

**Schleswig-Holsteinischer Landtag**  
**Umdruck 18/5173**



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**

landesbund  
schleswig-  
holstein

dbb schleswig-holstein    Muhliusstr. 65    24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Innen- und Rechtsausschuss  
Frau Barbara Ostmeier

Per E-Mail

Muhliusstr. 65  
24103 Kiel

Telefon 0431.675081  
Telefax 0431.675084

www.dbbsh.de  
info@dbbsh

Kiel, 20.11.2015

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG)**

Gesetzesentwurf der Landesregierung – Drucksache 18/3154

Sehr geehrte Frau Ostmeier,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Gesetzesentwurfs zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts und die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Zu den Punkten Art. 2 Nr. 6, Art. 3 Nr. 9 sowie Art. 10 Nr. 1 verweisen wir auf unsere zur Drucksache 18/3538 abgegebene Stellungnahme vom 16. November 2015, die als Anlage beigefügt ist.

Wir begrüßen, dass das Land erkannt hat, dass eine Attraktivitätssteigerung des Berufsbeamten­tums dringend erforderlich ist, um auf den demografischen Wandel und eine veränderte Arbeits­welt zu reagieren. Der dbb schleswig-holstein verkennt nicht, dass der Gesetzesentwurf eine Reihe richtiger und teilweise überfälliger Maßnahmen vorsieht. Entgegen dem ursprünglichen Gesetz­entwurf wurden jedoch wichtige Punkte wieder zurückgenommen, so dass nunmehr deutliche Abstriche bei der Attraktivität zu verzeichnen sind.

Es ist zu bezweifeln, dass die vorgesehenen Maßnahmen zu der notwendigen, durchgängigen und sichtbaren Attraktivitätssteigerung führen. Es handelt sich eher um kleinere häufig sehr spe­zielle Stellschrauben, die eine solche erforderliche und nachhaltige Wirkung kaum erzielen wer­den. Hinzu kommt, dass das wichtige Ziel, Nachwuchskräfte zu gewinnen, durch die Änderungen kaum gefördert wird. Nach unserer Einschätzung werden keine ausschlaggebenden Argumente geliefert, sich für den öffentlichen Dienst zu entscheiden. Vielmehr soll demografischen Heraus­forderungen vorrangig dadurch begegnet werden, dass vorhandene beziehungsweise ältere Be­amtinnen und Beamte länger im aktiven Dienst verbleiben. Dies kann zwar zur Überbrückung von Engpässen und Sicherstellung eines guten Wissenstransfers geboten sein, birgt aber zugleich die Gefahr, das Entstehen einer vielfältigen Personalstruktur zu Lasten der nachwachsenden Gene­ration zu hemmen und damit einen Verstoß gegen die Generationengerechtigkeit darzustellen. Das Problem wird damit nicht gelöst, sondern lediglich verschoben.

Wir halten es daher für dringend erforderlich, den Gesetzentwurf nachzubessern, wenn die damit verbundenen Ziele wirklich erreicht werden sollen.

In unserer Stellungnahme werden wir zunächst auf die Punkte eingehen, die für den dbb schleswig-holstein von besonderer Bedeutung sind.

#### Art. 1 Nr. 17 (Altersteilzeit 63 plus)

Der dbb schleswig-holstein begrüßt die Möglichkeit der Altersteilzeit. Die Schaffung von Anreizen für die Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren hinaus sehen wir grundsätzlich positiv, da somit vorhandenes Wissen und Know-how länger erhalten bleiben.

Der dbb schleswig-holstein befürchtet allerdings, dass unter den genannten Voraussetzungen die Inanspruchnahme nicht zu dem erhofften Erfolg führt, der mit dieser Möglichkeit des flexiblen Übergangs in den Ruhestand verbunden wird. Aus unserer Sicht gibt es folgende Kritikpunkte:

Die neue Altersteilzeit 63plus soll mit einem stärkeren Leistungsbezug ausgestaltet werden, so dass in den Genuss der Regelung nur noch Beamtinnen und Beamte kommen können, die mit einer Leistungsbeurteilung mit der Note 3 oder besser beurteilt sind. Diese Koppelung an einen stärkeren Leistungsbezug hält der dbb schleswig-holstein für falsch und ungerecht gegenüber allen Teilzeitbeschäftigten und den jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Gerade in Verwaltungen mit großen Personalkörpern, wie z.B. der Steuerverwaltung, erfolgen Beurteilungen immer mit dem Blick auf die Einhaltung des vorgegebenen Orientierungsrahmens. Insoweit kann nicht ernsthaft davon geredet werden, dass es sich bei den Beurteilungen um reine Leistungsbeurteilungen handelt. Wir befürchten, dass der Kampf um eine bessere Beurteilung – gerade auch unter Berücksichtigung der Quotierung bei den Beurteilungsnoten – einen nicht unerheblichen Schaden in Bezug auf das Betriebsklima in den Dienststellen und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursachen wird.

Weiterhin kritisieren wir, dass die Altersteilzeit 63plus sich auf den Zeitraum bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze erstrecken muss. Im ungünstigsten Fall führt das zu einer (Vor-)Festlegung von vier Jahren. In dem Alter bildet sich die Lebensrealität oftmals anders ab als geplant. Insoweit plädiert der dbb schleswig-holstein für die Möglichkeit einer flexibleren Anwendung (Festlegung auf 1 Jahr).

Darüber hinaus war im ersten Entwurf vorgesehen, dass 9/10 der Arbeitszeit auf die Versorgung angerechnet werden sollten. Mit dem vorliegenden Entwurf geschieht das nur noch in der Weise, in der die Teilzeitbeschäftigung beantragt wird.

Dem dbb schleswig-holstein liegen Erkenntnisse vor, dass die Steuerabteilung des Finanzministeriums der Auffassung ist, dass der Aufstockungsbetrag nicht steuerfrei sei. Diese Auffassung teilt der dbb schleswig-holstein nicht. Die hier ins Auge gefasste Altersteilzeitregelung ist mit der bisherigen unstreitig den Tatbestand des § 3 Nr. 38 EStG erfüllenden Altersteilzeit in weiten Teilen identisch. Anders als das von NRW begutachtete FALTER-Modell des Bundes nach § 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 10 SGB b handelt es sich bei dem hiesigen Modell um eine Regelung aus dem Arbeitszeitrecht und nicht aus dem Ruhestandsrecht.

Im ersten Entwurf war eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden ab dem 63. Lebensjahr, und damit auch für die Altersteilzeit 63plus, vorgesehen. Wir kritisieren, dass diese Regelung zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit ersatzlos entfallen ist. Für den dbb schleswig-holstein war dies ein wichtiger Anreiz für eine längere Lebensarbeitszeit. Nach wie vor erwarten wir eine – schrittweise – Rückführung der Wochenarbeitszeit.

Sollte die Vorschrift in der im Entwurf vorgelegten Fassung verkündet werden, verliert das LBModG insbesondere an dieser Stelle an politischer Strahlkraft.

### Art. 3 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes – Versorgungsauskunft)

Der dbb schleswig-holstein kritisiert erneut, dass nach wie vor nicht beabsichtigt ist, den Anspruch auf Versorgungsauskunft gesetzlich zu verankern. Der Gesetzesbegründung hierzu kann nicht gefolgt werden. Gerade mit dem Blick auf die Regelung zur Altersteilzeit 63plus ist es von Bedeutung für die weitere Lebensplanung, Auskunft über die Versorgung zu erhalten. Der dbb schleswig-holstein hält es für erforderlich, eine Regelung herbeizuführen, die es ab einem bestimmten Lebensalter bzw. bei Eintritt schwerwiegender Lebensumstände ermöglicht, eine Auskunft zu erhalten.

