

Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Frau Vorsitzende Barbara Ostmeier, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/5241

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

27. November 2015

Sehr geehrte Frau Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren,

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

Olaf.Schwede@dgb.de

der Innen- und Rechtsausschuss des Landestages von Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 15. Oktober 2015 um Stellungnahmen zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (Drucksache 18/3154) gebeten. Dieser Bitte kommen der DGB und seine Gewerkschaften hiermit gerne nach.

Telefon: 040-2858-236
Telefax: 040-2858-227

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

<http://nord.dgb.de>

Die vorliegende Stellungnahme ist als gemeinsame Stellungnahme des DGB und seiner Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di anzusehen.

Der DGB hat bereits im Rahmen des Beteiligungsverfahrens gegenüber der Staatskanzlei zweimal umfangreich zum Gesetzentwurf Stellung genommen und entsprechende Beteiligungsgespräche geführt.

Der DGB und seine Gewerkschaften nehmen zur Kenntnis, dass einzelne Regelungen des Gesetzentwurfes in modifizierter Form parallel Gegenstand des Entwurfes eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drucksache 18/3538) der Regierungsfractionen sind. Der DGB und seine Gewerkschaften werden sich zu diesem Gesetzentwurf, der vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingssituation entstanden ist, separat äußern.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten ausdrücklich darum, den DGB und die Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di gemeinsam zur mündlichen Anhörung einzuladen.

Zur Gesamtbewertung des Entwurfes

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die Absicht der Landesregierung, mit einem Attraktivitätspaket die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung attraktiver zu gestalten und zu verbessern.

Der vorgelegte Gesetzentwurf enthält durchaus Elemente, insbesondere im Hinblick auf die familienbezogenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die unter dem Gesichtspunkt besserer Beschäftigungsbedingungen vom DGB und seinen Gewerkschaften positiv bewertet werden.

Die Maßnahmen richten sich aber vor allem an bereits längere Zeit Beschäftigte und die Zielgruppe der Lebensälteren. Zur Nachwuchskräfteerkrutierung sind sie kaum geeignet, weil sie das Interesse junger, engagierter Qualifizierter nicht direkt ansprechen, um die der öffentliche Dienst mit der Privatwirtschaft in Konkurrenz steht. Für sie spielen Einkommen, Arbeitszeitvolumen und Zeitsouveränität sowie Vielfalt von Aufgaben und Chancen zentrale Rollen.

Die Botschaften, die Interessentinnen und Interessenten vom aktiven Personal erhalten, sind oft negativ: In der Besoldung wurden die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein von der Bundesentwicklung abgehängt, das Weihnachtsgeld wurde weitgehend gestrichen, sie müssen als Beamtinnen und Beamte länger arbeiten als ihre nach Tarif beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Wer den Staatsdienst im Beamtenstatus in Schleswig-Holstein ernsthaft attraktiv für die künftige Nachwuchsgewinnung gestalten will, kommt aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften um drei Maßnahmen nicht umhin:

1. Das **Besoldungsniveau** ist an das des Bundes anzuheben und für die Zukunft eine enge Orientierung der Besoldungsentwicklung an die Tarifabschlüsse zuzusagen,
2. die **Arbeitszeit** ist wieder generell auf höchstens 40 Stunden wöchentlich abzusenken, dazu zählt auch eine entsprechende Reduzierung der Pflichtstunden bei den Lehrkräften. Darüber hinaus hält der DGB eine weitergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit für besonders belastende Dienstformen (z. B. Wechselschicht) für notwendig.
3. Die **Erschwerniszulagen** sind kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu erhöhen. Hierzu zählt auch die vom DGB geforderte Berücksichtigung weiterer Gruppen aus dem Bereich der Polizei (z. B. des Zivilen Streifenkommandos (ZSK)) und der Feuerwehr (z. B. der Schiffsbrandbekämpferinnen und -bekämpfer) im Rahmen des § 15 EzulVO.

Im Gesetzentwurf sind insbesondere die verbesserten Teilzeitvarianten positiv hervorzuheben. Sie bleiben jedoch in vielen Bereichen ein leeres Versprechen, wenn – wie zum Beispiel bei der Polizei – Teilzeit nur aus familienbezogenen Gründen gewährt wird, und das verringerte Arbeitszeitvolumen nicht ausgeglichen wird, sondern den Vollzeitbeschäftigten die Aufgaben zusätzlich aufgebürdet werden oder – wie zum Beispiel bei den Lehrkräften – viele Aufgaben als unteilbar gelten und von den Teilzeitbeschäftigten unentgeltlich übernommen werden müssen. Ohne eine Personalreserve werden in vielen Bereichen die Teilzeitmöglichkeiten oft reine Theorie bleiben.

Dies wird nicht ohne ein Ende des Stellenabbaus möglich sein. Die vorgesehenen massiven Stellenstreichungen im öffentlichen Dienst widersprechen allen Bemühungen zur Attraktivitätssteigerung, da hierdurch die Arbeit für die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen verdichtet wird und zugleich Schulabgängerinnen und Schulabgängern signalisiert wird „Im öffentlichen Dienst wird abgebaut – es wird niemand benötigt!“. Die nun von der Landesregierung angekündigten zusätzlichen 1.000 Stellen im öffentlichen Dienst zur Bewältigung der Flüchtlingssituation sind hier ein gutes und wichtiges Signal und werden vom DGB und seinen Gewerkschaften ausdrücklich begrüßt.

