

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/7309



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Innenausschuss  
Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Frau Barba Ostmeier

per Mail:  
Innenausschuss@landtagtsh.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

03.03.2022

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen (Drucksache 19/3541)**

Ihr Schreiben vom 11. Februar 2022

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

wir bedanken uns für Ihr Interesse an einer Stellungnahme des dbb schleswig-holstein zu dem vorliegenden Gesetzentwurf.

Sehr gern teilen wir Ihnen dazu unsere Position mit. Diese wurde unter Einbeziehung von über 20 betroffenen Fachgewerkschaften und -verbänden unter unserem Dach entwickelt, so dass sämtliche Bereiche des Schleswig-Holsteinischen Öffentlichen Dienstes auf Landes- und kommunaler Ebene repräsentiert sind. Wir machen darauf aufmerksam, dass einige unsere Mitgliedsorganisationen ergänzend eigene Stellungnahmen abgegeben haben.

Im Vorwege des parlamentarischen Verfahrens erfolgte bereits ein Beteiligungsverfahren über die Staatskanzlei, wobei bereits einige Vorschläge des dbb sh aufgegriffen wurden. Gegenstand dieser Stellungnahme sind die unter Berücksichtigung dieses Prozesses noch bestehenden Positionen des dbb sh. Vorgesehene Regelungen, auf die wir an dieser Stelle nicht eingehen, sind aus unserer Sicht unbedenklich bzw. zu begrüßen.

**Vorbemerkung**

Wir begrüßen das Vorhaben, angezeigte Aktualisierungen und Anpassungen zum Gegenstand eines Gesetzgebungsverfahrens zu machen, welches sich auch auf die

Karriereentwicklung und damit die Attraktivität des Berufsbeamtentums in Schleswig-Holstein positiv auswirken soll. Als Beispiele für ausgesprochen positive Anpassungen nennen wir

- die Reduzierung der Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen,
- den Ausgleich bestimmter familienbedingter Nachteile bei Beförderungsmöglichkeiten nicht erst auf Antrag, sondern ggf. von Amts wegen sowie
- praxismgerechte Anpassungen beim Bewährungsaufstieg, insbesondere die Absenkung der Vorgaben für die Beurteilung und die Bewährungszeit.

Allerdings müssen wir auch an dieser Stelle darauf hinweisen, dass weite Teile unserer Mitgliederbasis mit einer Attraktivitätssteigerung an erster Stelle stets die Themen Arbeitszeit und Besoldung/Sonderzahlung verbinden. Hier sehen wir weiterhin einen vordringlichen Handlungsbedarf, der u.a. in unserer Stellungnahme zum ebenfalls laufenden Gesetzgebungsverfahren betreffend die Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation zum Ausdruck kommt.

In diesem Zusammenhang weisen wir auch darauf hin, dass viele Beamtinnen und Beamte von den positiven Aspekten dieses Gesetzentwurfes kaum profitieren werden. In diesen Fällen dürfte die in den Medien bereits verwendete Bezeichnung „Karriere-Turbo“ nicht greifen. Das gilt z.B. für die Lehrkräfte.

## **Artikel 1 – Änderung des Landesbeamtengesetzes**

### § 5 – Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion

Wir regen im Sinne einer Reduzierung des Regelungsumfanges an, in Abs. 2 von einer Differenzierung zwischen der unmittelbaren Landesverwaltung und der der Aufsicht des Landes unterstehenden Trägern der öffentlichen Verwaltung abzusehen. Eine Untergrenze der betroffenen Ämter (ab A 13) könnte in die neue Ziffer 1 integriert werden.

Die derzeitige Ausgestaltung lässt den Schluss zu, dass die Übertragung von Führungsaufgaben z.B. auf kommunaler Ebene wesentlich schlechter besoldet wird und dass niedrigere Besoldungsgruppen bereits mit zusätzlichen Hürden versehen werden. Bliebe die Differenzierung aus, käme es lediglich auf die Fraga an: „Leitende Funktion - ja oder nein?“, was dem eigentlichen Sinn dieser Vorschrift und auch den unterschiedlichen Verwaltungsstrukturen durchaus Rechnung tragen würde.

Daraus folgend halten wir die vorgesehene explizite Einbeziehung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der von Nr. 1 erfassten Ämter der Besoldungsgruppe B nicht für sinnvoll. § 5 LBG bezieht sich auf Beamtinnen und Beamte mit leitender Funktion. Ist diese Funktion vorhanden, werden die Ämter bereits von Ziffer eins erfasst. Ist sie nicht vorhanden, besteht kein Anknüpfungspunkt für eine Anwendung dieser Regelung.

