



## **Gesetzentwurf**

der Landesregierung - Finanzministerium

**Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung dienstrechtlicher Vorschriften**

## A Problem

Die Gewährleistung der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Hand erfordert ein aktuelles Dienstrecht, das veränderten Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht wird. Hieraus ergibt sich das Erfordernis steter Anpassungen an die aktuellen Verhältnisse. Wesentliche Determinanten der Fortentwicklung ergeben sich aus der allgemeinen Rechtsentwicklung, der Rechtsprechung, politischen Entscheidungen und aktuellen Erkenntnissen aus dem Verwaltungsvollzug.

Es ergibt sich vor diesem Hintergrund Änderungsbedarf im Bereich der Besoldung, Beamtenversorgung und der Krankenfürsorge für die Beamtinnen und Beamten. Neben Klarstellungen und Anpassungen an die allgemeine Rechtsentwicklung sowie redaktionellen Änderungen werden nachstehend die wesentlichen Punkte angeführt:

### 1. Kriterium der Messbarkeit für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung

Nach derzeitiger Rechtslage erfordert die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung, dass diese messbar ist (§ 62 Abs. 1 Satz 2 SHBesG). Die Mehrarbeitsvergütungsverordnung bestimmt die Fälle und Voraussetzungen, unter denen die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung möglich ist. Das Kriterium der Messbarkeit hat in der Praxis - insbes. in Krisenzeiten - zu wiederholten Problemen in der Anwendung geführt. So war der Ausschluss von Bediensteten im Bereich des allgemeinen Bürodienstes, bei denen die Tätigkeit bislang generell als nicht messbar erachtet wurde, in vielen Fällen sachlich kaum haltbar. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage einer sachgerechten und praxistauglichen Regelung.

### 2. Anpassungen in der Beamtenversorgung aufgrund der Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Absatz 1 a SGB 4

Im Rahmen des SHBeamtVG knüpfen einzelne Regelungen an die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigte an. So bleibt bei der Hinzuverdienstgrenze zum Ruhegehalt bei einem Ruhestand aufgrund Dienstunfähigkeit (§ 64 Absatz 2 Nr. 3 SHBeamtVG) das Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung in Höhe von 450 € unberücksichtigt. Aufgrund der Erhöhung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte auf 520 € ist eine entsprechende Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze in der Beamtenversorgung angezeigt.

### 3. Kindererziehungs- und Pflegezuschläge in der Beamtenversorgung

Für Kinder, die nach dem 31.12.1992 geboren wurden, erhöht sich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres für jeden Monat der Kindererziehung die Versorgung um einen Kindererziehungszuschlag (3,01 € monatlich zum Stand Dezember 2022,

also bei 3 Jahren für ein Kind um 108,36 €). Das Gesetz (§ 58 ff. SHBeamVG) sieht dazu für weitere Fallkonstellationen bes. Zuschläge, z.B. für den Fall mehrerer gleichzeitig erzogener Kinder über einen Kinderergänzungszuschlag oder Pflegezuschläge vor.

Unabhängig von dem Grundsatz, dass die Höchstversorgung (auf Basis 71,75 % Höchstruhegehaltssatz) durch die Summe aus Ruhegehalt und Erziehungszuschlägen insgesamt nicht überschritten werden darf, bestehen spezielle Höchstbetragsregelungen, die für die betreffenden Zeiträume der Kindererziehung gelten. So darf insbes. die Summe aus der in der Kindererziehungszeit aufgrund eines aktiven Beamtenverhältnisses (regelmäßig in Teilzeit) erdienten Versorgung und dem Erziehungszuschlag nicht höher ausfallen als der vergleichbar sich in der Rente ergebende Betrag, der unter Berücksichtigung des aktuellen Rentenwertes und des auf die Jahre der Kindererziehung ergebenden Höchstwertes an Entgeltpunkten resultieren würde.

Der Wortlaut der Regelung in § 58 Absatz 5 SHBeamVG beinhaltet bislang keine ausdrückliche Vorgabe für die konkrete Berechnungsweise. Danach sind sowohl eine Spitzbetrachtung der einzelnen Zeiträume der Kindererziehung als auch eine Gesamtbetrachtung möglich. Das Bundesverwaltungsgericht hatte vor diesem Hintergrund zu einer vergleichbaren Regelung in Baden-Württemberg eine Spitzberechnung vorgegeben. Das VG Schleswig hatte sich in einem Einzelverfahren in 2022 ebenfalls für die vom Bundesverwaltungsgericht verfolgte Methodik ausgesprochen. Aus fachlicher Sicht wird dagegen mit Blick auf die generellen systematischen Unterschiede von Beamtenversorgung und Rentenrecht eine Gesamtbetrachtung als systemgerechte Methode in der Beamtenversorgung erachtet. Der Entwurf orientiert sich an einer in Baden-Württemberg bereits vorgenommenen gesetzlichen Klarstellung.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage einer geeigneten gesetzlichen Klarstellung der Berechnung im Landesrecht Schleswig-Holstein.

#### 4. Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes mit Wirkung ab 1. Januar 2024

Das Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein knüpft im Rahmen der Unfallfürsorge u.a. bei der Gewährung eines Unfallausgleichs an die Bestimmungen und Beträge nach dem Bundesversorgungsgesetz an. Aufgrund des Auslaufens dieses Bundesgesetzes zum Jahresende 2023 ist eine eigenständige Regelung im SHBeamVG notwendig.

