

Schleswig-Holsteinischer Richterverband | Vorstand
Harmsstraße 99 - 101 | 24114 Kiel

Elektronische Post

Schleswig-Holsteinischer Landtag
– Innen- und Rechtsausschuss –
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

DER VORSTAND

Mitglied des Vorstands:
Peter Fölsch
Landgericht Lübeck
Telefon: 0451-371-1717
E-Mail: peter.foelsch@
lg-luebeck.landsh.de

Federführung:
Dr. Frank Engellandt

Stellungnahme Nr.: 14/2015

Ihr Zeichen: L 21
Ihre Nachricht vom: 15.10.2015

27.11.2015

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts – LBModG

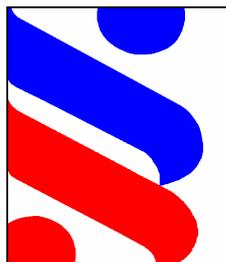
Gesetzesentwurf der Landesregierung - Drucksache 18/3143

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

der Vorstand des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes bedankt sich für die Anhörung und überreicht – anliegend – seine Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Fölsch



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im November 2015
Stellungnahme Nr. 14/2015
Abrufbar unter www.richterverband.de

**Stellungnahme zum Entwurf eines
Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts - LBModG
(LT-Drucksache 18/3154)**

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung zum Regierungsentwurf (Drucksache 18/3154). Wir haben uns zu dem Gesetzgebungsvorhaben bereits im Rahmen der vorgezogenen Beteiligungen gegenüber den zuständigen Fachressorts und der Staatskanzlei geäußert. Auf den Inhalt der Stellungnahmen Nr. 3/2015, Nr. 12/2014 und Nr. 26/2013 wird Bezug genommen. Sie sind dieser Stellungnahme als Anhang beigefügt.

Das wesentliche Ziel des Entwurfs, die Steigerung der Attraktivität des Berufsbeamtentums wird von uns ausdrücklich begrüßt. Wir sind jedoch der Auffassung, dass der vorliegende Entwurf nur ein erster Schritt sein kann, dem weitere substantielle Schritte folgen müssen. Dies gilt insbesondere für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Landes bei der Anwerbung von jüngeren Fachkräften. Überarbeitungsbedürftig erscheinen uns insbesondere die folgenden Punkte:

Einstellungsanreize für besonders gefragte Berufsgruppen

Die Anreize für die Einstellung am Arbeitsmarkt besonders nachgefragter Berufsgruppen wie z.B. von IT-Experten erscheinen uns unzureichend. Die Gewährung eines lediglich befristeten, fortlaufend abzuschmelzenden Gehaltszuschlags erscheint uns nicht ausreichend, um im Wettbewerb um die besten Talente mithalten zu können.

Regelbeurteilungspflicht ohne Altersgrenze

Die im Entwurf vorgesehene ausnahmslose Einbeziehung aller Beamtinnen und Beamten in die Regelbeurteilungsrunden ist unseres Erachtens nicht praxisgerecht. Aufwand und Nutzen der Neuregelung stehen außer Verhältnis. In diesem Punkt sollten sachgerechte Ausnahmetatbestände geschaffen werden z.B. für Beamtinnen und Beamte mit langjähriger Dienstzeit. Insbesondere erscheint uns eine Pflichtbeurteilung bereits im Endamt der jeweiligen Laufbahn befindlicher Beamtinnen und Beamten nicht sinnvoll, weil der wesentliche Zweck von Regelbeurteilungen, die Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen, bei diesem Personenkreis nicht mehr zum Tragen kommt.

Anreize für eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus

Darüber hinaus sollten die Anreize zu einer Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus verstärkt werden. Die Reaktivierung besonders nachgefragter Berufsgruppen sollte ebenfalls erleichtert werden, damit die staatlichen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Zustrom von Flüchtlingen besser bewältigt werden können. Die hierzu in dem Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drucksache 18/3538) vorgesehenen Regelungen halten wir im Kern für zweckmäßig. Bedenken bestehen jedoch insofern, als die Gewährung eines Besoldungszuschlags von subjektiven Faktoren, wie z.B. der fachlichen und gesundheitlichen Eignung der Beamtinnen und Beamten abhängig gemacht werden soll. Unseres Erachtens sollte der Zuschlag vorrangig unter dem Gesichtspunkt der erforderlichen Bedarfsdeckung gewährt werden. Eignungsfragen sollten eher bei der Auswahl des betroffenen Personenkreises Berücksichtigung finden.

Versorgungsauskunft

Bedauernswert erscheint uns, dass ein gesetzlicher Anspruch auf Versorgungsauskunft nicht vorgesehen ist. Die Beamtinnen und Beamten des Landes haben ein nachvollziehbares Interesse daran, den Übergang in den Ruhestand auch in finanzieller Hinsicht planen zu können. Hierzu ist es unerlässlich, möglichst frühzeitig zu wissen, mit welchen Versorgungsansprüchen gerechnet werden kann. Dies gilt gerade auch mit Blick auf das eventuelle Erfordernis einer privaten Zusatzabsicherung. Es reicht unseres Erachtens auch nicht aus, einen sogenannten Versorgungsrechner im Landesnetz bereitzustellen. Ein Versorgungsrechner wird nämlich einen Großteil der Versorgungsfälle nicht mit der erforderlichen Sicherheit klären können. So bedarf es z.B. in der Frage einer möglichen Anerkennung von Vordienstzeiten und wegen der Auswirkungen der Übertragung von Versorgungsanwartschaften aufgrund von Ehescheidungen qualifizierter Beratung. Wir sehen hier das Land in der Pflicht, für angemessene Lösungen zu sorgen.

Sonderurlaub für gewerkschaftliche Betätigung

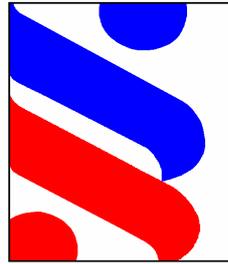
Die Erhöhung des Sonderurlaubs für gewerkschaftliche Zwecke von bislang 5 auf maximal 10 Tage wird begrüßt. Im Interesse einer wirksamen und möglichst gleichmäßigen Umsetzung in den jeweiligen Dienststellen regen wir an, das Ermessen zumindest für die ersten 5 Tage im Rahmen einer Soll-Vorschrift vorzustrukturieren.

Attraktivität des höheren Justizdienstes

Der vorliegende Gesetzentwurf befasst sich in erster Linie mit der Attraktivitätssteigerung im allgemeinen Beamtenbereich (A-Besoldung) z.B. durch die Ausbringung von Amtszulagen nach A 13 Z. In Ergänzung hierzu erscheint es uns dringend geboten, auch die seit der Einführung der R-Besoldung in den 70-iger Jahren des letzten Jahrhunderts im Wesentlichen unverändert gebliebene Struktur der Stellenbewertung im höheren Justizdienst in den Blick zu nehmen, um sie an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen. Es geht darum, anforderungsorientierte und zugleich motivationsfördernde Änderungen vorzunehmen, welche den richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst auch in der Fläche und für Berufsträger mit nur geringer Beförderungsperspektive attraktiv macht. Eine Reihe von Bundesländern haben in den letzten Jahren punktuelle Verbesserungen insbesondere im amtsgerichtlichen und staatsanwaltlichen Dienst vorgenommen. Dabei geht es um die Schaffung

von mehr Beförderungsstellen von R 1 nach R 2 und um die Gewährung von Amtszulagen nach R 1 bei den Eingangsgewerkschaften und den Staatsanwaltschaften. Wir verweisen insoweit exemplarisch auf die in unserem Nachbarland Niedersachsen durch Artikel 1 und 3 des Haushaltsbegleitgesetzes 2014 geschaffenen Neuregelungen. Dort wurden landesweit insgesamt 266 Stellenhebungen mit einem strukturellen Gesamtvolumen von ca. 1,1 Mio Euro p.a. vorgenommen (vgl. im Einzelnen Seite 32 der Drucksache 17/576 des Niedersächsischen Landtags). Wir meinen, dass nicht zuletzt im Interesse der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit eine vergleichbare, den Schleswig-Holsteinischen Verhältnissen angepasste Stellenhebung mit einem strukturellen Mehraufwand von ca. 300 – 400 TEUR p.a. möglich sein sollte.

Anhang 1:



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Oktober 2013
Stellungnahme Nr. 26/2013
Abrufbar unter www.richterverband.de

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung
besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften**

Die vorgesehenen redaktionellen Klarstellungen und Anpassungen an die höchst-richterliche Rechtsprechung hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband für sinnvoll. Zu den inhaltlichen Neuregelungen ist im Einzelnen folgendes ausführen:

Zu Artikel 1: Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBesG)

Gebündelte Dienstpostenbewertung

Die Änderung des § 21 SHBesG in Sachen Dienstpostenbewertung hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband für sachgerecht. Die grundsätzliche Notwendigkeit der Bewertung ausgeübter Dienstpostenfunktionen kann unter anderem in Verwaltungsbereichen mit schwer abgrenzbaren und/oder ständiger Veränderung unterliegenden Aufgabeninhalten zu erheblichen personalwirtschaftlichen Schwierigkeiten führen. Insofern stellt die nunmehr ausdrücklich vorgesehene gesetzliche Anerken-

nung der Zuordnung einer Funktion zu mehreren Ämtern einer Laufbahngruppe mit gleichem Einstiegsgehalt einen sinnvollen Ausgleich dar. Bei dieser Einschätzung geht der Schleswig-Holsteinische Richterverband davon aus, dass in der Verwaltungspraxis eine Dienstpostenbündelung nur dann vorgenommen wird, wenn und soweit sich dies auch jeweils sachlich nachvollziehbar begründen lässt und eine entsprechende schriftliche Dokumentation erfolgt.

Berücksichtigung von Freiwilligendiensten bei der Festsetzung von Erfahrungsstufen

Die in § 28 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 SHBesG vorgesehene Gleichbehandlung der angesprochenen neuen Freiwilligendienste mit dem bisherigen Wehr- und Zivildienst wird begrüßt.

Änderungen beim Familienzuschlag der Stufe 1

Die redaktionelle Klarstellung in § 44 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 SHBesG sowie die Neuregelung in § 44 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SHBesG betreffend insbesondere die nicht verheirateten und verpartnerten Elternteile erscheint dem Schleswig-Holsteinischen Richterverband sachgerecht. Dies gilt insbesondere auch mit Rücksicht auf die im Entwurf geschilderten Probleme im bisherigen Verwaltungsvollzug sowie im Interesse der Gleichbehandlung der Landes- mit den Bundesbediensteten.

Nordseeinselzulage

Auch der Schleswig-Holsteinische Richterverband meint, dass die signifikant höheren Lebenshaltungskosten auf den Nordseeinseln angemessen kompensiert werden sollten. Landesbedienstete sollten auch weiterhin die Möglichkeit haben, ihren Wohnsitz auf den Inseln selbst zu nehmen und benötigen hierzu insbesondere eine verbesserte Wohnungsfürsorge bzw. zweckentsprechende Mietkostenzuschüsse. Die in § 57 a SHBesG vorgesehene Inselzulage bis zum Höchstbetrag von 600 Euro monatlich hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband daher für sachgerecht. Die Neuregelung sieht zugleich eine Anrechnung etwaiger Vorteile aus gewährter Wohnungsfürsorge sowie von Anwärtersonder- und anderen Gehaltszuschlägen vor. Näheres zur Ausgestaltung und Höhe des Ausgleichs soll durch Rechtsverordnung geregelt werden. Eine abschließende Bewertung der im Grundsatz sinnvollen Neuregelung kann deshalb erst nach Vorlage des Entwurfs der vorgesehenen Rechtsverordnung erfolgen.

Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel

Die durch die Föderalisierung des Besoldungsrechts entstandenen Gehaltsunterschiede können im Falle der länderübergreifenden Versetzung oder im Falle einer Versetzung vom Bund zum Land Schleswig-Holstein zu erheblichen Verwerfungen führen. Insofern hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband die in § 58 a SHBesG vorgesehene Einführung einer Ausgleichszulage für sinnvoll.

Zu Artikel 2: Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein (SHBeamtVG)

Fünffährige Wartezeit für die Entstehung des Ruhegehaltsanspruchs

Die in der Änderungsfassung des § 4 Abs. 1 Satz 2 SHBeamtVG erfolgte Klarstellung, dass bei der Berechnung der Wartezeit für die Entstehung eines Pensionsanspruchs Zeiträume einer Teilzeitbeschäftigung nicht nur anteilig, sondern voll zu berücksichtigen sind, wird begrüßt.

Anhebung der Hinzuverdienstgrenze

Die Anhebung der gemäß § 64 Abs. 2 Nr. 3 SHBeamtVG im Falle der vorzeitigen Pensionierung geltenden Hinzuverdienstgrenze von zuvor 400 Euro auf jetzt 450 Euro wird begrüßt. Sie entspricht der neuen Verdienstgrenze für Minijobs und der aktuellen rentenrechtlichen Regelung.

Keine Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Pension

Der durch die Neufassung des § 64 Abs. 5 Satz 2 SHBeamtVG vorgesehene generelle Ausschluss der Anrechenbarkeit von Aufwandsentschädigungen auf Versorgungsbezüge wird begrüßt. Hierdurch wird die ehrenamtliche Betätigung der Beamtenenschaft gestärkt.

Anrechnung von beamtenrechtlichem Altersgeld auf die Versorgung

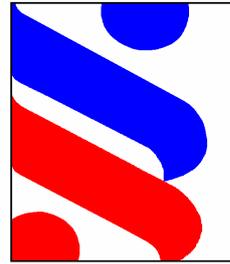
Die in § 66 Abs. 1 Nr. 7 SHBeamtVG geregelte Anrechnung von nach beamtenverordnungsrechtlichen Vorschriften gezahlten Altersgeldes auf die Pension hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband für sachgerecht. Hierdurch wird im Falle der

Wiederberufung in ein Beamtenverhältnis ein sachlich gebotener Ausgleich geschaffen.

Artikel 3: Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen

Die Modifizierung der Anspruchsvoraussetzungen mit der Zielsetzung, in Elternzeit befindlichen Beamtinnen und Beamten, losgelöst von den am Stichtag 1. Dezember vorherrschenden Verhältnissen eine anteilige Sonderzuwendung zu gewähren, wird begrüßt. Hierdurch wird eine sachlich unbegründete Stichtaghärte überwunden.

Anhang 2:



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Mai 2014
Stellungnahme Nr. 12/2014
Abrufbar unter www.richterverband.de

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts

Die Neuregelungen des Gesetzesentwurfs zielen darauf ab, die Beschäftigungsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter des Landes attraktiver zu gestalten. Durch den weiteren Ausbau von Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit und die Einführung besonderer Arbeitszeitmodelle für ältere Kolleginnen und Kollegen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden und es soll ein individuell definiertes alters- und lebensphasengerechtes Arbeiten ermöglicht werden. Darüber hinaus werden finanzielle Anreize zur freiwilligen Weiterbeschäftigung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus geschaffen. Dies auch mit dem Ziel, auf die absehbaren demografischen Herausforderungen flexibel reagieren zu können.

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hält das aufgelegte „Attraktivitätspaket“ für sinnvoll. Qualifizierte Berufseinsteiger legen zunehmend Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance. Das durch den Gesetzesentwurf formulierte Angebot geht daher in die richtige Richtung und verschafft dem Land eine verbesserte Ausgangsposition im Wettbewerb um die besten Talente. Es sollte jedoch nicht verkannt werden, dass der in der Entwurfsbegründung angesprochene Austauschereffekt zwischen

guten Arbeitsbedingungen und dem Lohnniveau nur begrenzt greifen kann. Eine anforderungs- und wettbewerbsgerechte Vergütung bleibt letztlich im Interesse einer ausgewogenen und leistungsfähigen Beschäftigungsstruktur unerlässlich.

