

Schleswig-Holsteinischer Landtag □
Umdruck 16/3854

DGB Bezirk Nord• Besenbinderhof 60 20097 Hamburg

An die Mitglieder des
Innen- und Rechtsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

Per Mail

innenausschuss@landtag.ltsh.de

Abteilung
Bezirksvorsitzender

Unsere Zeichen
PD/PB

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bezirk Nord

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

**Bezirksvorsitzender
Peter Deutschland**

Telefon: 040-28 58-200
Telefax: 040-28 58-235

Fernsprech-Durchwahl
040-28 58-202

e-mail:

peter.deutschland@dgb.de

Internet:

<http://www.nord.dgb.de>

Datum
16.01.09

**Stellungnahme des DGB zum LBNeuG Gesetzentwurf, Drs.
16/2306**

Sehr geehrter Herr Kalinka,
sehr geehrter Herr Eichstädt,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der DGB begrüßt die Anhörung des Landtages zum Entwurf eines
Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechtes in Schleswig-
Holstein.

Der Gesetzesentwurf erfüllt noch nicht die Anforderungen an ein
modernes, attraktives Beamtenrecht. Der DGB wendet sich an den
Sie in der Erwartung, dass noch erhebliche Nachbesserungen
vorgenommen werden. Wir hoffen, mit Ihnen über unsere von den
Beamtenvertretern im DGB in Schleswig-Holstein erarbeiteten
Vorschläge in einen intensiven Dialog treten zu können und senden
Ihnen unsere Stellungnahme verbunden mit der Bitte um ergänzende
mündliche Anhörung.

Das Gesetz ist von erheblicher Bedeutung, prägt es doch das
Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten in den Kommunen, den
Körperschaften und in den Landesverwaltungen in einer Weise so wie
sonst nur Manteltarifverträge und Arbeitsrecht
Beschäftigungsbedingungen bestimmen.

Wie das Beamtenrecht ausgestaltet wird, hat wesentlichen Einfluss auf die Art und Weise, also die Qualität, wie und mit welchen Ergebnis öffentliche Dienstleistungen von den Beamtinnen und Beamten für die Bürgerinnen und Bürger in so wichtigen Bereichen wie bei den Gemeinden, öffentlichen Bereichen des Gesundheitsdienstes, den Landesverwaltungen und Körperschaften, in den Schulen und bei der Polizei, der Berufsfeuerwehr und anderen Vollzugsbereichen erbracht werden.

Im Wesentlichen zielen unsere Vorschläge darauf, das neue Dienstrecht nicht mit unzeitgemäßen Vorschriften zu belasten. Beamtinnen und Beamte sind längst keine ‚Untertanen‘ mehr und verstehen sich nicht so. Sie müssen täglich Verantwortung übernehmen, um ihre Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger bestmöglichst zu erfüllen. Dazu passen keine dienstrechtlichen Regelementierungen alter Art.

Das Berufsbeamtentum wird in Schleswig-Holstein erst zukunftsfähig und gerade für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber attraktiv sein, wenn Beamte nicht als „Arbeitnehmer 2. Klasse“ wahrgenommen werden. Es gilt darum die persönlichen Rechte des einzelnen Beamten der einzelnen Beamtin sowie ihre gemeinsamen Mitgestaltungsmöglichkeiten weiter zu entwickeln.

Der öffentliche Dienst wird in naher Zukunft im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft um die Besten unter den kommenden geburtschwachen Jahrgängen schwerlich bestehen können, wenn das Beamtenrecht als altbacken und überholt gilt. Es gilt also, nicht einfach bisherige Modalitäten weit gehend fortzuschreiben.

1. Beamtenrecht nach positivem Leitbild für Verwaltungen, Bürgerrinnen und Bürger und für Beamtinnen und Beamte weiterentwickeln!

Die Anforderungen, die sich aus unserem entwickelten demokratischen und sozialen Rechtsstaat mit einer engagierten Zivilgesellschaft ergeben, sind vielfältiger als früher. Beschreibt man sie in einem Leitbild, zeichnet sich deutlich ab, dass auch das Dienstrecht entsprechend modernisiert werden muss, um sie erfüllen zu können.

1.1. DGB: Positives Leitbild für das Berufsbeamtentum

In unserer hochkomplexen Zivilgesellschaft werden öffentliche Dienstleistungen effektiv nur von bürgerfreundlichen, souveränen, qualifizierten und engagierten Beschäftigten erbracht werden können, insbesondere Beamtinnen und Beamten die

- bürgerschaftliches wie auch wirtschaftliches Engagement fördern und unter pluralen Interessen vermitteln können,
- mit Empathie Belange einzelner wie von gesellschaftlichen Gruppen annehmen und auf deren Anliegen gerade bei der Anwendung von Rechtsnormen eingehen können,
- Beteiligte mit ihrem Anliegen durch Verwaltungswege begleiten,
- sich zwar auch als, aber nicht ‚nur‘ als Träger von Hoheitsrechten sehen, sich mehr als Partner für die Bürgerinnen und Bürger verstehen,
- ihre hoheitlichen Befugnisse absolut korrekt so wahrnehmen können, dass die Rechte des einzelnen Bürgers, der einzelnen Bürgerin gewahrt werden,
- in der Lage sind, selbst Garant der freiheitlichen demokratischen und sozialen Rechtsordnung zu sein, sie zu repräsentieren und zu fördern,
- wirtschaftliche Zusammenhänge erkennen und ökonomisch handeln können.

