



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

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Finanzausschuss

per Mail:  
finanzausschuss@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

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/2144

09.10.2023

## **Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung dienstrechtlicher Vorschriften**

Ihr Schreiben vom 13. September 2023

Sehr geehrter Herr Harms,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb schleswig-holstein zum oben genannten Gesetzentwurf im Rahmen der schriftlichen Anhörung. Gern übersenden wir Ihnen unsere entsprechende Stellungnahme.

### Zusammenfassung

Der Gesetzentwurf sieht an verschiedenen Stellen Detailanpassungen beamtenrechtlicher Regelungen vor, die wir als sinnvoll und sachgerecht bewerten - allerdings mit Ausnahme eines wichtigen Details in der Änderung in der beamtenrechtlichen Krankenfürsorge.

Während wir die Gewährung von Beitragszuschüssen für Beamtinnen und Beamte, die der gesetzlichen Krankenversicherung angehören, in Ausgangslagen, die diese Option rechtfertigen, begrüßt hätten, kann die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene Voraussetzung für die „pauschale Beihilfe“ nicht unterstützt werden. Sie ermöglicht unüberlegte Entscheidungen von Beamtinnen und Beamten, die zu Nachteilen in der beamtenrechtlichen Krankenfürsorge führen können. Zudem entwertet sie die herkömmliche Beihilfe als Attraktivitätsmerkmal des Berufsbeamtentums. Sollte der Landtag in diesem Punkt dennoch grundsätzlich an der Systematik des Gesetzentwurfes – die übrigens vom Koalitionsvertrag der regierungstragenden Parteien abweicht – festhalten wollen, empfehlen wir eine Korrektur, für die wir einen konkreten Formulierungsvorschlag vorlegen.

## Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte

Dieses Thema stellen wir auch an den Anfang unserer spezifischen Ausführungen zum Gesetzentwurf, zumal es bereits Gegenstand politischer Diskussionen war.

Als dbb sh haben wir in den bereits erfolgten Beteiligungsverfahren zum Thema „pauschale Beihilfe“ immer wieder deutlich gemacht, dass eine voraussetzungslose Wahlfreiheit zwischen dem beamtenspezifischen Modell der Krankenversorgung (welches durch eine Kombination aus Beihilfe und einer Restkostenversicherung in der privaten Krankenversicherung gekennzeichnet ist) und der Bezuschussung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) unsererseits ausgesprochen kritisch gesehen wird, weil damit die Verbindlichkeit des aus der Fürsorgepflicht gegenüber den Beamtinnen und Beamten resultierenden Beihilfesystems als Attraktivitätsmerkmal des Berufsbeamtentums aufgegeben würde.

Gleichwohl ignorieren wir nicht, dass es problematische Einzelfälle gibt, in denen Beamtinnen und Beamte keine adäquate Möglichkeit einer Absicherung über die Kombination Beihilfe und PKV haben und die deshalb in der GKV versichert sind, wo sie die Beiträge derzeit vollständig selbst tragen müssen. Für diesen Personenkreis gilt es, eine gute Lösung zu finden – dies ist auch für den dbb sh ein wichtiges Anliegen.

Dieses Anliegen wurde durch einen Landtagsbeschluss vom 31. August 2022 (Drucksache 20/160) aufgegriffen, mit dem die Regierungsfractionen eine entsprechende Regelung im Koalitionsvertrag umsetzen wollten. Danach soll der Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung „in begründeten Fällen, wie beispielsweise später Verbeamtung, Krankheit oder besonderer Familiensituation“ ermöglicht werden. Das würde aus unserer Sicht die Grundlage für einen sachgerechten Kompromiss darstellen.

Der Gesetzentwurf verlässt allerdings diese Grundlage, indem als Voraussetzung für das bezuschusste GKV-Modell die eigentlich vorgesehenen Indikatoren nicht aufgegriffen bzw. präzisiert werden. Stattdessen wird lediglich eine finanzielle Benachteiligung in der PKV oder eine dort nicht bestehende Versicherungsmöglichkeit genannt. Die Aufmerksamkeit wird damit auf einen allgemeinen Beitragsvergleich gelenkt, auf den die Entscheidungsgrundlage auch beschränkt ist.

Ausgeblendet wird 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) ist.

Um die Option auf einen vermeintlichen und meistens erst in der Zukunft liegenden Vorteil zu haben, müssten sich Berufsanfänger vorsorglich freiwillig in der GKV versichern. Zu diesem Zeitpunkt ist in aller Regel jedoch nicht absehbar, wie sich die Karriere und die familiäre Situation entwickeln. Beides sind jedoch wesentliche Aspekte für einen nach dem Gesetzentwurf erforderlichen Beitragsvergleich. Sollten Berufsanfänger, die sich vorsorglich für die GKV entschieden haben und zu einem späteren Zeitpunkt zu der Erkenntnis kommen, dass die Kombination aus Beihilfe und PKV für sie doch attraktiver ist, wären sie den mit einem Systemwechsel verbundenen Hürden sowie dauerhaften Beitragsnachteilen ausgesetzt.