### § 18 – Einstellung

Neben der vorgesehenen Klarstellung, dass die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion auch in einem Beförderungsamte erfolgen kann,

halten wir eine weitere Anpassung der die Einstellung im Beförderungsamt betreffenden Regelung für angezeigt:

Diese im LBG vorgesehene Option hat mit Blick auf den Fachkräftemangel eine zunehmend hohe Bedeutung. Der Anpassungsbedarf betrifft die in § 18 Ziffer 1 geforderten „sonstigen Qualifikationen“. Diese Voraussetzung wird in § 5 ALVO ohne jede Not deutlich enger gefasst, als es der Wortlaut des Gesetzes erfordert. Laut Verordnung muss nämlich eine „über die gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen erheblich hinausgehende berufliche Qualifikation nachgewiesen“ werden. Damit wird die gute Absicht des Gesetzgebers konterkariert. In der Folge wird in der Praxis häufig von einer eigentlich sachgerechten bzw. zwecks Personalgewinnung erforderlichen Einstellung im Beförderungsamt abgesehen. Wir schlagen deshalb einen mit § 18 besser korrespondierenden und praxisgerechten Wortlaut von § 5 Ziffer 2 vor: „... die Bewerberin oder der Bewerber eine zusätzliche, für die Laufbahn oder die zu besetzende Stelle förderliche, über die gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen hinausgehende Qualifikation hat.“

#### § 20 - Beförderung

Die Reduzierung der Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen wird von uns sehr begrüßt. Auch durch diese Maßnahme kann eine Benachteiligung gegenüber der Tarifautomatik abgemildert werden.

Eine damit verbundene höhere Besoldungs- bzw. Leistungsgerechtigkeit kann jedoch nur dann realisiert werden, wenn sachgerechte Beförderungen in der Praxis auch tatsächlich erfolgen, und zwar in allen Laufbahnen und auf allen Ebenen einschließlich des nachgeordneten Bereichs. Dies erfordert sowohl auskömmliche Beförderungsbudgets als auch die Vermeidung gegenläufiger untergesetzlicher Regelungen, die bestehende Entscheidungsspielräume wieder einschränken. In diesem Zusammenhang streben wir an, mit der Landesregierung entsprechende Verhandlungen über die Anpassung der „Leistungs- und Beförderungsgrundsätze für die Landesverwaltung“ aufzunehmen.

#### § 21 - Aufstieg

Eine Laufbahnbefähigung, die auf bestimmte Ämter beschränkt ist, halten wir nicht für sinnvoll. Nach unserem Verständnis ist mit einer Laufbahnbefähigung stets die grundsätzliche Eignung für alle dort angesiedelten Ämter verbunden. Inwieweit entsprechende Beförderungsämter erreicht werden, kann ausschließlich der Bestenauslese vorbehalten sein. Eine Vorfestlegung hinsichtlich der Nichteignung halten wir für nicht sachgerecht, sie stellt einen Bruch mit etablierten Bestandteilen des Laufbahnprinzips dar.

#### § 56 – Äußeres Erscheinungsbild, Dienstkleidung

Das Ziel, das Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten angemessen und verhältnismäßig beeinflussen zu können und damit das Vertrauen in die Amtsträger zu gewährleisten, wird von uns grundsätzlich unterstützt. Die Begründung zu den vorgesehenen Regelungen in dem Gesetzentwurf trägt positiv dazu bei, die Änderungen bewerten und nachvollziehen zu können.

Zu der in Abs. 1 vorgesehenen Verordnungsermächtigung möchten wir anmerken, dass es aus unserer Sicht nicht erforderlich ist, Verordnungen pauschal für alle Laufbahnen zu ermöglichen. Es dürfte genügen, die Verordnungsermächtigung zunächst auf jene Laufbahnen, in denen ein unbestrittener Handlungsbedarf besteht, zu begrenzen. In darüberhinausgehenden Fällen kann ggf. einzelfallbezogen nach Abs. 2 reagiert werden.

Hinzu kommt die Gefahr, dass Verordnungsregelungen über laufbahnspezifische Rechtfertigungen hinaus unterschiedlich ausgestaltet werden, was in Anbetracht der damit verbundenen Einschränkungen von Grundrechten problematisch sein dürfte. Dies könnte durch die koordinierende Funktion einer obersten Landesbehörde („im Einvernehmen mit“) vermieden werden.