Die an vielen Stellen deutlich werdende Zielsetzung des Gesetzentwurfes, ältere Beamtinnen und Beamte möglichst lange – teilweise auch über die Regelaltersgrenzen hinaus – im aktiven Dienst zu halten, steht im Widerspruch zu dem Wunsch vieler Beamtinnen und Beamter, angesichts hoher Arbeitsbelastungen und steigender Arbeitsverdichtung einen möglichst gleitenden Ausstieg aus der aktiven Tätigkeit ermöglicht zu bekommen. Hierfür geeignete und in früheren Entwürfen des Gesetzes vorhandene Modelle, wie die Reduzierung der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte wurden entweder gestrichen oder – wie die nun mit einem Leistungsbezug versehene Altersteilzeit 63 plus – aufgeweicht.

Gleichzeitig bewirkt das Maßnahmenpaket mit der Verbesserung der Attraktivität, über die Regelaltersgrenze hinaus tätig zu bleiben, eine gerade für jüngere Beschäftigte höchst unattraktive Folge: Die in der Regel von den älteren Beschäftigten besetzten besser dotierten Planstellen bleiben länger besetzt und verhindern Beförderungsperspektiven und Karrieremöglichkeiten. Ein zu hoher Anteil von Führungskräften zwischen 67 und 70 trägt nicht gerade zur Flexibilität und Anpassungsbereitschaft der öffentlichen Verwaltung an geänderte Herausforderungen bei. Der DGB und seine Gewerkschaften haben die Öffnung stets aus diesen Gründen abgelehnt und tragen daher den beabsichtigten Besoldungszuschlag nicht mit.

Im Einzelnen nimmt der DGB wie folgt Stellung, soweit eine Maßnahme abgelehnt wird oder geändert werden sollte:

Zu Artikel 1 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“

Über die vorgeschlagenen Regelungen hinaus, sehen der DGB und seine Gewerkschaften Nachbesserungsbedarfe hinsichtlich der Regelung zu Höchstaltersgrenzen bei der Verbeamtung auf Probe. Die entsprechende Altersgrenze ist in Schleswig-Holstein nicht im Landesbeamtengesetz geregelt, sondern in der Landeshaushaltsordnung. Angesichts der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes vom 21. April 2015 zu den Höchstaltersgrenzen in Nordrhein-Westfalen sieht der DGB die Notwendigkeit, diese Regelung zu überprüfen und rechtssicher im Landesbeamtengesetz auszugestalten. In diesem Rahmen wäre auch zu prüfen, inwieweit die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein, die eine Berücksichtigung von Eltern- und Pflegezeiten hinsichtlich des Höchstalters bei der Einstellung vorsehen, auch im Beamtenrecht verankert werden können. Die Regelungen des § 23 LBG reichen hier nicht aus, um überwiegend Frauen mit langen Zeiten der Familienarbeit den Zugang zum Beamtenverhältnis zu ermöglichen. Eine spezielle Regelung im Landesbeamtengesetz analog § 9 des Gleichstellungsgesetzes würde dieses berücksichtigen.

Zudem schlagen der DGB und seine Gewerkschaften vor, auch Lehrerinnen und Lehrern den Eintritt in den Ruhestand mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermöglichen. Bisher sieht § 35 Abs. 1 LBG vor, dass Lehrerinnen und Lehrer erst mit dem Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in welchem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand treten können. Dies führt in vielen Fällen zu einer nicht freiwilligen Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus und damit zu einer Benachteiligung vieler Lehrkräfte. Sinnvoll wäre es in diesem Fall aber, auf freiwilliger Basis eine Weiterarbeit bis zum Ende des Halbjahres zu ermöglichen.

Zu Nr. 2:

Die vorgesehene Regelung soll die im Rahmen der Reorganisation des Personalwesens vorgesehene Übertragung von Aufgaben der Personalverwaltung auf das künftigen Dienstleistungszentrum Personal (DLZP) ermöglichen. Der DGB und seine Gewerkschaften weisen darauf hin, dass sich die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften hierzu im Februar 2015 auf eine „Gemeinsame Sichtweise zur Beteiligung der Personalräte in einer reorganisierten Personalverwaltung in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ verständigt haben.

Zu Nr. 12:

Die in a) vorgesehene Änderung, dass eine „ärztliche Untersuchung“ bei jeder Ärztin bzw. jedem Arzt erfolgen kann, sollte unterbleiben. Der DGB und seine Gewerkschaften sprechen sich dafür aus, dass die Untersuchung weiterhin bei einem Amtsarzt vorgenommen wird.

Zu Nr. 15:

Grundsätzlich wird die Absenkung auf mindestens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit als Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit auch hier begrüßt.

Allerdings sollte dies stets mit einer **Versorgungsberatung** verbunden werden. Es steht zu befürchten, dass gerade Frauen durch geringe Teilzeit später keine eigenständig ausreichenden Versorgungsansprüche mehr haben werden, wenn sie zum einen nicht auf diese Gefahr hingewiesen werden und wenn nicht zugleich der Dienstherr durch personalpolitischen Maßnahmen dazu beiträgt, dass möglichst beide Lebenspartner Teilzeitmöglichkeiten wahrnehmen können. Männer und Frauen müssen sich sicher sein können, dass Dienst in Teilzeit nicht zu einem Karriereknick führt.

Zu Nr. 16:

Die Einführung der Familienpflegezeit wird grundsätzlich sehr begrüßt. Dies gilt ausdrücklich auch für die Ausgestaltung als Anspruchsnorm.

Die im neuen § 62 a in Abs. 5 Nummer 4 vorgesehene Härtefallregelung sollte ausweislich der Begründung insbesondere die Fälle erfassen, in denen die Familienpflegezeit sich als nicht mehr finanzierbar erweist, weil zum Beispiel eine Berechtigte oder ein Berechtigter von der Lebenspartnerin oder vom Lebenspartner verlassen wird.

Zu Nr. 17:

Die Schaffung einer attraktiven Variante der Altersteilzeit wird vom DGB und seinen Gewerkschaften begrüßt und von vielen Beamtinnen und Beamten gewünscht. Die bisher in § 63 vorgesehene Altersteilzeitregelung wird mangels Attraktivität und Praktikabilität kaum genutzt und in den meisten Bereichen der Landesverwaltung (z. B. Polizei und Lehrkräfte) nicht angewandt. Auch in der Kommunalverwaltung ist die Anwendung dieser Regelung eine absolute Ausnahme.

Der nun vorliegende Regelungsentwurf weist allerdings eine Reihe von Problemen auf. Hier besteht aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften erheblicher Nachbesserungsbedarf. Dies betrifft auch die Zielsetzung der Regelung.

Die neue Regelung einer Altersteilzeit 63 plus darf die Beamtinnen und Beamten mit vorgezogener Altersgrenze nicht ausschließen. Die vorgezogenen Altersgrenzen in den Vollzugsdiensten beruhen auf dem sachlichen Grund erhöhter physischer und psychischer Anforderungen im aktiven Dienst und einer damit einhergehenden entsprechenden Belastung, infolge derer auch dort mehrere am Ende ihrer aktiven Dienstzeit diese besondere Teilzeitmöglichkeit erwarten. Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten daher, dass für die vorgezogenen Altersgrenzen die Altersteilzeit ab 58 ermöglicht wird.

Nicht nachvollziehen können der DGB und seine Gewerkschaften den neu in den Gesetzesentwurf aufgenommenen Leistungsbezug in der Altersteilzeit. So ist nun eine – ausweis-

lich einer dienstlichen Beurteilung – die Anforderungen übertreffende Leistung als Voraussetzung für die Altersteilzeit vorgesehen. Die Altersteilzeit 63 plus würde so zu einem Privileg für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte, Beamtinnen und Beamte mit normalen Leistungen müssten auch im Alter voll arbeiten. Dies hat zur Folge, dass den Anforderungen entsprechende Leistungen im Ergebnis doch als ungenügend klassifiziert würden.

Die Altersteilzeit 63 plus soll gemäß dem Gesetzentwurf nur für die Beamtinnen und Beamten eingeführt werden, die bis zur regulären Altersgrenze arbeiten wollen und können. Der Antrag zur Bewilligung der Teilzeit soll sich nach dem Entwurf zwangsläufig auf den Zeitraum bis zum Eintritt in den Ruhestand richten. In diesem Modell ist der Antragsruhestand grundsätzlich ausgeschlossen. Wird jedoch ein Antragsruhestand, aus welchen Gründen auch immer, erforderlich, ist der gewährte Zuschlag bei der Rückabwicklung des Modells zurückzuzahlen. Gerade Beamtinnen und Beamten, denen es schwer fällt, aufgrund der ständig steigenden Anforderungen in Vollzeit bis zum 63. Lebensjahr und darüber hinaus zu arbeiten, müsste Zugang zu einer Altersteilzeitregelung gewährt werden. Hier ist eine entsprechende Nachbesserung des Gesetzentwurfes notwendig.

Zudem ist im Gesetzentwurf eine Mindestteilzeit von 50 % vorgesehen. In der Begründung wird dann ausgeführt, dass spätere Veränderungen des Teilzeitumfangs möglich sein sollen, um auf sich ändernde persönliche Verhältnisse reagieren zu können. Der Teilzeitumfang kann in diesem Modell jedoch nicht unter 50 % sinken. Es können jedoch Veränderungen im persönlichen Bereich auch dazu führen, dass weniger als eine halbe Stelle notwendig wird. Eine derartige Reduzierung ist aber nicht vorgesehen. Auch hier weist die vorgesehene Regelung eine Schwachstelle auf.

Unabhängig von der hier vorgesehenen Regelung einer Altersteilzeit 63 plus bitten der DGB und seine Gewerkschaften zu prüfen, inwieweit ein Vorziehen der Altersgrenzen für den Antragsruhestand unter Einbeziehung aller Bereiche möglich ist, um Beamtinnen und Beamten auf Wunsch ein früheres Ausscheiden aus der Berufstätigkeit zu ermöglichen.

Zu Nr. 20:

Der DGB und seine Gewerkschaften nehmen die vorgesehenen Regelungen zur Kenntnis. Er legt Wert darauf, dass die Weitergabe von Daten möglichst auf öffentliche – d. h. nicht private – Stellen begrenzt wird.

Zu Nr. 22:

Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten, dass der Landesbeamtenausschuss von dem für Dienstrecht zuständigen Staatssekretär geführt wird. Dies wird sowohl der Bedeutung des Gremiums als auch seinen Aufgaben gerecht. Die sehr unbestimmte Formulierung in § 95 Abs. 2 Nr. 1, die nicht einmal die vorgesehene Hierarchieebene und die Befugnisse der Person benennt, wird vom DGB und seinen Gewerkschaften abgelehnt. Eine Entwertung des Gremiums ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften durch eine klare Regelung zum Vorsitz zu verhindern.

Die vorgesehenen Änderungen sollten zum Anlass genommen werden, die geringe Repräsentanz der beiden Spitzenorganisationen zu beheben. Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen vor, dass die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zukünftig je zwei ordentliche und zwei stellvertretende Mitglieder benennen.

Zu Artikel 2 „Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein“

Der DGB und seine Gewerkschaften halten es nach wie vor für unabdingbar, entsprechend des Referentenentwurfes zum LBModG vom April 2014 in § 57 a des Besoldungsgesetzes eine Inselzulage für den Dienst auf Helgoland und den anderen Nordseeinseln zu verankern. Im Referentenentwurf fand sich hierzu folgender Formulierungsvorschlag:

„§ 57 a Ausgleich für Beamtinnen und Beamte auf Nordseeinseln

Im Interesse der Sicherstellung der sachgerechten Aufgabenwahrnehmung kann zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften ein finanzieller Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten an Beamtinnen und Beamte mit Dienstort und Hauptwohnsitz auf Nordseeinseln bis zu einem Höchstbetrag von monatlich 600 Euro gewährt werden. Der Höchstbetrag reduziert sich um einen gewährten Zuschlag nach § 9, einen Anwärtersonderzuschlag nach § 69, den Vorteil aus der Gewährung von Wohnungsfürsorge und einen Ausgleich in anderer Form aus öffentlichen Mitteln. Die Höhe des finanziellen Ausgleichs bestimmt sich nach der Höhe der Kostenbelastung im Vergleich zu den durchschnittlichen Kosten der Lebensführung im Landesbereich. Der Ausgleich kann befristet werden. Näheres zur Ausgestaltung und Höhe des Ausgleichs bestimmt die Landesregierung durch Verordnung.“

Diese Formulierung würde die Basis für einen klaren und transparenten Rechtsanspruch statt individueller Zulagen nach Ermessen des Dienstherrn im Rahmen der geplanten Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit schaffen. Eine Zulage deren Höhe sich an den tatsächlichen Lebenshaltungskosten orientiert, erscheint dem DGB und seinen Gewerkschaften sinnvoller als eine Zulage, die sich nach der Besoldungshöhe richtet und damit niedrig besoldete Ämter benachteiligt.

Zu Nr. 3:

Der beabsichtigte Zuschlag für die Altersteilzeit 63 plus wird allein bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze befürwortet.

Zu Nr. 5:

Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen die im Entwurf vorgesehene Änderung der Regelung zu „Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit“ im Beamtenrecht ab. Sie stellt einen deutlichen qualitativen Rückschritt im Vergleich zur bisher vorgesehenen Regelung für den Insel-Ausgleich im ursprünglichen Gesetzentwurf dar.

Die nun geplante Regelung kommt einer Generalvollmacht gleich, an vom Dienstherrn zu bestimmenden Stellen Zuschläge zur Besoldung zu gewähren. Dies geht deutlich über den bisher diskutierten Insel-Ausgleich hinaus. Der DGB und seine Gewerkschaften befürchten, dass die geplante Ausweitung der bisherigen Regelung zu Ungleichbehandlungen und damit zu Unfrieden innerhalb der Dienststellen führen kann.

Offen bleibt, welche Verbesserung konkret für die auf Helgoland eingesetzten Beamtinnen und Beamten gewährt werden wird. Hier sehen der DGB und seine Gewerkschaften besonderen Handlungsbedarf, zumal An- und Abreise auf das Festland teuer sind, und Mieten und Lebenshaltungskosten insgesamt deutlich höher ausfallen.

Sollte diese Regelung wirklich den ursprünglich vorgesehenen Insel-Ausgleich ersetzen, geht die Regelung zur Reduzierung der Zulage in Absatz 2 am Ziel vorbei. Eine parallele Reduzierung der Lebenshaltungskosten auf den Inseln ist nicht zu erwarten. Auch die in der Begründung dargelegte Notwendigkeit, die konkrete Gefahr der Abwanderung nachzuweisen, ist an dieser Stelle kontraproduktiv.

Darüber hinaus benachteiligt die vorgesehene Prozentregelung zur maximalen Höhe der Zulage Beamtinnen und Beamte der Polizei, da sich diese zum größten Teil in niedrigen Besoldungsgruppen befinden.

In der Gesamtbewertung erscheint die vorgesehene Regelung als Notlösung, um angesichts des niedrigen Besoldungsniveaus in Schleswig-Holstein Beamtinnen und Beamte für bestimmte Tätigkeiten gewinnen bzw. halten zu können.

Zu Nr. 6:

Der DGB und seine Gewerkschaften sprechen sich nachdrücklich gegen eine Förderung des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand durch einen Zuschlag von 10 % des Grundgehaltes aus. Eine verlängerte aktive Dienstzeit kann ohnehin zu einem Wachsen der Versorgungsansprüche führen.

Die Erhöhung der Attraktivität, über die Regelaltersgrenze hinaus tätig zu bleiben, hat eine gerade für jüngere Beschäftigte höchst unattraktive Folge: Die in der Regel von den älteren Beschäftigten besetzten besser dotierten Planstellen bleiben länger besetzt und verhindern Beförderungsperspektiven und Karrieremöglichkeiten. Ein zu hoher Anteil von Führungskräften zwischen 67 und 70 trägt nicht gerade zur Flexibilität und Anpassungsbereitschaft der öffentlichen Verwaltung an geänderte Herausforderungen bei. Der DGB und seine Gewerkschaften haben die Öffnung stets aus diesen Gründen abgelehnt und tragen daher den beabsichtigten Besoldungszuschlag nicht mit.

Angesichts der besonderen aktuellen Situation vor deren Hintergrund der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drucksache 18/3538) entstanden ist, halten der DGB und seine Gewerkschaften eine zeitlich

befristete Regelung für denkbar. Diese sollte jedoch Teil eines Gesamtkonzeptes zur Bewältigung der Bedarfslage sein und unbedingt mit einer Verstärkung der Ausbildung sowie der Übernahme des ausgebildeten Personals einhergehen.

Zu Nr. 8:

Der DGB und seine Gewerkschaften halten daran fest, dass das hiermit beabsichtigte Ziel, die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur so genannten Topf-Wirtschaft auszuhebeln, von unseren Gewerkschaften nicht geteilt wird. Maximal sollte eine Bündelung von zwei Ämtern zulässig sein, wobei die Spitzenämter der Ex-Laufbahnen davon auszunehmen sind. Hier geht es auch um individuelle Chancengleichheit bei Beförderungen, um Transparenz von Stellenbewertungen und Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft.

Zu Nr. 13:

Die Ausgleichszulage bei Dienstherrwechsel wird vom DGB und seinen Gewerkschaften grundsätzlich kritisch betrachtet. Dass sie notwendig ist, ist eine Folge der Föderalismusreform, die Schleswig-Holstein genutzt hat, das Besoldungsniveau nicht im erforderlichen Maße anzupassen.

Der DGB und seine Gewerkschaften wiederholen mit Nachdruck, dass der aufklärende Unterschiedsbetrag nicht allein dann zu zahlen sein darf, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht, sondern in jedem Falle zu gewähren ist.

Es muss auch darauf hingewiesen werden, dass es bei Dienstherrwechsel nicht selten vorkommt, dass eine Beamtin oder ein Beamter in Schleswig-Holstein mit einer niedrigeren Besoldungsgruppe übernommen wird. Diese Quasi-Rückernennungen müssen in die Überlegungen für eine Ausgleichszulage einbezogen werden.

Verbesserungsbedarf sehen der DGB und seine Gewerkschaften auch bei der Anrechnung von Dienstzeiten beim Dienstherrwechsel. Unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern führen hier regelmäßig zum Problem, dass Wechsler nach Schleswig-Holstein mit Gehaltseinbußen zu rechnen haben.

Zu Artikel 3 „Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein“

Die verschiedenen Teilzeitvarianten, die im Artikel 1 und 2 des Gesetzentwurfes verankert werden sollen, werden in der Praxis die Unsicherheit hinsichtlich der später verfügbaren Versorgung erhöhen. Schon heute ist es teilweise für die Beamtinnen und Beamten ohne Beratung schwer nachzuvollziehen, welche Versorgungsleistungen sie bereits erworben haben und welche Versorgungshöhe sie voraussichtlich erreichen werden. Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren deswegen ausdrücklich dafür, nach dem Vorbild der gesetzlichen Rentenversicherung **regelmäßige Versorgungsauskünfte** für die Beamtinnen und Beamten im Beamtenversorgungsgesetz oder an anderer geeigneter Stelle zu verankern.

Der Hinweis der Landesregierung auf Seite 17 der Drucksache auf die mangelnden Umsetzungsmöglichkeiten einer derartigen Forderung überzeugt nicht. Entsprechende Auskünfte existieren bereits im Bereich der VKA Schleswig-Holstein. Schadensersatzforderungen aus diesem Bereich sind nicht bekannt.

Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren dafür, die sogenannte „**Mütterrente**“ auf die Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen und im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eine entsprechende Prüfung vorzunehmen.

Müttern oder Vätern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, werden in der Rente seit 1. Juli 2014 nicht wie bisher pro Kind 1 Entgeltpunkt, sondern 2 Entgeltpunkte für die Zeit der Kindererziehung gewährt. In der Beamtenversorgung gelten für vor 1992 geborene Kinder sechs Monate Kindererziehungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Das ist ein Anteil von ca. 0,9 Prozentpunkten am gesamten Versorgungssatz und wirkt sich bei jeder einzelnen Person ganz individuell je nach Besoldungshöhe im letzten Amt aus. Von dem durchaus auch symbolischen Schritt einer nachträglichen Aufwertung früherer Erziehungszeiten in der Rente sollten aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften Beamtinnen und Beamte nicht ausgeschlossen werden. Das Problem der unterschiedlichen Systematik von vor 1992 könnte man umgehen, indem der Betrag, den die betroffenen Beamtinnen und Beamten derzeit für die Kindererziehung erhalten, entsprechend bis zur Summe von 2 Entgeltpunkten angehoben wird, sofern er bislang darunter liegt.

Zu Nr. 11:

Die vorgesehene Regelung ist notwendig, um als Reaktion auf Altersgeldregelungen anderer Bundesländer eine Doppelversorgung bei einer Wiederverbeamtung in Schleswig-Holstein zu vermeiden.

Der DGB und seine Gewerkschaften sehen aktuell keinen Bedarf zur Schaffung einer eigenen Regelung zur Gewährung von Altersgeld in Schleswig-Holstein. Derartige Regelungen bergen eine hohe Korruptionsgefahr durch das Angebot späterer lukrativer Beschäftigungsverhältnisse. Sie sind zudem als Instrument zum Personalabbau ungeeignet, da von einer Abwerbung in die Privatwirtschaft vor allem hochqualifizierte und leistungsfähige Beamtinnen und Beamte betroffen sind. Diese Personengruppe soll dem öffentlichen Dienst aber gerade durch das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erhalten bleiben. Regelungen zum Altersgeld stellen darüber hinaus einen weitgehenden Eingriff in die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und insbesondere in das Lebenszeitprinzip dar.

Zu Artikel 4 „ Änderung des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen“

Gegen die vorgesehenen Änderungen bestehen keine Einwände.

Die einzige für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes entscheidende Änderung aber fehlt: die Anhebung der Sonderzahlungen auf das alte Niveau und die Einarbeitung in die Besoldungstabelle.

Zu Artikel 6 „Änderung der Sonderurlaubsverordnung“

Zu 3:

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die Möglichkeit, zukünftig in besonders begründeten Fällen bis zu zehn Tage Sonderurlaub für die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Gremientermine gewähren zu können. Richtigerweise wird in der Gesetzesbegründung darauf verwiesen, dass andere Bundesländer für derartige Aufgaben teilweise mehr als die bisher vorgesehenen fünf Arbeitstage gewähren. Der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder sieht in § 29 Abs. 4 eine Arbeitsbefreiung von bis zu acht Werktagen zuzüglich einer nicht begrenzten Freistellung für Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern vor.

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften folgerichtig, dass die Definition „in besonders begründeten Fällen“ auch die Wahrnehmung von Aufgaben im Zusammenhang mit Beteiligungsverfahren nach § 53 BeamtStG und § 93 LBG bzw. in entsprechenden parlamentarischen Anhörungen umfasst.

Zu 4:

Die in § 13 Abs. 1 für die dort in Satz eins Nummer 3 - 5 der Neufassung der Sonderurlaubsverordnung vorgesehene Einschränkung des Zeitraumes der Inanspruchnahme durch die Worte „in engem zeitlichen Zusammenhang“ zu dem jeweiligen Ereignis ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften eindeutig zu streng gezogen. Ausweislich der Begründung soll zum Beispiel der Zeitraum für das Jubiläum auf zwei Monate beschränkt werden, was beispielsweise für Jubilare in Sommermonaten oder für Lehrerinnen oder Lehrer in Ferien dazu führt, dass es Probleme geben kann, den Tag zu nutzen, um eine Jubiläumsfeier mit Kolleginnen und Kollegen vor- und nachzubereiten.

Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen daher vor, das Wort „engem“ zu streichen. Die Änderung von einem Monat auf zwei Monate als möglicher Toleranzraum wird vom DGB und seinen Gewerkschaften als Schritt in die richtige Richtung bewertet.

Zu Artikel 7 „Änderung der Elternzeitverordnung“

Der DGB und seine Gewerkschaften kritisieren die hier vorgeschlagene Einschränkung bei der Wahl der Terminierung von Beginn oder Ende der Elternzeit in § 1 Abs. 2. Im Sinne eines familienfreundlichen, modernen und attraktiven Beamtenrechtes ist es nicht nachvollziehbar, hier für Beamtinnen und Beamte ungünstigere Regelungen zu treffen als für tarifbeschäftigte Eltern. Vielmehr sollte das Land Schleswig-Holstein sicherstellen, dass für Beamtinnen und Beamte möglichst gleiche Bedingungen gelten wie für tarifbeschäftigte Eltern, die nicht der Elternzeitverordnung, sondern den entsprechenden bundesgesetzlichen Regelungen unterliegen.

Anmerken möchten wir zudem, dass es unzumutbar erscheint, Beamtinnen und Beamten die Verlängerung der Elternzeit über die Zahlung des Elterngeldes hinaus abzuverlangen.

Zu besonderen Problemen wird die in der Gesetzesbegründung zu Artikel 7 Nr. 1 auf S. 104 verankerte Regelung führen, dass Beginn und Ende der Elternzeit im Schulbereich so zu wählen sind, dass mindestens ein Zeitabstand zu den Ferien besteht, der der Dauer der Ferien selbst entspricht. Für die Eltern wird diese Regelung insbesondere im Kontext mit notwendigen Kita-Plätzen schwierig. In den Schulen sind Personalwechsel sechs Wochen vor den Ferien bzw. sechs Wochen nach den Ferien impraktikabel und werden absehbar zu Problemen führen.

Zudem vermittelt diese Regelung ein unrealistisches und falsches Bild der Schulferien, die für Lehrerinnen und Lehrer nicht gleichbedeutend mit Urlaub sind, sondern auch zur Vorbereitung und Qualifizierung genutzt werden. Dies gilt insbesondere nach einer eventuell längeren Elternzeit. Diese Vorbereitungszeit ist als Arbeitszeit anzuerkennen.

Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen eine zusätzliche Einschränkung bei der Wahl der Elternzeit ab, die über die bereits bestehende Regelung (die die Unterbrechungen der Elternzeit für die Ferien ausschließt) hinausgeht. Gerade das Land Schleswig-Holstein sollte aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften mit familienfreundlichen Regelungen vorangehen und nicht die familienpolitischen Ziele der Elternzeit in Verordnungen konterkarieren.

Zu Artikel 8 „Änderung der Erholungsurlaubsverordnung“

Zu Nr. 6:

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die Berücksichtigung seiner Hinweise zur Staffelung des Zusatzurlaubes für Nachtdienste in § 10 EUVO. Die nun vorgesehene veränderte Regelung wird vom DGB und seinen Gewerkschaften unterstützt.

Gerade im Bereich der Polizei ist aber darauf hinzuweisen, dass nicht wenige Beamtinnen und Beamte mehr als 550 Nachtdienststunden im Jahr leisten. Die vorgesehene Regelung ist

deshalb als erster Schritt zu begrüßen und angesichts der Belastung durch Nachtdienststunden z. B. in der Landespolizei weiterzuentwickeln.

Zu Artikel 9 „Änderung der allgemeinen Laufbahnverordnung“

Zu Nr. 4:

Grundsätzlich begrüßen der DGB und seine Gewerkschaften Qualifizierungsanforderungen, wenngleich rein quantitative unzureichend sind. Insofern gilt es zu klären, wo die inhaltlichen Anforderungen gestaltet werden.

Beamten und Beamtinnen, die potentiell an einer entsprechenden Bewerbung für eine Stelle interessiert sind, die als Beförderungssamt die Fortbildungsanforderungen stellt, ist grundsätzlich diese Fortbildung zu gewähren.

Der DGB und seine Gewerkschaften erwartet daher eine entsprechende Anhebung der Fortbildungsangebote und des Fortbildungsbudgets.

Dabei ist auch sicherzustellen, dass dienstliche Fortbildungen kostenfrei sind. Dies muss auch für Lehrkräfte gelten, weder sind Teilnahmegebühren zu erheben noch Reisekosten vorzuenthalten. Zudem muss die für Fortbildungen notwendige Arbeitszeit auch durch entsprechende Personalreserven hinterlegt werden.

Zu Nr. 12:

Zum Bewährungsaufstieg nach § 27 sind zukünftig mindestens zwei Beurteilungen der höchsten Bewertungsstufe notwendig, wobei mindestens die letzte Beurteilung im Endamt der Laufbahn erfolgt sein muss. Gerade in den nachgeordneten Bereichen wie z. B. den Finanzämtern wird diese Voraussetzung erst sehr spät erreicht. Die Neuregelung darf aber nicht zu einer faktischen Abschaffung des Bewährungsaufstieges führen. Der DGB und seine Gewerkschaften empfehlen deswegen, auf die Nennung einer konkreten Note („höchste Bewertungsstufe“) zu verzichten und als Voraussetzung die Zugehörigkeit zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten mit den besten Bewertungen – aber unabhängig von einer Note – aufzunehmen. Eine Absenkung der Standards wäre hiermit nicht verbunden.

Zu Nr. 13:

Beamten und Beamtinnen künftig auch nach dem vollendeten 55. Lebensjahr regelmäßig zu beurteilen, selbst wenn sie darauf keinen Wert mehr legen, erzeugt bürokratischen Aufwand und eine organisierte Demotivation derjenigen, die aufgrund ihrer bisherigen Beurteilungslage schon seit Jahrzehnten keine Karriereaussichten hatten. Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen die vorgesehene Regelung deswegen entschieden ab.

Zu Artikel 10 „Änderung der Arbeitszeitverordnung“

Die beabsichtigte Änderung der Arbeitszeitverordnung ist völlig unzureichend. Will man die Attraktivität einer beruflichen Laufbahn im Beamtenstatus in Schleswig-Holstein tatsächlich ernsthaft erhöhen, ist der wichtigste Schritt, die Arbeitszeiterhöhung zurückzunehmen und die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an das Tarifniveau anzupassen, zumindest aber die Vierzigstundenwoche wieder einzuführen.

Der DGB und seine Gewerkschaften werden nicht locker lassen, die jahrelange unbezahlte Mehrarbeit der Beamtinnen und Beamten über die Vierzigstundenwoche hinaus in den Fokus der Kritik zu stellen. Interessenten für den öffentlichen Dienst sind in der Regel nicht zwingend darauf angewiesen in Schleswig-Holstein den Dienst anzutreten oder eine Ausbildung zu suchen. Die Nachbarländer Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern sind aus guten Gründen bei der Vierzigstundenwoche geblieben.

Kein Verständnis haben der DGB und seine Gewerkschaften vor diesem Hintergrund für den Verzicht auf die geplante Arbeitszeitreduzierung ab 63 Jahren. Auch an dieser Stelle bleibt der vorliegende Gesetzesentwurf deutlich hinter der Referentenentwurf vom April 2014 zurück. Dort war noch folgende Regelung vorgesehen:

„(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt in der Woche für Beamtinnen und Beamte,

1. die das 63. Lebensjahr vollendet haben, 38 Stunden.
2. die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, 40 Stunden, ab dem Zeitpunkt, in dem das nach § 36 Abs. 2 oder Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes maßgebende Lebensjahr vollendet ist, 37 Stunden.“

Eine entsprechende Erleichterung ist dringend erforderlich. Dies gilt auch für die Bereiche der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Polizistinnen und Polizisten. Der DGB und seine Gewerkschaften fordern den Landtag auf, wieder eine altersabhängige Arbeitszeitreduzierung in den Gesetzesentwurf aufzunehmen.

Zu der oben zitierten Regelung wurde im Referentenentwurf vom April 2014 u. a. folgendes ausgeführt (Auszug):

„Um lebensältere Beamtinnen und Beamten länger im Beruf zu halten, ist eine Minderung der wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 63. Lebensjahr um drei Stunden ein Instrument, um eine Erleichterung in der letzten Phase der Dienstzeit zu gewähren (Teil des Maßnahmenpakets „Förderung alters- und lebensphasengerechteren Arbeitens und Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand“). Ziel der Maßnahme

ist, dass dieser zeitliche Faktor mit dazu beiträgt, die ältere Beamtenschaft zu motivieren, zumindest von einem Ausscheiden vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (Antragsruhestand) abzusehen, da vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine längere Verweildauer im aktiven Beamtenverhältnis erreicht werden sollte. (...)“

Der DGB und seine Gewerkschaften treten über diese Regelung hinaus dafür ein, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit für Lehrerinnen und Lehrer auch eine Reduzierung der Pflichtstunden mit sich bringen muss. Außerdem sollte die erste Stufe der Pflichtstundenreduzierung bereits ab dem 55. Lebensjahr gewährt werden, wie dieses auch in einigen anderen Bundesländern (u. a. NRW, Sachsen) erfolgt. Dieses ist zur Reduzierung der Arbeitsbelastung und Gesunderhaltung der Kolleginnen und Kollegen aufgrund der psychischen und physischen Anforderungen in Lerngruppen von oftmals 25 – 30 Schülerinnen und Schülern zur Gesunderhaltung dringend erforderlich.

Auch bei den Vollzugsbeamtinnen und -beamten mit vorgezogener Regelaltersgrenze ist zu berücksichtigen, dass erhöhte physische und psychische Anforderungen insbesondere in Verbindung mit belastenden Dienstformen im Dienst gestellt werden, so dass auch hier bei den älteren Kolleginnen und Kollegen ein Nachlassen der Leistungsfähigkeit am Ende selbst normaler Wochenarbeitszeit zu verzeichnen ist. Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten daher eine vergleichbare Regelung für den Vollzugsdienst ab dem 55. Lebensjahr.

Zur Steigerung der Attraktivität des Berufes als Lehrerin bzw. Lehrer sind hinsichtlich der Arbeitszeit der Lehrkräfte dringend Verbesserungen durch die Berücksichtigung zusätzlicher Belastungen und Aufgaben (wie z. B. Besprechungszeiten, Klassenlehrkraftstunden) bei der Stundenverpflichtung erforderlich.

Zu Nr. 1:

Angesichts der heute schon hohen Belastung der Beamtinnen und Beamten durch eine 41-Stunden-Woche und den in einigen Bereichen bestehenden Schichtdiensten sehen der DGB und seine Gewerkschaften die vorgesehene Ausweitung der Zeitguthaben kritisch. Grundsätzlich muss gelten, dass Mehrarbeit zu vermeiden bzw. zeitnah durch Freizeit auszugleichen ist. Die im Gesetzesentwurf und in der Begründung angeführte Ausgestaltung der vorgesehenen Zeitguthaben durch die Mitbestimmung sowie durch Vereinbarungen nach §§ 57 und 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein ist damit aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften zwingend. Hier ist darauf hinzuweisen, dass auch bei einer Überschreitung des übertragbaren Stundenguthabens die Mitbestimmung in der Praxis sichergestellt werden muss.

Die besondere aktuelle Situation, vor deren Hintergrund der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen (Drucksache 18/3538) entstanden ist, führt dazu, dass der DGB und seine Gewerkschaften eine zeitlich befristete Regelung für denkbar halten. Diese sollte jedoch Teil eines Gesamtkonzeptes zur Bewältigung der Bedarfslage sein.

Lebensarbeitszeitkonten mit der Möglichkeit, Zeitguthaben im Umfang von 1.900 oder mehr Stunden aufzubauen, lehnen der DGB und seine Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein ab.

Zu Nr. 3:

Der DGB und seine Gewerkschaften bewertet die drohende Aufweichung von Mindestruhezeiten und Pausenregelungen als problematisch. Die entsprechenden Regelungen dienen dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Dieser unterliegt verfassungsrechtlich verankert der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Notwendige Regelungen sind in den Dienststellen zu treffen.

Zu Artikel 11 „Änderung der Jubiläumsverordnung“

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die vorgesehenen Änderungen.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten um Berücksichtigung ihrer Anmerkungen, Hinweise und Anregungen. Ausdrücklich bitten der DGB und seine Gewerkschaften darum, den DGB und die Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di gemeinsam zur mündlichen Anhörung einzuladen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede