Erfüllungsaufwanddatenbank WebSKM des Statistischen Bundesamtes vergleichbare Erfassung gibt, musste eine grobe Schätzung der jährlichen Anträge vorgenommen werden. Nach ersten Ermittlungen, die sich an Vergleichszahlen der sich in Eltern- und Pflegezeit (Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung) befindlichen Beamtinnen und Beamten orientieren, wird jährlich eine Fallzahl von Anträgen in einer Größenordnung von ca. 6 000 bei Elternzeit und ca. 250 bei Pflegezeit in Baden-Württemberg geschätzt. Bei insgesamt 6 250 Anträgen jährlich ergibt sich unter der Annahme, dass zukünftig ca. 80 Prozent der Anträge elektronisch eingereicht werden, eine aufwandsrelevante Fallzahl in Höhe von 5 000. Bei einer Verringerung des Zeitaufwands in Höhe von 1 Minute entsteht für die Bürgerinnen und Bürger eine Zeitersparnis von rund 83 Stunden pro Jahr. Hinzu kommt durch das Wegfallen des Portos eine jährliche Verringerung der Sachkosten in Höhe von 5 000 Euro. Einmalige Umstellungsaufwände sind nicht ersichtlich, da lediglich der optionale Übertragungsweg erweitert wird. Hieraus ergibt sich nachfolgende Aufstellung über den jährlichen Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Min. pro Fall	Sachkosten Euro pro Fall	Zeitaufwand Stunden	Sachkosten Tsd. Euro
5.000	- 1	- 1	- 83,34	- 5,0

Durch die Änderung in § 29 Absatz 2 AzUVO entfällt die Vorgabe „Einholung eines ärztlichen Attestes bei Pflege eines erkrankten Kindes“. Bei dieser Betrachtung bleiben Fälle, in denen der Dienstherr den Nachweis durch ein ärztliches Zeugnis verlangt, außer Betracht. Davon ausgehend, dass bei 472 Beamtinnen und Beamten in der Dienststelle Innenministerium nach derzeitiger Rechtslage bei Sonderurlaub nach § 29 Absatz 2 AzUVO pro Jahr 60 ärztliche Atteste vorgelegt wurden, ist bei Hochrechnung auf die Zahl von 217 290 Beamtinnen und Beamten im Land (Stand 30. Juni 2017) in rund 27.600 Fällen landesweit von einer Verringerung des Erfüllungsaufwandes auszugehen. Weiterhin wird pro Fall von einer Verringerung des Zeitaufwands von 75 Minuten ausgegangen (Arzt aufsuchen und Ersuchen auf Ausstellung des ärztlichen Attestes: 60 Minuten; Übersendung des ärztlichen Attestes an den Dienstherrn: 15 Minuten). Hieraus ergibt sich für Bürgerinnen und Bürger eine Verringerung des jährlichen Zeitaufwands von 34 500 Stunden. Bei Veranschlagung von 1 Euro Sachkosten pro Fall (Portokosten) ergibt sich eine Verringerung der jährlichen Sachkosten von 27 600 Euro. Hieraus ergibt sich nachfolgende Aufstellung:

Fallzahl	Zeitaufwand Min. pro Fall	Sachkosten Euro pro Fall	Zeitaufwand Stunden	Sachkosten Tsd. Euro
27.600	- 75	- 1	- 34.500	- 27,6

6.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

6.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Durch die Regelung zur Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche entsteht der Verwaltung folgender jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Min. pro Fall	Lohnsatz Euro/Std.	Sachkosten Euro pro Fall	Personalkosten Tsd. Euro	Sachkosten Tsd. Euro
80	150	40,80 bzw. 40,30	15	8,16	1,2

Durch die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche entsteht im Bereich des Landesamts für Besoldung und Versorgung ein einmaliger Umstellungsaufwand im Grundsatzbereich (gehobener Dienst) zur Aufbereitung der Hausverfügungen und Ähnlichem sowie zum Aufbau eines Berichtswesens von voraussichtlich 45 Stunden. Nach der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ (Lohnkostentabelle Verw.) im maßgeblichen Leitfaden des Statistischen Bundesamtes (Stand 2017) sind bei der Ermittlung des Erfüllungsaufwandes für den gehobenen Dienst Lohnkosten in Höhe von 40,80 Euro pro Stunde zugrunde zu legen. Für das Landesamt für Besoldung und Versorgung ist in diesem Bereich daher mit einmaligen Personalkosten in Höhe von rund 1 800 Euro (45 Stunden x 40,80 Euro) zu rechnen.

Für die Erstellung eines Antragsformulars für die Abtretungserklärung und die elektronische Zurverfügungstellung des Formulars entsteht ein einmaliger Aufwand von 10 Stunden. Legt man hierfür nach der Lohnkostentabelle Verw.

40,30 Euro (Durchschnitt = übergreifende Tätigkeit) zugrunde, resultieren hieraus geschätzte einmalige Personalkosten von rund 400 Euro.

Weiterhin entstehen durch die Erfüllungsübernahme für die Verwaltung drei laufende Vorgaben: Prüfung des Anspruchs (60 Minuten), Beantragung einer vollstreckbaren Ausfertigung für das Land als Rechtsnachfolger (30 Minuten), Vollstreckungsersuchen (60 Minuten). Geht man von einem Zeitaufwand von 150 Minuten pro Fall aus, ergibt sich bei 80 Fällen ein jährlicher Zeitaufwand von 200 Stunden. Hieraus ergeben sich jährliche Personalkosten von 8160 Euro (200 Stunden x 40,80 Euro, Lohnkostentabelle Verw. gehobener Dienst). Weiterhin wird angenommen, dass für Papier, Druckkosten und Porto jährliche Sachkosten von 1200 Euro (80 Fälle x 15 Euro pro Fall) entstehen.

Durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit entsteht der folgende jährliche Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Std. pro Fall	Lohnsatz Euro/Std.	Sachkosten Euro pro Fall	Personalkosten Tsd. Euro	Sachkosten Tsd. Euro
40	1,17	40,80 bzw. 60,50	-	2,1	-
40	3	40,30		4,84	

Wie für die antragstellenden Bürgerinnen und Bürger fallen für die Verwaltung die zusätzliche Prüfung der Nachweise des Teilzeitgrundes sowie die Führung des vorgesehenen Beratungsgesprächs an. Der Zeitaufwand wird in selber Höhe geschätzt (Prüfung pro Nachweis 5 Minuten, Beratungsgespräch 60 Minuten). Die Antragsprüfung erfolgt innerhalb des zuständigen Regierungspräsidiums für alle Schularten regelmäßig durch eine Beamtin oder einen Beamten des gehobenen Dienstes. Ein zusätzlicher Schulungsaufwand der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter an den Regierungspräsidien, die für die Zulassung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter bzw. Studienreferendarinnen und Studienreferendare zuständig sind, über die für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit vorausgesetzten Gründe wird nicht notwendig sein, da diese in der Personalverwaltung aller Lehrkräfte des Landes beschäftigt sind und daher bereits Kenntnis von den unterschiedlichen Teilzeitgründen und möglichen Nachweisen darüber haben.

Das Beratungsgespräch wird durch Seminarmitarbeiterinnen und Seminarmitarbeiter geführt werden und damit für die Lehrämter Grundschule, Werkreal-, Haupt- und Realschule sowie Sonderpädagogik durch Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes, für das Lehramt Gymnasium und das Lehramt an beruflichen Schulen durch Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes.

Nach der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ im maßgeblichen Leitfaden des Statistischen Bundesamtes (Stand: 2017) sind bei der Ermittlung des Erfüllungsaufwandes für den gehobenen Dienst Lohnkosten in Höhe von 40,80 Euro pro Stunde, für den höheren Dienst Lohnkosten in Höhe von 60,50 Euro pro Stunde zugrunde zu legen. Es wird geschätzt, dass von den 40 Personen ca. 30 Personen den Vorbereitungsdienst in Teilzeit für die Lehrämter Grundschule, Werkreal-, Haupt- und Realschule sowie Sonderpädagogik beantragen, sodass der Lohnsatz für diese 30 Fälle nicht zwischen Antragsprüfung und Beratung zu differenzieren ist (40,80 Euro/60 Min. x 70 Min. x 30 Fälle = 1.428,00 Euro). In den anderen 10 Fällen wird für 10 von 70 Minuten der Lohnsatz des gehobenen Dienstes für die Antragsprüfung angenommen (40,80 Euro/60 Min. x 10 Min. x 10 Fälle = 68,00 Euro), für 60 von 70 Minuten der Lohnsatz des höheren Dienstes für die Beratung (60,50 Euro x 10 Fälle = 605,00 Euro).

Nach Zulassung und Beratung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers am Vorbereitungsdienst in Teilzeit fällt bei den Außenstellen des Landeslehrerprüfungsamts und den Seminaren zusätzlicher Aufwand im Bereich der Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung an. Da das Ausbildungs- und Prüfungskonzept für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit vorsieht, dass die Lehrfächer nacheinander (Fach 1 im dritten Schulhalbjahr, Fach 2 im fünften Schulhalbjahr) geprüft werden, müssen die Prüfungen getrennt geplant und durchgeführt werden. Im Vorbereitungsdienst in Vollzeit werden die Prüfungen der beiden Fächer gemeinsam geplant und durchgeführt, sodass z. B. nur ein anstatt zwei Prüfungsansetzungsschreiben erstellt und verschickt werden muss. Die Abstimmungen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, der Schulleitung und der Seminarleitung sowie die Prüfungskontrolle und Vergütungsabrechnung muss im Vorbereitungsdienst in Teilzeit im Abstand von zwei Unterrichtshalbjahren erfolgen. Auch wenn nicht mehr Prüfungen zu absolvieren sind, können die Synergieeffekte einer Prüfungsplanung und -durchführung in einem Prüfungsblock nicht genutzt werden und erhöhen den Aufwand. Hinzu kommt der erhöhte Aufwand im Bereich der Bearbeitung und Pflege des datenverarbeitenden Prüfungsprogramms LAP. Auch wenn der notwendige Programmieraufwand betrieben wird (s. u.) ist es aufgrund der gestreckten Ausbildung notwendig, händische Nachträge einzuarbeiten. Insgesamt wird von einem Mehraufwand von jeweils einer Stunde bei den Außenstellen des Landeslehrerprüfungsamts, den Seminaren sowie für die zusätzliche Bearbeitung in LAP, mithin von drei Stunden pro Fall ausgegangen.

Da für die beschriebenen Tätigkeiten Beamtinnen und Beamte verschiedener Laufbahnen tätig werden, wird der Durchschnittswert nach der Lohnkostentabelle Verw. 40,30 Euro (Durchschnitt = übergreifende Tätigkeit) zugrunde gelegt. Hieraus resultieren geschätzte regelmäßige Personalkosten von 4.836,00 Euro (40,30 Euro x 3 Std. x 40 Fälle).

Zusätzlich entsteht folgender einmaliger Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Stunden	Lohnsatz Euro/Std.	Sachkosten Euro	Personal- kosten Tsd. Euro	Sachkos- ten Tsd. Euro
-	325	60,50	-	19,7	-
	256	31,40 bzw. 40,80		9,2	
50	-	-	15	-	0,75
					25,0

Es wurde ein einheitliches Ausbildungs- und Prüfungskonzept für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit entwickelt, nach welchem sämtliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Ausbildung und Prüfungen absolvieren (verbindliche Teilzeitquote von 60 Prozent gestreckt auf insgesamt 2,5 Jahre mit entsprechend reduzierter Unterrichtsverpflichtung und verbindlichem Ausbildungs- und Prüfungsplan). Eine individuelle Ausbildungs- und Prüfungsplanung für jede einzelne Teilnehmerin und jeden einzelnen Teilnehmer am Vorbereitungsdienst in Teilzeit ist damit nur begrenzt notwendig. Der konkrete Unterrichtseinsatz der Teilnehmerin oder des Teilnehmers wird, unabhängig davon, ob der Vorbereitungsdienst in Vollzeit oder in Teilzeit absolviert wird, immer zwischen der Außenstelle des Landeslehrerprüfungsamts, dem zuständigen Seminar und der für die Teilnehmerin oder den Teilnehmer vorgesehenen Ausbildungsschule abgestimmt und geplant. Individuelle Abweichungen (z. B. durch Krankheit, Nichtbestehen etc.) können auch im Vorbereitungsdienst in Teilzeit auftreten und werden – wie im

Vorbereitungsdienst in Vollzeit auch – entsprechend einzelfallbezogen berücksichtigt. Das Ausbildungs- und Prüfungskonzept für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit mit der entsprechenden Ablaufübersicht wurde durch das Kultusministerium (Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes) anhand des bestehenden Ausbildungs- und Prüfungskonzeptes für den Vorbereitungsdienst in Vollzeit entwickelt. Hierfür werden ca. 120 Stunden angesetzt.

Um die Beratung der Bewerberinnen und Bewerber für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit durch die Seminare einheitlich zu gestalten wurde zudem ein Beratungskonzept durch das Kultusministerium (Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes) entwickelt, welches in einer dafür angesetzten Dienstbesprechung sowie Handreichungen an die Seminare vermittelt wurde. Hierfür werden ebenfalls ca. 120 Stunden angesetzt.

Der Internetauftritt des Kultusministeriums wurde und wird um Informationen über die Einführung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit aktualisiert. Ferner muss das Bewerbungsformular in VD-Online um die Möglichkeit der Kennzeichnung des Teilzeitantrags durch ein entsprechendes Feld und die Auflistung der Nachweismöglichkeiten ergänzt werden. Hierfür werden insgesamt ca. 60 Stunden (Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes) angesetzt.

Legt man hierfür nach der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ 60,50 Euro (höherer Dienst) zugrunde, resultieren hieraus einmalige Personalkosten von 18 150,00 Euro (300 Std. x 60,50 Euro).

Weiterhin wird angenommen, dass für Papier, Druckkosten und Porto zum Zwecke der Verbreitung des Ausbildungs- und Prüfungskonzeptes und des Beratungskonzeptes an die Außenstellen des Landeslehrerprüfungsamts, Regierungspräsidien und Seminare einmalige Sachkosten von 750,00 Euro (50 Standorte/Fälle x 15 Euro pro Fall) entstehen.

Ein weiterer Mehraufwand wird für die Änderung und Programmierung in LAP berücksichtigt. Es muss in jedem Verfahren (LG2, LWHR2, LSP2, LAG2, LAB2) das Suchkriterium „Teilzeit“ in der erweiterten Suche, im Reiter und in der Kopfzeile „Zweite Staatsprüfung“ angezeigt, sowie im Export als Spalte ergänzt werden. In den Auswertungen muss das Auswahlkriterium „Teilzeit“ ebenfalls angelegt werden. Neben diesen Mindestanforderungen sollten weitere Programmierergänzungen erfolgen (z. B. Möglichkeit der Eingabe von zeitlichen Fristen).

Es wird ein Mehraufwand auf Fachseite durch die Außenstellen des Landeslehrerprüfungsamts (höherer Dienst) für die Beschreibung und Kontrolle der Änderungen von 25 Stunden angesetzt.

Für die Programmierung der Änderungen durch IT-Dienstleister wird angenommen, dass für die Erfassung, Begleitung, Freigabe und Kostenkontrolle sowie für die Beschreibung, Programmierung und Tests insgesamt ca. 25 Arbeitstage anfallen, sodass bei einem durchschnittlichen Tagessatz von 1 000 Euro weitere einmalige Sachkosten von 25 000 Euro angesetzt werden.

Daneben entsteht einmaliger Umstellungsaufwand durch die Umsetzung beim Landesamt für Besoldung und Versorgung.

Im Bereich der Besoldung müssen neue Teilzeitschlüssel eingerichtet werden. Des Weiteren müssen bestehende Plausibilitäten angepasst werden. Der geschätzte Aufwand beträgt insgesamt voraussichtlich 56 Stunden, der sich aus 20 Stunden im Grundsatzbereich (gehobener Dienst), 20 Stunden Programmieraufwand im IT-Bereich (gehobener Dienst) und 16 Stunden (mittlerer Dienst) im Bereich der Qualitätssicherung zusammensetzt. Nach der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ im maßgeblichen Leitfaden des Statistischen Bundesamtes (Stand 2017) sind bei der Ermittlung des Erfüllungsaufwandes für den mittleren Dienst Lohnkosten in Höhe von 31,40 Euro und für den gehobenen Dienst Lohnkosten in Höhe von 40,80 Euro pro Stunde zugrunde zu legen. Für das Landesamt für Be-

soldung und Versorgung ist in diesem Bereich daher mit einmaligen Personalkosten in Höhe von rund 2 200 Euro (40 Stunden x 40,80 Euro und 16 Stunden x 31,40 Euro) zu rechnen.

Im Bereich der Versorgung müssen neue Dienstzeitschlüssel für den Festsetzungsbereich geschaffen werden. Des Weiteren müssen die maschinellen Bescheidtexte entsprechend angepasst werden. Der geschätzte Aufwand beträgt insgesamt voraussichtlich 200 Stunden, der sich aus 40 Stunden im Grundsatzbereich (gehobener Dienst), 40 Stunden Programmierung im IT-Bereich (gehobener Dienst) und 120 Stunden (mittlerer Dienst) im Bereich der Qualitätssicherung zusammensetzt. Nach der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ im maßgeblichen Leitfaden des Statistischen Bundesamtes (Stand 2017) sind bei der Ermittlung des Erfüllungsaufwandes für den mittleren Dienst Lohnkosten in Höhe von 31,40 Euro und für den gehobenen Dienst Lohnkosten in Höhe von 40,80 Euro pro Stunde zugrunde zu legen. Für das Landesamt für Besoldung und Versorgung ist in diesem Bereich daher mit einmaligen Personalkosten in Höhe von rund 7 000 Euro (80 Stunden x 40,80 Euro und 120 Stunden x 31,40 Euro) zu rechnen.

Insgesamt ist für das Landesamt für Besoldung und Versorgung mit einmaligen Personalkosten in Höhe von rund 9 200 Euro zu rechnen.

Insgesamt wird durch den Abbau von Schriftformerfordernissen bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit von einer jährlichen Reduzierung des Erfüllungsaufwands (Personalkosten) für die Verwaltung in Höhe von 3 400 Euro ausgegangen.

Fallzahl	Zeitaufwand Min. pro Fall	Lohnsatz Euro/Std.	Zeitaufwand Stunden	Personalkosten Tsd. Euro
5.000	- 1	40,80	- 83,34	- 3,4

Die Regelung zu ärztlichen Attesten in § 29 Absatz 2 AzUVO führt zu keiner Veränderung des Erfüllungsaufwands, da auch bei Wegfall der Vorlagepflicht des ärztlichen Attestes der Sonderurlaub nach § 29 Absatz 2 AzUVO genehmigt werden muss.

7. Kosten für Private

Keine.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu Nummer 1

Bei der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion ist die Ableistung einer regelmäßigen Probezeit von zwei Jahren erforderlich, wobei die Mindestprobezeit ein Jahr beträgt. Dabei ist nach der bisherigen Regelung weder eine Unterbrechung vorgesehen, noch ist eine Verlängerung der Probezeit nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Norm zulässig. Mit Ablauf der Probezeit endet das Beamtenverhältnis auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion kraft Gesetzes (§ 22 Absatz 5 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG –). Bei erfolgreichem Abschluss der Probezeit erhält die Beamtin oder der Beamte einen Rechtsanspruch auf Übertragung des Amtes im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Gerade aber in den Fällen einer längeren Beurlaubung ohne Bezüge, insbesondere bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, kann es ohne Unterbrechung des Laufs

der Probezeit dazu führen, dass während der Probezeit der Nachweis der Eignung für die Übertragung des Amts mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht erbracht werden kann. Gleichzeitig ist bei der Rückkehr aus der Beurlaubung keine Rückkehr in das Amt möglich. Auch kann kein gleichwertiges Amt im Beamtenverhältnis auf Probe angeboten werden, wenn der Zeitraum von zwei Jahren, in dem die Ableistung einer Probezeit zum Nachweis der Befähigung zur Wahrnehmung eines Amts mit leitender Funktion zulässig war, verstrichen ist und nicht verlängert werden kann.

