

Entwurf

Gesetz

zur Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Artikel 1

Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes

Das Niedersächsische Beamtengesetz vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308), wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Sie sind zu verabschieden, wenn die Voraussetzungen gegeben sind, unter denen eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit in den Ruhestand oder in den einstweiligen Ruhestand zu versetzen ist oder versetzt werden kann.“

2. § 18 wird wie folgt geändert:

- a) Der Überschrift werden ein Komma und das Wort „Höchstalter“ angefügt.
- b) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.
- c) Es werden die folgenden Absätze 2 und 3 angefügt:

„(2) In das Beamtenverhältnis auf Widerruf kann in einen Vorbereitungsdienst eingestellt werden, wer das 40. Lebensjahr, als schwerbehinderter Mensch das 45. Lebensjahr, noch nicht vollendet hat.

(3) Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber können in ein Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wenn sie das 45. Lebensjahr, als schwerbehinderte Menschen das 48. Lebensjahr, noch nicht vollendet haben.“

3. § 25 Nr. 8 erhält folgende Fassung:

„8. Ausnahmen von den Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst und in ein Beamtenverhältnis auf Probe, insbesondere um den Abschluss einer Berufsausbildung zu gewährleisten, zum Ausgleich von Nachteilen durch die Betreuung oder Pflege von Kindern oder sonstigen Angehörigen und für Fälle, in denen ihre Anwendung dienstlichen Belangen widerspricht oder unbillig ist,“.

4. § 37 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

5. Nach § 62 wird der folgende § 62 a eingefügt:

§ 62 a Familienpflegezeit

(1) ¹Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zu bewilligen zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) in häuslicher Umgebung, es sei denn, dass zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

(2) ¹Die Bewilligung erfolgt mit der Maßgabe, dass

1. in einer zusammenhängenden Pflegephase von längstens 24 Monaten Dienst mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet wird und
2. in einer sich unmittelbar anschließenden gleichlangen Nachpflegephase Dienst in einem Umfang geleistet wird, der mindestens der wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, die vor der Pflegephase geleistet worden ist.

²Eine Bewilligung darf nur erfolgen, wenn eine vollständige Ableistung der Pflege- und Nachpflegephase vor Beginn des Ruhestandes möglich ist. ³Ist die Pflegephase der Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, so kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen. ⁴Die Bewilligung der Familienpflegezeit ist mit einem Widerrufsvorbehalt für die Fälle des Absatzes 5 Satz 1 zu versehen.

(3) Für die Bemessung der Höhe der monatlichen Dienstbezüge während der Familienpflegezeit gilt § 11 Abs. 1 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) mit der Maßgabe, dass die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die sich aus dem Durchschnitt der während der gesamten Familienpflegezeit (Pflege- und Nachpflegephase) zu leistenden Arbeitszeit ergibt.

(4) ¹Die Familienpflegezeit endet, nachdem die zu erbringende Dienstleistung in der Nachpflegephase vollständig geleistet worden ist. ²Die Pflegephase der Familienpflegezeit endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach Absatz 1 wegfallen. ³Die Dauer der Nachpflegephase verkürzt sich in diesem Fall um den entsprechenden Zeitraum.

(5) ¹Die Bewilligung der Familienpflegezeit ist mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen

1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses in den Fällen des § 21 BeamStG,
2. bei einem auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erfolgten Wechsel des Dienstherrn,
3. wenn Umstände eintreten, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen oder wesentlich erschweren oder
4. wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

²Mit dem Widerruf ist der Umfang der während der bisherigen Familienpflegezeit zu leistenden Arbeitszeit entsprechend der nach dem Modell gemäß Absatz 2 Satz 1 in der jeweiligen Phase zu erbringenden Dienstleistung rückwirkend neu festzusetzen. ³Im Fall des Widerrufs sind zu viel gezahlte Bezüge von der Beamtin oder dem Beamten zurückzuzahlen. ⁴Dies gilt nicht für die überzahlten Bezüge innerhalb des Zeitraums der Pflegephase, soweit sie bereits in der Nachpflegephase ausgeglichen wurden. ⁵§ 19 Abs. 2 Satz 3 NBesG gilt entsprechend. ⁶Abweichend von Satz 1 Nr. 1 ist die Bewilligung der Familienpflegezeit im Fall der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des Monats zu widerrufen, in dem der Beamtin oder dem Beamten die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist. ⁷Eine Rückzahlung zu viel gezahlter Bezüge findet nicht statt. ⁸Dies gilt auch im Fall des Todes der Beamtin oder des Beamten.

(6) ¹Die Familienpflegezeit kann anstelle des Widerrufs im Fall

1. eines Beschäftigungsverbots nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften,
2. einer Elternzeit oder
3. eines Urlaubs aus familiären Gründen bis zu drei Jahren nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2

unterbrochen werden. ²Fällt die Unterbrechung in die Pflegephase, so kann die Familienpflegezeit auf Antrag der Beamtin oder des Beamten nach Wegfall des Unterbrechungsgrundes auch unmittelbar mit einer entsprechend verkürzten Nachpflegephase fortgesetzt werden.

(7) § 61 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt oder zugelassen werden dürfen, die dem Zweck der Familienpflegezeit nicht zuwiderlaufen.

(8) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen unverzüglich mitzuteilen, die für die Bewilligung der Familienpflegezeit maßgeblich sind.

(9) Eine neue Familienpflegezeit kann erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase der vorangehenden Familienpflegezeit bewilligt werden.

(10) ¹Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist Familienpflegezeit zu bewilligen, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird. ²Die Absätze 1 bis 9 sind entsprechend anzuwenden.“

6. § 69 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„¹Für eine Beamtin oder einen Beamten, die oder der in die Volksvertretung eines Landes gewählt worden ist und deren oder dessen Amtkraft Gesetzes mit dem Mandat unvereinbar ist, gelten die §§ 5 bis 7, § 8 Abs. 2 und § 23 Abs. 5 des Abgeordnetengesetzes (AbgG) in der Fassung vom 21. Februar 1996 (BGBl. I S. 326), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 5. Januar 2017 (BGBl. I S. 17), entsprechend mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Besoldung bis zum Ablauf des Monats bestehen bleibt, der dem Monat vorangeht, in dem sie oder er das Mandat erwirbt oder erworben hätte.“

7. In § 80 Abs. 1 Satz 4 werden die Worte „des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes“ durch die Angabe „NBesG“ ersetzt.

8. Nach § 83 wird der folgende § 83 a eingefügt:

„§ 83 a
Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen

(1) ¹Hat die Beamtin oder der Beamte 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 über einen Betrag von mindestens 250 Euro gegen einen Dritten erlangt, so soll der Dienstherr auf Antrag die Erfüllung dieses Anspruchs bis zur Höhe des festgestellten Schmerzensgeldbetrags übernehmen, wenn die Vollstreckung erfolglos geblieben ist. ²Dies gilt nicht, soweit der Schmerzensgeldbetrag objektiv unverhältnismäßig zu den erlittenen immateriellen Schäden und deshalb der Höhe nach offensichtlich unangemessen ist.

(2) Der Dienstherr soll die Erfüllungsübernahme verweigern, wenn aufgrund desselben Sachverhalts ein Unfallausgleich gemäß § 39 NBeamtVG, eine einmalige Unfallentschädigung gemäß § 48 NBeamtVG oder ein Schadensausgleich in besonderen Fällen gemäß § 49 Abs. 1 Satz 2 NBeamtVG gewährt wird.

(3) ¹Die Übernahme der Erfüllung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Erlangung des Vollstreckungstitels schriftlich unter Nachweis des Vollstreckungsversuchs zu beantragen. ²Soweit der Dienstherr die Erfüllung übernommen hat, gehen die Ansprüche gegen Dritte auf ihn über. ³Der Übergang der Ansprüche kann nicht zum Nachteil der oder des Geschädigten geltend gemacht werden.

(4) Für Schmerzensgeldansprüche, für die vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des § 83 a] ein Vollstreckungstitel erlangt wurde, der nicht älter als drei Jahre ist, kann der Antrag nach Absatz 3 innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des § 83 a] gestellt werden.“

9. § 87 a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Worte „des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes“ durch die Angabe „NBesG“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Worte „des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Angabe „NBeamtVG“ ersetzt.

10. Nach § 108 wird der folgende § 108 a eingefügt:

„§ 108 a
Höchsteralter für die Einstellung in die Fachrichtung Polizei

(1) In das Beamtenverhältnis auf Widerruf kann in einen Vorbereitungsdienst für eine Laufbahn der Fachrichtung Polizei eingestellt werden, wer das 32. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber können in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wenn sie das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.“

Artikel 2
Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308), wird wie folgt geändert:

1. Dem § 5 Abs. 1 wird der folgende Satz 4 angefügt:

„4Sofern die Ausgleichszulage nach Satz 1 Nr. 10 zum Ausgleich eines Leistungsbezugs dient, der zu einem späteren Zeitpunkt ruhegehaltfähig geworden wäre, tritt die Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage in entsprechendem Umfang zu dem Zeitpunkt ein, zu dem auch der Leistungsbezug ruhegehaltfähig geworden wäre.“

2. § 33 Abs. 2 Nrn. 3 und 4 erhält folgende Fassung:

„3. Erstattung von Aufwendungen für Heilverfahren, für Überführung und Bestattung, von Verdienstaussfall und Arbeitsentgelt sowie von Aufwendungen für Kleider- und Wäscheverschleiß (§ 37),

4. Erstattung von Pflegeaufwendungen und von Verdienstaussfall der pflegenden Person (§ 38),“.

3. Die §§ 37 und 38 erhalten folgende Fassung:

„§ 37
Erstattung von Aufwendungen für Heilverfahren, für Überführung und Bestattung,
von Verdienstaussfall und Arbeitsentgelt, von Aufwendungen für Kleider- und
Wäscheverschleiß

(1) ¹Es werden die angemessenen Aufwendungen für

1. die ärztliche, zahnärztliche, psychotherapeutische und heilpraktische Untersuchung und Behandlung,
2. die Krankenhausbehandlung,
3. die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen,
4. die Versorgung mit Arznei- und Verbandmitteln, Medizinprodukten sowie Heilmitteln,
5. die Versorgung mit Hilfsmitteln, Geräten zur Selbstbehandlung und Selbstkontrolle sowie Körperersatzstücken und
6. sonstige Leistungen zur Wiederherstellung der Gesundheit, zur Vermeidung von Unfallfolgen oder zur Linderung der Folgen einer Verletzung

erstattet, soweit die Maßnahmen im Rahmen eines Heilverfahrens medizinisch notwendig sind. ²Erstattet werden auch Aufwendungen für Wahlleistungen nach § 17 des Krankenhausentgeltgesetzes und nach § 16 der

Bundespflegesatzverordnung mit der Maßgabe, dass für eine gesondert berechenbare Unterkunft nur die Aufwendungen für die Inanspruchnahme eines Zweibettzimmers erstattet werden.³Die oberste Dienstbehörde kann in dienstlich begründeten Ausnahmefällen zulassen, dass abweichend von Satz 2 die Aufwendungen für die Inanspruchnahme eines Einbettzimmers erstattet werden.

(2) ¹Das Nähere über Inhalt und Umfang sowie das Verfahren der Aufwendungsersatzung regelt die Landesregierung in Anlehnung an die beihilferechtlichen Regelungen sowie unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht nach § 45 BeamStG durch Verordnung.²Insbesondere können Bestimmungen getroffen werden über

1. die Beschränkung oder den Ausschluss der Erstattung für Untersuchungen und Behandlungen nach wissenschaftlich nicht allgemein anerkannten Methoden und für bestimmte Arzneimittel, insbesondere solche, bei deren Anwendung eine Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht,
2. die Beschränkung der Erstattung von Aufwendungen, die außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union entstanden sind,
3. die Notwendigkeit eines Voranerkennungsverfahrens,
4. Höchstbeträge in bestimmten Fällen,
5. Eigenbehalte,
6. die elektronische Erfassung und Speicherung von Anträgen und Belegen,
7. eine Ausschlussfrist für die Beantragung der Erstattung von Aufwendungen,
8. die Erstattung von Aufwendungen in Fällen, in denen sich die Anerkennung des Unfallereignisses aus Gründen, die die Beamtin oder der Beamte nicht zu vertreten hat, verzögert,
9. die Beteiligung von Gutachterinnen und Gutachtern sowie sonstiger Stellen zur Überprüfung der Notwendigkeit beantragter Maßnahmen oder der Angemessenheit einzelner Aufwendungen und
10. die unmittelbare Erstattung von Aufwendungen für eine stationäre Krankenhausbehandlung an den Krankenträger.

(3) ¹Bei Personen mit Anspruch auf Heilfürsorge nach den §§ 114 und 115 NBG bestimmen sich der Inhalt und Umfang sowie das Verfahren der Aufwendungsersatzung nach den Regelungen über die Gewährung von Heilfürsorge, es sei denn, die Verordnung nach Absatz 2 sieht die Erstattung von Aufwendungen für Maßnahmen und Leistungen vor, die über den Leistungsumfang des Systems der Heilfürsorge hinausgehen.²Der Anspruch nach Absatz 1 Sätze 2 und 3 bleibt unberührt.

(4) ¹Ist die oder der Verletzte an den Folgen eines Dienstunfalls verstorben, so werden der Erbin, dem Erben oder der Erbengemeinschaft die Aufwendungen für die Überführung und die Bestattung der oder des Verstorbenen erstattet.²Die Erstattung der Aufwendungen der Überführung kann ganz oder teilweise versagt werden, wenn die oder der Verletzte während eines privaten Aufenthalts außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union verstorben ist.³Auf den Erstattungsbetrag nach Satz 1 ist Sterbegeld nach § 22 Abs. 1 und 2 Nr. 1 in Höhe von 40 Prozent des Bruttobetragtes und Sterbegeld nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 in voller Höhe anzurechnen.⁴Satz 3 gilt nicht, wenn die Aufwendungen für die Überführung und die Bestattung von Erben zu tragen sind, die keinen Anspruch auf Sterbegeld haben.

(5) ¹Einer nach § 33 Abs. 1 berechtigten Person, die weder Beamtin oder Beamter noch Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter ist, wird ein für den Zeitraum der Durchführung einer Maßnahme nach Absatz 1 Nrn. 1 bis 4 und 6 nachgewiesener Verdienstaussfall erstattet.²Der Erstattungsbetrag und ein Unterhaltsbeitrag nach § 42 oder § 43 dürfen zusammen den Unterhaltsbeitrag nach § 42 Abs. 2 Nr. 1 oder § 43 Abs. 1 Nr. 1 nicht übersteigen.

(6) Benötigt die oder der Verletzte eine Organ- oder Gewebetransplantation oder eine Behandlung mit Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen, so hat der Dienstherr bei Lebendspenden dem Arbeitgeber

der Spenderin oder des Spenders auf Antrag das während der Arbeitsunfähigkeit infolge der Spende fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie hierauf entfallende Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu erstatten.

(7) Verursachen die Folgen eines Dienstunfalls einen außergewöhnlichen Verschleiß an Kleidung und Wäsche, so werden die dadurch entstehenden Aufwendungen in entsprechender Anwendung des § 15 des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) erstattet.

§ 38

Erstattung von Pflegeaufwendungen und von Verdienstausfall der Pflegeperson

(1) Ist die oder der Verletzte infolge des Dienstunfalls pflegebedürftig im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI), so sind ihr oder ihm die angemessenen Aufwendungen einer notwendigen Pflege zu erstatten.

(2) ¹Das Nähere über Inhalt und Umfang sowie das Verfahren der Erstattung der Pflegeaufwendungen regelt die Landesregierung durch Verordnung in Anlehnung an die Regelungen des Dritten Teils der Niedersächsischen Beihilfeverordnung und § 41 des Siebten Buchs des Sozialgesetzbuchs sowie unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht nach § 45 BeamStG. ²Insbesondere können Bestimmungen getroffen werden über

1. die Erstattung von Aufwendungen für eine Haushaltshilfe, wenn ihre Beschäftigung wegen der Inanspruchnahme der Angehörigen der oder des Verletzten durch deren oder dessen Pflege notwendig ist,
2. die Erstattung von Aufwendungen für eine behindertengerechte Anpassung wie Ausstattung, Umbau und Ausbau des individuellen Wohnumfelds oder für den Umzug in eine behindertengerechte Wohnung,
3. Eigenbehalte bei stationärer Unterbringung und
4. Anzeigepflichten der oder des Verletzten.

³§ 37 Abs. 2 Nrn. 4 bis 7 gilt entsprechend.

(3) ¹Wird die Pflege von einer Person erbracht, die nicht erwerbsmäßig tätig wird, erstattet ihr der Dienstherr einen Verdienstausfall aufgrund der Pflege bis zur Höhe des Verdienstausfalls, höchstens jedoch bis zur Höhe der ortsüblichen Vergütung für eine Pflegekraft, die die Pflege berufsmäßig erbringt. ²In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die oberste Dienstbehörde zulassen, dass abweichend von Satz 1 ein höherer Verdienstausfall erstattet wird. ³Der Dienstherr erstattet auch die auf den Betrag nach den Sätzen 1 und 2 entfallenden Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. ⁴Nimmt eine nahe Angehörige oder ein naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) das Recht nach § 2 Abs. 1 PflegeZG, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, in Anspruch, so gewährt der Dienstherr auf Antrag nach Maßgabe des § 44 a Abs. 3 SGB XI ein Pflegeunterstützungsgeld. ⁵§ 44 a Abs. 4 SGB XI ist entsprechend anzuwenden.“

Artikel 3

Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes

Nach § 7 des Niedersächsischen Richtergesetzes vom 21. Januar 2010 (Nds. GVBl. S. 16), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Februar 2016 (Nds. GVBl. S. 38), wird der folgende § 7 a eingefügt:

„§ 7 a

Familienpflegezeit mit Vorleistung

(1) ¹Richterinnen und Richtern mit Dienstbezügen ist auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zu bewilligen zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. ²Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

(2) ¹Die Bewilligung erfolgt mit der Maßgabe, dass

1. in einer zusammenhängenden Pflegephase von längstens 24 Monaten Dienst mit mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes geleistet wird und
2. in einer sich unmittelbar anschließenden gleichlangen Nachpflegephase Dienst in einem Umfang geleistet wird, der mindestens dem Dienst entspricht, der vor der Pflegephase geleistet worden ist.