Gerade zu diesem Zeitpunkt ist es mehr als vernünftig, im Versorgungsrecht einen Rechtsanspruch auf eine Versorgungsauskunft zu verankern. Mangelnde technische Umsetzbarkeit kann nicht der Grund dafür sein, einen Anspruch auf Versorgungsauskunft nicht zu implementieren. Dies kann man durch entsprechende Formulierungen, beispielsweise mit einer aufschiebenden Klausel der technischen Machbarkeit, regeln. So wurde auch die Aktenübersendung an ein noch nicht existierendes DLZP bereits in aller Ausführlichkeit geregelt.

Die Landesregierung wäre außerdem gut beraten, im Zusammenhang mit diesem Gesetzentwurf und der vorgeschlagenen Einführung eines Anspruches auf Versorgungsauskunft in ein aktiveres Management ihres älteren Personals einzusteigen. Nach wie vor gibt es in der Landesverwaltung kein standardisiertes Gespräch zur strukturierten Vorbereitung des Übergangs in den Ruhestand. Ein solches Gespräch könnte mit ausreichendem Vorlauf vor den nun vorgeschlagenen Modellen und in Kenntnis der Versorgungsauskunft auch ein Stück Wertschätzung für das Personal zum Ausdruck bringen. Auch Seminarangebote zur Vorbereitung auf den Ruhestand gibt es kaum.

### Art. 9 Nr. 10-12 (Aufstiegsvoraussetzungen)

Die geplanten Änderungen der Allgemeinen Laufbahnverordnung werden vom dbb schleswig-holstein kritisch gesehen.

Die Voraussetzungen für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst stellen eine Verschärfung der bisherigen Voraussetzungen dar, weil die Beamtin oder der Beamte nunmehr in der letzten Beurteilung mindestens die zweithöchste Bewertungsstufe erhalten haben muss (§ 25 ALVO). Unabhängig davon, dass es Ressorts gibt, die eine Binnendifferenzierung in den jeweiligen Bewertungsstufen kennen, wäre an dieser Stelle eine Öffnungsklausel angebracht, um Besonderheiten in den jeweiligen Ressorts berücksichtigen zu können. Da mit der Vorschrift kein

Leistungsanreiz geschaffen wird und auch ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität nicht erkennbar ist, stehen wir der geplanten Änderung kritisch gegenüber.

Der dbb schleswig-holstein kritisiert zudem die Verschärfung der Zulassung zum Bewährungsaufstieg nach § 27 ALVO. Gerade in Verwaltungen mit einem großen Personalkörper bildet die Lebensrealität im Beurteilungswesen eine Handhabung ab, die es nahezu illusorisch erscheinen lässt, Kolleginnen und Kollegen, zweimal mit der höchsten Beurteilungsnote zu bewerten. Der Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 lohnt sich erst, wenn das Besoldungsamt A 11 noch erreichbar erscheint. In der Regel handelt es sich bei den „Aufsteigern“ aber um bereits lebensältere Menschen, die mit einer Beurteilungsnote 5 in das Endamt gelangt sind. Nach dem vorliegenden Entwurf muss jetzt noch einmal die höchste Beurteilungsstufe in einer Regelbeurteilung erreicht werden. Das ist aus unserer Sicht unangemessen. Die Aufstiegsbefähigung sollte nicht schicksalhaft mit der zweiten Höchstnote gekoppelt werden. Die Befähigung verliert die Beamtin oder der Beamte nicht, wenn sie oder er die Note 4 - und, z.B. in der Steuerverwaltung, die dementsprechende Binnendifferenzierung erhält.

In der vorliegenden Form bedeutet die Vorschrift faktisch die Verhinderung des Bewährungsaufstiegs in die Laufbahngruppe 2. Der dbb schleswig-holstein lehnt daher die Vorschrift in dieser Form ab.

#### Art. 9 Nr. 13 (Streichung der Altersgrenze für regelmäßige Beurteilungen)

Der dbb schleswig-holstein kritisiert die Streichung der laufbahnrechtlichen Altersgrenze für regelmäßige Beurteilungen ab dem 55. Lebensjahr. Im Hinblick auf die vorgenannten Ausführungen, Verwaltungen mit Personalkörpern betreffend, befürchten wir, dass es unter den jüngeren Kolleginnen und Kollegen zu sog. „Quotenopfern“ kommen wird. Darüber hinaus kann der dbb schleswig-holstein keinen Nachteil in der bisherigen Regelung erkennen, nach der auf Antrag die Teilnahme an Regelbeurteilungsrunden ab dem 55. Lebensjahr möglich ist. Darüber hinaus muss kritisch angemerkt werden, dass die Altersteilzeit 63plus und folglich auch der Leistungsbezug gleichermaßen für Lehrkräfte und Richter gilt. Die Lehrerschaft und die Richter unterliegen aber nicht einem Regelbeurteilungsverfahren, was dazu führt, dass dieser Personenkreis bei einer Teilnahme an der Altersteilzeit 63plus anlassbeurteilt wird. Hierin sieht der dbb schleswig-holstein eine Ungleichbehandlung.

#### Art. 10 (Möglichkeit eines erweiterten Arbeitszeitkontos durch höhere Ansparmöglichkeiten eines Zeitguthabens)

Der dbb schleswig-holstein begrüßt die Möglichkeit eines erweiterten Arbeitszeitkontos, dies ist ein weiterer wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dem dbb schleswig-holstein geht diese Regelung allerdings nicht weit genug und er schlägt deshalb die Möglichkeit der Schaffung von Langzeitkonten vor. Der Bund bietet das seit 2006 an.

Im Übrigen verweisen wir zu diesem Punkt auf unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drs. 18/3538).

Zu den weiteren Regelungen haben wir folgende Anmerkungen:

#### Art. 1 Nr. 14 (Teilzeitbeschäftigung)

Der dbb schleswig-holstein begrüßt die weiteren Möglichkeiten der Flexibilisierung der Teilzeitbeschäftigung.

Bei der hier vorgesehenen Regelung handelt es sich faktisch um ein Element der Langzeitkonten. Wir empfehlen, die diesbezüglichen Möglichkeiten, zu denen auch vorgesehene Regelungen der Arbeitszeitverordnung zählen, im Interesse der Übersichtlichkeit und einer sich entfaltenden Attraktivitätswirkung zu einer Vorschrift „Langzeitkonten“ zusammenzufassen und weiter zu ergänzen und zu flexibilisieren. Eine weitere Flexibilisierung ist zum Beispiel dahingehend erforderlich, dass in aller Regel zu Beginn einer Ansparphase nicht vorhersehbar ist, ob ausgerechnet zum Ende der Ansparphase – was z.B. einen Zeitraum von fünf Jahren ausmachen kann – der persönliche Bedarf für eine Arbeitszeitreduzierung oder eine Freistellung tatsächlich vorhanden ist. Im Interesse einer besseren Verständlichkeit sollte zudem auf Buchstabe a) verzichtet werden und bei Buchstabe b) hinter dem Wort „Arbeitszeitreduzierung“ die Worte „bis auf null Stunden“ eingefügt werden.

#### Art. 1 Nr. 15 (familienbedingte Teilzeit)

Der dbb schleswig-holstein begrüßt die vorgesehenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Absenkung der familienbedingten Teilzeit von 30% auf 25% stellt eine familienfreundliche Variante dar, die neue Gestaltungsspielräume eröffnet. Allerdings kann dies zu einer Mehrbelastung der übrigen Kolleginnen und Kollegen führen.

Unterhältige Teilzeit ist aus Sicht des dbb schleswig-holstein ein Instrument zum Einstieg in den Beruf oder zur Beibehaltung der Berufstätigkeit im Rahmen der Familienphase. Sie stellt nach den praktischen Erfahrungen in der Vergangenheit eine hohe Herausforderung an Personalplanung und Personaleinsatz. Da sich in den letzten Jahren die Angebote zur Kinderbetreuung vor und in der Schule erheblich verbessert haben, kann dies auch zur Erhöhung der Teilzeitanteile beitragen.

#### Art. 1 Nr. 16 (Familienpflegezeit)

Die Einführung der Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte ist ein wichtiger Schritt und wird vom dbb schleswig-holstein befürwortet.

#### Zusätzlicher Hinweis zum Landesbeamtengesetz

Bei allen Maßnahmen, die an bestimmte Altersgrenzen geknüpft sind, hält es der dbb schleswig-holstein grundsätzlich für geboten, adäquate systemgerechte Lösungen auch für die Vollzugsdienste sowie Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr zu finden. Diese fallen bisher nicht unter den Anwendungsbereich der Regelungen, da für sie besondere Altersgrenzen gelten.

#### Art. 1 Nr. 20 (Personalakten – Vorlage und Auskunft)

Die inhaltlichen Änderungen in dieser Vorschrift sind für den dbb schleswig-holstein nicht nachvollziehbar und werden kritisch gesehen. Wir bitten um Erläuterung, was konkret zu welchen Zwecken vom DLZP oder dem zentralen Personalmanagement genutzt werden soll.

#### Art. 2 Nr. 5 (Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)

Wir begrüßen, wenn von der Landesregierung und dem Gesetzgeber erkannt wird, dass die Besoldung unzureichend attraktiv ist, um flächendeckend Stellen zu besetzen. Das betrifft insbesondere Regionen mit überdurchschnittlichen Lebenshaltungskosten.

Allerdings könnte es sich als problematisch erweisen, diese Zulagen ins Ermessen der Dienstherren zu stellen. Es kommt zu Gerechtigkeitslücken, wenn zum Beispiel für Landesbeamte Zulagen gezahlt werden, nicht aber für Kommunalbeamte, obwohl dieselben Rechtsgrundlagen greifen und dieselben Lebenshaltungskosten bestehen. Eine unterschiedliche Gewährung der Zulage hätte negative Auswirkungen auf den Betriebsfrieden.

Hinzu kommt, dass die Begrenzung auf 0,2 % der im Haushaltsplan veranschlagten Besoldungsausgaben im kommunalen Bereich das Ziel verfehlen lässt, da sich die Haushaltspläne stets nur auf eine ggf. „bedürftige“ Region beziehen. Soll z.B. auf Sylt ein Zuschlag gezahlt werden, könnte dieser nur 0,2 % der Besoldung ausmachen, was eine verschwindend geringe Summe gegenüber der in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenze ist. Die Kommunen sollten deshalb unbedingt aus dem Geltungsbereich des Abs. 3 herausgenommen werden.

Der dbb schleswig-holstein lehnt die Gewährung des Zuschlags zur Verhinderung der Abwanderung von Personal (sog. Haltezuschlag) ab, da es hier an der Objektivität für die Vergabe mangelt, sondern vielmehr auf das subjektive Verhalten des Einzelnen ankommt. Aus diesem Grund ist die missbräuchliche Vergabe nicht auszuschließen.

#### Art. 2 Nr. 6 (Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestandes)

Ein spürbarer Anreiz für längeres Arbeiten ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, jedoch offenbart diese Maßnahme das akute Problem der Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte, für das keine Lösungsansätze erkennbar sind.

#### Art. 2 Nr. 8 (Dienstpostenbündelung)

Der dbb schleswig-holstein begrüßt die beabsichtigte Regelung als Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, da sie zu mehr Rechtssicherheit bei Beförderungen führt.

In der kommunalen Praxis hat sich die bestehende Praxis, jede Stelle durch eine Dienstpostenbewertung einem bestimmten Statusamt zuzuordnen, bewährt. Wir gehen davon aus, dass die vorgesehene Gesetzesänderung auf diese Praxis keine Auswirkungen hat.

Ergänzend erlauben wir uns den Hinweis auf den Beschluss des Thüringer OVG vom 19. Mai 2014 (2 EO 313/13), nach dem auch im Falle eines gebündelten Dienstpostens eine Beurteilung erkennen lassen muss, welche Wertigkeit die ausgeübten Tätigkeiten im Einzelnen haben. Im Ergebnis ist eine Differenzierung ungeachtet einer gebündelten Dienstpostenbewertung vorzunehmen. Andernfalls sind Beurteilungen rechtswidrig und können nicht Grundlage einer Auswahlentscheidung sein.

#### Zu Art. 2 Nr. 10 (Festsetzung der Erfahrungsstufen)

Wir begrüßen ausdrücklich die Gleichbehandlung der neuen Freiwilligendienste mit dem bisherigen Grundwehr- und Zivildienst. Das entspricht unseren Forderungen.

Ergänzend halten wir es für dringend erforderlich, auch eine zwingende Berücksichtigung einer laufbahnrechtlich vorgeschriebenen, dem Vorbereitungsdienst vorgeschalteten Ausbildung sowie entsprechende hauptberufliche Zeiten in diesem Beruf anzuerkennen.

Gerade im Rahmen der Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst sehen wir die Notwendigkeit von Nachbesserungen, um eine Ungleichbehandlung von Arbeitszeiten außerhalb und innerhalb des öffentlichen Dienstes zu beseitigen. Nach unserer Überzeugung müssen Vorbildungen und Praxiserfahrungen in einem Beruf, der Zugangsvoraussetzung für die Laufbahn ist, als förderlich anerkannt werden.

#### Art. 2 Nr. 11 (Festsetzung des Familienzuschlags der Stufe 1 bei Alleinerziehenden)

Der dbb schleswig-holstein befürwortet diese Regelung, da sie zu einer Vereinfachung und damit zu einer Reduzierung des Verwaltungsaufwands führt.

#### Zu Art. 2 Nr. 13 (Ausgleichszulage bei länderübergreifenden Dienstherrnwechsel)

Auch der dbb schleswig-holstein sieht das dringende Erfordernis, auf die negativen Auswirkungen der Föderalismusreform zu reagieren. Wer Schleswig-Holstein verlässt, ist häufig besser gestellt und wer nach Schleswig-Holstein wechselt, ist häufig schlechter gestellt. Diese Situation muss dringend korrigiert werden, um eine in quantitativer und qualitativer Hinsicht gewünschten Personalausstattung in Schleswig-Holstein zu gewährleisten.

Jedoch sehen wir den Schlüssel dafür eher in einer Anpassung der Schleswig-Holsteinischen Besoldungstabelle und des Schleswig-Holsteinischen Jahressonderzahlungsgesetzes. Ausgleichszulagen sind zwar geeignet, Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bundesländern zu gewinnen. Sie führen jedoch zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung der „Bestands-beamtinnen und -beamten“ gegenüber Beamtinnen und Beamten, die aus anderen Bundesländern nach Schleswig-Holstein wechseln und könnten damit eine negative Wirkung auf die bereits vorhandenen Beamtinnen und Beamten haben.

## Art. 2 Nr. 15 (A 13 Z)

Der dbb schleswig-holstein begrüßt grundsätzlich die Ausbringung von Amtszulagen in der Besoldungsgruppe A 13 (A 13 Z). Die Arbeitsplätze müssen dann aber auch entsprechend beschrieben und bewertet werden. Die Festlegung sollte in die Zuständigkeit der Ressorts gelegt werden. Eine Dienstpostenbewertung in summarischer oder analytischer Form wird von uns hiermit allerdings nicht präjudiziert.

Damit dieser Regelung auch in der kommunalen Praxis Wirkung entfalten kann, muss die Quotierung (bis zu 10 % der A 13 – Stellen) hier abgeschafft oder deutlich gelockert werden, zum Beispiel indem entsprechende Beschäftigtenstellen eingerechnet werden können. Da oftmals zu wenig Beamtinnen und Beamte in entsprechenden Besoldungsgruppen vorhanden sind, können die Voraussetzungen für die eigentlich berechnete Zulage nicht erfüllt werden.

Ein entsprechender dringender Handlungsbedarf besteht auch bei den Regelungen für die Amtszulage bei A 9.

Nachbesserungsbedarf besteht ebenfalls in der Besoldungsgruppe A 16.

## Zusätzliche Hinweise zum Besoldungsgesetz

Gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 dürfen Planstellen mit Beamten einer niedrigeren Besoldungsgruppe derselben oder einer anderen Laufbahn besetzt werden. Der Begriff einer „anderen Laufbahn“ umfasst auch ein Amt derselben Fachrichtung einer anderen Laufbahngruppe. Mit Blick auf den 2. Satz dieser Vorschrift sowie auf die Vorgängerregelung kann dies jedoch nicht gewollt sein. Um einen Missbrauch der derzeitigen Regelung zu vermeiden, sollte eine klarstellende Korrektur erfolgen.

Zudem halten wir es für angezeigt, dass die vom Landesgesetzgeber voreilig abgeschaffte Zulage bei Wahrnehmung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes (ehemals § 46 BBesG-ÜfSH) unter Berücksichtigung der dazu ergangenen Rechtsprechung wieder eingeführt wird. Aus unserer Sicht wird damit nicht nur dem Ziel der Attraktivitätssteigerung, sondern einer Selbstverständlichkeit Rechnung getragen: Es würde gefördert werden, dass sich die Besoldung an den wachsenden Aufgaben orientiert und es würde Missbrauch erschwert werden, indem trotz einer höherwertigen Funktion dauerhaft eine sachgerechte Beförderung verweigert wird. Zudem würde eine erhebliche Gerechtigkeitslücke gegenüber dem Tarifbereich geschlossen werden, wo die Tarifautomatik einen Rechtsanspruch auf tätigkeitsbezogenes Entgelt gewährleistet.

## Art. 4 Nr. 2 (Stichtagsregelung Sonderzahlungsgesetz)

Wir unterstützen uneingeschränkt den Wegfall der Stichtagshärte bei der Gewährung der jährlichen Sonderzahlungen. Damit wird eine langjährige Forderung des dbb schleswig-holstein erfüllt. Die Stichtagsregelung sollte jedoch nicht nur für Menschen in der Elternzeit gelten, sondern ebenso für diejenigen, die zur Betreuung von Kindern oder der Pflege naher Angehöriger beurlaubt sind. Hier gelten die gleichen Bedingungen, da sich die Beurlaubung aus Sachzwängen heraus ergibt und die Termine nicht frei wählbar sind. Dadurch kann im Extremfall 11 Monate im

Jahr gearbeitet worden sein. Durch die Stichtagsregelung 1.12. fällt dann trotzdem die Sonderzahlung zu 100 % weg.

Der dbb schleswig-holstein wiederholt an dieser Stelle seine Forderung nach einer Rücknahme der vorgenommenen Kürzungen bei der Jahressonderzahlung.

#### Art. 6 (Sonderurlaubsverordnung)

Der dbb schleswig-holstein befürwortet die Verbesserungen der Möglichkeiten beim Sonderurlaub, vor allem für die kurzfristige Betreuung erkrankter Kinder oder anderer Angehöriger. Insbesondere wird die langjährige Forderung des dbb schleswig-holstein umgesetzt, die Sonderurlaubstage pro Kind zu gewähren.

Wir halten zudem eine Ausdehnung der Regelungen auf Beamtinnen und Beamte für angemessen, die Kinder betreuen, deren Eltern im Sterben liegen und die diese Kinder auf die Palliativstation oder in ein Hospiz begleiten. Für die Übernahme dieses besonderen Ehrenamtes ist eine einjährige Ausbildung erforderlich. Für den Fall, dass ein Kind betreut werden muss, sollte die Möglichkeit eröffnet werden, Sonderurlaub zu gewähren.

Wir begrüßen die Erhöhung des Sonderurlaubs für gewerkschaftliche Zwecke von bislang 5 auf maximal 10 Tage. Die Ausweitung des Sonderurlaubs für gewerkschaftliche Zwecke bleibt allerdings in weiten Teilen ohne Wirkung, solange dieser Sonderurlaubstatbestand in das Ermessen des Dienstherrn gestellt ist. Sehr häufig wird der Sonderurlaub abgelehnt. Sinnvoll wäre, zumindest bezüglich der ersten 5 Tage eine „Soll-Vorschrift“ vorzusehen. Aus Sicht des dbb wäre es zudem sinnvoller, die Entscheidungsbefugnis vor Ort anzusiedeln, insbesondere für die Verwaltungen, die ihre Personalhoheit weitestgehend auf den nachgeordneten Bereich delegiert haben.