Durch die Ergänzung in § 8 Absatz 2 Satz 2 LBG, dass bei Ämtern mit leitender Funktion, die auf Probe übertragen werden, Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht als Probezeit gelten, wird gewährleistet, dass die Beamtinnen und Beamten sich im Anschluss an die Beurlaubung ohne Bezüge in derselben Situation befinden wie zu Beginn der Beurlaubung. Die Probezeit verlängert sich damit faktisch um die Dauer der Beurlaubung ohne Dienstbezüge. Die oberste Dienstbehörde kann jedoch eine Verkürzung der Probezeit zulassen, wobei die Mindestprobezeit von einem Jahr nicht unterschritten werden darf. Die Verkürzung der Probezeit steht im Ermessen der obersten Dienstbehörde, die zu prüfen hat, ob eine Verkürzung vorgenommen wird und ggf. in welchem Rahmen. Die Verkürzung der Probezeit um Zeiten der Beurlaubung ohne Dienstbezüge wird insbesondere in den Fällen von Elternzeit, Pflegezeit oder Urlaub nach § 72 Absatz 1 LBG in Betracht kommen und zu prüfen sein, sofern aufgrund der bisherigen Tätigkeit in der Dienststelle keine Zweifel bestehen, dass die Beamtin oder der Beamte den Aufgaben uneingeschränkt gewachsen ist und damit eine erfolgreiche Ableistung der Probezeit festgestellt werden kann.

Damit wird insbesondere sichergestellt, dass die Beamtinnen und Beamten auch bei der Übernahme von Ämtern mit leitenden Funktionen nicht von der Inanspruchnahme ihnen zustehender Eltern- oder Pflegezeiten abgehalten werden. Während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge haben Beamtinnen und Beamte weder Dienst zu leisten, noch stehen sie in einer sonstigen dienstlichen Beziehung zu ihrem Dienstherrn, die eine Grundlage für die Bewährung und eine Feststellung der Bewährung bilden könnte. Bei Beurlaubung ohne Bezüge im Rahmen der Eltern- und Pflegezeit hat die Regelung das erklärte Ziel, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. In den übrigen Fällen der Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann der Dienstherr im konkreten Einzelfall bereits bei der Bewilligung der Beurlaubung sicherstellen, dass eine ausreichende Entscheidungsgrundlage für die Bewährung im Beamtenverhältnis auf Probe vorhanden ist.

Zu Nummer 2

In Nummer 2 soll eine Rechtsgrundlage für die Rückforderung von Leistungen des Dienstherrn, die nicht Besoldung oder Versorgung sind, eingeführt werden. Die Vorschrift entspricht der bis zur Dienstrechtsreform geltenden Vorschrift des § 109 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung vom 19. März 1996 (GBl. S. 286), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 (GBl. S. 801) geändert wurde. Im Einklang mit der Rechtsprechung des VGH Baden-Württemberg (Urteil vom 20. September 2016, Az. 2 S 994/15) wird § 15 Absatz 2 LBesGBW für die Rückforderung von beamtenrechtlichen Leistungen, die nicht Besoldung oder Versorgung sind, wie z. B. Beihilfeleistungen, für entsprechend anwendbar erklärt.

Zu Nummer 3

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll durch eine weitere Komponente verbessert werden.

Bislang war die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen für die Betreuung und Pflege von minderjährigen Kindern und pflegebedürftigen

Angehörigen tatbestandlich nur für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, nicht jedoch mit Anwärterbezügen eröffnet. Anwärterbezüge zählen besoldungsrechtlich nicht zu den Dienstbezügen (§ 1 Absatz 2 LBesGBW), weshalb Anwärterinnen und Anwärter bzw. Referendarinnen und Referendare die Ausbildung in Teilzeit nicht nutzen konnten, auch wenn bei ihnen entsprechende familiäre Situationen vorlagen.

Zu Buchstabe a

In Absatz 1 a sollen die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit, dessen Umfang von den Ressorts festzulegen ist, der aber mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen muss, geschaffen werden. Die Ressorts sollen danach die Möglichkeit erhalten, einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit in einer Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 LBG zu verankern. Eine Teilzeitausbildung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit soll für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie für Beamtinnen und Beamte eröffnet werden können, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Absatz 2 oder die Gleichstellung nach § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist.

Die Regelung normiert entsprechend dem Kabinettsbeschluss vom 10. Oktober 2017 einen Ressortvorbehalt zur Einrichtung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit. Vor Antragstellung bedarf es daher zunächst eines weiteren Umsetzungsaktes durch das jeweilige laufbahngestaltende Ressort hinsichtlich des „ob“ eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit sowie des „wie“ der näheren Ausgestaltung. Die Zulassung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit wird insbesondere bei Laufbahnen in Betracht kommen, in denen der Vorbereitungsdienst weitgehend oder in langen Ausbildungsabschnitten in einer praktischen Ausbildung besteht. Bei einer fachtheoretischen Ausbildung kann eine Teilzeitbeschäftigung aus organisatorischen Gründen möglicherweise nicht realisierbar sein. Die nähere Ausgestaltung der Teilzeitausbildung, insbesondere die Festlegung einer bestimmten Teilzeitquote, des Zeitpunkts der Antragstellung bzw. des Wechsels in die Teilzeitbeschäftigung sowie eine mögliche Verlängerung des Vorbereitungsdienstes, soll durch Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 LBG geregelt werden. Für konkretisierende Regelungen werden typischerweise die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen in Betracht kommen.

Zu Buchstabe b

Die Änderung in Absatz 2 ist Folge der Einfügung des Absatzes 1a und dient der Klarstellung.

Zu Buchstabe c

Zu Buchstabe aa

Die Änderung dient der Klarstellung.

Zu Buchstabe bb

In Absatz 3 Satz 2 soll den Ressorts die Möglichkeit eröffnet werden, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im festgelegten Umfang, mindestens mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst durch Rechtsverordnungen nach § 16 Absatz 2 LBG vorzusehen. Die Eröffnung der grundsätzlichen Möglichkeit einer Teilzeit-

beschäftigung während der Elternzeit im Beamtenverhältnis soll ebenso wie die nähere Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes, insbesondere auch die Festlegung einer ggf. höheren Teilzeitquote, den Ressorts vorbehalten werden. Ein entsprechender Antrag der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf setzt daher einen Umsetzungsakt des laufbahngestaltenden Ressorts voraus. Entsprechendes gilt für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Absatz 5 LBG.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Änderungen sind redaktioneller Art. Der Regelungsgehalt des § 1 Absatz 5 der Beihilfeverordnung (BVO) existiert nicht mehr, sodass der Halbsatz entfallen konnte. Die übrigen Änderungen dienen der geschlechtergerechten Wortwahl.

Zu Buchstabe b

In Absatz 3 soll eine Rechtsgrundlage für die Einführung eines automationsgestützten Systems in der Beihilfebearbeitung geschaffen werden. Den Beihilfestellen wird damit die Möglichkeit zu einer noch effizienteren und schnelleren Beihilfebearbeitung mittels computergestützter Systeme eröffnet. Insoweit wird mit Satz 2 auch die Bedeutung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit von Verwaltungshandeln betont. In den Sätzen 3 bis 5 sollen die Mindestanforderungen an ein automationsgestütztes System definiert werden. Um eine Gleichbehandlung aller beihilfeberechtigter Personen zu gewährleisten, dürfen Einzelheiten zum Einsatz des Systems dann nicht veröffentlicht werden, wenn dies die Gleichmäßigkeit und Gesetzmäßigkeit der Festsetzung von Beihilfen gefährden könnte (Satz 6). Das Finanzministerium wird die Einzelheiten für die automationsgestützten Systeme festlegen. Zur Klarstellung wird erwähnt, dass dies nicht die grundsätzliche Bewertung betrifft, welche Aufwendungen als beihilfefähig oder nicht-beihilfefähig anzusehen sind. Dies wird weiterhin öffentlich aus der Beihilfeverordnung und den hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften ersichtlich sein.

Zu Nummer 5

Beamtinnen und Beamte werden im Dienst oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter immer wieder Opfer tätlicher Angriffe mit zum Teil schweren Verletzungsfolgen. In diesen Fällen sind regelmäßig die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Dienstunfalls gegeben. Die in den §§ 44 ff. des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVG BW) normierte Unfallfürsorge ist Ausdruck des allgemeinen Fürsorgegedankens (§ 45 BeamStG). Sie bietet Beamtinnen und Beamten grundsätzlich einen umfassenden Ausgleich materieller und immaterieller Schäden. So dienen der Unfallausgleich nach § 50 LBeamVG BW und die einmalige Unfallentschädigung nach § 59 LBeamVG BW neben dem pauschalen Ersatz von Mehraufwendungen auch dem Ausgleich von immateriellen Einbußen und Unannehmlichkeiten (vgl. BayVGH, Beschluss vom 14. Januar 2011, Az. 3 ZB 08.604). Insbesondere wenn kein Anspruch auf Unfallfürsorgeleistungen besteht und ein von der Beamtin oder dem Beamten zivilrechtlich oder im Adhäsionsverfahren innerhalb des Strafverfahrens geltend gemachter Schmerzensgeldanspruch uneinbringlich ist, kann es nach tätlichen Angriffen zu besonderen Härten kommen. Der Dienstherr soll daher aus Fürsorgegründen die Erfüllung des Schmerzensgeldanspruchs auf Antrag der Beamtin oder des Beamten übernehmen können. Eines vorherigen Vollstreckungsversuchs durch die Beamtin oder den Beamten bedarf es hierfür nicht.

Die Geltendmachung des Schmerzensgeldanspruchs bis zur Titulierung soll aufgrund der höchstpersönlichen Natur des Anspruchs aber grundsätzlich der Beamtin oder dem Beamten vorbehalten bleiben.

Zu Absatz 1

Von der Neuregelung sollen nur die Fälle umfasst sein, denen ein tätlicher Angriff zugrunde liegt. Tätlicher Angriff ist eine unmittelbar auf den Körper zielende gewaltsame Einwirkung, die auf einen physischen Schaden gerichtet ist. Kein Angriff in diesem Sinne liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte in Ausübung oder außerhalb des Dienstes durch das fahrlässige Verhalten eines Dritten einen Körperschaden erleidet, da es dann an der Zielgerichtetheit der Verletzungshandlung fehlt. Ein rein verbaler Angriff auf die Persönlichkeitsrechte der Beamtin oder des Beamten (z. B. Beleidigung oder Bedrohung) reicht ebenso wenig aus wie ein rein passives Verhalten der oder des Dritten (z. B. Wegtragen eines Demonstranten). Eingeschlossen sein sollen aber Angriffe, die eine Beamtin oder ein Beamter außerhalb des Dienstes erleidet, wenn sie oder er im Hinblick auf pflichtgemäßes dienstliches Verhalten (sog. Vergeltungsfälle) oder wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter angegriffen werden. Auch in diesen Fällen verwickelt sich noch das besondere Risiko, dem insbesondere Beamtinnen und Beamte als Vollzugskräfte des Staates ausgesetzt sind.

Ein Antrag auf Erfüllungsübernahme gegenüber dem Dienstherrn kann bei Vorliegen der Vollstreckungsvoraussetzungen gestellt werden, ohne dass es eines vorherigen Vollstreckungsversuchs der Beamtin oder des Beamten gegenüber dem Schädiger bedarf. Die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn ist nicht von einer bestimmten Höhe des titulierten Anspruchs abhängig.

Zu Absatz 2

Der Dienstherr soll die Erfüllungsübernahme verweigern können, wenn aufgrund desselben Sachverhalts eine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallausgleich gezahlt wird. Hiermit soll ein etwaiger mehrfacher Ausgleich desselben Schadens vermieden werden. Unfallausgleich und einmalige Unfallentschädigung sowie Schmerzensgeld verfolgen bezüglich des Ausgleichs immaterieller Schäden zu einem nicht unerheblichen Teil dasselbe Ziel.

Zu Absatz 3

Damit sich der Dienstherr im Falle der Erfüllungsübernahme bei dem Schädiger schadlos halten kann, muss er gegebenenfalls das Vollstreckungsverfahren für den titulierten Anspruch betreiben. Die Erfüllungsübernahme soll daher nur Zug um Zug gegen Vorlage einer öffentlich beglaubigten Abtretungserklärung über den titulierten Anspruch durch die Beamtin oder den Beamten in der Höhe, in der die Erfüllung vom Dienstherrn übernommen wird, erfolgen. Der Dienstherr kann mit der übergebenen Abtretungserklärung und einer von der Beamtin oder dem Beamten übergebenen vollstreckbaren Ausfertigung des Titels eine vollstreckbare Ausfertigung für das Land als Rechtsnachfolger (§ 727 der Zivilprozessordnung) beantragen. Aus § 402 des Bürgerlichen Gesetzbuchs folgt die Pflicht des bisherigen Gläubigers zur Herausgabe von Urkunden wie der vollstreckbaren Ausfertigung des Titels (Münchener Kommentar/Roth-Kieninger, Bürgerliches Gesetzbuch, 7. Auflage, § 402 BGB, Rn. 9). Eine Geltendmachung des übergegangenen Anspruchs zum Nachteil der oder des Geschädigten ist nicht zulässig.

Zu Absatz 4

Die Übernahme der Erfüllung soll innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Eintritt der Rechtskraft des Vollstreckungstitels (Urteil, Vollstreckungsbescheid) oder der Unwiderruflichkeit des Vollstreckungstitels (Vergleich) zu beantragen sein. Nach Ablauf der Ausschlussfrist ist die Erfüllung ausgeschlossen.

Daneben sollen Regelungen zur Zuständigkeit über die Entscheidung der Erfüllungsübernahme getroffen werden. Den für die Entscheidung über die Erfüllungsübernahme zuständigen Behörden soll auch die Durchsetzung des titulierten Schmerzensgeldanspruchs beim Schädiger obliegen. Die Zuständigkeit des Landesamtes für Besoldung und Versorgung für die Geltendmachung und Abwicklung von auf das Land übergegangenen Schadenersatzansprüchen nach § 17 Absatz 1 Nummer 9 der Verordnung der Landesregierung und des Finanzministeriums über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBVZuVO) wird hiervon nicht berührt. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung bleibt zuständig für den Regress der von ihm gewährten Leistungen, wie Besoldung, Beihilfe und Heilfürsorge, es sei denn, ein Fall des § 17 Absatz 1 Nummer 9 Halbsatz 2 LBVZuVO tritt ein. Die Durchsetzung eines titulierten Schmerzensgeldanspruchs gegen denselben Schuldner ist jedoch kein solcher Fall.

Anspruchsinhaberinnen und Anspruchsinhaber auf Altersgeld nach dem LBeamVGBW sollen keinen Antrag auf Erfüllungsübernahme stellen können, da mit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die Grundlage für Fürsorgeleistungen entfallen ist.

Zu Nummer 6

Nummer 6 sieht eine großzügige Übergangsregelung für Vollstreckungstitel vor, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erlangt wurden.

Zu Nummer 7

Die Inhaltsübersicht soll entsprechend angepasst werden.

Zu Artikel 2 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)

Zu Nummer 1

Beamtinnen und Beamte müssen bisher nach dem eindeutigen Wortlaut des § 29 Absatz 2 Satz 4 AzUVO zur Bewilligung von Sonderurlaub die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Jedoch gibt es Erkrankungen von Kindern, die nicht zwingend einen Arztbesuch erfordern. Daher soll künftig in Anlehnung an das Fernbleiben vom Dienst einer Beamtin oder eines Beamten infolge eigener Krankheit ein Nachweis durch ärztliches Zeugnis auf Verlangen erforderlich sein. So kann unter Erreichung einer größtmöglichen Flexibilität und Praktikabilität der Dienstherr über die Notwendigkeit eines ärztlichen Zeugnisses im Einzelfall entscheiden. Die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses soll stets erforderlich sein, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird, es sei denn, dass auf die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses ausnahmsweise verzichtet wird.

Zu Nummer 2

Mit der Änderung wird bewirkt, dass der Antrag auf Elternzeit künftig auch elektronisch gestellt werden kann. Eine mündliche Beantragung ist hingegen nicht

ausreichend, da der Antrag Auslöser für die Gewährung eines rechtlichen Anspruchs ist. Damit findet auch eine Anpassung an sonstige Anträge auf Dienstbefreiung nach dem LBG statt.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Zu Buchstabe aa und bb

Die Einfügungen in Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 dienen der Klarstellung.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 3 Buchstabe c Buchstabe bb.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Nummer 4

Auch der Antrag auf Pflegezeit kann künftig elektronisch, jedoch nicht mündlich, gestellt werden.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

C. Ergebnis der Anhörung

1. Eingegangene Stellungnahmen

Zu dem Entwurf des Änderungsgesetzes haben sich folgende Gewerkschaften, Berufsverbände, kommunale Landesverbände sowie sonstige Verbände, Einrichtungen und Beauftragte, Personalvertretungen und Interessenvertretungen geäußert:

- BBW Beamtenbund Tarifunion (BBW)
- Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Baden-Württemberg (BDK)
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Baden-Württemberg (DGB)
- Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB, Landesverband Baden-Württemberg (DPolG)
- Gemeindetag Baden-Württemberg (Gemeindetag)
- Landkreistag Baden-Württemberg (Landkreistag)
- Städtetag Baden-Württemberg (Städtetag)
- Gemeinsam über den Beauftragten der Evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg und das Kommissariat der Bischöfe in Baden-Württemberg
 - Erzdiözese Freiburg, Erzbischöfliches Ordinariat
 - Evangelische Landeskirche in Baden, Evangelischer Oberkirchenrat

- Diözese Rottenburg-Stuttgart, Bischöfliches Ordinariat
- Evangelische Landeskirche in Württemberg, Evangelischer Oberkirchenrat
- Die Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Landes-Behindertenbeauftragte)
- Landesrichter- und -staatsanwaltsrat Baden-Württemberg (Landesrichter- und -staatsanwaltsrat)
- Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)
- Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei beim Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (HSBV Pol)
- Hauptpersonalrat beim Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (HPR IM)
- Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW)

2. Stellungnahmen im Allgemeinen und Ergänzungsforderungen mit Bewertung der Landesregierung

BBW, DGB, BDK, DPolG, Landkreistag, die Landes-Behindertenbeauftragte, ARGE-HPR und HPR IM begrüßen die mit dem Gesetzentwurf verbundenen Verbesserungen bei den Fürsorgebestimmungen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Über den Gesetzentwurf hinaus werden folgende Anliegen vorgebracht:

Der BBW erneuert seine Forderungen zu weiteren Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich familienbedingter Auszeiten (vgl. Anhang).

Der BBW und die DPolG halten eine Änderung von § 52 Absatz 1 LBeamVGBW für erforderlich. Die Feststellung, ob ein qualifizierter Dienstunfall vorlag, solle nicht erst nach einer erfolgten Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit infolge des Dienstunfalls getroffen werden, sondern bereits im Vorfeld der Zuruhesetzung. Denn die Prüfung dauere bis zu einem halben Jahr und in dieser Zeit erhielten die Beamtinnen und Beamten nur geminderte Ruhegehaltsbezüge.

Der BDK regt eine Verfahrensvereinfachung beim Ersatz von Sachschäden nach § 80 LBG an und verweist hierzu beispielhaft auf eine verwaltungsinterne Regelung in einem Polizeipräsidium.

Der DGB fordert, die wöchentliche Arbeitszeit für alle Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg um 1,5 Stunden zu verkürzen und somit an die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des Landes anzupassen.

Auch schlägt der DGB vor, die Altersteilzeitregelung des § 70 LBG auf alle Beamtinnen und Beamten auszudehnen und Altersteilzeit nicht mehr nur schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen. Denn lebensältere Beamtinnen und Beamte seien zunehmend von Betreuungs- und Pflegesituationen gefordert.

Die Landes-Behindertenbeauftragte schlägt vor, unterhältige Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Absatz 2 LBG schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen zu ermöglichen, auch wenn sie keine familiären Gründe für die Teilzeit geltend machen.