Weiterhin ist zu bedenken, dass die gesellschaftliche Akzeptanz der Erscheinungsbilder einem stetigen Wandel unterliegen. Deshalb sollte gewährleistet werden, dass konkrete Regelungen einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen werden, ob diese noch zeitgemäß sind, beziehungsweise noch eine Einschränkung der Persönlichkeitsrechte rechtfertigen.

In Abs. 3 Ziffer 2 Buchstabe b) regen wir an, die Worte „pflichtgemäßen Zustands“ zu ersetzen durch „angemessenes Erscheinungsbild“, da der „Zustand“ einer Person weit über das optische Erscheinungsbild hinausgeht.

Abs. 3 Satz 2 sieht vor, ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal bereits vor dessen Erstellung untersagen zu können. Hier stellt sich die Frage, wodurch entsprechende Anordnungen ausgelöst werden. Im Grunde kann es sich nur um solche Fälle handeln, in denen der Dienstherr zufällig von dem Vorhaben einer Beamtin oder eines Beamten erfährt, sich ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal anzueignen. Dann sollte die Regelung auch entsprechend konkretisiert werden. Andernfalls könnte die Regelung in einer faktischen Anzeigepflicht ähnlich dem Nebentätigkeitsrecht oder in der Aushändigung von „Verbotslisten“ an Bewerberinnen und Bewerber münden.

#### § 59 – Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis

Die durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes ausgelöste Überarbeitung der gesetzlichen Beurteilungsregelungen wird erst nach Vorliegen praktischer Erfahrungen hinreichend bewertet werden können. Bereits an dieser Stelle können wir mitteilen, dass wir die fiktive Fortschreibung von Beurteilungen bei Elternzeit ausdrücklich begrüßen.

Da wir eine Differenzierung von Regel- und Anlassbeurteilungen perspektivisch für sinnvoll halten (siehe unsere Hinweise zur ALVO (§§ 39 – 42)), empfehlen wir, in § 59 LBG vorsorglich die dafür erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen. Wir schlagen vor, in Abs. 3 hinter dem Wort „werden“ einzufügen: „– gegebenenfalls differenziert nach Regel- und Anlassbeurteilungen – „. In den Ziffern 2 und 3 wäre es dann auch nicht mehr erforderlich, beide Beurteilungsformen aufzuführen.

#### 129 a – Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion der Besoldungsgruppe A 12

Wir halten eine Übergangsregelung für zwingend erforderlich. Der Entwurf sieht allerdings vor, dass vorhandene Beamtenverhältnisse auf Probe fortgesetzt werden sollen, obwohl diese für neue Fälle nicht mehr vorgesehen sind – es handelt sich künftig nämlich um „normale“ Beförderungen. Deshalb ist zu befürchten, dass die betroffenen Beamtinnen und Beamten eine ausbleibende Umwandlung von auf Probe übertragenen Ämtern in auf Lebenszeit übertragene Ämter als Benachteiligung gegenüber neuen Fällen angesehen werden. Dies wäre bedauerlich, zumal keine demotivierten Führungskräfte provoziert werden sollten. Zwar ist vorgesehen, dass eine Übertragung auf Lebenszeit erfolgt, wenn eine Probezeit von mindestens einem Jahr erfolgreich absolviert wurde. Dies widerspricht allerdings § 20 LBG, wonach eine „normale“ Beförderung lediglich eine Erprobungszeit von drei Monaten voraussetzt. Wir regen deshalb an, eine Umwandlung der auf Probe übertragenen Ämter in auf Lebenszeit übertragene Ämter vorzusehen, wenn die Voraussetzungen des § 20 Abs. 2 LBG erfüllt sind. Damit wäre auch der Mindestabstand von einem Jahr seit der letzten Beförderung gewährleistet. Eine darüberhinausgehende Sonderregelung wäre auch mit Blick auf die überschaubare Fallzahl aus unserer Sicht unverhältnismäßig.

## **Artikel 4 – Änderung des Ausbildungszentrumsgesetzes**

### § 11 – Aufgaben des Kuratoriums

Es erschließt sich uns nicht, warum für Beurteilungen des Verwaltungspersonals des Ausbildungszentrums ein im Vergleich zu anderen Dienststellen abweichendes Verfahren vorgesehen werden soll.

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass die Regelung in Abs 1 Nr. 2, wonach das Kuratorium für Höhergruppierungen zuständig ist, zwingend korrekturbedürftig ist. Uns ist keine Regelung bekannt, die für die Tarifbeschäftigten des Ausbildungszentrums zu einer Aussetzung der Tarifautomatik führt. Die Eingruppierung erfolgt automatisch aufgrund erfüllter Tätigkeitsmerkmale.