#### 5. Besondere Situationen in der Krankenversicherung

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter sind in der Beschäftigung im Amt (Hauptamt einschließlich Mehrarbeit und Nebenamt) gem. § 5 Absatz 1 SGB IV in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Sie haben zu Beginn

ihrer Berufslaufbahn die Möglichkeit, sich zwischen Beihilfe und ergänzender Teilversicherung in einer privaten Krankenkasse einerseits oder einer Vollversicherung als freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung andererseits zu entscheiden. In der gesetzlichen Krankenkasse müssen die Beamtinnen und Beamten für 100% der Kosten ihrer Krankenversicherung aufkommen und bekommen nur ergänzende Beihilfe bei Aufwendungen, die von der gesetzlichen Krankenversicherung nicht übernommen werden (z.B. in Schleswig-Holstein Heilpraktikerleistungen). Durch besondere Lebensumstände, wie z.B. eine Schwerbehinderung, kann sowohl die finanzielle Belastung durch die eigens aufzubringende Krankenvorsorge sehr hoch sein, als auch der Zugang zur privaten Teilversicherung erschwert, wenn nicht gar unmöglich sein.

Im Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages zwischen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom 22. Juni 2022 ist vereinbart worden:

„Wir werden Beamtinnen und Beamten auf Antrag und mit Begründung, wie beispielsweise späte Verbeamtung, Krankheit oder Familiensituation, ermöglichen, in eine gesetzliche Krankenversicherung zu wechseln oder in einer gesetzlichen Krankenversicherung zu verbleiben. Das Land übernimmt in einem solchen Fall den Arbeitgeberanteil der Krankenversicherung statt einer Beihilfe.“

Davon ausgehend hat auf Antrag der Regierungsfractionen (Drucksache 20/160(neu)) der Landtag mit Beschluss vom 31.08.2022 den Auftrag an die Landesregierung wie folgt präzisiert:

### **„Besondere Situationen auch in der Krankenversicherung berücksichtigen**

Die Landesregierung wird aufgefordert, dem Landtag einen Gesetzesentwurf vorzulegen, in dem geregelt ist, dass Beamtinnen und Beamte in begründeten Fällen, wie beispielsweise später Verbeamtung, Krankheit oder besonderer Familiensituation, Anspruch auf den Arbeitgeberanteil an der gesetzlichen Krankenversicherung haben.“

## **B Lösung**

Der Gesetzesentwurf beinhaltet im Wesentlichen folgende Regelungsinhalte:

### **Änderungen im Besoldungsrecht**

1. Klarstellung zur Gewährung einer Ausgleichszulage bei einem Dienstherrnwechsel für den Fall eines weiteren Dienstherrnwechsels
2. Wegfall des ausdrücklichen Kriteriums der Messbarkeit für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung

Die konkrete Ausgestaltung der Regelungen und Anspruchsvoraussetzungen über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung erfolgt weiterhin im Rahmen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Wesentlich ist, dass vergütungsfähige Mehrarbeit stets der ausdrücklichen Anordnung bedarf.

### **Änderungen im Bereich der Beamtenversorgung**

1. Änderung der Anrechnungsbestimmungen aufgrund der angehobenen Geringverdienstgrenze nach § 8 SGB 4
2. Klarstellung zur Bemessung der amtsunabhängigen Mindestversorgung nach Besoldungsgruppe A 6 ohne Zulagen
3. Neuregelung des Unfallausgleichs im Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein wegen Auslaufens des Bundesversorgungsgesetzes
4. Klarstellung zur Berechnung der Höchstgrenze zum Kinderergänzungszuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag (§§ 58 und 60 SHBeamtVG) – auf Basis „Gesamtheitsmethode“
5. Regelung zur Sicherstellung eines abschlagsfreien Ruhestandes für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, die nach zwei Amtsperioden bereits die Möglichkeit eines abschlagsfreien Ruhestandes erreicht haben und eine weitere Amtsperiode antreten.

### **Änderung in der beamtenrechtlichen Krankenfürsorge**

Gewährung eines Zuschusses zu den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung in Härtefällen

### **C Alternativen**

Soweit die Regelungen der Klarstellung oder Vereinfachung dienen, wird keine Alternative gesehen. Denkbare kostenwirksame strukturelle Neuregelungen sind soweit nicht als Alternative zu betrachten.

Die Neuregelung des Unfallausgleichs aufgrund des Auslaufens der Anknüpfung an das Bundesversorgungsgesetz ist alternativlos.

Die Regelung des Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung folgt aufgrund eines konkreten Auftrags des Landtages an die Landesregierung.

### **D Kosten und Verwaltungsaufwand**

1. Kosten

Der Wegfall des Kriteriums der **Messbarkeit von Mehrarbeit** führt unmittelbar nicht zu Mehrausgaben, da vergütungsfähige Mehrarbeit stets der ausdrücklichen Anordnung

bedarf und die Vereinfachung nur wenige Personalbereiche der Verwaltung betrifft. Für die großen Personalbereiche wie Lehrkräfte oder Polizei ist ohnehin schon bislang die Gewährung der Mehrarbeitsvergütung möglich. Mit Blick auf die bereits derzeit bestehende Zulässigkeit vergütungsfähiger Mehrarbeit auf Basis einer möglichen Ausnahmeregelung dürfte sich auch kaum eine veränderte Praxis und damit allenfalls geringf. Mehrausgaben ergeben, die im Rahmen der Budgets zu tragen wären. Die weiteren Änderungen im Besoldungsrecht sind nicht mit Mehrausgaben verbunden.

Die Änderungen im Bereich der Beamtenversorgung dienen im Wesentlichen der Klarstellung und sind insoweit nicht mit Mehrausgaben verbunden.

Die zu erwartenden Mehrausgaben und der erhöhte Verwaltungsaufwand aufgrund des Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung beruhen im Wesentlichen auf nicht prognostizierbaren Entscheidungen und unbekanntem Lebensumständen der Berechtigten.

## 2. Verwaltungsaufwand

Die Einführung des Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung führt im Rahmen der Antragsprüfung zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand.

## 3. Auswirkungen auf die private Wirtschaft

Keine.

## **E Nachhaltigkeitscheck**

Das Vorhaben hat positive Auswirkungen auf 'Soziale Gerechtigkeit'. Das Vorhaben hat keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen.