Die ARGE-HPR und der HPR IM fordern, dass der Dienstherr Fortbildungen und Qualifizierungen während der Elternzeit anbieten solle. Auch sei eine Reduzierung der in der Beihilfeverordnung geregelten Kostendämpfungspauschale für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit oder Teilzeit zwingend erforderlich. Die derzeitige Regelung über den Eigenanteil bei der Beihilfe benachteilige teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte.

Die HSBV Pol schlägt vor, die bei sogenannten qualifizierten Dienstunfällen zu gewährende einmalige Unfallentschädigung nach § 59 Absatz 1 LBeamtVGBW nicht mehr an die Bedingung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand zu knüpfen. Vielmehr solle die einmalige Unfallentschädigung auch gewährt werden, wenn das aktive Beamtenverhältnis fortbestehe. Daneben solle die Definition des Grades der Schädigungsfolgen in § 50 Absatz 2 Satz 1 LBeamtVGBW an die Regelung des Grades der Behinderung nach § 2 Absatz 1 SGB IX angepasst und um Sinnesbeeinträchtigungen ergänzt werden.

Die Landesregierung hat sich zum Teil bereits in der Vergangenheit mit den genannten Vorschlägen befasst. Es ist nicht vorgesehen, nicht aufgenommene Anliegen im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs wieder aufzugreifen. Soweit es sich um neue Anliegen handelt, sollen sie außerhalb dieses Gesetzgebungsverfahrens geprüft und über deren Umsetzung zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden. Auch Anliegen, die den Gesetzesvollzug oder die Personalverwaltungspraxis betreffen, werden außerhalb dieses Gesetzgebungsverfahrens von den zuständigen Stellen geprüft und entschieden.

Die Stellungnahme des Normenkontrollrates ist dem Gesetzentwurf beigelegt.

3. Stellungnahmen zum Gesetzentwurf im Einzelnen mit Bewertung der Landesregierung

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes – LBG)

Zu Nummer 3 (§ 69)

Zu Buchstabe a (§ 69 Absatz 1 a)

Der BBW würde es begrüßen, wenn neben dem Kultusressort auch die anderen Ressorts flächendeckend einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit einführen würden. Bei der konkreten Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit müssten sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit auch an den Bedürfnissen der Auszubildenden orientieren und leistungsfähig angelegt werden.

Der Landesrichter- und -staatsanwaltsrat erkennt ein Bedürfnis, den juristischen Vorbereitungsdienst in Teilzeit absolvieren zu können. Daher müsse der Gesetzentwurf noch um die notwendigen Anpassungen im Juristenausbildungsgesetz ergänzt werden.

Dagegen sieht der Gemeindetag keine Notwendigkeit für einen Teilzeit-Vorbereitungsdienst für den gehobenen Verwaltungsdienst und fordert sicherzustellen, dass die Praktikumsstellen keine Teilzeit-Praktika anbieten müssen.

Nach dem Gesetzentwurf besteht keine Verpflichtung für Teilzeit-Praktika. Auch sollen zunächst nur die beamtenrechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Soweit das jeweils fachlich zuständige Ministerium eine Grundsatzentscheidung über die Einführung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit getroffen hat, bedarf es noch einer näheren Ausgestaltung in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der laufbahngestaltenden Ressorts.

Der DGB wiederum fordert, den Ressortvorbehalt für eine Teilzeitbeschäftigung im Vorbereitungsdienst zu streichen. Aus seiner Sicht sei es in allen Bereichen möglich, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren. Jede Beamtin und jeder Beamte müsse grundsätzlich die Möglichkeit dazu haben, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Landesregierung sieht hierfür keine Rechtfertigung. Nach der Flexibilisierung des Laufbahnrechts werden im Landesbeamtengesetz nur noch die für alle Laufbahnen geltenden Mindeststandards normiert. Die nähere Ausgestaltung der Lauf-

bahnen wurde in den Verantwortungsbereich der laufbahngestaltenden Ressorts gegeben (§ 16 Absatz 2), die in ihren Ausbildungs- und Prüfungsordnungen die Spezifika für den jeweiligen Laufbahnbefähigungserwerb regeln. Die Differenziertheit der Ausbildungen erfordert dabei unterschiedliche Regelungen, die dem jeweiligen Verordnungsgeber, das heißt dem laufbahngestaltenden Ressort, vorbehalten bleiben müssen.

Zu Nummer 4 (§ 78)

Zu Buchstabe b (§ 78 Absatz 3)

Der DGB fordert, die Beteiligung von Personalvertretungen und Gewerkschaften bei der konkreten Ausgestaltung des Einsatzes automatisierter Bearbeitungssysteme sicherzustellen. Auch dürften durch den Einsatz des Systems erwirtschaftete Personalkostenanteile dem LBV nicht entzogen werden, sondern müssten zum Ausbau des Service im LBV genutzt werden.

Die ARGE HPR erwartet, dass vor dem Einsatz von Risikomanagementsystemen mit den betroffenen Personalvertretungen datenschutzrechtliche Regelungen vereinbart werden. Die automatisierte Verhaltenskontrolle müsse ausgeschlossen werden. Außerdem müssten die geltenden Datenschutzvorschriften eingehalten werden.

Bei den vorgetragenen Anliegen handelt es sich um Einzelheiten beim Einsatz automationsgestützter Systeme, die nach § 78 Absatz 3 Satz 6 das Finanzministerium festlegen wird. Im Gesetzentwurf selbst wird lediglich die Rechtsgrundlage für den Einsatz automationsgestützter Systeme in der Beihilfearbeitung geschaffen.

Zu Nummer 5 (§ 80 a)

Der Landesrichter- und -staatsanwaltsrat weist daraufhin, dass die Neuregelung auf Richterinnen und Richter entsprechend anzuwenden ist (vgl. § 8 des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes).

Der BBW, die DPoIG und die ARGE-HPR fordern, die Schmerzensgeldübernahme auf den Tarifbereich auszudehnen.

Für das Land wird das Finanzministerium die entsprechende Anwendung der Regelung auf Tarifbeschäftigte prüfen.

Nach Ansicht von BBW, DPoIG und ARGE-HPR soll die Schmerzensgeldübernahme nicht nur im Falle tätlicher Angriffe greifen. Es sollten auch Schmerzensgelder übernommen werden, die wegen sonstiger schwerwiegender Angriffe auf das Persönlichkeitsrecht beziehungsweise wegen anderer erheblicher Übergriffe unterhalb der Schwelle der körperlichen Tätlichkeit ausgesprochen wurden. Beispiel hierfür seien verbale Attacken, etwa Beleidigungen mit sexuellem Inhalt, oder Bedrohungen, auch gegenüber Familienangehörigen der Bediensteten.

Nach Ansicht der Landesregierung sollen nur solche Schmerzensgeldansprüche übernommen werden, denen ein tätlicher Angriff zugrunde liegt. Dabei kommt es zu einem erheblichen Eingriff in geschützte Rechtsgüter der Beamtin oder des Beamten, wie die körperliche Unversehrtheit und die Gesundheit. Dies entspricht den Voraussetzungen für Leistungen der Dienstunfallfürsorge bei sogenannten qualifizierten Dienstunfällen, die ebenfalls auf einen tätlichen Angriff abstellen.

Der DGB ist der Auffassung, dass die Regelung in Absatz 1 Satz 2 zu unnötigen Irritationen führt. In Deutschland gebe es keine Schmerzensgeldindustrie und die in Deutschland zuerkannten Schmerzensgeldbeträge seien generell im Vergleich mit anderen Jurisdiktionen vergleichsweise gering. BBW und DPoIG kritisieren

die nach Absatz 1 Satz 2 vorzunehmende Prüfung der Angemessenheit des zu übernehmenden Schmerzensgeldes. Zur Vermeidung unnötiger Streitigkeiten und Bürokratie solle stattdessen nach dem Prinzip „Titel ist Titel“ vorgegangen werden.

Die Landesregierung wird diesem Vorbringen entsprechen.

BBW, DGB, BDK und DPoIG fordern, dass der Dienstherr aus Fürsorgegründen den Beamtinnen und Beamten Rechtsschutz zur Erlangung des Schmerzensgeldtitels gewährt.

Die Landesregierung wird dieser Forderung nachkommen. Das Innenministerium wird nach Inkrafttreten des Gesetzes Durchführungshinweise zu § 80 a erlassen und plant, sich dabei an die Rechtsschutzvorschriften der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) anzulehnen.

Im Hinblick auf die Zuständigkeitsregelung für die Entscheidung über eine Erfüllungsübernahme nach Absatz 4 Satz 2 schlagen BBW und DPoIG die Schaffung eines zentralen Haushaltstitels vor. Die Erfüllungsübernahme solle nicht von der jeweiligen Behörde bzw. Dienststelle haushälterisch zu tragen sein.

Wie in der Gesetzesbegründung in Teil A, Nummer 5.2 dargestellt, ist die Schmerzensgeldübernahme beim Land haushaltsrechtlich abgesichert.

Der KVBW schlägt vor, die Zuständigkeitsregelung des Absatzes 4 Satz 2 auf Versorgungsberechtigte des Landes zu beschränken. Im Bereich des KVBW würden voraussichtlich nur sehr wenige Anträge bei den größeren Mitgliedern gestellt. Diesen könne zugemutet werden, im Einzelfall nicht durchsetzbare Schmerzensgeldansprüche zu tragen. Eine Verteilung dieser Kosten innerhalb der Solidargemeinschaft des KVBW sei nicht angezeigt.

Die Landesregierung und die kommunalen Landesverbände stimmen diesem Vorschlag zu.

Zu Nummer 6 (§ 93)

BBW und DPoIG halten es für erforderlich, die Übergangsvorschrift zu ändern. Es sollten auch Vollstreckungstitel für einen Antrag auf Erfüllungsübernahme zugelassen werden, deren Rechtskraft länger als zwei Jahre vor Inkrafttreten des Gesetzes eingetreten ist.

Nach Auffassung der Landesregierung ist die getroffene Regelung bereits sachgerecht und großzügig ausgestaltet. Dem Anliegen wird daher nicht entsprochen.

Zu Artikel 2 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO)

Zu Nummer 1 (§ 29 Absatz 2 Satz 5)

Landkreistag und Städtetag sehen im Wegfall der Vorlagepflicht des ärztlichen Attests eine Ungleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach § 29 Absatz 1 Buchstabe e) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst bzw. nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch ein Attest vorlegen müssten. Nach Ansicht des Landkreistags soll es deshalb bei der bisherigen Regelung bleiben. Der Städtetag befürwortet zwar grundsätzlich den Verzicht auf die Vorlagepflicht aus Gründen der Familienfreundlichkeit. Der Zeitraum von einer Woche sei jedoch zu weitreichend. Ein ärztliches Attest solle daher stets vorzulegen sein, wenn die Beamtin oder der Beamte an mehr als drei Arbeitstagen aufgrund derselben Erkrankung des Kindes dem Dienst fernbleiben muss.

Diese Vorbringen werden im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Denn der Dienstvorgesetzte kann stets verlangen, dass die Beaufsichtigungs-, Betreuungs-

oder Pflegebedürftigkeit des Kindes durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird. Nach der Gesetzesbegründung lehnt sich die Neuregelung zudem an das Fernbleiben vom Dienst einer Beamtin oder eines Beamten infolge eigener Erkrankung an (vgl. Nummer 41.1 BeamtVwV) und dient einem Bedürfnis der Verwaltungspraxis nach Flexibilität und Praktikabilität.

Zu Nummer 2, 4 (§§ 41, 48)

Der BBW schlägt vor, in allen Verwaltungsbereichen einheitliche Vorgehensweisen und E-Mail-Vorlagen für die Bearbeitung der Anträge auf Elternzeit und Pflegezeit vorzusehen. Auch könnten Verknüpfungen mit bereits vorliegenden Personalstammdaten genutzt werden.

Die Landesregierung hält es nicht für erforderlich, derartige Vorgaben für den Regelungsvollzug vorzusehen. Auch bislang gab es keine einheitlichen Antragsformulare. Ein Bedürfnis der Verwaltungspraxis wird nicht erkannt.

Anlage:

Stellungnahmen der Gewerkschaften, Berufsverbände, kommunalen Landesverbände sowie sonstigen Verbände, Einrichtungen und Beauftragten, Personalvertretungen und Interessenvertretungen

Anlage**BBW**
Beamtenbund
Tarifunion

BBW – Beamtenbund Tarifunion Postfach 660003 | 70188 Stuttgart

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und
Migration Baden-Württemberg
Herrn Staatssekretär Julian Würtenberger

- per E-Mail -

Der VorsitzendeAm Höhergeren 12
70188 StuttgartTelefon: 0711/1 68 76 0
Telefax: 0711/1 68 76 76
Internet: <http://www.bbw.dbb.de>
e-mail: bbw@bbw.dbb.de11.09.2018
Ha/mü/4603a/18

Betr.: Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts;
Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
- Anhörung der Verbände

Bezug: Ihr Schreiben vom 26.07.2018; Az.: 1-0310.3/60

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Würtenberger,
sehr geehrte Damen und Herren,

der BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW) dankt für die Übersendung des Entwurfs des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Der BBW begrüßt die im Rahmen der Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts vorgesehenen zentralen Änderungen:

Mit der Ermöglichung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit und einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Auszubildende in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, mit Erleichterungen bei der Vorlagepflicht eines ärztlichen Zeugnisses beim Sonderurlaub wegen eines erkrankten Kindes sowie mit der elektronischen Antragsstellung bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessert.

Die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche, die weder einen Mindestbetrag noch einen Vollstreckungsversuch voraussetzt, ist angesichts der zunehmenden Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte, insbesondere gegen Beamtinnen und Beamte im Polizei- und Justizvollzugsdienst, aber auch in der Schule, in Gerichten und in den Verwaltungen, längst überfällig. Der BBW fordert jedoch, die Regelung auch für Tarifbeschäft-

- 2 -

tigte anzuwenden sowie generell auf verbale Angriffe auszudehnen und Rechtsschutz zur gerichtlichen Geltendmachung von Schmerzensgeldansprüchen zu gewähren. Darüber hinaus ist zur Bekämpfung von Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes eine ganzheitliche Strategie erforderlich, die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Schulungskonzepte und die Ausstattung mit modernen Arbeitsmitteln und Schutzgegenständen umfasst.

Durch die rechtlichen Grundlagen für die Einführung von Risikomanagementsystemen in der Beihilfebearbeitung wird den Beihilfestellen die Möglichkeit eröffnet, mittels automationsgestützter Systeme die Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung von Beihilfe effektiver und schneller zu gestalten. Dies ist ein weiterer Baustein zur Verkürzung der seit Monaten zu langen Bearbeitungszeiten in der Beihilfe.

Im Einzelnen:

Zu Art. 1 Änderung des Landesbeamtengesetzes

Zu Art. 1 Nr. 1 (§ 8 LBG)

Der BBW begrüßt, dass bei Führungsfunktionen auf Probe künftig die Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht auf die Probezeit angerechnet werden. Damit können Beamtinnen und Beamte auch bei der Übernahme von Ämtern mit leitenden Funktionen z.B. Eltern- oder Pflegezeiten in Anspruch nehmen, ohne dass sie allein durch Zeitablauf die Führungsfunktion auf Probe verlieren.

Zu Art. 1 Nr. 2 (§ 59a LBG)

Die Einführung einer Rechtsgrundlage für die Rückforderung von Leistungen, die nicht Besoldung oder Versorgung sind, ist aufgrund der Forderungen der Rechtsprechung zu begrüßen.

Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 69 LBG)

Der BBW begrüßt, dass mit einem neuen Abs. 1a die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit aus familiären Gründen oder bei Schwerbehinderung und Gleichstellung mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geschaffen werden. Die Einrichtung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit in einer Rechtsverordnung nach § 16 Abs. 3 LBG steht jedoch unter Ressortvorbehalt, d. h. das laufbahngestaltende Ressort entscheidet hinsichtlich des „ob“ eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit sowie des „wie“ der näheren Ausgestaltung. Der BBW würde aber begrüßen, wenn über das Kultusressort hinaus auch die anderen Ressorts flächendeckend einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit einführen. Hierbei bitten wir, den BBW entsprechend zu beteiligen.

Ein Vorbereitungsdienst in Teilzeit eröffnet die Chance, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den öffentlichen Dienst auszubilden, die ansonsten aufgrund ihrer familiären oder gesundheitlichen Situation keine Möglichkeit hätten, eine Ausbildung in Vollzeit abzuleisten.

- 3 -

Gegebenenfalls können diese später auch Vollzeit arbeiten. Ohne qualifizierte Ausbildung ist eine Chancengleichheit nicht gegeben, ein Vorbereitungsdienst in Teilzeit darf jedoch auch kein Kriterium sein für die weitere Verwendung im Beruf.

Bei der tatsächlichen Umsetzung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit ist es zum einen wichtig, dienstliche Belange wie z.B. schulische Belange, die Belange der Schülerinnen und Schüler, sowie die Inhalte der Ausbildung zu berücksichtigen. Auch erfordern zeitliche und sachliche Zwänge des Schulbetriebs vom Dienstherrn eine erhöhte Aufmerksamkeit und Berücksichtigung. Zum anderen ist es jedoch auch wichtig darauf zu achten, dass sich die Zeiten für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an den tatsächlichen Bedürfnissen der Auszubildenden orientieren und entsprechend leistungsfähig angelegt werden so z.B. durch räumliche Nähe zwischen Ausbildung und Wohnort, so dass die Arbeitszeit in Teilzeit noch in einer vernünftigen Relation zum Arbeitsweg steht.

Zu begrüßen ist weiter, dass in Abs. 3 S. 2 den Ressorts die Möglichkeit eröffnet wird, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im festgelegten Umfang, mindestens mit einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst durch Rechtsverordnungen nach § 16 Abs. 2 LBG vorzusehen. Entsprechendes soll für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Abs. 5 LBG gelten.

Zu Art. 1 Nr. 4 (§ 78 LBG)

Der BBW begrüßt, dass im neuen Absatz 3 eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Risikomanagementsystemen in der Beihilfebearbeitung geschaffen wird. Damit wird den Beihilfestellen die Möglichkeit eröffnet, mittels automationsgestützter Systeme die Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung von Beihilfe effektiver und schneller zu gestalten. Wir begrüßen die Einführung von Risikomanagementsystemen in der Beihilfebearbeitung ausdrücklich, zumal sich das neue Beihilfeabrechnungssystem BABSY+ ja bereits gegenwärtig beim LBV im Testverfahren befindet. Es ist zu erwarten, dass hierdurch die Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen im LBV signifikant verkürzt werden können und die Prüfungsdichte verringert, also mehr Vertrauenskultur geschaffen wird. Im Übrigen hat sich in der Steuerverwaltung dieses Instrument bereits bewährt.

Zu Art. 1 Nr. 5 (§ 80a LBG)

Der BBW begrüßt ausdrücklich, dass in § 80a nun eine Rechtsgrundlage für die Erfüllungsübernahme von titulierten Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn geschaffen wird. Hiermit wird eine langjährige Forderung des BBW und insbesondere seiner Mitgliedsgewerkschaften DPoIG und BSBD umgesetzt. Es war längst überfällig, dass Baden-Württemberg hier mit dem Bund und anderen Bundesländern gleich zieht.

- 4 -

Wir erleben seit Jahren einen stetigen Anstieg an Widerständen und Gewalt insbesondere gegenüber Polizei- und Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten, was auch die in der Begründung aufgeführte Polizeiliche Kriminalstatistik zeigt. Diese Tendenz ist allgemein in der Gesellschaft gegenüber allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu beobachten. Dementsprechend ist eine solche Regelung ein positives Signal und ein Schritt in die richtige Richtung für die Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg.

Die vorliegenden Regelungen gelten jedoch nur für den Beamtenbereich. Aber auch Tarifbeschäftigte können in die dargestellten Situationen kommen. Die Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat allgemein zugenommen. Auch treffen Täter hier keine Unterscheidung bei der Opferauswahl. Im Polizeibereich z.B. können Tarifbeschäftigte in verschiedensten Situationen betroffen sein, beispielsweise als Kraftfahrer, medizinisches Personal im Einsatz (bei Großeinsätzen), Bedienpersonal von technischem Gerät, Assistenzkräfte, Pförtner etc. Im Justizbereich dürfen angestellte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, um nur einige Beispiele zu nennen, nicht vergessen werden.

Eine Begrenzung auf den Beamtenbereich ist somit nicht sachgerecht. Wir fordern daher, die Regelungen entsprechend auch auf den Tarifbereich auszudehnen, so wie dies beispielsweise in Rheinland-Pfalz durch eine entsprechende Anwendbarkeitserklärung auf den Tarifbereich des rheinland-pfälzischen Finanzministeriums geschehen ist.

Inhaltlich erkennen wir an, dass die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn entgegen anderer Bundesländer nicht von einer bestimmten Höhe des titulierten Anspruchs abhängig gemacht wird. Ausdrücklich zu begrüßen ist auch die Tatsache, dass auch außerdienstliches Verhalten mitumfasst sein soll, wenn die Beamtin oder der Beamte im Hinblick auf pflichtgemäßes dienstliches Verhalten (sog. Vergeltungsfälle) oder wegen ihrer Eigenschaft als Beamtin oder Beamter angegriffen werden. Die Einschätzung, dass sich auch in diesen Fällen das besondere Risiko, dem insbesondere Beamtinnen und Beamte als Vollzugskräfte des Staates ausgesetzt sind, manifestiert, können wir als BBW nur unterstreichen. Dies deckt sich auch mit Erfahrungen unserer Mitgliedsgewerkschaften und den Schilderungen aus der Kollegenschaft, die oftmals auch im privaten Umfeld aufgrund ihrer Eigenschaft als Polizeibeamter/in Angriffen ausgesetzt sind.

Weiter ist ebenfalls zu begrüßen, dass die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn keinen erfolglosen vorherigen (zeit- und kostenaufwendigen) **Vollstreckungsversuch** des betroffenen Beamten bzw. der betroffenen Beamtin voraussetzt. Auch ist positiv, dass für einen titulierten Anspruch grundsätzlich ein Vollstreckungstitel (z.B. ein Vollstreckungsbescheid) ausreichend sein soll.

Jedoch wird dies durch Satz 2 gegebenenfalls wieder konterkariert werden. Danach darf die Erfüllungsübernahme den Betrag, „der mit Rücksicht auf die erlittenen Schäden angemessen ist,

- 5 -

nicht übersteigen.“ Demzufolge ist hier eine **Angemessenheitsprüfung** vorzunehmen. Zwar wurde die Formulierung im Gegensatz zum frühzeitigen Entwurf etwas verändert. Jedoch ist damit keine inhaltliche Änderung verbunden.

Diese Angemessenheitsprüfung ist laut Begründung jedenfalls dann vorzunehmen, wenn ein Titel in einem Verfahren ohne nähere inhaltliche gerichtliche Prüfung (z.B. Vollstreckungsbescheid, Urkundenverfahren, Versäumnis- oder Anerkenntnisurteil) erwirkt wurde. Der Dienstherr hält sich hier noch eine Möglichkeit offen, doch noch eine inhaltliche Überprüfung der titulierten Forderung auf „Unangemessenheit“ durchzuführen, was offenbar bei Fällen ohne nähere gerichtliche Prüfung befürchtet wird.

Wir empfehlen, dass zur Vermeidung unnötiger Streitigkeiten und Bürokratie konsequent nach dem Prinzip „**Titel ist Titel**“ vorgegangen werden sollte. Wenn der Schädiger einen Vollstreckungsbescheid rechtskräftig werden oder ein Versäumnisurteil gegen sich ergehen lässt, liegt dies alleine in seiner Verantwortung; erst recht, wenn er ein Anerkenntnis abgibt.

Wir kritisieren des Weiteren, dass von der Neuregelung nur die Fälle umfasst sein sollen, denen ein **tätlicher Angriff** zugrunde liegt. So sollen insbesondere rein verbale Angriffe auf die Persönlichkeitsrechte der Beamtin oder des Beamten (z.B. Beleidigung oder Bedrohung) nicht ausreichend sein. Dies ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar und passt auch nicht mit der Tatsache zusammen, dass andererseits von einer Bagatellgrenze für eine Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn abgesehen wird. In der Praxis sind durchaus schwerwiegende Angriffe auf das Persönlichkeitsrecht der Beamtin oder des Beamten durch rein verbale Attacken bekannt, die auch ein höheres Schmerzensgeld rechtfertigen. Dies gilt insbesondere für Beleidigungen mit sexuellem Inhalt.

Diese Tatsache wird insgesamt für Unmut und Unverständnis bei den Kolleginnen und Kollegen „auf der Straße“ sorgen, da sie auch ihrer Einsatzwirklichkeit widerspricht. Damit wird eine eigentlich gut gemeinte Regelung in der Praxis de facto wieder ausgehöhlt und das positive Signal des Dienstherrn an seine Beschäftigten wieder zerstört.

Aus anderen Bundesländern sind auch bereits erste Erfahrungswerte mit der Einführung einer Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen bekannt geworden. So ist beim Versuch der Zwangsvollstreckung zu berücksichtigen, dass der **Dienstherr** bereits oftmals schon **Gläubiger des „gleichen“ Schuldners** wie der Beamte/ die Beamtin mit seinem/ihrem Schmerzensgeldanspruch ist, da in vielen Fällen das Land gegen diese Schuldner hinsichtlich der Kosten für das Strafverfahren und die im Rahmen der Dienstunfallfürsorge entstandenen Heilbehandlungskosten ebenso die Zwangsvollstreckung betreiben wird. Bei dieser Gelegenheit könnte im Wege der Zwangsvollstreckung auch vorgestrecktes Schmerzensgeld für die betroffenen Beamten beigetrieben werden.

- 6 -

Grundsätzlich fordern wir in diesem Zusammenhang, dass der Dienstherr seine Beamtinnen und Beamten im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch bereits bei der Beibringung des Titels im Wege des **dienstlichen Rechtsschutzes** unterstützt (vgl. hierzu Ziff. 42.1. ff. der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften - BeamtVwV). Diese besondere Gefährlichkeit insbesondere des Vollzugsdienstes sollte auch bei der Rechtsschutzgewährung durch den Dienstherrn entsprechend berücksichtigt werden. Schließlich werden die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit angegriffen und dürfen hier mit den Folgen nicht alleine gelassen werden. Die Konsequenz darf nicht sein, dass nur diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die über eine private Rechtsschutzversicherung verfügen, die Möglichkeit haben, einen Titel zu erwirken und die Erfüllungsübernahme in Anspruch nehmen können.

Ergänzend nutzen wir in diesem Zusammenhang die Gelegenheit, auch auf Probleme im Zusammenhang mit der **Dienstunfallfürsorge** und hier insbesondere auf die Problematik bei der Anerkennung eines sog. qualifizierten Dienstunfalles gemäß § 52 LBeamtVGBW hinzuweisen. Gerade bei schweren Dienstunfällen, die eine Zurruesetzung zur Folge haben, besteht immer eine große Problematik darin, dass die abschließende Bewertung, ob beispielsweise ein „qualifizierter“ Dienstunfall gemäß § 52 LBeamtVGBW vorlag, erst nach einer erfolgten Zurruesetzung geprüft wird. Damit begibt sich der Geschädigte und sich damit bereits sowieso in einem Ausnahmezustand befindliche Beamte in einen Schwebezustand, was seine Lebensplanung betrifft. Bis zur abschließenden Beurteilung (und das kann schon mal ein halbes Jahr oder länger dauern) erhält er nur die geminderten Ruhegehaltsbezüge.

Wir regen daher an, **§ 52 Abs. 1 LBeamtVGBW** wie folgt zu ändern:

„Setzt sich ein Beamter bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und erleidet er infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall, sind bei der Bemessung des Unfallruhegehalts 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, wenn er infolge dieses Dienstunfalls dienstunfähig geworden und in den Ruhestand **zu versetzen** (nicht wie bisher: versetzt worden) ist, und der Grad der Schädigungsfolgen im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand infolge des Dienstunfalls mindestens 50 beträgt.“

Durch die Änderung würde der Zeitpunkt der Prüfung vorverlegt und der bei der Dienstausbübung verletzte Beamte könnte seine Zukunft trotz dieses schwerwiegenden Ereignisses besser planen. Diese Sicherheit für im Dienst so schwer verletzte Beamtinnen und Beamte sollte es dem Dienstherrn aus Fürsorgegründen wert sein.

- 7 -

Zu Abs. 4: Antragstellung i. V. m. Art. 1 Nr. 6 (§ 93 Übergangsvorschrift)

Hier fordern wir, die Frist zur Antragstellung für Vollstreckungstitel auch älter als zwei Jahre nach Eintritt der Rechtskraft bzw. Unwiderruflichkeit zuzulassen. Es ist nicht ersichtlich, warum hier eine **Ausschlussfrist** von 2 Jahren normiert wird, zumal aus dem Titel noch wesentliche länger vollstreckt werden kann und der Dienstherr in der Regel selbst in diesen Fällen noch offene Forderungen (Titel) gegen den Schuldner aus Heilbehandlungskosten etc. haben dürfte. Insofern dürfte einer längeren Frist und auch einer gemeinsamen Vollstreckung aller offenen Forderungen insgesamt nichts entgegenstehen.

Zuständig für die Entscheidung ist die nach § 62 Abs. 3 S. 2 LBeamtVGBW zuständige Behörde, demzufolge die auch für die Entscheidung über Dienstunfälle zuständige oberste Dienstbehörde oder eine von ihr bestimmte Stelle. Hier fordern wir für den Fall, dass die oberste Dienstbehörde die Entscheidungsbefugnis auf eine nachgeordnete Stelle überträgt, dass für die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn zwingend ein **zentraler Haushaltstitel** geschaffen werden muss. Es darf nicht zur Folge haben, dass die Erfüllungsübernahme haushälterisch von der jeweiligen nachgeordneten Behörde bzw. der jeweiligen Dienststelle zu tragen ist.

Zu Artikel 2 Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung**Zu Art. 2 Nr. 1 (§ 29 Absatz 2 Satz 5 AzUVO)**

Der BBW begrüßt, dass die Vorlagepflicht eines ärztlichen Zeugnisses beim Sonderurlaub wegen eines erkrankten Kindes nur noch auf Verlangen sowie dann gelten soll, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird. Dies entspricht einer BBW-Forderung, da es auch Erkrankungen von Kindern gibt, die nicht zwingend einen Arztbesuch erfordern.

Zu Art. 2 Nr. 2, 4 (§§ 41 Abs. 1, 48 Abs. 4 AzUVO)

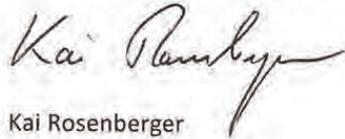
Der BBW begrüßt, dass das Schriftformerfordernis bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit durch die Möglichkeit einer elektronischen Antragsstellung ergänzt werden soll, da damit die Kommunikation erleichtert wird.

Allerdings sollte gewährleistet sein, dass in allen Verwaltungsbereichen einheitliche Vorgehensweisen und E-Mail-Vordrucke/-Grundlagen dem Vorgang „bearbeitungstechnisch“ zugrunde gelegt werden, so dass in allen Ressorts dieselben Abläufe vorliegen. Dies wäre auch eine erhebliche Erleichterung bei der Bearbeitung der einzelnen Vorgänge, auch bezogen auf die Bearbeitung beim LBV. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zudem die Möglichkeit der Verknüpfung mit schon vorliegenden Stammdaten, d.h. der Nachweis, dass ein zu erziehendes Kind vorhanden ist, muss sich schon aus der Personalstammakte ergeben, weil darin wohl die Geburt eines Kindes anzugeben ist und meist ja schon im Geburtszeitpunkt verschiedenste Verwaltungsakte auslöst.

- 8 -

Im Übrigen verweisen wir ergänzend auf unsere Forderungen zu Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich familienbedingter Auszeiten vom 19. März 2018, die in der Anlage noch einmal beigefügt sind.

Wir bitten Sie unsere Anregungen im weiteren Verfahren zu berücksichtigen und stehen für eine Erörterung gerne zur Verfügung.



Kai Rosenberger



19. März 2018
Ha/ie/4514/18

Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich familienbedingter Auszeiten

BBW-Positionen zum Schreiben des Innenministeriums vom 27.02.2018

1. Arbeitszeiten

- Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg haben eine **Wochenarbeitszeit** von 41 Stunden (§ 4 AzUVO). Im Vergleich zu den anderen Bundesländern liegt Baden-Württemberg damit weit oben. Eine Kürzung der Wochenarbeitszeit dient auch der besseren Erfüllung familiärer Aufgaben. Der BBW fordert die Angleichung der Wochenarbeitszeit an die Wochenarbeitszeit für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.
- Durch an Lebensphasen orientierte **Arbeitszeitkonten** könnte Mehrarbeit, die z. B. aufgrund des vorliegenden Personalmangels geleistet werden muss, auf Langzeitkonten angespart werden. Eine Kappung der Mehrarbeit wie es bisher der Fall ist, würde nicht eintreten. Diese Mehrarbeit könnte in Zeiten, in denen Familie und Beruf miteinander vereinbart werden müssen, hilfreich sein, weil sie möglicherweise finanzielle höhere Einbußen verhindern.
- Für Angehörige, die jemanden pflegen, der keine Pflegestufe hat, aber wegen hohem Alter oder Krankheit trotzdem Unterstützung und Fürsorge benötigt (z. B. Begleitung bei Arztbesuchen, Dialysen o.ä.), ist es wünschenswert, einen Antrag auf **familienfreundliche Arbeitszeit** gem. § 29 ChancenG mit Aussicht auf Erfolg stellen zu können. Auch **Dienstbefreiung** bzw. Zeitgutschriften wären hierzu hilfreich. Auch unerwartete Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sind zum Beispiel gesetzlich nicht erfasst. Hier sollte vermieden werden, dass ein Elternteil auf seinen Urlaubsanspruch zurückgreifen muss.

2. Teilzeitregelungen

- Der **Rechtsanspruch auf Teilzeit** aus sonstigen Gründen, wenn der Beamte/die Beamtin über 55 Jahre alt ist, sollte wieder eingeführt werden. Wie bereits gefordert (BBW-Stellungnahme vom 27.3.2017, DS 16/2144, S. 37) sollte § 69 LBG dahingehend geändert werden, dass Beamten ab dem 55. Lebensjahr Teilzeit nur versagt werden darf, sofern zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Denn lebensältere Beamte sollten eine Gleichbehandlung mit den Fällen des § 69 Abs. 1 LBG erfahren, in denen Beamte, die die Voraussetzungen des § 69 Abs. 1 LBG erfüllen (Kinderbetreuung oder -pflege), die Teilzeitbeschäftigung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen versagt werden kann. Dieser Teilzeitananspruch dient z. B. der eigenen Gesundheitsprävention und auch gewissen pflegerischen Familienaufgaben.

- 2 -

- Die vom Innenministerium angekündigte urlaubsrechtliche Regelung (§§ 21 ff. AzUVO) für die Berechnung von **Urlaubsansprüchen beim Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung** und ggf. umgekehrt steht nach wie vor aus. Mit Schreiben vom 30.10.2015 hat das Innenministerium die Übernahme der im Tarifbereich aus dem EuGH-Beschluss vom 13. Juni 2013 (Rechtssache C-415/12 - Brandes) und dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Februar 2015 (Az.: 9 AZR 53/14) gezogenen Folgerungen für eine urlaubsrechtliche Regelung bezüglich der Beamtinnen und Beamten zugesagt. Bis dahin sollten Anträge von Beamtinnen und Beamten auf Inanspruchnahme eines erhöhten Urlaubsanspruchs nach dem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend der bisherigen Praxis zurückgestellt bzw. laufende Antragsverfahren ruhend gestellt werden.
- Generell sind bei der **Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen** die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern. Aufgrund der immer weiter voranschreitenden Digitalisierung ist der wohnortnahe Einsatz besser machbar. Dies bedeutet bei Außendiensttätigkeiten entsprechende Einsatzplanung und besseren Zugang zu Telearbeits- bzw. Heimarbeitsplätzen. Besonders in den ländlichen Gemeinden ist eine Ganztagsbetreuung für Kinder vor Ort oft nicht möglich. Wir regen an, einen Prüfanspruch auf alternierende Teilarbeit zu schaffen. Damit entstehen geringere Wegezeiten und eine geringere finanzielle Belastung z. B. durch ein zweites Auto.
- Eine **Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr** gemäß § 69 Abs. 5 LBG ist nach einzelnen Regelungen der Ressorts auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt (vgl. z. B. Nr. 3.2 VwV-Freistellungsjahr des Innenministeriums). Hier sollten in einem langen Berufsleben weitere Freistellungsjahre ermöglicht werden.
- Des Weiteren ist die Schaffung eines **Vorbereitungsdienstes in Teilzeit** erforderlich. Bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sollte auf die Regelungen zum Elterngeld sowie auf die praktische Umsetzung für den entsprechenden Verwaltungsbereich geachtet werden.

3. Elternzeit

▪ **Aussparung der Ferien**

Aktuell entspricht die Auffassung des Kultusministeriums in Bezug auf die Elternzeit nicht der Realität junger Familien und dem Alltag an Schulen. Wir unterstützen die Auffassung, dass Unterbrechungen der Elternzeit, die überwiegend auf die Ferien entfallen nicht zulässig sind, vgl. § 41 Abs. 4 AzUVO. Unterbrechungen liegen unseres Erachtens aber nur dann vor, wenn vor und nach den entsprechenden Ferien Elternzeit beantragt wird. Endet oder beginnt die Elternzeit vor oder im Anschluss an die Ferien, ist dies unseres Erachtens nicht als Unterbrechung zu werten.

Die Tatsache, dass Elternzeiten von den Regierungspräsidien abgelehnt werden, wenn diese weniger als drei Wochen vor den Ferien beginnen oder nach den Ferien enden, ist für Eltern eine starke Einschränkung und führt regelmäßig dazu, dass Eltern auf Elterngeldmonate verzichten und/oder die Familien in die traditionellen Rollenverhältnisse vor Einführung des Elterngeldes gedrängt werden.

Konkret bedeutet Inanspruchnahme der Elternzeiten generell für die Lehrkräfte und Schulen eine immense organisatorische Planungsleistung. Insbesondere an beruflichen Schulen finden fast ganzjährig Abschlussprüfungen statt. Die Kolleginnen und Kollegen

- 3 -

fühlen sich regelmäßig in der Verantwortung, die Schülerinnen und Schüler selbst für die Prüfungen vorzubereiten, den Unterrichtsausfall durch Elternzeiten selbst vor- oder nachzuarbeiten bzw. Unterrichtsmaterialien für die Wochen der Elternzeit zur Verfügung zu stellen, insbesondere da die Schulen i.d.R. keine Vertretungsreserven vorhalten können, die den Ausfall der Lehrkräfte in Elternzeit kompensieren könnten. Dies führt für die jungen Eltern zur inneren Zerrissenheit zwischen ihrer Verantwortung gegenüber den Schülerinnen und Schülern und Kolleginnen und Kollegen, sowie dem Wunsch, die ihnen zustehende Elternzeiten in Anspruch zu nehmen und sich die Erziehungsaufgaben partnerschaftlich zu teilen. So wären z. B. in beruflichen Schulen die letzten Wochen vor den Sommerferien für kürzere Elternzeiten (1 - 3 Monate) prädestiniert, da in vielen Klassen der reguläre Unterricht zugunsten von Prüfungsvorbereitung nach den Prinzipien der individuellen Förderung aufgelöst wird. Während der vielen Prüfungen lassen sich Vertretungen wesentlich leichter organisieren und umsetzen. Hier fordern wir eine praxisnahe Umsetzung und Anpassung des § 41 Abs. 4 AzUVO.

