

Schleswig-Holsteinischer Landtag □
Umdruck 16/3821



komba
gewerkschaft

schleswig-
holstein

Kommalgewerkschaft
für Beamte und Arbeitnehmer

Hopfenstraße 47
24103 Kiel

Telefon 0431.535579-0
Fax 0431.535579-20

E-Mail: info@komba-sh.de
Internet: www.komba-sh.de

komba-gewerkschaft • Hopfenstraße 47 • 24103 Kiel

An den
Schleswig-Holsteinischen Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

12.01.2009

**Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in
Schleswig-Holstein – Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBGNeuG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die **komba gewerkschaft schleswig-holstein** dankt für die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme im Rahmen der Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages. Von dieser Möglichkeit machen wir wie folgt Gebrauch.

I. Vorbemerkungen

I.1. Zusammenarbeit mit dem dbb schleswig-holstein

In unserer Stellungnahme setzen wir einen Schwerpunkt auf die Belange der kommunalen Beamtinnen und Beamten. Unsere allgemeingültigen Positionen sind in die Stellungnahme des dbb schleswig-holstein eingeflossen, an der wir maßgeblich mitgewirkt haben.

I.2. Inflation von Gesetzgebungsverfahren

Die aktuelle Entwicklung des Beamtenrechts führt für die Beamtinnen und Beamten zu einer Unübersichtlichkeit und für die Personalabteilungen – insbesondere bei den kleineren Einheiten auf kommunaler Ebene – zu großen Herausforderungen. Dies ist insbesondere auf die Vielzahl der Gesetzgebungsverfahren und auf die Auswirkungen der Föderalismusreform zurückzuführen.

Es gilt, die Auswirkungen der vielen rechtlichen Neuregelungen, die sich auf Landes- und Kommunalbeamtinnen- und beamte beziehen, zu beachten und umzusetzen. Zu nennen sind insbesondere

- neben dem LBNeuG
- das Beamtenstatusgesetz,
- das Gesetz zur landesrechtlichen Bereinigung dienstrechtlicher Vorschriften im Bereich der Besoldung, Versorgung, Beihilfe und des Reisekostenrechts,
- das Haushaltsstrukturgesetz,

- die Laufbahnverordnung
- sowie weitere Verordnungen

Dadurch entsteht ein großer Informations- und Fortbildungsbedarf, dem auch wir im Rahmen unserer Möglichkeiten Rechnung tragen.

I.3. Zeit- und Abstimmungsvorhaben

Wir begrüßen, dass die maßgebenden Rechtsetzungsverfahren – neben dem Landesbeamtenengesetz auch die Laufbahnverordnung - rechtzeitig eingeleitet wurden, so dass es zu gelingen scheint, sie rechtzeitig zum 1.4.2009 abzuschließen. Die inzwischen ebenfalls als Entwurf vorliegende Laufbahnverordnung hat sich förderlich auf die Bewertung des Entwurfes des LBNeuG ausgewirkt, weil viele Vorschriften nur im Zusammenhang die notwendige Schlüssigkeit erhalten.

Zu begrüßen ist weiterhin das Bestreben, in den norddeutschen Küstenländern ein aufeinander abgestimmtes Beamtenrecht zu etablieren. So können ein „Flickenteppich“ des Beamtenrechts sowie Wettbewerbsnachteile schwächerer Länder sowie deren Kommunen zumindest teilweise vermieden werden. Allerdings darf die alleinige Gesetzgebungskompetenz der zuständigen Organe der jeweiligen Länder nicht in Frage gestellt werden; deshalb sollten individuelle Regelungen realisiert werden, soweit sie sachgerecht sind. Gleichwohl sind nicht alle Abweichungen, die im LBNeuG vom Muster-LBG der Küstenländer vorgesehen sind, erforderlich und schlüssig.