Freiwilligendienste können in Ausnahmefällen durchaus auch dienstlichen Zwecken dienen, was eine teilweise Weitergewährung der Besoldung rechtfertigen würde. Die Flexibilitätsregelung des § 19 Abs. 2 sollte deshalb in § 5 Abs. 3 vorgesehen werden und für Sonderurlaubstatbestände greifen, in denen eine Weiterzahlung der Besoldung im Regelfall nicht vorgesehen ist. Dies schafft insgesamt eine größere Flexibilität.

#### Art. 8 (Erholungsurlaubsverordnung)

Die besonderen Erschwernisse von Schichtarbeit sind lange Zeit stiefmütterlich behandelt worden. In den Bereichen, wo Schichtarbeit unbedingt notwendig ist, muss sie entsprechend vergütet werden, sowohl finanziell als auch durch zusätzliche Urlaubstage. Deshalb befürworten wir die Verbesserungen beim Zusatzurlaub für Nachtdienste.

#### Art. 9 Nr. 4 (Qualifizierung)

Bei der Ausweitung der Fortbildungsverpflichtung muss bedacht werden, dass dafür auch die Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen. Dazu gehört auch eine ausreichende Personalausstattung, damit Fortbildung im Zusammenhang mit dem vorhandenen Arbeitsdruck nicht zu einer zusätzlichen Belastung wird.

## Art. 11 (Änderung der Jubiläumsverordnung)

Die Schließung der zeitlichen Lücke beim 40jährigen Dienstjubiläum ist unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten dringend notwendig. Zudem wird mit der Zuwendung bei 50jährigem Dienstjubiläum eine Forderung des dbb schleswig-holstein umgesetzt.

Allerdings gilt es an dieser Stelle auf folgenden misslichen Umstand hinzuweisen:

Zur Jubiläumsdienstzeit zählen die beim Dienstherrn der Beamtin oder des Beamten zurückgelegten Zeiten einer Ausbildung und der hauptberuflichen Tätigkeit in einem Dienst-, Amts- oder Arbeitsverhältnis. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, einer Beurlaubung, einer Abordnung nach § 28 LBG oder § 14 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) oder einer Zuweisung nach § 20 BeamtStG sind voll zu berücksichtigen. Die Dienstzeit braucht nicht zusammenhängend abgeleistet zu sein. Derselbe Zeitraum darf nur einmal angerechnet werden. Die Anrechnungszeiten entfallen bei dem Wechsel von einem anderen Bundesland. Der dbb schleswig-holstein hielte diese Regelung – wenn überhaupt – für nachvollziehbar, wenn mit dem Wechsel nach Schleswig-Holstein gleichzeitig der Wechsel in ein anderes Ressort verbunden wäre, nicht aber, wenn es sich um einen Wechsel innerhalb desselben Ressorts handelt.

## Fazit

Es bleibt festzuhalten, dass der überarbeitete Gesetzentwurf weit hinter unseren Erwartungen zurück bleibt. Im Ergebnis werden mit dem Gesetzentwurf lediglich die seit März 2009 erforderlichen rechtlichen bzw. sich aus der Rechtsprechung ergebenden Änderungen umgesetzt.

Es ist richtig, die Bedingungen für die vorhandenen Beschäftigten attraktiv zu gestalten, um deren Motivation zu erhalten und vorhandene Potentiale zu nutzen. Hierzu gehört insbesondere auch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Von wachsender Bedeutung ist zudem auch, nicht nur etwas für die älteren Beschäftigten zu tun, sondern auch die Nachwuchsgewinnung stärker in den Blick zu nehmen und die Attraktivität der Beschäftigungsangebote für junge Nachwuchskräfte zu steigern. Dies geschieht in dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht in ausreichender Weise. Deshalb besteht hier noch Nachbesserungsbedarf, damit junge Leute sich für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anregungen berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen



Anke Schwitzer

Landesbundvorsitzende