▪ **Beantragung**

Nach den aktuellen Regelungen § 41 Abs. 2 AzUVO müssen Elternzeiten verbindlich für die ersten zwei Lebensjahre des Kindes festgelegt werden. Dies widerspricht der Lebensrealität der Familien, da die meisten Eltern zum Geburtszeitpunkt noch nicht absehen können, wie sich die familiäre Situation in den nächsten zwei Jahren entwickeln wird. Die Vergabe von Plätzen in Kindertagesstätten und bei Tagesmüttern erfolgt meistens frühestens 6 Monate vor Inanspruchnahme, im Idealfall ein Jahr im Voraus. Wenn die Elternzeit bereits kurz nach Geburt auf zwei Jahre verbindlich festgelegt werden muss, ist dies für viele Eltern ein Lottospiel, da die Dienstbereitschaft angezeigt werden muss, ohne zu wissen, ob das Kind einen Betreuungsplatz hat. Daher ist dringend eine Änderung dieser Regelung notwendig und die Festlegung auf maximal ein Jahr zu reduzieren.

4. Pflegezeiten

▪ **Beschäftigungsumfang während der 24-monatigen Pflegezeiten**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde zusätzlich verbessert, wenn bei der 24-monatigen Teilzeit in Pflegezeit die Arbeitszeit auf mind. 25 % gesenkt werden kann. Aktuell ist nach § 74 Abs. 3 LBG mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vorgegeben. Die Reduzierung der Arbeitszeit auf 25 % entspricht je nach Pflegesituation dem Pflegeaufwand deutlich besser und ermöglicht den Pflegenden eine realistische Chance für eine angemessene und würdevolle Pflege der Angehörigen ohne die eigene Gesundheit zu gefährden und ggf. zusätzliche Kosten durch die Fremdvergabe der Pflege zu generieren.

▪ **Bezahlte Pflegezeiten**

Für pflegende Angehörige ist ein gewisser finanzieller Ausgleich ein wichtiges Entscheidungskriterium, um die Pflege selbst zu übernehmen. Dieser Ausgleich sollte nicht ausschließlich in Form von Vorschusszahlungen, die später wieder zurückgezahlt werden müssen, erfolgen. Eine Gestaltung ähnlich der Regelungen von Erziehungszeit in Kombination mit Elterngeld wäre wünschenswert. Diese Maßnahme ist besonders in der aktuellen Situation des Pflegenotstandes von hoher Bedeutung und sollte zumindest bei der sechsmonatigen Pflegezeit in Betracht gezogen werden.

- 4 -

▪ **Mehrmalige Inanspruchnahme von Pflegezeiten**

Ein Beschäftigter kann gemäß § 74 Abs. 2 LBG und § 3 PflegeZG für jeden pflegebedürftigen Angehörigen eine Pflegezeit von längstens sechs Monaten (Höchstdauer) in Anspruch nehmen. Dabei können Beschäftigte diese Pflegezeit nur einmal je pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit erlischt nach gängiger Rechtsauffassung das Recht auf Pflegezeit, auch wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von 6 Monaten unterschreitet.

Um hier der Realität gerecht zu werden, ist zwingend notwendig, dass

- a) eine genommene Pflegezeit von weniger als 6 Monaten zu einem späteren Zeitpunkt bis auf 6 Monate ausgedehnt werden kann und/oder
- b) die Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach § 3 PflegeZG mehrmalig je pflegebedürftigen Angehörigen möglich ist.

Es gibt Krankheitsbilder, die nicht prinzipiell progredient verlaufen, so dass ein bestehender Pflegegrad bzw. Pflegebedarf nach gesundheitlicher Besserung auch wieder aberkannt werden kann. Zu einem späteren Zeitpunkt kann bei demselben Angehörigen eine erneute Pflegebedürftigkeit auftreten, dabei kann es sich um eine Verschlechterung der ersten Erkrankung oder auch um ein gänzlich neues Krankheitsbild handeln kann.

Bisher können Beschäftigte diese Pflegezeit jedoch nur einmal je pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen. Insbesondere in Bezug auf pflegebedürftige Kinder werden die Angehörigen damit gezwungen abzuwägen, ob in der Zukunft nicht eine noch gravierende Pflegesituation auftreten könnte, und damit die Pflegezeit besser „aufgehoben“ werden sollte.

Beispiel:

Ein Angehöriger erleidet im Kindesalter ein Organversagen und ist auf eine Ersatztherapie (Dialyse) angewiesen. Nach erfolgreicher Organtransplantation und gesundheitlicher Stabilität wird der Pflegegrad komplett aberkannt. Einige Jahre später führt eine gesundheitliche Verschlechterung (z.B. Transplantatversagen, akute Abstoßung oder Folgekomplikationen der Immunsuppression) oder eine gänzlich neue Erkrankung (z.B. Querschnitt durch Unfall) zur erneuten Anerkennung eines Pflegegrades.

Hätte die Mutter zum Zeitpunkt des Organversagens Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch genommen, hätte sie zum Zeitpunkt des Unfalls keinen Anspruch mehr auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG.

▪ **Freistellungen für die Pflegezeit und Familienpflegezeit sollten unabhängig voneinander genommen werden können**

Die Freistellungen für Pflegezeit und Familienpflegezeit müssen aktuell unmittelbar aneinander anschließen. Als Ausnahme gilt § 3 Abs. 6 PflegeZG. Unseres Erachtens muss in begründeten Fällen (vgl. vorheriges Beispiel) eine Splittung von Pflegezeit und Familienpflegezeit ermöglicht werden, um der Realität pflegender Angehöriger gerecht zu werden und diese in ihrer Lebensplanung zu unterstützen und als motivierte Leistungsträger im öffentlichen Dienst zu halten.

- 5 -

5. Sonderurlaub zur Betreuung eines kranken Kindes

- Analog zu § 45 SGB V sollte der Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub gemäß § 29 Abs. 2 AzUVO für die Betreuung eines erkrankten Kindes von 9 auf mindestens 10 Tage erhöht werden.
- Sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Jedoch gibt es Erkrankungen von Kindern, die nicht zwingend einen Arztbesuch erfordern. Daher wäre eine Änderung dahingehend hilfreich, dass etwa ein ärztliches Attest erst ab dem dritten Tag einer Erkrankung vorzulegen ist. Dies wäre auch eine finanzielle Entlastung der Krankenversicherungen und würde die Wartezeiten in den Arztpraxen verringern.
- Auch die tariflichen Freistellungsansprüche (z. B. § 29 Abs. 1 TV-L) von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bedürfen einer Verbesserung. Vier Tage genügen im Durchschnitt nicht einmal für den Heilungsprozess eines einfachen grippalen Infektes eines Kindes.
- In diesem Zusammenhang ist anzufügen, dass **Sonderurlaub aus Anlass einer Geburt** gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO i. V. m. § 29 Abs. 1 Buchst a) TV-L auch für nicht Verheiratete, die einen gemeinsamen Haushalt führen, möglich sein sollte.
- Bezüglich des § 45 SGB V möchten wir noch auf folgende Problematik aufmerksam machen: Nach § 45 SGB V setzt der Anspruch voraus, dass sowohl die Kinder als auch der betreuende Elternteil gesetzlich krankenversichert sind. Zwar sieht § 29 Abs. 2 AzUVO für das beamtete Elternteil einen Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge vor. Ist der betreuende Elternteil jedoch gesetzlich krankenversichert und die Kinder privat krankenversichert besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Hier besteht aus Sicht des BBW Nachbesserungsbedarf.

6. Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs

Nach Phasen von familiärer Beurlaubung wegen Kindererziehung oder Pflege sollte der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen wie ein Personalentwicklungskonzept erleichtert und gefördert werden.

7. Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst

Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändern sich auch im öffentlichen Dienst die Rahmenbedingungen. Mobile Arbeitsmöglichkeiten sind gefragt, die Teamfähigkeit, Kreativität und Anpassung an die technischen Möglichkeiten erforderlich machen. Kommunikation und die Erfassung komplexer Vorgänge sind hierbei Voraussetzung. Nach Aussage von Arbeitssoziologen erfüllen gerade Frauen diese Voraussetzungen in hohem Maß.

Aufgrund der Tatsache, dass es immer mehr gut ausgebildete Beschäftigte gibt, die eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben wollen, ist es an der Zeit, den Arbeitsplatz räumlich und zeitlich flexibel zu gestalten. Diese Kriterien werden heute mehr denn je als In-

- 6 -

diktoren für Leistungsfähigkeit herangezogen. Sie bilden in der derzeitigen Beurteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst die grundlegenden Kriterien: Eignung – Befähigung – fachliche Leistung. Und am besten rund um die Uhr in Vollzeit!

Die Realität sieht anders aus: Eine Frau, die Erziehungs- oder Pflegeleistung zu erbringen hat, kann diese Kriterien kaum erfüllen. Insofern erfüllt sie das Idealbild des Leistungsträgers nicht. Erwerbsunterbrechungen, die für weibliche Lebensverläufe typisch sind mit Elternzeiten, Pflegezeiten, längere Phasen der Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeitszeit entpuppen sich hier als „Karierekiller“. Sie verbringen weniger Zeit am Arbeitsplatz, was zu der Schlussfolgerung führt, dass sie weniger Arbeitsleistung erbringen als eine Vollzeitkraft.

Das Beurteilungssystem ist geprägt von Parametern, die gerade diese „männlichen Arbeitsformen“ bevorteilen. Da Führungskräfte die Beurteilenden sind, sind es meist Männer deren eigener Lebenslauf oft genau die als ideal angesehenen Verläufe aufweisen. Selbst wenn sie auch Familienväter sind, haben sie keine oder wenig Unterbrechung in ihrem Arbeitsleben. Das führt dazu, dass die Vollbeschäftigung gedanklich mit der höheren Leistungsfähigkeit verbunden wird und in letzter Konsequenz bei der Beurteilung zu einer Diskriminierung führt.

Die Folgen liegen auf der Hand: Teilzeitkräfte, die im öffentlichen Dienst überwiegend weiblich sind, werden schlechter beurteilt und langsamer befördert. Daher ist die Beurteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst auf den Prüfstand zu stellen. Grundlage hierfür sind transparente Statistiken. Zudem sollte - über das Benachteiligungsverbot des § 75 LBG hinaus – wie in Bayern ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten bei der dienstlichen Beurteilung etabliert werden. Bei entsprechender Umsetzung wird es dann auch mehr Frauen in Führungspositionen geben.

8. Beihilfe

- Die Verschlechterungen im Beihilferecht zum 01.01.2013 haben gravierende finanzielle Nachteile, vor allem für Familien mit zwei und mehr Kindern. Der dauerhafte Bemessungssatz der Beihilfe auf 50 % für Beamte, die ab dem 01.01.2013 eingestellt wurden und deren Ehegatten stellt vor allem im Vergleich zu der früheren Regelung einen großen finanziellen Einschnitt dar. Daher fordert der BBW die Rücknahme der durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 eingeführten Verschlechterungen.

9. Bessere Anerkennung von Familienzeiten bei der Versorgung

- Die Wahrnehmung von Familienaufgaben darf nicht zu Lasten der Altersbezüge gehen. Der BBW erneuert seine Forderung nach wirkungsgleicher **Übernahme der Verbesserungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes**, insbesondere bei der Kindererziehung von vor 1992 geborenen Kindern (vgl. z. B. BBW-Stellungnahme vom 27.3.2017, DS 16/2144 S. 39). Kindererziehungszeiten für Kinder mit Geburtsdatum vor und nach dem 1.1.1992 müssen innerhalb des jeweils einschlägigen Alterssicherungssystems systemkonform und wirkungsgleich berücksichtigt werden. Die ab 1.7.2014 verbesserte Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht für Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren sind, ist in das Beamtenversorgungsrecht systemkonform und wirkungsgleich zu übertragen.

- 7 -

- Der BBW fordert weiterhin, die Regelung zur **Unterschreitung der Mindestversorgung allein wegen langer Freistellungszeiten** gemäß § 27 Abs. 4 S. 4 LBeamtVGBW wie beim Bund und vielen anderen Bundesländern zu streichen (vgl. BBW-Stellungnahme vom 14.3.2018 zum frühzeitigen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des LBesGBW und anderer dienstrechtlicher Vorschriften). Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat in seinem Urteil vom 23. Februar 2011 - 3 A 750/10 – festgestellt, dass die bisherige Vorschrift gegen das europarechtliche Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten nach der Richtlinie 97/81/EG verstößt.
- Die Erfüllung der **5-jährigen Mindestwartezeit** gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 1 LBeamtVGBW basiert auf der ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Dies ist bei der Absicherung von jungen Teilzeitkräften nachteilig, da Berufseinsteiger oft nicht in Vollzeit arbeiten und sich die 5-Jahresfrist entsprechend verlängert.

10. Bereitstellung von Belegplätzen in Kindergärten und Kindertagesstätten für Kinder von Mitarbeiter/innen

- Wunsch und Wirklichkeit werden bei der Kinderbetreuung demnächst wieder auseinander gehen, da die Gemeinden mit der Einrichtung von Betreuungsplätzen nicht nachkommen. Vergleichbar den im Land angesiedelten Konzernen sollte auch der öffentliche Dienst für die Kinder von Mitarbeiterinnen, auch nachgeordneter Behörden, Belegplätze in Kindertagesstätten bereitstellen können.

**Bund Deutscher Kriminalbeamter****Landesverband Baden-Württemberg**

BDK Baden-Württemberg | Parkstraße 1 | D-74889 Sinsheim

NEUE ANSCHRIFT!

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

Per E-Mail an Poststelle

Ihr Zeichen

1-0310.3/60, Schreiben vom 26.07.2018

Ansprechpartner

Steffen Mayer

Funktion

Landesvorsitzender

E-Mail

lv.bw@bdk.de

Magstadt, 7. 9. 2018

Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts; Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften**/I *Verfahrensweise Schadensersatz, PP Ludwigsburg, Schreiben vom 19.02.2015.***

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Einbindung im Rahmen der Anhörung. Wir begrüßen die geplanten Punkte zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts.

Die Einführung des § 80a LBG BW (Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen gegen Dritte) ist angesichts der Entwicklung der letzten Jahre (Stichwort: Gewalt gegen Polizeibeamte aber auch gegen Rettungskräfte der Feuerwehr oder auch der Rettungsdienste) ein guter Schritt des Dienstherren, den wir ausdrücklich begrüßen.

Die Regelung sieht vor, dass bei Vorliegen eines titulierten Anspruchs dieser durch den Dienstherren übernommen werden kann. Der BDK BW würde es begrüßen, wenn zudem Regelungen der Unterstützung und Fürsorge getroffen werden, die die Betroffenen bereits auf dem Weg zu einem Vollstreckungstitel unterstützen, z. B. durch eine Begleitung und Beratung der zuständigen Dienststelle. Denn die gerichtliche Feststellung des Schadensersatzanspruchs kann bereits ein steiniger Weg sein, der u. a. auch

Bund Deutscher Kriminalbeamter | Landesverband Baden-Württemberg
Landesgeschäftsstelle: Magstadt
Postanschrift: Parkstraße 1 in 74889 Sinsheim
Telefon 07159 9337218 | E-Mail: lv.bw@bdk.de
Internet: www.bdk.de | <https://www.facebook.com/bdk.bw>
Landesvorsitzender: Steffen Mayer | Mobil: 0157 58431010

Der BDK ist Mitglied im
■ **Conseil Européen des Syndicats de Police**
■ **Stifterrat Deutsches Forum für Kriminalprävention**
■ **Netzwerk Europäische Bewegung, Deutschland**
■ **Cyber-Sicherheitsrat Deutschland e.V.**



Bund Deutscher Kriminalbeamter

Landesverband Baden-Württemberg

mit Kosten z. B. für einen Rechtsanwalt verbunden ist. Auch hier sehen wir den Dienstherren in der Pflicht, zu unterstützen.

Weiterhin wollen wir auf § 80 LBG BW (Ersatz von Sachschäden [ohne Körperschaden]) hinweisen. Rechtlich kommt eine Ersatz-Leistung des Dienstherren nur infrage, wenn Ersatzansprüche gegen Dritte nicht bestehen oder nicht verwirklicht werden können. Wir möchten hier auf eine gute und praxisnahe Regelung des Polizeipräsidiums Ludwigsburg [Anlage I] hinweisen, die neben einem Problemaufriss in der Sache auch einen Lösungsvorschlag vorsieht. Demnach wird eine erfolglose vorgerichtliche Geltendmachung beim Sachschadenverursacher anerkannt. Gleiches gilt, wenn der Schädiger offenbar mittellos ist, z. B. ein Obdachloser. Wir würden es begrüßen, wenn derartige Regelungen auch landesweit Anwendung finden könnten, im besten Falle sogar direkt Eingang in das LBG finden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Mayer', is written over the printed name.

Steffen Mayer
BDK-Landesvorsitzender BW

Anmerkung des Innenministeriums: Das als Anlage aufgeführte Schreiben wird im Anhang des Gesetzentwurfs nicht abgedruckt. Es handelt sich um ein internes Dokument, welches lediglich die Arbeits- und Verfahrensabläufe präsidiumsintern festlegt .



Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Baden-Württemberg

DGB-Bezirk Baden-Württemberg | Willi-Bleicher-Str. 20 | 70174 Stuttgart
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und
Migration Baden-Württemberg
Herrn Staatssekretär Julian Würtenberger
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

vorab per Email: poststelle@im.bwl.de

**Stellungnahme des DGB zum Entwurf des Innenministeriums für eine Änderung
des Landesbeamtengesetzes (LBG) und andere Vorschriften; Weiterentwicklung
des öffentlichen Dienstrechts – Az.: 1-0310.3/60**

6. September 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Würtenberger,

Dominik Gaugler
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst / Beamte / Recht /
Kommunalpolitik

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg zum
Entwurf des Innenministeriums für eine Änderung des Landesbeamtengesetzes (LBG) und
andere Vorschriften im Rahmen der Verbandsanhörung.

Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart

Angefügt senden wir Ihnen unsere o. g. DGB-Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Dominik Gaugler

Anlage

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

zum Entwurf des Innenministeriums für eine Änderung des Landesbeamtengesetzes
(LBG) und andere Vorschriften; Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts
Az.: 1-0310.3/60

Stuttgart im September 2018



**Deutscher
Gewerkschaftsbund****Bezirk
Baden-Württemberg**

Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt dazu wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt das Ziel, das öffentliche Dienstrecht im Bereich familienbedingter Auszeiten zu verbessern und folgt damit einem Auftrag des Koalitionsvertrages. Gleichzeitig sollen die Fürsorgebestimmungen für Beamtinnen und Beamte erweitert werden. Die Verbesserungen und Erweiterungen der Regelungen für die Beamtinnen und Beamten sind grundsätzlich zu begrüßen, da der Entwurf dabei häufig Vorschläge und Forderungen des DGB Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften aufgreift. Weitere Änderungen sind Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung.

Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass die Hinweise des DGB Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf bestehende Ungerechtigkeiten und Anpassungsbedarfe bereits in vorangegangenen Anhörungsverfahren nicht ernst genommen wurden. Dass einige dieser Vorschläge erst umgesetzt werden, nachdem auf dem Klageweg von einzelnen Betroffenen mit Unterstützung der Gewerkschaften dafür gekämpft wurde, ist nicht nachvollziehbar und sehr bedauerlich.

Die Schritte, die nun angegangen werden, sind richtig und begrüßenswert. Aber wenn die Landesregierung beispielsweise eine Regelung zur Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen gegen Dritte schafft und sich damit selbstlobend an die Spitze der Dienstrechtsentwicklung in dieser Frage stellen will, dann bleibt der Entwurf hinter dem eigenen Anspruch weit zurück. Eine weitere Chance das Dienstrecht zukunftsfähig zu gestalten und damit die Arbeitsbedingungen der Beamtinnen und Beamte tatsächlich zu verbessern, wird damit wiederholt verpasst.

Dies gilt sowohl für den Bereich der familienbedingten Auszeiten als auch für die Erweiterung der Fürsorgebestimmungen.