Die in der Diskussion von Befürwortern der pauschalen Beihilfe angeführte Argumentation, junge Menschen, denen zugetraut werde, sich für ein auf Lebenszeit ausgerichtetes

Beamtenverhältnis zu entscheiden, müsse auch die Entscheidung für ein Krankenversicherungssystem zugetraut werden können, ist aus unserer Sicht eine sachwidrig vereinfachte Darstellung der Situation junger Menschen. Die Entscheidung für einen Beruf erfolgt in aller Regel auf der Grundlage vorhandener Interessen und Neigungen sowie sachlichen Kriterien und „Folgeabschätzungen“. Diese Aspekte sind bei der Entscheidung für ein Krankenversicherungssystem in aller Regel nicht gegeben; hinzukommt, dass – wie bereits dargestellt - maßgebende Entwicklungen noch gar nicht absehbar sind. Es besteht die Gefahr, dass die Funktion der Beihilfe als ein aus der Fürsorgepflicht resultierendes Attraktivitätsmerkmal durch ideologisch geprägte Diskussionen und Einflussnahmen in den Hintergrund gerät.

Sollte eine Präzisierung der Voraussetzungen für einen Zuschuss zur GKV entsprechend des vorliegenden Landtagsbeschlusses nicht in Frage kommen, empfehlen wir zumindest eine Optimierung der nach § 80a LBG erforderlichen Feststellung eines mit einem Wechsel in die PKV verbundenen finanziellen Nachteiles. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Heranziehung des Basistarifs der PKV ist aus unserer Sicht ungeeignet und führt zu verfälschten Ergebnissen. Denn der Basistarif ist finanziell sehr unattraktiv und spielt in der Praxis für Beamtinnen und Beamte so gut wie keine Rolle. Aus unserer Sicht sollte unbedingt vermieden werden, dass der Gesetzgeber einen unrealistischen Vergleichsmaßstab vorschreibt und damit Fehlentscheidungen der Beamtinnen und Beamten geradezu fördert. Deshalb sollte ein anderer Weg gewählt werden, um einen Nachteil nachzuweisen. Wir empfehlen dafür die Vorlage eines konkreten Angebotes (oder ggf. die Ablehnung eines Aufnahmeantrages).

Wir schlagen die nachstehend gekennzeichnete Änderung von § 80a Abs. 1 LBG des Gesetzentwurfes vor:

*„Auf Antrag können beihilfeberechtigte Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die freiwillig krankenversichert sind, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbetrages 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. Dies ist durch die Vorlage eines Angebotes (beihilfekonformer Restkostentarif) oder einer Aufnahmeablehnung einer privaten Krankenversicherung nachzuweisen.“*

Die vorgesehene Regelung in Absatz 2 wird von uns dagegen begrüßt. Wenn Beamtinnen und Beamte, die aus einem anderen Bundesland kommen und dort bereits einen GKV-Zuschuss erhalten, nach Schleswig-Holstein versetzt werden, sollte durch den zwingenden Wegfall des Zuschusses keine Hürde für die Personalgewinnung entstehen.

Ergänzend regen wir aufgrund des Sachzusammenhangs auch an dieser Stelle an:

- Der Selbstbehalt in der Beihilfe sollte nunmehr vollständig gestrichen werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Attraktivität einer Beförderung nach A 10 durch die Auslösung des Selbstbehalts derart beeinträchtigt wird.
- Eine sachwidrige Benachteiligung für beihilfeberechtigte Beamtinnen und Beamten ist während der Elternzeit gegeben. Sie müssen die Kosten der PKV ggf. selbst beziehungsweise vom Elterngeld bestreiten. Der in der Elternzeitverordnung unter bestimmten Voraussetzungen vorgesehene Zuschuss in Höhe von 31 bzw. 80 Euro

gleich die Benachteiligung gegenüber der Beitragsfreiheit in der GKV vollkommen unzureichend aus. Die Zuschüsse sollten deshalb spürbar angehoben werden.

Wenn eine Attraktivitätssteigerung des Berufsbeamtentums durch Anpassungen in der beamtenrechtlichen Krankenfürsorge angestrebt wird, hätten diese Maßnahmen eine wesentlich bessere Wirkung.

### Vereinfachung der Mehrarbeitsvergütung

Mit dem Wegfall der Voraussetzung der Messbarkeit der Mehrarbeit für eine Mehrarbeitsvergütung wird eine langjährige Forderung des dbb sh umgesetzt. Vielen Kolleginnen und Kollegen war es bislang nicht möglich, ihre Mehrarbeit abzugelten. Mit den vorgesehenen Änderungen wird die Voraussetzung dafür geschaffen, diesen Missstand zu beenden. Das Erfordernis von Mehrarbeit kann grundsätzlich in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes auftreten. Es ist deshalb sachgerecht, den Vorgesetzten eine entsprechende Beurteilungs- und Anordnungskompetenz zuzubilligen und die Mehrarbeitsvergütung nicht auf bestimmte Aufgabenbereiche zu beschränken.