Zu den Regelungsbereichen des Entwurfs ist aus Sicht des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes im Einzelnen folgendes auszuführen:

Lebensphasengerechtes Arbeiten – Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Öffnung der Sabbatjahrregelung auch für andere Teilzeitmodelle, die Senkung des Mindestumfangs der familienbedingten Teilzeit von 30% auf 25%, die Erleichterung der unterhältigen Teilzeit, die Einführung einer Familienpflegezeit, die Schaffung von mehr Flexibilität bei der Teilzeit während der Elternzeit sowie die verbesserten Möglichkeiten beim Sonderurlaub, insbesondere bei der Erkrankung von Familienangehörigen hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband für sinnvoll.

Lebensphasengerechtes Arbeiten – Förderung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter

Die Arbeitszeitermäßigung für Beschäftigte ab Vollendung des 63. Lebensjahres auf 38 Wochenstunden und für Schwerbehinderte ab der jeweils geltenden Antragsaltersgrenze auf 37 Wochenstunden ist aus Sicht des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes sinnvoll. Für Richterinnen und Richter, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger müsste eine entsprechende Anpassung im Personalbedarfsberechnungssystem Pebb§y erfolgen.

Die vorgesehene Einführung einer „Altersteilzeit 63plus“ ab Vollendung des 63. Lebensjahres bis zur Regelaltersgrenze mit einem frei wählbaren Beschäftigungsumfang zwischen 50% und 90% bei Gewährung eines Besoldungszuschlags von 50% auf den Besoldungsanteil, um den die Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit verringert worden ist, wird begrüßt. Hierdurch wird ein gleitender Übergang vom aktiven Erwerbsleben in die Pensionsphase ermöglicht, welcher den Bedürfnissen vieler Kolleginnen und Kollegen entspricht. Zugleich wird ein positiver Anreiz gesetzt, bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze im aktiven Dienst zu bleiben, was sich positiv auf die Pensionslasten des Landes auswirkt. Insofern erscheint es auch sachgerecht, die „Altersteilzeit 63plus“ unabhängig vom Grad der Arbeitszeitermäßigung pauschal zu 90% als ruhegehaltsfähige Dienstzeit anzuerkennen.

Gehaltszuschlag bei Hinausschieben des Ruhestands

Der für die freiwillige Weiterarbeit nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nunmehr vorgesehene - nicht ruhegehaltsfähige - Gehaltszuschlag in Höhe von 10% des Grundgehalts wird begrüßt. Hierdurch gibt der Dienstherr einen Teil des realisierten Pensionslastenvorteils an seine Bediensteten weiter, so dass beide Seiten gewinnen. Begrüßt wird auch die grundsätzliche Ausdehnung dieser Regelung auf Beschäftigte in Altersteilzeit, indem der Gehaltszuschlag quotal zum Beschäftigungsumfang gewährt wird und der Besoldungsnachteil aus der Teilzeitbeschäftigung durch die zusätzliche Gewährung des anteilig bereits erdienten Pensionsanspruches ausgeglichen wird.

Erleichterung von Aushilfstätigkeiten für den Dienstherrn in der Phase des Ruhestandes

Die hierzu vorgesehenen Regelungen für einen Einsatz als „Senior Expertin bzw. Senior Experte“ für konkret definierte Projekte und Tätigkeiten hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband ebenfalls für sinnvoll. Sinnvoll erscheint insbesondere auch die Erhöhung der auf die Pension anrechnungsfreien Hinzuverdienste bei einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Vorsorglich möchte der Schleswig-Holsteinische Richterverband jedoch darauf hinweisen, dass der Einsatz von „Senior Experten“ kein Ersatz für die kontinuierliche Einstellung von Nachwuchskräften sein darf. Es sollte deshalb sichergestellt sein, dass der reguläre Personalbedarf durch aktive Beamtinnen und Beamte abgedeckt ist.

Streichung der laufbahnrechtlichen Altersgrenze (55. Lebensjahr) für regelmäßige Beurteilungen

Die nunmehr vorgesehene Beurteilungspflicht für alle Beamtinnen und Beamten unabhängig von deren Lebensalter und Beförderungssituation erscheint nicht sachgerecht. Der Schleswig-Holsteinische Richterverband meint, dass sich die aktuell geltende Regelung, wonach Beamtinnen und Beamte ab Vollendung des 55. Lebensjahres von der Beurteilungspflicht ausgenommen sind und nur noch auf eigenen Antrag beurteilt werden, durchaus bewährt hat. Beurteilungen dienen in erster Linie der Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen. Ein Großteil der betroffenen altge-

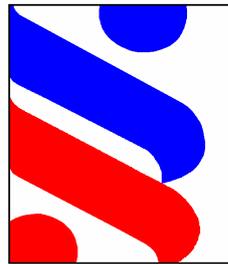
dienten Kolleginnen und Kollegen befindet sich bereits im letzten Beförderungsamte oder aber in einem Beförderungstatus, in dem sie über die Zweckmäßigkeit einer freiwilligen Einbeziehung in die Regelbeurteilungsrunde am besten selbst entscheiden können. Es ist daher nicht ersichtlich, dass dem aus einer generellen Beurteilungspflicht resultierenden Verwaltungsmehraufwand ein entsprechender Nutzen gegenübersteht. Umgekehrt besteht die Besorgnis demotivierender Beurteilungsnoten aufgrund der bestehenden Beurteilungsquoten. So ist damit zu rechnen, dass erfahrene Kolleginnen und Kollegen, für die die Beurteilung nicht mehr beförderung relevant ist, eher eine schlechtere Beurteilung bekommen, damit den jüngeren Kollegen nicht die Beförderungschance genommen wird.

Im Hinblick auf einen möglichen Einsatz als „Senioexperte“ eignet sich aus Sicht des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes eher eine Antragsbeurteilung.

Ergänzende Regelungen zum finanziellen Dienstrecht

Wegen der in den Gesetzentwurf integrierten Regelungen zum finanziellen Dienstrecht wird auf die bereits gegenüber dem Finanzministerium abgegebene Stellungnahme Nr. 26/2013 des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes, abrufbar unter www.richterverband.de, verwiesen.

Anhang 3:



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Januar 2015
Stellungnahme Nr. 03/2015
Abrufbar unter www.richterverband.de

**Stellungnahme zum Entwurf eines
Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts
(Stand des Entwurfs: 02.12.2014)**

Zu den nach Ressortbeteiligung und Kabinettsbefassung eingearbeiteten Änderungen des Entwurfs in der Fassung vom 02.12.2014 nimmt der Schleswig-Holsteinische Richterverband nachfolgend Stellung.

Im übrigen wird auf die im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung abgegebenen Stellungnahmen Nr. 12/2014, betreffend das allgemeine Dienstrecht, und Nr. 26/2013, betreffend das finanzielle Dienstrecht, verwiesen.

Unterhältige Teilzeitbewilligung

Die Aufrechterhaltung der bisherigen Vorgabe, dass im Falle einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung (25% bis unter 50% der regelmäßigen Arbeitszeit) dienstliche Gründe der Teilzeitbewilligung nicht entgegenstehen dürfen, erscheint im Interesse der Funktionsfähigkeit der jeweiligen öffentlichen Dienste nachvollziehbar.

Altersteilzeit 63 plus

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hält die ab Vollendung des 63. Lebensjahres mögliche Altersteilzeit für einen wichtigen Baustein zur Abfederung der sich abzeichnenden demographischen Probleme und für einen sachgerechten Ausgleich zur Anhebung der Regelaltersgrenze. Die Besoldungsempfänger profitieren von der Möglichkeit eines finanziell abgefederten flexiblen Übergangs in die Ruhestandsphase, indem ihnen ein Besoldungszuschlag von 50% des Unterschiedsbetrages zu den bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehenden Dienstbezügen gewährt wird. Der Dienstherr profitiert von dem gesetzten Anreiz, bis zur Regelaltersgrenze im Dienst zu bleiben durch entsprechend reduzierte Pensionslasten. Die nunmehr vorgesehene Einschränkung, dass die Altersteilzeit nicht mehr wie im Vorentwurf pauschal zu 90%, sondern nur noch entsprechend der Teilzeitquote als ruhegehaltstfähige Dienstzeit anerkannt wird, nimmt der Schleswig-Holsteinische Richterverband zur Kenntnis. Wichtig erscheint, die Attraktivität dieses Modells aufrechtzuerhalten und je nach den gesammelten Erfahrungen ggf. nachzusteuern.

Modifikation der Inselzulage zu einem Personalgewinnungs- und Haltezuschlag

Die durch § 9 SHBesG in der Entwurfsfassung ermöglichte Gewährung von Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes bis zur Höhe von 15% des Anfangsgrundgehalts, maximal jedoch EUR 600, erscheint dem Schleswig-Holsteinischen Richterverband dem Grunde nach sinnvoll. Fraglich bleibt jedoch, ob diese Regelung mit Blick auf die zugleich vorgesehene Abschmelzungsregelung und das vergleichsweise niedrige Gesamtbudget von 0,2 % der im jeweiligen Haushaltsplan veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben praktische Wirksamkeit entfalten kann. Hier müsste je nach den gesammelten Erfahrungen ggf. nachgesteuert werden. Wegen der besonderen Schwierigkeiten der Unterkunft auf den Nordseeinseln hält der Schleswig-Holsteinische Richterverband eine gezielte Wohnungsfürsorge z.B. in Gestalt der mietweisen Überlassung seitens des Dienstherrn angeschafften Wohnraumes für sinnvoller.

Zuschlagsregelung für das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

Der im Vorentwurf für eine freiwillige Weiterarbeit nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorgesehene allgemeine Gehaltszuschlag von 10% ist durch eine be-

darfsabhängige Ermessensregelung mit Eignungs- bzw. Leistungselementen abgelöst worden. Nach § 9 a Abs. 1 Satz 2 SHBesG der aktuellen Entwurfsfassung trifft die oberste Dienstbehörde die Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags unter Berücksichtigung der Qualifikation, der fachlichen Leistung sowie der gesundheitlichen Eignung der Beamtinnen und Beamten. Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hält diesen Lösungsansatz für nicht für zweckmäßig, weil absehbar ist, dass er zu einer Vielzahl rechtlicher Auseinandersetzungen mit erheblichen Bürokratiekosten führen wird. Für den richterlichen Bereich würde sich zudem die Frage nach einer möglicherweise unzulässigen Beeinflussung des Zugangs zum gesetzlichen Richter stellen. Es erscheint dem Schleswig-Holsteinischen Richterverband deshalb sinnvoller, eine abstrakt nach dem Bedarf im jeweiligen Dienstbereich definierte Zuschlagsregelung zu finden. Alternativ dazu wäre es nach Einschätzung des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes vertretbar, zunächst einmal die Erfahrungen mit der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze abzuwarten und die Anreizwirkungen der bereits jetzt möglichen freiwilligen Weiterarbeit ohne Besoldungszuschlag in den einzelnen Dienstbereichen auszuwerten. Es könnte dann auf der Grundlage konkreter Erfahrungswerte zielgerichtet nachgesteuert werden. Unabhängig davon sollten Leistungs- und Eignungskriterien eher bei der Frage des Zugangs zur freiwilligen Weiterarbeit als bei der Bemessung der Besoldungshöhe Berücksichtigung finden.

Arbeitszeitreduzierung ab 63 Jahren

Die im Vorentwurf noch vorgesehene Arbeitszeitermäßigung für Beschäftigte ab Vollendung des 63. Lebensjahres auf 38 Wochenstunden und für Schwerbehinderte ab der jeweils geltenden Antragsaltersgrenze ist wohl aus Kostengründen gestrichen worden. Dies ist überdenkenswert. Der Schleswig-Holsteinische Richterverband meint, dass ein lebensphasengerechtes Arbeiten auch im Interesse des Dienstherrn ist, zumal die höchste Kostenbelastung durch vorzeitige Pensionierungen entsteht. Arbeitszeiterleichterungen für ältere Kolleginnen und Kollegen stellen daher einen wichtigen Baustein im Rahmen einer ausgewogenen Gesamtregelung dar.

Erweitertes Arbeitszeitkonto

Die Ermöglichung eines erweiterten Arbeitszeitkontos durch Anhebung des übertragbaren Stundenguthabens auf das Fünffache der Wochenarbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Satz 4 AZVO) wird begrüßt.

Generelle Beurteilungspflicht für Beamtinnen und Beamte

Bislang waren Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, von der (Regel-)Beurteilungspflicht ausgenommen. Die vorgenannte Altersgrenze für dienstliche Regelbeurteilungen soll nunmehr entfallen, § 39 der ALVO in der Entwurfsfassung. In der Stellungnahme Nr. 12/2014 hat sich der Schleswig-Holsteinische Richterverband gegen eine ausnahmslose Regelbeurteilungspflicht ausgesprochen, weil Aufwand und potentieller Nutzen außer Verhältnis stehen und die Gefahr negativer Folgewirkungen besteht. Die geäußerten Bedenken haben keine Berücksichtigung gefunden, so dass der Schleswig-Holsteinische Richterverband hierzu noch einmal ergänzend Stellung nehmen möchten: Der in der Entwurfsbegründung aufgezeigte Aspekt einer möglichen Altersdiskriminierung durch das alleinige Abstellen auf das Differenzierungskriterium Lebensalter ist zwar in gewisser Weise nachvollziehbar. Jedoch meint der Schleswig-Holsteinische Richterverband, dass eine Altersdiskriminierung auch auf andere Weise ausgeschlossen werden kann. Die bisherige Altersgrenze für die Regelbeurteilung beruht maßgeblich auf der Erwägung, dass die ausgenommenen Kolleginnen und Kollegen sich entweder bereits im letzten Beförderungsamte oder aber in einem Beförderungstatus befinden, in dem sie über die Zweckmäßigkeit einer freiwilligen Einbeziehung in die Regelbeurteilungsrunde am besten selbst entscheiden können. Dieser Aspekt ist nach wie vor bedeutsam und hat nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Lebensalters zu tun.

Eine klarstellende Neuregelung könnte deshalb anstelle des Lebensalters auf den bereits erreichten Beförderungstatus oder das Dienstalter oder auf eine Kombination beider Kriterien abstellen. Regelbeurteilungen dienen in erster Linie der Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen. Dieser Gesichtspunkt ist bei denjenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits im letzten Beförderungsamte der jeweiligen (Teil-) Laufbahngruppe befinden, von vornherein irrelevant. Der betreffende Personenkreis sollte daher in jedem Falle von der Regelbeurteilungspflicht ausgenommen werden. Bei Kolleginnen und Kollegen mit langjährigem Dienstalter besteht eine ähn-

liche Situation. Bei ihnen sind aufgrund der Vielzahl der bereits erhaltenen Regelbeurteilungen und/oder aufgrund des bereits erlangten Beförderungsamtes die weiteren Beförderungschancen und Einsatzmöglichkeiten in der Regel überschaubar. Dies gilt auch deshalb, weil Dienstherr bei diesem Personenkreis bereits langjährig Gelegenheit hatte, die Potenziale der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu erkennen und zu fördern, so dass im Vergleich zu dienstjüngeren Kolleginnen und Kollegen eine andere Ausgangslage besteht, welche es durchaus rechtfertigt und auch geboten erscheinen lässt, in der Frage der Einbeziehung in Regelbeurteilungsrunden auf ein höheres Maß an Freiwilligkeit und Eigeninitiative zu setzen. Besonderen Situationen oder Umständen wie z.B. ein möglicher Einsatz als „Senioexperte“ kann durch eine freiwillige Einbeziehung in die Regelbeurteilungsrunde oder durch Anlassbeurteilungen Rechnung getragen werden.