Für den DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes gehört zum Bereich der familienbedingten Auszeiten beispielsweise auch die Frage nach der Verkürzung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte. Gerade eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist ganz im Sinne des Auftrags und Willens des Koalitionsvertrages nach familienfreundlicher Arbeitszeit. Mit einer um 1,5 Stunden verringerten wöchentlichen Arbeitszeit können Beamtinnen und Beamte den familiären Anforderungen besser gerecht werden. Deshalb fordert der DGB Baden-Württemberg eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, konkret: die Anpassung an die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des Landes.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund****Bezirk
Baden-Württemberg**

Ebenso kann auch die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte eine Verbesserung im Bereich der familienbedingten Auszeit bringen. Aktuell sind die entsprechenden Regelungen in Baden-Württemberg sowohl tarifvertraglich als auch dienstrechtlich auf Schwerbehinderte begrenzt. Der DGB Baden-Württemberg fordert die Regelung zur Altersteilzeit in § 70 LBG auf alle Beamtinnen und Beamte auszudehnen. Gerade lebensältere Beamtinnen und Beamte werden zunehmend von Betreuungs- und Pflegesituationen gefordert. Ihnen hier eine weitere Möglichkeit zu geben würde dem Fürsorgegedanken gerecht werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen**Zu Art. 1 Nr. 3 des vorliegenden Entwurfs**

Das Land will die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen auch Anwärterinnen und Anwärtern bzw. Referendarinnen und Referendaren eröffnen. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch eine weitere Komponente zu verbessern. Dies begrüßt der DGB Baden-Württemberg ausdrücklich.

Die Entscheidung, ob eine Teilzeitbeschäftigung im Vorbereitungsdienst möglich ist, sollte aus Sicht des DGB Baden-Württemberg jedoch nicht den einzelnen Ressorts überlassen werden. Aus unserer Sicht ist es in allen Bereichen möglich den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren. Daher müssen auch alle Beamtinnen und Beamte die grundsätzliche Möglichkeit haben den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren.

Der DGB Baden Württemberg schlägt daher vor, den letzten Halbsatz des neuen Abs. 1a „... , wenn dies durch Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 vorgesehen ist“ zu streichen und durch folgende Formulierung zu ersetzen: „ ... , wenn dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.“

In der Ergänzung des Absatz 3 sollte ebenfalls der Halbsatz „... , wenn dies durch Rechtsverordnung nach § 16 Absatz 2 vorgesehen ist.“ gestrichen und durch folgende Formulierung ersetzt werden: „ ... , wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Zu Art. 1 Nr. 4 des vorliegenden Entwurfs

Grundsätzlich ist gegen die Einführung automationsgestützter Systeme zur Bearbeitung von Anträgen nichts einzuwenden. Voraussetzung ist der vorrangig einzuhaltende Schutz der Person und deren Daten. Bei der automatisierten Verbreitung von Beihilfeanträgen werden sensible persönliche wie medizinische Daten weitergegeben und verarbeitet und am Ende entscheiden Algorithmen über die Bewilligung von Beihilfeanträgen. Dazu braucht es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg konkrete Vorgaben und

**Deutscher
Gewerkschaftsbund****Bezirk
Baden-Württemberg**

auch Transparenz darüber, welche Daten letztendlich automatisiert verarbeitet werden. Es muss sichergestellt werden, dass Personalvertretungen und Gewerkschaften an der Ausgestaltung automatisierter Bearbeitungssysteme beteiligt werden, damit ein solches System nicht zu Lasten der einzelnen Beamtinnen und Beamte geht.

Neben den Fragen der Ausgestaltung stellt sich zusätzlich die Frage, was mit den Effizienzrenditen, die durch die Automatisierung gewonnen werden, passiert. Für den DGB Baden-Württemberg ist klar, dass insbesondere erwirtschaftete Personalkostenanteile nicht dem LBV entzogen werden, sondern zum Ausbau des Service-Angebots (Beratung, Information...) im LBV genutzt werden müssen.

Zu Art. 1 Nr. 5 des vorliegenden Entwurfs

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt zwar, dass die Landesregierung der lang erho-benen Forderung des DGB Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes endlich folgt und die Erfüllungsübernahme von Schmerzens-geldansprüchen gegen Dritte nun in die Tat umsetzt. Ein längst überfälliger Schritt in Sachen Fürsorge des Dienstherrn im Land und in den Kommunen. Leider wird dieser Schritt nur halbherzig umgesetzt. Dies zeigt sich bereits in der Begründung des vorlie-genden Entwurfs.

Der Begründung zu diesem Gesetzentwurf ist zu entnehmen, dass Beamtinnen und Beamte immer wieder Opfer gewalttätiger Angriffe mit zum Teil schweren Verletzungs-folgen werden. Diese Verletzungen erleiden die Betroffenen in Ausübung des Dienstes oder außerhalb des Dienstes wegen ihrer Eigenschaft als Amtsträgerin und Amtsträger. Im Sinne des Fürsorgegedankens reicht es jedoch nicht aus, erst dann einzuspringen, wenn Schmerzensgeldansprüche tituliert sind. Denn so müssen Betroffene den langen und auch kostenintensiven Rechtsweg bis hin zur Titulierung der Ansprüche alleine beschreiten, obwohl der Vorfall, der dem Schmerzensgeldanspruch zu Grunde liegt, im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit oder in der Eigenschaft als Amtsträgerin bzw. Amts-träger vorgefallen ist.

Deshalb wäre die Gewährung von Rechtsschutz für die betroffenen Beamtinnen und Beamten bereits zur Durchsetzung der berechtigten Schmerzensgeldforderung im Sinne einer ernstgemeinten Fürsorge nur recht und billig.

Der DGB Baden-Württemberg fordert daher eine Regelung zu schaffen, die den Beam-tinnen und Beamten Rechtsschutz gewährt, um Schmerzensgeldansprüche gegenüber Dritten, die sich aus der Dienstverpflichtung ableiten lassen, überhaupt erst durchset-zen zu können. Es kann nicht sein, dass Polizistinnen und Polizisten, Justizvollzugsbe-dienstete oder Gemeindevollzugsbedienstete, Feuerwehrfrauen und -männer, kommu-nale Beschäftigte in Jobcentern erst eine private Rechtsschutzversicherung in Anspruch nehmen müssen, um sich aus dienstlichen Zusammenhängen ergebende Schmerzens-geldansprüche durchsetzen zu können.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund****Bezirk
Baden-Württemberg**

Die Einschränkung der Erfüllungsübernahme in Form des § 80a Abs. 1 Satz 2 sorgt für unnötige Irritationen. Erst in der Begründung des Gesetzes wird klar, welchen Hintergrund diese Einschränkung hat. Die Erfüllungsübernahme soll nicht gelten, wenn Schmerzensgeldansprüche ohne ordentliches Verfahren erwirkt wurden. Dazu gilt es anzumerken, dass die zuerkannten Schmerzensgeldbeträge in Deutschland generell im Vergleich mit anderen Jurisdiktionen vergleichsweise gering sind. Es gibt in Deutschland keine Schmerzensgeldindustrie, wie beispielsweise in den Vereinigten Staaten. Die immaterielle Integrität der Beamtinnen und Beamte ist jedoch ebenso hoch einzuschätzen, wie die jedes anderen Bürgers. Wird diese Integrität beeinträchtigt, kommt es wegen des Rehabilitationsinteresses zu einer entsprechenden Schmerzensgeldanerkennung. Zunehmend werden bei der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts auch generalpräventive Aspekte berücksichtigt, was in der Tendenz zu einer leicht steigenden Schmerzensgeldhöhe führen kann.

Der Begründung von Abs.1 Satz 2 ist zu entnehmen, dass in Fällen, in denen ein deutsches Gericht Schmerzensgeld zuspricht, in der Regel davon auszugehen ist, dass dieser Anspruch rechtmäßig ist. Der DGB Baden-Württemberg ist der Ansicht, dass diese Klarheit auch im Gesetz zu finden sein muss. Daher schlagen wir vor, den betreffenden § 80a Abs.1 um folgenden Satz 3 zu ergänzen, wie dies auch in anderen Bundesländern (z. B. Sachsen) der Fall ist:

Liegt ein rechtskräftiges Endurteil eines deutschen Gerichtes vor, gilt der festgestellte Schmerzensgeldbetrag der Höhe nach als angemessen.

Abschließend bedankt sich der DGB Baden-Württemberg für die Möglichkeit der Stellungnahme und steht für eventuell notwendige weitere Erörterungen des Gesetzentwurfes und dieser Stellungnahme gerne zur Verfügung.



**Landesvorsitzender
Ralf Kusterer**

Landesverband Baden-Württemberg
Kernerstraße 5
70182 Stuttgart

Telefon: 0711/ 997 947 4-0
Telefax: 0711/ 997 947 4-20
info@dpolg-bw.de
www.dpolg-bw.de

Az: Dienstrecht/2018/0004a/Lei

Stuttgart, den 04. September 2018

DPoIG BW, Kernerstr. 5, 70182 Stuttgart

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und
Migration Baden-Württemberg
Staatssekretär Julian Würtenberger

-per E-Mail-

**Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts;
Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
- Anhörung der Verbände**

Bezug: Ihr Schreiben vom 26.07.2018; Az.: 1-0310.3/60

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Würtenberger,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG), Landesverband Baden-Württemberg e.V., dankt für die Übersendung des Entwurfs des Innenministeriums für eine Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1: Änderung des Landesbeamtengesetzes

Zu Nr. 5: § 80a: Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen gegen Dritte

Wir verweisen hierbei zunächst vollumfänglich auf die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 18. Mai 2018, die wir hiermit nochmals erneuern und ergänzen:

Die DPoIG begrüßt ausdrücklich, dass in § 80 Buchst. a LBG nun eine Rechtsgrundlage für die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche durch den Dienstherrn geschaffen werden soll. Hiermit wird eine langjährige DPoIG - Forderung umgesetzt. Es war längst überfällig, dass Baden-Württemberg hier mit dem Bund und anderen Bundesländern gleichzieht.

Die DPoIG erlebt seit Jahren einen stetigen Anstieg an Widerständen und Gewalt gegenüber Polizeibeamten, was den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in die Höhe treibt. In diesem Jahr ist nochmals ein Anstieg von über 20 % im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Dies zeigt auch die in der Begründung aufgeführte Polizeiliche Kriminalstatistik. Diese Tendenz ist allgemein in der Gesellschaft gegenüber allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu beobachten. Dementsprechend ist eine solche Regelung ein positives Signal und ein Schritt in die richtige Richtung für die Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg.

Die vorliegenden Regelungen gelten nur für den Beamtenbereich. Aber auch Tarifbeschäftigte können in die dargestellten Situationen kommen. Die Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat allgemein zugenommen. Auch treffen Täter hier keine Unterscheidung

bei der Opferauswahl. Im Polizeibereich können Tarifbeschäftigte in verschiedensten Situationen betroffen sein, beispielsweise als Kraftfahrer, medizinisches Personal im Einsatz (bei Großeinsätzen), Bedienpersonal von technischem Gerät, Assistenzkräfte, Pförtner etc. Im Justizbereich könnte beispielsweise an Pflegepersonal im Justizkrankenhaus gedacht werden.

Eine Begrenzung auf den Beamtenbereich ist somit nicht sachgerecht. Wir fordern daher, die Regelungen entsprechend auch auf den Tarifbereich auszudehnen, so wie dies beispielsweise in Rheinland-Pfalz durch eine entsprechende Anwendbarkeitserklärung auf den Tarifbereich des rheinland-pfälzischen Finanzministeriums geschehen ist.

Inhaltlich anerkennt die DPolG, dass die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn entgegen anderer Bundesländer nicht von einer bestimmten Höhe des titulierten Anspruchs abhängig gemacht wird. Ausdrücklich zu begrüßen ist auch die Tatsache, dass auch außerdienstliches Verhalten mitumfasst sein soll, wenn die Beamtin oder der Beamte, im Hinblick auf pflichtgemäßes dienstliches Verhalten (sog. Vergeltungsfälle) oder wegen ihrer Eigenschaft als Beamtin oder Beamter angegriffen werden. Die Einschätzung, dass sich auch in diesen Fällen das besondere Risiko, dem insbesondere Beamtinnen und Beamte als Vollzugskräfte des Staates ausgesetzt sind, manifestiert, können wir als DPolG nur unterstreichen. Dies deckt sich auch mit unseren Erfahrungen und den Schilderungen aus der Kollegenschaft, die oftmals auch im privaten Umfeld aufgrund ihrer Eigenschaft als Polizeibeamter/in Angriffen ausgesetzt sind.

Weiter ist ebenfalls zu begrüßen, dass die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn keinen erfolglosen vorherigen (zeit- und kostenaufwendigen) Vollstreckungsversuch des betroffenen Beamten bzw. der betroffenen Beamtin voraussetzt. Auch ist positiv, dass für einen titulierten Anspruch grundsätzlich ein Vollstreckungstitel (z.B. ein Vollstreckungsbescheid) ausreichend sein soll.

Jedoch wird dies durch S. 2 gegebenenfalls wieder konterkariert werden. Danach darf die Erfüllungsübernahme den Betrag, „der mit Rücksicht auf die erlittenen Schäden angemessen ist, nicht übersteigen.“ Demzufolge ist hier eine Angemessenheitsprüfung vorzunehmen. Zwar wurde die Formulierung im Gegensatz zum frühzeitigen Entwurf etwas verändert. Jedoch ist damit keine inhaltliche Änderung verbunden.

Diese Angemessenheitsprüfung ist laut Begründung jedenfalls dann vorzunehmen, wenn ein Titel in einem Verfahren ohne nähere inhaltliche gerichtliche Prüfung (z.B. Vollstreckungsbescheid, Urkundenverfahren, Versäumnis- oder Anerkenntnisurteil) erwirkt wurde. Der Dienstherr hält sich hier noch eine Möglichkeit offen, doch noch eine inhaltliche Überprüfung der titulierten Forderung auf „Unangemessenheit“ durchzuführen, was offenbar bei Fällen ohne nähere gerichtliche Prüfung befürchtet wird.

Wir empfehlen, dass zur Vermeidung unnötiger Streitigkeiten und Bürokratie konsequent nach dem Prinzip „Titel ist Titel“ vorgegangen werden sollte. Wenn der Schädiger einen Vollstreckungsbescheid rechtskräftig werden oder ein Versäumnisurteil gegen sich ergehen lässt, liegt dies alleine in seiner Verantwortung; erst recht, wenn er ein Anerkenntnis abgibt.

Wir kritisieren des Weiteren, dass von der Neuregelung nur die Fälle umfasst sein sollen, denen ein tätlicher Angriff zugrunde liegt. So sollen insbesondere rein verbale Angriffe auf die Persönlichkeitsrechte der Beamtin oder des Beamten (z.B. Beleidigung oder Bedrohung) nicht ausreichend sein. Dies ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar und passt auch nicht mit der Tatsache zusammen, dass andererseits von einer Bagatellgrenze für eine Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn abgesehen wird. In der Praxis sind durchaus schwerwiegende

Angriffe auf das Persönlichkeitsrecht der Beamtin oder des Beamten durch rein verbale Attacken bekannt, die auch ein höheres Schmerzensgeld rechtfertigen. Dies gilt insbesondere für Beleidigungen mit sexuellem Inhalt.

Diese Tatsache wird insgesamt für Unmut und Unverständnis bei den Kolleginnen und Kollegen „auf der Straße“ sorgen, da sie auch ihrer Einsatzwirklichkeit widerspricht. Damit wird eine eigentlich gut gemeinte Regelung in der Praxis defacto wieder ausgehöhlt und das positive Signal des Dienstherrn an seine Beschäftigten wieder zerstört.

Aus anderen Bundesländern sind auch bereits erste Erfahrungswerte mit der Einführung einer Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen bekannt geworden. So ist beim Versuch der Zwangsvollstreckung zu berücksichtigen, dass der Dienstherr bereits oftmals schon Gläubiger des „gleichen“ Schuldners wie der Beamte/ die Beamtin mit seinem/ihrer Schmerzensgeldanspruch ist, da in vielen Fällen das Land gegen diese Schuldner hinsichtlich der Kosten für das Strafverfahren und die im Rahmen der Dienstunfallfürsorge entstandenen Heilbehandlungskosten ebenso die Zwangsvollstreckung betreiben wird. Bei dieser Gelegenheit könnte im Wege der Zwangsvollstreckung auch vorgestrecktes Schmerzensgeld für die betroffenen Beamten beigetrieben werden.

Grundsätzlich fordern wir in diesem Zusammenhang, dass der Dienstherr seine Beamtinnen und Beamten im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch bereits bei der Beibringung des Titels im Wege des dienstlichen Rechtsschutzes unterstützt (vgl. hierzu Ziff. 41.1. ff. der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften-BeamtVwV). Diese besondere Gefährlichkeit insbesondere des Vollzugsdienstes sollte auch bei der Rechtsschutzgewährung durch den Dienstherrn entsprechend berücksichtigt werden. Schließlich werden die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit angegriffen und dürfen hier mit den Folgen nicht alleine gelassen werden. Die Konsequenz darf nicht sein, dass nur diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die über eine private Rechtsschutzversicherung verfügen, die Möglichkeit haben, einen Titel zu erwirken und die Erfüllungsübernahme in Anspruch nehmen können.

Ergänzend nutzen wir in diesem Zusammenhang die Gelegenheit, auch auf Probleme im Zusammenhang mit der Dienstunfallfürsorge und hier insbesondere auf die Problematik bei der Anerkennung eines sog. qualifizierten Dienstunfalles gemäß § 52 LBeamtVGBW hinzuweisen. Gerade bei schweren Dienstunfällen, die eine Zuruhesetzung zur Folge haben, besteht immer eine große Problematik darin, dass die abschließende Bewertung, ob beispielsweise ein „qualifizierter“ Dienstunfall gemäß § 52 LBeamtVGBW vorlag, erst nach einer erfolgten Zuruhesetzung geprüft wird. Damit begibt sich der geschädigte und sich damit bereits sowieso in einem Ausnahmezustand befindliche Beamte in einen Schwebezustand, was seine Lebensplanung betrifft. Bis zur abschließenden Beurteilung (und das kann schon mal ein halbes Jahr oder länger dauern) erhält er nur die geminderten Ruhegehaltsbezüge.

Wir regen daher an, § 52 Abs. 1 LBeamtVGBW wie folgt zu ändern:

„Setzt sich ein Beamter bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und erleidet er infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall, sind bei der Bemessung des Unfallruhegehalts 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, wenn er infolge dieses Dienstunfalls dienstunfähig geworden und in den Ruhestand **zu versetzen** (nicht wie bisher: versetzt worden) ist, und der Grad der Schädigungsfolgen im Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand infolge des Dienstunfalls mindestens 50 beträgt.“

Durch die Änderung würde der Zeitpunkt der Prüfung vorverlegt und der bei der Dienstausbildung verletzte Beamte könnte seine Zukunft trotz dieses schwerwiegenden Ereignisses besser planen. Diese Sicherheit für im Dienst so schwer verletzte Beamtinnen und Beamte sollte es dem Dienstherrn aus Fürsorgegründen wert sein.

Zu Abs. 4: Antragstellung i. V. m. Nr. 6: § 93: Übergangsvorschrift

Hier fordern wir, die Frist zur Antragstellung für Vollstreckungstitel auch älter als zwei Jahre nach Eintritt der Rechtskraft bzw. Unwiderruflichkeit zuzulassen. Es ist nicht ersichtlich, warum hier eine Ausschlussfrist von 2 Jahren normiert wird, zumal aus dem Titel noch wesentliche länger vollstreckt werden kann und der Dienstherr in der Regel selbst in diesen Fällen noch offene Forderungen (Titel) gegen den Schuldner aus Heilbehandlungskosten etc. haben dürfte. Insofern dürfte einer längeren Frist und auch einer gemeinsamen Vollstreckung aller offenen Forderungen insgesamt nichts entgegenstehen.