²Eine Bewilligung darf nur erfolgen, wenn eine vollständige Ableistung der Pflege- und Nachpflegephase vor Beginn des Ruhestandes möglich ist. ³Ist die Pflegephase der Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, so kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen. ⁴Die Bewilligung der Familienpflegezeit ist mit einem Widerrufsvorbehalt für die Fälle des Absatzes 5 Satz 1 zu versehen.

(3) Für die Bemessung der Höhe der monatlichen Dienstbezüge während der Familienpflegezeit gilt § 11 Abs. 1 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) mit der Maßgabe, dass der Dienst zugrunde zu legen ist, der sich aus dem Durchschnitt des während der gesamten Familienpflegezeit (Pflege- und Nachpflegephase) zu leistenden Dienstes ergibt.

(4) ¹Die Familienpflegezeit endet, nachdem die zu erbringende Dienstleistung in der Nachpflegephase vollständig geleistet worden ist. ²Die Pflegephase der Familienpflegezeit endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach Absatz 1 wegfallen. ³Die Dauer der Nachpflegephase verkürzt sich in diesem Fall um den entsprechenden Zeitraum.

(5) ¹Die Bewilligung der Familienpflegezeit ist mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen

1. bei Beendigung des Richterverhältnisses (§§ 21 bis 24 DRiG), bei Entfernung aus dem Richterverhältnis (§ 94 dieses Gesetzes, § 11 des Niedersächsischen Disziplinargesetzes – NDiszG–) sowie bei Versetzung in den Ruhestand,
2. bei einem auf Antrag der Richterin oder des Richters erfolgten Wechsel des Dienstherrn,
3. wenn Umstände eintreten, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen oder wesentlich erschweren, oder
4. wenn der Richterin oder dem Richter die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

²Im Fall des Widerrufs sind die aufgrund der Maßgabe des Absatzes 3 gezahlten Bezüge, denen bei Anwendung des § 11 Abs. 1 NBesG auf die Pflegephase keine Dienstleistung in der Nachpflegephase gegenübersteht, von der Richterin oder dem Richter zurückzuzahlen. ³§ 19 Abs. 2 Satz 3 NBesG gilt entsprechend. ⁴Abweichend von Satz 1 Nr. 1 ist die Bewilligung der Familienpflegezeit im Fall der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des Monats zu widerrufen, in dem der Richterin oder dem Richter die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist. ⁵Eine Rückzahlung zu viel gezahlter Bezüge findet nicht statt. ⁶Dies gilt auch im Fall des Todes der Richterin oder des Richters.

(6) ¹Die Familienpflegezeit kann anstelle des Widerrufs im Fall

1. eines Beschäftigungsverbots nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften,
2. einer Elternzeit oder
3. einer Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu drei Jahren nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2

unterbrochen werden. ²Fällt die Unterbrechung in die Pflegephase, so kann die Familienpflegezeit auf Antrag der Richterin oder des Richters nach Wegfall des Unterbrechungsgrundes auch unmittelbar mit einer entsprechend verkürzten Nachpflegephase fortgesetzt werden.

(7) § 7 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt oder zugelassen werden dürfen, die dem Zweck der Familienpflegezeit nicht zuwiderlaufen.

(8) Die Richterin oder der Richter ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen unverzüglich mitzuteilen, die für die Bewilligung der Familienpflegezeit maßgeblich sind.

(9) Eine neue Familienpflegezeit kann erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase der vorangehenden Familienpflegezeit bewilligt werden.“

Artikel 4 Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

Das Niedersächsische Hochschulgesetz in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15. Juni 2017 (Nds. GVBl. S. 172), wird wie folgt geändert:

1. § 21 a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 5 werden nach der Angabe „62“ ein Komma und die Angabe „62 a“ eingefügt.

bbb) Am Ende der Nummer 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.

ccc) Es wird die folgende Nummer 7 angefügt:

„7. bei der Geburt oder Adoption eines minderjährigen Kindes dieses tatsächlich betreut hat.“

bb) Es wird der folgende Satz 3 angefügt:

„³Die Verlängerung nach Satz 1 Nr. 7 setzt die Förderung des Beamtenverhältnisses aus dem Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern vom 16. Juni 2016 voraus.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 wird die Angabe „Nr. 4“ durch die Angabe „Nrn. 4 und 7“ ersetzt.

bb) Es wird der folgende neue Satz 4 eingefügt:

„⁴Bei einer Verlängerung nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 7 beträgt die Höchstgrenze ein Jahr, bei mehreren Verlängerungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 7 zwei Jahre.“

cc) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.

2. In § 27 Abs. 2 Satz 2 werden die Worte „worden ist“ durch die Worte „oder eine nahe Angehörige oder ein naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) gepflegt worden ist und die Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 2 Abs. 2 PflegeZG nachgewiesen wurde“ ersetzt.

Artikel 5 Änderung der Niedersächsischen Laufbahnverordnung

Die Niedersächsische Laufbahnverordnung vom 30. März 2009 (Nds. GVBl. S. 118), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. Juli 2017 (Nds. GVBl. S. 240), wird wie folgt geändert:

1. § 16 erhält folgende Fassung:

„§ 16

Höchstalter für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis

(1) Die Höchstaltersgrenze nach § 18 Abs. 2 NBG gilt nicht

1. für einen Vorbereitungsdienst, dessen Abschluss gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist,
2. in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des § 7 Abs. 6 SVG vorliegen, und
3. für Inhaberinnen und Inhaber eines Eingliederungs- oder Zulassungsscheins nach § 9 SVG.

(2) Die Höchstaltersgrenzen nach § 18 Abs. 2 und 3 NBG gelten nicht für Beamtinnen und Beamte eines niedersächsischen Dienstherrn, die zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes oder einer Probezeit beurlaubt und in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe berufen werden.

(3) ¹Die Höchstaltersgrenzen nach § 18 Abs. 2 und 3 NBG erhöhen sich um Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) je Kind oder Pflegefall um jeweils bis zu drei Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde. ²Die Pflegebedürftigkeit ist nach § 3 Abs. 2 PflegeZG nachzuweisen. ³In den Fällen des § 18 Abs. 2 NBG darf das 46. Lebensjahr und in den Fällen des § 18 Abs. 3 NBG das 49. Lebensjahr nicht überschritten werden.

(4) Hat eine Laufbahnbewerberin oder ein Laufbahnbewerber die Höchstaltersgrenze überschritten, so ist eine Einstellung möglich, wenn sie oder er

1. an dem Tag, an dem der Antrag auf Einstellung gestellt wird, die Höchstaltersgrenze noch nicht überschritten hatte und die Einstellung innerhalb eines Jahres nach Antragstellung erfolgt oder
2. eine frühere Beamtin oder ein früherer Beamter ist und innerhalb eines Jahres nach der Entlassung wieder eingestellt wird.

(5) ¹Das Finanzministerium kann auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde Ausnahmen von den Höchstaltersgrenzen zulassen, und zwar

1. für einzelne Fälle oder für Gruppen von Fällen, wenn der Dienstherr ein erhebliches dienstliches Interesse daran hat, Bewerberinnen oder Bewerber als Fachkräfte zu gewinnen oder zu behalten, oder
2. für einzelne Fälle, wenn sich nachweislich der berufliche Werdegang aus von der Bewerberin oder dem Bewerber nicht zu vertretenden Gründen in einem Maß verzögert hat, das die Anwendung der Höchstaltersgrenze unbillig erscheinen ließe.

²Betrifft die Ausnahme eine Kommunalbeamtin oder einen Kommunalbeamten oder eine Körperschaftsbeamtin oder einen Körperschaftsbeamten, so entscheidet die oberste Aufsichtsbehörde; die oberste Dienstbehörde kann in diesem Fall ihre Befugnis nach Satz 1 übertragen.“

2. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Es wird der folgende neue Absatz 2 eingefügt:

„(2) Zwischen den Prüfungsnoten ‚gut‘ und ‚befriedigend‘ kann in länderübergreifend durchzuführenden Prüfungsverfahren die folgende Prüfungsnote vergeben werden:

vollbefriedigend (2,5) = eine den Anforderungen im Allgemeinen und in erheblichen Teilen voll entsprechende Leistung.“

- b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.
3. In § 33 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „höchstens achtzehnmonatigen“ gestrichen.

Artikel 6
Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen
der Fachrichtung Polizei

§ 3 der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei vom 24. Mai 2013 (Nds. GVBl. S. 116) erhält folgende Fassung:

„§ 3
Höchstalter für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis

(1) ¹Die Höchstaltersgrenzen nach § 108 a Abs. 1 und 2 NBG erhöhen sich um Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) je Kind oder Pflegefall um jeweils bis zu drei Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde. ²Die Pflegebedürftigkeit ist nach § 3 Abs. 2 PflegeZG nachzuweisen. ³In den Fällen des § 108 a Abs. 1 NBG darf das 35. Lebensjahr und in den Fällen des § 108 a Abs. 2 NBG das 38. Lebensjahr nicht überschritten werden.

(2) Hat eine Laufbahnbewerberin oder ein Laufbahnbewerber die Höchstaltersgrenze überschritten, so ist eine Einstellung abweichend von § 108 a Abs. 1 und 2 NBG sowie von Absatz 1 möglich, wenn sie oder er

1. an dem Tag, an dem der Antrag auf Einstellung gestellt wird, die Höchstaltersgrenze noch nicht überschritten hatte und die Einstellung innerhalb eines Jahres nach Antragstellung erfolgt oder
2. eine frühere Beamtin oder ein früherer Beamter ist und innerhalb eines Jahres nach der Entlassung wieder eingestellt wird.

(3) ¹Das für Inneres zuständige Ministerium oder die von ihm bestimmte Stelle kann im Einzelfall zulassen, dass

1. abweichend von § 108 a Abs. 1 NBG eine Laufbahnbewerberin oder ein Laufbahnbewerber eingestellt wird, die oder der das 32., aber noch nicht das 35. Lebensjahr vollendet hat, und
2. abweichend von § 108 a Abs. 2 NBG eine Laufbahnbewerberin oder ein Laufbahnbewerber eingestellt wird, die oder der das 35., aber noch nicht das 38. Lebensjahr vollendet hat,

wenn an der Einstellung ein dienstliches Interesse besteht. ²Besteht an der Einstellung einer Laufbahnbewerberin oder eines Laufbahnbewerbers ein erhebliches dienstliches Interesse, so kann das für Inneres zuständige Ministerium oder die von ihm bestimmte Stelle die Einstellung unabhängig vom Alter zulassen.“

Artikel 7
Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 tritt Artikel 2 Nr. 1 mit Wirkung vom 1. Dezember 2011 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass, Ziele und Schwerpunkte des Gesetzes

Der Gesetzentwurf enthält Regelungen, für die sich ein Regelungsbedarf auf Landesebene ergeben hat.

- a) Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Niedersachsen

Durch das am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz (des Bundes) können Beschäftigte, die eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ihre Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für eine Pflegephase von höchstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber reduzieren. Das Familienpflegezeitgesetz, das nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, ist zum 1. Januar 2015 durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in wesentlichen Punkten weiterentwickelt worden, indem unter anderem ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit eingeführt worden ist. Um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter in Niedersachsen weiter zu fördern und ihnen im Fall eines Pflegeerfordernisses für pflegebedürftige Angehörige die Möglichkeit zu eröffnen, im Beruf zu bleiben und ihre Angehörigen selbst zu pflegen, sollen die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes systemgerecht übertragen und für die niedersächsischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter eine Familienpflegezeit entsprechend den Grundstrukturen der bundesrechtlichen Regelung eingeführt werden.

- b) Neuregelung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 21. April 2015 - 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12 - die in der nordrhein-westfälischen Laufbahnverordnung festgelegten Einstellungshöchstaltersgrenzen für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt, weil es an einer hinreichend bestimmten Ermächtigungsgrundlage fehle. Die unter bestimmten Voraussetzungen bestehende Zulässigkeit von Einstellungshöchstaltersgrenzen hat das Bundesverfassungsgericht jedoch bestätigt und deren verfassungsrechtliche Voraussetzungen dargelegt. Die Einschränkung der freien Berufswahl nach Artikel 12 des Grundgesetzes und ihrer Ergänzung für den öffentlichen Dienst durch Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes kann mit leistungsbezogenen Eignungsmerkmalen oder nach Abwägung mit dem aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes folgenden Lebenszeit- und Alimentationsprinzip begründet werden.

Das Niedersächsische Beamtengesetz (NBG) enthält zwar im Gegensatz zum Landesbeamtengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen eine ausdrückliche Verordnungsermächtigung zur Festlegung von Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis. Gleichwohl bestehende Zweifel an deren Tragfähigkeit aufgrund fehlender inhaltlicher Vorgaben sollen im Interesse der Rechtssicherheit durch eine Neuregelung ausgeräumt werden. Die wesentlichen Entscheidungen müssen durch den parlamentarischen Gesetzgeber getroffen werden, wobei die Anforderungen an die Bestimmtheit einer Ermächtigungsnorm mit der Grundrechtsrelevanz, hier dem Schutz der freien Berufswahl nach Artikel 12 des Grundgesetzes, steigen. Die Europarechtlichen Vorgaben zum Verbot der Altersdiskriminierung stützen die Absicht, dem parlamentarischen Gesetzgeber die Festlegung und Ausgestaltung beamtenrechtlicher Höchstaltersgrenzen zu überlassen. Die hier einschlägige Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verbietet grundsätzlich lebensaltersbedingte Ungleichbehandlungen wie auch die Nichteinstellung aufgrund Überschreitens eines bestimmten Höchstalters. Nach dortigem Artikel 6 Abs. 1 Satz 1 können Mitgliedstaaten jedoch vorsehen, dass derartige Ungleichbehandlungen „keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel (...) gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist es geboten, die Höchstaltersgrenze anstelle der bestehenden Verordnungsermächtigung unmittelbar im Niedersächsischen Beamtengesetz festzulegen (siehe Artikel 1 Nrn. 2 und 10 des Gesetzentwurfs). Ausnahmen von den Einstellungshöchstaltersgrenzen sollen im Wesentlichen wie bisher in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) und der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei (NLVO-Pol) geregelt werden (siehe Artikel 5 und 6 des Gesetzentwurfs), wozu in der Ermächtigungsnorm (siehe Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzentwurfs) näher bestimmt werden soll, in welchen Fällen und mit welcher Tendenz von ihr Gebrauch gemacht werden darf und welchen Inhalt die Regelungen haben können. Als

Neuerung ist vorgesehen, die Erhöhung der Einstellungsaltersgrenze in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung aufgrund von Pflege- und Betreuungszeiten zuzulassen, ohne dass diese kausal für das Überschreiten der Höchstaltersgrenze für den Vorbereitungsdienst gewesen sein müssen.

c) Erfüllungübernahme von Schmerzensgeldansprüchen als Fürsorgeleistung des Dienstherrn

Die im Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG) normierte Unfallfürsorge bietet den niedersächsischen Beamtinnen und Beamten einen umfassenden Ausgleich der durch einen Dienstunfall eingetretenen materiellen und immateriellen Schäden. Für die Durchsetzung möglicher zivilrechtlicher Ansprüche aus gewalttätigen Angriffen auf Beamtinnen und Beamte vor Gericht, insbesondere aus Widerstandshandlungen bzw. Gewalt gegen Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte, die nicht auf den Dienstherrn infolge seiner Leistungen übergegangen sind, erhalten die Beamtinnen und Beamten derzeit darüber hinaus auf Antrag grundsätzlich Rechtsschutz in Form eines zinslosen Darlehens. In vielen Fällen bleibt die betroffene Person anschließend allerdings auf sich gestellt, um insbesondere einen infolge des Dienstunfalls entstandenen Schmerzensgeldanspruch gegen den Schädiger in gesonderten zivilrechtlichen Verfahren bzw. in Adhäsionsverfahren innerhalb des Strafverfahrens durchzusetzen. Die spätere Vollstreckung des erwirkten Titels scheidet häufig an der Zahlungsunfähigkeit des Schuldners. So kann es nach tätlichen Angriffen durch Dritte zu besonderen Härten kommen, die mit den bisher vorhandenen Leistungstatbeständen nicht angemessen abgedeckt werden. Zum Ausgleich dieser besonderen Härten sieht der Entwurf aus Fürsorgegründen für diese Fälle ab einer bestimmten Mindesthöhe grundsätzlich die Erfüllungübernahme des Schmerzensgeldanspruchs durch den Dienstherrn vor.

d) Schließung einer besoldungsrechtlichen Lücke für in den Landtag gewählte Beamtinnen und Beamte

Im Zusammenhang mit der im Januar 2013 stattgefundenen Wahl zum Niedersächsischen Landtag ist von der Landtagsverwaltung darauf hingewiesen worden, dass aufgrund der gegenwärtigen Rechtslage in den Landtag gewählte Beamtinnen und Beamte für den Zeitraum zwischen der Annahme der Wahl und dem Beginn des Monats, in dem das Mandat erworben wird, keinen Anspruch auf Besoldung und Beihilfe haben. Mit der vorgesehenen gesetzlichen Regelung soll diese Lücke geschlossen werden. Damit wird sichergestellt, dass für den genannten Personenkreis bis zur Zahlung der Grundentschädigung bzw. bis zur Gewährung von Leistungen für Krankheits-, Pflege- und Notfälle nach dem Niedersächsischen Abgeordnetengesetz ein Anspruch auf beamtenrechtliche Besoldung und Beihilfe oder Heilfürsorge besteht.

e) Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage von Professorinnen und Professoren bei Dienstherrnwechsel

Die Änderung des § 5 Abs. 1 NBeamtVG berücksichtigt Konstellationen, bei denen Ausgleichszulagen bei einem früheren Dienstherrn als Ausgleich für Zuschüsse gewährt wurden, die aufgrund des Wechsels zu einem niedersächsischen Dienstherrn nicht mehr ruhegehaltfähig werden konnten, sodass auch die Zulage selbst nicht mehr ruhegehaltfähig werden kann. Dies entspricht nicht dem Zweck der Vorschrift als Nachteilsausgleich und wird daher angepasst. Die beabsichtigte Rechtsfolge wird in der Weise umgesetzt, dass die Ausgleichszulage zum selben Zeitpunkt ruhegehaltfähig wird, zu dem auch der ihr zugrunde liegende Bezügebestandteil bei Verbleib beim vorherigen Dienstherrn ruhegehaltfähig geworden wäre. Dies stellt die entsprechenden Bediensteten finanziell weder schlechter, was es auszugleichen galt, noch – wie es im Fall der sofortigen Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage der Fall gewesen wäre – besser als vor ihrem Dienstherrnwechsel.

f) Konkretisierungen im Bereich der Dienstunfallfürsorge – Heilverfahren und Pflege

Die Regelungen der §§ 37 und 38 NBeamtVG bilden die gesetzliche Grundlage sowohl für die Erstattung von Aufwendungen, die der Feststellung dienen, ob Unfallfolgen eingetreten sind, oder die unmittelbar im Zusammenhang mit der Untersuchung und Behandlung eines durch einen Dienstunfall erlittenen Körperschadens oder einer notwendigen Pflege stehen, als auch für die Gewährung von sonstigen Leistungen, die insbesondere dem Ausgleich finanzieller Nachteile bzw. der Entlastung von Pflegepersonen dienen. Unter Berücksichtigung des zum Beihilferecht ergangenen Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Juni 2004 – 2 C 50.02 -, werden mit Blick auf die Bedeutung der Dienstunfallfürsorge für die Beamtinnen und Beamten die wesentlichen Regelungen über die zu gewährenden Leistungen im Gesetz getroffen. Es handelt sich dabei um die Festlegung

- der Tatbestände, bei deren Vorliegen den durch einen Dienstunfall verletzten Beamtinnen und Beamten oder anderen Personen Leistungen zu gewähren sind,
- des Personenkreises, der Leistungen beanspruchen kann,

- der Aufwendungen, die erstattet werden sollen, sowie
- der Begrenzung der zu erbringenden Leistungen.

