

**Schleswig-Holsteinischer Landtag**  
**Umdruck 16/3808**



Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Innen- und Rechtsausschuss  
Vorsitzender

Landeshaus

24105 Kiel

9. Januar 2009 / schw

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein -  
Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBNeuG)  
Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 16/2306  
Ihr Schreiben vom 3. Dezember 2008**

Sehr geehrter Herr Kalinka,

der dbb schleswig-holstein dankt für die Übersendung des o.a. Entwurfs eines Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein und die Gelegenheit zur Stellungnahme.

**Allgemeine Vorbemerkungen zum Gesetzesentwurf:**

Der dbb schleswig-holstein begrüßt, dass der Entwurf weitgehend auf Regelungen beruht, die für die fünf norddeutschen Küstenländer gelten sollen. Hierdurch wird erreicht, dass auch nach der Föderalismusreform I in den NDK ein weitgehend einheitliches Dienstrecht gilt. Wir kritisieren, dass der Gesetzesentwurf als Auswirkung der Föderalismusreform I aus sich heraus nicht verständlich ist, da wichtige Regelungen im Beamtenstatusgesetz getroffen wurden und nur noch ergänzende Regelungen im Landesbeamtengesetz zu finden sind. Dies führt zu einer Verkomplizierung, da aus verfassungsrechtlichen Gründen eine – auch nur deklaratorische – Aufnahme des Beamtenstatusgesetzes in das Landesbeamtengesetz unzulässig ist.

**Artikel 1 - Landesbeamtengesetz**

**Zu § 4 – Vorbereitungsdienst**

In **Abs. 2** soll es ermöglicht werden, dass der Vorbereitungsdienst in einem Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet wird.

Diese Möglichkeit sollte nach unserer Auffassung gestrichen werden. Wenn sich ein Dienstherr entscheidet, Nachwuchskräfte auf der Grundlage beamtenrechtlicher Vorschriften zu qualifizieren, muss davon ausgegangen werden, dass eine (spätere) Beschäftigung als Beamtin oder Beamter vorgesehen ist. Vor diesem Hintergrund sollte diese Qualifizierung auch innerhalb des Beamtenverhältnisses erfolgen. Damit besteht eine adäquate Ausgangslage für die weitere Beschäftigung im Beamtenverhältnis. Ist dagegen eine spätere Verwendung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer vorgesehen, sollte stets eine Qualifizierung in einem Ausbildungsverhältnis erfolgen, und zwar im Rahmen der dafür

vorgesehenen Aus- und Fortbildungsvorschriften. So wird eine sachgerechte Abgrenzung der Statusgruppen gewährleistet, die im Hinblick auf die speziellen Voraussetzungen für die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten auch sachgerecht ist.

Wird dagegen der (beamtenrechtliche) Vorbereitungsdienst in einem Ausbildungsverhältnis absolviert, wird auf die Möglichkeit einer Identifikation mit dem Beamtenverhältnis bereits während der Ausbildung verzichtet, was dauerhafte Folgewirkungen haben kann. Gerade im Beamtenverhältnis ist diese Identifikation jedoch von größter Bedeutung.

Nur wenn in Sonderfällen eine Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht möglich ist, kann auf ein Ausbildungsverhältnis außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgewichen werden. Wir schlagen daher folgende Änderung vor:

In § 4 Abs. 2 Satz 1 ist das Wort „dass“ durch die Wörter „in welchen Sonderfällen“ und das Wort „wird“ durch die Wörter „werden kann“ zu ersetzen.

Der dbb schleswig-holstein kritisiert, dass gesetzlich geregelt werden soll, dass Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ausgebildet werden sollen. Während der Ausbildung als Rechtsreferendarin und Rechtsreferendare nehmen sie zum Teil hoheitliche Befugnisse wahr, wie zum Beispiel die Vertretung der Staatsanwaltschaft in Strafverfahren. Aus diesem Grunde ist es aus unserer Sicht zwingend notwendig, die Ausbildung in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf durchzuführen

§ 4 Abs. 3 ist daher zu streichen. § 9 Abs. 1 des Juristenausbildungsgesetzes ist entsprechend zu ändern.

### **Zu § 5 - Vergabe von Ämtern mit leitender Funktion auf Probe**

Der dbb schleswig-holstein begrüßt, dass Ämter mit leitender Funktion künftig nur noch auf Probe vergeben werden. Wir hatten stets die Vergabe auf Zeit gem. § 20 b LBG kritisiert. Mit der Neuregelung wurde unsere Forderung umgesetzt.

Es ist aus unserer Sicht jedoch erforderlich, die Rahmenbedingungen der Probezeit gesetzlich zu regeln. So müssen z.B. die in der Probezeit durch die Führungskraft zu erreichenden Ziele bei Beginn der Probezeit formuliert und nachvollziehbar evaluiert werden. Es ist zu präzisieren, wie und nach welchen Regelungen der erfolgreiche Abschluss festzustellen ist. Bei Nichtbewähren in der Probezeit muss die Verpflichtung bestehen, hierüber einen schriftlichen Bescheid zu erteilen.

Wir weisen darauf hin, dass bei der Berechnung des Ruhegehalts der verfassungsrechtlich geschützte Anspruch der Versorgung aus dem letzten Amt nicht unterlaufen werden darf. Dies gilt sowohl für die Beamtenverhältnisse nach § 5 als auch für die Übergangsregelungen nach § 128 LBNeuG.

Zu § 5 Abs. 6 Satz 4 LBNeuG ist folgender Satz 5 ist anzufügen:

„Im Falle des Abs. 5 Satz 2 und des Abs. 7 berechnet sich das Ruhegehalt jedoch aufgrund des höchsten Amtes auf Probe oder Zeit, wenn dieses oder ein höheres Amt insgesamt im Beamtenverhältnis für mindestens zwei Jahre bekleidet wurde.“

Andernfalls könnte der verfassungsrechtlich geschützte Anspruch auf Versorgung aus dem letzten Amt unterlaufen werden.

### **Zu § 7 – Beamtinnen und Beamte auf Zeit**

Beamtenverhältnisse auf Zeit können nur auf Grund spezialgesetzlicher Bestimmung begründet werden. Die Begründung solcher zeitlich befristeten Beamtenverhältnisse muss eine ausreichende sachliche Rechtfertigung haben. Diese ist bei der Schaffung von spezialgesetzlichen Normen darzulegen.

### **Zu § 9 - Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung**

Nach § 9 Abs. 3 bedarf es einer Ernennung auch bei der Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe. Dies wird vom dbb schleswig-holstein begrüßt, da nun der Beamte eine Urkunde erhält, dass er auch für die andere Laufbahngruppe die Laufbahnbefähigung besitzt. Eine Ernennung ist unserer Sicht daher begrüßenswert.