1.2 Folgerungen aus einem positivem Leitbildes für das LBNeuG – Kernanliegen des DGB

Der Gesetzesentwurf der Landesregierung folgt leider weder einem erkennbar umfassenden Reformanspruch noch orientiert er sich an einem Leitbild. Er reformiert lediglich das Laufbahnrecht und schreibt sonst weitgehend das bisherige Beamtenrecht des Bundes wie des Landes pragmatisch fort und passt es dem neuen Statusgesetz des Bundes an.

Der Gesetzesentwurf enthält darum nur einige positive Änderungen, die mit dem beschriebenen Leitbild kompatibel sind. Dazu zählen

- lebenslange Qualifikation; der DGB begrüßt, dass die vorgesehene Fortbildungsverpflichtung mit einem Anspruch auf entsprechende Fortbildungsmaßnahmen durch den Dienstherrn korrespondiert (§ 22),
- ein überschaubares Laufbahnrecht; wie es mit der Reduzierung der Laufbahnen auf zwei Laufbahngruppen und 10 Fachrichtungen (§ 13) angestrebt wird,
- die Verkürzung der Dauer bis zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit durch Wegfall der bisherigen Mindestaltersgrenze ‚Vollendung des 27. Lebensjahres‘.

Es fehlt allerdings im LBNeuG-Entwurf eine der Verantwortung und den komplexen Rollen entsprechende Stärkung die individuellen Rechte der Beamtinnen und Beamten und der gemeinschaftlichen Rechte ihrer Vertretungen..

Zu kritisieren ist zudem, dass Regelaltersgrenzen angehoben werden, noch dazu ohne über das Versorgungsrecht zu entscheiden und dass weder durch Altersteilzeit noch vorgezogene Antragsaltersgrenzen für Nachwuchskräfte Einstellungskorridore gesichert werden, auch um eine angemessene Altersstruktur erreichen zu können.

2. Ausbau von individuellen Rechten und Beteiligungsverfahren

Wer als Beamtin oder Beamte eigene Rechte im Berufsleben alltäglich schätzen lernt, wird den anspruchsvollen Anforderungen aus persönlicher Erfahrung und Überzeugung heraus besser gerecht werden können, vor allem, wenn es darum geht, die Rechte anderer, also der Bürgerinnen und Bürger zu wahren und zu fördern.

2.1. individuelle Rechte zur Sicherung der dienstlichen und sozialen Unabhängigkeit

2.1.1. Personalmaßnahmen mit Beteiligung der Betroffenen

Personalpolitisch notwendige und gewollte Mobilität kann meist ohne Anordnungen gewährleistet werden.

Gute Personalarbeit fördert freiwillige Veränderungsbereitschaft. Mobilität wird vor allem durch Personalentwicklung verbessert,, Dazu kann zählen, dass zum Beispiel die Beförderungsvoraussetzungen und Chancen auf Beförderung steigen, wenn unterschiedliche Verwendungen nachgewiesen werden können.

Dies belegt, dass es keineswegs notwendig ist, um Mobilität und Personalveränderungen zu erreichen, dafür Beamtinnen und Beamte stets zu verpflichten und ihnen eine persönliche Mitwirkung vorzuenthalten.

Der DGB fordert:

- **Versetzungen und langfristige Abordnungen** (Abschnitt IV des Entwurfes) **sollten nur mit Zustimmung der oder des Betroffenen zulässig sein**, auch wenn damit kein Wechsel des Dienstherrn verbunden ist, allerdings nur soweit sie nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgen oder Konsequenz organisatorischer Entscheidungen sind.

Damit würde die Unabhängigkeit des einzelnen Beamten, der einzelnen Beamtin gestärkt, die ein wesentliches Merkmal des Beamtentums ist und die Grundlage für die Gleichbehandlung der Bürgerinnen und Bürger bildet. Beamte, die z.B. als unbequem gelten, eben weil sie korrekt handeln, könnten nicht mehr ohne weiteres ‚aus dem Verkehr gezogen werden‘.

- **Der DGB erwartet eine landesweite personalpolitische Verantwortung bei Personalabbau durch Organisationsmaßnahmen.**

Bei landesinternen Körperschaftsumbildungen.(§ 27 Abs. 3) dürfen Maßnahmen, wie sie im Statusgesetz vorgesehen sind und auf die verwiesen wird - bis zum einstweiligen Ruhestand - erst griffen werden, wenn landesweit keine vergleichbare Stelle in einer anderen Körperschaft oder der Landesverwaltung bzw., in der ‚kommunalen Familie‘ zur Verfügung steht.