Durch die vorgesehenen Regelungen ist zunächst gewährleistet, dass die den betroffenen Personen zu gewährenden Leistungen nicht hinter den Ansprüchen nach der derzeitigen Rechtslage zurückbleiben. Dies gilt vorrangig in Bezug auf die weiterhin vorgesehene Erstattung von Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Krankenhausbehandlung. Darüber hinaus berücksichtigen sie auch in anderen Rechtsgebieten eingetretene Entwicklungen, soweit diese Auswirkungen auf den Leistungsumfang im Bereich der Dienstunfallfürsorge haben.

II. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Aufgrund dieses Gesetzentwurfs sind Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung nicht zu erwarten.

III. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und auf Familien

Mit der Einführung einer Familienpflegezeit wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte in Niedersachsen verbessert. Die Regelung wird sich deshalb positiv auf Familien auswirken.

Durch den Wegfall der Kausalitätsprüfung bei der betreuungs- und pflegebedingten Erhöhung der Einstellungsaltersgrenzen sowie den Wegfall der zeitlichen Begrenzung der Aufstiegslehrgänge in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls gefördert.

IV. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderung

Soweit es sich bei den pflegebedürftigen nahen Angehörigen, für die künftig eine Familienpflegezeit ermöglicht wird, zugleich um Menschen mit Behinderungen handelt, werden sich die Regelungen über die Familienpflegezeit auf diese ebenfalls positiv auswirken.

V. Voraussichtliche Kosten und haushaltmäßige Auswirkungen

Die Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Niedersachsen führt grundsätzlich zu keinen finanziellen Mehrbelastungen. Der Gesetzentwurf sieht vor, die Familienpflegezeit als Teilzeitmodell mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit auszugestalten. Während der aktiven Pflegephase wird die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang reduziert, in der sich anschließenden Nachpflegephase werden die Minderzeiten durch eine entsprechende Erhöhung bis zur regelmäßigen Arbeitszeit ausgeglichen. Während des Bewilligungszeitraums werden die Bezüge durchgehend entsprechend dem für die gesamte Familienpflegezeit festgesetzten Teilzeitfaktor gewährt. Im Ergebnis ist das Modell damit kostenneutral. Es erübrigt damit zugleich eine komplizierte Vorschussregelung und erlaubt damit eine im Vergleich zum Bundesgesetz schlankere Regelung. Da der Dienstherr in der aktiven Pflegephase in finanzielle Vorleistung tritt, werden mögliche Störungen im Verlauf der Pflege- und Nachpflegephase und deren Auswirkungen geregelt. Grundsätzlich geht der Gesetzentwurf davon aus, dass Störungsfälle zu einer finanziellen Rückabwicklung der Familienpflegezeit führen, sodass auch insofern eine Kostenneutralität eintritt. Lediglich für Fälle, in denen ein Ausgleich der während der Pflegephase eingetretenen Minderzeiten wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder Tod der Beamtin oder des Beamten nicht möglich ist, soll das Ausfallrisiko beim Dienstherrn verbleiben. Fälle, in denen sich dieses eng umgrenzte Risiko realisiert, dürften quantitativ allerdings eher zu vernachlässigen sein.

Die gesetzliche Regelung der Einstellungshöchstaltersgrenze führt zu keinen zusätzlichen Kosten, da es inhaltlich bei den bislang in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung geregelten Altersgrenzen bleibt. In der Zukunft können zusätzliche Versorgungsausgaben durch den beabsichtigten Wegfall des Kausalitätserfordernisses für die Anrechnung von Zeiten der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen anfallen. Dadurch wird die Anzahl derjenigen Beamtinnen und Beamten steigen, die nach Vollendung der Höchstaltersgrenze eingestellt werden. Bei ihnen verkürzt sich die Zeit des aktiven Dienstes im Verhältnis zur Dauer der Gewährung von Versorgungsbezügen. Die Anzahl der Fälle lässt sich nicht voraussehen, dürfte aber gering sein.

Die Zahl der möglichen Fälle und der sich daraus ergebenden Kosten für die Erfüllungsübernahme uneinbringlicher Schmerzensgeldansprüche ist nicht konkret bestimmbar. Valide Zahlen bezüglich derjenigen Beamtinnen und Beamten, die nach tätlichen Angriffen oder Widerstandshandlungen im Zivilverfahren Schmerzensgeldansprüche gegenüber dem Schädiger geltend gemacht haben, sowie Erkenntnisse, in welcher Höhe ein Schmerzensgeldanspruch anerkannt wurde, liegen etwa für den Polizeibereich nicht vor, da eine diesbezügliche Mitteilungspflicht seitens der Beamtinnen und Beamten nicht besteht. Ein eventuelles Kostenvolumen lässt sich auch anhand der erfassten Zahlen zu Widerstandshandlungen nicht abschätzen. Eine Kostenschätzung lässt sich deshalb nur anhand der von anderen Bundesländern, die eine entsprechende gesetzliche Regelung bereits eingeführt haben, getroffenen Kostenschätzungen vornehmen. Schleswig-Holstein geht nach der dem Gesetzesverfahren zugrunde gelegten Kostenschätzung von 40 000 Euro, Hessen von 60 000 Euro und Bayern von 100 000 Euro im Jahr aus, sodass in Niedersachsen die jährlichen Kosten auf insgesamt ca. 75 000 Euro geschätzt werden können.

Mit der Schließung einer besoldungsrechtlichen Lücke für in den Landtag gewählte Beamtinnen und Beamte können im Einzelfall geringfügige haushaltsmäßige Mehraufwendungen dadurch entstehen, dass diesem Personenkreis ein Anspruch auf Besoldung und Beihilfe oder Heilfürsorge bis zu dem Zeitpunkt eingeräumt wird, zu dem die Zahlung der Grundentschädigung sowie die Gewährung von Leistungen für Krankheits-, Pflege- und Notfälle nach dem Niedersächsischen Abgeordnetengesetz einsetzen. Dies wird im Regelfall aber nur einen Zeitraum von wenigen Tagen bis zu wenigen Wochen betreffen. Ein konkreter Mehrbedarf ist insoweit nicht quantifizierbar, da die Anwendungshäufigkeit der Regelung nicht annähernd bemessen werden kann.

Durch die in Artikel 2 Nr. 1 vorgesehene Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes entstehen zusätzliche Kosten in der Beamtenversorgung, da bisher nicht ruhegehaltfähige Besoldungsbestandteile nunmehr die Ruhegehaltfähigkeit erlangen. Diese Änderung betrifft jedoch aus folgenden Gründen voraussichtlich wenige Einzelfälle:

- Die einschlägigen Vorschriften in § 42 und § 68 Abs. 5 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) beziehen sich lediglich auf Beamtinnen und Beamte, die zu hauptberuflichen Leiterinnen, Leitern oder Mitgliedern eines Leitungsgremiums einer Hochschule berufen worden sind und in ihrer vorausgehenden Dienstzeit als Professorin oder Professor Bezüge nach Besoldungsgruppe (BesGr.) C 4, W 2 oder W 3 erhalten haben.
- BesGr. C 4: Bei diesem Personenkreis handelt es sich ausschließlich um bei Inkrafttreten des Professorenbesoldungsreformgesetzes am 23. Februar 2002 bereits vorhandenes Personal, das seinerzeit auf der Grundlage von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen Zuschüsse nach Nummer 1 oder 2 der Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung C zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung erhalten hat. Hierbei werden die Zuschüsse nach Nummer 1 der oben genannten Vorbemerkungen ausdrücklich als nicht ruhegehaltfähig deklariert, sodass auch nach längerem Bezug keine Ruhegehaltfähigkeit entsteht, die sich auf der Grundlage dieser Gesetzesänderung auf eine eventuelle Ausgleichszulage ausweiten könnte. Zuschüsse nach Nummer 2 können dagegen für ruhegehaltfähig erklärt werden, allerdings ist eine befristete Gewährung nur bei nicht als ruhegehaltfähig erklärten Sonderzuschüssen möglich. Daraus folgt, dass Zuschüsse nach Nummer 2, solange nicht die unbefristete Gewährung ausgesprochen wurde, per se nicht ruhegehaltfähig sein können und es zumindest zum Zeitpunkt des Wechsels auch (noch) nicht werden sollten. Die noch vorhandenen C 4-Professorinnen und -Professoren sind somit von der geplanten Änderung nicht betroffen.

Als Begünstigte dieser Gesetzesanpassung verbleiben daher nur noch diejenigen Beamtinnen und Beamten, die aus einem früheren Beamtenverhältnis als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor, aus dem sie gemäß dem ab 23. Februar 2002 geltenden Recht nach W 2 oder W 3 besoldet wurden, in eines der oben genannten Ämter mit Leitungsfunktion gewechselt sind. Für diese Personen handelt es sich bei den der Ausgleichszulage zugrunde liegenden, erst später ruhegehaltfähig werdenden potentiellen Zuschüssen um befristete Leistungsbezüge. Diese Leistungsbezüge sind nicht normiert, sondern werden innerhalb des jeweiligen Vergaberahmens der Hochschule anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen einzelfallbezogen gewährt. Die voraussichtliche Höhe der daraus entstehenden zusätzlichen Versorgungskosten kann daher nicht geschätzt werden, sollte sich jedoch aufgrund der voraussichtlich geringen Anzahl der Fälle in überschaubaren Grenzen halten. Nach derzeitigem Kenntnisstand ist eine Haushaltsbelastung erst nach 2020 im Umfang von voraussichtlich unter 10 000 Euro pro Jahr zu erwarten. Die entsprechende Gesetzeslücke muss geschlossen werden, weil die betroffenen Fälle wegen der Formstrenge des Beamtenrechts nicht durch Einzelfallentscheidungen geregelt werden können.

Zu den weiteren Änderungen des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes ist eine qualifizierte Aussage zu potentiellen Auswirkungen auf die Haushalts- und Finanzwirtschaft des Landes sowie der Kommunen nicht

möglich. Dies liegt insbesondere daran, dass nicht abschätzbar ist, in welchem Umfang Leistungen in Anspruch genommen werden. Deshalb lässt sich insbesondere nicht belastbar einschätzen, ob und inwieweit in Bezug auf einzelne Bereiche tatsächlich Zahlungen erfolgen werden. Soweit gegenüber dem bisherigen Leistungsumfang Erweiterungen vorgesehen sind, sind diese aus fürsorgerechtlichen Gründen geboten.

VI. Anhörungen

1. In der Anhörung zu dem Gesetzentwurf sind beteiligt worden:

- der Deutsche Gewerkschaftsbund – Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt – (DGB),
- der Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion (NBB),
- der Niedersächsische Richterbund (NRB),
- die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens.

Darüber hinaus haben folgende Verbände und Stellen Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten:

- der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Niedersachsen – (DHV),
- der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands – Landesverband Niedersachsen – ,
- der Bund Deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Niedersachsen – (BDK) ,
- der Verband der niedersächsischen Verwaltungsrichterrinnen und Verwaltungsrichter e. V. (VNVR),
- der Bund Niedersächsischer Sozialrichter,
- der Bund deutscher Finanzrichterinnen und Finanzrichter – Landesverband Niedersachsen – ,
- die Vereinigung der Berufsrichter der Arbeitsgerichtsbarkeit im Lande Niedersachsen,
- die Neue Richtervereinigung e. V. – Landesverband Niedersachsen – ,
- der Verband der Rechtspfleger e. V. (VdR),
- der Bund Deutscher Rechtspfleger e. V.,
- der Deutsche Juristinnenbund e. V.,
- der Bundesverband der Justizwachtmeister e. V.,
- der Verband Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter,
- der Verband der Lebensmittelkontrolleure des Landes Niedersachsen e. V.,
- das Katholische Büro Niedersachsen,
- die Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen,
- die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen,
- die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen,
- der Niedersächsische Landesrechnungshof.

2. Die Verbände haben sich wie folgt geäußert:

- a) Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Niedersachsen

Soweit Rückäußerungen der beteiligten Verbände vorliegen, wird die Einführung einer Familienpflegezeit von ihnen einhellig begrüßt.

Der DGB verweist insoweit insbesondere auf die mit der Regelung bewirkte bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie den herbeigeführten Gleichklang von Tarif- und Beamtenrecht.

Auch der NBB begrüßt das Vorhaben, über den Gesetzentwurf eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Nach seiner Auffassung gibt es allerdings in diesem Zusammenhang noch weiteren Handlungsbedarf. Der Verband verweist insofern insbesondere auf die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, mit denen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder noch besser organisiert und koordiniert werden könnten. Dazu ist darauf hinzuweisen, dass mit der von der Landesregierung im September 2015 beschlossenen Einfügung einer Öffnungsklausel in die Niedersächsische Arbeitszeitverordnung es den Kommunen bereits ermöglicht wird, Langzeitarbeitskonten im kommunalen Bereich einzuführen. Die Regelung ist allerdings auf den Kommunalbereich beschränkt worden, weil es nur dort aufgrund entsprechender Haushaltssystematik (doppelte Haushaltsführung) möglich ist, Rückstellungen für eine spätere Finanzierung von Vertretungskräften während der Freistellungsphase auszubringen. In der öffentlichen Verwaltung des Landes wird eine Einführung von Lebensarbeitszeitkonten wegen der damit verbundenen ungeklärten personal- und finanzwirtschaftlichen Fragen dagegen derzeit nicht für zielführend gehalten. So bestehen in der Landesverwaltung insbesondere keine haushaltsrechtlichen Möglichkeiten, im Hinblick auf die spätere Freistellung einer Beamtin oder eines

Beamten Rückstellungen zu bilden, die eine Finanzierung von Vertretungskräften während der Freistellungsphase gewährleisten. Mit der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten würden die Lasten der Vergangenheit lediglich in die Zukunft verschoben. Auch sprechen die in der zurückliegenden Zeit gemachten negativen Erfahrungen mit Langzeitarbeitszeitkonten im Schulbereich gegen eine solche Einrichtung. Wie sich bei den verpflichtenden Arbeitszeitkonten bei Lehrkräften gezeigt hat, ergeben sich personalwirtschaftliche Probleme in der Zukunft, wenn die vorgeleistete Arbeitszeit später durch Freistellung ausgeglichen wird.

Zu der vom NBB weiterhin aufgeworfenen Frage, ob auch mit Blick auf die Überlegung der Landesregierung zur wirkungsgleichen Übertragung des Familienpflegezeitgesetzes eine Regelung für die außerhäusliche Betreuung minderjähriger naher Angehöriger (§ 3 Abs. 5 des Pflegezeitgesetzes – PflegeZG –) in den Gesetzentwurf aufzunehmen ist, ist festzustellen, dass es einer solchen ausdrücklichen Regelung nicht bedarf, da eine entsprechende Betreuung bereits durch § 62 Abs. 1 NBG ermöglicht wird.

b) Erfüllungübernahme von Schmerzensgeldansprüchen als Fürsorgeleistung des Dienstherrn

Die Regelung wird von den beteiligten Verbänden begrüßt, zugleich wird jedoch zum Teil noch Änderungsbedarf gesehen.

Aufgrund der Stellungnahmen des DGB, des NBB sowie des VNVR wird die Mindestgrenze für die Erfüllungübernahme von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn gegenüber dem bisherigen Gesetzentwurf auf 250 Euro abgesenkt sowie die Vorschrift als „Sollvorschrift“ ausgestaltet.

Hinsichtlich der Einzelheiten des Ergebnisses der Verbandsanhörung wird auf den Besonderen Teil der Begründung (Teil B, zu Artikel 1 Nr. 8 – § 83 a NBG –) verwiesen.

c) Ergänzende Forderungen

aa) Ergänzende Regelungen im Bereich des Hochschulrechts

Der DHV regt an, die Regelung über die Erhöhung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung von Professorinnen und Professoren in ein Beamtenverhältnis an den Regelungsgehalt der allgemeinen laufbahnrechtlichen Vorschriften für Beamtinnen und Beamte (vgl. Artikel 5 Nr. 1 – § 16 Abs. 3 NLVO –) anzupassen und insoweit Pflegezeiten für nahe Angehörige den Kindererziehungszeiten gleichzusetzen. Um den Interessen und Bedürfnissen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen, die erstmals in ein Professorendienstverhältnis berufen werden, Rechnung zu tragen, wird dem Vorschlag des DHV gefolgt und § 27 Abs. 2 Satz 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) entsprechend ergänzt. Damit wird zugleich ein Gleichklang des Hochschulrechts mit dem allgemeinen Beamtenrecht hergestellt.

Weiter regt der DHV an, die in Artikel 1 Nr. 5 dieses Gesetzentwurfs vorgesehene Teilzeitbeschäftigung in Form einer Familienpflegezeit als weiteren Verlängerungstatbestand für ein Beamtenverhältnis auf Zeit in die Regelung des § 21 a Abs. 1 NHG einzubeziehen. Da hiermit eine notwendige Folgeänderung aus Anlass der Änderung der beamtenrechtlichen Regelungen nachvollzogen wird, wird auch dieser Anregung gefolgt und § 21 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 NHG entsprechend ergänzt.

In Zusammenhang mit den vorgenannten Änderungen zum Niedersächsischen Hochschulgesetz soll der vorliegende Gesetzentwurf – einem Vorschlag aus dem Wissenschaftsbereich folgend – zum Anlass genommen werden, auch § 8 Abs. 5 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 16. Juni 2016 umzusetzen. Nach dieser Vereinbarung wirken die Länder darauf hin, die notwendigen Rahmenbedingungen für die in § 3 Nr. 1 Sätze 2 und 3 der Vereinbarung genannten zusätzlichen Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes zu schaffen.

Um die vorstehend bezeichneten Ergänzungen insgesamt umzusetzen, wird in den Gesetzentwurf ein neuer Artikel zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (neuer Artikel 4) eingefügt.

bb) Modifizierung der Regelung über das Hinausschieben des Ruhestandes bei Nichterreichen der Versorgungshöchstgrenze

Der NBB fordert, die Regelung über das Hinausschieben des Ruhestandes in § 36 NBG in Anlehnung an eine entsprechende Regelung beim Bund dahingehend zu ergänzen, dass sich die grundsätzliche Ermessensentscheidung über das Hinausschieben des Ruhestandes unter bestimmten Voraussetzungen zu einem Rechtsanspruch verdichtet. Voraussetzung soll danach im Wesentlichen sein, dass die Beamtin oder der Beamte bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze nicht die Höchstversorgung erreicht und zuvor aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt gewesen ist.

Der Forderung des NBB kann nicht entsprochen werden, da eine entsprechende Ergänzung nicht in das System der niedersächsischen Regelung passen würde. So sieht § 36 Abs. 1 Satz 1 NBG im Unterschied zur Bundesregelung bereits einen Rechtsanspruch auf Hinausschieben des Ruhestandes um bis zu einem Jahr vor, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Lediglich die Entscheidung für ein Hinausschieben um weitere zwei Jahre steht im Ermessen des Dienstherrn. Es besteht Einvernehmen mit dem NBB, dass in diesem Rahmen die vorgenannten Kriterien als ermessensleitende Gesichtspunkte bei der Entscheidung über den Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes berücksichtigt werden.

cc) Schließung einer aufgrund der besonderen Altersgrenze oder einer Dienstunfähigkeit entstehenden Versorgungslücke beim Versorgungsausgleich

Der BDK fordert, Rentenanwartschaften, die im Versorgungsausgleich im Zuge einer Ehescheidung begründet wurden, bei der Anwendung des § 17 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG) mit Pflichtbeitragszeiten gleichzustellen. So soll die Versorgungslücke geschlossen werden, die geschiedenen Beamtinnen und Beamten mit einer besonderen (vor der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze liegenden) Altersgrenze sowie Beamtinnen und Beamten, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand treten, vorübergehend bis zum Erreichen der rentenrechtlichen Altersgrenze entsteht.

§ 17 NBeamtVG dient dazu, beruflich bedingte versorgungsrechtliche Nachteile auszugleichen, die regelmäßig bei Personen auftreten, die erst nach einer längeren rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung in ein Beamtenverhältnis berufen wurden. Der Vorschlag, der Dienstherr möge Ansprüche aus dem Versorgungsausgleich und Pflichtbeitragszeiten gleich behandeln und bis zur Realisierung des im Versorgungsausgleich erworbenen Rentenanspruchs die Versorgung aus dem eigenen Beamtenverhältnis aufstocken, ist abzulehnen. Die Beamtenversorgung ist Teil der lebenslangen amtsangemessenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn. Die Höhe der Versorgung bestimmt sich unter Beachtung des Leistungsprinzips aus dem letzten erreichten Amt und der Dauer der ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Außerdienstliche Faktoren haben keinen Einfluss auf die Höhe der Versorgung. Die Ehescheidung ist eindeutig der privaten Lebensführung der Beamtinnen und Beamten zuzurechnen. Es kann deshalb nicht Aufgabe des Beamtenversorgungsrechts sein, nachteilige Scheidungsfolgen auszugleichen.

Probleme, die sich aus den Folgen einer Ehescheidung ergeben, sind vorrangig familienrechtlich zu lösen. Der Bundesgesetzgeber hat hierfür in § 1573 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Aufstockungsunterhalt) und §§ 33, 34 des Versorgungsausgleichsgesetzes (Schutz des ausgleichspflichtigen Ehegatten vor doppelter Inanspruchnahme durch Unterhalt und Versorgungsausgleich) die nötigen Voraussetzungen geschaffen. Das ist konsequent, denn so werden die auf einer Ehescheidung beruhenden Versorgungslücken auf Kosten des geschiedenen Ehegatten und dessen Versorgungsträger geschlossen. Eine Aufstockung der eigenen Versorgung würde hingegen zumindest in allen Fällen, in denen der ausgleichspflichtige Ehegatte nicht niedersächsische Landesbeamtin oder niedersächsischer Landesbeamter ist, zu einer Mehrbelastung für den Landeshaushalt führen.

d) Weitere Änderungsvorschläge

Soweit die Verbände weitere Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge zu einzelnen Bestimmungen des Gesetzesentwurfs vorgetragen haben, werden diese und deren Bewertung an den entsprechenden Stellen in Teil B näher dargestellt.

B. Besonderer Teil

Artikel 1 (Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 6 Abs. 3 NBG):

Eine entsprechende Regelung bestand bereits in § 195 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 NBG in der bis zum 31. März 2009 geltenden Fassung. Die Erweiterung der Verabschiedungstatbestände von Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten gegenüber der derzeitigen Rechtslage ist vor dem Hintergrund zunehmender Körperschaftsumbildungen insbesondere im Kommunalbereich erforderlich.

Zu Nummer 2 (§ 18 NBG):

Zu Buchstabe a:

Die Änderung dient der Übersichtlichkeit.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung nach Anfügen zweier neuer Absätze.

Zu Buchstabe c:

In den neuen Absätzen 2 und 3 des § 18 NBG werden die Einstellungsaltersgrenzen aus § 16 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 NLVO in das Niedersächsische Beamtengesetz übernommen.

Die aktuellen Höchstaltersgrenzen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe liegen in Niedersachsen – mit Ausnahme des Polizeibereichs - bei Vollendung des 45. und für schwerbehinderte Menschen bei Vollendung des 48. Lebensjahres. In ein Beamtenverhältnis auf Widerruf in einen Vorbereitungsdienst kann berufen werden, wer bei Einstellung das 40., als schwerbehinderter Mensch das 45. Lebensjahr nicht vollendet hat.

Die Anwendung von Höchstaltersgrenzen schränkt die Grundrechte der freien Berufswahl gemäß Artikel 12 Abs. 1 des Grundgesetzes sowie des freien Zugangs zu öffentlichen Ämtern gemäß Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes ein, da Bewerberinnen und Bewerber nach Erreichen des jeweiligen Lebensalters der Eintritt in das Berufsbeamtentum verwehrt bleibt. Dies ist abzuwägen mit dem aus dem Alimentations- und Lebenszeitprinzip folgenden legitimen Ziel, Personen nicht in das Beamtenverhältnis aufzunehmen, die aufgrund ihres vergleichsweise höheren Lebensalters nur noch für eine begrenzte, also verhältnismäßig kurze Zeit aktive Dienstleistung erbringen können, woran sich jedoch nach ihrem Eintritt in den Ruhestand jahrzehntelanger Versorgungsbezug anschließen kann. Einstellungshöchstaltersgrenzen können dazu beitragen, von vornherein Verschiebungen im Gefüge beamtenrechtlicher Rechte und Pflichten zu vermeiden, indem sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Dienstzeit und Versorgungsansprüchen sicherstellen und so die Finanzierbarkeit und Funktionsfähigkeit der Beamtenversorgung gewährleisten.

Die Bestimmung der Altersgrenze ist im Gesetzentwurf in erster Linie daran orientiert, dass Beamtinnen und Beamte vom Zeitpunkt ihrer Einstellung bis zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den altersbedingten Ruhestand geringstensfalls die Mindestversorgungshöhe (grundsätzlich 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) während der Dauer ihres aktiven Dienstes selbst „erwirtschaftet“ haben sollen. Der Anspruch auf Versorgung entsteht bereits nach Ableistung von fünf Dienstjahren. Die Höhe der Versorgung richtet sich unter anderem nach der Anzahl der aktiven Dienstjahre und beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, mindestens jedoch fünfunddreißig Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Demnach haben Beamtinnen und Beamte im Zeitpunkt des Erwerbs eines Ruhegehaltsanspruchs erst einen Ruhegehaltssatz von 8,96875 Prozent „erwirtschaftet“. Sie haben jedoch Anspruch auf eine Versorgung mit einem Mindestruhegehaltssatz von 35 Prozent. Für dieses Mindestruhegehalt, das die Alimentation bei frühzeitiger Dienstunfähigkeit gewährleistet, müssten sie „planmäßig“ 19,5 Jahre Dienst leisten. Dies ergäbe bei Zugrundelegung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand, die derzeit beim Ende des Monats, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird, liegt (abgesehen von Sonderregelungen für Lehrkräfte), ein Eintrittsalter von spätestens 47,5 Jahren. Prämisse dafür ist eine nicht durch Beurlaubung unterbrochene Vollzeitbeschäftigung bis zum Erreichen der Altersgrenze.

In die Abwägung zur Ermittlung eines ausgewogenen zeitlichen Verhältnisses zwischen aktiver Dienstzeit und Ruhegehaltsanspruch sind neben der regelmäßigen Dauer bis zum Erreichen des Mindestruhegehaltssatzes weitere Gesichtspunkte einzubeziehen:

- Neben Dienstzeiten, die die Beamtin oder der Beamte in einem Beamtenverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn verbracht hat, werden auch sogenannte Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt. Hierbei handelt es sich vor allem um Zeiten, die im öffentlichen Dienst in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis verbracht wurden, sofern diese zur Ernennung geführt haben, wie auch Ausbildungszeiten oder sonstige Zeiten, in denen besondere, für die Ausübung des späteren Amtes förderliche Fachkenntnisse erworben wurden. Bei der Einstellung lebensälterer Beamtinnen und Beamter liegen solche Vordienstzeiten regelmäßig in erheblich größerem Umfang vor als bei lebensjüngeren Personen. Dies wird auch nicht dadurch aufgewogen, dass die für diese Zeiten ggf. auch vorhandenen Rentenansprüche durch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bei der Deutschen Rentenversicherung geltend gemacht werden müssen und die Versorgungshöhe entsprechend gekürzt wird. Die Rentenanrechnung erfolgt im Rahmen einer Höchstgrenze (§ 66 Abs. 2 Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz), die sich aus dem maximal erreichbaren Ruhegehalt errechnet. Wird dieses wegen zu geringer Dienstzeiten nicht erreicht, so wirkt sich die Rentenanrechnung nicht oder nur teilweise aus. Ein direkter Vergleich zwischen Beamtenversorgung und Rente ist aufgrund der Bifunktionalität der Beamtenversorgung ansonsten nicht möglich.
- Über die Versorgungsleistungen hinaus sind auch die Beihilfeleistungen zu berücksichtigen, die der Dienstherr der Beamtin, dem Beamten, der Versorgungsempfängerin und dem Versorgungsempfänger sowie den Hinterbliebenen für Belastungen im Krankheitsfall zahlt. „Da die Zeitspanne vom regulären Eintritt in den Ruhestand bis zum Tod statistisch für alle Beamtinnen und Beamten gleich ist, wird das Verhältnis von Versorgungslast und Dienstzeit in diesem Bereich allein durch die Dauer der Dienstzeit bestimmt...“ (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 21. April 2015, 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12, Rdnr. 89). Beihilfen werden auch bei geringen aktiven Dienstzeiten für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger lebenslang gezahlt, unabhängig von der Höhe der Dienst- oder Versorgungsbezüge. Mit höherem Lebensalter steigt zudem auch nicht nur der prozentuale Beihilfeanspruch von regulär 50 Prozent auf 70 Prozent, sondern es ist im Regelfall auch von einer Erhöhung der krankheitsbedingten Aufwendungen an sich auszugehen.
- Auch die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand auf Antrag oder aufgrund von Dienstunfähigkeit ist in eine Gesamtbetrachtung mit einzubeziehen. So sind im Jahr 2014 insgesamt lediglich 29 Prozent der Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen „planmäßig“ mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand getreten, hinzuzurechnen sind noch 4,3 Prozent, deren Altersgrenze auf ihren Antrag hinausgeschoben wurde. Zwei Drittel der 2014 pensionierten niedersächsischen Beamtinnen und Beamten wurden somit aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt, den weitaus größten Anteil macht hierbei, trotz einer leicht sinkenden Tendenz in den letzten beiden Jahren, die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag aus. Das daraus folgende tatsächliche durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aller Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen betrug dementsprechend im Jahr 2014 62,22 Jahre.
- Wie sich aus der aktuellen Versorgungsprognose (Stand 31. Dezember 2015) ergibt, ist in Niedersachsen von Ende 2015 an (93 200) bis hin zum Jahr 2045 (98 300) mit einem Zuwachs von 5 100 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern insgesamt zu rechnen. Hiervon wird sich der Anteil der Urheberinnen und Urheber, also der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten selbst, voraussichtlich von 75 200 um 1 300 auf 76 500 erhöhen, der Anteil der Hinterbliebenen (Witwen/Witwer und Waisen mit Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung) von 18 000 um 3 800 auf 21 800. Die Ausgaben für Versorgung steigen aufgrund des demographischen Wandels daher kontinuierlich an.
- Zudem wird die Auszahlung von Versorgungsleistungen durch eine weiterhin steigende Lebenserwartung geprägt. Zwar hat sich der Beginn der regulären Auszahlungsphase durch Anhebung der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auf ein höheres Lebensalter verschoben. Gleichzeitig hat sich jedoch die prognostizierte durchschnittliche Lebenserwartung verlängert. Den Ergebnissen der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen zufolge (Statistische Monatshefte Niedersachsen 10/2015, Seite 540 bis 542, <http://www.statistik.niedersachsen.de/download/101915>) ist die durchschnittliche Lebenserwartung Neugeborener in den letzten 50 Jahren bei den Männern von knapp 66 (Jahrgang 1949/1951) über gut 72 (1993/1995) auf 77,5 Jahre (2010/2012) und bei den Frauen im gleichen Zeitraum von 69 über fast 80 auf gut 82 Jahre gestiegen. Allein auf die letzten 20 Jahre entfällt hierbei eine Steigerung um knapp

drei bis fünfeinhalb Jahre, von einer weiterhin steigenden Tendenz kann daher ausgegangen werden. Daraus entstehen sowohl längere Versorgungszeiten für die pensionierten Beamtinnen und Beamten selbst wie auch zusätzliche Ausgaben bei der Hinterbliebenenversorgung verstorbener Bediensteter.

- Verzögerungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen führen nach wie vor zu einer Hinausschiebung der Höchstaltersgrenze. Wie bisher können außerdem für einzelne Fälle oder Gruppen von Fällen Ausnahmen von den Höchstaltersgrenzen zugelassen werden, wenn der Dienstherr ein erhebliches dienstliches Interesse daran hat, Bewerberinnen und Bewerber als Fachkräfte zu gewinnen oder zu behalten, sowie für einzelne Fälle, wenn sich nachweislich der berufliche Werdegang aus von der Bewerberin oder dem Bewerber nicht zu vertretenden Gründen in einem Maß verzögert hat, das die Anwendung der Höchstaltersgrenze unbillig erscheinen ließe. Somit kann im Einzelfall auch von dieser Höchstaltersgrenze noch nach oben abgewichen werden, wenn die Umstände des jeweiligen Einzelfalls dies geboten erscheinen lassen.
- Bundesweit befindet sich Niedersachsen mit seiner Einstellungshöchstaltersgrenze von 45 Jahren für das Beamtenverhältnis auf Probe – in allen Laufbahnfachrichtungen mit Ausnahme der Polizei – im Mittelfeld. Beim Bund sowie Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland liegt die Grenze bei der Vollendung des 40. Lebensjahres, in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen bei der Vollendung des 42. Lebensjahres. Ebenso wie in Niedersachsen darf in Bayern, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet sein, in Brandenburg und Sachsen sowie im Regelfall in Thüringen (dort gilt eine flexible Altersgrenze von 20 Jahren vor Erreichen der jeweiligen Ruhestandsaltersgrenze) das 47. Lebensjahr. In Berlin und Hessen wurde ein Höchstalter von maximal 50 Jahren festgelegt. Im Bundesdurchschnitt ergibt sich daraus ein Höchstalter von 43,5 Jahren für den Eintritt in das Beamtenverhältnis, auf volle Jahre aufgerundet von 44 Jahren.

