

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/7036



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Innenausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Landeshaus Kiel

per Mail:
Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

27.01.2022

**Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Rückkehrrechts für kommunale
Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte (Drucksache 19/3426)**

Ihr Schreiben vom 17. Dezember 2021

Sehr geehrte Frau Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Information über die Beratung des Gesetzentwurfes durch den Schleswig-Holsteinischen Landtag. Von der damit verbundenen Möglichkeit der Stellungnahme machen wir nachstehend gern Gebrauch.

Allgemeines

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Beschäftigte (und zwar Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) des Landes und der Kommunen, die erfolgreich für ein kommunales Wahlamt kandidieren, nach Beendigung ihrer Amtszeit in ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis zurückkehren können.

Das damit verbundene Ziel einer Attraktivitätssteigerung kommunaler Wahlämter wird von uns unterstützt. Häufig ist es schwierig, dafür Interessenten zu gewinnen, zumal die Anforderungen an die Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber hoch und meist mit erheblichen zeitlichen Beanspruchungen weit über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus verbunden sind.

Dieser Aspekt wird durch den Gesetzentwurf zwar nicht beeinflusst. Dennoch dürfte – insbesondere für jüngere Kolleginnen und Kollegen – die Hemmschwelle, sich für ein derartiges Amt aktiv zu interessieren, sinken. Denn wenn nach Beendigung der Amtszeit

die reguläre Altersgrenze noch nicht erreicht ist, besteht im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage eine klare Option für die Zukunftsgestaltung.

Hinzu kommt, dass eine weitere in der Praxis zuweilen auftretende Problematik abgemildert werden kann: Der Zugang zu den betreffenden Ämtern ist im Gegensatz zu anderen Stellenbesetzungsverfahren innerhalb des öffentlichen Dienstes (sh. Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BeamStG) grundsätzlich nicht von den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abhängig. Deshalb zeigt sich zuweilen, dass nicht alle Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber den Anforderungen gewachsen sind. Es besteht ein berechtigter Anlass für die Annahme, dass Praxiserfahrungen und Qualifikationen der Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes hilfreich sind, wenn entsprechende Ämter übernommen werden.

Dies kann unter anderem zum Tragen kommen bei der Erfüllung einschlägiger durch das Kommunalverfassungsrecht zugeordneter Aufgaben: Z.B. nach § 65 Abs. 1 GO leitet die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister die Verwaltung in eigener Zuständigkeit nach den Zielen und Grundsätzen der Stadtvertretung und im Rahmen der von ihr bereitgestellten Mittel. Sie oder er ist für die sachliche und wirtschaftliche Erledigung der Aufgaben, die Organisation und den Geschäftsgang der Verwaltung sowie für die Geschäfte der laufenden Verwaltung verantwortlich. Sie oder er ist oberste Dienstbehörde und Dienstvorgesetzte(r) der Beschäftigten. Auch die sich aus § 43 GO ergebende Widerspruchspflicht z.B. im Falle von rechtswidrigen Beschlüssen von Widerbesetzungssperren durch die Gemeindevertretung und die Beachtung besonderer Rechte kommunaler Personalräte (§ 83 MBG) sind Beispiele für bedeutsame personalrelevante Aufgaben.

Ungeachtet der positiven Bewertung eines Rückkehrrechts bedeutet dieses auf der anderen Seite eine Herausforderung für die Personalplanung und -besetzung insbesondere für kleinere Kommunen. Wenn von dem Rückkehrrecht Gebrauch gemacht wird, müssen entsprechende Stellen zur Verfügung stehen. Dies könnte eine Zurückhaltung bei der Nachbesetzung oder eine Ausweitung der Befristungspraxis nach sich ziehen. Hier wird darauf zu achten sein, dass keine Fehlentwicklungen zulasten des Personals auftreten.

Zu § 57 f Abs. 1

Hier wird das Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis vom Tag der Begründung des Wahlbeamtenverhältnisses an vorgesehen. Um Missverständnisse dergestalt vorzubeugen, dass von einer unbefristeten Regelung ausgegangen wird, schlagen wir vor, an Satz 1 anzufügen: „bis zur Rückkehr in ihr bisheriges Amt (Abs. 2) oder bis zur Entlassung (Abs. 4)“.

Zu § 57 f Abs. 5

Mit der vorgesehenen Entsprechung für Tarifbeschäftigte trifft der Landtag eine arbeitsrechtliche Regelung, für die eine Gesetzgebungskompetenz aus Art. 72 und 74 des Grundgesetzes besteht. Hier bedarf es in der Praxis allerdings Klarheit bezüglich der konkreten Umsetzung. Sinnvoll erscheint das Instrument des Sonderurlaubs (§ 28 TV-L bzw. TVöD), der mit einer Vereinbarung verbunden werden könnte, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich endet, wenn kein Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt wird (auflösende Bedingung). Wir regen an, dass das Land sowie der KAV Schleswig-Holstein einheitliche Hinweise zur praktischen Umsetzung abstimmen und bekanntgeben.

Hinweis zur Versorgung

Wir vermuten, dass in der Praxis auch Fragestellungen hinsichtlich der Ansprüche bzw. Auswirkungen des Beamtenversorgungsrechts auftreten.

Für die Versorgung von Beamtinnen und Beamten auf Zeit gelten die Sonderregelungen in § 77 SHBeamtVG. Vereinfacht gesagt greift nach dem Günstigkeitsprinzip eine besondere Ruhegehaltsskala, bei der nur die Amtszeit als Beamtin oder Beamter auf Zeit berücksichtigt werden oder aber die reguläre Ruhegehaltsberechnung.

Es bietet sich an, hier eine klarstellende Regelung zu den Auswirkungen in den Fällen der Ausübung des Rückkehrrechts aufzunehmen. Diese sollte ergänzend die versorgungsrechtlichen Ansprüche der Tarifbeschäftigten erfassen.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender