

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER KOMMUNALEN LANDESVERBÄNDE



Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag • Reventinpl. 6 • 24105 Kiel

Innen- und Rechtsausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Per Mail: Innenausschuss@landtag.ltsh.de

24105 Kiel, 09.02.2016

Telefon: 0431 570050-50
Telefax: 0431 570050-54
eMail: info@staedteverband-sh.de

Unser Zeichen: 11.10.06 AW/ze
(bei Antwort bitte angeben)

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/5631

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG)
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/3154;
Schreiben des Innen- und Rechtsausschusses vom 01.02.2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände bedankt sich für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) Stellung nehmen zu können.

Vorbemerkung

Zunächst möchten wir anmerken, dass wir den Entwurf des LBModG insgesamt befürworten, da er u. a. die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und persönlichen Lebenslagen stark verbessert und Perspektiven für die Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus eröffnet. Letzteres ist insbesondere für Frauen sehr interessant, die aufgrund von Kinderbetreuungszeiten häufig erst später beruflich wieder einsteigen und sich weiterentwickeln können. Auch der durch hohe Altersabgänge bedingte Wissensverlust kann dadurch abgemildert werden.

Wir begrüßen es sehr, dass eine Reihe von Anregungen und Änderungsvorschlägen aus unserer Stellungnahme an die Landesregierung vom Mai 2014 berücksichtigt wurden und Änderungen im Gesetzentwurf erfolgten. So die Umsetzung unserer Vorschläge hinsichtlich

- der einfacheren Ausgestaltung des Zuschlages bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bei teilzeitbeschäftigten Beamten,
- der Beibehaltung der Regelung des § 14 Abs. 5 ALVO,
- der Regelung der kurzfristigen Pflegezeit in einem eigenen Abs. 3 des § 13 SUVO und
- der Ergänzung der Versetzung in den Ruhestand in § 12 Abs. 1 EUVO

- der Änderungen in § 64 Beamtenversorgungsgesetz zur Stärkung des Engagements des Ehrenamts.

Die finanziellen Auswirkungen des Gesetzes und deren Begründung sind allerdings sehr allgemeiner Art gehalten, so dass es aus unserer Sicht abzuwarten bleibt, ob wirklich zum überwiegenden Teil keine kostenwirksamen Folgewirkungen eintreten. Die verstärkten Qualifizierungserfordernisse, der 10%ige Zuschlag für Beamte, die über die Altersgrenze hinaus im Dienst bleiben, der finanzieller Anreiz für die neue Altersteilzeit 63plus sowie eventuelle Ausgleichszahlung bei der Übernahme von Beamtinnen und Beamte aus anderen Bundesländern, lassen eher auf eine Erhöhung der kommunalen Kosten schließen.

Die Ausweitung der Sonderzuschläge mag vor dem Hintergrund der Fachkräftegewinnung und -haltung sinnvoll sein, wir halten es jedoch für bedenklich, zusätzlich zum Wettbewerb zwischen den einzelnen Bundesländern und dem Bund hinsichtlich des Bezüge Niveaus noch den „Bezüge-Wettbewerb“ zwischen den einzelnen Dienstherren innerhalb Schleswig-Holsteins einzuführen. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird sich die Problematik der Gewinnung und Haltung von Nachwuchskräften, gerade für periphere Regionen, weiter verschärfen. Dienstherren mit angespannter Haushaltslage wäre es voraussichtlich nicht möglich, Beamten in gleichem Maße Anreize zur Einstellung bzw. zum Verbleib zu bieten wie finanziell besser gestellten Dienstherren, so dass sie im „Bezüge-Wettbewerb“ innerhalb Schleswig-Holsteins das Nachsehen hätten.

Zu den Gesetzesänderungen im Einzelnen:

Artikel 1 (Landesbeamtengesetz)

Die Regelung zur Altersteilzeit 63 plus verliert an Attraktivität, da in den Fällen der Altersteilzeit nach § 63a LBG der Zuschlag nach § 7 Abs. 4 nicht ruhegehaltstfähig sein wird.

In § 89 Abs. 3 LBG sollte noch die „Festsetzung und Berechnung der Reisekosten“ aufgenommen werden, da die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein nunmehr auch diese Dienstleistung für kommunale Arbeitgeber/Dienstherren anbietet.

Artikel 2 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein)

Auf Zustimmung trifft die Möglichkeit, Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements durch eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung als Arbeitszeit anzuerkennen. Wir begrüßen ferner, dass in den Fußnoten zu den Besoldungsgruppen A 9 und A 13 in der Anlage 1 zum SHBesG (Amtszulagen) eine klarstellende Regelung aufgenommen wird, u.a. dass Stellenbruchteile, die sich bei Anwendung der Obergrenzen Regelungen ergeben, von 0,5 an aufgerundet werden dürfen und auch kleineren Verwaltungen die Einrichtung einer solchen Stelle ermöglicht wird.

Die Regelung zur Anrechnung von Freiwilligendienstezeiten als besoldungsrechtliche Erfahrungszeiten für die Bestandsfälle (Art. 2 Nr. 10 b) LBModG) nach Anregung durch unsere Mitglieder wird begrüßt.

Artikel 9 (Änderung der Allgemeinen Laufbahnverordnung)

Wir regen an, dass es lebensälteren Beamten auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin weiterhin ermöglicht sein sollte, eine Regelbeurteilung erhalten zu können. Anstelle der Aufhebung der Altersgrenze könnte die Altersgrenze für die verpflichtende Regelbeurteilung auf das 60. Lebensjahr oder die Antragsaltersgrenze (Beginn der „Phase I“) angehoben werden. Dies würde auch den Verwaltungsaufwand auf Seiten der Vorgesetzten und der Personalverwaltung geringer halten.

Artikel 13 (Inkrafttreten)

Hinsichtlich Art. 13 LBModG (Inkrafttreten) stellt sich die Frage, ob hier der Gesetzgeber den Anwendungsbereich für den Bereich des Artikel 7(EZVO) klarer formulieren kann. Dies trifft insbesondere den Anwendungsbereich der nach dem 01.Juli 2015 geborenen oder zur Adoption aufgenommenen Kinder. Für diese gilt aktuell die zukünftig „alte“ Verordnung, nach dem Inkrafttreten ab 01.April 2016 soll aber auch das „neue“ Landesrecht gelten. Gibt es Kollisionen bzw. Wertungswidersprüchen bei einer solchen Anwendung von „neuer“ und „alter“ Elternzeitverordnung innerhalb einer Elternzeit für das gleiche Kind?

Welcher Entscheidungsmaßstab welcher Verordnung ist für die Verwaltung gegenüber den Eltern anzulegen? Ist es denkbar, dass für einen Antrag der Eltern vor dem 01.April 2016 die „alte“ EZVO herangezogen wird, für einen weiteren Antrag beim gleichen Kind nach dem 01.04.2016 aber die „neue“ EZVO und ist dann sichergestellt, dass es zu keinen Nachteilen oder Wertungswidersprüchen kommt? Unseren Mitgliedern ist wichtig, dass die möglichen Fallgruppen eindeutig geregelt sind, damit keine Unsicherheiten in der Rechtsanwendung auftreten.

Mit freundlichen Grüßen



Claudia Zempel
Dezernentin