In der Gesamtbetrachtung ergibt sich trotz heraufgesetzter Ruhestandsaltersgrenze ein sowohl tendenziell früherer bzw. zumindest gleichbleibender Ruhestandsbeginn, der sich im Einzelfall nach der jeweiligen physischen und psychischen Verfassung sowie nach der persönlichen Vermögenssituation (ob und in welcher Höhe Abschläge hingenommen werden können) der Beamtinnen und Beamten richtet, als auch aufgrund der steigenden Lebenserwartung ein späteres Ende der Zahlung der Versorgungsbezüge. Beide Faktoren führen dazu, dass sich der Zeitanteil, in welchem Versorgung gezahlt wird, verlängert. Die Einstellungsaltersgrenze dient daher als Steuerungsinstrument, um den Anteil des aktiven Dienstes (der wie bereits ausgeführt lediglich 5 Jahre betragen muss, um den Anspruch auf Mindestversorgung auszulösen) gegenüber dem Versorgungszeitraum (laut Statistik über 20 Jahre zuzüglich Hinterbliebenenversorgung möglich) nicht zu gering werden zu lassen. Die in Niedersachsen auf die Vollendung des 45. Lebensjahres festgelegte Altersgrenze wird danach auch weiterhin als verhältnismäßig angesehen.

Die Höchstgrenze für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf, die auf 5 Jahre früher festgesetzt ist, ergibt sich aus der Rückrechnung der regelmäßigen Dauer des Vorbereitungsdienstes (3 Jahre) zuzüglich der Möglichkeit der Verlängerung um maximal 2 x 1 Jahr bei jeweils einmaligem Nichtbestehen der Zwischen- und Laufbahnprüfung, was nicht dazu führen darf, dass eine Einstellung als Beamtin oder Beamter auf Probe nach nunmehr bestandener Laufbahnprüfung aufgrund der Altersgrenze nicht mehr möglich ist.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der NBB regt an, die Einstellungshöchstaltersgrenze für schwerbehinderte Laufbahnbewerberinnen und -bewerber auf das 50. Lebensjahr anzuheben.

An den bisherigen Altersgrenzen wird festgehalten. Durch die Übernahme der bestehenden Einstellungsaltersgrenzen in das Niedersächsische Beamtengesetz ergibt sich keine Notwendigkeit zu deren Erhöhung.

Zu Nummer 3 (§ 25 NBG):

Die Verordnungsermächtigung in § 25 Nr. 8 NBG wird auf die Regelung von Ausnahmen von den Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst (Beamtenverhältnis auf Widerruf) sowie für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe beschränkt. Der Begriff der Ausnahmen umfasst die Möglichkeit zur

- Regelung der Nichtanwendbarkeit der Höchstaltersgrenzen auf ganze Fallgruppen unmittelbar durch die Verordnung,

- Erhöhung der Altersgrenzen aus wichtigen Gründen,
- Regelung von Tatbeständen für die Zulassung von Ausnahmen für Fallgruppen oder Einzelfälle durch eine Behörde.

Inhalt, Zweck und Ausmaß der Verordnungsermächtigung werden präzisiert. Ausnahmen kommen insbesondere in Betracht, um den Abschluss einer Berufsausbildung zu gewährleisten und zum Ausgleich von Nachteilen durch die Betreuung von Kindern oder Angehörigen und in Fällen, in denen ihre Anwendung dienstlichen Belangen widerspricht oder unbillig ist.

Zu Nummer 4 (§ 37 Abs. 1 NBG):

Die Änderung dient der Klarstellung dahingehend, dass auch Beamtinnen und Beamte auf Zeit von der Antragsaltersgrenze Gebrauch machen können. Der bisherige Wortlaut der Vorschrift erfasst Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, nicht jedoch Beamtinnen und Beamte auf Zeit. Die Vorgängervorschrift des § 57 Satz 1 NBG in der Fassung vom 11. Dezember 1985 (Nds. GVBl. S. 493) erfasste dagegen Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit. Dass eine derartige inhaltliche Beschränkung der Regelung in § 37 Abs. 1 Satz 1 NBG auf Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit gewollt war, wird aus der Begründung der Vorschrift nicht ersichtlich (vgl. LT-Drs. 16/655, S. 116). § 7 NBG, der besondere Regelungen für das Beamtenverhältnis auf Zeit enthält, sollte jedoch ausdrücklich der bisherigen Regelung entsprechen (vgl. LT-Drs. 16/655, S. 74). Diese war in § 194 NBG in der Fassung vom 11. Dezember 1985 enthalten und bestimmte dort in Absatz 1 Satz 1, dass für Beamtinnen und Beamte auf Zeit die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit entsprechend gelten, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Eine solche Regelung findet sich im derzeit geltenden Niedersächsischen Beamtengesetz jedoch nicht mehr. Erklären lässt sich dieser Umstand durch die damals vorherrschende Auffassung, Regelungen des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) dürften aus Gründen der grundgesetzlichen Kompetenzordnung nicht auch, und sei es nur deklaratorisch, im Niedersächsischen Beamtengesetz enthalten sein (vgl. LT-Drs. 16/655, S. 74). Eine solche, die Aufnahme in das Niedersächsische Beamtengesetz in diesem Sinne hindernde Vorschrift ist § 6 BeamStG. Hiernach gelten für die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten auf Zeit die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend, soweit durch das Landesrecht nichts anderes bestimmt ist. Diese Vorschrift kann jedoch nicht weiter reichen als der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch machen darf und Gebrauch gemacht hat; sie dürfte sich mithin nur auf Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes beziehen. Eine Geltung des derzeitigen § 37 Abs. 1 Satz 1 für Beamtinnen und Beamte auf Zeit aufgrund von § 6 BeamStG erscheint damit fraglich. Die Praxis nahm jedoch an, dass trotz Änderung im Wortlaut weiterhin auch Beamtinnen und Beamte auf Zeit von der Regelung erfasst seien und wendete die Vorschrift weiter auf diese an. Eine Klarstellung erscheint daher notwendig.

Zu Nummer 5 (§ 62 a NBG):

Zu Absatz 1:

Die Familienpflegezeit ist eine weitere Form der Teilzeitbeschäftigung. Sie wird auf Antrag gewährt und steht allen Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen offen. Die Familienpflegezeit kann sowohl aus einer Vollzeit- als auch aus einer Teilzeitbeschäftigung heraus in Anspruch genommen werden. Die Dauer der Familienpflegezeit ist nicht vorgegeben, sie ist aber auf längstens 48 Monate begrenzt. Bei der Genehmigung der Familienpflegezeit wird dem Dienstherrn ebenso wie bei Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen nach § 62 NBG ein Ermessen nicht eröffnet.

Tatbestandlich setzt die Vorschrift voraus, dass eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder ein pflegebedürftiger naher Angehöriger tatsächlich von der Beamtin oder dem Beamten in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Eine Unterstützung durch Dritte, z. B. durch die Inanspruchnahme ambulanter Pflegedienste, ist dabei unschädlich. Hinsichtlich des Begriffs des nahen Angehörigen knüpft das Gesetz an die Definition in § 7 Abs. 3 PflegeZG an. Während § 62 Abs. 1 mit den sonstigen Angehörigen einen sehr weiten Kreis von Personen – nämlich alle Angehörigen im Sinne von § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes – erfasst, ist der Kreis der nahen Angehörigen nach § 7 Abs. 3 PflegeZG enger gefasst. Diese Differenzierung ist gerechtfertigt, da § 62 a wegen der Besoldungsvorleistung des Dienstherrn günstigere Rechtsfolgen als § 62 Abs. 1 gewährt. Zudem entspricht der Zuschnitt des Kreises der für eine Familienpflegezeit infrage kommenden Angehörigen in § 62 a der Regelung des Bundes und anderer Länder. Für den Begriff der häuslichen Umgebung kommt es darauf an, dass die Pflege nicht in einer stationären Einrichtung geleistet wird, sondern dass es sich um eine ambulante häusliche Pflege handelt. Eine kurzzeitige Unterbrechung dieser Pflegesituation z. B. durch einen kurzen Aufenthalt in einer stationären Einrichtung ist dabei unschädlich. Pflege in häuslicher Umgebung bedeutet nicht, dass die oder der Pflegebedürftige mit

der pflegenden Beamtin oder dem pflegenden Beamten zwingend in einer häuslichen Gemeinschaft leben muss. Denkbar ist auch eine größere örtliche Entfernung, sofern die Pflegeperson dies mit ihrem Arbeitszeitmodell vereinbaren kann.

Voraussetzung ist weiterhin, dass keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Hierzu zählen nur solche Belange, die zu konkreten, schwerwiegenden Nachteilen für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung führen. Die dienstlichen Gründe müssen also von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Beschäftigung mit unverändertem Arbeitszeitumfang unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können.

Als pflegebedürftig sind Personen anzusehen, wenn sie die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI) erfüllen oder diese voraussichtlich erfüllen. Die Pflegebedürftigkeit ist gegenüber der Dienststelle durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Alternativ kommt auch der Nachweis durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung in Betracht.

Zu Absatz 2:

Die Familienpflegezeit gliedert sich in zwei Phasen, die (aktive) Pflegephase und die sich unmittelbar anschließende Nachpflegephase, mit jeweils unterschiedlichem Umfang der Arbeitszeiten. Beide Phasen müssen gleichlang sein und dürfen jeweils 24 Monate nicht überschreiten. Der Bewilligungszeitraum ist somit auf insgesamt 48 Monate begrenzt.

In der Pflegephase kann während eines Zeitraumes von bis zu 24 Monaten die Arbeitszeit bis auf ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 60 Abs. 1 NBG) reduziert werden. Dies entspricht dem Mindestteilzeitumfang der Teilzeitbeschäftigung nach § 62 Abs. 1 NBG. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit soll es der pflegenden Beamtin oder dem pflegenden Beamten ermöglicht werden, weiter im Beruf zu bleiben und die Pflege der oder des nahen Angehörigen selbst zu übernehmen. Wegen der besonderen familiären Situation tritt der Dienstherr in der Pflegephase insofern in Vorleistung, als die Verminderung der Arbeitszeit ohne eine sofortige entsprechende Verringerung der Besoldung vorgenommen wird. Allerdings wird der Besoldungsanspruch der Beamtin oder des Beamten während der Pflegephase in seiner Höhe angepasst (siehe hierzu Begründung zu Absatz 3).

In der Nachpflegephase kehrt die Beamtin oder der Beamte dann wieder mindestens zu der Arbeitszeit zurück, die vor der Pflegephase geleistet worden ist. Dadurch wird die zuvor erfolgte Arbeitszeitreduzierung wieder ausgeglichen. Während des gesamten Bewilligungszeitraums erhalten die Beamtinnen und Beamten die Besoldung, die dem über diesen Zeitraum gemittelten Teilzeitfaktor entspricht. Diese Verfahrensweise ermöglicht die Gewährung der Familienpflegezeit in einer in ihren Folgen besonders überschaubaren und unkomplizierten Form. Aufwändige Berechnungen oder die Gewährung von besonderen Vorschüssen werden dadurch vermieden. Gleichzeitig wird der Umfang der Gesamtbelastung für die Betroffenen in zeitlicher Hinsicht begrenzt. Durch die Bestimmung der Mindestarbeitszeit in der Nachpflegephase ist zudem sichergestellt, dass die in der gleichmäßigen Gewährung der Durchschnittsbezüge (siehe Begründung zu Absatz 3) liegende Vorleistung zeitnah kompensiert wird.

Sofern der Beamtin oder dem Beamten die Arbeitszeit in der Höhe zum Zeitpunkt der Antragstellung als für die Nachpflegephase zu hoch erscheint, besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf Teilzeit, beginnend vor der Pflegephase, zu stellen.

Ist zur Zeit der Bewilligung bereits absehbar, dass die beantragte Familienpflegezeit nicht mehr innerhalb der aktiven Dienstzeit beendet werden kann, darf eine Familienpflegezeit nicht bewilligt werden.

Die Pflegephase kann, auch nachdem sie bereits begonnen hat, flexibel bis auf 24 Monate verlängert werden. Eine nachträgliche Verlängerung der Nachpflegephase ist nicht möglich.

Zu Absatz 3:

Die Höhe der während der Familienpflegezeit zustehenden Teilzeitbezüge richtet sich nach § 11 Abs. 1 NBesG. Während des gesamten Bewilligungszeitraumes, also in der Pflegephase und in der Nachpflegephase, erhalten die Beamtinnen und Beamten die Besoldung, die dem über diesen Zeitraum gemittelten Teilzeitfaktor entspricht. Für die Ermittlung des Teilzeitumfangs ist somit eine Durchschnittsbetrachtung während der gesamten Laufzeit der Familienpflegezeit anzustellen.

Beispiel:

*Zwei Jahre Pflegephase mit 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
Zwei Jahre Nachpflegephase mit 100 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit*

⇒ *über vier Jahre betrachtet Teilzeit mit 75 Prozent und dem entsprechenden Besoldungsanspruch.*

Zu Absatz 4:

Entsprechend der Struktur der aus zwei aneinander anschließenden Phasen (Pflegephase und Nachpflegephase) bestehenden Familienpflegezeit stellt die Vorschrift in Satz 1 klar, dass die Familienpflegezeit – mit Ausnahme der vorzeitigen Beendigung nach den Sätzen 2 und 3 sowie der in Absatz 5 geregelten Fälle des Widerrufs – erst dann beendet ist, wenn die Dienstleistung in der Nachpflegephase vollständig abgeleistet worden ist. Dies ist von Bedeutung im Hinblick auf die Regelung in Absatz 9, nach der eine neue Familienpflegezeit erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase der vorangehenden Familienpflegezeit bewilligt werden darf.

In Satz 2 wird die vorzeitige Beendigung der Pflegephase der Familienpflegezeit als gesetzliche Folge des Wegfalls der Voraussetzungen der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen festgeschrieben. Dies ist z. B. der Fall, wenn die Beamtin oder der Beamte die Pflegeleistung nicht mehr erbringt, weil die oder der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig, stationär in einem Pflegeheim untergebracht oder aber verstorben ist. Die Beamtin oder der Beamte ist gemäß der Regelung in Absatz 8 verpflichtet, etwaige Änderungen der Bewilligungsvoraussetzungen dem Dienstherrn mitzuteilen.

Das vorzeitige Ende der Pflegephase tritt von Gesetzes wegen mit Ablauf des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach Absatz 1 wegfallen. Wird diese oder dieser etwa ab dem 20. Februar in einem stationären Pflegeheim weiter gepflegt, so endet die Pflegephase mit Ablauf des 31. März. Mit diesem Zeitraum soll den an der Pflegesituation beteiligten Personen ausreichend Zeit zur Umstellung auf die neue Situation gewährt werden.

An die vorzeitige Beendigung der Pflegephase knüpft das Gesetz eine entsprechende Verkürzung der Nachpflegephase. Endet etwa die Pflegephase infolge einer Heimunterbringung der oder des zu pflegenden Angehörigen 8 Monate vor Ablauf der bewilligten Pflegephase, so verkürzt sich die Nachpflegephase ebenfalls um 8 Monate. Damit würde die Teilzeitbeschäftigung der Familienpflegezeit insgesamt 16 Monate vor Ablauf des ursprünglichen Bewilligungszeitraums enden.

Auch wenn die an den Wegfall der Voraussetzungen der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen geknüpften Rechtsfolgen für die Pflege- und Nachpflegephase durch Gesetz eintreten, bedarf es in diesem Fall – auch mit Blick auf die besoldungsmäßigen Auswirkungen – eines klarstellenden (Änderungs-)Bescheides an die Beamtin oder den Beamten sowie einer Information der zuständigen Besoldungsstelle.

Zu Absatz 5:

In Absatz 5 wird der Widerruf der Bewilligung von Familienpflegezeit in sogenannten Störungsfällen geregelt. Der Widerruf erfolgt mit Wirkung für die Vergangenheit. Die Gründe, die zu einem Widerruf führen, sind in der Vorschrift abschließend aufgeführt. Liegen sie vor, so besteht für den Dienstherrn hinsichtlich des Widerrufs kein Entschließungsermessen, vielmehr handelt es sich um eine gebundene Entscheidung. Eine Ausnahme besteht insoweit nur, als in bestimmten Fällen anstelle des Widerrufs auch eine Unterbrechung der Familienpflegezeit möglich ist (Absatz 6).

Nach Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 ist ein Widerruf vorgesehen bei allen Tatbeständen, die nach § 21 BeamtStG zu einer Beendigung des Beamtenverhältnisses führen (Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplargesetzen, Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand). In diesen Fällen wird das Band zwischen der Beamtin oder dem Beamten und dem Dienstherrn gelöst, sodass eine finanzielle Rückabwicklung der Familienpflegezeit geboten ist. Davon ausgenommen ist ausdrücklich die (vorzeitige) Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Es erscheint unbillig, eine Beamtin oder einen Beamten, die oder der während der Pflege einer oder eines nahen Angehörigen – eventuell im Einzelfall auch durch gesundheitliche Überforderung im Zusammenhang mit der Pflegesituation – dienstunfähig geworden ist und damit erheblich geringere Versorgungsbezüge zu erwarten hat, zusätzlich mit der Rückforderung während der Pflegezeit vorgeleisteter

Dienstbezüge zu belasten. Entsprechendes gilt für den Fall des Todes der pflegenden Beamtin oder des pflegenden Beamten. Auch in diesem Fall soll das eng umgrenzte Ausfallrisiko beim Dienstherrn verbleiben.

Bei einem Dienstherrnwechsel ist die Familienpflegezeit nur dann zu widerrufen, wenn der Wechsel auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erfolgt (Absatz 5 Satz 1 Nr. 2). Erfolgt der Wechsel hingegen auf Initiative oder Wunsch des Dienstherrn, so darf die Bewilligung nicht widerrufen werden. Eine Abwicklung beim abgehenden Dienstherrn unterbleibt. Es entscheidet sich nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn, ob die Teilzeitbeschäftigung dort fortgesetzt werden kann. Ist dies nicht möglich, so trägt der abgehende Dienstherr das Ausfallrisiko hinsichtlich der vorgeleisteten Besoldung.

Ist die vorgesehene Abwicklung der Familienpflegezeit durch das Eintreten bestimmter Umstände unmöglich geworden oder wesentlich erschwert, so ist die Bewilligung der Familienpflegezeit nach Absatz 5 Satz 1 Nr. 3 zu widerrufen. Entsprechende Umstände liegen vor, wenn es der pflegenden Beamtin oder dem pflegenden Beamten objektiv unmöglich oder nahezu unmöglich ist, der Pflege weiter nachzukommen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn eine Beamtin während der Pflege in die Mutterschutzfrist eintritt oder eine Beamtin oder ein Beamter Elternzeit beansprucht oder längerfristig erkrankt ist.

Absatz 5 Satz 1 Nr. 4 ist ein Ausfluss der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber der Beamtin oder dem Beamten. Kommt es hiernach zu besonderen Härtefällen, die die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung für die Beamtin oder den Beamten unzumutbar werden lassen, so ist der Dienstherr gehalten, die bewilligte Familienpflegezeit zu widerrufen. Eine finanzielle Notlage kann z. B. die Fortsetzung unzumutbar machen. Dies gilt aber nur, soweit dienstliche Belange dem Widerruf nicht entgegenstehen.

Der Widerruf mit Wirkung für die Vergangenheit führt nach Satz 3 zur finanziellen Rückabwicklung der Familienpflegezeit. Die Beamtin oder der Beamte ist so zu stellen, als wenn die Familienpflegezeit nicht bewilligt worden wäre. Dementsprechend sind von ihr oder ihm die während der Familienpflegezeit gezahlten Bezüge, soweit sie die nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zustehende Besoldung übersteigen, zurückzuzahlen. Befindet sich die Beamtin oder der Beamte bereits in der Nachpflegephase, so ist der in dieser Phase von ihr oder ihm geleistete Ausgleich zu berücksichtigen.

Der Verweis auf § 19 Abs. 2 Satz 3 NBesG eröffnet die Möglichkeit, von der Rückforderung aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abzusehen.

Zu Absatz 6:

Die Vorschrift eröffnet dem Dienstvorgesetzten in den in Satz 1 Nrn. 1 bis 3 abschließend beschriebenen Fällen das Ermessen, eine Unterbrechung der Familienpflegezeit auch im Fall der Bestandskraft des ursprünglichen Bewilligungsbescheides zu verfügen. Die Unterbrechung erfolgt anstelle des ansonsten in Absatz 5 vorgeschriebenen Widerrufs. Im Fall einer Unterbrechung hat der Dienstvorgesetzte in dem zu erlassenden Unterbrechungsbescheid festzulegen, wann und wie die Familienpflegezeit fortgesetzt werden soll. Wird die Familienpflegezeit in der aktiven Pflegephase unterbrochen, so ist anzugeben, ob die aktive Pflegephase nach der Unterbrechung fortgesetzt werden oder ob sich nach der Unterbrechung die Nachpflegephase anschließen soll. Schließt sich die Nachpflegephase unmittelbar an, so ist sie entsprechend zu kürzen.

Die vom Gesetz aufgezählten Unterbrechungsgründe sind das Beschäftigungsverbot nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften (Mutterschutzfrist), die Elternzeit sowie die Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, soweit diese drei Jahre nicht überschreitet.

Zu Absatz 7:

Mit dem Verweis auf die entsprechende Geltung des § 61 Abs. 2 wird klargestellt, dass die Ausübung von Nebentätigkeiten während der Familienpflegezeit den Beschränkungen unterliegt, die auch bei Teilzeitbeschäftigung nach § 61 und bei Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen nach § 62 gelten. Nebentätigkeiten, die mit dem Zweck der Freistellung – der Pflege des pflegebedürftigen Angehörigen – unvereinbar sind, dürfen somit nicht ausgeübt werden. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Art der Nebentätigkeit als auch hinsichtlich der zeitlichen Beanspruchung durch diese Nebentätigkeit.

Zu Absatz 8:

Gemäß Absatz 8 hat die Beamtin oder der Beamte die Pflicht, jede Änderung mitzuteilen, die für die Bewilligung der Familienpflegezeit maßgeblich ist, z. B. dass die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen endet.

Zu Absatz 9:

Die Vorschrift stellt klar, dass eine neue Familienpflegezeit erst dann bewilligt werden kann, wenn die Nachpflegephase der vorangehenden Familienpflegezeit beendet worden ist. Während des Bewilligungszeitraums einer Familienpflegezeit kann somit keine weitere Familienpflegezeit bewilligt werden, selbst wenn es sich um andere Angehörige handeln würde.

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

Zu Absatz 10:

Absatz 10 erweitert den Anwendungsbereich der Familienpflegezeit auf Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Über entsprechende Anträge ist unter Berücksichtigung der Anforderungen, die in den einzelnen Ausbildungsgängen zu stellen sind, zu entscheiden. Ein Anspruch besteht nur, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird. So kann die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit beispielsweise in Zeiten praktischer Ausbildung in Betracht kommen. Auch kann es wegen der Struktur der Ausbildung geboten sein, beispielsweise nur Anträgen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Pflegephase zu entsprechen.

Zu Nummer 6 (§ 69 Abs. 2 NBG):

Nach § 69 Abs. 2 Satz 1 NBG in Verbindung mit § 5 des Abgeordnetengesetzes (AbgG) ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis spätestens mit Annahme der Wahl. Mit diesem Zeitpunkt entfällt für in den Landtag gewählte Beamtinnen und Beamte sowohl der Besoldungsanspruch als auch der Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge in Krankheitsfällen. Demgegenüber erfolgt die Zahlung der Grundentschädigung sowie die Gewährung von Leistungen für Krankheits-, Pflege- und Notfälle nach dem Niedersächsischen Abgeordnetengesetz erst mit dem Beginn des Monats, in dem der Landtag erstmals zusammentritt und damit das Mandat erworben wird. Dies kann dazu führen, dass in den Landtag gewählte Beamtinnen und Beamte für den dazwischen liegenden Zeitraum weder einen Anspruch auf Besoldung noch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben. Um diese Lücke zu schließen, wird § 69 Abs. 2 Satz 1 dergestalt ergänzt, dass die Anwendung des das Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis regelnden § 5 AbgG mit der Maßgabe verbunden wird, dass der Anspruch auf Besoldung und Beihilfe oder Heilfürsorge bis zum Ablauf des Monats bestehen bleibt, der dem Monat vorangeht, in dem das Mandat erworben wird oder – z. B. im Fall eines vorherigen Todes – erworben worden wäre.

Zu Nummer 7 (§ 80 Abs. 1 NBG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 8 (§ 83 a NBG):

Immer wieder kommt es zu tätlichen Angriffen auf Beamtinnen und Beamte innerhalb und außerhalb des Dienstes aufgrund ihrer dienstlichen Stellung. Besonders betroffen sind hierbei die Beamtinnen und Beamten im Vollzugs- und Vollstreckungsbereich, berührt sind daneben aber auch grundsätzlich alle vom Geltungsbereich des Niedersächsischen Beamtengesetzes erfassten Beamtinnen und Beamten aller Fachrichtungen. Die in § 33 NBeamTVG geregelte Unfallfürsorge bietet niedersächsischen Beamtinnen und Beamten neben der Erstattung von Sachschäden, der Fortzahlung der Bezüge und der Möglichkeit der Gewährung von Rechtsschutz zwar einen umfassenden Ausgleich für die durch einen Dienstunfall eingetretenen materiellen und immateriellen Schäden. Gleichwohl kann es nach gewalttätigen Angriffen durch Dritte zu unbilligen Härten kommen, die mit den gegenwärtigen Fürsorgeleistungen keine angemessene Berücksichtigung finden, insbesondere, wenn kein Anspruch auf Unfallfürsorgeleistungen besteht und ein von der Beamtin oder dem Beamten zivilrechtlich geltend gemachter Schmerzensgeldanspruch uneinbringlich ist. So obliegt die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen grundsätzlich den Beamtinnen und Beamten selbst, obwohl das Schmerzensgeld ebenso auf einer Verletzung der Beamtin oder des

Beamten durch einen Schädiger im Rahmen ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit beruht wie andere Schadenspositionen.

Aus Fürsorgegründen wird daher als weitergehende Fürsorgeleistung die Erfüllungsübernahme des Schmerzensgeldanspruchs durch den Dienstherrn auf Antrag der Beamtin oder des Beamten in den Fällen ermöglicht, in denen die Uneinbringlichkeit des Anspruchs durch den erfolglosen Vollstreckungsversuch nachgewiesen wird. Der Anspruch der Beamtin oder des Beamten gegenüber dem ursprünglichen mittellosen Schädiger geht in diesen Fällen im Wege eines gesetzlichen Forderungsübergangs auf den Dienstherrn über. Der Dienstherr übernimmt dadurch die Erfüllung von Schmerzensgeldansprüchen für immaterielle Schäden, für die nicht der Dienstherr, sondern ausschließlich der ursprüngliche Schädiger verantwortlich ist.

Sachlich zuständig für die Entscheidung ist gemäß § 3 Abs. 5 NBG die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte, soweit die oberste Dienstbehörde die Zuständigkeit nicht auf andere Behörden überträgt.

Zu Absatz 1:

Von der Neuregelung sind nur die Fälle erfasst, denen ein tätlicher Angriff zugrunde liegt. Darunter ist eine unmittelbar auf den Körper zielende gewaltsame Einwirkung, die auf einen physischen Schaden gerichtet ist, zu verstehen. Ein rein verbaler Angriff (Beleidigung oder Bedrohung) reicht ebenso wenig aus wie ein rein passives Verhalten der oder des Dritten (z. B. Wegtragen eines Demonstranten). Der tätliche Angriff kann sowohl in Ausübung des Dienstes als auch außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder Beamter erfolgen. Somit ist eine konkrete Diensthandlung nicht erforderlich, da von der Norm auch diejenigen Beamtinnen und Beamten erfasst werden sollen, die nur als Symbol des Staates angegriffen wurden.

Voraussetzung für einen Anspruch ist, dass der Schmerzensgeldanspruch der Beamtin oder des Beamten mindestens 500 Euro beträgt und die Vollstreckung erfolglos war. Die Beamtin oder der Beamte muss den geforderten Schmerzensgeldanspruch zunächst selbst bis zur Titulierung und bis zum ersten Vollstreckungsversuch geltend machen. Erst nach einem erfolglosen Vollstreckungsversuch besteht die Möglichkeit, diesen an den Dienstherrn gegen Erstattung der titulierten Schmerzensgeldforderung durch den Dienstherrn abzutreten. Hierzu ist der Nachweis eines erfolglosen Vollstreckungsversuchs gegenüber dem ursprünglichen Schädiger zu erbringen (Absatz 3).

Durch Satz 2 sollen Missbrauchsmöglichkeiten ausgeschlossen werden können, die in Verfahren ohne nähere inhaltliche gerichtliche Prüfung (z. B. Vollstreckungsbescheid, Urkundenverfahren, Versäumnis- oder Anerkenntnisurteil) denkbar sind. Anlass zur Überprüfung des festgestellten Schmerzensgeldanspruchs besteht, wenn der Schmerzensgeldanspruch betragsmäßig außergewöhnlich hoch ist und in auffälligem Missverhältnis zum erlittenen immateriellen Schaden steht. In Fällen, in denen ein Gericht Schmerzensgeld in einem kontradiktorischen Verfahren aufgrund einer inhaltlichen Prüfung zugesprochen hat, ist dies hingegen in der Regel nicht erneut zu überprüfen. Einen Orientierungsrahmen zur Überprüfung der Angemessenheit bilden die in aktuellen Schmerzensgeldtabellen enthaltenen Vergleichsfälle (Beck'sche Schmerzensgeldtabelle, Tabelle von Hacks/Wellner/Häcker) und die einschlägige Rechtsprechung, wobei die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind.

Zum Ergebnis der Anhörung – berücksichtigte und nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der DGB regt an, statt des Begriffs des tätlichen Angriffs eine an dem Begriff des Dienstunfalls orientierte Formulierung zu wählen, um auch psychische Folgen tätlicher Angriffe zu erfassen.

Von der Neuregelung sollen nur die Fälle erfasst werden, denen ein tätlicher Angriff zugrunde liegt. Darunter ist eine unmittelbar auf den Körper zielende gewaltsame Einwirkung, die auf einen physischen Schaden gerichtet ist, zu verstehen. Ein rein verbaler Angriff (Beleidigung oder Bedrohung) reicht ebenso wenig aus wie ein rein passives Verhalten des Dritten (z. B. Wegtragen eines Demonstranten). Jedoch können die Folgen auch psychischer Natur sein, wenn ein tätlicher Angriff vorliegt. Im Rahmen der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn werden die psychischen Folgen, die neben dem physischen Schaden aus einem tätlichen Angriff resultieren, nicht herausgerechnet. Es sollen nur die rein verbalen Angriffe ausgenommen werden.

Hinsichtlich der für die Erfüllungsübernahme geforderten Mindesthöhe des Schmerzensgeldanspruchs werden verschiedene Anregungen vorgebracht:

Der DGB regt an, auf die Mindesthöhe von 500 Euro ersatzlos zu verzichten, da hierdurch eine eigenständige Bewertung des Dienstherrn erfolge, ob der festgestellte Anspruch genüge, um die Fürsorgepflicht auszulösen.

Der NBB und der VNVR regen jeweils an, die Mindesthöhe der Regelung des Bundes (§ 78 a des Bundesbeamten-gesetzes) entsprechend auf 250 Euro festzulegen. Da etwa zwei Drittel aller gerichtlich zugesprochenen Schmerzensgeldansprüche unter 500 Euro lägen, liefe die Regelung sonst weitestgehend leer.

Durch die Festlegung einer Mindestgrenze findet keine Bewertung durch den Dienstherrn statt, sondern es wird lediglich eine Grenze festgeschrieben, ab der der Dienstherr die Übernahme des Schmerzensgeldanspruchs übernehmen kann. Die Normierung einer Mindestschadenshöhe stellt unter Abwägung aller Interessen der Beamtinnen und Beamten und des Dienstherrn eine angemessenen Zumutbarkeitsgrenze dar, ab der eine unbillige Härte bei uneinbringlichen, rechtskräftig festgestellten Schmerzensgeldansprüchen anzunehmen ist. Sie soll unter anderem auch vermeiden, dass eine Vielzahl von Zivilverfahren bei letztlich nur geringen Schmerzensgeldsummen schon wegen einer Übernahmegarantie des Dienstherrn geführt wird. Das Vollstreckungsrisiko und die weitere Kostenlast des Dienstherrn werden dadurch grundsätzlich sinnvoll begrenzt. Aus diesem Grunde wird auf eine Mindestschadenshöhe nicht verzichtet. Der bisher im Entwurf vorgesehene Betrag von 500 Euro entspricht dabei den in Bayern und Hessen geltenden Beträgen. Jedoch sehen die bereits in Kraft getretenen entsprechenden Regelungen in Schleswig-Holstein und beim Bund eine Mindestgrenze des festgestellten Schmerzensgeldanspruches von 250 Euro vor. Auch der in Nordrhein-Westfalen im Dezember 2016 in den Landtag eingebrachte Gesetzentwurf sieht ebenfalls eine Mindestgrenze von 250 Euro vor. Daher soll den Anregungen von NBB und VNVR gefolgt und die Mindesthöhe auf 250 Euro festgelegt werden.

Hinsichtlich der Rechtsfolge werden ebenfalls verschiedene Anregungen gemacht.

Der DGB regt an, die im Entwurf als Ermessensvorschrift vorgesehene Regelung als gebundene Entscheidung auszugestalten. Der VNVR regt die Ausgestaltung als Sollvorschrift an.

Die entsprechenden Regelungen in den Ländern Bayern, Schleswig-Holstein, Hessen und Hamburg sind ebenfalls wie in Niedersachsen als „Kann“-Vorschrift, die Regelungen des Bundes und im Gesetzentwurf in Nordrhein-Westfalen dagegen als „Soll“-Vorschrift ausgestaltet. Eine Ausgestaltung als „Soll“-Vorschrift erscheint angebracht, da den betroffenen Beamtinnen und Beamten in aller Regel diese Fürsorgeleistung zugutekommen soll, das Ermessen insoweit bis auf Ausnahmefälle eingeschränkt wird. Durch Absatz 1 Satz 2 werden bereits eventuelle Missbrauchsmöglichkeiten ausgeschlossen, die in Verfahren ohne nähere inhaltliche gerichtliche Prüfung (z. B. Vollstreckungsbescheid, Urkundenverfahren, Versäumnis- oder Anerkenntnisurteil) denkbar sind. Ebenso kann der Dienstherr die Erfüllungsübernahme aus den in Absatz 2 genannten Gründen verweigern. Von der Möglichkeit der Ausgestaltung als gebundene Norm soll aber abgesehen werden, um in atypischen Fällen einen Anspruch ablehnen zu können.

Der DGB fordert den Verzicht auf die nach Satz 2 vorgesehene Überprüfung, da bereits das Gericht die Angemessenheit des Titels prüfe.

Mit dieser Regelung soll nicht der erwirkte Titel an sich, sondern die Höhe des festgelegten Anspruchs geprüft werden, wenn eine inhaltliche Prüfung zuvor nicht durch das Gericht erfolgt ist. Zwar wird die Wahrscheinlichkeit einer missbräuchlichen Beantragung der Erfüllungsübernahme in der Tat eher gering sein, auszuschließen ist diese jedoch nicht. Aus Gründen der Gleichbehandlung soll daher eine Überprüfungsmöglichkeit der Angemessenheit der Höhe des Anspruchs durch den Dienstherrn gegeben sein. Zudem muss es dem Dienstherrn bei der Gewährung von Fürsorgeleistungen möglich sein, nur angemessene Leistungen zu erbringen.

Der NBB regt an, bei der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen, die in einem Adhäsionsverfahren im Strafprozess zugesprochen wurden oder im Rahmen von außergerichtlichen Verfahren erwirkt worden sind, das Vorliegen eines erwirkten Schuldtitels und den Nachweis eines ersten, erfolglosen Mahn- bzw. Vollstreckungsver-suches nicht als Tatbestandsvoraussetzung vorzusehen.

Aufgrund der höchstpersönlichen Natur des Schmerzensgeldanspruches muss seine Geltendmachung grundsätzlich der Beamtin oder dem Beamten vorbehalten bleiben. Nur soweit die Uneinbringlichkeit des Anspruchs wegen Vermögenslosigkeit des Schädigers zu einer unbilligen Härte führt, ist es aus Fürsorgegründen geboten, bei uneinbringlichen, rechtskräftig festgestellten Schmerzensgeldansprüchen die Möglichkeit zu eröffnen, eine entsprechende Übernahme der Erfüllung bei dem Dienstherrn zu beantragen. Die Norm ist als Ausnahmetatbestand für schwerwiegende Übergriffe konzipiert, in denen Beamtinnen und Beamte ein erhebliches Sonderopfer für die Allgemeinheit erbringen. Sie stellt eine Ergänzung zu dem bereits im Rahmen der Unfallfürsorge bestehenden umfassenden Ausgleich für besonders gelagerte Fälle dar.

Dies gilt auch bei zivilrechtlichen Schmerzensgeldansprüchen, die in einem Adhäsionsverfahren im Strafprozess gemäß den §§ 403 ff. der Strafprozessordnung (StPO) geltend gemacht werden. In diesen Fällen entscheidet das

Strafgericht im Rahmen eines Strafurteils (§ 406 Abs. 1 Sätze 1 und 2 StPO) neben der Strafe auch über zivilrechtliche Schmerzensgeldansprüche. Ein Anerkenntnisurteil ist zulässig (§ 406 Abs. 2 StPO). Die Entscheidung über den Antrag steht einem im bürgerlichen Rechtsstreit ergangenen Urteil gleich (§ 406 Abs. 3 StPO). Ebenso kann im Adhäsionsverfahren ein Vergleich abgeschlossen werden (§ 405 StPO). Die Vollstreckung auch dieser Urteile und eines Vergleichs nach § 405 StPO ist möglich (§ 406 b StPO) und richtet sich nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung (§ 724 Abs. 1, § 725).

Zu Absatz 2:

Der Dienstherr soll eine Übernahme des Schmerzensgeldanspruchs verweigern, wenn aufgrund des eingetretenen Dienstunfalls bereits ein Unfallausgleich nach § 39 NBeamtVG gewährt wird oder gewährt werden kann, eine einmalige Unfallentschädigung nach § 48 NBeamtVG oder ein Schadensausgleich in besonderen Fällen gemäß § 49 Abs. 1 Satz 2 NBeamtVG bewilligt wurde. Ein mehrfacher Ausgleich desselben immateriellen Schadens durch den Dienstherrn soll vermieden werden.

Zu Absatz 3:

Die Übernahme der Erfüllung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach rechtskräftiger Feststellung des Anspruchs (Urteil, Vollstreckungsbescheid etc.) oder der Unwiderruflichkeit des Vergleichs zu beantragen. Der Antrag ist schriftlich zu stellen. Der erfolglose Vollstreckungsversuch ist nachzuweisen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist ist die Erfüllung ausgeschlossen.

Soweit der Dienstherr die Erfüllung des Schmerzensgeldanspruchs übernommen hat, geht dieser Anspruch der Beamtin oder des Beamten gegen den Schädiger auf den Dienstherrn über (gesetzlicher Forderungsübergang).

Zu Absatz 4:

Absatz 4 beinhaltet eine großzügige Übergangsregelung und stellt unter anderem klar, dass die Erfüllungsübernahme von Ansprüchen, deren rechtskräftige Feststellung länger als drei Jahre zurückliegt, ausgeschlossen ist.

Zu Nummer 9 (§ 87 a NBG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 10 (§ 108 a NBG):

In den Absätzen 1 und 2 des neuen § 108 a NBG werden die speziellen Einstellungshöchstaltersgrenzen für die Fachrichtung Polizei aus § 3 Abs. 2 und 3 NLVO-Pol in das Niedersächsische Beamtengesetz übernommen. Durch die erhöhten Anforderungen an die Leistungsfähigkeit insbesondere im physischen Bereich sowie an die seelische Belastbarkeit als besondere Eignungsanforderungen im Polizeivollzugsdienst sind eigenständige Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei auch nach Maßgabe des oben genannten Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts möglich.

Höchstaltersgrenzen schränken die Grundrechte der freien Berufswahl gemäß Artikel 12 Abs. 1 des Grundgesetzes sowie die speziellere Regelung des freien Zugangs zu öffentlichen Ämtern gemäß Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes ein, da sie ältere Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig ohne Rücksicht auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vom Beamtenverhältnis ausschließen. Wie das Bundesverfassungsgericht in seinem oben genannten Beschluss jedoch ausführt, gilt etwas anderes bei solchen Dienstverhältnissen, bei denen das Alter – etwa aufgrund bestimmter körperlicher Anforderungen – ein Eignungsmerkmal darstellt.

Nach § 8 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn das Alter wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

§ 8 Abs. 1 AGG setzt insoweit die allgemeinen Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot um, die von Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zugelassen werden. In den Erwägungsgründen der Richtlinie ist Nummer 18 zu beachten, wonach mit dieser Richtlinie insbesondere den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder

den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden darf, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.

Mit der Höchstaltersgrenze soll die Einsatzbereitschaft und Funktionsfähigkeit der niedersächsischen Polizei gewährleistet werden.

Die körperliche Eignung ist eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung an die Polizeitätigkeit. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sehen sich in ihrer täglichen Arbeit mit einer Vielzahl zumindest potentiell konfliktrichtiger Situationen konfrontiert, die körperlichen Einsatz erfordern können. Dies betrifft etwa Einsätze im Rahmen von Demonstrationen oder anderen Großveranstaltungen, wo sie häufig die Aufgabe haben, zwei sich feindlich gesinnte Gruppierungen voneinander zu trennen und – auch zur Eigensicherung – eine schwere Ausrüstung tragen, aber auch „normale“ Einsatzhandlungen, die eskalieren können oder die Festnahme von Straftätern, die in den meisten Fällen versuchen werden, sich der Festnahme durch Flucht oder Widerstand zu entziehen. Zum Schutz des Lebens Anderer, aber auch zu ihrer eigenen Sicherheit wird den Polizistinnen und Polizisten teilweise ein Höchstmaß an körperlichem Einsatz abgefordert. Die beruflichen Anforderungen bedingen unter anderem hohe körperliche Fitness, hohe körperliche und psychische Belastbarkeit, schnelles Reaktionsvermögen und schnelle Entscheidungsfähigkeit. Körperliche Schwächen können bei der Ausübung der genannten Tätigkeiten beträchtliche Konsequenzen haben, und zwar nicht nur für die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten selbst und für Dritte, sondern auch für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit.

Die Polizei ist nur dann funktionsfähig, wenn die körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten personell immer voll abgedeckt werden können. Körperlich außergewöhnlich leistungsfähig sind in der Mehrheit jüngere Beamtinnen und Beamte. Daher muss sichergestellt werden, dass immer genug jüngere Beamtinnen und Beamte zur Verfügung stehen, um alle körperlich anspruchsvollen Aufgaben abzudecken. Da Polizisten nicht unbegrenzt neu eingestellt werden können, müssen die neu eingestellten Beamtinnen und Beamten die körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten über einen vernünftigen, längeren Zeitraum ausführen können, bevor auch sie auf einen körperlich weniger anspruchsvollen Posten wechseln. Die Zeitspanne, in der ein Polizist für körperlich anspruchsvolle Aufgaben zur Verfügung steht, wird maßgeblich vom Einstiegsalter bestimmt, weshalb Höchstaltersgrenzen ein geeignetes Mittel sind, die Funktionsfähigkeit der Polizei zu gewährleisten.

Sie sind auch erforderlich. Es gibt kein milderes, gleich geeignetes Mittel, insbesondere genügt es nicht, allein körperliche Eignungstests durchzuführen. Körperliche Eignungstests geben nur Aufschluss über den aktuellen Leistungsstand der Bewerberin oder des Bewerbers. Sie gewährleisten jedoch nicht, dass die Bewerberinnen und Bewerber über einen längeren Zeitraum hinweg leistungs- und einsatzfähig bleiben. Dies ist eher bei lebensjüngeren Bewerberinnen und Bewerbern zu erwarten.

Artikel 2 (Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 5 Abs. 1 Satz 4 NBeamtVG):

Gemäß § 42 NBesG erhalten hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, bei denen die Summe aus Grundgehalt und Leistungsbezügen geringer ist als die Summe aus Grundgehalt und Leistungsbezügen oder diesen vergleichbaren Besoldungsbestandteilen im Sinne von § 29 oder vergleichbarer landes- oder bundesrechtlicher Regelungen, die sie in ihrer bisherigen Tätigkeit erhalten haben, eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages.

Ausgleichszulagen nach diesen Vorschriften werden gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 NBeamtVG ruhegehaltfähig, sofern sie zum Ausgleich des Grundgehalts, des Familienzuschlags oder eines ruhegehaltfähigen Zuschusses dienen. Für die Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage ist somit die Ruhegehaltfähigkeit des Bezügebestandteils, für den eine Ausgleichszulage gezahlt wird, entscheidend. Problematisch wird dies dann, wenn dieser Bezügebestandteil, wie z. B. im Fall befristeter Leistungsbezüge bei einem früheren Dienstherrn, erst nach einer bestimmten festgelegten Dauer der Gewährung ruhegehaltfähig werden kann und dieser Zeitpunkt aufgrund des dazwischenkommenden Dienstherrnwechsels nicht mehr erreicht wurde. Für die Gewährung der Ausgleichszulage selbst ist dies unerheblich. Da der zugrunde liegende Bezügebestandteil jedoch, wie ausgeführt, mangels ausreichender Dauer seiner Zahlung nicht mehr ruhegehaltfähig werden konnte, ist die Ausgleichszulage ebenfalls nicht ruhegehaltfähig und wird es auch in Zukunft nicht, unabhängig davon, wie lange sie gezahlt wird und ob der entfallene Zuschuss, den sie ausgleicht, in der Zwischenzeit ruhegehaltfähig geworden wäre. Der Sinn dieser Zulage als Ausgleich für den finanziellen Nachteil, der der Beamtin oder dem Beamten aufgrund des Dienstherrnwechsels entstanden ist,

wird nicht vollständig erreicht. Dieses Ergebnis widerspricht somit dem Zweck der Vorschrift und war nicht beabsichtigt. Die Änderung ist aus versorgungsfachlicher Sicht begründet und im Hinblick auf die sich aus der jetzigen Rechtslage ergebenden Folgen dringend geboten.

Die Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge ergibt sich aus der aus § 8 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung in § 5 Abs. 7 NBeamtVG übernommenen Regelung. Voraussetzung für eine Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge ist demnach neben einer Mindestbezugsdauer von zehn Jahren, dass diese Bezüge wiederholt vergeben und ausdrücklich durch das Präsidium für ruhegehaltfähig erklärt werden. In der Praxis wäre es danach zwar denkbar, dass bestimmten befristeten Leistungsbezügen zwar nach wiederholter Vergabe die Ruhegehaltfähigkeit zuerkannt wurde, es dann aber nicht zu einer Gesamtbezugsdauer von zehn Jahren kommt. Durch die Voraussetzung einer eindeutigen Willenserklärung des entscheidenden Universitätsgremiums, dass diese Leistungsbezüge ruhegehaltfähig sein sollen und sie der Professorin oder dem Professor im Vorfeld auch bereits mehrfach gewährt worden waren, heben sie sich jedoch deutlich aus anderen befristeten Leistungsbezügen, für die diese Voraussetzungen nicht zutreffen und eine Ruhegehaltfähigkeit daher explizit nicht gewollt war und ist, heraus. Die Eröffnung der tatsächlichen Ruhegehaltfähigkeit durch die Addition der Bezugsdauer der Leistungsbezüge selbst zuzüglich der Bezugsdauer der Ausgleichszulage erscheint daher sachgerecht und im Sinne des angestrebten Nachteilsausgleichs.

Zu Nummer 2 (§ 33 Abs. 2 NBeamtVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen aufgrund der Einzelregelungen in den §§ 37 und 38.

Zu Nummer 3 (§§ 37 und 38 NBeamtVG):

Zu § 37 Abs. 1:

Durch die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 vorgenommene Erweiterung wird sichergestellt, dass auch Aufwendungen für Medizinprodukte erstattet werden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebietet die Fürsorgepflicht des Dienstherrn als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes) nicht, einer Beamtin oder einem Beamten Aufwendungen für Wahlleistungen in der Krankenhausversorgung zu gewähren (vgl. Beschluss vom 7. November 2002 – 2 BvR 1053/98). So ist die Inanspruchnahme sogenannter Krankenhauswahlleistungen zur Gewährleistung einer medizinisch zweckmäßigen und ausreichenden Versorgung im Krankheitsfall nicht notwendig, mit der Folge, dass ohne eine entsprechende gesetzliche Regelung diese Aufwendungen nicht zu erstatten wären. Die Regelungen in Bezug auf die Erstattung von Aufwendungen für Wahlleistungen nach § 17 des Krankenhausentgeltgesetzes und § 16 der Bundespflegegesetzverordnung sind somit zur Sicherstellung des derzeitigen Leistungsstandards erforderlich. Die Erstattung von Aufwendungen für die Unterbringung in einem Einbettzimmer ist nur für besondere Ausnahmefälle vorgesehen. Ein solcher Fall kann beispielsweise in der exponierten Funktion der verletzten Person begründet sein.

Zum Ergebnis der Anhörung – nicht berücksichtigte Vorschläge –:

Der NBB regt die Prüfung der Aufnahme einer Regelung zur Kostenübernahme von dienstunfallbedingt anfallenden Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr in die Unfallfürsorgebestimmungen an.

Durch die vorgesehene Änderung des § 37 NBeamtVG wird gerade aufgrund der darin vorgesehenen Formulierung die Möglichkeit geschaffen, eine entsprechende – über die Anlehnung an die beihilferechtlichen Regelungen hinausgehende – Regelung zur Erstattung der Aufwendungen für eine sog. Haushaltshilfe in der nach § 37 Abs. 2 NBeamtVG zu erlassenden Verordnung zu treffen.

Einer weiteren, ergänzenden Änderung der rechtlichen Regelung im Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetz im Rahmen des o. g. Gesetzesentwurfs zur Annahme der Prüfungsanregung des NBB bedarf es, da mit der vorgesehenen Regelung die erforderliche Grundlage bereits geschaffen wird, somit nicht.

Zu § 37 Abs. 2:

Die Vorschrift bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen in der Rechtsverordnung Detailregelungen über Inhalt und Umfang sowie das Verfahren der Aufwendungsersatzung zu treffen sind.

So wird die Landesregierung beispielsweise ermächtigt, die Erstattung von Aufwendungen für Untersuchungen und Behandlungen nach wissenschaftlich nicht allgemein anerkannten Methoden vom Vorliegen bestimmter Indikationen abhängig zu machen und auf sonstige medizinisch begründete Ausnahmefälle zu beschränken oder Aufwendungen für bestimmte Arzneimittel, bei deren Anwendung eine Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund steht, von der Erstattung auszuschließen. Die Regelung entspricht dem geltenden Beihilferecht. Es können in der Verordnung ferner insbesondere auch Regelungen getroffen werden über die Begrenzung der Erstattungsfähigkeit von Aufwendungen in bestimmten Fällen und die Berücksichtigung von Eigenbehalten als Ausgleich für geringere Lebenshaltungskosten aufgrund der Leistungsgewährung im Rahmen der Unfallfürsorge.

Zu § 37 Abs. 3:

Die Vorschrift verweist Personen mit Anspruch auf Heilfürsorge zunächst auf das Heilfürsorgesystem. Dies hat für die betroffenen Personen den entscheidenden Vorteil, dass sie auch bei Vorliegen eines Dienstunfalls das ihnen vertraute System nutzen können. Soweit § 37 und die Verordnung nach Absatz 2 die Erstattung von Aufwendungen für über den Leistungsumfang des Heilfürsorgesystems hinausgehende Leistungen vorsehen, können auch die heilfürsorgeberechtigten Personen diese Leistungen in Anspruch nehmen. Die hierauf entfallenden Aufwendungen werden erstattet. Satz 2 stellt zudem sicher, dass auch heilfürsorgeberechtigten Personen Aufwendungen für die Inanspruchnahme von Wahlleistungen erstattet werden.

Zu § 37 Abs. 4:

Die Vorschrift entspricht dem derzeitigen Absatz 4.

Zu § 37 Abs. 5:

Frühere Beamtinnen und Beamte sowie frühere Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die durch einen Dienstunfall (§ 34) verletzt wurden, haben im Rahmen der Dienstunfallfürsorge Anspruch auf Leistungen nach den §§ 37 und 38. Hierzu gehört, neben dem bereits normierten Anspruch auf Erstattung von Aufwendungen für Heilverfahren, auch die Erstattung eines durch und für die Dauer einer Heilbehandlung entstandenen, nachgewiesenen Verdienstausfalls. Bislang war der Verdienstausfall als Leistung im Rahmen des Heilverfahrens in § 10 der Heilverfahrensverordnung (HeilfV) geregelt.

Zu § 37 Abs. 6:

Mit dem Gesetz zur Änderung des Transplantationsgesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) wurde zur Verbesserung der Absicherung von Lebendspenderinnen und Lebendspendern von Organen und Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen in § 3 a des Entgeltfortzahlungsgesetzes geregelt, dass auch eine Arbeitsverhinderung infolge einer Spende von Organen oder Geweben eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit darstellt und betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber haben. Allerdings stellt die Organ- oder Gewebespende bzw. die Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen eine bewusst herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit dar und ist damit nicht Ausdruck des vom Arbeitgeber zu tragenden allgemeinen Krankheitsrisikos der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Daher räumt § 3 a des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Weiteren dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung der Kosten der Entgeltfortzahlung gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung oder dem privaten Versicherungsunternehmen, die oder das die Kosten für die Krankenbehandlung der Empfängerin oder des Empfängers von Organen oder Geweben trägt, ein. Der Anspruch des Arbeitgebers besteht auch, wenn es sich bei der Empfängerin oder dem Empfänger des Organs oder des Gewebes um eine beihilfeberechtigte Person handelt. Durch die Erstattung der Kosten der Entgeltfortzahlung wird die Akzeptanz des Arbeitgebers für die Organ- oder Gewebespende bzw. die Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gefördert.

Absatz 6 begründet damit einen Anspruch des Arbeitgebers auf Kostenerstattung im Rahmen der Dienstunfallfürsorge.

Zu § 37 Abs. 7:

Die Vorschrift entspricht dem derzeitigen Absatz 2.

Zu § 38 Abs. 1:

Die Vorschrift entspricht dem derzeitigen Absatz 1.

Zu § 38 Abs. 2:

Die Vorschrift bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen in der Rechtsverordnung Detailregelungen über Inhalt und Umfang sowie das Verfahren der Aufwendungsersatzung im Fall von Pflegebedürftigkeit aufgrund eines Dienstunfalls zu treffen sind. Nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 SGB XI gehen Entschädigungsleistungen aus öffentlichen Kassen aufgrund gesetzlich geregelter Unfallversorgung oder Unfallfürsorge den Leistungen der Pflegeversicherung vor. Entsprechend bestimmt § 34 Abs. 1 Nr. 2 SGB XI das Ruhen des Anspruchs auf Leistungen der Pflegeversicherung, soweit Versicherte Entschädigungsleistungen wegen Pflegebedürftigkeit unter anderem unmittelbar aus öffentlichen Kassen aufgrund gesetzlich geregelter Unfallversorgung oder Unfallfürsorge erhalten. Aufgrund dessen ist ausschließlich im Rahmen der Dienstunfallfürsorge sicherzustellen, dass den betroffenen Personen die angemessenen Aufwendungen für eine notwendige Pflege erstattet werden. In diesem Zusammenhang bietet sich eine Bezugnahme auf die beihilferechtlichen Regelungen im Dritten Teil der Niedersächsischen Beihilfeverordnung an. Hiernach sollen Beamtinnen und Beamte, deren Pflegebedürftigkeit auf einem Dienstunfall beruht, zunächst die gleichen Leistungsansprüche haben, wie beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen. Die Vorschrift lässt es zu, weitergehende Regelungen zu treffen, wenn dies zur Gewährleistung einer umfassenden Erstattung der entstandenen Aufwendungen erforderlich sein sollte.

Über die beihilferechtlichen Regelungen hinaus können insbesondere in Fortsetzung des bisherigen Rechts (vgl. § 12 Abs. 4 Satz 1 Buchst. b HeilVfV) in der Verordnung Regelungen zur Entlastung pflegender Personen getroffen werden, wie etwa die Erstattung von Aufwendungen für eine Haushaltshilfe (§ 38 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1).

Nach der Ermächtigungsnorm soll zudem die Erstattung von Aufwendungen für eine notwendige behindertengerechte Anpassung des individuellen Wohnumfelds oder den Umzug in eine behindertengerechte Wohnung in Anlehnung an die entsprechenden Vorschriften des Siebten Buchs des Sozialgesetzbuchs (Wohnungshilfe) geregelt werden. Damit sollen durch einen Dienstunfall verletzte Beamtinnen und Beamte den gesetzlich versicherten Personen gleichgestellt werden.

Zu § 38 Abs. 3:

Absatz 3 Satz 1 regelt die Erstattung von Verdienstausschlag der Pflegeperson. Generell erscheint eine Begrenzung der Erstattung auf einen Betrag bis zur Höhe der ortsüblichen Vergütung für eine Pflegekraft, die die Pflege berufsmäßig erbringt, sachgerecht. Es dürfte für den Regelfall angenommen werden, dass Personen mit höherem Einkommen ihren Beruf eher nicht – auch nicht vorübergehend – aufgeben werden. Sollte dies aufgrund einer besonderen Situation – beispielsweise für die Begleitung der pflegebedürftigen Person in ihrer letzten Lebensphase – gleichwohl der Fall sein, kann auch ein höherer Verdienstausschlag erstattet werden.

Des Weiteren wurde mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) Beschäftigten im Sinne des Pflegezeitgesetzes zum 1. Januar 2015 als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt ein Anspruch auf Erhalt einer Pflegeunterstützungsleistung eingeräumt, wenn sie bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Pflegeunterstützungsgeld wird von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen, bei dem die private Pflegepflichtversicherung besteht, gewährt. Mit Absatz 3 Satz 4 wird sichergestellt, dass Leistungen auch in diesen Fällen nach Maßgabe des § 44 a Abs. 3 und 4 SGB XI gewährt werden.

Artikel 3 (Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes)

Die in das Niedersächsische Richtergesetz einzufügende Vorschrift des § 7 a entspricht im Wesentlichen der für Beamtinnen und Beamte vorgesehenen Regelung des § 62 a NBG mit dem Unterschied, dass in Absatz 2 Nr. 1 die für die zusammenhängende Pflegephase von längstens 24 Monaten vorgesehene Reduzierung des regelmäßigen Dienstes auf die Hälfte begrenzt wird. Diese Begrenzung entspricht damit § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes (NRiG) und soll der Besonderheit des Richterdienstes Rechnung getragen. Einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung von Richterinnen und Richtern stehen wichtige personalwirtschaftliche und gerichtsorganisatorische Gründe entgegen. Sie birgt insbesondere die Gefahr, dass Kollegialspruchkörper nicht mehr ordnungsgemäß besetzt werden können und es zu Verzögerungen bei der Erledigung von gerichtlichen Verfahren

kommt. Mit der amtlichen Überschrift des § 7 a soll der Unterschied zu einer Gewährung von Teilzeitbeschäftigung zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 NRiG hervorgehoben werden. Im Übrigen knüpft die Vorschrift an die Terminologie der §§ 6 und 7 an. Zudem kommt für den Richterdienst im Fall eines Widerrufs nach Absatz 5 keine rückwirkende Festsetzung von Dienstzeiten in Betracht.

Artikel 4 (Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 21 a NHG):

Die Änderung in Absatz 1 Satz 1 Nr. 5 stellt eine Folgeänderung wegen der Änderung des NBG dar. Die Hinzufügung einer neuen Nummer 7 in Absatz 1 Satz 1 und die Ergänzung in Satz 2 setzen § 8 Abs. 5 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 16. Juni 2016 um. Nach dieser Regelung wirken die Länder darauf hin, die notwendigen Rahmenbedingungen für die in § 3 Nr. 1 Satz 2 bis 3 der Verwaltungsvereinbarung genannten zusätzlichen Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes zu schaffen. Gemäß § 3 Nr. 1 Satz 2 der Verwaltungsvereinbarung kann bei Geburt oder Adoption eines Kindes – als weitere Option zu den bestehenden bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit – eine Verlängerung um ein Jahr pro Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre gefördert werden.

Die Änderung in Absatz 2 Satz 3 und die Hinzufügung eines neuen Satzes 4 in Absatz 2 bilden die Rahmenbedingungen für eine Verlängerung im Rahmen des Bund-Länder-Programms ab und bestimmen eine Obergrenze beim Zusammentreffen mehrerer Verlängerungstatbestände.

Zu Nummer 2 (§ 27 NHG):

Die Änderung in Absatz 2 Satz 2 stellt die Pflege naher Angehöriger bei der Erhöhung des Höchstalters nach Absatz 2 Satz 1 den Kindererziehungszeiten gleich. Dies ist bereits in § 12 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 NHG in Bezug auf das Studienguthaben und in § 13 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG im Zusammenhang mit Langzeitstudiengebühren gesetzlich vorgesehen. Die Formulierung greift die bereits in § 12 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 NHG und § 13 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG verwendeten Formulierungen auf und stellt damit einen einheitlichen Sprachgebrauch innerhalb des Gesetzes sicher.

Artikel 5 (Änderung der Niedersächsischen Laufbahnverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 16 NLVO):

§ 16 wird infolge der Übernahme der Einstellungshöchstaltersgrenzen in das Niedersächsische Beamtengesetz neu gefasst. Er regelt künftig nur noch die im Wesentlichen unveränderten Ausnahmen von den Höchstaltersgrenzen.

In Absatz 1 wird inhaltlich unverändert bestimmt, in welchen Fällen keine Höchstaltersgrenze für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf gilt. Nach Nummer 1 gilt dies für einen Vorbereitungsdienst, der gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist. Nummer 2 regelt klarstellend, dass für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 6 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) keine Altersgrenze gilt. Gleiches gilt nach Nummer 3 für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die zu ihrer Wiedereingliederung einen Eingliederungs- oder Zulassungsschein nach § 9 SVG erhalten haben.

Nach Absatz 2 gilt keine Höchstaltersgrenze für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf und auf Probe für Beamtinnen und Beamte eines niedersächsischen Dienstherrn, die zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes oder einer Probezeit beurlaubt sind. In diesen Fällen fehlt es an einem die Einstellungshöchstaltersgrenze rechtfertigenden Missverhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit einer Beamtin oder eines Beamten und der den Dienstherrn treffenden Versorgungslast.

Nach Absatz 3 erhöht sich die Altersgrenze für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf und auf Probe um Zeiten der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen. Künftig wird – wie in § 15 a des Gesetzes über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW) – auf den Nachweis verzichtet, dass die Betreuungs- und Pflegezeiten kausal für die Überschreitung der Einstellungshöchstaltersgrenze gewesen sein müssen. Von einer Pflege- und Betreuungszeit kann ausgegangen werden, wenn über einen dementsprechenden Zeitraum keine Berufstätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde. Dadurch werden der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Erziehungsrecht der Eltern nach Artikel 6 des Grundgesetzes stärkeres Gewicht beigemessen, ebenso der

Gleichstellung von Frauen, die oftmals noch den größeren Teil von Betreuung und Pflege zu tragen haben. Gleichzeitig wird das Verfahren erleichtert, da die Kausalität bisher regelmäßig nur aufwändig und nach längerem Rechtsstreit festgestellt oder ausgeschlossen werden konnte.

Zudem greift der Erhöhungstatbestand künftig erstmals für Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber, die ihre Laufbahnbefähigung nicht nach einem Vorbereitungsdienst, sondern nach einer beruflichen Tätigkeit, die nach einer Berufsausbildung oder nach einem Studium abzuleisten ist, erworben haben.

An den absoluten Einstellungshöchstaltersgrenzen von 46 Jahren (Vorbereitungsdienst) und 49 Jahren (Beamtenverhältnis auf Probe), die auch bei kumulativem Vorliegen mehrerer Erhöhungstatbestände (Schwerbehinderung, Betreuung, Pflege) nicht überschritten werden dürfen, wird in Satz 3 wie an den allgemeinen Einstellungshöchstaltersgrenzen festgehalten.

Der Begriff des „sonstigen Angehörigen“ wird durch den in § 7 Abs. 3 PflegeZG definierten Begriff des „nahen Angehörigen“ ersetzt.

Zu Nummer 2 (§ 19 NLVO):

Die Länder Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen haben mit dem Ziel einer einheitlichen Durchführung der Laufbahnprüfungen in technischen Fachbereichen ein gemeinschaftliches „Oberprüfungsamt für das technische Referendariat“ (Oberprüfungsamt) als Sonderstelle beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur gebildet (siehe Übereinkommen über die Errichtung eines gemeinschaftlichen Oberprüfungsamtes deutscher Länder und Verwaltungen für das technische Referendariat vom 16. September 1948 in der Fassung vom 1. Oktober 2016). In Niedersachsen sind deshalb für die Fachbereiche Hochbau, Maschinen- und Elektrotechnik, Stadtbauwesen, Städtebau, Straßenwesen, Landespflege, Vermessungs- und Liegenschaftswesen sowie Wasserwesen keine Prüfungsausschüsse eingerichtet worden. Die Laufbahnprüfungen werden durch das Oberprüfungsamt durchgeführt. Das Oberprüfungsamt hat eine Empfehlung für die Novellierung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das technische Referendariat beschlossen. Diese Empfehlung soll zur Wahrung der notwendigen Bundeseinheitlichkeit mit dem Ziel der Chancengleichheit der Referendarinnen und Referendare sowie einheitlicher Prüfungsvorgaben in den Bundesländern umgesetzt werden. Die Empfehlung sieht die Einführung einer neuen Notenskala (Prädikatssystem) unter anderem mit der Note „vollbefriedigend“ vor. Dies erfordert eine entsprechende Anpassung von § 19 NLVO, in dem basierend auf der Ermächtigungsgrundlage in § 25 Nr. 5 NBG die Notenstufen für Prüfungen im Vorbereitungsdienst geregelt sind. In den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen wird die Zuordnung der Prüfungsleistungen zu den in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung vorgegebenen Prüfungsnoten geregelt. Da gemäß § 19 Abs. 1 NLVO nur die Prüfungsnoten sehr gut (1), gut (2), befriedigend (3), ausreichend (4), mangelhaft (5) und ungenügend (6) möglich sind, ist die beschriebene Ergänzung im neuen Absatz 2 erforderlich.

Zu Nummer 3 (§ 33 NLVO):

Die Begrenzung der zeitlichen Dauer der Aufstiegslehrgänge auf höchstens 18 Monate soll gestrichen werden. Sie ist durch die Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2000 (Nds. GVBl. S. 46) in den damaligen neuen § 32 c NLVO aufgenommen worden. Durch ihre Aufhebung kann die Vorschrift dereguliert werden. Die zeitliche Begrenzung des Lehrgangs ist neben der vorgeschriebenen Mindestzahl von 100 Unterrichtsstunden nicht erforderlich und erschwert die Berücksichtigung von Umständen, die wie nach § 17 Abs. 3 NLVO zur Verlängerung des Vorbereitungsdienstes führen können.

In der Fachrichtung Allgemeine Dienste beispielsweise dienen die vom Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN) und vom Niedersächsischen Studieninstitut (NSI) angebotenen Verwaltungslehrgänge II als Aufstiegslehrgänge. Sie werden grundsätzlich in Vollzeit in weniger als 18 Monaten durchgeführt. Daneben wird jedoch vom NSI eine nebedienstliche Form des Lehrgangs angeboten, dessen Dauer 18 Monate übersteigt. Der Unterricht findet an einem Wochentag, jeden zweiten Samstag und in mehreren Unterrichtsblöcken statt. Nach der Änderung des § 33 und der in der Folge beabsichtigten Anpassung des § 12 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den allgemeinen Verwaltungsdienst in den Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste kann diese Form auch als Aufstiegslehrgang genutzt werden, wodurch teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten die Teilnahme erleichtert werden kann und somit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird.

Artikel 6 (Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei)

§ 3 wird infolge der Übernahme der Einstellungshöchstaltersgrenzen in das Niedersächsische Beamtengesetz neu gefasst. Er regelt künftig nur noch die im Wesentlichen unveränderten Ausnahmen von den Höchstaltersgrenzen.

Nach Absatz 1 erhöht sich die Altersgrenze für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf und auf Probe um Zeiten der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen. Künftig wird – wie in § 14 LBG NRW - auf den Nachweis verzichtet, dass die Betreuungs- und Pflegezeiten kausal für die Überschreitung der Einstellungshöchstaltersgrenze gewesen sein müssen. Von einer Pflege- und Betreuungszeit kann ausgegangen werden, wenn über einen dementsprechenden Zeitraum keine Berufstätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde. Dadurch werden der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Erziehungsrecht der Eltern nach Artikel 6 des Grundgesetzes stärkeres Gewicht beigemessen, ebenso der Gleichstellung von Frauen, die oftmals noch den größeren Teil von Betreuung und Pflege zu tragen haben.

Der Begriff des „sonstigen Angehörigen“ wird durch den in § 7 Abs. 3 PflegeZG definierten Begriff des „nahen Angehörigen“ ersetzt.

Die in Absatz 3 geregelte Ausnahmemöglichkeit setzt ein dienstliches Interesse bei Überschreitung der Höchstaltersgrenze um bis zu drei Jahre, ein erhebliches dienstliches Interesse bei Überschreitung der Höchstaltersgrenze ohne zeitliche Beschränkung sowie eine Einzelfallprüfung voraus. In aller Regel dürfte eine Ausnahme nur dann in Betracht kommen, wenn eine für die Laufbahn förderliche, über die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen erheblich hinausgehende Qualifikation vorliegt, wie z. B. Mehrsprachigkeit oder besondere Erlaubnisse oder Patente mit Relevanz für die Polizei (z. B. Hubschrauberfluglizenz) etc. Ein erhebliches dienstliches Interesse kann auch auf personalplanerischen Erfordernissen beruhen. Über die Ausnahme entscheidet das für Inneres zuständige Ministerium oder die von ihm bestimmte Stelle.

Artikel 7 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Abweichend von der allgemeinen Regelung des Absatzes 1 soll die Änderung von § 5 Abs. 1 NBeamtVG gemäß Absatz 2 rückwirkend in Kraft treten. Die vorliegende Gesetzesergänzung schließt eine Regelungslücke, die sich bereits vorher zum Nachteil von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern ausgewirkt haben könnte, sodass eine Rückwirkung geboten erscheint. Das Datum der Rückwirkung ergibt sich aus dem Inkrafttreten der ursprünglichen Neufassung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes nach der Föderalismusreform am 1. Dezember 2011.