2.1.2. Rechtsweg uneingeschränkt bewahren – DGB: § 102 zu streichen!

- **DGB: Der Verwaltungsrechtsweg in Gänze wieder herstellen und keinesfalls abkürzen.**

Widerspruch und Anfechtungsklage mit aufschiebender Wirkung tragen zum rechtskonformen Handeln der Verwaltung bei – sowohl gegenüber Bürgerinnen und Bürgern als auch im Innenverhältnis zu den Beamtinnen und Beamten.

Fakten schaffen, wie sie ohne aufschiebende Wirkung von Widersprüchen gegen Versetzungen oder Abordnungen eintreten, führt durch die andere Verwendung die Betroffenen in eine oft für sie beängstigende Situation, gepaart mit Loyalitätskonflikten – alte/neue Dienststelle - . Vor diesem Hintergrund verzichtet so manche/r auf sein Rechtsmittel.

2.2. Weiterentwicklung der gemeinschaftlichen Rechte der Beamtenschaft

Das Beteiligungsthema gewinnt gerade wegen der weitaus umfassenderen Kompetenzen des Landes erheblich an Bedeutung. Insofern genügt es nicht – wie in der Begründung zu § 93 ausgeführt wird –, die bisherige Verfahrensbeteiligung von Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften einfach nur weiter anzuwenden.

Kontraproduktiv ist, den Landesbeamtenausschuss von der Einbeziehung bei der Gestaltung von Rechtsnormen auszuschließen.

2.2.1 Spitzenorganisationen der Gewerkschaften umfassender beteiligen

Der DGB insistiert darauf, den Beteiligungsparagrafen 93 in Anbetracht der nun höchst bedeutsam Regelungskompetenz des Landes für eine spätere konkretere, verbindlichere Verfahrensvereinbarung offener zu gestalten.

Eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (§ 93) ist mehr als ein allgemeines Anhörungsrecht. Sie muss so ausgestaltet sein, dass sie den Zweck des Koalitionsrechtes nach Art. 9 des Grundgesetzes, auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen wirksam Einfluss nehmen zu können, den Gewerkschaften ermöglicht¹.

¹ Gerade in Anbetracht der Tatsache, dass anders als im Tarifrecht das Beamtenrecht aus dienstrechtlicher Sicht nicht mit den Gewerkschaften vereinbar sein soll, kommt es darauf an, zumindest einen adäquaten Ausgleich zu schaffen. Vor allem ohne den – sonst möglichen - Einigungszwang ist ein Höchstmaß an Beteiligung notwendig. Erst damit würde Abwägungsgeboten für eine praktischer Konkordanz entsprochen, nach der die Rechte auf und den Zweck der Bildung von Koalitionen gemäß Art. 9 GG im Kontext zu Art. 33 GG nur in soweit eingeschränkt werden dürfen, als dies zur Wahrung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zwingend erforderlich ist.

Der DGB begrüßt, dass eine Verfahrensvereinbarung vorgesehen ist. Die Formulierungen in § 93 des Gesetzesentwurfes der Landesregierung engen aber den Spielraum für eine Verfahrensvereinbarung ein, denn die Beteiligung wird wie eher wie eine Anhörung beschrieben. Sie besteht nach dem Entwurf der Landesregierung im Wesentlichen aus

- ‚regelmäßig‘ zu führenden ‚Gesprächen‘, dabei sind „ausnahmsweise“ „aus besonderem Anlass weitere Gespräche“ zu ermöglichen sowie
- zur Verfügung zu stellenden Unterlagen, die „zur Stellungnahme“ zu senden sind.

In dem Gesetzesentwurf von § 93 fehlen hingegen

- die Beteiligung qualitativ von einer einfachen Anhörung z.B. dadurch abzuheben, dass die Spitzenorganisationen die Aufgabe haben, an der Dienstrechtsgestaltung ‚mit‘ zu ‚wirken‘,
- das Ziel der Beteiligung, „sich um eine sachgerechte Einigung zu bemühen‘,
- der Zeitpunkt der Einbeziehung, er sollte ‚frühzeitig‘ sein und
- die Qualität der Einbeziehung, sie sollte ‚umfassend‘ erfolgend.

Der DGB schlägt dementsprechend eine präzisere Fassung für § 93 vor. Im folgenden Vorschlag werden

- die eben genannten Kriterien aufgegriffen,
- aber gleichfalls das Letztentscheidungsrecht der Landesregierung gewahrt ,
- die Möglichkeiten der Art der späteren Ausgestaltung einer neuen Beteiligungsvereinbarung offener gehalten.

Vorschlag:

§ 93

Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und
Berufsverbände

(1) Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände wirken bei der Vorbereitung und Gestaltung des Beamtenrechtes durch die obersten Landesbehörden in enger Zusammenarbeit mit. Sie sind frühzeitig und umfassend mit dem Ziel sachgerechter Verständigung zu beteiligen.