1.4. Weitere Gesetzgebungserfordernisse

Ohne die Bedeutung des LBNeuG in Frage zu stellen, wird natürlich auch auf besonderes Interesse stoßen, wie der Schleswig-Holsteinische Landtag mit seiner Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Besoldung und Versorgung weiter umgeht. Was die Fortentwicklung des Beamtenrechts insgesamt angeht, ist in Schleswig-Holstein leider bereits sowohl ein Modernisierungsrückstand als auch ein Rückstand in materieller Hinsicht zu verzeichnen - jedenfalls im Vergleich zu Bund, dessen Gesetzgebungsaktivitäten bedingt durch die Föderalismusreform keine Auswirkungen mehr auf die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten haben. Der Bund hat mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz nicht nur das Status- und Laufbahnrecht zum Gegenstand der Gesetzgebung gemacht, sondern auch bereits einen Neuschnitt der Besoldungstabellen mit einer neuen Stufensystematik eingeleitet, die Jahressonderzahlung schrittweise aufgestockt und in die Monatsbezüge integriert sowie die leistungsorientierte Bezahlung forciert, zudem wurde das Tarifergebnis 2008 mit einem Volumen von 8 Prozent vollständig übertragen.

I.5. Besonderheiten auf kommunaler Ebene

Einige Entwicklungen des Beamtenrechts führen auf kommunaler Ebene zunehmend zu Problemen und Unmut. Das ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

1. Das Land hat in den vergangenen Jahren etliche Maßnahmen zu Lasten der Beamtinnen und Beamten vorgenommen, um positive Effekte im Landeshaushalt zu erzielen. Auch wenn derartige Maßnahmen kritikwürdig sind, sind sie legitim, jedenfalls solange der verfassungsrechtliche Spielraum nicht überschritten wird. Oftmals wird jedoch nicht bedacht, dass sich derartige Maßnahmen automatisch auch auf die Kommunalbeamten auswirken bzw. welche Folgen sie dort entfalten. Nur auf den ersten Blick sind sie auch hier ein willkommenes Mittel zur Haushaltskonsolidierung. Tatsächlich sind die Effekte im kommunalen Bereich jedoch vollkommen anders zu gewichten. Der Spareffekt macht aufgrund des vergleichsweise geringen Anteils der Beamten am Personalkörper der Kommunen keine erhebliche Größenordnung aus. Wesentlich stärker fällt dagegen die bei den Betroffenen ausgelöste Demotivation ins Gewicht. Als Beispiele sind die Streichung der Jubiläumsszuwendung (§ 58 LBNeuG), die Verlängerung Arbeitszeit (§ 60

LBNeuG), die Besoldungskürzung bei freier Heilfürsorge (§§ 112, 113 LBNeuG) oder auch die Kürzungen der Jahressonderzahlung zu nennen.

Hinzu kommt, dass zwar die negativen Maßnahmen des Landes – gewollt oder ungewollt – unmittelbar auf die Kommunen durchgreifen, oftmals aber nicht die zur gewissen Abfederung vorgesehenen Ausgleichsmaßnahmen. Zum Beispiel wurde im Zusammenhang mit der Eigenbeteiligung an der freien Heilfürsorge eine verbesserte Beförderungssituation bei der Polizei geschaffen. Bei den kommunalen Feuerwehren kam zwar die Eigenbeteiligung an der Heilfürsorge an – nicht aber eine verbesserte Beförderungssituation.

2. Seit jeher haben sich das Tarifrecht und das Beamtenrecht weitgehend konform weiterentwickelt. Dies war bis zum Jahre 2004 insbesondere dadurch gewährleistet, dass einheitliche Tarifverhandlungen für die Kommunen, die Länder und den Bund durch eine arbeitgeberseitige Tarifgemeinschaft geführt wurden. Die einheitlichen Ergebnisse wurden dann weitgehend durch den Bund auch für den Beamtenbereich umgesetzt – ebenfalls einheitlich für Kommunen, Länder und Bund. Inzwischen ist jedoch die arbeitgeberseitige Tarifgemeinschaft zerbrochen. Während Bund und Kommunen weiterhin gemeinsam verhandeln (TVöD), verhandeln die Länder als TdL allein (TV-L). Parallel dazu haben die Länder im Beamtenbereich eine erweiterte Gesetzgebungskompetenz.