§ 9 Abs. 4 LBNeuG ist aus Sicht des dbb schleswig-holstein problematisch. Die Ernennung zum Beamten soll mit Aushändigung der Ernennungsurkunde erfolgen, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Tag bestimmt ist. Der dbb schleswig-holstein setzt sich jedoch dafür ein, dass künftig für die Ernennung von Beamten der auf der Urkunde genannte Tag und nicht der Tag der Aushändigung maßgebend ist. Andernfalls kann dies zu nicht gerechtfertigten laufbahn- und besoldungsrechtlichen Nachteilen führen. Maßgeblicher Zeitpunkt kann nicht ein jederzeit hinausschiebbarer Übergabeakt sein, der auch teilweise von persönlichen Umständen – wie z. B. Erkrankung oder Urlaub des Betroffenen – abhängig ist. Daher schlagen wir vor, dass die Ernennung mit dem in der Ernennungsurkunde bestimmten Tag wirksam wird.

### **Zu § 10 Feststellung der gesundheitlichen Eignung**

**Zu § 10 Abs. 2** verweisen wir auf die Landtagsdrucksache 16/1420 und die dazu vorliegenden Umdrucke 16/2726 und 16/2990. Es ist folgender Satz 2 anzufügen: „Die gesundheitliche Eignung bezieht sich grundsätzlich auf einen Prognosezeitraum von fünf Jahren.“

Bei der vorgeschlagenen Änderung geht es dem dbb schleswig-holstein insbesondere um den medizinischen Fortschritt bei den Untersuchungsmethoden, die sich nicht zum Nachteil auswirken dürfen. Daher sollte die Prognose einen überschaubaren Zeitraum beinhalten. Die Forderung bedeutet keine Abkehr vom Lebenszeitprinzip.

### **Zu § 11 Abs. 4 – Verbot der Führung der Dienstgeschäfte**

Bezüglich des § 11 Abs. 4 fordert der dbb schleswig-holstein, dass die Regelung nicht eine „Kann“-Regelung ist, sondern eine „Soll“-Regelung ist.

Eine Kann-Regelung suggeriert, dass es der freien Entscheidung des Dienstherrn obliegt, ob Leistungen im Falle der Nichtigkeit der Ernennung zurückgefordert werden. Eine Rückforderung wäre jedoch in den Fällen abwegig, in denen die Nichtigkeit nicht auf das Verschulden des Betroffenen zurückzuführen ist. Diese Situation stellt in der Praxis den Regelfall dar. Vor diesem Hintergrund schlagen wir folgende Formulierung vor: „Die der Ernenneten oder dem Ernanneten gewährten Leistungen werden in der Regel belassen“. Dies stellt zum einen den Regelfall klar, ermöglicht aber dennoch eine Rückforderung, wenn die Nichtigkeit auf das Verschulden des Betroffenen zurückzuführen ist.

### **Zu § 13 - Laufbahn**

Der dbb schleswig-holstein unterstützt die Zusammenfassung der Fachrichtungen und

Reduzierung der Laufbahnen. Durch die bisherigen Regelungen war ein flexibler Personaleinsatz nicht mehr gewährleistet. Der Laufbahnwechsel war oft ein bürokratischer Akt, der die Mobilität beschwert hat. Die Zusammenfassung von Laufbahnen führt zu einer größeren Verwendungsbreite. Sowohl für die Beamtin und den Beamten als auch für den Dienstherrn ergeben sich daraus vielfältigere Einsatzmöglichkeiten, was hinsichtlich der beruflichen Entwicklung positiv sein kann.

Die Einrichtung von Laufbahnzweigen innerhalb einer Fachrichtung wird begrüßt. In Absatz 2 wird die zehnte und letzte Fachrichtung als „Allgemeine Dienste“ bezeichnet. Sie suggeriert „Sonstiges“, „Auffanggruppe“ oder „keine spezielle Qualifikation“. Dies wird der verantwortungsvollen Arbeit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht. Wir schlagen deshalb die Bezeichnung „Verwaltungsdienste“ vor.

Die Reduzierung der Laufbahngruppen von bisher vier auf zwei wird als Fortschritt angesehen. Der dbb schleswig-holstein setzt sich aber nach wie vor für die Schaffung nur einer Laufbahngruppe nach dem Modell der so genannten Einstiegslaufbahn ein. Nur so kann die immer wieder geforderte und von uns auch gestützte Flexibilität im Dienstrecht und damit des öffentlichen Dienstes erreicht werden. Dieses Konzept bringt die individuelle Leistung stärker zur Geltung, setzt das Ziel lebenslanger Qualifikation und Fortbildung systemgerecht um und trägt damit veränderten Anforderungen mehr als bisher Rechnung.

Allerdings dürfen die durchaus positiven Ansätze in der Neugestaltung des Laufbahnrechts nicht dazu führen, dass durch die Zusammenfassung von Laufbahngruppen personal- und haushaltswirtschaftliche Überlegungen in den Vordergrund treten. In Zeiten schwieriger Personalhaushalte kann unter fiskalischen Gesichtspunkten eine Einstellung in der unteren Einstiegsebene und die Nutzung beruflicher Erfahrung grundsätzlich dazu führen, dass auf Einstellungen in der höheren Einstiegsebene verzichtet wird. Damit würde aus personalwirtschaftlichen (haushaltsmäßigen) Gründen die Einstellung von höher qualifiziertem Nachwuchs unterlassen. Eine solche Entwicklung wird vom dbb schleswig-holstein entschieden abgelehnt.

Nicht ausgeräumt ist die Befürchtung, dass der sog. prüfungsfreie Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst, der sich in der Vergangenheit bewährt hat, künftig nicht mehr in dem bisherigen Umfang möglich sein wird. Auch bei zwei Laufbahngruppen halten wir die Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahngruppe und zwischen den Laufbahngruppen für notwendig. Dies gilt insbesondere für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte. Daher kommt dem Aufstiegsverfahren von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2 besondere Bedeutung zu.

### **Zu § 14 – Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen**

Hier sind die Zugangsvoraussetzungen für die Einstiegsämter vorgesehen.

Nachdem in § 13 Abs. 3 pauschal die Möglichkeit eröffnet wird, innerhalb der Laufbahngruppen nach Einstiegsämtern zu unterscheiden, werden in § 14 für beide Laufbahngruppen jeweils die Mindestvoraussetzungen für zwei Einstiegsämter festgelegt. Es sollte aber aus rechtssystematischen Gründen klargestellt werden, ob es möglich ist, weitere Einstiegsämter festzulegen. Wenn ja, sind die vorgesehenen konkreten Vorgaben für das erste und das zweite Einstiegsamt problematisch, weil ein drittes Einstiegsamt nur darüber liegende Zugangsvoraussetzungen haben könnte. Wenn nein, sollte bereits in § 13 Abs. 3 geregelt werden, dass pro Laufbahngruppe 2 Einstiegsämter möglich sind.