Allerdings halten wir ergänzend die Streichung von § 3 Abs. 1 Ziffer 3 (und in der Folge für Lehrkräfte § 6 Abs. 2) der Mehrarbeitsvergütungsverordnung für angezeigt. Aus dieser Vorschrift ergibt sich, dass eine Mehrarbeitsvergütung erst ab der 6. Stunde im Kalendermonat möglich ist. Es ist nicht mehr zeitgemäß und alles andere als attraktiv, wenn Beamtinnen und Beamte zusätzlich zur ohnehin viel zu hohen (!!!) regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden weitere 5 Stunden monatlich ohne jeden Ausgleichsanspruch arbeiten müssen. Da diese Verordnungsregelung ihre Grundlage in § 60 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes hat, ist auch hier eine entsprechende Korrektur erforderlich: In Satz 1 sind die Worte „ohne Entschädigung“ und in Satz 2 sind die Worte „mehr als 5 Stunden“ zu streichen. Weiterhin ist Satz 3 zu streichen. Die Folge unseres Vorschlages wäre, dass angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit vollständig durch Dienstbefreiung oder – wenn dies nicht möglich ist – Mehrarbeitsvergütung ausgeglichen wird. Aus unserer Sicht handelt es sich eigentlich um eine Selbstverständlichkeit, deshalb sollte der Gesetzgeber nunmehr endlich tätig werden.

In diesem Zusammenhang wiederholen wir an dieser Stelle unsere Forderung nach einer ersatzlosen Streichung der Sitzungsvergütungsverordnung. Diese Vorschrift regelt den Anspruch auf eine Vergütung für die Protokollführung kommunaler Gremien, wenn die Arbeitsleistung nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden kann. Hier sollten die angepassten Regelungen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gelten, zumal sich aus der Sitzungsvergütungsverordnung ein Stundenlohn ergeben kann, der unterhalb des Mindestlohnes angesiedelt ist.

Um die „Lesbarkeit“ künftigen Fassung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu optimieren, schlagen wir vor:

- In § 1 sollte hinter dem Wort „Beamte“ eingefügt werden: „mit Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern“. Diese Präzisierung würde nach der vorgesehenen Streichung von § 2 Abs. 1 erst über den Umweg der Vergütungshöhe (§ 4) deutlich werden.
- § 2 sollte entweder mit § 3 zu getauscht oder aber am Ende der Verordnung verortet werden. Bei der ersten konkreten Regelung der Verordnung sollte es sich nicht um

eine Ausnahme vom eigentlichen Regelungsgegenstand handeln. Dies wäre nach der Streichung von § 2 Abs. 1 und 2 aber der Fall.

### Übrige Regelungen aus der Drucksache 20/1152

Die übrigen Regelungen stoßen auf keine Bedenken bzw. werden von uns begrüßt. Positiv bewerten wir insbesondere die Vermeidung von Benachteiligungen im feuerwehrtechnischen Dienst, die Weitergewährung von Ausgleichszulagen, die Anpassung von Hinzuverdienstgrenzen, die Sicherstellung des Unfallausgleichs und die Vermeidung von ungerechtfertigten Versorgungsabschlägen bei kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

### Änderungsvorschlag der Staatskanzlei (Umdruck 20/1894)

Die Staatskanzlei empfiehlt, im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zur Fortentwicklung dienstrechtlicher Vorschriften ergänzend die Geltungsdauer des Gesetzes über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 bis zum 31. Dezember 2025 zu verlängern.

Gegenstand des Gesetzes ist die Möglichkeit für Personalräte sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen, gültige Beschlüsse auch im Rahmen von Video- und Telefonkonferenzen zu fassen. Das Mitbestimmungsgesetz geht lediglich von Präsenzsitzungen aus.

Wir können bestätigen, dass sich Videokonferenzen für Personalräte sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen als wichtige Alternative etabliert haben. Auch wenn Präsenzsitzungen in der Regel favorisiert werden, können digitale Formate gegebenenfalls eine sinnvolle Option sein.

Vor diesem Hintergrund hätten wir uns auch vorstellen können, eine entsprechende Regelung nunmehr direkt im MBG zu verankern, statt die „Corona-Gesetzgebung“ nochmals zu reaktivieren. Dies hätte die Rechtsklarheit gefördert, zumal vielen Personalräten dieses separate Sondergesetz gar nicht bekannt ist.

Auf der anderen Seite besteht ein weitergehender Überarbeitungsbedarf des Mitbestimmungsgesetzes, auch mit Blick auf die Entwicklungen der Digitalisierung. Diesbezüglich sind vorbereitende Abstimmungen zwischen der Staatskanzlei und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen vorgesehen. Wir gehen davon aus, dass dieser Prozess zeitnah stattfindet und dabei auch ein Vorschlag für eine dann dauerhafte Regelung durch den Gesetzgeber zu Sitzungsformaten im Personalvertretungsrecht entwickelt wird.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp  
Landesbundvorsitzender