## **F Länderübergreifende Zusammenarbeit**

Die Konferenz Norddeutschland hat am 11. April 2007 beschlossen, unter Geltung der neuen Kompetenzordnung die Zusammenarbeit ihrer Länder auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts zu intensivieren. Ziel ist es, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird. Erklärtes Ziel zwischen den norddeutschen Ländern ist es, die jeweiligen Landesbeamtengesetze möglichst einheitlich zu gestalten.

ten, so dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und ein Wettbewerbsföderalismus vermieden wird. Zur Wahrung dieser Zielsetzung unterrichten sich die norddeutschen Länder möglichst frühzeitig und fortlaufend über Vorhaben in den Kernbereichen des Besoldungs-, Versorgungs-, Status- und Laufbahnrechts und prüfen, ob diese gemeinsam mit den anderen norddeutschen Ländern erfolgen sollten.

Der Gesetzentwurf wird im Rahmen der Norddeutschen Kooperation nach der ersten Kabinettsbefassung den anderen Ländern mit der Gelegenheit zur Stellungnahme zugeleitet. Im Rahmen des Verfahrens wurden keine Bedenken vorgetragen.

### **G Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften**

Die Stellungnahme des **DGB** vom 17. Mai 2023 entspricht im Kern der bereits im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung erfolgten Stellungnahme vom 3. März 2023. Danach erkennt der DGB in der Gesamtbewertung eine Reihe von Regelungen, die als unproblematisch erachtet werden und gegen die keine Einwände oder Bedenken erhoben werden. Begrüßt wird im Bereich der Besoldung der Wegfall des Kriteriums der „Messbarkeit“ der Mehrarbeit für die Möglichkeit der Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung. Die Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen in der Beamtenversorgung für geringf. Beschäftigungen auf 520 € wird ebenso begrüßt. Bezüglich der in Artikel 2 Nr. 1 und Nr. 4 vorgesehenen Klarstellung zur Berechnung des Kindererziehungs-/Kindererziehungsergänzungszuschlags wird festgestellt, dass die (nunmehr ausdrücklich) vorgesehene Gesamtbetrachtung der Zeiten der Kindererziehung der bestehenden Praxis des DLZP folgt und damit zu keiner Schlechterstellung der Betroffenen im Vergleich zum Status Quo führt. Dazu wird gleichwohl der Hinweis gegeben, dass eine näher am Rentenrecht orientierte Regelung zum Vergleich des Kindererziehungszuschlags mit der Höchstgrenze (sog. Spitzberechnung) zu besseren Ergebnissen für die Betroffenen führen könnte. Dazu wird angeregt, dass in der Gesetzesbegründung eine weitergehende Ausführung hilfreich sei, warum sich der Gesetzgeber für eine Gesamtbetrachtung entscheide.

Wesentlichen Raum der Stellungnahme des DGB nimmt der Zuschlag zur gesetzlichen Krankenversicherung von Beamtinnen und Beamten ein. Die vom DGB dargestellten Modellüberlegungen sind der Pauschalen Beihilfe nach Hamburger Vorbild vergleichbar. Bemängelt wird insbesondere ein angeblicher Ausschluss sog. „Altfälle“.

#### **Bewertung**

Die besoldungs- und versorgungsfachlichen Bemerkungen sind unkritisch.

Bezüglich der Regelung des Kindererziehungszuschlags in der Beamtenversorgung stellt der DGB zutreffend fest, dass die gesetzlichen Änderungen der bisherigen Praxis im Landesbereich (DLZP) entsprechen und damit zu keiner Schlechterstellung der Betroffenen im Vergleich zum Status Quo führen. Dem Hinweis auf eine denkbare stärker am Rentenrecht orientierte Berechnung der Kindererziehungszuschläge wird nicht gefolgt, da Beamtenversorgung und Rentenrecht getrennte Altersversorgungssysteme und somit unterschiedliche Systeme darstellen. Dieses beinhaltet jeweils Vor- und Nachteile. Grundsätzlich sichert die Beamtenversorgung aufgrund des Alimentationsgrundsatzes gegenüber der gesetzlichen Rente einen höheren Altersversorgungsanspruch. Von daher ist die in der Versorgung vorgesehene Gesamtbetrachtung der Kindererziehungszeiten gegenüber der Spitzbetrachtung der einzelnen Kindererziehungszeiten in der Rente vertretbar. Entsprechend der Anregung des DGB wird dieses im Rahmen der Darstellung der Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (Buchst G des Gesetzesentwurfs) erläutert.

Der Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung ist Ausdruck des politischen Willens der Koalitionspartner. Sie haben sich bewusst gegen das Hamburger Modell der pauschalen Beihilfe entschieden.

In dem Gesetzestext wurde bewusst auf eine Stichtagsregelung verzichtet, um auf Antrag Härtefällen gerecht werden zu können. Diese Härtefälle resultieren daraus, dass Beamtinnen und Beamte in besonderen Lebensumständen finanzielle Belastungen haben, wenn sie ihre Krankenversicherung zu 100% selbst bezahlen müssen. Eine Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten, die bereits freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (sog. Altfälle), liegt entgegen der Annahme des DGB gerade nicht vor. Die Anspruchsberechtigung wird ausdrücklich auf freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte beschränkt.

Der **Richterverband** verweist auf seine Stellungnahme aus dem Februar 2023, die bereits im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung abgegeben wurde. Darin wird die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen positiv bewertet. Die Klarstellung der Berechnung der Kindererziehungs- und Pflegezuschläge in der Beamtenversorgung anhand einer Gesamtbetrachtung wird für sinnvoll erachtet, da sie Rechtssicherheit schaffe und die alternativ mögliche Spitzbetrachtung für einzelne Zeiträume nicht systemgerecht erscheine.

Der Richterverband begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Krankenzuschusses für Beamtinnen und Beamte in besonderen Lebensumständen. Eine Aushöhlung des bestehenden Modells der Regelungen zur Krankheitsfürsorge



durch Beihilfeleistungen in Ergänzung zu einer privaten Krankenversicherung sollte aber unbedingt vermieden werden. Die konkreten Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses werden jedoch als nicht sachgerecht erachtet. Die Fälle einer Zuschussberechtigung sollten daher besser allgemein mit später Verbeamtung, Krankheit oder besonderer Familiensituation umschrieben werden. Alternativ wurde angeregt, den Vergleichsmaßstab anders zu definieren und auf finanzielle Nachteile im Vergleich zum Standardtarif in der Privatversicherung abzustellen.

### Bewertung

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung ist intensiv erörtert worden. Dabei wurden verschiedenste Alternativen mit ihren Vor- und Nachteilen geprüft.

Die Heranziehung des Basistarifs als Vergleichsgrundlage erfolgt insbesondere zur Schaffung eines messbaren Kriteriums bei der Antragsbewilligung. Der Basistarif entspricht vom Umfang her den Regelleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Probleme in der Sicherstellung der Versorgung von Patientinnen und Patienten im Basistarif gem. § 73 Abs.3a SGB V durch die Kassenärztlichen Vereinigungen sind nicht bekannt.

Die vorgesehene Regelung wird vor diesem Hintergrund weiterhin als sachgerecht bewertet.

Der **dbb** begrüßt in seiner Stellungnahme vom 19.5.2023 den Wegfall der Voraussetzung der Messbarkeit der Mehrarbeit für die Gewährung der Mehrarbeitsvergütung. Für angezeigt wird allerdings der Wegfall der für die Gewährung erforderlichen Mindeststundengrenze erachtet. Danach ist ein Mindestumfang von mehr als 5 Stunden Mehrarbeit für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung erforderlich (§ 3 Abs. 1 Ziff. 3 Mehrarbeitsvergütungsverordnung bzw. § 60 Absatz Satz 2 LBG). In diesem Zusammenhang wird eine ersatzlose Streichung der Sitzungsvergütungsverordnung gefordert. Es sollten die angepassten Regelungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gelten, zumal sich aus der Sitzungsvergütungsverordnung ein Stundenlohn ergibt, der regelmäßig unterhalb des Mindestlohnes liegt. Ergänzend werden redaktionelle Anregungen zur Mehrarbeitsvergütung vorgetragen.

Bezüglich der Regelung über den Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung wird vom **dbb** begrüßt, dass ein Gesetzentwurf vorgelegt wurde, der die positiv bewertete Beschlusslage des Landtages (Beschluss vom 31.8.2022) aufgreift. Dennoch seien einige kritische Anmerkungen und daraus resultierende Vorschläge angezeigt. Es wird darauf hingewiesen, dass der Entwurf nicht die aus dem Landtagsbeschluss vom 31.8.2022 aufgeführten Indikatoren aufgreift bzw. präzisiert. Die Aufmerksamkeit werde vielmehr auf einen allgemeinen Beitragsvergleich gelenkt. Ausgeblendet

würde der Umstand, dass die Leistungen unterschiedlich sein können und dass ein möglicher Beitragsvorteil in der gesetzlichen Krankenversicherung häufig nur von begrenzter Dauer (z.B. Kinder in der Familienversicherung) zu verzeichnen wäre. Im Weiteren wird dargestellt, dass die erforderliche Entscheidung für ein System in der Phase des Berufsbeginns mit Blick auf die Folgenabschätzung sehr schwierig sei. Es bestünde die Gefahr, dass die Funktion der Beihilfe als ein aus der Fürsorgepflicht resultierendes Attraktivitätsmerkmal durch ideologisch geprägte Diskussionen und Einflussnahmen in den Hintergrund gerate.

Sofern eine Präzisierung der Voraussetzungen für einen Zuschuss zur GKV nicht möglich sein sollte, wird eine Optimierung der erforderlichen Feststellung eines mit einem Wechsel in die PKV verbundenen finanziellen Nachteils empfohlen. Die vorgesehene Heranziehung des Basistarifs der PKV sei ungeeignet und führe zu verfälschten Ergebnissen. Der Basistarif sei finanziell unattraktiv und spiele in der Praxis für Beamtinnen und Beamte keine Rolle.

Als weitere Punkte werden die vollständige Streichung des Selbstbehalts in der Beihilfe und eine spürbare Anhebung der Zuschüsse zur PKV für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit nach der Elternzeitverordnung angeregt.

Im Übrigen werden die Regelungen des Gesetzentwurfs vom dbb begrüßt.

#### Bewertung

Ein Wegfall der Mindeststundengrenze wird mit Blick auf den grundsätzlichen Charakter des Dienst- und Treueverhältnisses als Ausfluss der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) nicht befürwortet. So stehen dem Alimentationsgrundsatz und der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auf der einen Seite eine Reihe von Pflichten seitens der Beamtinnen und Beamten gegenüber. Dazu zählt auch, dass ein gewisses Mindestmaß an unbezahlter Mehrarbeit dem Beamtenstatus immanent ist. Die Regelung in § 60 Abs. 3 LBG konkretisiert diesen Grundsatz. Vor diesem Hintergrund wird die Mindeststundengrenze für die Mehrarbeitsvergütung für sachgerecht erachtet. Im Übrigen gilt schon im Interesse des Gesundheitsschutzes ohnehin der Vorrang des Zeitausgleichs, der auch die ersten fünf Mehrarbeitsstunden erfasst.

Die Frage der Sitzungsvergütungsverordnung ist kein Gegenstand des Gesetzesvorhabens und kann jetzt nicht kurzfristig aufgegriffen werden.

Bezüglich des Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung wird die vorgeschlagene Regelung - wie bereits zu den Stellungnahmen des DGB und des Rich-

terverbandes ausgeführt – als sachgerechte Lösung zur Umsetzung der Beschlusslage des Landtages erachtet. Konkretisierende Hinweise zur Umsetzung der Regelung werden durch das FM zeitnah zur Verkündung des Gesetzes herausgegeben. Es handelt sich um eine angemessene Härtefallregelung, die Verwerfungen im Grenzbereich zwischen GKV und PKV vermeidet.

Eine Veränderung oder eine Streichung des Selbstbehalts in der Beihilfe und die Erhöhung des Zuschusses zur PKV nach der Elternzeitverordnung sind nicht Gegenstand des Gesetzentwurfs und können schon mit Blick auf die Haushaltssituation derzeit nicht aufgegriffen werden. Der Zuschuss zur PKV in der Elternzeit bewegt sich mit einheitlich 31 € monatlich im Rahmen der anderen Länder. Lediglich Baden-Württemberg und Hamburg liegen mit 42 € darüber. Im Bereich der unteren Besoldungsgruppen bis A 8 wird ein Zuschuss in Höhe von 80 € gewährt. Mit Blick auf den Ländervergleich könnte ggf. in der Zukunft Nachbesserungsbedarf in Betracht gezogen werden.

## **H Information des Landtages nach Artikel 38 der Landesverfassung**

Die Präsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtages ist rechtzeitig und vollständig mit Schreiben vom 14. April 2023 nach Artikel 28 der Landesverfassung über den Gesetzentwurf unterrichtet worden [vgl. Parlamentsinformationsgesetz vom 17. Oktober 2006 (GVObI. Schl.-H. S. 217), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. April 2018 (GVObI. Schl.-H. S. 257)].

## **I Federführung**

Federführend ist das Finanzministerium.

## **Gesetz zur Fortentwicklung dienstrechtlicher Vorschriften**

Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### **Artikel 1**

#### **Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein**

Das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. März 2023 (GVOBl. Schl.-H. S. 156), wird wie folgt geändert:

1. In § 32 Absatz 1 werden folgende Sätze angefügt:  
„In der Besoldungsgruppe W 1 kann nach zweijähriger Tätigkeit ein Leistungsbezug nach Satz 1 Nummer 2 vergeben werden. Kanzlerinnen und Kanzler erhalten einen Leistungsbezug nach Satz 1 Nummer 3.“
2. § 43 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
  
„(1) Der Familienzuschlag wird nach der Anlage 6 gewährt. Seine Höhe richtet sich nach der Stufe, die den Familienverhältnissen der Beamtin oder des Beamten entspricht.“
3. In § 50 Absatz 1 werden nach dem Wort „Feuerwehr“ die Wörter „sowie dem Einsatzdienst gleichgestellte Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes auf Verwendungen, die im besonderen dienstlichen Interesse oder im besonderen öffentlichen Interesse des Landes liegen (§ 113 Absatz 6 Landesbeamtengesetz),“ eingefügt.
4. § 58a wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:  
„(4) Bei einem weiteren Dienstherrnwechsel innerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes kann die bei dem bisherigen Dienstherrn gewährte Ausgleichszulage unter Fortgeltung der für die Gewährung maßgebenden Voraussetzungen fortgewährt werden.“
  - b) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden Absätze 5 und 6.
5. § 62 Absatz 1 Satz 2 wird gestrichen.
6. In der Anlage 8 werden unter der Zwischenüberschrift „Besoldungsordnung A“ in der Angabe zur Besoldungsgruppe A 6 nach dem Wort „Jahren“ die Wörter „in der Besoldungsgruppe A 6“ angefügt.

**Artikel 2****Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein**

Das Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. März 2023 (GVOBl. Schl.-H. S. 156), wird wie folgt geändert:

1. In § 16 Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter „der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6“ durch die Wörter „des Grundgehalts aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6 zuzüglich eines zustehenden Familienzuschlags der Stufe 1 nach § 57 Absatz 1 Satz 1“ ersetzt.
2. In § 17 Absatz 1 Nummer 4 wird die Angabe „450 Euro“ durch die Angabe „520 Euro“ ersetzt.
3. § 39 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Liegt infolge des Dienstunfalles ein Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 20 länger als sechs Monate vor, so erhält die oder der Geschädigte, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich in nachstehender Höhe:

<i>Grad der Schädigungsfolgen bis</i>	<i>Betrag</i>
25	141 Euro,
30	169 Euro,
40	229 Euro,
50	383 Euro,
60	425 Euro,
70	583 Euro,
80	695 Euro,
90	836 Euro,
100	930 Euro.“

b) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Auf die am 31. Dezember 1991 vorhandenen Beamtinnen und Beamten, denen auf Grund eines bis zu diesem Zeitpunkt erlittenen Dienstunfalles ein Unfallaus-

gleich gewährt wird, findet § 35 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung unter der Maßgabe Anwendung, dass sich die Höhe des Unfallausgleichs entsprechend Absatz 1 ergibt.“

4. Dem § 58 Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:  
„Für den Vergleich mit der Höchstgrenze ist, auch bei mehreren Zeiträumen, eine Gesamtrechnung durchzuführen.“
5. In § 61 Absatz 1 Nummer 5 und Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird jeweils die Angabe „450 Euro“ durch die Angabe „520 Euro“ ersetzt.
6. In § 64 Absatz 2 Nummer 3 wird die Angabe „450 Euro“ durch die Angabe „520 Euro“ ersetzt.
7. § 66 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:  
„3. Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei für die Ruhegehaltsempfängerinnen oder den Ruhegehaltsempfängern ein dem Unfallausgleich (§ 39) entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 20 bleiben zwei Drittel und bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 10 ein Drittel des für einen Grad der Schädigungsfolgen bis 30 nach § 39 Absatz 1 maßgebenden Betrages unberücksichtigt,“
8. § 73 Absatz 2 Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:  
„Hinterbliebene sind verpflichtet, das Versterben der Ruhegehaltsempfängerin, des Ruhegehaltsempfängers, der Altersgeldempfängerin oder des Altersgeldempfängers unverzüglich anzuzeigen.“
9. § 77 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 8 wird Satz 3 gestrichen.
  - b) Es wird folgender neuer Absatz 10 angefügt:  
„(10) In den Fällen, in denen die kommunale Wahlbeamtin oder der kommunale Wahlbeamte nach § 57c Absatz 1 der Gemeindeordnung oder nach § 46 Absatz 1 der Kreisordnung ihr oder sein Amt zuvor bereits für die Dauer von mindestens zwei aufeinander folgenden Amtszeiten wahrgenommen hat und im Anschluss durch Wiederwahl erneut in dasselbe oder ein höherwertiges Amt für mindestens eine weitere Amtszeit berufen wird, ist das Ruhegehalt nicht nach § 16 Absatz 2 zu vermindern, wenn sie oder er
    1. das 63. Lebensjahr vollendet hat und auf eigenen Antrag aus diesem Amt in den Ruhestand versetzt wird,
    2. wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, aus diesem Amt in den Ruhestand versetzt wird.“

10. In § 88d Absatz 7 Satz 3 Nummer 1, 2 und 3 wird jeweils die Angabe „450 Euro“ durch die Angabe „520 Euro“ ersetzt.

### **Artikel 3**

#### **Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz Schleswig-Holstein vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Mai 2022 (GVOBl. Schl.-H. S. 551), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 80 folgende Angabe eingefügt:  
„§ 80a Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung“
2. Nach § 80 wird folgender neuer § 80a eingefügt:

#### **„§ 80a**

#### **Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung**

(1) Auf Antrag können beihilfeberechtigte Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages erhalten, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung aufgrund der bestehenden Lebensumstände der Wechsel in eine private Krankenversicherung im Rahmen des Basistarifs gemäß § 152 Versicherungsaufsichtsgesetz finanziell von Nachteil oder nicht möglich ist.

(2) Wird eine Beamtin oder ein Beamter in den Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt oder im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Beamtenverhältnis im Geltungsbereich dieses Gesetzes ernannt und verliert sie oder er aus diesem Grunde den Anspruch auf eine Pauschale oder einen Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung nach beamtenrechtlichen Regelungen, erhält sie oder er auf Antrag einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages.

(3) Beamtinnen und Beamten auf Zeit wird auf Antrag ein Zuschuss in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages gewährt.

(4) Leistungen Dritter zur Krankenversicherung sind bei der Berechnung des Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung in Abzug zu bringen.

(5) Wird nach Gewährung eines Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung die gesetzliche Krankenversicherung verlassen, um in eine private Krankenversicherung zu wechseln, kann unbeachtlich des Vorliegens der Voraussetzungen nach den Absätzen 1 bis 3 bei einem neuerlichen Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung kein neuer Antrag gestellt werden.

(6) Ein Zuschuss zur Pflegeversicherung wird nicht gewährt.“

3. In § 112 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 wird die Angabe „Buchst. a“ gestrichen.

#### **Artikel 4**

### **Änderung des Gesetzes über die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein**

Das Gesetz über die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 30. Mai 1949 (GVOBl. Schl.-H. S. 114), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 2. Dezember 2021 (GVOBl. Schl.-H. S. 1349), wird wie folgt geändert:

In § 2 Absatz 3 wird in Nummer 4 der Punkt am Ende des Satzes durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 5 eingefügt:

„5. den Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 80a des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gewähren.“

#### **Artikel 5**

### **Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung**

Die Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 8. Juni 2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 483), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 27. April 2022 (GVOBl. Schl.-H. S. 526, 544), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Absätze 1 und 2 werden gestrichen.
  - b) Die Absätze 3 und 4 werden zu Absätzen 1 und 2.
2. In § 4 Absatz 1 wird die Angabe „A 2 bis A 4 14,05 Euro,“ gestrichen.

#### **Artikel 6**

### **Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung**

Die Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 13. November 2018 (GVOBl. Schl.-H. S. 741) wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird die Angabe „, Außerkräftreten“ gestrichen
- b) Die Wörter „und tritt mit Ablauf von fünf Jahren nach ihrem Inkrafttreten außer Kraft“ werden gestrichen.



**Artikel 7**  
**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am [...*bitte einsetzen: Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats...*] in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt Artikel 2 Nummer 3 am 1. Januar 2024 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Daniel Günther Ministerpräsident	Monika Heinold Finanzministerin
-------------------------------------	------------------------------------

**Begründung:****A. Allgemeiner Teil**

Die Gewährleistung der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Hand erfordert ein aktuelles Dienstrecht, das veränderten Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht wird. Hieraus ergibt sich das Erfordernis steter Anpassungen an die aktuellen Verhältnisse. Wesentliche Determinanten der Fortentwicklung ergeben sich aus der allgemeinen Rechtsentwicklung, höchstrichterlicher Rechtsprechung, politischen Vorgaben und Erkenntnissen aus dem Verwaltungsvollzug.

Es ergibt sich vor diesem Hintergrund Änderungsbedarf im Bereich der Besoldung, Beamtenversorgung und der Krankenfürsorge für die Beamtinnen und Beamten. Auf die Darstellung in den Abschnitten Problem und Lösung wird verwiesen.

**B. Besonderer Teil****Zu Artikel 1 (Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein)**

Zu Nr. 1: Die wieder einzufügenden Sätze waren gemäß Artikel 4 des Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck vom 3. Februar 2022 (GVObI. Schl.-H. S. 102) versehentlich entfallen. Vor diesem Hintergrund handelt es sich um eine gesetzliche Bereinigung bzw. Richtigstellung.

Zu Nr. 2: Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung zur Anpassung an die geltende Rechtslage.

Zu Nr. 3: Nach § 113 Abs. 6 Landesbeamtengesetz Schleswig-Holstein (LBG) werden Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes auf Verwendungen, die im besonderen dienstlichen Interesse oder im besonderen öffentlichen Interesse des Landes liegen, dem Einsatzdienst gleichgestellt; Einzelheiten regelt die oberste Dienstbehörde durch Verwaltungsvorschrift. An diesen Personenkreis erfolgt derzeit die Auszahlung von Sonderzuschlägen aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 9 Abs. 1 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG).

Mit der Änderung soll die Auszahlung dieser nicht ruhegehaltfähigen Sonderzuschläge an den genannten Personenkreis, der sich landesweit derzeit auf circa zehn Personen bemisst, in eine zukünftig ruhegehaltfähige Feuerwehrezulage nach § 50 SHBesG umgewandelt werden, um eine Benachteiligung gegenüber Versorgungsempfängern des herkömmlichen feuerwehrtechnischen Dienstes zu vermeiden.

Zu Nr. 4: Die Regelung stellt sicher, dass eine aufgrund eines Dienstherrenwechsels im Sinne des § 58 a SHBesG gewährte Ausgleichszulage auch bei einem weiteren Dienstherrenwechsel innerhalb des Geltungsbereichs des SHBesG weitergewährt werden kann.

Zu Nr. 5: Das Kriterium der Messbarkeit von Mehrarbeit als Grundvoraussetzung für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung entfällt. Die konkrete Ausgestaltung der Regelungen und Anspruchsvoraussetzungen über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung erfolgt weiterhin im Rahmen der Mehrarbeitsvergütung. Wesentlich ist, dass vergütungsfähige Mehrarbeit stets der ausdrücklichen Anordnung bedarf. Näheres regelt die Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

Zu Nr. 6: Die Änderung beinhaltet die redaktionelle Klarstellung, dass die Dienstzeit in der Besoldungsgruppe A 6 maßgebend ist.

## **Zu Artikel 2 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein)**

Zu Nr. 1:

Die Regelung beinhaltet die Klarstellung, dass sich das amtsunabhängige Mindestruhegehalt nach der Endstufe des Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 6 zuzüglich des Familienzuschlags der Stufe 1 bemisst.

Zur Nr. 2:

Die Änderung berücksichtigt die im Sozialversicherungsrecht angehobene Einkommensgrenze für geringfügige Beschäftigungen.

Zu Nr. 3:

Zu a) Aufgrund der Aufhebung des Bundesversorgungsgesetzes zum 1. Januar 2024 ist eine ausdrückliche Regelung über die Höhe des Unfallausgleichs erforderlich. Die Regelung orientiert sich an der im Rahmen des Arbeitskreises für Versorgungsfragen länderübergreifend abgestimmten Systematik.

Zu b) Die Übergangsregelung stellt sicher, dass für die Beamtinnen und Beamten, deren Dienstatfall vor dem 31.12.1991 eingetreten ist, die nach § 39 vorgesehenen Beträge zur Anwendung kommen.

Zu Nr. 4:

Die Regelung beinhaltet eine Klarstellung des Maßstabs für den Vergleich des Kindererziehungszuschlags mit der Höchstgrenze. Der bisherige Wortlaut lässt sowohl

eine Gesamtbetrachtung als auch eine Spitzberechnung zu. Im Interesse der Rechtsklarheit wird der Gesetzeswortlaut entsprechend der bisherigen Verwaltungspraxis der Gesamtbetrachtung konkretisiert.

Zu Nr. 5 und Nr. 6:

Die Änderungen berücksichtigen die angehobene Einkommensgrenze für geringfügige Beschäftigungen.

Zu Nr. 7:

Folgeänderung zur Regelung in § 39 nach Nr.3.

Zu Nr. 8:

Die Regelung ergänzt den Katalog der Anzeigepflichten im Interesse der Vermeidung von Überzahlungen und damit einhergehenden Rückforderungen.

Zu Nr. 9:

Zu a) Die Regelung beinhaltet eine redaktionelle Anpassung an die geltende Rechtslage.

Zu b) Durch das Gesetz zur Aufhebung der Altersgrenze für Bürgermeister und Landräte vom 5. Mai 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 105), das am 29. Mai 2015 in Kraft getreten ist, besteht für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte keine gesetzliche Altersgrenze mehr. Dies führt zu der versorgungsrechtlichen Problematik, dass kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, die eigentlich nach zwei Amtszeiten abschlagsfrei in den Ruhestand treten könnten, im Falle einer erneuten Wiederwahl und einer Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag während dieser neuen Amtszeit vor Vollendung des 67. Lebensjahres einen Versorgungsabschlag hinnehmen müssen. Ebenso kommt für sie ein Versorgungsabschlag zum Tragen, wenn sie das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, aus diesem Amt in den Ruhestand versetzt werden. Mit der Regelung wird daher klargestellt, dass sich für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, die nach der zweiten Amtszeit abschlagsfrei in den Ruhestand treten könnten, im Falle einer erneuten Wiederwahl das ihnen bereits zustehende Ruhegehalt nicht mehr durch einen Versorgungsabschlag vermindern kann. Die Regelung bezieht sich ausschließlich auf die hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister nach § 57c Absatz 1 der Gemeindeordnung sowie die Landrätinnen und Landräte nach § 46 Absatz 1 der Kreisordnung, da nur für diese kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte über die zweite Amtszeit hinaus im

Falle der Wiederwahl keine Weiterführungspflicht des Amtes mehr besteht. Der derzeit bestehende versorgungsrechtliche Nachteil kann dazu führen, dass sich einzelne Bewerberinnen und Bewerber aufgrund des Versorgungsabschlages nicht zur Wiederwahl stellen. Die Regelung beseitigt damit die rechtliche Unwucht bezüglich des Versorgungsabschlages.

Zu Nr. 10:

Folgeänderung zu Nr. 5 und Nr. 6.

### **Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein)**

Zu Nummer 1 und 2: Mit dem § 80a des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein wird ein Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung eingeführt. Der Zuschuss soll Kosten einer gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte reduzieren, die individuellen Lebensumständen, wie zum Beispiel einer Schwerbehinderung, später Verbeamtung, Krankheit oder der Familiensituation geschuldet sind.