### **Zu § 17 – Andere Bewerberinnen und Bewerber**

Die Regelung des § 17 Abs. 2, nach dem der Landesbeamtenausschuss die Befähigung von anderen Bewerberinnen und Bewerbern festzustellen hat, findet ebenfalls die Zustimmung des dbb schleswig-holstein. Hiermit wird gewährleistet, dass diese Regelung einheitlich ausgelegt wird und die Qualität der anderen Bewerberinnen und anderen Bewerber sichergestellt wird.

### **Zu § 19 - Probezeit**

Der dbb schleswig-holstein begrüßt, dass nach Ablauf der Probezeit die Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt. Die haushaltsmäßigen Auswirkungen wären jedoch zu prüfen. Mit der Anstellung schon bei der Ernennung zum Beamten auf Probe muss im Haushalt eine Planstelle zur Verfügung stehen. Die Auswirkungen auf den Bereich der Nachwuchskräfte wären zu untersuchen. Es könnte notwendig sein, bereits bei der Aufstellung des Haushalts 2009 / 2010 eine Ermächtigung dafür zu schaffen, dass die für Nachwuchskräfte vorgesehenen Stellen durch Entscheidung des Finanzministeriums in Planstellen umgewandelt werden. Kritisiert wird von uns, dass bei der Feststellung, ob der Beamte sich in der Probezeit bewährt hat, ein „strenger Maßstab“ gilt. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff führt zu unterschiedlichen Auslegungen und bedarf weiterer Bestimmungen in anderen Vorschriften wie z.B. Beurteilungsrichtlinien, Laufbahnverordnungen. Da eine Einheitlichkeit nicht gewährleistet ist, verstößt dies nach unserer Auffassung gegen die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung. Zudem wäre es rechtswidrig, hier einen strengeren Maßstab anzulegen als bei anderen Beurteilungsvorgängen. Es kann also nur gemeint sein, dass eine besondere Sorgfalt gefordert ist. Doch selbst eine derartige Formulierung wäre nicht zielführend, denn sie suggeriert, dass bei anderen Beurteilungen keine besondere Sorgfalt erforderlich ist.

Wir regen daher an, in **Absatz 3 den Satz 2 zu streichen**.

Nach **Abs. 3 Satz 3** ist bei einer Entlassung wegen mangelnder Bewährung eine Beurteilung ausreichend, während ansonsten grundsätzlich zwei Beurteilungen erforderlich sind. Es ist nicht sachgerecht, wenn ausgerechnet bei einer Entlassung nur eine Beurteilung ausreichend sein soll. Die Fürsorgepflicht gebietet es, auf der Grundlage einer zweiten Beurteilung Gewissheit herbeizuführen, ob diese Maßnahme wirklich angemessen ist.

### **Zu § 20 – Beförderung**

Wir begrüßen, dass nach **§ 20 Abs. 2 Nr. 2** eine Beförderung schon direkt nach Beendigung der Probezeit möglich ist, wenn die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit hervorragende Leistungen gezeigt hat. Dadurch werden insbesondere leistungsstarke Beamtinnen und Beamte besonders gefördert.

In **§ 20 Abs. 2 Nr. 3** wäre zu erwägen, ob es im Interesse der betroffenen Beamtinnen und Beamten zur Begrenzung des Zeitraums, nach dem die Erprobungszeit zu beenden ist, kommen muss. Es erscheint sachgerecht, diese Frage gesetzlich zu regeln.

In dem vorliegenden Entwurf ist in **§ 20 Abs. 2 Nr. 4** die Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen von einem auf zwei Jahre verlängert worden.

In der Begründung wird folgendes ausgeführt:

“Die Mindestwartefrist zwischen zwei Beförderungen (Nr. 4) beträgt nunmehr zwei Jahre statt bisher einem Jahr. Die bisherige Mindestwartezeit von einem Jahr suggerierte die Möglichkeit eines „Schnelldurchlaufs“ in die Beförderungsämter. Eine Anpassung des Gesetzes an den faktischen Regelfall von mindestens zwei Jahren war daher angezeigt. Diese Verlängerung

der Mindestwartezeit dient auch einer perspektivischen Personalentwicklung. Ausnahmemöglichkeiten im Einzelfall sind weiterhin zu ermöglichen. Die Streckung um ein Jahr soll auch auf die untergesetzlichen Regelungen ausgedehnt werden. Die Mindestfrist gilt nicht in den Fällen, in denen das bisherige Amt nicht zu durchlaufen ist, wie dies z.B. beim Laufbahngruppenaufstieg geregelt werden kann.“

Nach Ansicht des dbb schleswig-holstein dient die angestrebte Änderung nicht dem Grundsatz der leistungsbezogenen Besoldung; sie ist ausschließlich aus fiskalischen Gründen eingebracht worden. Die bisherige gesetzliche Regelung – Mindestabstandsfrist von einem Jahr zwischen zwei Beförderungen – gilt seit Jahrzehnten und hat in ihrer praktischen Auswirkung nie dazu geführt, einen Schnelldurchlauf durch die Beförderungssämter zu „suggerieren“. Die Erwähnung, Ausnahmen im Einzelfall zu ermöglichen, deutet darauf hin, dass die gesetzliche Regelung uneindeutig gehandhabt werden soll.

Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass zum einen in der künftig vorgesehenen Bundesregelung (Artikel 1 § 22 Abs. 4 Ziff. 2 DNeuG) an der einjährigen Mindestwartezeit festgehalten wird. Zum anderen ist auch in den bisher vorliegenden Gesetzesentwürfen der Länder zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts eine einjährige Mindestwartezeit vorgesehen. Die Heraufsetzung der Mindestwartezeit auf zwei Jahre erzeugt nach unserer Auffassung eine falsche Signalwirkung im Vergleich zu den Voraussetzungen im übrigen Bundesgebiet. Dies könnte zu einem Attraktivitätsverlust im Hinblick auf die beamtenrechtlichen Entwicklungschancen und Bedingungen insbesondere für hochqualifizierte Spitzenleister führen. Dies sollte jedoch vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst vermieden werden.

Der dbb schleswig-holstein lehnt daher die beabsichtigte Verlängerung der Mindestabstandsfrist von einem Jahr auf zwei Jahre ab.

### **Zu § 21 – Aufstieg**

Durch den jetzt vorliegenden Entwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung sind unsere früher geäußerten grundsätzlichen Bedenken zu den Möglichkeiten eines prüfungsfreien Aufstiegs – neu: Bewährungsaufstieg – ausgeräumt worden.

### **Zu § 22 - Fortbildung**

Die Regelung, dass der Dienstherr durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten Sorge tragen muss, wird vom dbb schleswig-holstein begrüßt. Mit der Pflicht der Beamtinnen und Beamten, sich beruflich fortzubilden, korrespondiert die Aufgabe des Dienstherrn, entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen und die Teilnahme zu ermöglichen. Hierdurch sehen wir den von uns bereits mehrfach formulierten Anspruch auf Fort- und Weiterbildung umgesetzt. Zur Ausgestaltung bedarf es weiterer Regelungen.

Die ausdrückliche Nennung der in Zukunft vor dem Hintergrund des Erfordernisses eines lebenslangen Lernens immer wichtiger werdenden Qualifizierung auch im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten wird vom dbb befürwortet. Denn eine systematische Förderung des Mitarbeiterstammes durch gezielte Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist von herausragender Bedeutung.

Die Ausgestaltung der im Gesetz enthaltenen Grundsätze in der Allgemeinen Laufbahnverordnung und ggf. in einer ergänzenden Vereinbarung nach § 59 MBG sind für den dbb schleswig-holstein wichtige Themenfelder in der künftigen Gestaltung der Personalentwicklung.

### Zu § 23 – Benachteilungsverbot, Nachteilsausgleich

§ 23 Abs. 3, der ermöglicht, auch in der Probezeit zum Ausgleich beruflicher Verzögerung befördert zu werden, wird vom dbb schleswig-holstein positiv bewertet .

### Zu § 27 – Grundsatz

Auf unsere Zustimmung stößt **§ 27 Abs. 3**. Durch diese Regelung wird gewährleistet, dass landesinterne Körperschaftsumbildungen nach den Regelungen des Beamtenstatusgesetzes stattfinden müssen. Der dbb hat im Gesetzgebungsverfahren die Regelungen zur Körperschaftsumbildung im Beamtenstatusgesetz ausdrücklich gelobt.

Wir haben zu § 27 Abs.3 Satz 1 folgenden Änderungsvorschlag: Die Angabe „§§ 16 bis 19“ ist durch die Angabe „§§ 16, 17, 18 Abs. 1 und 19“ zu ersetzen.

§ 18 Abs. 2 BeamtStG ermöglicht, dass Beamte auf Lebenszeit, obwohl sie keine politischen Beamten sind, wenn sie entbehrlich sind, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden; das stellt einen massiven Eingriff in die hergebrachten Rechte und den Status der Beamten auf Lebenszeit dar. Wir halten diese Maßnahme bei landesinternen Körperschaftsumbildungen für nicht zielführend und lehnen daher die Aufnahme einer generellen Möglichkeit des einstweiligen Ruhestandes ab. Dies entspricht im Übrigen auch der Handhabung bei bisherigen Maßnahmen dieser Art.

Weiter schlagen wir vor, bei § 27 folgenden **Absatz 4** anzufügen:

„Die Belange der Beamtinnen und Beamten mit Familienaufgaben sind besonders zu beachten.“

### Zu § 28 – Abordnung

Nach Absatz 3 Satz 2 ist eine Abordnung zu einem anderen Dienstherren auch ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht und die Abordnung die Dauer von 5 Jahren nicht übersteigt.

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 14 Abs. 3 BeamtStG; es fehlen allerdings die Wörter „wenn die neue Tätigkeit zuzumuten ist“. Aus der Begründung ergibt sich nicht, weshalb auf die Übernahme dieser Textpassage verzichtet worden ist.

Obwohl auch die bisherige Rechtslage die Möglichkeit einer Abordnung für die Dauer von bis zu 5 Jahren ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten vorsieht, schlägt der dbb schleswig-holstein vor, diesen Zeitraum auf höchstens zwei Jahre zu begrenzen.

### Zu § 29 – Versetzungen

Der dbb schleswig-holstein vermisst gesetzliche Regelungen, die besondere zu berücksichtigende Belange der Beamtin oder des Beamten bei einer Versetzung oder aber auch bei einer Abordnung festschreiben. Wir halten dies im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn für geboten.

§ 29 Abs. 1 ermöglicht die Versetzung ohne Antrag aus dienstlichen Gründen. Im Hinblick auf die in § 13 neu gefassten Regelungen für die weitgehende Zusammenfassung von Laufbahnen halten wir an dieser Stelle das Vorliegen von „dringenden dienstlichen Gründen“ für eine Versetzung ohne Antrag für notwendig.

**§ 29 Abs. 2** ermöglicht einen Laufbahnwechsel und einen Dienstherrenwechsel ohne Zustimmung des Beamtin oder des Beamten. Derartige Folgen sollten jedoch zumindest bei dieser allgemeinen Regelung zur Versetzung die Zustimmung der Betroffenen voraussetzen, dies gebietet die Fürsorgepflicht. Andernfalls werden Beamtinnen und Beamte unbegründet zur freien Verfügungsmasse. Zudem besteht infolge der erheblichen Reduzierung der Laufbahnen kein Bedarf mehr, derartig Laufbahnwechsel zu erzwingen. Ein zwingender Dienstherrenwechsel erscheint lediglich erforderlich im Falle von Körperschaftsumbildungen bzw. Aufgabenübergängen, hier greift jedoch die Spezialregelung des § 17 BStatG.

Abschließend erlauben wir uns die Bemerkung, dass die nahezu uneingeschränkten Handlungsmöglichkeiten des Dienstherrn im Fall dienstlich begründeter Versetzungen von Beamtinnen und Beamten Anlass zur Sorge geben. Zu befürchten ist, dass zu Recht eine unverhältnismäßige Vernachlässigung der Fürsorge gegenüber der Beamtin / dem Beamten und deren Familie eintreten kann; in der Folge können Loyalitätsprobleme in der Beamtenenschaft auftreten. Die beamtenrechtlichen Möglichkeiten gehen weit über das hinaus, was im Bereich der Beschäftigten tarifvertraglich zugelassen ist. Insbesondere Tarifverträge über einen Rationalisierungsschutz von Beschäftigten sichern deren persönliche Lebenslage besser ab.

Diesen Bedenken könnte teilweise dadurch begegnet werden, dass zumindest „dringende dienstliche Gründe“ vorliegen müssen.

Der dbb schleswig-holstein regt daher an in § 29 Abs. 1 und 2 vor „dienstlichen“ jeweils das Wort „dringenden“ einzufügen.

### **Zu § 35 – Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze**

Die Anhebung der Allgemeinen Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre wird mit Nachdruck abgelehnt. Offenbar soll ein Gleichklang mit dem Rentenrecht und damit dem Tarifbereich herbeigeführt werden. Ausgeblendet wird dabei allerdings, dass die für Beamtinnen und Beamte maßgebende wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden bereits zu einer längeren Lebensarbeitszeit führt. Hier sollen die Schleswig-Holsteinischen Beamtinnen und Beamten in einer nicht hinnehmbaren Art und Weise erneut benachteiligt werden – übrigens nicht nur im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten der übrigen Küstenländer. Die Konkurrenzfähigkeit des hiesigen öffentlichen Dienstes wird damit nicht etwa nur in Frage gestellt, sondern bereits zunehmend aufgegeben. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann bestenfalls dann diskutiert werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit deutlich reduziert wird.

Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass es sich nicht um die wirkungsgleiche Übertragung der Regelungen im Rentenrecht, sondern um eine Übertragung 1:1 handelt, die damit zu einer Mehrbelastung bei den Beamtinnen und Beamten führt. Bei einer wirkungsgleichen Übertragung, der sich der dbb schleswig-holstein nicht von vornherein verschließt, hätten die besonderen Bedingungen im jeweiligen Bereich berücksichtigt werden müssen. Hierzu gehören neben der unterschiedlichen Arbeitszeit auch die Unterschiede beim Erwerbsaustrittsalter und beim Ruhestandseintrittsalter. Die geplanten Maßnahmen sind eine weiterer – willkommener – Anlass, den Landeshaushalt auf Kosten der Beamtinnen und Beamten zu sanieren.

Nach Auffassung des dbb schleswig-holstein wäre eine Flexibilisierung des Eintritts des Ruhestands sinnvoller. Die Anhebung der Altersgrenze um zwei Jahre dürfte in der Rente wie in der Beamtenversorgung in den meisten Fällen die Wirkung einer Absenkung der Altersbezüge zur Folge haben. Bereits heute erreicht eine große Zahl der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst nicht die gegenwärtige Altersgrenze.

Begrüßt wird die vorgesehene Beibehaltung der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste. Allerdings ist sie auch alternativlos, denn die besonderen körperlichen Anforderungen in diesem Bereich ermöglichen schlichtweg keine Anhebung, zumal ein nicht unerheblicher Teil nicht einmal die geltende besondere Altersgrenze erreicht. Die Vorschrift des Abs. 4 wurde bisher vom dbb schleswig-holstein mitgetragen mit der Maßgabe, dass die Altersgrenze bei 65 Jahren lag. Wir haben ernsthafte Zweifel an der Sinnhaftigkeit der Vorschrift bei einer Altersgrenze von 67 Jahren und bitten um eine entsprechende Anpassung.

### **§ 36 – Ruhestand auf Antrag**

Die in Abs. 3 neu geschaffene Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands mit 60 Jahren wird wegen der versorgungsrechtlichen Auswirkungen abgelehnt. Beim Ruhestand auf Antrag im Rahmen einer Vorruhestandsregelung mindert sich der Anspruch auf Versorgung um bis zu 14,4 %. Versorgungsabschläge in dieser Größenordnung widersprechen dem Alimentationsprinzip, weil die auch im Ruhestand zu gewährleistende amtsangemessene Alimentation nicht mehr erreicht wird. Der Gesetzgeber kann sich nicht darauf zurückziehen, dass es im Antragsverhalten der Beamtin oder des Beamten liegt, ob diese Rechtsfolgen eintreten. Der Gesetzgeber hat vielmehr sicherzustellen, dass bei Inanspruchnahme von zugelassenen Antragsgrenzen im Einzelfall das Alimentationsprinzip nicht verletzt werden kann.

### **Zu §§ 38 und 39 – Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften; Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden**

§ 38 und 39 werden zusammengefasst zu:

„§ 38 Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften sowie Umbildung und Auflösung von Behörden  
(§ 31 BeamtStG)

Die Bestimmungen der §§ 18 Abs. 2 und 31 BeamtStG zur Versetzung in den einstweiligen Ruhestand finden im Geltungsbereich dieses Gesetzes keine Anwendung.“ Zur Begründung verweisen wir auf unsere Ausführungen zu § 27 Abs. 3 Satz 1.

### **Zu § 41 – Verfahren bei Dienstunfähigkeit**

Auf Kritik stößt **§ 41 Abs. 4**, wonach mit Beginn des auf die Zustellung der Verfügung folgenden Monats die Dienstbezüge einbehalten werden, die das Ruhegehalt übersteigen, wenn Rechtsbehelfe gegen die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand eingelegt werden. Es ist anzumerken, dass der Beamte noch nicht rechtskräftig in den Ruhestand versetzt ist und damit gemäß dem Alimentationsprinzip einen Anspruch auf volle Verdienstbezüge hat.

Weiter schlägt der dbb schleswig-holstein vor, folgenden **Absatz 5** anzufügen:

„In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist. Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn ein anderes Amt derselben oder, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes bedarf der Zustimmung des Beamten. Die Höhe des Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt wahrgenommen hat.“ Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ muss eine größere rechtliche Verbindlichkeit erhalten. Die Übertragung eines anderen zumutbaren Amtes sollte nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen dürfen.

### **Zu § 42 – Ruhestand bei Beamtenverhältnis auf Probe**

Hier wird vorgesehen, die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Probe im Einvernehmen mit dem Finanzministerium zu treffen. Soweit es sich um Beamtinnen und Beamten kommunaler Dienststellen handelt, ist dieses Einvernehmen jedoch absolut sachwidrig.

### **Zu § 43 – Wiederherstellung der Dienstfähigkeit**

Die Frist des § 43 Abs. 1 von zehn Jahren stößt beim dbb schleswig-holstein ebenfalls auf Kritik. Nach unserer Auffassung ist diese Frist eindeutig zu lang. Hier müsste die Frist, wie im Muster-LBG vorgeschlagen, lediglich fünf Jahre betragen, da ansonsten die Beamtin oder der Beamte schon zu lange aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist.

### **Zu § 44 – Ärztliche Untersuchung**

Die in das LBNeuG aufgenommenen Bestimmungen bleiben weit hinter denen des Muster-LBG zurück. Dies wird vom dbb schleswig-holstein kritisiert.

Weiter vermisst der dbb schleswig-holstein eine Regelung, nach der die Verpflichtung besteht, dem Beamten oder der Beamtin die wesentlichen Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung das ärztliche Gutachten zu übersenden. Der dbb schleswig-holstein ist der Auffassung, dass die Information des Beamten oder der Beamtin keine „Holschuld“ (Einsichtnahme in Personalakte), sondern eine „Bringschuld“ ist. Eine unaufgeforderte Information über das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist daher notwendig.

Der dbb schleswig-holstein schlägt folgende Ergänzungen vor:

In § 44 Abs. 2 sind folgende Sätze anzufügen:

Das ärztliche Gutachten ist in einem gesonderten und verschlossenen Umschlag zu übersenden. Es ist verschlossen zu der Personalakte zu nehmen. Die an die Behörde übermittelten Daten dürfen nur für die zu treffende Entscheidung verarbeitet oder genutzt werden.

Es ist ein neuer Absatz 3 anzufügen:

Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der Beamtin oder dem Beamten oder, soweit dem ärztliche Gründe entgegenstehen, einer zu ihrer oder seiner Vertretung befugten Person eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 und das ärztliche Gutachten.

### **Zu § 55 – Aufenthalt in erreichbarer Nähe**

Die hier eingeräumte pauschale Möglichkeit, Beamtinnen und Beamte anzuweisen, sich während der dienstfreien Zeit in erreichbarer Nähe ihrer oder seiner Dienstorte aufzuhalten, halten wir für überzogen und nicht mehr zeitgemäß. Um im Bedarfsfall außerhalb der Arbeitszeit einen Einsatz bestimmter Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten, wurde im Rahmen der kürzlich erfolgten Änderung der Arbeitszeitverordnung die Rufbereitschaft eingeführt. Von dieser Möglichkeit ist ggf. Gebrauch zu machen. Die vollkommen unbestimmte Regelung des § 55 ist nicht erforderlich und daher zu streichen.

### **Zu § 58 – Dienstjubiläen**

Vorgesehen ist die Streichung der Jubiläumswendungen.

Diese Änderung wird aufs schärfste kritisiert und abgelehnt. Mit der vorgesehenen Streichung der Jubiläumswendungen würde ein weiteres deutliches Zeichen für den

Missbrauch der einseitigen Regelungskompetenz im Beamtenrecht gesetzt werden, um überzogene Einschnitte durchzusetzen. Hinzu kommt, dass die Streichung absolut unverhältnismäßig wäre - den verhältnismäßig geringen Einsparungen wird ein unverhältnismäßig großer Motivationsverlust gegenüberstehen. Die Streichung der Jubiläumszuwendungen ist deshalb nach unserer Überzeugung kontraproduktiv. Die offenbar angestrebten Einsparungen fallen dabei weder bei den Personalkosten noch bei dem Verwaltungsaufwand ins Gewicht. Die Einsparungen bei den Personalkosten dürften weniger als ein Promille (!) ausmachen. Einsparungen beim Verwaltungsaufwand sind überhaupt nicht zu erwarten, denn es müssten weiterhin das Jubiläumsdienstalter festgesetzt und die Dankesurkunde gefertigt werden.

Dass dieser Teil des Gesetzentwurfes in die falsche Richtung geht, zeigt auch die Entwicklung im Tarifbereich. Die Tarifvertragsparteien haben sich im TVöD und im TV-L einvernehmlich nicht nur für eine Beibehaltung der Jubiläumszuwendung entschieden, sondern für eine Aufstockung: Die Beschäftigten erhalten nach 25 Jahren 350 Euro und nach 40 Jahren 500 Euro. Im kommunalen Bereich können sogar durch Dienstvereinbarung höhere Beträge vereinbart werden.

Der dbb schleswig-holstein weist darauf hin, dass sowohl in Artikel 1 § 84 DNeuG, als auch in den übrigen, derzeit vorliegenden Gesetzesentwürfen aus anderen Bundesländern die Gewährung einer Jubiläumszuwendung weiterhin vorgesehen ist (im Bund verpflichtend; in den vorliegenden Entwürfen von Landesbeamtenneuerungsgesetzen zumindest als „Kann“- Regelung ausgestaltet).

Wir fordern daher nachdrücklich, von den vorgesehenen Streichungen Abstand zu nehmen. Sollte die Landesregierung dieser Forderung nicht Folge leisten, sollte alternativ – auch im Hinblick auf die dargestellten Regelungen im Tarifbereich und zur Vermeidung von flächendeckenden Konflikten und Gerechtigkeitslücken unter den Statusgruppen – eine flexible Regelung favorisiert werden: „Über die generelle Gewährung der Jubiläumszuwendung bis zur Höhe der für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Beträge entscheidet die oberste Dienstbehörde.“

### **Zu § 59 – Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis**

Der dbb begrüßt, dass in Abs.1 die von ihm empfohlenen Regelungen zur dienstlichen Beurteilung aufgenommen wurden.

### **Zu § 60 - Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit**

Der dbb schleswig-holstein fordert, dass auch in Schleswig-Holstein die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit höchstens 40 Stunden beträgt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum hier eine Schlechterstellung gegenüber anderen Bundesländern vorgenommen wird.

Die 41-Stunden-Woche halten wir weiterhin für überzogen. Sie steht untrennbar in Verbindung mit dem Wortbruch, der an der Streichung der Jahressonderzahlung trotz der Arbeitszeitverlängerung festzumachen ist. Sollte weder bei der Arbeitszeit noch bei der Jahressonderzahlung eine Korrektur erfolgen, bleibt der Vorwurf des Wortbruchs bestehen. Wir behalten uns vor, daran - auch im Vorfeld der Landtagswahlen - öffentlichkeitswirksam zu erinnern.

Des Weiteren halten wir die Vorschrift des **§ 60 Abs. 3** für nicht mehr zeitgemäß und angemessen. Hierauf hatten wir bereits mehrfach an anderer Stelle hingewiesen. Die Novellierung des Dienstrechts sollte dazu genutzt werden, diese Vorschrift entsprechend

umzugestalten.

Nach Abs. 3 sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, ohne jeden Ausgleich in Zeit oder Geld fünf Stunden im Monat zusätzliche Arbeit zu leisten. Dies ist weder zeitgemäß noch mit der Fürsorgepflicht in Einklang zu bringen. Deshalb sind in Satz 2 die Worte „mehr als fünf Stunden im Monat“ ersatzlos zu streichen. Zudem muss gewährleistet werden, dass in den Fällen, in denen eine Dienstbefreiung nicht möglich ist, eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt wird. In Satz 3 ist deshalb das Wort „können“ durch „müssen“ zu ersetzen.

### **Zu § 61 – Teilzeitbeschäftigung**

Nach Auffassung des dbb ist die Regelung des § 60 Abs. 5 besser in § 61 aufgehoben, da sie zur Teilzeitbeschäftigung ergangen ist.

Der dbb schleswig-holstein begrüßt, dass § 61 als „Soll“-Regelung ausgestaltet wird. Nur in Ausnahmefällen sollte eine Teilzeitbeschäftigung auf Antrag der Beamtinnen oder der Beamten abgelehnt werden können, da diese ohnehin unter dem Vorbehalt stehen, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### **Zu § 62 – Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen**

Die gegenüber der ersten Fassung des Gesetzentwurfs vom 25. April 2008 vorgenommenen Veränderungen beinhalten allesamt Verschlechterungen und sind damit ein familienpolitischer Rückschritt. Es erscheint zweifelhaft, ob es gerechtfertigt ist, dienstlichen Belangen einen so hohen Stellenwert einzuräumen. Die Regelungen sind ein Signal dafür, dass das Land Schleswig-Holstein nicht mehr dafür einsteht, dass es erziehenden Vätern oder Müttern gestattet werden soll, möglichst berufliche Tätigkeit und familiäre Pflichten miteinander zu verbinden.

Der dbb schleswig-holstein fordert, dass zu der Fassung des § 62 Abs. 1 Satz 1 vom 25. April 2008 zurückgekehrt wird. Zum einen würde ein Gleichklang mit der bundesrechtlichen Regelung sowie den bis jetzt vorliegenden landesbeamtenrechtlichen Neuordnungsentwürfen sowie dem Entwurf eines Muster-Landesbeamtengesetzes der NDK erzielt. Zum anderen entspräche man damit nach unserer Auffassung der tatsächlichen Bedarfslage bei den Beamtinnen und Beamten insbesondere mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Denn gerade die in gewöhnlicher Hinsicht äußerst anspruchsvolle Pflege naher Angehöriger kann je nach familiärer Situation und dem Krankheitszustand des Angehörigen äußerst zeitintensiv sein. In dieser schwierigen Situation sowohl für den pflegenden Beamten als auch für den zu pflegenden Angehörigen plädiert der dbb für eine bestmögliche Unterstützung durch den Dienstherrn.

**§ 62 Abs. 1 Satz 1** in der Fassung vom 25. April 2008 lautet:

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,

1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit
2. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von fünfzehn Jahren zu bewilligen, wenn sie mindestens
  - a) ein Kind unter achtzehn Jahren oder
  - b) eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist

tatsächlich betreuen oder pflegen.

Lediglich die in § 62 Abs. 1 Satz 2 neu geschaffene Regelung für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst findet unsere Zustimmung.

Weiter fordert der dbb schleswig-holstein, dass während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung nach Abs. 1 Nr. 2 ein Anspruch auf Leistung der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung besteht. Diese Forderung wird von uns seit langem erhoben und sollte im Zuge der Neuregelung verwirklicht werden.

Der dbb schleswig-holstein schlägt folgende Ergänzung vor:

**§ 62 Abs. 3** lautet (alternativ: Berücksichtigung in § 80 Abs. 5):

Während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung nach Absatz 1 Nr. 2 besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen mit Anspruch auf Besoldung und Beamte mit Anspruch auf Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist.

Die bisherigen Abs. 3 und 4 werden Abs. 4 und 5.

**§ 62 Abs. 4** wird von uns positiv bewertet, da hier den Beamtinnen und Beamten in familiärer Teilzeit oder Beurlaubung der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird. Durch diese Maßnahme wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.

### **Zu § 63 – Altersteilzeit**

Der dbb schleswig-holstein begrüßt, dass die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit verlängert wurde.

Nicht nachvollziehbar ist indes, warum der bisherige zu leistende Prozentsatz der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 Abs. 1 Satz 1) von der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit um zehn auf 60 Prozent angehoben wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich das Instrument der Altersteilzeit in der bisherigen Form bewährt hat.

### **Zu § 64 – Urlaub ohne Dienstbezüge**

Nach unserer Überzeugung macht es sowohl für den Dienstherrn als auch für die Beamtinnen und Beamten Sinn, wenn den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert wird. Deshalb regen wir an, in Absatz 2 auch § 62 Abs. 4 für entsprechend anwendbar zu erklären.

### **Zu §§ 61 – 66**

Die Heraufsetzung der Höchstdauer der zulässigen Gesamtzeit bei Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung auf 15 Jahre entspricht zwar den Regelungen auf Bundesebene. Zu hinterfragen ist aber, ob angesichts dieser umfangreichen Beurlaubungs- und Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten der Alimentationsgrundsatz dadurch verletzt wird, dass das Ruhegehalt im Einzelfall nicht mehr zur Bestreitung des amtsangemessenen Unterhalts

ausreichen kann. Mit der Regelung von Hinweispflichten allein ist es aus unserer Sicht nicht getan.

Ergänzend zur Hinweispflicht in § 66 Abs. 1 halten wir auch die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf eine Versorgungsauskunft für geboten. Die könnte entsprechend der Formulierung im Dienstrechtsneuordnungsgesetz in § 49 BeamtVG geschehen.

### **Zu §§ 70 bis 78 – Nebentätigkeiten**

Im Rahmen der Neugestaltung des Dienstrechts sind weitgehende Befugnisse, die bisher der obersten Dienstbehörde oblagen, auf den oder die Dienstvorgesetzte übergegangen. Dies betrifft insbesondere die Auskunftspflicht nach 72 Abs. 2 und die die Ausübung von Nebentätigkeiten nach §§ 71 und 74 Abs. 1.

Im Interesse einer einheitlichen Anwendung und zur Vermeidung von Konfliktsituationen halten wir hier die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde weiterhin für notwendig.

Hinweisen möchten wir an dieser Stelle auch auf eine möglicherweise entstehende Problematik, die mit der Übernahme einer gewerkschaftlichen Tätigkeit gem. § 72 Abs. 1 Ziff. 3 LBG entstehen kann. Zwar kann sich der Beamte oder die Beamtin auf Art. 9 GG berufen, jedoch sind durch die Übertragung der im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit entstehenden Rechte des Dienstvorgesetzten Beeinträchtigungen nicht auszuschließen. Daher halten wir auch hier im Sinne von einheitlichen Regelungen die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde für notwendig.

### **Zu §§ 81,81a – Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte**

Der dbb schleswig-holstein regt an, nach § 81 einen § 81 a einzufügen, der eine Gleichstellung von Beamtinnen und Beamten entsprechend der Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX vorsieht. Schwerbehinderte Beamte sollten einen Anspruch auf die entsprechenden Rechte der schwerbehinderten Arbeitnehmer nach dem Sozialgesetzbuch IX haben. Es ist notwendig, gesetzlich zu fixieren, dass der Dienstherr auf Grund seiner Fürsorgepflicht eine besondere Pflicht gegenüber den Schwerbehinderten hat. Zudem sollten schwerbehinderte Beamte nicht schlechter gestellt werden als schwerbehinderte Arbeitnehmer, wie z. B. beim Anspruch auf arbeitserhaltende Kuren.

### **Zu § 84 – Reise- und Umzugskosten**

Diese Vorschrift regelt die Anwendung des Bundesreisekostengesetzes, sieht aber einige Abweichungen vor. Wir sehen dringenden Bedarf für eine weitere Abweichung: Die im Bundesgesetz vorgesehene Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,30 € pro Kilometer ist im Hinblick auf die erheblich gestiegenen Kosten nicht mehr ausreichend für Beschäftigte, die ihr privates Kraftfahrzeug für dienstliche Zwecke einsetzen müssen. Betroffen sind zahlreiche Außendienstmitarbeiter zum Beispiel in der Lebensmittelkontrolle, der Bauaufsicht oder den sozialen Diensten. Zu bedenken ist, dass zu den gestiegenen Treibstoffkosten weitere Kosten, z.B. die Abnutzung, hinzukommen. Wenn hier keine Korrektur erfolgt – wir halten eine Erhöhung auf 0,40 € für angemessen – können Dienstherrn und Arbeitgeber nicht mehr erwarten, dass die Beschäftigten ihr Fahrzeug zu ihrem eigenen Nachteil einsetzen. Es stünde dem Katalog der Abweichungen sicherlich auch gut zu Gesicht, wenn neben etlichen nachteiligen Regelungen auch eine positive Regelung dort auftaucht, zumal sie mehr als sachgerecht wäre.

### **Zu § 89 – Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten**

Die Regelung des § 89 Abs. 1 Satz 2, wonach ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft anderen Behörden eines anderen Dienstherrn vorgelegt werden können, soweit diese an einer Personalentscheidung mitwirken, berührt den Kernbereich der Beamtin / des Beamten und ihrer / seiner Dienststelle. Sie verletzt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Die angestrebte Regelung ist nicht bestimmt genug und muss daher aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden. Es bleibt unbenommen, einwandfrei abgegrenzte spezialgesetzliche Regelungen bei Bedarf zu schaffen.

Der dbb schleswig-holstein kritisiert weiter die Regelung des § 89 Abs. 3 Satz 1. Insbesondere die Ausnahmeregelung, nach der Auskünfte an Dritte aus der Personalakte ermöglicht werden, findet nicht unsere Zustimmung. Vielmehr sollte dahingehend eine Regelung getroffen werden, dass Auskünfte an Dritte nur erteilt werden dürfen, wenn die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten dies zwingend erfordert. Dies entspricht den datenschutzrechtlichen Vorgaben.

### **Zu § 93 – Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände**

Wir begrüßen die Ergänzung in Abs. 3 Satz 3.

Aufgrund der guten Erfahrungen mit Vereinbarungen nach § 59 MBG, die jedoch nicht für den gesamten Geltungsbereich des LBG abgeschlossen werden können, schlagen wir vor eine entsprechende Regelung in das LBG aufzunehmen. Dies entspricht auch der Umsetzung des Grundsatzes „Verhandeln statt Verordnen“.

Weiter schlägt der dbb schleswig-holstein vor, folgenden **Absatz 4** anzufügen:

(4) <sup>1</sup>Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben gemäß Art. 9 Abs. 3 GG das Initiativrecht, beamtenrechtliche Änderungen vorzuschlagen. <sup>2</sup>Im Falle der Nichteinigung mit der Landesregierung werden diese dem Landtag zur Kenntnis gegeben.“

Die Einschränkung des Rechts auf Koalitionsfreiheit für den Beamtenbereich durch Art. 33 Abs. 5 GG hebt die Koalitionsfreiheit im Beamtenbereich nicht völlig auf. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften müssen daher die Möglichkeit bekommen, durch Initiativen auf die in Gesetzen zu regelnden Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten Einfluss nehmen zu können. Der dbb schleswig-holstein hält die obligatorische Durchführung von Anhörungen auf parlamentarischer Ebene für geboten.

### **Zu § 109 – Polizeidienstfähigkeit**

Auf Grund der nicht eindeutigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes, ob es eine eingeschränkte Polizeidienstfähigkeit gibt, sollte in § 109 ein Abs. 2 eingefügt werden, der dies konkret gesetzlich festschreibt. An die Polizeidienstfähigkeit werden hohe Anforderungen gestellt, die ein Polizeivollzugsbeamter auf Dauer bis zum Erreichen seiner Altersgrenze kaum erfüllen kann. Um ihm jedoch die Möglichkeit zu geben, weiterhin in seinem Beruf tätig zu bleiben, sollte ihm die Möglichkeit gegeben werden, als einschränkt polizeidienstfähig im Dienst zu bleiben. Meistens besitzt dieser Polizeibeamte die Möglichkeit, diese Aufgaben noch wahrzunehmen und hat zudem Erfahrungen, die er an junge Polizeibeamte weitergeben kann.

### **Zu § 112 – Heilfürsorge**

Vorgesehen ist weiterhin, dass die Heilfürsorge zu einer Gehaltskürzung von 1,4 Prozent führt. Wie fordern mit Nachdruck, diese Regelung ersatzlos zu streichen. Es ist sachwidrig, die Kürzung pauschal vorzunehmen unabhängig davon, ob tatsächlich Leistungen in Anspruch genommen wurden und damit Kosten entstanden sind. Zudem sind die Betroffenen dienstbedingt einem erhöhten gesundheitlichem Risiko ausgesetzt, so dass die Heilfürsorge ohne Gehaltskürzung durchaus gerechtfertigt ist.

Ebenfalls ist weiterhin vorgesehen, dass Beamtinnen und Beamte, die sich für Beihilfe statt für Heilfürsorge entscheiden, diese Entscheidung nicht widerrufen können. Hier fordern wir eine Widerrufsmöglichkeit ein, da die Betroffenen die Auswirkungen ihrer Entscheidung und die weitere Entwicklung kaum abschätzen können. Dies sollte nicht zulasten der betroffenen ausgenutzt werden.

### **Zu den §§ 116 bis 121**

Es schiene sinnvoll, diese Regelungen wie bei einigen entsprechenden Gesetzentwürfen anderer Bundesländer in das Landeshochschulgesetz zu verlagern und im Landesbeamtengesetz in einem neuen §116 lediglich zu regeln, dass für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes gelten, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt. Dann wäre es wesentlich einfacher, nur für den Hochschulbereich erforderliche Sonderbestimmungen im Hochschulgesetz im Zusammenhang mit dessen Novellierungen einzuführen.

### **§ 128 Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte in einem Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit**

Der dbb schleswig-holstein kritisiert, dass die bisher zurückgelegten Zeiten lediglich angerechnet werden können. Die Vorschrift ist dahingehend zu ändern, dass diese Zeiten anzurechnen sind. Des Weiteren ist auch die Feststellung der Bewährung zu regeln, wenn bereits mindestens zwei Jahre im Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt wurden.

### **Art. 3 – Änderung des als Landesrecht fortgeltenden Beamtenversorgungsgesetzes**

Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die versorgungsrechtlichen Regelungen aus der Verlängerung der Altersgrenze auf 67. Ergänzend zu unseren Ausführungen zu § 35 und 36 weisen wir darauf hin, dass für die Beamtinnen und Beamten in Laufbahngruppe 2 im zweiten Einstiegsamt besondere Verschlechterungen eintreten. In diesen Fällen ist nach den Vorgaben des Gesetzentwurfs das Erreichen einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren oder 45 Jahren bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersgrenze praktisch ausgeschlossen. Diese Beamtinnen und Beamten werden also Abschlüsse hinnehmen müssen, wenn sie eine vorgezogene Altersgrenze in Anspruch nehmen wollen. Der Landesgesetzgeber sollte grundsätzlich alle vorgeschriebenen Ausbildungszeiten für das Beamtenverhältnis in die Berechnung der Dienstzeit von 40 bzw. 45 Jahren einbeziehen, um weitere Benachteiligungen dieses Personenkreises zu vermeiden.

Ferner beziehen sich Versorgungskürzungen im Rentenrecht nur auf die gesetzliche Rente und damit die Versorgungssäule 1. Die Betriebsrenten als Versorgungssäule 2 wie beispielsweise die Versorgung der VBL für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst werden nicht gekürzt. Im Beamtenbereich sind Säule 1 und 2 in der Beamtenversorgung zusammengefasst. Die Kürzung beider Bestandteile entspricht nicht der Übertragung von Regelungen im Rentenrecht, sondern stellt eine Überkompensation dar.

### **Zu § 49**

Entsprechend den Ausführungen zu Artikel 1 §§ 61 – 66 regen wir an,  
in **§ 49** nach Abs. 9 folgenden **Abs. 10** anzufügen:

Die zuständige Dienstbehörde hat dem Beamten auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten.

Mit freundlichen Grüßen



Anke Schwitzer  
Landesbundvorsitzende