Zuständig für die Entscheidung ist die nach § 62 Abs. 3 S. 2 LBeamtVGBW zuständige Behörde, demzufolge die auch für die Entscheidung über Dienstunfälle zuständige oberste Dienstbehörde oder eine von ihr bestimmte Stelle. Hier fordern wir für den Fall, dass das Innenministerium als oberste Dienstbehörde die Entscheidungsbefugnis auf eine nachgeordnete Stelle überträgt, dass für die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn zwingend ein zentraler Haushaltstitel geschaffen werden muss. Es darf nicht zur Folge haben, dass die Erfüllungsübernahme haushalterisch von dem jeweiligen Polizeipräsidium bzw. der jeweiligen Dienststelle zu tragen ist.

Wir bitten, unsere Anmerkungen aufzugreifen und im weiteren Verfahren entsprechend zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Ralf Kusterer
Landesvorsitzender

Von: Burkhart, Harald

Gesendet: Freitag, 27. Juli 2018 08:34

An: Innenministerium (Poststelle)

Betreff: AW: Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts; Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir sehen keinen Anlass für eine erneute Stellungnahme zu den beabsichtigten Änderungen.

Freundliche Grüße!

Harald Burkhart

Gemeindetag Baden-Württemberg

Panoramastraße 31

70174 Stuttgart

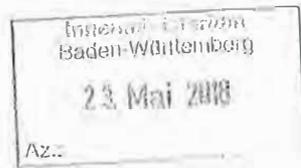


Gemeindetag
Baden-Württemberg

Gemeindetag Baden-Württemberg | Panoramastraße 31 | 70174 Stuttgart

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und
Migration Baden-Württemberg

Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart



Gemeindetag Baden-Württemberg
Kommunaler Landesverband
kreisangehöriger Städte und Gemeinden

Ihr Ansprechpartner:

Stuttgart, 15.05.2018
Az. 050.12

Bitte GG
C 1. 22. 5.

Ihr Schreiben vom 09.05.2018, Az.: 1-0310.3 /60

Entwurf des Innenministeriums für eine Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrter Herr

haben Sie vielen Dank für die Gelegenheit, uns zu dem Gesetzentwurf für eine Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften zu äußern.

Zu dem Gesetzentwurf gibt es aus unserer Sicht keine Einwendungen.

Wir weisen aber erneut darauf hin, dass der Vorbereitungsdienst im gehobenen Verwaltungsdienst, der für unsere Mitgliedsstädte und -gemeinden besonders wichtig ist, nicht in Teilzeit absolviert werden kann. Die notwendige und bewährte Verbindung von Praktikums- und Studienphasen erfordert volle Präsenz, die auch verlangt werden kann (§ 34 Satz 1 BeamtStG). Die weit ausgebauten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangebote ermöglichen es, Vorbereitungsdienst und familiäre Verpflichtungen zu koordinieren. Das zeigen nicht wenige Praxisbeispiele. Darauf deutet auch die hohe Frauenquote an den Verwaltungshochschulen hin.

Das Innenministerium hat dem grundsätzlich Rechnung getragen, indem der Gesetzentwurf keinen Rechtsanspruch darauf vorsieht, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit absolvieren zu können. Jedoch soll den Ausbildungsbehörden – im gehobenen Verwaltungsdienst den Verwaltungshochschulen – die Befugnis eingeräumt werden, die Leistung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit zu erlauben.

Wir bitten das Innenministerium sicherzustellen, dass diese Entscheidung für die **Praktikumsstellen nicht bindend** ist oder nur im Einvernehmen mit ihnen getroffen werden kann. Ihnen muss es ~~unbenommen bleiben~~, Praktika nicht in Teilzeit anzubieten.

Mit freundlichen Grüßen

Steffen Jäger

Gemeindetag Baden-Württemberg
Panoramastraße 31 | 70174 Stuttgart | Telefon +49 711/22572-0 | Telefax +49 711/22572-47 | zentrale@gemeindetag-bw.de
www.gemeindetag-bw.de



Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration
Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Stuttgart, den 07. September 2018
Az: 052.00 KI/S

Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts; Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Ihr Schreiben vom 26. Juli 2018; AZ 1-0310.3/60

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu der vorgesehenen Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften Stellung nehmen zu können.

Wir begrüßen grundsätzlich die vorgesehenen Änderungen, möchten jedoch auf Folgendes hinweisen:

Die in § 29 Absatz 2 Satz 5 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung künftig vorgesehene zwingende Vorlagepflicht eines ärztlichen Zeugnisses beim Sonderurlaub wegen eines erkrankten Kindes auf Verlangen des Dienstherrn soll nur noch gelten, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigt. Dies könnte in der Praxis als Ungleichbehandlung von Beschäftigten und Beamten wahrgenommen werden. Im Tarifrecht besteht die Vorlagepflicht generell nach § 29 Absatz 1 e) TVöD. Deshalb möchten wir darum bitten, dass in diesem Punkt die bisherige Regelung belassen wird.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Alexis v. Komorowski
Hauptgeschäftsführer



Städtetag Baden-Württemberg • Postfach 10 43 61 • 70038 Stuttgart

Referentin

Ministerium für Inneres,
Digitalisierung und Migration
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Per Mail an poststelle@im.bwl.de

Az 050.12 • Wi

07.09.2018

**Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 26.07.2018; Az. 1-0310.3/60**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu o. g. Gesetzentwurf.

Zu den geplanten Änderungen haben wir folgende Anmerkungen:

2.6.1 Ärztliches Zeugnis bei Sonderurlaub wegen erkranktem Kind

Grundsätzlich stimmen wir zu, dass die Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests ab dem ersten Tag eine Belastung der Beamtinnen und Beamten und ihrer Kinder ist, da in vielen Fällen ein Arztbesuch medizinisch nicht erforderlich wäre. Unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit befürworten wir eine Erleichterung.

Den Zeitraum von einer Woche für eine Vorlagepflicht halten wir jedoch für zu weitreichend. Auch die damit weiter verstärkte Ungleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche aufgrund von § 45 SGB V für jeden Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung benötigen, sehen wir kritisch. Gem. Ziff. 46.4. BeamtvwV soll aber gerade bei diesen Freistellungen eine Gleichbehandlung mit den Tarifbeschäftigten angestrebt werden. Danach sind Freistellungen zur Betreuung eines erkrankten Kindes grundsätzlich auch nur bei einer schweren Erkrankung des Kindes vorgesehen. Insofern halten wir es für angemessen ein Attest zu verlangen, wenn die Beamtin/der Beamte an mehr als drei Arbeitstagen aufgrund derselben Erkrankung des Kindes dem Dienst fernbleiben muss.

Mit freundlichen Grüßen

i. V.

gez. Stella Grießmayer

ERZDIÖZESE FREIBURG
 Erzbischöfliches Ordinariat
 Schoferstr. 2
 79098 Freiburg

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN BADEN
 Evangelischer Oberkirchenrat
 Blumenstraße 1 – 7
 76133 Karlsruhe

DIÖZESE ROTTENBURG – STUTTGART
 BISCHÖFLICHES ORDINARIAT
 Eugen-Bolz-Platz 1
 72108 Rottenburg

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTEMBERG
 Evangelischer Oberkirchenrat
 Gänsheidestraße 4
 70184 Stuttgart

14. August 2018

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration
 Baden-Württemberg
 Herrn Staatssekretär Julian Würtenberger
 Postfach 10 34 65
 70029 Stuttgart

CIO	Innenministerium BW Der Staatssekretär					
P	16. Aug. 2018					
StSK	StSW-ES-Nr.					
MIN	2	3	4	5	6	StSW-Schr

**Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts; Gesetz zur Änderung des Landesbeamten-
 tengesetzes und anderer Vorschriften**
 Ihr Schreiben vom 26.07.2018, AZ: 1-0310.3/60

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Würtenberger,

wir bedanken uns freundlichst für Ihr oben genanntes Schreiben nebst den beigefügten Anlagen und für die Beteiligung der Kirchen im Verfahren zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtenengesetzes und anderer Vorschriften.

Von einer inhaltlichen Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf sehen wir ab, da aus Sicht der Kirchen kein Änderungs- oder Ergänzungsbedarf besteht.

Mit freundlichen Grüßen

Julian Würtenberger

Volker Steinbrecher

Dr. Gerhard Neudecker

Volker Steinbrecher



Baden-Württemberg

DIE BEAUFTRAGTE DER LANDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Landes-Behindertenbeauftragte · Postfach 103443 · 70029 Stuttgart

Herrn
Staatssekretär im Ministerium
für Inneres, Digitalisierung und
Migration Baden-Württemberg
Julian Würtenberger
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

CIO	Innenministerium BW Der Staatssekretär							Datum	31.07.2018
<input checked="" type="checkbox"/>								Aktenzeichen	BB-5121-0
P	08./02. Aug. 2018							(Bitte bei Antwort angeben)	
SISK	SISW-EB-Nr.								
MIN									
<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7	SfD	SISW-Schr	

Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrter Herr Staatssekretär,

haben Sie vielen Dank für Ihr Schreiben vom 26. Juli 2018, Az.: 1-0310.3/60, mit dem Sie mir den Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften übermittelt haben und mir gemäß § 14 Abs. 3 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz die Möglichkeit der Stellungnahme geben.

Ich begrüße ausdrücklich, dass in Umsetzung des Kabinettsbeschlusses vom 4. Oktober 2017 nunmehr die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit geschaffen werden sollen. Es freut mich besonders, dass diese Möglichkeit nunmehr auch für die schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten könnten, eröffnet werden wird.

Es wäre jedoch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen ein weiterer wichtiger Beitrag im Sinne der Empfehlungen des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Prüfung des ersten deutschen Staatenberichts, wenn die Möglichkeit der sogenannten unterhältigen Teilzeitbeschäftigung auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte eröffnet

- 2 -

werden würde. Dies wäre ein beispielgebendes Signal des Landes als öffentlicher Arbeitgeber und des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarktes und würde es den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ermöglichen, den Beschäftigungsumfang entsprechend der spezifischen Situation auch unter 50 Prozent passgenau zu reduzieren. Dies kann im Einzelfall dazu beitragen, die Teilhabe am Arbeitsleben nachhaltig zu stabilisieren, was auch im originären Interesse des Dienstherrn liegt.

Artikel 1 Ziffer 3. b) des vorliegenden Gesetzentwurfs bitte ich daher wie folgt zu ergänzen:

„In Absatz 2 werden die Wörter „Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann“ durch die Wörter „Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 **oder wenn zum Zeitpunkt der Antragsstellung die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist**“ ersetzt.

Sehr geehrter Herr Staatssekretär, ich bin der Auffassung, dass das Land - auch mit Blick auf die Nichterfüllung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen - und der öffentliche Dienst in Baden-Württemberg durch die Berücksichtigung meines Ergänzungsvorschlags ein Signal für ihre Bemühungen um einen inklusiven Arbeitsmarkt setzen sollten.

Für die Berücksichtigung meines Vorschlags bereits im Voraus vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen



Stephanie Aeffner

Der Landesrichter- und –staatsanwaltsrat

Stuttgart, den 05.09.2018

Herrn
Staatssekretär Würtenberger
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Betreff: Ihr Aktenzeichen 1-0310.3/6
Bezug: Ihr Schreiben vom 26.7.2018

Sehr geehrter Herr Staatssekretär,

für die Gelegenheit, zum Gesetzentwurf Ihres Hauses zur Änderung des Landesbeamtenge-
setzes und anderer Vorschriften Stellung nehmen zu können, danken wir.

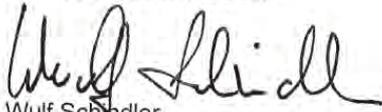
Der Landesrichter- und –staatsanwaltsrat geht davon aus, dass auf Grund von § 8 LRiStAG
die vorgesehenen Regelungen – insbesondere auch die in § 80 a E-LBG vorgesehene Erfül-
lungsübernahme bei tätlichen rechtswidrigen Angriffen – auch für Richterinnen und Richter
gelten. Wir regen an, dies von der Fachabteilung des Ministeriums nochmals prüfen zu lassen.
Es wäre nicht vertretbar, Richterinnen und Richter hiervon auszunehmen, da diese ebenfalls
– wenn auch glücklicherweise in der Vergangenheit nur selten – von tätlichen Angriffen betrof-
fen sein können.

Die Möglichkeit eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit entspricht einem schon länger beste-
henden Anliegen. Ein Bedürfnis hierfür besteht auch für den juristischen Vorbereitungsdienst,
der in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis eigener Art abgeleistet wird. Nach
dem Schreiben des Innenministeriums vom 26.07.2018 soll eine Teilzeitbeschäftigung auch
für Auszubildende in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ermöglicht werden.
Die dafür wohl notwendigen Änderungen, insbesondere betreffend den juristischen Vorberei-
tungsdienst im JAG, sind im Entwurf allerdings nicht enthalten. Der Landesrichter- und –staats-

anwaltsrat spricht sich dafür aus, von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung im Vorbereitungsdienst den Vorbereitungsdienst der Rechtsreferendare nicht auszunehmen und deshalb die insoweit notwendigen Gesetzesänderungen in den Entwurf noch einzubringen.

Im Übrigen hat der Landesrichter- und -staatsanwaltsrat keine Einwände gegen die vorgesehenen Änderungen.

Mit freundlichen Grüßen,



Wulf Schindler

Vorsitzender des Landesrichter- und -staatsanwaltsrates



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION
Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)

ARGE-HPR beim Innenministerium Baden-Württemberg
• Pf. 10 34 65 • 70029 Stuttgart

Herrn Staatssekretär
Julian Würtenberger

Datum 14.09.2018
Name Tilly Bair
Durchwahl
Aktenzeichen ARGE-HPR-0310.3/zu 58
(Bitte bei Antwort angeben)

 Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts, Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes u.a. Vorschriften – Anhörung der Verbände

Sehr geehrter Herr Würtenberger,

gerne nutzt die ARGE-HPR die Möglichkeit, zur o.g. Vorlage eine Stellungnahme abzugeben.

Die beabsichtigte Ergänzung im § 78b ist für die ARGE-HPR ohne weitere Ergänzungen nicht recht verständlich.

Es ist nicht nachvollziehbar dargestellt, wie beim Risikomanagementsystem ohne personenbezogene oder personenbeziehbare Daten gearbeitet werden soll. Bei diesen Daten handelt es sich um höchst sensible, medizinische oder sonstige personenbezogene Daten der Beamtinnen und Beamten und gegebenenfalls auch deren Angehörigen, die aus unserer Sicht nicht ohne Datenschutzrechtliche Regelungen in neuen EDV-Verfahren genutzt werden können, ohne dass im Vorfeld mit den betroffenen Personalvertretungen entsprechende Regelungen vereinbart wurden.

Aus Sicht der ARGE-HPR ist ein Risikomanagementsystem nach § 78b nicht vorstellbar, da durch das automatisierte Verfahren und die nicht Veröffentlichung der Daten eine automatisierte Verhaltenskontrolle nicht ausgeschlossen werden kann. Auch

- 2 -

enthält die Vorlage keine Aussagen darüber, ob die geltenden Datenschutzvorschriften z.B. EU-Datenschutzgrundverordnung eingehalten werden.

Besonders begrüßt die ARGE-HPR die folgenden Regelungen:

- Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit
- Kein ärztliches Attest bei erkrankten Kindern, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche nicht übersteigt
- Antrag auf Elternzeit kann künftig auch elektronisch gestellt werden
- Einbindung der Lebenspartner (statt nur Ehegatte).

Außerdem möchten wir die Gelegenheit nutzen und bezüglich einer künftigen Aktualisierung sowie im Hinblick auf eine notwendige Personalgewinnung noch auf folgendes hinweisen:

- Der Dienstherr sollte Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote auch für Beschäftigte während der Elternzeit anbieten.
- Zwingend erforderlich ist aus unserer Sicht, dass Baden-Württemberg die Beihilfeverordnung ändert und u.a. auch eine Reduzierung der Kostendämpfungspauschale für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit oder Teilzeit vornimmt sofern nicht ganz darauf verzichtet wird. Es sollte dringend eine Lösung bezüglich des Eigenanteils der Beamtinnen / Beamte gefunden werden, die Teilzeitbeamte während der Teilzeitbeschäftigung in gleichem Maße belastet wie Vollzeitbeamte. Die jetzige Handhabung kann nicht dem Willen und dem Ziel der Landesregierung „ein familienfreundlicher Dienstherr zu sein“ entsprechen, weil es sich hier um eine Benachteiligung der teilzeitbeschäftigten Beamten (derzeit wird ein voller Betrag entsprechen der jeweiligen Besoldungsgruppe verlangt) handelt.

Mit der zu einer Übernahme von titulierten Schmerzensgeldansprüchen gegen Dritte nimmt eine bereits im Koalitionsvertrag der aktuellen Landesregierung gemachte Zusage nun dankenswerter Weise konkrete Formen an.

Die ARGE-HPR begrüßt diese Regelung gerade auch vor dem Hintergrund, dass zahlreiche Kolleginnen und Kollegen im Justizvollzug Opfer von Übergriffen geworden sind und zu befürchten ist, dass dies bei der derzeitigen Entwicklung (steigende Anzahl von Gefangenen, mehr schwierige Gefangene) noch verstärkt der Fall sein wird.

- 3 -

Mit dieser Regelung kann erreicht werden, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht durch erfolglose Vollstreckungsversuche zusätzlich belastet werden. Dieses positive Signal an die Bediensteten halten wir für sehr wertvoll und die Ausgestaltung als sehr sinnvoll.

Was wir allerdings nicht verstehen können ist, dass die Form des Übergriffes, der Voraussetzung für den Eintritt in das Verfahren sein soll, als ausschließlich „tätlicher Übergriff“ definiert wird. Gewalt wird gegen die Bediensteten auch in Form von erheblichen anderen Übergriffen unterhalb der Schwelle der körperlichen Tätlichkeit massiv ausgeübt. So sind Beleidigungen und Bedrohungen (auch gegenüber Familienangehörigen der Bediensteten) Realität und werden häufig auch gerichtlich sanktioniert. Wir meinen, dass alle die Opfer geworden sind gleich zu behandeln sind, und bitten diese Formulierung geeignet anzupassen.

Von dieser Gesetzesänderung werden die Beamtinnen und Beamten profitieren können, doch es stellt sich für uns die Frage, ob und wenn ja in welchem Umfang eine solche Regelung auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen ist. Insbesondere für den Bereich des Justizvollzuges halten wir jedenfalls eine solche Erweiterung der Regelungen für notwendig, da in vielen Bereichen eben auch Angestellte tätig sind. Die angestellten Sozialarbeiterinnen, Pädagogen, Psychologinnen, um nur einige Beispiele zu nennen, dürfen unseres Erachtens nicht vergessen werden. Wir bitten also auch hier eine analoge Regelung zur Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen zu schaffen. Der Begriff des Opfers darf nicht vom jeweiligen Status bzw. dem Beschäftigungsverhältnis abhängig sein.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Tilly Bair
Vorsitzende

**HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG DER POLIZEI
BEIM MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG
UND MIGRATION BADEN-WÜRTTEMBERG**

Landeskriminalamt • Postfach 500 729 • 70337 Stuttgart
E-Mail: hsbv@polizei.bwl.de
FAX: 0711/5401-2075

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und
Migration Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Datum 30.07.2018
Name Karpf, Michael
Durchwahl
Aktenzeichen 5114-43.18
(Bitte bei Antwort angeben)

Per Mail an: poststelle@im.bwl.de

 **STELLUNGNAHME**

E-Mail mit Anlagen vom 26. Juli 2018, Az.: 1-0310.3/60

Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts; Gesetz zur Änderung des Landesbeamtenengesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei dankt für die Übersendung des o.g. Gesetzentwurfs für Änderungen im Landesbeamtenengesetz und anderer Vorschriften einschließlich Begründung. Neben den vorgesehenen Änderungen wird gebeten, das Dienstrecht durch Änderungen im Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamVGBW) wie folgt weiterzuentwickeln:

1. Die einmalige Unfallentschädigung nach § 59 Abs. 1 LBeamVGBW in Höhe von 80.000 € wird nach geltender Rechtslage Beamtinnen und Beamten, die einen „qualifizierten“ Dienstunfall der in § 52 bezeichneten Art erleiden, nur gewährt, wenn das Dienstverhältnis in Folge des Dienstunfalls durch vorzeitige Versetzung in den Ruhestand beendet und ein dauerhafter Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von mindestens 50 festgestellt wird. Die Unfallentschädigung dient neben dem pauschalen Ersatz von Mehraufwendungen auch dem Ausgleich von immateriellen Einbußen und Unannehmlichkeiten (vgl. BayVGH, Beschluss vom 14.01.2011, Az. 3 ZB 08.604).

Die Gewährung der einmaligen Unfallentschädigung an die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit in Folge der Dienstunfallschädigung zu koppeln, ist überholt. Dem Grundsatz „Weiterverwendung vor Versorgung“ folgend, muss auch bei Beamtinnen und Beamten, die einen „qualifizierten“ Dienstunfall erlitten haben, die Möglichkeit des Verbleibens im aktiven Dienst geprüft werden

(vgl. BVerwG, Urteil vom 26. März 2009, Az. 2 C 73.08 - BVerwGE 133, 297 Rn. 25 ff.). Beamtinnen und Beamte mit festgestelltem dauerhaften GdS von wenigstens 50 gelten kraft Gesetzes zugleich als schwerbehindert (§ 152 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Sie unterliegen daher dem Schutzbereich des Schwerbehindertenrechts und dürfen nach § 211 Abs. 1 SGB IX aufgrund der Behinderung nur dann wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wenn feststeht, dass sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Teilhabe am Arbeitsleben und Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses sollen im Vordergrund stehen.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei plädiert daher dafür, § 59 Abs. 1 LBeamtVGBW dahingehend zu ändern, dass bei Beamtinnen und Beamte, die in Folge eines „qualifizierten“ Dienstunfalls einen dauerhaften Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von mindestens 50 erworben haben und dadurch schwerbehindert geworden sind, die Gewährung der einmaligen Unfallentschädigung nicht mehr an die Bedingung „vorzeitige Versetzung in den Ruhestand“ geknüpft wird. Die einmalige Unfallentschädigung sollte bei „qualifizierten“ Dienstunfällen, d.h. beispielsweise, wenn die Ausübung einer Diensthandlung mit einer besonderen Lebensgefahr verbunden war, auch bei Fortbestehen des aktiven Dienstverhältnisses gewährt werden.

2. Nach § 50 Abs. 2 Satz 1 LBeamtVGBW ist der Grad der Schädigungsfolgen (GdS) nach den allgemeinen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigungen, die durch die als Schädigungsfolge anerkannten körperlichen, geistigen oder seelischen Gesundheitsstörungen bedingt sind, in allen Lebensbereichen zu beurteilen. (vgl. § 30 Abs. 1 Satz 1 Bundesversorgungsgesetz). Ein festgestellter GdS gilt zugleich als Grad der Behinderung (GdB) nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 152 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). In § 2 Abs. 1 SGB IX, der sich in seiner seit 1. Januar 2018 geltenden Fassung an die internationale Klassifikation der Weltgesundheitsorganisation (ICF) anlehnt, werden neben körperlichen, seelischen und geistigen Schädigungen auch Sinnesbeeinträchtigungen (Hören, Sehen) separat erfasst. Es wird empfohlen, diese zeitgemäße Interpretation auch im Dienstunfallrecht abzubilden und aus formalen Gründen § 50 Abs. 2 Satz 1 LBeamtVGBW durch die Worte „oder die sinnliche Wahrnehmung betreffende Gesundheitsstörung“ zu ergänzen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Michael Karpf
Hauptvertrauensperson



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION
HAUPTPERSONALRAT

Innenministerium • Pf. 10 34 65 • 70029 Stuttgart

Herrn
Staatssekretär
Julian Würtenberger

Datum 06.09.2018
Name Heiga Übelmesser-Larsen
Durchwahl
Aktenzeichen HPR-0310.3/zu 149
(Bitte bei Antwort angeben)

 Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts;
Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften
Schreiben vom 26.07.2018, Az.: 1-0310.3/60

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Würtenberger,

vielen Dank für die Möglichkeit zum o.g. Gesetzesentwurf „Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts“ eine Stellungnahme abgeben zu können.
Der Hauptpersonalrat hat die Vorlage in seiner Sitzung am 05. September 2018 beraten und sie zur Kenntnis genommen.

Besonders begrüßt der HPR die Regelungen

- Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit
- Kein ärztliches Attest bei erkrankten Kindern, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche nicht übersteigt
- Antrag auf Elternzeit kann künftig auch elektronisch gestellt werden
- Einbindung der Lebenspartner (statt nur Ehegatte).

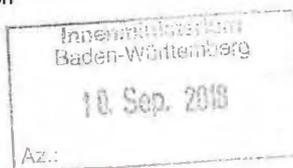
Wir möchten hier die Gelegenheit nutzen und bezüglich einer künftigen Aktualisierung sowie im Hinblick auf eine notwendige Personalgewinnung noch auf folgendes hinweisen:

- Dienstherr sollte Fortbildungsangebote und Qualifizierungsangebote während der Elternzeit anbieten.
- Zwingend erforderlich ist, dass Baden-Württemberg die Beihilfeverordnung ändert und u.a. auch eine



KVBW · Postfach 10 01 61 · 76231 Karlsruhe

Ministerium für Inneres,
Digitalisierung und Migration
Abteilung 1 - Referat 11 -
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart



GII

Unser Zeichen, bitte stets angeben.

Ihre Nachricht: vom 26.07.2018, Az: 1-0310.3/60

Auskunft erteilt:

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

Datum: 4. September 2018

Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns für die Übersendung des Anhörungsentwurfs bedanken.

Nach dem neuen § 80a LBG soll der Dienstherr aus Fürsorgegründen die Erfüllung des Schmerzensgeldanspruchs auf Antrag der Beamtin oder des Beamten übernehmen können. § 80a Abs. 4 Satz 3 LBG sieht dabei vor, dass für Versorgungsberechtigte die für die Zahlung der Versorgungsbezüge bestimmte Behörde zuständig ist. Hierzu nehmen wir wie folgt Stellung:

Im Kommunalbereich sind die einzelnen Dienstherrn für die Untersuchung und die Entscheidung über die Anerkennung von Dienstunfällen zuständig. Die Unfallfürsorgeleistungen werden vom KVBW gewährt, wenn er der Anerkennung des Dienstunfalls zuvor zugestimmt hat. Für bestimmte Leistungen wie z.B. die Erstattung von Sachschäden bleibt der Dienstherr zuständig, vgl. §§ 9, 10 und 12 Abs. 2 des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (GKV). Über die Gewährung eines Unfallausgleichs nach § 50 LBeamtVGBW bzw. einer einmaligen Unfallentschädigung nach § 59 LBeamtVGBW wird der Dienstherr gesondert unterrichtet.

Diese Regelung für den Dienstunfallbereich hat sich bewährt. Die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Erfüllung eines Schmerzensgeldanspruchs sollte deshalb ebenfalls für (zwischenzeitlich) Versorgungsberechtigte bei den kommunalen Dienstherrn verbleiben.

Das gleiche gilt für die Übernahme der hieraus resultierenden Kosten. Der KVBW hat nach § 2 GKV die Aufgabe, die Lasten seiner Mitglieder auszugleichen, die durch die Versorgung von Beschäftigten entstehen. Tätliche Angriffe auf kommunale Beamtinnen und Beamte sind äußerst selten und grundsätzlich auch nur in wenigen Bereichen vorstellbar, etwa bei der Gewährung von Sozialhilfe oder im Bereich der gemeindlichen Vollzugsbeamten. Tangiert sind damit allenfalls größere Mitglieder des KVBW, welchen dann im Einzelfall auch die Übernahme von evtl. verbleibenden Kosten zugemutet werden kann, zumal es sich nach der Prognose auch nicht um

Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg · Körperschaft des öffentlichen Rechts

Hauptsitz
Daxlander Straße 74
76185 Karlsruhe
Tel. 0721 5985-0

Zweigstelle
Birkenwaldstraße 145
70191 Stuttgart
Tel. 0711 2583-0

Bankverbindung
Landesbank Baden-Württemberg
BIC: SOLADEST600
IBAN: DE24 6005 0101 0001 0008 58

Sie erreichen uns
montags bis freitags
von 8:00 Uhr
bis 16:30 Uhr

Internet / E-Mail
www.kvbw.de
info@kvbw.de



hohe Beträge handelt. Eine Verteilung dieser Kosten im Rahmen der Solidargemeinschaft durch den KVBW erscheint deshalb nicht angezeigt.

Wir regen deshalb an, die Regelung des § 80a Abs. 4 Satz 3 LBG auf den Landesbereich zu beschränken oder in diesem Zusammenhang die §§ 9 und 10 GKV wie folgt anzupassen:

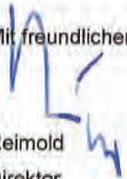
In § 9 Satz 3 GKV werden nach dem Wort "Dienstunfällen" die Wörter "sowie die Zuständigkeit für Versorgungsberechtigte hinsichtlich der Übernahme der Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen" eingefügt.

In § 10 wird nach dem Wort "Altersgrenzen" der Punkt durch ein Komma ersetzt und anschließend folgende neue Nr. 5 eingefügt:

"5. der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen."

Die kommunalen Spitzenverbände erhalten Nachricht von diesem Schreiben.

Mit freundlichen Grüßen


Reimold
Direktor



Baden-Württemberg

NORMENKONTROLLRAT BADEN-WÜRTTEMBERG

05. Oktober 2018

Stellungnahme des Normenkontrollrats Baden-Württemberg gemäß Nr. 6.1 VwV NKR BW

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

NKR-Nummer 57/2018, Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

- Der Normenkontrollrat Baden-Württemberg hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	
Jährlicher Zeitaufwand	-34.423 Stunden
Jährlicher Sachaufwand	-26.994 Euro

Wirtschaft	Keine Auswirkungen
-------------------	--------------------

Verwaltung (Land)	
Einmaliger Erfüllungsaufwand	56.818 Euro
Jährlicher Erfüllungsaufwand	12.897 Euro

II. Im Einzelnen

Durch die Änderung der beamtenrechtlichen Vorschriften sollen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessert und die Fürsorgebestimmungen für Beamtinnen und Beamte erweitert werden.

II.1. Erfüllungsaufwand

Das Ressort hat die Auswirkungen des Regelungsvorhabens wie folgt dargestellt:

II.1.1. **Bürgerinnen und Bürger**

Für Beamtinnen und Beamte entstehe durch die Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche ein jährlicher Zeitaufwand von 113 Stunden und 5.600 Euro Sachkosten. Dem liege die Annahme von 80 Fällen jährlich zu Grunde, Tendenz steigend. Der Zeitaufwand ergebe sich aus der Notwendigkeit einer Antragstellung, der Fertigung einer Abtretungserklärung, deren öffentliche Beglaubigung sowie Aushändigung an den Dienstherrn. Die Sachkosten würden in Form von Notargebühren anfallen.

Durch den Abbau von Schriftformerfordernissen bei Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit ergebe sich eine jährliche Verringerung des Zeitaufwands von rund 83 Stunden und eine jährliche Verringerung der Sachkosten in Höhe von 5.000 Euro. Dies ergebe sich unter der Annahme von 6.250 Antragstellerinnen und Antragstellern jährlich, von denen künftig 80% den elektronischen Weg wählen würden (5.000 Fälle). Eingespart würde pro Fall 1 Euro Porto sowie jeweils eine Minute Zeit.

Durch die Regelung zum ärztlichen Attest ergebe sich eine Verringerung des jährlichen Zeitaufwandes von 34.500 Stunden und eine Verringerung der jährlichen Sachkosten von 27.600 Euro. Dabei geht das zuständige Ressort von 27.600 Fällen landesweit aus. Der zeitliche Aufwand von Arztbesuch mit Ersuchen um ärztliches Attest sowie dessen Übersendung an den Dienstherrn werde mit 75 Minuten veranschlagt. Dazu komme die Ersparnis des Portos in Höhe von 1 Euro pro Fall.

Durch die Schaffung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit entstehe folgender jährlicher Erfüllungsaufwand. Da die Planungen für den Vorbereitungsdienst in Teilzeit bei Lehrerinnen und Lehrern bereits am weitesten fortgeschritten sei, werde der ermittelte Erfüllungsaufwand dieser Teilgruppe als repräsentativ angesehen. Unter der Annahme von 40 Antragstellerinnen und Antragsteller jährlich werde von einem Zeitaufwand von 46,67 Stunden und einem Sachaufwand von 6 Euro ausgegangen. Für den Nachweis des Teilzeitgrundes werde angenommen, dass höchstens zwei zusätzliche Nachweise für den jeweiligen Teilzeitgrund beigebracht und vorgelegt werden müssten und diese dem Antragsteller/der Antragstellerin bereits vorlägen. Der Zeitaufwand für das Einscannen bzw. Fertigen einer Kopie werde mit je fünf Minuten pro Nachweis veranschlagt. Außerdem würden Sachkosten in Höhe von 0,15 Euro pro Fall angesetzt. Zu Beginn des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit sei die Durchführung eines Beratungsgesprächs am zuständigen Seminar vorgesehen, wofür 60 Minuten veranschlagt würden. Dies ergebe in Summe einen Zeitaufwand von 70 Minuten pro Fall.

II.1.2. Wirtschaft

Für die Wirtschaft entstehe kein Erfüllungsaufwand.

II.1.3. Verwaltung (Land/Kommunen)

Für das Land entstehe durch die Übernahme titulierter Schmerzensgeldansprüche ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 8.160 Euro Personalkosten (bei 150 Minuten Arbeitszeit für jeden der 80 Fälle und einem Lohnkostensatz von 40,80 Euro für den gehobenen Dienst) sowie jährliche Sachkosten für Papier, Druckkosten und Porto von ca. 1.200 Euro. Durch die Erstellung des Antragsformulars und einmalige Umsetzungsarbeiten für die Erfüllungsübernahme der titulierten Schmerzensgeldansprüche entstünden einmalige Personalkosten von insgesamt rund 2.200 Euro.

Durch den Abbau von Schriftformerfordernissen bei den Anträgen auf Eltern- und Pflegezeit ergebe sich eine jährliche Reduzierung des Erfüllungsaufwands für die Verwaltung in Höhe von 3.400 Euro.

Da auch bei Wegfall der Vorlagepflicht des ärztlichen Attestes der Sonderurlaub genehmigt werden müsse, führe dies zu keiner Reduzierung des Erfüllungsaufwandes auf Seite der Verwaltung.

Durch die Einführung eines automationsgestützten Systems in den Beihilfestellen entstünden nicht näher bezifferbare finanzielle Mehrbelastungen, denen jedoch strukturelle und einzel-fallabhängige Einsparungen beim Erfüllungsaufwand durch den Einsatz der Systeme gegenüber zu stellen seien, die allerdings nicht näher quantifizierbar seien. Da sich ein automati-

ongestütztes System im Landesbereich bereits in der Entwicklung und Erprobung befände, entstehe auch hierdurch kein Erfüllungsaufwand.

Die Rechtsänderung bezüglich der Rückforderung von Leistungen führe zu keiner Veränderung, da dies nach einem Urteil des Verwaltungsgerichtshofes Mannheim aus dem Jahr 2016 bereits Verwaltungspraxis sei.

Kein Erfüllungsaufwand entstehe durch die Regelung zu Ämtern mit leitender Funktion. Die oberste Dienstbehörde habe bereits nach geltender Rechtslage nach pflichtgemäßem Ermessen über die Frage der Verkürzung der Probezeit zu entscheiden, sodass sich keine neue Vorgabe für die Verwaltung ergebe.

Durch die Schaffung der Voraussetzungen für einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit falle bei der Verwaltung rund 7.000 Euro Erfüllungsaufwand jährlich an. Dieser komme durch die zusätzliche Prüfung der Nachweise des Teilzeitgrundes, die Führung des vorgesehenen Beratungsgesprächs, zusätzlichen Aufwand im Bereich der Prüfungsplanung und -durchführung sowie der Bearbeitung und Pflege des datenverarbeitenden Prüfungsprogramms zustande.

Zusätzlich entstehe folgender einmaliger Erfüllungsaufwand:

- Die Erstellung eines einheitlichen Ausbildungs- und Prüfungskonzeptes durch Beamte des höheren Dienstes werde mit 120 Stunden angesetzt. Bei einem Lohnkostensatz von 60,50 Euro ergebe dies einen Erfüllungsaufwand von 7.260 Euro.
- Um eine einheitliche Beratung zu gewährleisten sei ein Beratungskonzept durch Beamte des höheren Dienstes entwickelt worden. Hierfür würden ebenfalls 120 Stunden veranschlagt, was ebenfalls zu einem Erfüllungsaufwand von 7.260 Euro führe.
- Um eine hinreichende Information der Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten sei der Internetauftritt aktualisiert worden. Ferner hätte das Bewerbungsformular in VD-Online um die Möglichkeit der Kennzeichnung des Teilzeitantrages durch ein entsprechendes Feld und die Auflistung der Nachweismöglichkeiten ergänzt werden müssen. Dafür seien insgesamt 60 Stunden bei einem Lohnkostensatz von 60,50 Euro anzusetzen, was zu einem Erfüllungsaufwand von 3.630 Euro führe.
- Zum Zweck der Verbreitung des Ausbildungs- und Prüfungskonzeptes und des Beratungskonzeptes an die Außenstellen des Landeslehrerprüfungsamtes, Regierungspräsidien und Seminare (50 Standorte) entstehe ein einmaliger Sachaufwand in Höhe von 750 Euro, bei der Annahme von 15 Euro Kosten pro Fall.
- Ein weiterer Mehraufwand werde für die Änderung und Programmierung in LAP entstehen. Dort müsse in jedem Verfahren das Suchkriterium „Teilzeit“ in der erweiterten Suche, im Reiter und in der Kopfzeile „Zweite Staatsprüfung“ angezeigt, sowie im Export als Spalte ergänzt werden. Dafür werde auf Fachseite für die Beschreibung und Kontrolle der Änderungen im höheren Dienst ein Aufwand von 25 Stunden angesetzt. Für die Programmierung der Änderungen durch einen IT-Dienstleiter würden Sachkosten von 25.000 Euro angesetzt.
- Ferner entstehe durch Umstellungen beim Landesamt für Besoldung und Versorgung insgesamt ein Erfüllungsaufwand von 9.200 Euro Personalkosten. Im Bereich Besoldung müssten neue Dienstzeiteinschlüssen eingerichtet und bestehende Plausibilitäten angepasst werden. Dafür werde ein Gesamtaufwand von 56 Stunden geschätzt, der sich aus 20 Stunden im Grundsatzbereich (gehobener Dienst), 20 Stunden Programmieraufwand im IT-Bereich (gehobener Dienst) und 16 Stunden im Bereich der Qualitätssicherung (mittlerer Dienst) zusammensetzt. Im Bereich der Versorgung müssten neue Dienstzei-

tenschlüssel für den Festsetzungsbereich geschaffen werden. Des Weiteren müssten die maschinellen Bescheidtexte entsprechend angepasst werden. Der geschätzte Aufwand umfasse 40 Stunden Arbeiten im Grundsatzbereich (gehobener Dienst), 40 Stunden Programmieraufwand im IT-Bereich (gehobener Dienst) und 120 Stunden im Bereich der Qualitätssicherung (mittlerer Dienst).

II.2. Nachhaltigkeitscheck

Das zuständige Ressort führt aus, dass sich die in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Neuregelungen positiv auf die Zielbereiche Chancengerechtigkeit, Verschuldung, leistungsfähige Verwaltung und Justiz auswirken würden.

III. Votum

Das Ressort hat die Auswirkungen des Regelungsvorhabens detailliert und nachvollziehbar dargestellt.

Der Normenkontrollrat Baden-Württemberg erhebt im Rahmen seines Regierungsauftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Regelungsfolgen.

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Vorsitzende

Dr. Rudolf Böhmeler
Berichtersteller

Verzeichnis der Abkürzungen

VwV NKR BW Verwaltungsvorschrift für den Normenkontrollrat Baden-Württemberg