(2) Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften können, in einer Vereinbarung das nähere Verfahren zur Mitwirkung und Umsetzung der in Abs. 1 genannten Ziele regeln.

(3) Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu oder für Gesetzesentwürfe sowie Verordnungsentwürfen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, werden im Landtag unter Angabe der Gründe mitgeteilt “.

2.2.2 Gewerkschaftliches Engagement ist keine Nebentätigkeit

Der DGB schlägt vor, die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden den in § 70 Abs. 4 definierten Tätigkeiten hinzuzufügen, die gesetzlich nicht als Nebentätigkeit gelten.

In Folge der umfassenden traditionellen Legaldefinition von Nebentätigkeiten nach § 70 III fällt selbst gewerkschaftliches Engagement unter das Nebentätigkeitsrecht.

Allein die Zuordnung zu den anzeigefreien Nebentätigkeiten schützt nicht davor, dass die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften einem Verbotsvorbehalt unterliegt (§ 73 Abs.3).

2.2.3 Landesbeamtenausschuss stärken statt schwächen

Leider sieht der Gesetzesentwurf vor, die Rechte des Landesbeamtenausschusses zu verringern, ihn also nicht mehr an der Entwicklung der Gestaltung des Dienstrechtes zu beteiligen (§ 94). Weniger Partizipation führt zu weniger Effizienz.

Der DGB spricht sich mit Nachdruck dafür aus, die Rechte des Landesbeamtenausschusses zu belassen und die Vertretung der Beamtenschaft innerhalb des Landesbeamtenausschusses zu verbessern.

Die Hälfte der Mitglieder des Landesbeamtenausschusses sollte auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften berufen werden.

3. Altersgrenzen

3.1 DGB: Regel-Altersgrenze bei 65 belassen

Der DGB lehnt die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr ebenso wie im Rentenrecht ab.

Es handelt sich hierbei ausschließlich um ein Projekt, mit dem die Leistungen im Renten- wie im Versorgungsrecht zeitlich um zwei Jahre gekürzt werden sollen.

Unverantwortlich ist, dass diese Entscheidungen dem Landtag vorgelegt werden, ohne dass die Entwicklung des Versorgungsrechtes bisher politisch entschieden worden ist. Im Rentenrecht hingegen wurde beides in einem Paket zeitgleich geschnürt.

In gleicher Weise muss im Beamtenrecht entschieden werden: Der Landtag sollte die Entscheidung über eine Anhebung der Altersgrenzen erst treffen, wenn er sich über das neue Besoldungs- und Versorgungsrecht in seinen Eckpunkten im Klaren ist.

Mit der Anhebung der Regelaltersgrenzen trifft man nicht die Mehrheit aller Beamtinnen und Beamten, sondern die Minderheit, die bis zur bisherigen Regelaltersgrenze von 65 noch aktiv im Dienst verbleiben konnte. Zu unterstellen, diese seien alle für weitere 2 Jahre noch fit genug, widerspricht den Erfahrungen. Viele halten allein im Hinblick auf die Notwendigkeit durch, ihr Versorgungsniveau noch anzuheben.

Statt Altersgrenzen anzuheben, käme es vielmehr darauf an, durch eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung die Anzahl derjenigen, die bisher vorzeitig ausscheiden mussten, abzusenken.

Für Schwerbehinderte plädiert der DGB dafür, es bei der bisherigen Altersgrenze zu belassen.

3.2. Antragsaltersgrenzen

Der DGB plädiert dafür, auf Antrag bereits mit 60 in den Ruhestand treten zu können, stellt sich aber dagegen, bis zum 70 Lebensjahr im Dienst bleiben zu können.

Es ist geradezu unerträglich, dass einer kleinen Minorität noch ermöglicht werden soll, über das 67. Lebensjahr hinaus weitere drei Jahre auf Antrag bei dienstlichen Belangen im Dienst bleiben zu können. Damit fördert man eine 'Vergreisung' des öffentlichen Dienstes und zwar auf der Ebene der Entscheidungsträger. Beamte im bisherigen einfachen mittleren und gehobenen Dienst werden davon weder nennenswert Gebrauch machen noch werden sich bei ihnen i.d.R. dienstliche Notwendigkeiten darstellen lassen.

Die frühere Antragsaltersgrenze sollte vorbehaltlos bereits statt mit 63 bereits mit 60 möglich sein. Es hängt allerdings vom künftigen Versorgungsrecht ab, wer sich das leisten kann. Ohne einen niedrigeren Versorgungsabschlag wird kaum jemand mit 60 oder 63 den Ruhestand beantragen können.

3.3. Altersteilzeit

Die Gewerkschaften und der DGB appellieren an den Landtag, Altersteilzeit voraussetzungslos unbefristet zuzulassen.

Es gilt, die Alterstruktur des Landesdienstes so zu entwickeln, dass die aktive Beamtenschaft im Durchschnitt allgemein nicht (noch) älter als die vergleichbare Bevölkerung im Erwerbsalter ist und jungen Nachwuchskräften Einstellungskorridore zu öffnen. Dem dient Altersteilzeit. Diese Möglichkeit allein in Bereichen mit Personalabbau vorzusehen läuft darauf hinaus, die meisten Beamtinnen und Beamten von der Möglichkeit der Altersteilzeit auszuschließen.

Der DGB spricht sich darum nachdrücklich dafür aus, sowohl diese Sperre fallen zu lassen als auch die Befristung aufzuheben.

3.4. vorgezogene Altersgrenze mit 60 wird befürwortet

Ausdrücklich begrüßt der DGB, dass die vorgezogenen Altersgrenzen beibehalten werden sollen. Dies ist sachgerecht, weil die Vollzugsdienste wie Polizei und der Feuerwehrtechnische Dienst besonderen Anforderungen unterliegen, die von ihnen die volle Einsatzfähigkeit erfordern, um Sicherheit zu gewährleisten und um Leib und Leben zu schützen oder zu retten.

4. Zu den weiteren Regelungen des Gesetzentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung

zu § 10:

Der DGB spricht sich nachdrücklich dafür aus, den Prognosezeitraum für die gesundheitliche Eignung nicht fiktiv auf die gesamte voraussichtlich aktive Dienstzeit abzustellen.

Zum einen dürfte dies eher spekulativ sein, der lange Zeitraum kann vor allem aber auch zu einer Benachteiligung von Personengruppen führen, bei denen die Möglichkeit besteht, sie könnten eventuell erkranken.

Insofern erscheint es zweckmäßig, den Prognosezeitraum und ggf. auch bestimmte konkrete gesundheitliche Eignungsanforderungen in den Laufbahnvorschriften differenziert festzulegen.

Zu § 13 Abs. 5:

Der DGB geht davon aus, dass laufbahnrechtlich nicht alle Ämter in allen Bereichen durchlaufen werden müssen. Ein Aussetzen einzelner Ämter sollte bestimmt werden können. Dafür kommt z.B. der Polizeivollzug in Betracht.

Zu § 19 :

Der Wegfall der Beamtin oder des Beamten ‚auf Probe‘ als Statusbeamtin oder -beamter (zur Anstellung) wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 20:

Die Mindestabstandsfrist zu der letzten Beförderung wird auf zwei Jahre erhöht. In den meisten Bereichen der Verwaltungen dürfte dies von keiner praktischen Bedeutung sein.

Der DGB gibt zu bedenken, dass in Laufbahnen, die ein Durchlaufen aller Ämter auf verschiedenen Funktionen und mangels Planstellen nicht stets ermöglichen, wie zum Beispiel in der Fachrichtung Bildung dann ein Schulleiter bis zur Ernennung nach A 15, zwei Jahre länger benötigen würde als bei einer Mindestabstandsfrist von einem Jahr.

Ein solches Ergebnis widerspräche dem Leistungsprinzip.

Zu § 21:

Generell für den Aufstieg eine Prüfung vorzusehen, ist zu weitgehend. Es genügt, den Ordnungsgeber zu ermächtigen, dass sie vorgesehen werden ‚kann‘.

Zu § 23:

Tendenziell sind die Regelungen zum Benachteiligungsverbot und Nachteilsausgleich zu befürworten.

Sie reichen jedoch allein nicht aus, um die strukturelle Benachteiligung zum Beispiel von Beamtinnen oder Beamten, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, tatsächlich auszugleichen. Für sie ist vielmehr ein besonderer Fortbildungsanspruch zu normieren, der mit dem Ziel verbunden werden sollte, ihnen eine Vergleichs-Karriere zu denen zu ermöglichen, die nicht unter die Fallgruppen nach § 23 Abs. 1 fallen.

Zu § 26 :

Konsequent wurde in den bisherigen diesjährigen Beteiligungsgesprächen leider eine Einbeziehung der Gewerkschaften in die Berufsbildung der Beamtinnen und Beamten ohne Angabe von Gründen zurückgewiesen.

Hier erwartet der DGB vom Landtag, eine Einbeziehung der Gewerkschaften vorzusehen. Im gesamten Berufsbildungswesen hat sich die Einbeziehung der Gewerkschaften bewährt. Allein im öffentlichen Dienstbereich werden sie weitgehend ausgeschlossen.

Nach der Nichtbeteiligung von Gewerkschaften im bisherigen Ausbildungs- und Prüfungsrecht erwarten wir zumindest im Gesetz die Klarstellung, dass die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen vorzusehen haben und dass die Inhalte und Ziele der Ausbildung von den Ausbildungsträgern unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt werden.

Zu §§ 27 bis 29 :

siehe 2.1

Zu § 54:

Die hier normierte ‚halbe Residenzpflicht‘ ist von keiner praktischen Bedeutung mehr und sollte daher gestrichen werden.

Zumindest aber bedarf die Regelung nach § 54 Abs. 2 einer Präzisierung. Voraussetzung für die Anordnung, die Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von der Dienststelle zu nehmen, muss ein zwingender dienstlicher Grund sein.

Sofern die Anordnungsbefugnis schon nicht gestrichen wird, sollte in § 54 Abs. 2 nach dem einleitenden Wort „wenn“ das Wort „zwingende“ eingefügt werden.

Zu § 55:

Eine Regelung, nach der der Dienstherr Beamtinnen und Beamte anweisen kann, sich in dienstfreien Zeiten in erreichbarer Nähe des Dienstortes aufzuhalten, ist im Prinzip obsolet; sie normiert Rufbereitschaften.

Der DGB erwartet eine Streichung der Regelung. Es kann stattdessen eine Verordnungsermächtigung zum Erlass von Regelungen über Rufbereitschaften vorgesehen werden, so ein Freizeitausgleich beziehungsweise eine Vergütung damit verbunden ist.

Zu § 56:

Wo Dienstkleidungstragen angeordnet wird, muss die Kostenübernahme bzw. das kostenfreie Überlassen seitens des Dienstherrn gesetzlich vorgesehen sein,

Wenn Dienstkleidung getragen werden muss, ist der Dienstherr verpflichtet, auch die Kosten zu übernehmen.

Zu § 58:

Die Abschaffung von Jubiläumswendungen ist zurückzunehmen!

Das besondere Dienst- und Treueverhältnis zwischen dem Land und seinen Beamtinnen und Beamten gebietet es, dass langjährige Pflichterfüllung mit einer angemessenen Jubiläumswendung gewürdigt wird.

Aus diesem Grunde erwartet der DGB, an dieser Stelle die Ausgestaltung der Jubiläumswendung durch eine Verordnung zwingend vorzusehen.

Allein eine Ehrenurkunde wird von der oder dem Betroffenen als schlicht schäbig empfunden. Der Dank muss dem Land auch etwas wert sein.

Zu § 59:

Der DGB begrüßt, dass die Aktualität von Beurteilungen für drei Jahre vom Gesetzgeber unterstellt wird.

Die Kürze der bisherigen Beurteilungsintervalle führt zu einer Selbstbeschäftigung der Verwaltungen, die auf die Beamtinnen und Beamten demotivierend wirkt, weil sie zum einen selten Beförderungsaussichten haben und zum anderen mehr daran interessiert sind, ihre Aufgaben im Interesse der Bürgerinnen und Bürger zu erfüllen.

Zu § 60:

Die weitere gesetzliche Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein auf 41 Stunden läuft auf eine dauerhafte Fortsetzung der Diskriminierung der Beamtinnen und Beamten hinaus. Sie werden sowohl im Hinblick auf ihre nach Tarif beschäftigten Kolleginnen und Kollegen als auch zu denen in den Ländern Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern tätigen Beamtinnen und Beamten diskriminiert.

Der DGB fordert, von eigenständigen beamtenrechtlichen Regelungen abzusehen und sich stattdessen an den tarifvertraglichen Regelungen zu orientieren. Das bedeutet:

In Abs. 1 ist zu regeln, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt der für die Tarifbeschäftigten vereinbarten entspricht.

Der DGB weist darauf hin, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden die Beamtinnen und Beamten nicht nur strukturell benachteiligt und eine sozialpolitische Errungenschaft der Bundesrepublik Deutschland bricht, die in den siebziger Jahren als Regel erreichte 40 Stundenwoche. Durch längeres Arbeiten wird die Effizienz nicht gesteigert, das Ergebnis der Arbeit eher verschlechtert.

In § 60 Absatz 3 kann zwar grundsätzlich die Voraussetzung für eine Pflicht zur Mehrarbeit normiert werden. Ein Ausgleich der Mehrarbeit hat ab der ersten Stunde zu erfolgen.

Eine unentgeltliche Inanspruchnahme über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht zulässig; Absatz 3 Satz 3 widerspricht der Entscheidung des EuGH.

Zu § 61:

Der DGB plädiert dafür nicht nur Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, sondern auch allen anderen, ‚übrigen‘ Beamtinnen und Beamten, auf Antrag Teilzeit zu bewilligen: Mit zu erfassen sind Beamtinnen und Beamte mit Anwärterinnen- und Anwärterbezügen, denn Teilzeit muss auch z.B. für Schwerbehinderte im Beamtenverhältnis auf Widerruf möglich sein. Eine Ausbildungszeit ist entsprechend zu verlängern.

Nachdrücklich plädiert der DGB dafür, unterhältige Teilzeitbeschäftigung nicht nur aus familiären Gründen zu eröffnen. Die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind in das Beamtenrecht analog zu übernehmen. Der öffentliche Dienst kann sich in Bezug auf die Beamtinnen und Beamten den Beschäftigungszielen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht verschließen.

Im Übrigen ist in allen Fällen von Teilzeit umgehend eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeit zumindest aus dringenden sozialen Gründen zu ermöglichen.

In Abs. 1 wird, da es bisher in der Praxis gelegentlich zu Schwierigkeiten führte, die Bewilligung von Teilzeit an ein Soll-Erfordernis zu binden sein. Hier gilt es klarzustellen, dass Teilzeit, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, zu gewähren ist.

Bezüglich der Rückkehrmöglichkeit aus sozialen Gründen gilt auch hier, dass aus dringenden sozialen Gründen eine vorzeitige Rückkehr in ein Normalarbeitsverhältnis umgehend zu eröffnen ist. Die entsprechend in Abs.3 Satz 2 vorgesehene, auch für unterhäftige Teilzeit geltende Aufstockungs- Pflicht des oder der Dienstvorgesetzten wird begrüßt. Die Aufstockung darf aber nur bei ‚zwingenden dienstlichen Belangen‘ unterbleiben.

Zu § 62:

.

Der DGB erwartet, eine unterhäftige Teilzeit aus familiären Gründen von bis zu 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit zuzulassen. Dies dürfte auch im Hinblick auf die wenigen Einzelfälle, die davon Gebrauch machen werden, personalwirtschaftlich zu bewältigen sein.

Die Verpflichtung des Dienstherrn, den Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu ermöglichen, muss im Kontext zu dem Gleichstellungserfordernis gesehen werden, dass die Beurlaubung nicht auf Dauer zu einer beruflichen Benachteiligung führen darf (gleiche Karriere wie Nicht-Beurlaubte).

Zu § 63:

Siehe 3.3

Zu § 72:

Siehe 2.2.2.

Zu § 80:

Die Beamtinnen und Beamten werden ausschließlich auf die Beihilfe und ergänzende private Krankenversicherungen, respektive die Heilfürsorge verwiesen. Damit folgt der Gesetzesentwurf der bisherigen so genannten Entmischung der Systeme, mit der die Beamtinnen und Beamten gezwungen werden, sich ergänzend zur Beihilfe privat zu versichern, beziehungsweise als Heilfürsorgeberechtigte eine Anwartschaftsversicherung für eine private Krankenversicherung in Ergänzung der ihnen als Pensionärin oder als Pensionär zustehenden Beihilfe abzuschließen.

Der DGB lehnt eine gesetzliche Bevorzugung der privaten Krankenversicherungen und damit einen vom Gesetzgeber organisierten Ausstieg der Beamtenschaft aus der solidarischen gesetzlichen Krankenversicherung ab.

Der DGB erwartet, folgende begrenzte Alternative zu eröffnen:

- Den Beamtinnen und Beamten, die bereits vor der Ernennung Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, ist bei ihrer Ernennung eine Wahlfreiheit anzubieten, ob sie auf Beihilfe plus PKV umsteigen oder Mitglied ihrer gesetzlichen Krankenversicherung bleiben.
- Diese Wahlfreiheit kann landesgesetzlich angeboten werden, indem alternativ zum Anspruch auf Beihilfe die Übernahme der Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung angeboten wird.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass insbesondere für Beamtinnen und Beamte, die bereits berufstätig waren und selbst oder deren Familienangehörige, wie zum Beispiel Kinder, an einer von den privaten Krankenversicherungen nur mit bis zu 30 % höherem Beitrags-Risikozuschlag verbunden Krankheit leiden, oft deswegen gezwungen sind, in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben und bisher die Versicherungsbeiträge zur GKV zu fast 100 % selbst tragen, während sie zugleich von Beihilfeansprüchen ausgeschlossen werden.

Ob dazu die neue Basisversicherung der privaten Krankenversicherungen eine Alternative ist, darf bezweifelt werden.

Die in § 80 Abs. 8 wieder vorgesehene Verordnungsermächtigung für einen Selbstbehalt wird vom DGB abgelehnt. Ein Selbstbehalt von bis zu 1 % des jeweiligen jährlichen Grundgehalts ist nichts anderes als eine Besoldungskürzung und widerspricht dem Fürsorgeprinzip.

Zu § 81:

An dieser Stelle oder zuvor ist zu regeln, dass Beamtinnen oder Beamte in Elternzeit nicht nur einen Beihilfeanspruch haben, sondern ihnen der Beitrag zur privaten Krankenversicherung in der Höhe eines Basisarifes zu erstatten ist.

Erst damit würden Beamtinnen und Beamte in Elternzeit gegenüber den in Elternzeit befindlichen Mitgliedern einer gesetzlichen Krankenversicherung gleichgestellt werden.

Zu § 85:

Der DGB spricht sich dafür aus, die Genehmigungspflicht der obersten Dienstbehörde für Personalfragebögen beizubehalten. Dies ist eine Schwelle, die sich als zweckmäßig erwiesen hat, wie die Begründung aufweist, denn es wurden keine Anträge gestellt. Fällt die Schwelle weg, ist mit weiteren Personalfragebögen zu rechnen.

Die in Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit der elektronischen Aktenführung von Personalakten ist zu allgemein bestimmt und bedarf einer gesetzlichen Normierung der Anforderungen an die elektronische Aktenführung zur Sicherung der personenbezogenen Daten.

Die in Abs. 4 vorgesehenen Regelungen sind rudimentär und reichen für elektronische Datenverarbeitung nicht aus.

Zu § 88:

Da ein Einsichtnahmerecht in die Personalakte, auch in die elektronisch Geführte, bedeutet, die Unterlagen nicht mitnehmen zu können, ist ein Wegfall des Anspruches, den Beamtinnen und Beamten auf Verlangen die automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen, nicht vertretbar.

Der DGB spricht sich dafür aus, den Beamtinnen und Beamten das Recht zumindest einer – ggf. auszugsweisen -elektronischen Kopie seiner Akte zu eröffnen.

Zu § 89:

Bei Personalakten in elektronischer Form ist auf jeden Fall eine elektronische Signatur zu fordern, mit der die Unverfälschbarkeit der Daten gesichert werden kann.

Die Weiterleitung von personenbezogenen Daten aus der Personalakte an nicht hoheitliche Stellen wird vom DGB nachdrücklich abgelehnt. Es handelt sich bei den in Abs. 2 vorgesehenen Fällen zur Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe und Prüfung der Kindergeldberechtigung um höchst sensible persönliche Daten. Diese dürfen weder von privaten Firmen bearbeitet noch Dritten überlassen werden.

Zu § 93:

Siehe 2.2.1

Zu § 94, 95:

siehe 2.2.2

zu § 102:

siehe 2.1.2

Zu § 107:

Hier ist auch die Möglichkeit zu eröffnen, bestimmte Ämter auszusetzen, das heißt, sie müssen nicht durchlaufen werden, da sie entfallen.

Die GdP spricht sich dafür aus, die bisher durchlaufenen 14 Ämter auf sechs Ämter zu reduzieren.

Zu § 108:

Der DGB begrüßt und hält die Beibehaltung der bisherigen vorgezogenen Altersgrenze für zwingend notwendig.

.

Zu § 109:

Hier spiegelt sich im Wesentlichen § 208 des geltenden Landesbeamtengesetzes wider, dieses kennt darüber hinaus noch Regelungen nach § 201.

Diese Rechtsvorschrift hat gerade für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte neben dem § 208 auch eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gemäß dem Grundsatz "Rehabilitation vor Versorgung" ermöglicht. Es ist von erheblicher Bedeutung, klarzustellen, hier keinen 'Rückschritt' vorzunehmen, da die gesundheitlichen Anforderungen im Beruf stets ernst zu nehmen sind und es adäquate Lösungen für den Fall des Verlustes von Polizeidienstfähigkeit, Dienstunfähigkeit, geben muss.

Zu § 110:

Der DGB begrüßt, dass die bisherige Regelung nach § 209 des geltenden Gesetzes gelockert wird und unterstützt ausdrücklich diese Neufassung.

Zu § 111:

Die Regelung muss für alle Vollzugsbeamtinnen und -beamten gelten, auch für die nicht uniformierten. Die Kosten der Dienstkleidung und Ausrüstung sind vom Dienstherrn zu übernehmen, soweit die Dienstkleidung von ihm nicht kostenfrei gestellt wird.

Zu § 112:

Der DGB erwartet, dass für die Beamtinnen und Beamten in den Berufsfeuerwehren und des Polizeivollzuges die Freie Heilfürsorge wiedereingeführt wird.

Heilfürsorge ist im Rahmen der Fürsorge eine unentgeltliche Leistung, die der Dienstherr im Rahmen seiner Alimentation zu erbringen hat. Die Einbehaltung von 1,4 % des Grundgehaltes zur Finanzierung der Heilfürsorge muss beendet werden! Sie ist nichts anderes als Teil einer Latte von Sonderopfern, die den Beamtinnen und Beamten zugemutet werden und deren Berufe für die Nachwuchsgewinnung unattraktiv werden lassen.

Zu § 122:

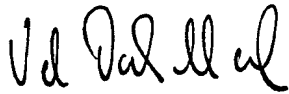
Der DGB lehnt das Abweichen bei der Zuordnung von Ämtern in der Laufbahngruppe zwei für die Beamtinnen und Beamten im Schuldienst ab. Die Erfordernisse und der Abschluss eines Mastergrades müssen in gleicher Weise wie bei allen anderen Fachrichtungen zur Einstufung in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe führen.

Der DGB erwartet daher, §122 Ziffer 1 zu streichen.

Abschließend sei angemerkt, dass der Gesetzesentwurf noch einmal darauf zu prüfen ist, dass Lebens-Partnerschaften – wie im Beihilferecht vorgesehen - gleichgestellt werden; dies wird insbesondere im Besoldungs- und Versorgungsrecht noch wesentlich bedeutsamer sein.

Wir stehen selbstverständlich gerne auch zu einer Erläuterung unserer Positionen gegenüber den Arbeitskreisen der Fraktionen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Deutschland
Vorsitzender DGB Nord

gez. Carlos Sievers
öffentl. Dienst DGB Nord