Die Konsequenzen lassen sich an verschiedenen Beispielen darstellen, hier wählen wir zur Verdeutlichung die Einkommensentwicklung: Für die Länder besteht weiterhin die Möglichkeit einer konformen Entwicklung von Tarif- und Beamtenrecht – so hat der Landtag die für den Tarifbereich der Länder maßgebende lineare Anpassung von 2,9 Prozent ab Januar 2008 auf die Beamten übertragen. Eine derartige Konformität ist auf kommunaler Ebene nicht gegeben. Das Tarifergebnis 2008/2009 betrug 8 %, dennoch sind die kommunalen Beamtinnen und Beamten der – schlechteren – Länderregelung ausgesetzt. Ein kommunaler Beamter, der sich mit seinen Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsverhältnis vergleicht, ist also deutlich stärker benachteiligt, als ein Landesbeamter, der sich mit seinen Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsverhältnis vergleicht. Eine bestehende Gerechtigkeitslücke zulasten der Kommunalbeamten ist nicht zu leugnen.

Hinzu kommt, dass sich derartige Ungleichbehandlungen zwischen den Statusgruppen im kommunalen Bereich wesentlich stärker auswirken als es beim Land der Fall wäre. Während auf Landesebene große Aufgabenbereiche hinsichtlich der Statusgruppen klar abgegrenzt sind (z.B. greift im Bildungs- und Polizeidienst sowie in der Steuerverwaltung in aller Regel das Beamtenrecht), sieht die Praxis in den Kommunen dagegen anders aus: Hier haben Beamte und Arbeitnehmer oftmals dieselbe Dienststelle, dieselben Vorgesetzten, dieselben Aufgaben und dasselbe Büro. Die negativen Auswirkungen von Differenzierungen bei den Statusgruppen kommen hier also besonders deutlich zum tragen – Konflikte sind vorprogrammiert.

Zusammenfassend sind also zwei maßgebende Unterschiede zwischen Landes- und Kommunalebene festgestellt werden: Erstens sind Einschnitte oftmals kontraproduktiv, zweitens bestehen größere Unterschiede zwischen den Statusgruppen.

Die damit verbundenen negativen Auswirkungen stoßen nicht nur bei den betroffenen Kommunalbeamtinnen und –beamten und ihrer Fachgewerkschaft komba, sondern auch bei vielen kommunalen Dienstherrn auf Kritik.

Wir regen deshalb ein ergänzendes Gesetzgebungsverfahren an, mit dem Ziel, den Kommunen sowohl in der Sache als auch in der Höhe vom Gesetzgeber genau definierte Entscheidungsspielräume zu geben. Damit soll nicht etwa ein völlig eigenes kommunales Beamtenrecht forciert werden, vielmehr geht es darum, Konflikte zu vermeiden, ein professionelles Personalmanagement zu fördern und die kommunale Selbstverwaltung zu stärken, indem die dargestellten Nachteile durch punktuelle Maßnahmen vermieden bzw. eigenständig geregelt werden können. Vorbild könnte das in Nordrhein-Westfalen eingeleitete „Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit im kommunalen

Bereich“ sein, welches allseits auf eine ausgesprochen positive Resonanz gestoßen ist. Dieses Gesetz führt in Nordrhein-Westfalen insbesondere in einem wichtigen Bereich zu einer Problemlösung, von der Schleswig-Holstein leider ebenfalls noch weit entfernt ist: Es wird die Möglichkeit geschaffen, im Bereich der leistungsorientierten Bezahlung bestehende Konzepte einheitlich für die Statusgruppen umzusetzen.

II. Anmerkungen zu einzelnen Vorschriften – ergänzend zur Stellungnahme des dbb

Zu § 5 - Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion

Wir halten die Vergabe von Führungsfunktionen zunächst auf Probe für ein sachgerechtes Instrument der Personalentwicklung. Allerdings müssen wir auf Probleme, die bei Dienstherren mit kleinerem Personalkörper, insbesondere auf kommunaler Ebene, in der Praxis auftreten können, hinweisen.

Wird die Probezeit nicht erfolgreich abgeschlossen, muss die Besoldung wieder aus dem bisherigen Amt erfolgen. Dies ist jedoch dann problematisch, wenn eine entsprechende Planstelle nicht vorhanden ist. Eine solche Situation kann insbesondere dann auftreten, wenn die Besetzung der Führungsposition auf Probe mit einer Neueinstellung bzw. Versetzung verbunden war, also eine Stelle, die dem bisherigen Amt entspricht, bei dem Dienstherrn gar nicht frei geworden ist.

Für die kommunale Ebene ist die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe vorgeschrieben für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 12. Wir weisen darauf hin, dass eine einheitliche Personalentwicklung für Arbeitnehmer und Beamte erschwert wird, da im Tarifbereich bereits Stellen mit Entgeltgruppe 10 auf Probe übertragen werden können. Dieser Unterschied wirkt sich in den (zunehmenden) Fällen aus, in denen Positionen sowohl mit Beamten als auch mit Arbeitnehmern besetzbar sind.

Zu § 10 – Stellenausschreibung, Feststellung der gesundheitlichen Eignung

In Abs. 1 wird vorgegeben, dass einer Einstellung eine öffentliche Ausschreibung vorausgehen soll. Über Ausnahmeregelungen bzw. entsprechende Voraussetzungen werden im Gesetzestext keine Aussagen getroffen, zudem bergen Soll-Regelungen hohe Anforderungen an Abweichungen. Deshalb befürchten wir Unsicherheiten, ob z.B. die Einstellung von Beamtinnen und Beamten auf Probe, die zuvor ihren Vorbereitungsdienst bei demselben Dienstherrn im Beamtenverhältnis auf Widerruf erfolgreich absolviert haben, eine öffentliche Ausschreibung erfordert. In derartigen Fällen wäre eine öffentliche Ausschreibung natürlich sachwidrig, deshalb wäre eine entsprechende Klarstellung im Gesetz (nicht nur in der Begründung) wünschenswert.

Zu § 13 – Laufbahn

Die Bezeichnung der zehnten Fachrichtung als „Allgemeine Dienste“ wird den Dienstleistungen der Kommunalbeamtinnen und –beamten nicht gerecht. Dort werden vielfältige spezielle Dienstleistungen an der Basis - für die Bürgerinnen und Bürger - erbracht. Die Bezeichnung „Allgemeines“ stellt jedoch eine Abwertung dieser Aufgaben dar. Deshalb sollte die Fachrichtung zumindest als „Verwaltungsdienste“ bezeichnet werden. Sie ist nicht minder umfassend, bedeutet jedoch eine angemessene Wertschätzung. Eine derartige Änderung des Gesetzes hätte eine positive Wirkung, ohne das Kosten entstehen.

Zu § 14 – Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen

Aus § 14 ergibt sich keinerlei unmittelbare Wirkung und kein Informationsgehalt für Beamtinnen und Beamte. Vielmehr könnten Formulierungen wie „eine Berufsausbildung“ oder „ein Vorbereitungsdienst“ irritieren. Dem könnte nämlich entnommen werden, dass mit jeder Berufsausbildung bzw. jedem Vorbereitungsdienst die geforderten Voraussetzungen

erfüllt werden. Tatsächlich handelt es sich bei § 14 jedoch um Mindestvorgaben, die sich ausschließlich an den Verordnungsgeber richten. Vor diesem Hintergrund regen wir an, die gesamte Vorschrift sachgerecht in den § 25 zu integrieren.

Zu § 20 - Beförderung

Der Gesetzentwurf beinhaltet in § 20 einige Regelungen, die nicht erforderlich sind und darüber hinaus mit dem Grundsatz der Leistungsorientierung kaum in Einklang zu bringen sind.

Dies betrifft zum einen Abs. 2 Ziffer 2, wonach Beförderungen auch nach der Probezeit für ein Jahr unzulässig sind, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte hat während der Probezeit hervorragende Leistungen gezeigt. Im Kommunalbereich kommt es aufgrund der kleineren Personalkörper häufig vor, dass Beamtinnen und Beamte – etwa nach erfolgreicher Laufbahnprüfung – Stellen zugewiesen werden, die höher bewertet sind als das Eingangsamt. Wenn eine solche Beamtin oder ein Beamter in der Probezeit bewährt, ist es nicht nachvollziehbar, warum dann ein weiteres Jahr gewartet werden soll, bis eine funktionsgerechte Besoldung gewährt werden kann bzw. warum diese „hervorragende Leistungen“ voraussetzt. Eine Beförderung nach der Probezeit kann ohnehin nur in Frage kommen, wenn die beamtenrechtlichen Vorgaben zu Stellenbesetzungen eingehalten werden, auch hinsichtlich der Leistung. Zudem ist es unverhältnismäßig, derartige Sachverhalte dem Landesbeamtenausschuss vorzulegen.