Zu Absatz 1:

Eine Krankenvollversicherung von Beamtinnen und Beamten wird in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwillige Versicherung zu 100% für die gesamte Familie angeboten, sofern für den Ehepartner keine Sozialversicherungspflicht besteht. Grundlage für die Höhe des Beitrages in der GKV ist das beitragspflichtige Bruttoeinkommen. Im Bereich der privaten Krankenversicherung gibt es einen Basistarif, der das gleiche Leistungsspektrum umfasst wie die gesetzliche Krankenversicherung. Für Beamtinnen und Beamte besteht beim PKV-Basistarif gemäß § 152 Absatz 3 Satz 3 Versicherungsaufsichtsgesetz der Vorteil, dass an die Stelle des Höchstbetrags der gesetzlichen Krankenversicherung ein Höchstbetrag tritt, der den prozentualen Anteil des die Beihilfe ergänzenden Leistungsanspruchs entspricht. Anders als bei der gesetzlichen Krankenversicherung ist beim PKV-Basistarif jede Person einzeln zu versichern. Somit müsste sich ein verheirateter Beamter mit 2 Kindern, dessen Ehefrau beihilfeberechtigt ist, persönlich zu 30%, die Ehefrau zu 10% und die Kinder zu jeweils 20% privat versichern.

Ein Zuschuss nach § 80a LBG soll nur in den Fällen gewährt werden, in denen der gesetzliche Krankenversicherungsschutz kostengünstiger ist. Hierfür sind die Kosten für die GKV mit den Kosten des den gleichen Leistungsumfang umfassenden PKV-Basistarifs zu vergleichen.

**Beispielrechnung:****Beamtin/Beamter, verheiratet, Alleinverdiener, 2 Kinder**

	<b>Besoldungsgruppe A6 m.D.</b> (Jahreseinkommen 37.820,84 € brutto)	<b>Besoldungsgruppe A9 g.D.</b> (Jahreseinkommen 42.533,36 € brutto)	<b>Besoldungsgruppe A 13 h.D.</b> (Jahreseinkommen 59.966 € brutto)
<i>Basistarif PKV</i>	615,20 €/Monat	615,20 €/Monat	615,20 €/Monat
<i>Freiwillige GKV</i>	482,22 €/Monat	542,22 €/Monat	740,14 €/Monat
<i>Zuschuss nach § 80a LBG</i>	241,11 €/Monat	271,11 €/Monat	<i>Kein Anspruch</i>

Anhand der vorstehenden Berechnungen wird deutlich, dass die Versicherung im Basistarif der PKV insbesondere für Geringverdiener gegenüber einer freiwillig gesetzlichen Krankenversicherung von Nachteil ist. Der in diesem Gesetzesentwurf vorgeschlagene Krankenzuschuss ist somit auch ein geeignetes Mittel zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein.

Die Gewährung eines Zuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt nur auf ausdrückliche Antragstellung.

Zu Absatz 2:

Die Regelung soll verhindern, dass Beamtinnen und Beamte, denen bereits in anderen Bundesländern ein Zuschuss o.ä. zur gesetzlichen Krankenversicherung gewährt wurde, Nachteile entstehen, wenn sie in den Geltungsbereich dieses Gesetzes wechseln. Sofern man auf diese Regelung verzichten würde, würde dies der beabsichtigten Mobilität und der Attraktivität des Standortes Schleswig-Holstein zuwiderlaufen.

Zu Absatz 3:

Beamte auf Zeit haben häufig ein berufliches Vorleben und sind im Vorfeld meist sozialversicherungspflichtig versichert gewesen und können dies auch nach Beendigung ihrer Beamtenlaufbahn erneut sein. Um finanzielle Härten zu vermeiden, besteht bei einem Beamtenverhältnis auf Zeit ein Anspruch auf Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung auch ohne die anzustellende Regelprüfung aus Absatz 1.

Zu Absatz 4:

In Einzelfällen ist es möglich, dass Anspruchsberechtigte bereits aufgrund rechtlicher Ansprüche oder vertraglicher Vereinbarungen von dritter Seite Zuschüsse zur Krankenversicherung erhalten. Um Doppelzahlungen zu vermeiden, sollen diese bei der Berechnung des Zuschusses in Abzug gebracht werden.

Zu Absatz 5:

Mit der Regelung soll ein „Vorteilshopping“ vermieden werden. Eventuelle individuelle Nachteile, die aus einer späteren persönlichen Neuabwägung bzw. aus einem freiwilligen Wechsel des Krankenversicherungssystems resultieren, werden nicht vom Dienstherrn ausgeglichen.

Zu Absatz 6:

Beamtinnen und Beamte, die sich für eine gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, werden auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung versichert. Nach § 55 SGB XI ist für diese Personengruppe nur der hälftige Beitrag zu zahlen und nach § 28 SGB XI wird nur die hälftige Leistung durch die Pflegeversicherung gewährt. Im Gegensatz zum SGB V wird hier bereits der Umstand berücksichtigt, dass die Beihilfe die Leistungen des SGB XI ergänzt und es entsteht kein Nachteil für gesetzlich pflegeversicherte Beamtinnen und Beamte.

Zu Nummer 3:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

#### **Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes über die Versorgungsausgleichskasse)**

Mit der Änderung soll die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK) in die Lage versetzt werden, den neuen Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 80 a des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein gewähren zu können.

#### **Zu Artikel 5 (Änderung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung)**

Zu Nr. 1:

Aufgrund der mit der Änderung des § 62 SHBesG verbundenen Aufgabe des Kriteriums der Messbarkeit von Mehrarbeit als Grundvoraussetzung für die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung ist die Regelung redaktionell anzupassen.

Zu Nr. 2:

Redaktionelle Anpassung. Die Ämter A 2 bis A 4 sind in der Besoldungsordnung gestrichen.

**Zu Artikel 6 (Änderung der Vollstreckungsvergütungsverordnung)**

Die bislang vorgesehene Befristung ist entbehrlich und kann daher entfallen.

**Zu Artikel 7 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.