

Schleswig-Holsteinischer Landtag □
Umdruck 15/1342

dbb schleswig-holstein – Muhliusstr. 65 – 24103 Kiel
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss

Postfach 7121
24171 Kiel

Muhliusstr. 65
24103 Kiel

Telefon 0431.675081
Telefax 0431.675084

info@dbbsh.de
www.dbbsh.de

Kiel, 30.10.06

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer
Gesetze**

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 16/821
Umdruck 16/1090

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

wir danken Ihnen für die Übersendung der Unterlagen in obigem Zusammenhang und die damit verbundene Möglichkeit zur Stellungnahme im Wege der schriftlichen Anhörung.

Wir begrüßen die im Landesbeamtengesetz (LBG) vorgesehenen Klarstellungen, Vereinfachungen und Anpassungen und haben folgende Anmerkungen und Anregungen, die wir auch gegenüber dem Innenministerium geäußert haben:

Zu Art. 1, Ziffer 3

Bei der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern, insbesondere aus anderen Religionskreisen setzen – wie bei allen Eintritten in den öffentlichen Dienst – wir ein ausdrückliches Bekenntnis der jeweiligen Person zu unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung auf der Basis des Grundgesetzes voraus.

Zu Art. 1, Ziffer 7

Die Entlassung als zwingende Folge für alle Fälle, in denen einer Übernahmeverfügung nicht Folge geleistet wird, halten wir für problematisch. Die Ausgangslagen und Rahmenbedingungen dürften derart vielschichtig und individuell sein, dass in Einzelfällen eine Entlassung unverhältnismäßig sein könnte. Wir halten die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, das ggf. auch zu einer Entlassung führen kann, eher für eine angemessene Folge.

Allerdings müssen wir akzeptieren, dass die vorgesehene Regelung dem unmittelbar geltenden bundesrechtlichen Vorschriften entspricht.

Zu Art. 1, Ziffer 10

Der dbb schleswig-holstein begrüßt im Zusammenhang mit der Hinausschiebung der Altersgrenze den Grundsatz der Freiwilligkeit.

Hinsichtlich der in § 53 Abs. 2 enthaltenen Regelung für die in §217 aufgeführten Beamtinnen und Beamten fragen wir uns, ob diese zeitgemäß ist und regen den Entfall des letzten Satzes an.

Zu Art. 2, Ziffer 2

Zwar wurden die Auszubildenden aus dieser unmittelbaren Begriffsdefinition herausgenommen, was aber wieder durch die ergänzenden Definitionen in den §§4 und 5 aufgefangen wird.

sonstige Anmerkungen zu den Änderungen des Mitbestimmungsgesetzes

In die Änderungen ist auch das Mitbestimmungsgesetz einbezogen. Hier möchten wir auf folgenden Sachverhalt aufmerksam machen:

Durch die Rechtsprechung sind die Beteiligungsrechte der Personalräte in Disziplinarmaßnahmen neu definiert worden. Danach unterliegen sie der qualifizierten Mitbestimmung.

Dies hat besondere Bedeutung, wenn das Innenministerium als zentrale Disziplinarbehörde (§21, Abs. 4 LDG) fungiert. Diese hat in den Fällen des §5, Abs. 1, Nr. 4 und 5 oder §5, Abs. 2, Nr.2 LDG die Befugnisse der Dienstvorgesetzten und der obersten Dienstbehörde. Diese Konstellation und die mitbestimmungsrechtliche Folgen sind bisher im Mitbestimmungsgesetz nicht geregelt.

Zwingend erforderlich ist aus unserer Sicht eine Änderung des §51, Abs. 5 MBG.

Wir halten es weiter für notwendig, dass in §52 MBG der Verfahrensablauf beschrieben wird. Hierzu sprechen wir uns dafür aus, dass dieses Verfahren zwischen der zentralen Disziplinarbehörde und dem örtlichen Personalrat der Behörde, in dem die/der Betroffene tätig ist, geführt wird. Bei Nichteinigung wäre ohne Einschalten der Stufenvertretung die Einigungsstelle anzurufen. Diese sollte mit zwei Vertretern der zentralen Disziplinarbehörde, zwei Vertretern, die vom zuständigen örtlichen Personalrat benannt werden und dem weiteren unparteiischen Mitglied besetzt werden.

Weiter zeigt sich in der Praxis häufig, dass es insbesondere in kleineren Einheiten schwierig ist, Personalräte zu wählen. Dies liegt oftmals an der Kompliziertheit des Wahlverfahrens.

Vor dem Hintergrund der im nächsten Jahr anstehenden Personalratswahlen regen wir an, für Kleindienststellen ein vereinfachtes Wahlverfahren vorzusehen. Diesen Weg hat der Gesetzgeber auch im Betriebsverfassungsgesetz gewählt, wobei im MBG die Rahmenvorschriften des BPersVG beachtet werden müssten.

Im Hinblick auf den Umdruck 16/1090 möchten wir uns wie folgt äußern:

Nach der Regelung in § 9 Abs. 1 Nr. 4 LBG darf nur in das Beamtenverhältnis berufen werden, "wer gesundheitlich geeignet ist; diese Eignung ist, vorbehaltlich besonderer Regelungen durch die oberste Dienstbehörde, in der Regel durch Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses nachzuweisen. Für Laufbahnen, in denen besondere Anforderungen an die gesundheitliche Eignung gestellt werden, kann das Zeugnis einer anderen beamteten Ärztin oder eines anderen beamteten Arztes verlangt werden,..."

Die § 9 LBG entsprechende Regelung findet sich in § 4 BRRG. Dort ist jedoch keine Prüfung der gesundheitlichen Eignung vorgesehen. Ärztliche Untersuchungen sind im § 55 a BRRG im Rahmen des fürsorgenden Jugendschutzes und im § 101 BRRG für Polizeivollzugsbeamte zur Feststellung der Dienstunfähigkeit vorgesehen. Auch der § 9 LBG entsprechende § 7 Bundesbeamtengesetz schreibt keine amtsärztliche Untersuchung als Voraussetzung für eine Berufung in das Beamtenverhältnis vor.

Die Überprüfung der gesundheitlichen Eignung ist zunächst gerechtfertigt, soweit eine Dienstunfähigkeit zum Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis ausgeschlossen werden soll. Ferner ist sie dann erforderlich, wenn eine vorhandene Krankheit nicht mit der Wahrnehmung der zu übertragenden Tätigkeit zu vereinbaren ist. Eine Erstuntersuchung mit dem Ziel, im Laufe des aktiven Beamtenstatus auftretende Erkrankungsrisiken auszuschließen und so Risiken infolge entstehender Versorgungskosten zu reduzieren, wird von uns dagegen kritisch gesehen.

Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz lautet:

"Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte".

Diese Bestimmung rechtfertigt natürlich auch die Überprüfung der erforderlichen gesundheitlichen Eignung zum Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis. Geringere oder höhere zu erwartende Versorgungskosten können aber nicht zum Auswahlkriterium gemacht werden, sondern widersprechen dem Grundsatz, dass nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu entscheiden ist.

Wir befürchten, dass die derzeitige Formulierung im Landesbeamtengesetz mit dem Ziel der Senkung von Versorgungskosten so ausgelegt werden könnte, dass anhand von DNA-Analysen bei in das Beamtenverhältnis zu berufenden Personen sämtliche erkennbaren Erkrankungsrisiken festzustellen seien.

§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LBG ist unserer Erachtens bislang zu unpräzise um einen derartigen Missbrauch auszuschließen.

Die möglichen Probleme im Bereich des Versorgungsrechts wegen zu erwartender erhöhter Ausgaben für die Versorgung dürfen nicht dadurch gelöst werden, dass Personen mit derartigen Risiken schon zu Zeiten, in denen sie voll einsatzfähig sind, der Zugang zu öffentlichen Ämtern verwehrt wird. Das verstieße gegen den Sinn von Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz, weil ggf. Personen zu berufen sind, deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zum Zeitpunkt der Berufung geringer ausgeprägt ist als bei der Person mit einem Erkrankungsrisiko.

§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LBG wäre nach diesen Überlegungen entweder zu streichen oder so umzuformulieren, dass missbräuchliche Anwendungen ausgeschlossen sind.

Es ist wünschenswert, dass die Empfehlungen des Nationalen Ethikrates beachtet werden. Dieser empfiehlt die Prädiktion von Erkrankungsrisiken bei Angestellten und Beamtinnen und Beamten auf Zeit auf einen Zeitraum von 6 Monaten zu begrenzen. Bei der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit hält er die Begrenzung auf einen Zeitraum von 5 Jahren für empfehlenswert und auch nur, wenn in diesem Zeitraum mit 50% Wahrscheinlichkeit der Ausbruch der Krankheit zu befürchten ist.

Unter anderem führt er aus: "Für einen Bewerber kann es außerordentlich belastend sein, mit der Information über ein erheblich erhöhtes Risiko einer zukünftig zu erwartenden Krankheit konfrontiert zu werden." Diese Formulierung gibt recht gut die Hauptbedenken gegen die langfristige Vorhersage von Erkrankungsrisiken wieder. Der

Ethikrat führt ferner aus, dass durch Prädiktion von Erkrankungsrisiken tatsächlich nur ein geringer Anteil der kostenträchtigen Frühpensionierungen zu vermeiden ist.

Es sind sicherlich geeignete Wege zu suchen, um Risiken zu erwartender Versorgungsausgaben bei vorhersagbaren Erkrankungen zu reduzieren.

Es erscheint aber nicht gerechtfertigt, nach einer fünfjährigen Tätigkeit in einem Beamtenverhältnis auf Zeit, erneut eine amtsärztliche Untersuchung folgen zu lassen und wegen zwischenzeitlich eingetretener und erkennbarer Gesundheitsrisiken eine erneute Beschäftigung im Zeitbeamten- oder Lebensbeamtenverhältnis zu versagen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

gez.

Anke Schwitzer
Landesbundvorsitzende

f.d.R.

gez.

Christian Pagel
Landesgeschäftsführer