Zu bedenken ist auch, dass bereits durch die Regelung in Abs. 2 Ziffer 1, wonach während der Probezeit keine Beförderungen zulässig sind, die Wartezeit für die erste mögliche Beförderung ausgeweitet wird. Nach den derzeit geltenden Regelungen dauert die Probezeit im mittleren Dienst zwei Jahre und im gehobenen Dienst zwei Jahre und sechs Monate. Künftig ist eine einheitliche Probezeit von drei Jahren vorgesehen (§ 19 Abs. 2 LBNeuG). Das bedeutet am Beispiel des mittleren Dienstes eine Ausweitung von zwei auf drei Jahre, so dass kein Bedarf für eine ergänzende Beförderungssperre von einem Jahr nach der Probezeit besteht, was zu einer Wartezeit von insgesamt vier Jahren führen würde.

Weiterhin kritisieren wir Abs. 2 Nr. 4. Danach ist eine Beförderung vor Ablauf von zwei Jahren seit der letzten Beförderung unzulässig. Bislang galt eine Wartezeit von einem Jahr. Die Verlängerung wirkt sich ebenfalls negativ aus, insbesondere im Kommunalbereich, wo Beamtinnen und Beamten oftmals nicht entsprechend der Bewertung der übertragenen Stellen besoldet werden, weil die Voraussetzungen für Beförderungen noch nicht erfüllt sind. Die Herbeiführung einer funktionsgerechten Besoldung wird durch die vorgesehene Regelung weiter erschwert. Bereits die Wartezeit von einem Jahr hat sich leistungsfeindlich und demotivierend ausgewirkt. Ein Beamter, der ein Amt ausübt, das einer höheren Besoldungsgruppe zugewiesen ist, erwartet zu Recht, dass er dementsprechend bezahlt wird. Diese Erwartungshaltung sollte künftig nicht in einem noch stärkeren Maße enttäuscht werden. Zudem würde hier eine Benachteiligung gegenüber den Tarifbeschäftigten ausgeweitet – dort greift die Tarifautomatik, die eine sofortige Eingruppierung entsprechend der erfüllten Tätigkeitsmerkmale gewährleistet.

Wir fordern deshalb, in Abs. 2 die Ziffer 2 zu streichen und in Ziffer 4 die Wartefrist von einem Jahr beizubehalten. Damit werden nicht weitere Ansprüche geschaffen, sondern die notwendige Flexibilität ermöglicht.

§ 24 - Laufbahnwechsel

Die deutliche Reduzierung der Laufbahnen führt bereits zu einer größeren Verwendungsbreite der Beamtinnen und Beamten. Es wird deshalb ein eher geringer Bedarf an Laufbahnwechsel bestehen. Deshalb sollten die Voraussetzungen für Laufbahnwechsel klar definiert werden. Wir würden es deshalb begrüßen, wenn Laufbahnwechsel die Zustimmung der Beamtin bzw. des Beamten erfordern.

Zu §§ 27-29 – Versetzung und Abordnung

Wir empfehlen aufgrund in der Praxis immer wieder auftretender Unsicherheiten, einleitend eine Definition der Begriffe einschließlich einer Abgrenzung zur Umsetzung vorzunehmen.

Sofern eine Beamtin oder ein Beamter einen Dienstherrnwechsel anstrebt und das Einverständnis der aufnehmenden Stelle vorliegt, sollte verhindert werden, dass der derzeitige Dienstherr die Versetzung unverhältnismäßig lange blockiert. Das wirkt sich nicht nur negativ für die Beamtin bzw. den Beamten, sondern auch für den neuen Dienstherrn aus, der auf den Personalzuwachs angewiesen ist. Hier sollte deshalb eine Höchstfrist z.B. von drei Monaten festgeschrieben werden, innerhalb der der bisherige Dienstherr die Nachfolgeregelungen treffen kann.