## **Artikel 5 – Allgemeine Laufbahnverordnung**

### § 4 – Befähigung, Erwerb der Befähigung

Durch die hier vorgesehene Änderung wird deutlich, dass die Einführung einer auf bestimmte Ämter beschränkte Laufbahnbefähigung eine Verschlechterung darstellt. Die grundsätzliche Regelung von Abs. 1 Satz 1, wonach der Erwerb der Befähigung für eine Laufbahn den Zugang zu allen Ämtern der entsprechenden Laufbahn eröffnet, soll eingeschränkt werden: sie gilt nicht bei einer im Rahmen des Aufstiegs nach § 27a erworbenen Befähigung. Auf diesen neuen „Aufstieg zweiter Klasse“ sollte verzichtet werden, wir verweisen auch auf unsere Anmerkung zur vorgesehenen Änderung von § 21 LBG.

### § 7 - Probezeit

Die geplante Änderung in Abs. 1, in einer Laufbahn der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, von der Probezeit mindestens sechs Monate außerhalb einer obersten Bundes- oder Landesbehörde abzuleisten, von einer „Soll-Regelung“ in eine „Kann-Regelung“ umzuwandeln, halten wir nicht für zielführend. Wenn auf die mangelhafte Umsetzung einer an sich sinnvollen Regelung in der Weise reagiert wird, dass die Regelung aufgeweicht wird, statt für eine Umsetzung zu sorgen, wäre dies ausgesprochen bedauerlich. Erfahrungen an der Basis, wie sie oberste Bundes- und Landesbehörden in der Regel nicht bieten können, sind für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, aus unserer Sicht auch mit Blick auf deren spätere Akzeptanz wichtig und entsprechen dem Sinn der Probezeit. Wir empfehlen deshalb, auf diese Änderung zu verzichten.

#### § 27a - Praxisaufstieg

Aus unserer Sicht führt die Regelung zu einer unnötigen Verkomplizierung und Einschränkung; dies wird auch in den Folge Regelungen deutlich – z.B. in § 27 Abs. 6 ALVO, wonach ggf. zwei Aufstiegsverfahren erforderlich sind, um die reguläre Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2., erstes Aufstiegsamt, zu erwerben.

Wir halten den Praxisaufstieg für überflüssig und verweisen auf unsere Ausführungen zu § 21 LBG und zu § 4 der ALVO.

Ungeachtet dessen ist eine vereinfachte Attraktivitätssteigerung der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt ein unterstützenswertes Ziel, auch infolge der Anhebung der Einstiegsämter. Hierfür empfehlen wir erneut eine Flexibilisierung bzw. Aufhebung der Deckelung der Amtszulage für Funktionen, die sich vom letzten Beförderungsamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, abheben. Dies könnte im vorliegenden Gesetzgebungsverfahren (Artikel 3) umgesetzt werden.

#### §§ 39 bis 42 - Beurteilungswesen

Das Vorhaben, die Regelungen zum Beurteilungswesen – auch infolge aktueller Rechtsprechung – klarer zu regeln und besser zu systematisieren, wird von uns grundsätzlich sehr begrüßt.

Positiv ist, dass ein höheres Maß an Einheitlichkeit und Verbindlichkeit erreicht wird. Allerdings ermöglicht z.B. die Vorgabe in § 41 Abs. 1 Satz 1 (Leistungsbeurteilung in einer mindestens fünfstufigen Bewertungsskala) weiterhin sehr unterschiedliche Praxisregelungen (z.B. auch 50 Stufen), was nicht nur eine Vergleichbarkeit unmöglich macht, sondern auch zu ungewollt unterschiedlichen Voraussetzungen z.B. bei Aufstiegsverfahren führt.

Trotz der vorgesehenen Anpassungen bleiben Beurteilungsvorgänge im Kern unverändert. Beurteilungen gelten jedoch häufig als ungerecht, bürokratisch, manipulationsanfällig oder leistungsfeindlich. Wir empfehlen deshalb, die Voraussetzungen für eine grundsätzliche Weiterentwicklung und Vereinfachung des Beurteilungswesens zu schaffen (siehe auch

Vorschlag zu § 59 LBG). Beurteilungsvorgänge sollten so ausgestaltet werden können, dass sie zum jeweiligen Beurteilungsanlass passen.

Der Schlüssel dafür liegt nach unserer Auffassung in einer Differenzierung von Regelbeurteilungen und Anlassbeurteilungen. Unsere diesbezüglichen Kernvorstellungen:

#### Regelbeurteilungen

- sind möglichst einfach und einheitlich gestaltet,
- stellen schwerpunktmäßig auf ein Gesamturteil ab und
- stellen für bestimmte beamtenrechtliche Entscheidungen bereits eine ausreichende Grundlage dar.
- 

#### Anlassbeurteilungen

- sind detaillierter, insbesondere hinsichtlich der Befähigungsbewertung,
- sind individueller - ihr Umfang kann je nach Anlass und Situation in einem bestimmten Rahmen unterschiedlich ausgestaltet werden,
- werden erstellt, wenn sie explizit vorgeschrieben sind oder unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Personalrates aus sonstigen Gründen für erforderlich gehalten werden (z.B. im Zuge bestimmter Auswahlverfahren)
- dürfen nicht im Widerspruch zu Regelbeurteilungen stehen.

Weiterhin sollte die Gewichtung von Anlassbeurteilungen bei Auswahlverfahren individualisiert/flexibilisiert werden, so dass rechtssicher auf weitere Instrumente zurückgegriffen werden kann.

Wir empfehlen, einen Prozess zu einer zeitgemäßen, praxisgerechten und akzeptierten Ausgestaltung des Beurteilungswesens zu initiieren.

### **Artikel 6 – Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen**

Aufgrund der Erfahrungen mit der Personalratsarbeit in Pandemiezeiten befürworten wir die Möglichkeit für Personalräte sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen, Beschlüsse weiterhin auch im Rahmen von Videokonferenzen fassen zu können. Aus unserer Sicht wäre es alternativ zu der weiteren Verlängerung des Sondergesetzes auch denkbar, eine – ohnehin angezeigte - unbefristete Regelung im Mitbestimmungsgesetz zu treffen.

Die einfache Verlängerung beziehungsweise Reaktivierung der bisherigen Übergangslösung lässt damit zusammenhängende und auch weitergehende Fragen, Wünsche und Erfordernisse aus der Personalratspraxis offen.

So führen verschiedene von einer physischen Präsenz ausgehende MBG-Formulierungen zuweilen zu Irritationen. Es sind Präzisierungen und Ergänzungen alternativer Sitzungsformate angezeigt (z.B. Präsenzsitzungen als Regelfall, Ausweichmöglichkeiten nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung; technische Voraussetzungen für die eindeutige Identitätsfeststellung; Daten- und Persönlichkeitsschutz; Bereitstellung digitaler Infrastruktur; ergänzende Option Umlaufverfahren). Weiterhin sollte auch die Durchführung von Personalversammlungen optional virtuell möglich sein.

Mit Blick auf die in diesem Jahr beginnenden Vorbereitungen der nächsten regelmäßigen Personalratswahlen wäre nach unserer Einschätzung eine Klarstellung sinnvoll, dass auch dem Wahlvorstand die alternativen Sitzungsformen zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus wäre aus unserer Sicht eine umfassende Überarbeitung/Vereinfachung des Wahlverfahrens wünschenswert – von geschlechterspezifischen Formulierungen über den Verzicht auf Umschläge für die Stimmzettel und eine Vereinfachung der Bekanntmachungsvorschriften bis hin zur Möglichkeit der digitalen Stimmabgabe.

Sogar erforderlich ist nach unserer Überzeugung eine Vorgabe, wie die Belange des dritten Geschlechts zur Verhinderung einer Diskriminierung sowie der Ungültigkeit von Wahlen berücksichtigt werden sollen. Aufgrund der vorgegebenen Geschlechtergruppen können die Betroffenen ggf. nicht in das Wählerverzeichnis aufgenommen werden mit der Konsequenz, dass ihnen die Wahlberechtigung abgesprochen wird. Eine willkürliche Zuordnung durch den Wahlvorstand dürfte ebenfalls nicht möglich sein.

Nicht zuletzt ist zu beachten, dass infolge der Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes die nicht dem Arbeitsrecht zuzuordnenden unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften (Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot sowie Anwendung des Dienstunfallrechts) nur noch in einer auslaufenden Übergangsregelung aufgeführt sind und nunmehr in das Mitbestimmungsgesetz einzuarbeiten sind.

An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass mit der Staatskanzlei ein in Kürze beginnender Dialog zur Weiterentwicklung des Mitbestimmungsrechts vereinbart ist, was wir sehr begrüßen. In diesem Rahmen werden wir auch entsprechende Vorschläge einbringen. Allerdings halten wir es für richtig, dass der zuständige Gesetzgeber – auch mit Blick auf den durch die anstehenden Personalratswahlen entstehenden Zeitdruck – grundsätzlich bereits jetzt über einen bestehenden Handlungsbedarf informiert ist.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp  
Landesbundvorsitzender