Wir weisen darauf hin, dass § 16 – 19 BStatG, auf die auch in § 27 Abs. 3 Bezug genommen wird, lediglich auf Körperschaftsumbildungen anwendbar ist. Wir regen an, den Anwendungsbereich durch das LBNeuG auf Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auszuweiten.

Die Zustimmungserfordernisse bei Abordnungen nach § 28 Abs. 2 und Abs. 3 sollten harmonisiert werden. Wenn nach Abs. 2 (Abordnungen mit anderer Tätigkeit oder anderem Grundgehalt) eine Zustimmung erforderlich ist, wenn die Abordnung zwei Jahre übersteigt, sollte auch in Abs. 3 (Abordnung mit Dienstherrnwechsel bei unverändertem Grundgehalt) eine Zustimmung bereits dann erforderlich sein, wenn die Abordnung zwei Jahre übersteigt und nicht erst, wenn sie fünf Jahre übersteigt. Zudem sollte eine Abordnung zu einem anderen Dienstherrn ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfordern, dass die neue Tätigkeit zuzumuten ist, wie es auch für länderübergreifende Wechsel gem. § 14 Abs. 3 BStatG vorgegeben ist.

Zu § 58 – Dienstjubiläen

Von der Streichung der Jubiläumszuwendung sollte dringend Abstand genommen werden. Wir verweisen auf unsere Vorbemerkungen (I.5.) und auf unsere Argumente, die in die Stellungnahme des dbb eingeflossen sind.

Zu § 60 – Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit

Wenn die Regelungskompetenz von der Landesregierung auf den Landtag verlagert wird, sollte der Landtag auch dem bestehenden Korrekturbedarf gerecht werden. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte mit 40 Wochenstunden an die höchstmöglich akzeptable Grenze zurückgeführt werden. Damit würde von den Beamtinnen und Beamten noch immer eine deutlich höhere Arbeitszeit erbracht als von den Tarifbeschäftigten. Im Kommunalbereich ist die Arbeitszeit im Zuge der Tarifrunde 2008 auf 39 Stunden festgelegt worden.

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 § 84 – Reise- und Umzugskosten

Wir plädieren dringend für eine Anpassung der Wegstreckenentschädigung bzw. eine Flexibilisierungsmöglichkeit, wenn Privatfahrzeuge der Beschäftigten für dienstliche Zwecke eingesetzt werden. Auch wenn die Treibstoffkosten in den letzten Wochen wieder gesunken sind, ist die nächste Preisexplosion nur eine Frage der Zeit. Es sollte nicht mehr darauf spekuliert werden, Phasen der Hochpreisigkeit auszusitzen. Der Einsatz von

Privatfahrzeugen erfolgt ausschließlich im Interesse der Dienstherrn und Arbeitgeber, so dass eine angemessene Kostenerstattung selbstverständlich sein sollte. Gerade im Kommunalbereich können viele Aufgaben nur erfüllt werden durch die Bereitschaft der Beschäftigten, ihre Privatfahrzeuge einzusetzen. Diese Bereitschaft sollte erhalten bleiben und nicht in Demotivation umgewandelt werden. Viele Kommunen sind bereit, eine höhere Entschädigung zu zahlen, wenn sie dürften.

Zu § 85 – Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten

Abs. 3 Satz 2 beinhaltet die pauschale Möglichkeit, bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Organisationseinheit Teilakten zu führen. Diese Möglichkeit könnte zumindest in der Kommunalverwaltung zu unverhältnismäßigen Aufsplitterungen und zu Missbrauch führen, wir sehen dort im übrigen überhaupt keinen Bedarf für derartige Möglichkeiten. Die einzige Ausnahme stellen Beihilfeunterlagen dar, für die in § 86 aber eine Spezialregelung vorgesehen ist. § 85 sollte deshalb entsprechend angepasst werden.

Für ergänzende Erläuterungen stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesvorsitzender