

**Auswertung der Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses  
zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein – Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBNeuG),  
Drs. 16/2306**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag □  
Umdruck 16/3892**

**Allgemeine Anmerkungen zum Gesetzentwurf**

Verband des höheren  
Verwaltungsdienstes in  
Schleswig-Holstein e. V.  
Umdrucke 16/3774 (neu),  
16/3791

Über die notwendigen gesetzlichen Anpassungen hinaus hätte der Entwurf einer Schleswig-Holsteinischen Laufbahnverordnung mit in das Anhörungsverfahren der Landesregierung gegeben werden müssen, um z.B. die laufbahnrechtlichen Auswirkungen des neuen Landesbeamtengesetzes abschätzen zu können.

Der durch das Innenministerium vorgegebene Termin im Anhörungsverfahren war angesichts der Brisanz der Ergänzungen des Entwurfs für die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände auf Landesebene eine Zumutung. Es entsteht der Eindruck, als solle das Verfahren zu einer formalen Abarbeitung dienen.

Der jetzt vorliegende Entwurf nicht erkennen lässt, welche zusätzlichen Perspektiven für den höheren Dienst eröffnet werden sollen. Er zielt zu einseitig auf die anderen (jetzigen) Laufbahngruppen ab. Wird diese Linie weiter verfolgt, wird der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein geeignete Nachwuchskräfte aus dem Bereich universitärer Abschlüsse kaum noch in ausreichendem Maß gewinnen.

Gefordert werden mehr Abiturienten, mehr Hochschulabsolventen und lebenslanges Lernen. Der Gesetzentwurf reduziert diese gesamtgesellschaftlichen Anforderungen auf das lebenslange Lernen. Dies wird für die zukünftigen Aufgaben des öffentlichen Dienstes nicht ausreichen.

Die Ausweitung der Möglichkeiten für Urlaub oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen und ggf. die eingeräumte Möglichkeit, Altersteilzeit zu gewähren, führt zu erheblichen Einbußen bei der Altersversorgung von Beamtinnen und Beamten. Der Dienstherr ist nach der – sich nicht ändernden – gegenwärtigen Gesetzeslage verpflichtet, auf die nachteiligen Folgen auf die Altersversorgung hinzuweisen. Diese Hinweise sind aber nicht ausreichend, um zu verhindern, dass im Einzelfall eine amtsangemessene Altersversorgung nicht erreicht werden kann. Die gesetzlichen Regelungen wären wegen Verstoßes gegen Artikel 33 Abs. 5 GG verfassungswidrig.

Der Verzicht auf das Rechtsinstitut „Anstellung“ wird begrüßt. Die haushaltsmäßigen Auswirkungen wären jedoch zu prüfen.

Die Einführung einer einheitlichen Probezeit von drei Jahren wird begrüßt. Im Hinblick auf die Möglichkeit, die Probezeit

	<p>abkürzen zu können, müssen die vorgesehenen Fristen bei der Gestaltung der Regelungen über das Beurteilungsverfahren überprüft werden.</p> <p>Der Verzicht auf das Beamtenverhältnis auf Zeit bei Ämtern in leitender Funktion ist zu begrüßen.</p> <p>Die Änderung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften sind im Hinblick auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen grundsätzlich zu begrüßen. Erhebliche Zweifel bestehen hingegen daran, ob gegenüber der beurlaubten Beamtin oder dem beurlaubten Beamten die Verpflichtung aus dem Alimentationsprinzip für eine amtsangemessene Versorgung noch gewährleistet ist. Der Gesetzgeber schafft hiermit Möglichkeiten, die mit dem Eintritt des Versorgungsfalls möglicherweise die Notwendigkeit staatlicher Transferleistungen zur Folge haben.</p>
<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797</p> <p>Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>Wir begrüßen die vorgenommenen Innovationen im Beamtenrecht, die zu einer größeren Flexibilität und Vereinfachung beitragen und mit denen die Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen erleichtert wird. Ob diese Zielsetzung durch den vorliegenden Gesetzentwurf in allen Punkten eingelöst wird, hängt nicht unwesentlich davon ab, wie die noch zu erwartenden Feinregelungen, insbesondere die entsprechenden Verordnungen zum Laufbahn- und Prüfungsrecht ausgestaltet werden.</p> <p>Zu begrüßen ist, dass es für die Norddeutschen Küstenländer aufgrund des Musterlandesbeamtengesetzes zu überwiegend einheitlicher Ausgestaltung des jeweiligen Landesbeamtenrechts kommen soll.</p> <p>Wünschenswert wäre aus unserer Sicht eine stärkere Betonung des Leistungsprinzips, als es das neue LBG vorsieht. Hier dringen wir ausdrücklich auf eine zeitnahe Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zur Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung, ähnlich wie im Tarifrecht.</p> <p>Beamte auf Lebenszeit: Der (nach den Rahmenvorgaben wohl nicht vermeidbare) Verzicht auf eine Altersgrenze für die Verbeamtung auf Lebenszeit entspricht eher dem weiter fortgeführten und noch verschärften Leitbild des herkömmlichen Berufsbeamtentums. Dieser Ansatz ist mit dem beteuerten Modernisierungswillen und den tariflichen Bestimmungen (sog. „Unkündbarkeit“ erst nach dem 40. Lebensjahr) nur schwerlich zur Deckung zu bringen. Sofern es eine Möglichkeit gibt, hiervon im Landesrecht abweichen zu können, sollte diese unbedingt genutzt werden.</p> <p>Durchführung von Vorverfahren: Es würde begrüßt, wenn der künftige regelmäßige Verzicht auf die Durchführung von Vorverfahren bei Entscheidungen der obersten Dienstbehörde generell ohne Ausnahme gelten würde. Die im Entwurf des LBG vorgesehenen Ausnahmetatbestände (z. B. Beurteilungen) machen einen erheblichen Anteil bisheriger Widersprüche aus. Die beabsichtigte Entlastung der Dienstherren könnte ohne die Berücksichtigung von Ausnahmetatbeständen wesentlich größer sein.</p> <p>Eigenständigkeit der kommunalen Dienstherren: Wir hoffen, dass zumindest in der Laufbahnverordnung die Personalhoheit der Kommunen stärker beachtet wird, als dies bisher der Fall war und der Entwurf des LBG erwarten lässt. Zuständigkeiten von Aufsichtsbehörden und des Landesbeamtenausschusses für Ausnahmeentscheidungen bzw. dessen sog. „Mitwirkung“ an Befähigungsnachweisen im Rahmen des Aufstieges sind nicht mehr zeitgemäß. Es bietet sich hier die Gelegenheit, das vorhandene Dickicht im Sinne einer schlanken Verwaltung einmal gründlich durchzufursten und Eingriffe in die kommunale Selbstverwaltung auf die unabdingbaren Fälle zu beschränken.</p>

<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Es wird begrüßt, dass der Entwurf weitgehend auf Regelungen beruht, die für die fünf norddeutschen Küstenländer gelten sollen. Wir kritisieren, dass der Gesetzesentwurf als Auswirkung der Föderalismusreform I aus sich heraus nicht verständlich ist, da wichtige Regelungen im Beamtenstatusgesetz getroffen wurden und nur noch ergänzende Regelungen im Landesbeamtengesetz zu finden sind. Dies führt zu einer Verkomplizierung, da aus verfassungsrechtlichen Gründen eine – auch nur deklaratorische – Aufnahme des Beamtenstatusgesetzes in das Landesbeamtengesetz unzulässig ist.</p>
<p>komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821</p>	<p>In unserer Stellungnahme setzen wir einen Schwerpunkt auf die Belange der kommunalen Beamtinnen und Beamten. Unsere allgemeingültigen Positionen sind in die Stellungnahme des dbb schleswig-holstein, Umdruck 16/3808, eingeflossen, an der wir maßgeblich mitgewirkt haben.</p> <p>Die aktuelle Entwicklung des Beamtenrechts führt für die Beamtinnen und Beamten zu einer Unübersichtlichkeit und für die Personalabteilungen – insbesondere bei den kleineren Einheiten auf kommunaler Ebene – zu großen Herausforderungen. Dies ist insbesondere auf die Vielzahl der Gesetzgebungsverfahren und auf die Auswirkungen der Föderalismusreform zurückzuführen.</p> <p>Wir begrüßen, dass die maßgebenden Rechtsetzungsverfahren – neben dem Landesbeamtengesetz auch die Laufbahnverordnung - rechtzeitig eingeleitet wurden, so dass es zu gelingen scheint, sie rechtzeitig zum 1.4.2009 abzuschließen. Die inzwischen ebenfalls als Entwurf vorliegende Laufbahnverordnung hat sich förderlich auf die Bewertung des Entwurfes des LBNeuG ausgewirkt, weil viele Vorschriften nur im Zusammenhang die notwendige Schlüssigkeit erhalten.</p> <p>Zu begrüßen ist weiterhin das Bestreben, in den norddeutschen Küstenländern ein aufeinander abgestimmtes Beamtenrecht zu etablieren. Allerdings darf die alleinige Gesetzgebungskompetenz der zuständigen Organe der jeweiligen Länder nicht in Frage gestellt werden; deshalb sollten individuelle Regelungen realisiert werden, soweit sie sachgerecht sind. Gleichwohl sind nicht alle Abweichungen, die im LBNeuG vom Muster-LBG der Küstenländer vorgesehen sind, erforderlich und schlüssig.</p> <p>Einige Entwicklungen des Beamtenrechts führen auf kommunaler Ebene zunehmend zu Problemen und Unmut. Zusammenfassend sind zwei maßgebende Unterschiede zwischen Landes- und Kommunalebene festgestellt werden: Erstens sind Einschnitte oftmals kontraproduktiv, zweitens bestehen größere Unterschiede zwischen den Statusgruppen. Die damit verbundenen negativen Auswirkungen stoßen nicht nur bei den betroffenen Kommunalbeamtinnen und –beamten und ihrer Fachgewerkschaft komba, sondern auch bei vielen kommunalen Dienstherren auf Kritik.</p> <p>Wir regen deshalb ein ergänzendes Gesetzgebungsverfahren an, mit dem Ziel, den Kommunen sowohl in der Sache als auch in der Höhe vom Gesetzgeber genau definierte Entscheidungsspielräume zu geben. Damit soll nicht etwa ein völlig eigenes kommunales Beamtenrecht forciert werden, vielmehr geht es darum, Konflikte zu vermeiden, ein professionelles Personalmanagement zu fördern und die kommunale Selbstverwaltung zu stärken, indem die dargestellten Nachteile durch punktuelle Maßnahmen vermieden bzw. eigenständig geregelt werden können. Vorbild könnte das in Nordrhein-Westfalen eingeleitete „Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit im kommunalen Bereich“ sein, welches allseits auf eine ausgesprochen positive Resonanz gestoßen ist.</p>

<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Der Gesetzesentwurf 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.</p> <p>Der Gesetzesentwurf enthält darum nur einige positive Änderungen, die mit dem beschriebenen Leitbild kompatibel sind.</p> <p>Es fehlt 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859</p>	<p>Zu den Regelungen, die nicht hochschulspezifisch sind, übernimmt der VHW die vom dbb übersandten Änderungsvorschläge. Wir ergänzen lediglich zu einigen der Regelungen aus unserer Sicht zu beachtende weitere Gesichtspunkte.</p>
<p>Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869</p>	<p>Die Landesregierung hat einen zwischen den fünf Küstenländern abgestimmten Entwurf für ein nahezu einheitliches Beamtenrecht vorgelegt. Damit wird zumindest ein Teil der eigentlich notwendigen Gleichheit im Beamtenrecht wieder hergestellt bzw. beibehalten. Allerdings bedeutet dies auch ein Verlust von Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften und Verbände.</p> <p>Als Zeitpunkt zum Inkrafttreten ist der 1. April 2009 ins Auge gefasst. Dies mag Sinn machen; allerdings gilt auch hier: Sorgfalt vor Eile. Dieser Grundsatz muss auch für gut durchdachte Übergangsregelungen gelten; bei konkurrierenden Regelungen muss das Günstigkeitsprinzip im Vordergrund stehen.</p> <p>In unserer folgenden Stellungnahme ergänzen wir die vom DGB - unserer Dachorganisation - abgegebene Stellungnahme um einige Polizeispezifika bzw. um Gesichtspunkte, die Polizei und Justizvollzug betreffen.</p>
<p>Deutsche Steuer- Gewerkschaft Umdruck 16/3900</p>	<p>Als Mitgliedsgewerkschaft des Deutschen Beamtenbundes (dbb) hat die DSTG ihre Vorstellungen eingebracht. Diese sind in der Stellungnahme des dbb enthalten. Die DSTG ergänzt die Stellungnahme des dbb um Punkte, die im Besonderen die Steuerverwaltung betreffen.</p>
<p><b>Artikel 1</b> <b>Landesbeamtengesetz</b></p>	

**Abschnitt II**  
**Beamtenverhältnis**  
**§ 4**  
**Vorbereitungsdienst**  
 (§ 4 BeamtStG)

(1) Der Vorbereitungsdienst wird im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet.

(2) Die nach § 26 zuständige Behörde wird ermächtigt, durch Verordnung abweichend von Absatz 1 zu bestimmen, dass anstelle des Beamtenverhältnisses auf Widerruf der Vorbereitungsdienst in einem Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet wird. Auf die Auszubildenden sind mit Ausnahme von § 7 Abs. 1 Nr. 2 und § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG die für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden, soweit nicht durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes etwas anderes bestimmt wird. Wer sich gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt, darf nicht in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden. Anstelle des Dienstes ist eine Verpflichtungserklärung nach dem Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), geändert durch § 1 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. I S. 1942), abzugeben.

(3) Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare werden in einem öffentlichrechtlichen Ausbildungsverhältnis ausgebildet und erhalten abweichend von Absatz 2 Satz 2 eine monatliche Unterhaltsbeihilfe. Das für Justiz zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Nähere durch Verordnung zu regeln.

<p>Städteverband Schleswig-Holstein          Umdruck 16/3797          Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände          Umdruck 16/3809</p>	<p>Zu Abs. 2:          Die vorgesehene Möglichkeit des Vorbereitungsdienstes im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses außerhalb des Beamtenverhältnisses sehen wir kritisch. Aus unserer Sicht ist ein klares Bekenntnis der Dienstherren zur Ausbildung im öffentlichen Dienst im Rahmen eines Beamtenverhältnisses für die Nachwuchskräfte erforderlich. Für viele Kommunen ist es vor dem Hintergrund des demographischen Faktors heute schon schwierig, gute und qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Als ein Vorteil der öffentlichen Verwaltung kann dabei immer noch die Ausbildung im Beamtenverhältnis angeboten werden. Sollte dieser Faktor nun erneut aufgeweicht werden und die Option des Ausbildungsverhältnisses angeboten werden, dann ist dies für das „Image“ des öffentlichen Dienstes nicht förderlich.</p>
<p>dbb          Umdruck 16/3808          BSBD Schleswig-Holstein          Umdruck 16/3792          DPoIG          Umdruck 16/3807</p>	<p>Zu Abs. 2:          Die Möglichkeit der Ableistung des Ausbildungsverhältnisses außerhalb des Beamtenverhältnisses sollte gestrichen werden, da schon die Qualifizierung zu einer späteren Tätigkeit als Beamter auch im Beamtenverhältnis erfolgen sollte, damit eine sachgerechte Abgrenzung der Statusgruppen gewährleistet ist. Außerdem ist eine Identifikation mit dem Beamtenverhältnis bereits während der Ausbildung wichtig.          Nur wenn in Sonderfällen eine Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht möglich ist, kann auf ein Ausbildungsverhältnis außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgewichen werden. Wir schlagen daher folgende Änderung vor:          In § 4 Abs. 2 Satz 1 ist das Wort „dass“ durch die Wörter „in welchen Sonderfällen“ und das Wort „wird“ durch die</p>

	<p>Wörter „werden kann“ zu ersetzen.</p> <p>Zu Abs. 3:</p> <p>Der dbb kritisiert, dass gesetzlich geregelt werden soll, dass Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ausgebildet werden sollen. Während der Ausbildung als Rechtsreferendarin und Rechtsreferendare nehmen sie zum Teil hoheitliche Befugnisse wahr, wie zum Beispiel die Vertretung der Staatsanwaltschaft in Strafverfahren. Aus diesem Grunde ist es aus unserer Sicht zwingend notwendig, die Ausbildung in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf durchzuführen:</p> <p>§ 4 Abs. 3 ist daher zu streichen. § 9 Abs. 1 des Juristenausbildungsgesetzes ist entsprechend zu ändern.</p>
<p><b>§ 5</b>  <b>Beamtinnen und Beamte auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion</b>          (§§ 4, 22 BeamtStG)</p> <p>(1) Ein Amt mit leitender Funktion wird zunächst unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. Die regelmäßige Probezeit dauert zwei Jahre. Die Probezeit kann bei besonderer Bewährung verkürzt werden, jedoch nicht auf weniger als ein Jahr. Zeiten, in denen der Beamtin oder dem Beamten eine leitende Funktion bereits übertragen worden ist, können auf die Probezeit angerechnet werden. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig.</p> <p>(2) Ämter mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 1 sind die der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter mit leitender Funktion sowie die der Besoldungsordnung A oder B angehörenden Ämter der Leiterinnen und Leiter von Behörden oder Teilen von Behörden, soweit sie nicht richterliche Unabhängigkeit besitzen. Im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zählen zu den Ämtern der Leiterinnen und Leiter von Teilen von Behörden die mindestens der Besoldungsgruppe A 12 angehörenden Ämter der Leiterinnen und Leiter von Dezernaten, Fachbereichen, Ämtern und Abteilungen und vergleichbarer Organisationseinheiten sowie die Ämter der leitenden Verwaltungsbeamtinnen und leitenden Verwaltungsbeamten der Ämter nach der Amtsordnung. Absatz 1 gilt nicht für die in § 37 genannten Ämter.</p> <p>(3) In ein Amt mit leitender Funktion darf nur berufen werden, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem Richterverhältnis auf Lebenszeit befindet und</li> <li>2. in dieses Amt auch als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit berufen werden könnte.</li> </ol> <p>Der Landesbeamtenausschuss kann Ausnahmen von Satz 1 zulassen.</p> <p>(4) Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder das Richterverhältnis auf Lebenszeit besteht bei demselben Dienstherrn neben dem Beamtenverhältnis auf Probe fort. Vom Tage der Ernennung an ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem Amt, das der Beamtin oder dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Richterverhältnis auf Lebenszeit übertragen worden ist, mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbotes der Annahme von Belohnungen und Geschenken.</p> <p>(5) Wird die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit in ein anderes Amt mit leitender Funktion versetzt oder umgesetzt, das in dieselbe Besoldungsgruppe eingestuft ist wie das zuletzt übertragene Amt mit leitender Funktion, läuft die Probezeit weiter. Wird der Beamtin oder dem Beamten ein</p>	

<p>höher eingestuftes Amt mit leitender Funktion übertragen, beginnt eine erneute Probezeit.</p> <p>(6) Mit dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit ist der Beamtin oder dem Beamten das Amt mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen. Einer Richterin oder einem Richter darf das Amt mit leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beim gleichen Dienstherrn nur übertragen werden, wenn sie oder er die Entlassung aus dem Richteramt schriftlich langt; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Wird nach Ablauf der Probezeit das Amt mit leitender Funktion nicht auf Dauer übertragen, endet der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt. Auch weitere Ansprüche aus diesem Amt bestehen nicht.</p> <p>(7) Wird das Amt mit leitender Funktion nicht auf Dauer übertragen, ist eine erneute Verleihung dieses Amtes unter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe erst nach Ablauf eines Jahres zulässig.</p>	
<p>Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791</p>	<p>Es ist erforderlich, die Rahmenbedingungen des für Führungspositionen angestrebten Beamtenverhältnisses auf Probe gesetzlich klar abzustecken. Die in der Probezeit durch die Führungskraft zu erreichenden Ziele müssen bei Beginn der Probezeit formuliert und nachvollziehbar evaluiert werden. Bei Nichtbewähren in der Probezeit muss die Verpflichtung bestehen, hierüber einen schriftlichen Bescheid zu erteilen.</p> <p>Daher ist durch Gesetz zu regeln:</p> <p>Der Dienstherr ist verpflichtet, die Anforderungen an die Führungskraft in der Probezeit und das Beurteilungsverfahren zu bestimmen. Einzelheiten sind in der Laufbahnverordnung festzulegen.</p> <p>Die erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen müssen zu Beginn der Probezeit festgelegt, die Teilnahme durch den Dienstherrn ermöglicht und die Verpflichtung der Führungskraft zur Teilnahme bestimmt werden.</p> <p>Im Falle des Nichtbestehens der Probezeit ist die Führungskraft rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit schriftlich unter Mitteilung der Gründe darüber zu informieren, dass die Probezeit nicht erfolgreich absolviert ist.</p>
<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797 Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>Zu Abs. 2: Die Regelung sollte auch auf Ämter mit leitender Funktion der Besoldungsgruppe A 11 BBesO ausgeweitet werden.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792</p>	<p>Es wird begrüßt, dass Ämter mit leitender Funktion künftig nur noch auf Probe vergeben werden.</p> <p>Es ist jedoch erforderlich, die Rahmenbedingungen der Probezeit gesetzlich zu regeln. So müssen z.B. die in der Probezeit durch die Führungskraft zu erreichenden Ziele bei Beginn der Probezeit formuliert und nachvollziehbar evaluiert werden. Es ist zu präzisieren, wie und nach welchen Regelungen der erfolgreiche Abschluss festzustellen ist. Bei Nichtbewähren in der Probezeit</p>

DPoIG Umdruck 16/3807	<p>muss die Verpflichtung bestehen, hierüber einen schriftlichen Bescheid zu erteilen.</p> <p>Wir weisen darauf hin, dass bei der Berechnung des Ruhegehalts der verfassungsrechtlich geschützte Anspruch der Versorgung aus dem letzten Amt nicht unterlaufen werden darf. Dies gilt sowohl für die Beamtenverhältnisse nach § 5 als auch für die Übergangsregelungen nach § 128 LBNeuG. Zu § 5 Abs. 6 Satz 4 LBNeuG ist deshalb folgender Satz 5 ist anzufügen:</p> <p>„Im Falle des Abs. 5 Satz 2 und des Abs. 7 berechnet sich das Ruhegehalt jedoch aufgrund des höchsten Amtes auf Probe oder Zeit, wenn dieses oder ein höheres Amt insgesamt im Beamtenverhältnis für mindestens zwei Jahre bekleidet wurde.“</p>
komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821	<p>Wir halten die Vergabe von Führungsfunktionen zunächst auf Probe für ein sachgerechtes Instrument der Personalentwicklung. Allerdings müssen wir auf Probleme, die bei Dienstherrn mit kleinerem Personalkörper, insbesondere auf kommunaler Ebene, in der Praxis auftreten können, hinweisen.</p> <p>Wird die Probezeit nicht erfolgreich abgeschlossen, muss die Besoldung wieder aus dem bisherigen Amt erfolgen. Dies ist jedoch dann problematisch, wenn eine entsprechende Planstelle nicht vorhanden ist. Eine solche Situation kann insbesondere dann auftreten, wenn die Besetzung der Führungsposition auf Probe mit einer Neueinstellung bzw. Versetzung verbunden war, also eine Stelle, die dem bisherigen Amt entspricht, bei dem Dienstherrn gar nicht frei geworden ist.</p> <p>Für die kommunale Ebene ist die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe vorgeschrieben für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 12. Wir weisen darauf hin, dass eine einheitliche Personalentwicklung für Arbeitnehmer und Beamte erschwert wird, da im Tarifbereich bereits Stellen mit Entgeltgruppe 10 auf Probe übertragen werden können. Dieser Unterschied wirkt sich in den (zunehmenden) Fällen aus, in denen Positionen sowohl mit Beamten als auch mit Arbeitnehmern besetzbar sind.</p>
Deutsche Rentenversicherung Umdruck 16/3846	<p>Die Geschäftsführung der DRV Nord bzw. auch Geschäftsführer und deren Stellvertreter anderer Sozialversicherungsträger werden gem. § 36 IV auf Vorschlag des Vorstandes von der Vertreterversammlung auf Dauer gewählt. Eine Probezeit ist nicht vorgesehen. Durch die Organstellung nehmen die Mitglieder der Geschäftsführung eine Doppelfunktion wahr. Sie sind zum einen Organ des Sozialversicherungsträgers, zum anderen stehen sie in einem dienstrechtlichen Verhältnis zum Träger. Höchststrichterlich entschieden ist, dass die beamtenrechtliche Stellung der Mitglieder der Geschäftsführung eines Versicherungsträgers zu einem Nebeneinander von Beamtenrecht und Selbstverwaltungsrecht führt. Aufgrund dieses Nebeneinanders bedarf es neben der Wahl durch die Vertreterversammlung einer Ernennung in das statusrechtlich für diese Position vorgesehene Amt. Da die Besoldung aus der Besoldungsgruppe B erfolgt, handelt es sich um ein Amt mit leitender Funktion i. S. d. § 5 LBNeuG SH, der die Übertragung des Amtes zunächst als Probezeitbeamtenverhältnis vorsieht. Das steht im Widerspruch zur Regelung des § 36 SGB IV, nach dem der Geschäftsführer unbefristet und unbedingt gewählt wird, und nur unter den engen Voraussetzungen des § 59 SGB IV von seinem Amt entbunden werden kann.</p> <p>Es wird deshalb gebeten, Abs. 2, letzter Satz wie folgt zu ergänzen:</p> <p>„Absatz 1 gilt nicht für die in § 37 genannten Ämter sowie für die Ämter der Geschäftsführung, der Geschäftsführer und</p>



	<p>der stellvertretenden Geschäftsführer von Sozialversicherungsträgern, die gemäß § 36 SGB IV gewählt werden.“</p> <p>Die Differenzierung bei der Übertragung von Führungspositionen auf Probe nach Behörden des Landes und der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist nicht nachvollziehbar und aus unserer Sicht nicht erforderlich.</p>
<p><b>§ 7</b>  <b>Beamtinnen und Beamte auf Zeit</b>          (§ 6 BeamtStG)</p> <p>(1) Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann nur begründet werden, wenn dies gesetzlich bestimmt ist. Für Beamtinnen und Beamte auf Zeit finden die Vorschriften über die Probezeit keine Anwendung. Ist Voraussetzung für die Ernennung die Wahl durch eine Vertretungskörperschaft, ist die Vertretungskörperschaft nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses an dieses gebunden.</p> <p>(2) Soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist, ist die Beamtin oder der Beamte auf Zeit verpflichtet, nach Ablauf der Amtszeit das Amt weiterzuführen, wenn sie oder er unter mindestens gleich günstigen Bedingungen für wenigstens die gleiche Zeit wieder in dasselbe Amt berufen werden soll. Kommt die Beamtin oder der Beamte auf Zeit dieser Verpflichtung nicht nach, ist sie oder er mit Ablauf der Amtszeit aus dem Beamtenverhältnis zu entlassen. Wird die Beamtin oder der Beamte auf Zeit im Anschluss an ihre oder seine Amtszeit erneut in dasselbe Amt für eine weitere Amtszeit berufen, gilt das Beamtenverhältnis als nicht unterbrochen.</p> <p>(3) Soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist, tritt die Beamtin oder der Beamte auf Zeit vor Erreichen der Altersgrenze mit Ablauf der Zeit, für die sie oder er ernannt ist, in den Ruhestand, wenn sie oder er nicht entlassen oder im Anschluss an ihre oder seine Amtszeit für eine weitere Amtszeit erneut in dasselbe oder ein höherwertiges Amt berufen wird. Eine Beamtin oder ein Beamter auf Zeit im einstweiligen Ruhestand befindet sich mit Ablauf der Amtszeit dauernd im Ruhestand.</p> <p>(4) Hauptberufliche Präsidentinnen oder Präsidenten sowie Kanzlerinnen und Kanzler von Hochschulen, die in dieser Eigenschaft zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt sind, treten nach Ablauf ihrer Amtszeit oder mit Erreichen der Altersgrenze nur dann in den Ruhestand, wenn sie eine Dienstzeit von mindestens zehn Jahren in einem Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen zurückgelegt haben oder aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt worden waren. Präsidentinnen oder Präsidenten sowie Kanzlerinnen und Kanzler, die zur Wahrnehmung ihres Amtes aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beurlaubt wurden, treten abweichend von Satz 1 erst in den Ruhestand, wenn sie ihr Amt für die Dauer von zwei aufeinander folgenden Amtszeiten wahrgenommen haben.</p> <p>(5) Das Beamtenverhältnis der Beamtinnen und Beamten auf Zeit, für deren Berufung in das Beamtenverhältnis es einer Wahl bedarf (Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte), endet auch durch Abwahl oder Abberufung, wenn diese gesetzlich vorgesehen ist. Mit ihrer Abwahl oder Abberufung treten die Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten in den einstweiligen Ruhestand.</p> <p>(6) Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann nicht in ein solches auf Lebenszeit umgewandelt werden, ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann nicht in ein solches auf Zeit umgewandelt werden.</p>	
Verband des höheren	Die Begründung solcher zeitlich befristeten Beamtenverhältnisse muss eine ausreichende sachliche Rechtfertigung haben. Diese

Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	ist bei der Schaffung von spezialgesetzlichen Normen darzulegen.
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Beamtenverhältnisse auf Zeit können nur auf Grund spezialgesetzlicher Bestimmung begründet werden. Die Begründung solcher zeitlich befristeten Beamtenverhältnisse muss eine ausreichende sachliche Rechtfertigung haben. Diese ist bei der Schaffung von spezialgesetzlichen Normen darzulegen.
<p><b>§ 9</b> <b>Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung</b> (§ 8 BeamtStG)</p> <p>(1) Die Landesbeamtinnen und Landesbeamten werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, von der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten ernannt. Sie oder er kann ihre oder seine Befugnis auf andere Stellen übertragen.</p> <p>(2) Die Beamtinnen und Beamten nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3 werden von der obersten Dienstbehörde ernannt, soweit durch Gesetz, Verordnung oder Satzung nichts anderes bestimmt ist.</p> <p>(3) Einer Ernennung bedarf es auch bei der Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.</p> <p>(4) Die Ernennung wird mit dem Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ein späterer Tag bestimmt ist.</p> <p>(5) Mit der Begründung des Beamtenverhältnisses erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn.</p>	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	<p>Zu Abs. 3: Die Ernennung wird begrüßt, da nun der Beamte eine Urkunde erhält, dass er auch für die andere Laufbahngruppe die Laufbahnbefähigung erhält.</p> <p>Zu Abs. 4: Die Regelung ist problematisch. Die Ernennung zum Beamten soll mit Aushändigung der Ernennungsurkunde erfolgen, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Tag bestimmt ist. Der dbb setzt sich jedoch dafür ein, dass künftig für die Ernennung von Beamten der auf der Urkunde genannte Tag und nicht der Tag der Aushändigung maßgebend ist. Andernfalls kann dies zu nicht gerechtfertigten laufbahn- und besoldungsrechtlichen Nachteilen führen. Maßgeblicher Zeitpunkt kann nicht ein jederzeit</p>

	hinausschiebbarer Übergabeakt sein, der auch teilweise von persönlichen Umständen – wie z. B. Erkrankung oder Urlaub des Betroffenen – abhängig ist. Daher schlagen wir vor, dass die Ernennung mit dem in der Ernennungsurkunde bestimmten Tag wirksam wird.
<p><b>§ 10</b>  <b>Stellenausschreibung, Feststellung der gesundheitlichen Eignung</b>          (§ 9 BeamtStG)</p>	
<p>(1) Die Bewerberinnen und Bewerber sollen durch Stellenausschreibung ermittelt werden. Einer Einstellung soll eine öffentliche Ausschreibung vorausgehen. Unberührt bleiben die gesetzlichen Vorschriften über die Auswahl der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten der Gemeinden, Kreise, Ämter und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie das Gleichstellungsgesetz vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.- H. S. 562), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 28. Februar 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 184).</p> <p>(2) Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist aufgrund eines ärztlichen Gutachtens (§ 44) festzustellen.</p>	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Zu Abs. 2: Dazu verweisen wir auf die Landtagsdrucksache 16/1420 und die dazu vorliegenden Umdrucke 16/2726 und 16/2990. Es ist folgender Satz 2 anzufügen: <p style="text-align: center;">„Die gesundheitliche Eignung bezieht sich grundsätzlich auf einen Prognosezeitraum von fünf Jahren.“</p> Bei der vorgeschlagenen Änderung geht es dem dbb schleswig-holstein insbesondere um den medizinischen Fortschritt bei den Untersuchungsmethoden, die sich nicht zum Nachteil auswirken dürfen. Daher sollte die Prognose einen überschaubaren Zeitraum beinhalten. Die Forderung bedeutet keine Abkehr vom Lebenszeitprinzip.
komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821	Zu Abs. 1: Es wird vorgegeben, dass einer Einstellung eine öffentliche Ausschreibung vorausgehen soll. Über Ausnahmeregelungen bzw. entsprechende Voraussetzungen werden im Gesetzestext keine Aussagen getroffen, zudem bergen Soll-Regelungen hohe Anforderungen an Abweichungen. Deshalb befürchten wir Unsicherheiten, ob z.B. die Einstellung von Beamtinnen und Beamten auf Probe, die zuvor ihren Vorbereitungsdienst bei demselben Dienstherrn im Beamtenverhältnis auf Widerruf erfolgreich absolviert haben, eine öffentliche Ausschreibung erfordert. In derartigen Fällen wäre eine öffentliche Ausschreibung natürlich sachwidrig, deshalb wäre eine entsprechende Klarstellung im Gesetz (nicht nur in der Begründung) wünschenswert.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.
<p><b>§ 11</b>  <b>Feststellung der Nichtigkeit der Ernennung, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte</b>          (§ 11 BeamtStG)</p> <p>(1) Die Nichtigkeit der Ernennung wird von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde festgestellt. Die Feststellung kann erst getroffen werden, wenn im Fall</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. des § 11 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG die schriftliche Bestätigung der Wirksamkeit der Ernennung nach § 11 Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG,</li> <li>2. des § 11 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG die Bestätigung der Ernennung nach § 11 Abs. 2 Nr. 2 BeamtStG oder</li> <li>3. des § 11 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a BeamtStG die Zulassung einer Ausnahme nach § 11 Abs. 2 Nr. 3 BeamtStG</li> </ol> <p>abgelehnt worden ist. Die Feststellung der Nichtigkeit ist der Beamtin oder dem Beamten oder den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen schriftlich bekannt zu geben.</p> <p>(2) Sobald der Grund für die Nichtigkeit bekannt wird, kann der Ernannten oder dem Ernannten jede weitere Führung der Dienstgeschäfte verboten werden; bei einer Ernennung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG ist sie zu verbieten. Das Verbot der Amtsführung kann frühestens mit der Bekanntgabe der Nichtigkeit nach Absatz 1 ausgesprochen werden.</p> <p>(3) Die bis zu dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte vorgenommenen Amtshandlungen der Ernannten oder des Ernannten sind in gleicher Weise gültig, wie wenn die Ernennung wirksam gewesen wäre.</p> <p>(4) Die der Ernannten oder dem Ernannten gewährten Leistungen können belassen werden.</p>	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Zu Abs. 4: Es wird gefordert, dass die Regelung nicht eine „Kann“-Regelung ist, sondern eine „Soll“-Regelung ist. Eine Kann-Regelung suggeriert, dass es der freien Entscheidung des Dienstherren obliegt, ob Leistungen im Falle der Nichtigkeit der Ernennung zurückgefordert werden. Eine Rückforderung wäre jedoch in den Fällen abwegig, in denen die Nichtigkeit nicht auf das Verschulden des Betroffenen zurückzuführen ist. Diese Situation stellt in der Praxis den Regelfall dar. Vor diesem Hintergrund schlagen wir folgende Formulierung vor: <p style="text-align: center;">„Die der Ernannten oder dem Ernannten gewährten Leistungen werden in der Regel belassen“.</p>
<p><b>Abschnitt III</b>  <b>Laufbahn</b>  <b>§ 13</b>  <b>Laufbahn</b></p>	

<p>(1) Eine Laufbahn umfasst alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören.</p> <p>(2) Es gibt folgende Fachrichtungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Justiz</li> <li>2. Polizei</li> <li>3. Feuerwehr</li> <li>4. Steuerverwaltung</li> <li>5. Bildung</li> <li>6. Gesundheits- und soziale Dienste</li> <li>7. Agrar- und umweltbezogene Dienste</li> <li>8. Technische Dienste</li> <li>9. Wissenschaftliche Dienste</li> <li>10. Allgemeine Dienste.</li> </ol> <p>(3) Die Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe richtet sich nach der für die Laufbahn erforderlichen Vor- und Ausbildung. Zur Laufbahngruppe 2 gehören alle Laufbahnen, die einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen. Zur Laufbahngruppe 1 gehören alle übrigen Laufbahnen. Innerhalb der Laufbahngruppen kann abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden werden.</p> <p>(4) Soweit erforderlich, können innerhalb einer Laufbahn fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige gebildet werden. Laufbahnzweige sind Ämter einer Laufbahn, die aufgrund einer gleichen Qualifikation zusammengefasst werden. Die Laufbahnbefähigung wird durch die Einrichtung eines Laufbahnzweiges nicht eingeschränkt.</p> <p>(5) Bei der Gestaltung der Laufbahnen sind unter Berücksichtigung des besoldungsrechtlichen Grundsatzes der funktionsbezogenen Bewertung der Ämter insbesondere die regelmäßig zu durchlaufenden Ämter festzulegen.</p>	
<p>Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791</p>	<p>=&gt; Verweis auch auf die Stellungnahme zu § 25 und Stellungnahme des dbb, Umdruck 16/3808.</p> <p>Außerdem wird aufgrund des rechtlichen Zusammenhangs auch auf die Stellungnahme gegenüber dem Innenministerium zum Entwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung (Stand 04.12.08) verwiesen:</p> <p>Schleswig-Holstein wird das erste Bundesland sein, dass eine Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen vornimmt, und übernimmt damit eine höchst zweifelhafte Vorreiterrolle, die die Einheitlichkeit des Dienstrechts des Bundes und der Länder in einem verfassungsrechtlich geschützten Bereich des Beamtenrechts beseitigt. Der Entwurf lässt nicht erkennen, welche zusätzlichen Perspektiven für den höheren Dienst eröffnet werden sollen. Wird diese Linie weiter verfolgt, wird der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein kaum geeignete Nachwuchskräfte aus dem universitären Bereich gewinnen können. Grds. ist die Reduzierung der großen Anzahl unterschiedlicher Fachlaufbahnen zu begrüßen, gravierende Bedenken bestehen aber gegen die Aufgabe des bisher vierstufigen Laufbahngruppensystems, da keine angemessene Differenzierung der Laufbahngruppen nach den im</p>

	<p>öffentlichen Dienst zur Verfügung stehenden Funktionen mehr stattfindet. Das durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums geschützte Laufbahnprinzip wird verletzt und die Einführung der zweistufigen Laufbahn führt zu einem unterschiedlichen Laufbahnrecht für die Beamtinnen und Beamten des Landes (so sieht die Ausbildung der Steuerverwaltungsbeamten weiter die vierstufige Laufbahn vor). Außerdem entsteht der Eindruck, als befände sich im Vordergrund der Überlegungen der personalwirtschaftliche Effekt. Der Gesetzentwurf ist keine Fortentwicklung des Berufsbeamtentums i.S.d. Artikel 33 Abs. 5 GG und bewirkt, dass der Landtag die Voraussetzungen dafür schafft, dass verfassungswidrige Laufbahnvorschriften erlassen werden, weil es im Gesetzentwurf keine Regelung für die Aufstieg gibt. Der Gesetzgeber muss die Notwendigkeit der Aufstiegsqualifikation mit besonderen anderweitigen zwingenden Qualifikationserfordernissen festlegen. Dabei ist auch ein objektivierte Fähigkeits- und Leistungskontrolle vorzusehen.</p> <p>Auf die angestrebte Änderung des Laufbahngruppensystems sollte verzichtet werden. Sollte der Landtag entgegen der vorgetragenen Bedenken der Gesetzesvorlage folgen, so dass ein nur noch zweistufiges Laufbahnsystem realisiert wird, so sollten für das Erreichen der Funktionsebene des höheren Dienstes konkrete gesetzliche Vorgaben an den Verordnungsgeber verankert werden. Es sollten folgende Änderungen vorgenommen werden:</p> <p>Zu Abs. 3:</p> <p style="padding-left: 40px;">Satz 4 erhält folgende Fassung:</p> <p style="padding-left: 40px;">“Innerhalb der Laufbahngruppen ist abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern zu unterscheiden. In der Laufbahngruppe 2 ist das Erreichen von Ämtern einer Funktionsebene, die grundsätzlich den erfolgreichen Abschluss eines Studiums an einer Hochschule mit dem Hochschulgrad Master voraussetzt, zulässig, wenn ein in den Laufbahnvorschriften bestimmtes Zulassungsverfahren erfolgreich absolviert worden ist; dabei sind ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen für diese Funktionsebene, insbesondere in wissenschaftlichen Arbeitsmethoden und in Führungsaufgaben, nachzuweisen. Die Feststellung dieser Befähigung ist Aufgabe des Landesbeamtenausschusses.“</p>
<p>Bund Deutscher Rechtspfleger – Landesverband Schleswig- Holstein e. V. Umdruck 16/3784</p>	<p>Die Zusammenfassung aller zum Geschäftsbereich der Justiz gehörenden Laufbahnen zu zwei „Einheitslaufbahnen“ wird abgelehnt. Sie stellt einen erheblichen und ungerechtfertigten Eingriff in den Kernbereich des durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützten Laufbahnprinzips dar, insbesondere dort, wo wie im Fall der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger mit § 2 RPflG, besondere bundesrechtliche Zugangsvoraussetzungen einer Vergleichbarkeit der Laufbahnbefähigungen zwingend entgegenstehen. Statt zusammenzufassen, was nicht zusammen gehört, ist der Entwurf entsprechend den bundesgesetzlichen Zugangsvoraussetzungen in Absatz 2 um eine Laufbahn für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger zu ergänzen, mit Blick auf die Schaffung eines einheitlichen Dienstrechts der norddeutschen Küstenländer höchst hilfsweise eine gemeinsame Laufbahn für Rechtspfleger, Amts- und Staatsanwälte.</p>
<p>Bund Deutscher Kriminalbeamter Umdruck 16/3793</p>	<p>Die Absicht des Gesetzgebers, ein neues Laufbahnrecht mit zwei Laufbahngruppen und 10 Fachrichtungen zu etablieren wird begrüßt. Damit ist aber auch die Erwartung verbunden, dass das Laufbahnrecht im Bereich der norddeutschen Bundesländer im Wesentlichen einheitlich geregelt sein wird. Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass eine Beteiligung der Gewerkschaften und</p>

	Berufsverbände bei der Gestaltung der Laufbahnen im Zuge der Umsetzung des LBNeuG noch erfolgen wird.
Deutsche Justiz-Gewerkschaft Umdruck 16/3794	Die Modernisierung und Flexibilisierung des neuen Laufbahnrechts wird begrüßt, da dadurch eine Verbesserung der Durchlässigkeit bei den Laufbahnen erreicht wird.
Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797 Kommunale Landesverbände Umdruck 16/3809	<p>Begrüßt wird, dass das Institut der Anstellung künftig entfällt.</p> <p>Die Zweiteilung in lediglich zwei Laufbahngruppen erweist sich bei näherer Betrachtung als Kunstgriff, der durch die Einführung gesonderter Kriterien für jeweils zwei Einstiegsämter die Vereinfachung wieder aufhebt. Die Vorstellungen Bayerns gehen weit über die im Nordverbund erkennbaren Ansätze hinaus. Möglicherweise wäre es sinnvoll, eine Einheitslaufbahn vorzusehen. Besonderer Vorschriften über den Aufstieg von der einen in die andere Laufbahn könnten dann komplett entfallen. Der Zugang zu den einzelnen Einstiegs- und Beförderungsämtern wäre aus unserer Sicht wie vorgesehen regelbar.</p> <p>Ferner wird künftig offensichtlich die Bedeutung des Vorbereitungsdienstes zugunsten einer nicht näher spezifizierten hauptberuflichen Tätigkeit abgewertet. Gerade im gehobenen Dienst wird allerdings ein bedeutender Teil des bisherigen Vorbereitungsdienstes innerhalb der Kommunalverwaltung abgeleistet und dient gleichsam auch der Erprobung eines/einer künftigen Beamten/in der Anstellungsbehörde. Es ist zu befürchten, dass insbesondere von politischer Seite der Druck auf die Dienstherren erhöht wird, sich in erster Linie für die „kostengünstige“ Lösung des Quereinsteigers anstelle des Laufbahnbewerbers zu entscheiden. Wird künftig die Verbeamtung auf Lebenszeit, wie vorgesehen, bereits unmittelbar im Anschluss an die Probezeit vorgenommen, fällt dies doch erheblich hinter die bisherigen zeitlichen Möglichkeiten der Anstellungsbehörde (im gehobenen Dienst z. B. 3 Jahre Vorbereitungsdienst, mind. 2,5 Jahre Probezeit mit Verlängerungsoption, Lebenszeitverbeamtung frühestens mit dem 27. Lebensjahr) zurück. Die nunmehr angestrebte, einheitliche dreijährige Probezeit (mit einer weiterhin gegebenen Verlängerungsmöglichkeit um 2 Jahre), vermag diesen Nachteil nur schwach zu kompensieren. Es sei auch dahingestellt, ob es wirklich zu den am dringendsten zu lösenden Problemen gehört, Beförderungen schon nach weniger als einem Jahr nach Ableistung der Probezeit aussprechen zu können.</p> <p>Von der Verringerung der Laufbahnen auf 10 Fachrichtungen profitiert die Kommunalverwaltung nicht, da auch bisher nur ein Bruchteil hiervon praktische Bedeutung hatte.</p> <p>Positiv wird von uns die erleichterte Anerkennung einer bei anderen Dienstherren erworbenen Laufbahnbefähigung bewertet.</p>
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	<p>Der dbb schleswig-holstein unterstützt die Zusammenfassung der Fachrichtungen und Reduzierung der Laufbahnen. Die Zusammenfassung von Laufbahnen führt zu einer größeren Verwendungsbreite. Auch die Einrichtung von Laufbahnzweigen innerhalb einer Fachrichtung wird begrüßt.</p> <p>In Absatz 2 wird die zehnte und letzte Fachrichtung als „Allgemeine Dienste“ bezeichnet. Sie suggeriert „Sonstiges“, „Auffanggruppe“ oder „keine spezielle Qualifikation“. Dies wird der verantwortungsvollen Arbeit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht. Wir schlagen deshalb die Bezeichnung „Verwaltungsdienste“ vor.</p>

	<p>Der dbb schleswig-holstein setzt sich aber nach wie vor für die Schaffung nur einer Laufbahngruppe nach dem Modell der so genannten Einstiegslaufbahn ein. Nur so kann die immer wieder geforderte und von uns auch gestützte Flexibilität im Dienstrecht und damit des öffentlichen Dienstes erreicht werden. Allerdings dürfen die durchaus positiven Ansätze in der Neugestaltung des Laufbahnrechts nicht dazu führen, dass durch die Zusammenfassung von Laufbahngruppen personal- und haushaltswirtschaftliche Überlegungen in den Vordergrund treten. In Zeiten schwieriger Personalhaushalte kann unter fiskalischen Gesichtspunkten eine Einstellung in der unteren Einstiegsebene und die Nutzung beruflicher Erfahrung grundsätzlich dazu führen, dass auf Einstellungen in der höheren Einstiegsebene verzichtet wird. Damit würde aus personalwirtschaftlichen (haushaltsmäßigen) Gründen die Einstellung von höher qualifiziertem Nachwuchs unterlassen.</p> <p>Nicht ausgeräumt ist die Befürchtung, dass der sog. prüfungsfreie Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst, der sich in der Vergangenheit bewährt hat, künftig nicht mehr in dem bisherigen Umfang möglich sein wird. Auch bei zwei Laufbahngruppen halten wir die Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahngruppe und zwischen den Laufbahngruppen für notwendig. Dies gilt insbesondere für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte. Daher kommt dem Aufstiegsverfahren von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2 besondere Bedeutung zu.</p>
<p>komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821</p>	<p>Die Bezeichnung der zehnten Fachrichtung als „Allgemeine Dienste“ wird den Dienstleistungen der Kommunalbeamtinnen und –beamten nicht gerecht. Dort werden vielfältige spezielle Dienstleistungen an der Basis - für die Bürgerinnen und Bürger - erbracht. Die Bezeichnung „Allgemeines“ stellt jedoch eine Abwertung dieser Aufgaben dar. Deshalb sollte die Fachrichtung zumindest als „Verwaltungsdienste“ bezeichnet werden. Sie ist nicht minder umfassend, bedeutet jedoch eine angemessene Wertschätzung. Eine derartige Änderung des Gesetzes hätte eine positive Wirkung, ohne das Kosten entstehen.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Begrüßt wird ein überschaubares Laufbahnrecht; wie es mit der Reduzierung der Laufbahnen auf zwei Laufbahngruppen und 10 Fachrichtungen (§ 13) angestrebt wird.</p> <p>Zu Abs. 5:</p> <p>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.</p>
<p>Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869</p>	<p>Wir haben im Vorfeld mehrfach versucht, Sonderregelungen für den Polizeivollzugsdienst zu erreichen, die der tatsächlichen Situation gerecht werden. Die Laufbahn der Polizei ist in 13 bzw. 14 Ämter unterteilt, wobei die Einheitslaufbahn der Polizei es zwangsläufig mit sich bringt, dass über mehrere Ämter hinweg gleiche Tätigkeiten ausgeübt werden. Eine Differenzierung nach unterschiedlicher Tätigkeit mit unterschiedlichen Ämtern ist in der Realität nur an wenigen Punkten erkennbar. Weiter ist mit einer derartigen Ausdifferenzierung der Ämter ein hoher Verwaltungsaufwand beispielsweise bei Beurteilungen, Auswahlentscheidungen und sonstigen personellen Maßnahmen verbunden, der sich bei einer Zusammenfassung mehrerer Ämter durchaus vermeiden ließe. Leider sind wir im Vorfeld der Diskussion offensichtlich nicht überzeugend genug gewesen, sodass wir das Parlament bitten, noch einmal genau auf diesen Punkt zu schauen.</p>



**§ 14****Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen**

- (1) Für die Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 sind für das erste Einstiegsamt mindestens zu fordern
1. als Bildungsvoraussetzung der erfolgreiche Besuch einer allgemein bildenden Schule oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand und
  2. als sonstige Voraussetzung ein Vorbereitungsdienst oder eine abgeschlossene Berufsausbildung, bei Laufbahnen mit besonderen Anforderungen ein Vorbereitungsdienst und eine abgeschlossene Berufsausbildung.
- (2) Für die Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 sind für das zweite Einstiegsamt mindestens zu fordern
1. als Bildungsvoraussetzung
    - a) ein Realschulabschluss oder
    - b) ein Hauptschulabschluss und eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder
    - c) ein Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder
    - d) ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand
- und
2. als sonstige Voraussetzung
    - a) eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit oder
    - b) ein mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder eine inhaltlich dessen Anforderungen entsprechende abgeschlossene berufliche Ausbildung oder Fortbildung oder
    - c) bei Laufbahnen mit besonderen Anforderungen eine abgeschlossene Berufsausbildung und ein Vorbereitungsdienst.
- (3) Für die Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 sind für das erste Einstiegsamt mindestens zu fordern
1. als Bildungsvoraussetzung ein mit einem Bachelorgrad abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss und
  2. als sonstige Voraussetzung
    - a) eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit oder
    - b) ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst.
- Die Voraussetzungen nach Nummer 2 entfallen, wenn das Hochschulstudium die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden sowie die berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung der Aufgaben in der Laufbahn erforderlich sind.
- (4) Für die Laufbahnen der Laufbahngruppe 2 sind für das zweite Einstiegsamt mindestens zu fordern
1. als Bildungsvoraussetzung ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium und

<p>2. als sonstige Voraussetzung</p> <p>a) eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit oder</p> <p>b) ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst.</p> <p>Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.</p>	
<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797</p> <p>Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>Bezüglich der Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahngruppen ist uns der Zusammenhang zwischen der Bildungsvoraussetzung und der sonstigen Voraussetzung nicht klar.</p> <p>So stellt sich uns z. B. bei den Zugangsvoraussetzungen der Laufbahngruppe 2 die Frage, was ein gleichwertiger Abschluss ist. Müssen die Bewerber über diese Bildungsvoraussetzung verfügen, bevor sie den Vorbereitungsdienst antreten oder wird dieser mit dem durch Prüfung abgeschlossenen Vorbereitungsdienst „erworben“? Auch müsste geklärt werden, wer die Feststellung trifft, ob ein Hochschulstudium die in Abs. 3 S. 2 genannten Voraussetzungen erfüllt. Zudem muss die geforderte hauptberufliche Tätigkeit als sonstige Voraussetzung der Laufbahngruppen 1 und 2 zeitlich bestimmt werden. Aus unserer Sicht müsste die Regelung klarer und eindeutiger formuliert werden.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808</p> <p>BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792</p> <p>DPolG Umdruck 16/3807</p>	<p>Es sollte aus rechtssystematischen Gründen klargestellt werden, ob es möglich ist, weitere Einstiegsämter festzulegen. Wenn ja, sind die vorgesehen konkreten Vorgaben für das erste und das zweite Einstiegsamt problematisch, weil ein drittes Einstiegsamt nur darüber liegende Zugangsvoraussetzungen haben könnte. Wenn nein, sollte bereits in § 13 Abs. 3 geregelt werden, dass pro Laufbahngruppe zwei Einstiegsämter möglich sind.</p>
<p>komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821</p>	<p>Aus § 14 ergibt sich keinerlei unmittelbare Wirkung und kein Informationsgehalt für Beamtinnen und Beamte. Vielmehr könnten Formulierungen wie „eine Berufsausbildung“ oder „ein Vorbereitungsdienst“ irritieren. Dem könnte nämlich entnommen werden, dass mit jeder Berufsausbildung bzw. jedem Vorbereitungsdienst die geforderten Voraussetzungen erfüllt werden. Tatsächlich handelt es sich bei § 14 jedoch um Mindestvorgaben, die sich ausschließlich an den Verordnungsgeber richten. Vor diesem Hintergrund regen wir an, die gesamte Vorschrift sachgerecht in den § 25 zu integrieren.</p>
<p>Deutsche Steuer-Gewerkschaft Umdruck 16/3900</p>	<p>Nach § 14 Abs. 3 des Entwurfs des LBNeuG sind für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 als Bildungsvoraussetzung ein mit einem Bachelorgrad abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss und als sonstige Voraussetzung eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit oder ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst zu fordern. Die DSTG tritt ausdrücklich für den Erhalt der verwaltungsinternen Fachhochschulausbildung an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz ein. Das derzeitige Studium, das explizit auf die Bedürfnisse der Steuerverwaltung ausgerichtet ist, hat sich bestens bewährt und ist daher beizubehalten. Eine Externalisierung und die Umwandlung der Fachhochschule in eine Akademie wird abgelehnt.</p>

**§ 15****Bei einem anderen Dienstherrn erworbene Vorbildung und Laufbahnbefähigung**

(1) Die Zulassung zum Vorbereitungsdienst einer Laufbahn darf nicht deshalb abgelehnt werden, weil die Bewerberin oder der Bewerber die für seine Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung im Bereich eines anderen Dienstherrn erworben hat.

(2) Wer die Laufbahnbefähigung bei einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes erworben hat, besitzt, soweit erforderlich nach Durchführung von Maßnahmen nach § 24 Satz 3, die Befähigung für eine Laufbahn nach §§ 13 und 14.

Städteverband Schleswig-Holstein  
Umdruck 16/3797  
Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände  
Umdruck 16/3809

Zu Abs. 2:

Die Prüfung, welche Maßnahmen erforderlich sind, kann von den Kommunen aufgrund der Komplexität schwer erbracht werden. Zudem kann die Einhaltung eines Mindeststandards nicht gewährleistet werden. Hier sollte eine Klarstellung durch weitere Regelungen getroffen werden.

**§ 17****Andere Bewerberinnen und Bewerber**

(1) In das Beamtenverhältnis kann auch berufen werden, wer, ohne die vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen zu erfüllen, die Befähigung für die Laufbahn durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat (andere Bewerberin oder Bewerber). Dies gilt nicht, wenn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Regelung außerhalb des Beamtenrechts vorgeschrieben oder eine besondere Vorbildung oder Fachausbildung nach der Eigenart der Laufbahnaufgaben zwingend erforderlich ist.

(2) Die Befähigung von anderen Bewerberinnen oder anderen Bewerbern ist durch den Landesbeamtenausschuss festzustellen.

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V.  
Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791

Angesichts der unterschiedlichen beruflichen Werdegänge wird es praktisch nur schwer möglich sein, einen Vergleich zwischen dem Erwerb der laufbahnmäßigen Befähigung nach den einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften und dem Erwerb einer Befähigung durch einen Befähigungserwerb auf Grund beruflicher Erfahrung herzustellen. Es wird vorgeschlagen, auf S. 26/27 der Begründung die beiden letzten Sätze durch folgenden Satz zu ersetzen:

„Die Befähigung anderer Bewerberinnen oder anderer Bewerber ist durch den Landesbeamtenausschuss festzustellen.“

Deutsche Justiz-Gewerkschaft  
Umdruck 16/3794

Es bedarf noch einer gesonderten Regelung für den Quereinstieg der Justizfachangestellten, die neben den Beamtinnen und Beamten in den Serviceeinheiten bei der Justiz tätig sind und daher auch der Laufbahngruppe 1 angehören sollen.

dbb

Zu Abs. 2:

Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Die Regelung wird begrüßt, da damit gewährleistet wird, dass diese Regelung einheitlich ausgelegt wird und die Qualität der anderen Bewerberinnen und Bewerber sichergestellt wird.
<b>§ 18</b> <b>Einstellung</b> Eine Ernennung unter Begründung eines Beamtenverhältnisses (Einstellung) ist im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit nur in einem Einstiegsamt zulässig. Abweichend von Satz 1 kann 1. bei entsprechenden beruflichen Erfahrungen oder sonstigen Qualifikationen, die zusätzlich zu den in § 14 geregelten Zugangsvoraussetzungen erworben wurden, wenn die Laufbahnvorschriften dies bestimmen, 2. für die in § 37 genannten Beamtinnen und Beamten oder 3. bei Zulassung einer Ausnahme durch den Landesbeamtenausschuss auch eine Einstellung in einem höheren Amt vorgenommen werden.	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	Es ist zu erwarten, dass sich hier alsbald eine uneinheitliche Entscheidungspraxis entwickeln wird. Es sollte weiter bei der Entscheidungszuständigkeit des Landesbeamtenausschusses verbleiben. Die in § 20 Abs. 3 geregelte Kompetenzzuweisung für den Landesbeamtenausschuss, Ausnahmen zuzulassen, unterstützt diese Forderung.
<b>§ 19</b> <b>Probezeit</b> (1) Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamtinnen und Beamten nach Erwerb der Befähigung für die Laufbahn bewähren sollen. (2) Die regelmäßige Probezeit dauert in allen Laufbahnen drei Jahre. Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes können auf die Probezeit angerechnet werden, soweit die Tätigkeit nach Art und Bedeutung der Tätigkeit in der Laufbahn gleichwertig ist. Die Mindestprobezeit beträgt in der Laufbahngruppe 1 sechs Monate und in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr. Die Mindestprobezeit kann unterschritten werden, wenn die anrechenbaren Zeiten im Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen abgeleistet worden sind. (3) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind zweimal im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung zu bewerten. Für die Feststellung der Bewährung gilt ein strenger Maßstab. Bei Entlassung wegen mangelnder Bewährung oder Verkürzung der Probezeit ist eine Beurteilung ausreichend.	

<p>(4) Die Probezeit kann bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden.</p> <p>(5) Die in § 37 genannten Beamtinnen und Beamten leisten keine Probezeit.</p>	
<p>Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791</p>	<p>Die Vereinheitlichung der Dauer der Probezeit in allen Laufbahngruppen wird begrüßt. Im Hinblick darauf, dass es künftig keine Anstellung nach Ablauf der Probezeit geben wird, erscheint es nicht erforderlich, eine differenzierte Regelung über die Abkürzung von Probezeiten zu schaffen.</p>
<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797  Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>Konkret ergibt sich nur aus der Begründung zu § 19 Abs. 1, dass nach erfolgreicher Ableistung der Probezeit die Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgen muss. Zur Klarstellung sollte das auch so im Gesetz erwähnt werden.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Der dbb begrüßt, dass nach Ablauf der Probezeit die Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt. Die haushaltsmäßigen Auswirkungen wären jedoch zu prüfen. Es könnte notwendig sein, bereits bei der Aufstellung des Haushalts 2009/2010 eine Ermächtigung dafür zu schaffen, dass die für Nachwuchskräfte vorgesehenen Stellen durch Entscheidung des Finanzministeriums in Planstellen umgewandelt werden.</p> <p>Zu Abs. 3:</p> <p>Kritisiert wird von uns, dass bei der Feststellung, ob der Beamte sich in der Probezeit bewährt hat, ein „strenger Maßstab“ gilt. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff führt zu unterschiedlichen Auslegungen und bedarf weiterer Bestimmungen in anderen Vorschriften wie z.B. Beurteilungsrichtlinien, Laufbahnverordnungen. Da eine Einheitlichkeit nicht gewährleistet ist, verstößt dies nach unserer Auffassung gegen die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung. Zudem wäre es rechtswidrig, hier einen strengeren Maßstab anzulegen als bei anderen Beurteilungsvorgängen. Es kann also nur gemeint sein, dass eine besondere Sorgfalt gefordert ist. Doch selbst eine derartige Formulierung wäre nicht zielführend, denn sie suggeriert, dass bei anderen Beurteilungen keine besondere Sorgfalt erforderlich ist. Wir regen daher an, in Absatz 3 den Satz 2 zu streichen.</p> <p>Nach Abs. 3 Satz 3 ist bei einer Entlassung wegen mangelnder Bewährung eine Beurteilung ausreichend, während ansonsten grundsätzlich zwei Beurteilungen erforderlich sind. Es ist nicht sachgerecht, wenn ausgerechnet bei einer Entlassung nur eine Beurteilung ausreichend sein soll. Die Fürsorgepflicht gebietet es, auf der Grundlage einer zweiten Beurteilung Gewissheit herbeizuführen, ob diese Maßnahme wirklich angemessen ist.</p>
<p>Deutscher</p>	<p>Begrüßt wird die Verkürzung der Dauer bis zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit durch Wegfall der bisherigen</p>

Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	Mindestaltersgrenze ,Vollendung des 27. Lebensjahres'.
<p><b>§ 20</b> <b>Beförderung</b></p> <p>(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt verliehen wird.</p> <p>(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. während der Probezeit,</li> <li>2. vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte hat während der Probezeit hervorragende Leistungen gezeigt,</li> <li>3. vor Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit von mindestens drei Monaten Dauer; dies gilt nicht in den Fällen des § 5 sowie für die Beamtinnen und Beamten nach den §§ 7, 37 und 124,</li> <li>4. vor Ablauf von zwei Jahren seit der letzten Beförderung, es sei denn, dass das derzeitige Amt nicht durchlaufen zu werden braucht. Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden.</li> </ol> <p>(3) Der Landesbeamtenausschuss kann Ausnahmen von Absatz 2 zulassen.</p>	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	<p>Die angestrebte Änderung dient nicht dem Grundsatz der leistungsbezogenen Besoldung; sie ist ausschließlich aus fiskalischen Gründen eingebracht worden. Die bisherige gesetzliche Regelung – Mindestabstandsfrist von einem Jahr zwischen zwei Beförderungen – gilt seit Jahrzehnten und hat in ihrer praktischen Auswirkung nie dazu geführt, einen Schnelldurchlauf durch die Beförderungsämtler zu „suggerieren“. Die Erwähnung, Ausnahmen im Einzelfall zu ermöglichen, deutet darauf hin, dass die gesetzliche Regelung uneindeutig gehandhabt werden soll. Auf den mit Ausnahmeentscheidungen verursachten Verwaltungsaufwand ist hinzuweisen.</p> <p>Der VhVSH lehnt daher die beabsichtigte Verlängerung der Mindestabstandsfrist von einem Jahr auf zwei Jahre ab. Die Vorschrift ist aus dem Entwurf zu streichen. Zu erwägen wäre darüber hinaus, ob es im Interesse der einzelnen Beamtin / des einzelnen Beamten zur Begrenzung des Zeitraums, nach dem die Erprobungszeit zu beenden ist, kommen muss. Es erscheint sachgerecht, diese Frage gesetzlich zu regeln.</p>
Städteverband Schleswig- Holstein Umdruck 16/3797 Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände	<p>Zu Abs. 2 Nr. 4:</p> <p>Nach der vorgeschlagenen Regelung soll die Wartezeit zwischen zwei Beförderungen auf zwei Jahre festgelegt werden. Auch wenn der in der Begründung zum Ausdruck kommende Ansatz nachvollziehbar ist, wird bei der beabsichtigten Verlängerung des Zeitraumes dem Leistungsprinzip nicht Rechnung getragen. Die bisherige Regelung von einem Jahr sollte daher beibehalten werden.</p>

Umdruck 16/3809	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	<p>Zu Abs. 2:</p> <p>Wir begrüßen, dass nach Abs. 2 Nr. 2 eine Beförderung schon direkt nach Beendigung der Probezeit möglich ist. Dadurch werden insbesondere leistungsstarke Beamtinnen und Beamte besonders gefördert.</p> <p>In Abs. 2 Nr. 3 wäre zu erwägen, ob es im Interesse der betroffenen Beamtinnen und Beamten zur Begrenzung des Zeitraums, nach dem die Erprobungszeit zu beenden ist, kommen muss. Es erscheint sachgerecht, diese Frage gesetzlich zu regeln.</p> <p>In dem vorliegenden Entwurf ist in Abs. 2 Nr. 4 die Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen von einem auf zwei Jahre verlängert worden. Die angestrebte Änderung dient nicht dem Grundsatz der leistungsbezogenen Besoldung; sie ist ausschließlich aus fiskalischen Gründen eingebracht worden. Die bisherige gesetzliche Regelung – Mindestabstandsfrist von einem Jahr zwischen zwei Beförderungen – gilt seit Jahrzehnten und hat in ihrer praktischen Auswirkung nie dazu geführt, einen Schnelldurchlauf durch die Beförderungssämter zu „suggerieren“. Die Erwähnung, Ausnahmen im Einzelfall zu ermöglichen, deutet darauf hin, dass die gesetzliche Regelung uneindeutig gehandhabt werden soll.</p> <p>Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass zum einen in der künftig vorgesehenen Bundesregelung (Artikel 1 § 22 Abs. 4 Ziff. 2 DNeuG) an der einjährigen Mindestwartefrist festgehalten wird. Zum anderen ist auch in den bisher vorliegenden Gesetzesentwürfen der Länder zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts eine einjährige Mindestwartefrist vorgesehen. Die Heraufsetzung der Mindestwartefrist auf zwei Jahre erzeugt nach unserer Auffassung eine falsche Signalwirkung im Vergleich zu den Voraussetzungen im übrigen Bundesgebiet. Dies könnte zu einem Attraktivitätsverlust im Hinblick auf die beamtenrechtlichen Entwicklungschancen und Bedingungen insbesondere für hochqualifizierte Spitzenleister führen. Dies sollte jedoch vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst vermieden werden. Die beabsichtigte Verlängerung der Mindestabstandsfrist von einem Jahr auf zwei Jahre wird deshalb abgelehnt.</p>
komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821	<p>Der Gesetzentwurf beinhaltet in § 20 einige Regelungen, die nicht erforderlich sind und darüber hinaus mit dem Grundsatz der Leistungsorientierung kaum in Einklang zu bringen sind.</p> <p>Zu Abs. 2 Nr. 2:</p> <p>Wenn sich eine Beamtin oder ein Beamter in der Probezeit bewährt, ist es nicht nachvollziehbar, warum dann ein weiteres Jahr gewartet werden soll, bis eine funktionsgerechte Besoldung gewährt werden kann bzw. warum diese „hervorragende Leistungen“ voraussetzt. Eine Beförderung nach der Probezeit kann ohnehin nur in Frage kommen, wenn die beamtenrechtlichen Vorgaben zu Stellenbesetzungen eingehalten werden, auch hinsichtlich der Leistung. Zudem ist es unverhältnismäßig, derartige Sachverhalte dem Landesbeamtenausschuss vorzulegen.</p> <p>Zu bedenken ist auch, dass bereits durch die Regelung in Abs. 2 Nr. 1, wonach während der Probezeit keine Beförderungen zulässig sind, die Wartezeit für die erste mögliche Beförderung ausgeweitet wird. Nach den derzeit geltenden Regelungen dauert die Probezeit im mittleren Dienst zwei Jahre und im gehobenen Dienst zwei Jahre und sechs Monate. Künftig ist eine einheitliche Probezeit von drei Jahren vorgesehen (§ 19 Abs. 2 LBNeuG). Das bedeutet am Beispiel des mittleren Dienstes eine Ausweitung</p>

	<p>von zwei auf drei Jahre, so dass kein Bedarf für eine ergänzende Beförderungssperre von einem Jahr nach der Probezeit besteht, was zu einer Wartezeit von insgesamt vier Jahren führen würde.</p> <p>Weiterhin kritisieren wir Abs. 2 Nr. 4. Danach ist eine Beförderung vor Ablauf von zwei Jahren seit der letzten Beförderung unzulässig. Bisher galt eine Wartezeit von einem Jahr. Die Verlängerung wirkt sich ebenfalls negativ aus, insbesondere im Kommunalbereich, wo Beamtinnen und Beamten oftmals nicht entsprechend der Bewertung der übertragenen Stellen besoldet werden, weil die Voraussetzungen für Beförderungen noch nicht erfüllt sind. Die Herbeiführung einer funktionsgerechten Besoldung wird durch die vorgesehene Regelung weiter erschwert. Bereits die Wartezeit von einem Jahr hat sich leistungsfeindlich und demotivierend ausgewirkt. Ein Beamter, der ein Amt ausübt, das einer höheren Besoldungsgruppe zugewiesen ist, erwartet zu Recht, dass er dementsprechend bezahlt wird. Diese Erwartungshaltung sollte künftig nicht in einem noch stärkeren Maße enttäuscht werden. Zudem würde hier eine Benachteiligung gegenüber den Tarifbeschäftigten ausgeweitet – dort greift die Tarifautomatik, die eine sofortige Eingruppierung entsprechend der erfüllten Tätigkeitsmerkmale gewährleistet.</p> <p>Wir fordern deshalb, in Abs. 2 die Nr. 2 zu streichen und in Nr. 4 die Wartezeit von einem Jahr beizubehalten.</p>
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.
Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859	Durch den Entwurf vom 18.07.2007 ist in Abs. 2 Nr. 4 die Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen von einem auf zwei Jahre verlängert worden. Eine spätere Beförderung verkürzt jedoch die Dauer der Besetzung einer Beförderungsstelle. Das sei an zwei Extremfällen verdeutlicht: Eine im Stellenpool vorhandene Beförderungsstelle kann während der aktiven Dienstzeit nur an einen Beamten vergeben werden, wenn dieser gleich bei seiner Verbeamtung befördert würde. Erfolgt die Beförderung erst genau in der Mitte der aktiven Dienstzeit kann auch ein zweiter Beamter zuvor in der Mitte seiner aktiven Dienstzeit befördert werden. Bei gegebenem Stellenkegel kann es daher zu mehr Beförderungen kommen, so dass mehr Beförderte zwei Jahre vor dem Erreichen der Altersgrenze ein höheres Amt erreicht werden haben und infolgedessen auch ein höheres Ruhegehalt bekommen werden. Die Regelung senkt keine Kosten, sondern erhöht die Versorgungskosten. Außerdem werden die Bezüge des Beförderungsamtes bei durchschnittlich höheren Altersstufen gezahlt.
<p><b>§ 21</b> <b>Aufstieg</b></p>	
<p>Beamtinnen und Beamte mit der Befähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 können auch ohne Erfüllung der für die Laufbahn vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen durch Aufstieg eine Befähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 erwerben. Für den Aufstieg ist die Ablegung einer Prüfung zu verlangen; die Laufbahnvorschriften können Ausnahmen bestimmen.</p>	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in	Wird die Änderung des Laufbahngruppensystems realisiert, sollen nach der Begründung zu den Regelungen für den Aufstieg die bisherigen Verzahnungsämter entfallen. Dies hätte zur Folge, dass die Verzahnungsämter ausschließlich beim Wechsel von der



Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 (mittlerer Dienst zum gehobenen Dienst) entfallen. Alle weiteren bisherigen Verzahnungsämter bleiben, da kein Aufstieg vorgesehen ist, erhalten.
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Durch den jetzt vorliegenden Entwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung sind unsere früher geäußerten grundsätzlichen Bedenken zu den Möglichkeiten eines prüfungsfreien Aufstiegs – neu: Bewährungsaufstieg – ausgeräumt worden.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	Generell für den Aufstieg eine Prüfung vorzusehen, ist zu weitgehend. Es genügt, den Verordnungsgeber zu ermächtigen, dass sie vorgesehen werden ,kann’.
Deutsche Steuer- Gewerkschaft Umdruck 16/3900	Die DSTG begrüßt ausdrücklich, dass an dem Bewährungsaufstieg von Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt in Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt festgehalten wird. Dieser prüfungsfreie Aufstieg hat sich in der Vergangenheit sehr bewährt. Er wird von den Kolleginnen und Kollegen als sehr motivierend empfunden.
<p><b>§ 22</b></p> <p><b>Personalentwicklung, Qualifizierung und Fortbildung</b></p> <p>Die berufliche Entwicklung in der Laufbahn und der Aufstieg setzen eine entsprechende Qualifizierung, insbesondere die erforderliche Fortbildung, voraus. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen und sich selbst fortzubilden. Der Dienstherr hat durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen. Fortbildung und weitere Maßnahmen der Qualifizierung können Bestandteil einer Personalentwicklung sein.</p>	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	Diese Regelung wird ausdrücklich begrüßt.
Deutsche Justiz- Gewerkschaft Umdruck 16/3794	Der breite Raum, der im Gesetzentwurf für den Grundsatz des lebenslangen Lernens vorsieht wird begrüßt, allerdings muss bedacht werden, dass neben der zielgerichteten Verwendung auch eine erhebliche Verstärkung der Fortbildungsmittel benötigt wird.  Bedauert wird, dass trotz des immer wieder betonten Leistungsgedankens im Beamtenrecht für die Landesbeamten in Schleswig-

	Holstein die Gewährung einer Leistungsprämie weiterhin ausgeschlossen bleiben soll – trotz guter Erfahrungen in anderen Bundesländern und der Einführung leistungsorientierter Bezahlung im Tarifbereich.
<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797</p> <p>Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>Zu Satz 4:</p> <p>In der Begründung zu Satz 4 heißt es, dass sich die Auswahl der Beamtinnen und Beamten, die an einer Personalentwicklung teilnehmen, nach den Grundsätzen des § 9 BeamtStG (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) zu richten hat. Um Unklarheiten vorzubeugen, sollte der jetzige Satz 4 wie folgt fortgesetzt werden:</p> <p>„(..); § 9 BeamtStG ist entsprechend anzuwenden.“</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808</p> <p>BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792</p> <p>DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Die Regelung wird begrüßt. Mit der Pflicht der Beamtinnen und Beamten, sich beruflich fortzubilden, korrespondiert die Aufgabe des Dienstherrn, entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen und die Teilnahme zu ermöglichen. Hierdurch sehen wir den von uns bereits mehrfach formulierten Anspruch auf Fort- und Weiterbildung umgesetzt. Zur Ausgestaltung bedarf es weiterer Regelungen.</p> <p>Die ausdrückliche Nennung der in Zukunft vor dem Hintergrund des Erfordernisses eines lebenslangen Lernens immer wichtiger werdenden Qualifizierung auch im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten wird befürwortet. Denn eine systematische Förderung des Mitarbeiterstammes durch gezielte Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist von herausragender Bedeutung.</p> <p>Die Ausgestaltung der im Gesetz enthaltenen Grundsätze in der Allgemeinen Laufbahnverordnung und ggf. in einer ergänzenden Vereinbarung nach § 59 MBG wichtige Themenfelder in der künftigen Gestaltung der Personalentwicklung.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Der DGB begrüßt, dass die vorgesehene Fortbildungsverpflichtung mit einem Anspruch auf entsprechende Fortbildungsmaßnahmen durch den Dienstherrn korrespondiert.</p>
<p><b>§ 23</b> <b>Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich</b></p>	
<p>(1) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 nicht nachteilig auswirken.</p> <p>(2) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich ihre oder seine Bewerbung um Einstellung infolge der Geburt oder Betreuung eines Kindes verzögert hat, und hat sie oder er sich innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes beworben, ist der Grad ihrer oder seiner fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu dem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie oder er sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach § 4 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), geändert durch Artikel 6 Abs. 8 des Gesetzes</p>	

<p>vom 19. August 2007 (BGBl. I S. 1970), sowie nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), geändert durch Artikel 2 Abs. 10 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zugrunde zu legen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Verzögerung der Einstellung wegen der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.</p> <p>(3) Zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Geburt oder der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter achtzehn Jahren oder</li> <li>2. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen</li> </ol> <p>kann die Beamtin oder der Beamte ohne Mitwirkung des Landesbeamtenausschusses abweichend von § 20 Abs. 2 Nr. 1 und 2 während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit befördert werden. Das Ableisten der vorgeschriebenen Probezeit bleibt unberührt.</p> <p>(4) Die Absätze 2 und 3 sind in den Fällen des Nachteilsausgleichs für ehemalige Beamtinnen und Beamte der Bundespolizei, für ehemalige Soldatinnen und Soldaten nach § 9 Abs. 8 Satz 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 2001 (BGBl. I S. 253), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 22. April 2005 (BGBl. I S. 1106) und § 8a des Soldatenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 2002 (BGBl. I S. 1258, 1909), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 13. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2904), sowie für ehemalige Zivildienstleistende nach § 78 des Zivildienstgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Mai 2005 (BGBl. I S. 1346), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 3 des Gesetzes vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), und Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer nach § 17 Abs. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Artikel 35 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954), entsprechend anzuwenden.</p>	
Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Umdruck 16/3752	<p>Zu Abs. 2:</p> <p>Der Landesrechnungshof hat keine Prüferkenntnisse zur praktischen Relevanz dieser sehr weitreichenden Vorschrift. Es kann zwar Lebenslagen geben, in denen ein Nachteilsausgleich gerechtfertigt ist, allerdings ist die Umsetzbarkeit in Abs. 2 fraglich. Es sollte die Regelung des Bundes (§ 25 Bundesbeamtengesetz (neu)) übernommen werden.</p>
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	<p>Der Absatz 3 wird positiv bewertet.</p>
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	<p>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.</p>

**§ 24**  
**Laufbahnwechsel**

Ein Wechsel von einer Laufbahn in eine andere Laufbahn derselben Laufbahngruppe ist zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt. Besitzt die Beamtin oder der Beamte nicht die Befähigung für die neue Laufbahn, ist ein Laufbahnwechsel durch Entscheidung der für die Gestaltung der Laufbahn zuständigen obersten Landesbehörde zulässig. Dabei soll eine Einführung vorgesehen werden, deren Umfang allgemein oder einzelfallbezogen zu bestimmen ist. Ist eine bestimmte Vorbildung oder Ausbildung durch besondere gesetzliche Regelung vorgeschrieben oder eine besondere Vorbildung oder Fachausbildung nach der Eigenart der neuen Aufgaben zwingend erforderlich, ist ein Wechsel nur durch entsprechende Maßnahmen zum Erwerb der Befähigung für die neue Laufbahn zulässig.

Bund Deutscher  
Rechtspfleger –  
Landesverband Schleswig-  
Holstein e. V.  
Umdruck 16/3784

Die Entwurfsfassung gibt insbesondere durch die Formulierung in Satz 2 Anlass zu der Interpretation, ein Laufbahnwechsel sei auch dann zulässig, wenn Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn nicht besitzen, sondern stattdessen lediglich die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse für die Wahrnehmung einzelner Aufgaben, die der neuen Laufbahn zugeordnet sind. Das ist mit Blick auf die Verbreiterung der Laufbahnen ein deutliches Minus zur Laufbahnbefähigung und damit ebenfalls ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in das Laufbahnprinzip. Die Norm sollte deshalb wie folgt gefasst werden:

"(1) Ein Wechsel der Laufbahn ist zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt. Abweichend von Satz 1 ist ein Wechsel der Laufbahn ist auch dann zulässig, wenn die bisherige Laufbahn der anderen Laufbahn gleichwertig ist (Absatz 2) oder wenn eine gleich zu bewertende Befähigung für die andere Laufbahn erworben worden ist (Absatz 3). Satz 2 gilt nicht, wenn für die neue Laufbahn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Rechtsvorschrift vorgeschrieben ist.

(2) Laufbahnen gelten als einander gleichwertig im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie zu derselben Laufbahngruppe gehören und wenn die Befähigung für diese Laufbahnen eine im Wesentlichen gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzt.

(3) Der Beamte kann eine gleich zu bewertende Befähigung für eine andere Laufbahn auch durch Unterweisung oder durch andere geeignete Maßnahmen erwerben, wenn die bisherige Laufbahn und die andere Laufbahn hinsichtlich der Vorbildung und Ausbildung miteinander vergleichbar sind oder wenn die bisherigen Tätigkeiten mit den Anforderungen der anderen Laufbahn vergleichbar sind. Über die Anerkennung der Befähigung entscheidet die für die Laufbahn zuständige oberste Dienstbehörde."

Abs. 1 Satz 3 in der neu vorgeschlagenen Fassung stellt klar, dass ein Laufbahnwechsel aufgrund gleichwertiger Befähigung nur dann möglich ist, wenn – wie beispielsweise durch § 2 RPfIG – nicht durch Rechtsvorschrift besondere Zugangsvoraussetzungen normiert sind.

Städteverband Schleswig-  
Holstein  
Umdruck 16/3797

Zu Satz 4:  
Die Zulässigkeit sollte vom erfolgreichen Abschluss der Maßnahme abhängig gemacht werden.

Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809	
komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821	Die deutliche Reduzierung der Laufbahnen führt bereits zu einer größeren Verwendungsbreite der Beamtinnen und Beamten. Es wird deshalb ein eher geringer Bedarf an Laufbahnwechsel bestehen. Deshalb sollten die Voraussetzungen für Laufbahnwechsel klar definiert werden. Wir würden es deshalb begrüßen, wenn Laufbahnwechsel die Zustimmung der Beamtin bzw. des Beamten erfordern.
<p><b>§ 25</b> <b>Laufbahnverordnungen</b></p> <p>(1) Unter Berücksichtigung der §§ 13 bis 24 ist die nähere Ausgestaltung der Laufbahnen durch Verordnung zu bestimmen. Dabei sollen insbesondere geregelt werden</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Gestaltung der Laufbahnen, insbesondere die Einrichtung von Laufbahnzweigen und die regelmäßig zu durchlaufenden Ämter (§ 13),</li> <li>2. der Erwerb der Laufbahnbefähigung (§§ 14 bis 17); dabei sind auch die Mindestdauer eines Vorbereitungsdienstes und einer hauptberuflichen Tätigkeit zu regeln,</li> <li>3. die Durchführung von Prüfungen einschließlich der Prüfungsnote,</li> <li>4. Voraussetzungen für die Einstellung in einem höheren Amt als einem Einstiegsamt (§ 18 Satz 2 Nr. 1),</li> <li>5. die Probezeit, insbesondere ihre Verlängerung und Anrechnung von Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit auf die Probezeit (§ 19),</li> <li>6. die Voraussetzungen und das Verfahren für Beförderungen und den Aufstieg sowie für Personalentwicklungsmaßnahmen, die darauf gerichtet sind, Beamtinnen und Beamte auf die Übernahme bestimmter Ämter und Funktionen vorzubereiten (§§ 20, 21, 22),</li> <li>7. Voraussetzungen für den Laufbahnwechsel (§ 24),</li> <li>8. Grundsätze der Qualifizierung und Fortbildung im Rahmen der Personalentwicklung (§ 22),</li> <li>9. Grundsätze für dienstliche Beurteilungen (§ 59),</li> <li>10. Einzelheiten des Nachteilsausgleichs (§ 23),</li> <li>11. Ausgleichsmaßnahmen zu Gunsten von schwerbehinderten Menschen,</li> <li>12. Besonderheiten für Beamtinnen und Beamte nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3.</li> </ol> <p>(2) Die Landesregierung erlässt durch Verordnung nach Absatz 1 die Vorschriften, die für alle Laufbahnen einheitlich gelten sollen (Allgemeine Laufbahnverordnung). Darüber hinaus erforderliche Vorschriften erlässt die für die Gestaltung der jeweiligen Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium durch Verordnung nach Absatz 1.</p>	

<p>Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791</p>	<p>=&gt; Verweis auch auf die Stellungnahme an die Fraktionen vom 30.07.08, und des dbb, Umdruck 16/3808, und zu § 13 LBeamtG (neu).</p> <p>Auf die angestrebte Änderung des Laufbahngruppensystems sollte verzichtet werden. Sollte der Landtag entgegen der vorgetragenen Bedenken der Gesetzesvorlage folgen, so dass ein nur noch zweistufiges Laufbahnsystem realisiert wird, so sollten für das Erreichen der Funktionsebene des höheren Dienstes konkrete gesetzliche Vorgaben an den Verordnungsgeber verankert werden. Es sollten folgende Änderungen vorgenommen werden:</p> <p>Zu Artikel 1 § 25</p> <p>§ 25 Abs. 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Folgende neue Nr. 2 wird eingefügt:</p> <p>“2. die Gestaltung des Zugangs zu Ämtern einer Funktionsebene, die grundsätzlich den erfolgreichen Abschluss eines Studiums an einer Hochschule mit dem Hochschulgrad Master voraussetzt; dazu gehören insbesondere</p> <p>a) die Bestimmung der Zeitdauer und des Inhalts berufspraktischer Erfahrungen sowie</p> <p>b) der Nachweis entsprechender Befähigungen durch Leistungsnachweise und grundsätzlich durch erfolgreiche Teilnahme an einem Assessment-Center,“</p> <p>b) Die Nummern 2 bis 12 werden Nummern 3 bis 13.</p>
<p>Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>Zu Abs. 1 Nr. 6 und 8:</p> <p>Es ist sehr zu begrüßen, dass der Gesetzgeber mit den vorgesehenen Verordnungen die Dienstherren anhalten möchte, eigenes Personal zu qualifizieren. An dieser Stelle gibt es sicher Nachholbedarf. Dennoch reicht die Regelung des § 20 Abs. 4 LBNeuG (allenfalls i.V.m. Verwaltungsvorschriften) völlig aus, um dem Ziel Nachdruck zu verleihen. Alles Weitere sollten die jeweiligen Dienstherren selbständig regeln dürfen. Nur dann ist das LBNeuG in sich stimmig. Denn zur Begründung von § 24 wird ausgeführt, dass die eigenständige Verantwortung der Personaldienststellen gestärkt werden soll. Im Bereich der Personalqualifizierung würde diese eigenständige Verantwortung durch eine Verordnung aber wieder eingeschränkt werden.</p>
<p><b>§ 26</b> <b>Ausbildungs- und Prüfungsordnungen</b></p> <p>(1) Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde trifft im Benehmen mit dem Innenministerium durch Verordnung Vorschriften über die Ausbildung und Prüfung. Dabei sollen, unter Berücksichtigung der Regelungen der Laufbahnverordnungen, insbesondere geregelt werden</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Voraussetzungen für die Zulassung zur Ausbildung,</li> <li>2. die Ausgestaltung der Ausbildung, einschließlich der theoretischen und praktischen Ausbildung,</li> <li>3. die Anrechnung von Zeiten einer für die Ausbildung förderlichen berufspraktischen Tätigkeit sowie sonstiger Zeiten auf die Dauer der Ausbildung,</li> </ol>	

4. Vorschriften über Zwischenprüfungen, soweit erforderlich,
5. die Durchführung von Prüfungen,
6. die Wiederholung von Prüfungen und Prüfungsteilen sowie die Rechtsfolgen bei endgültigem Nichtbestehen der Prüfung,
7. die Folgen von Versäumnissen und Unregelmäßigkeiten,
8. das Rechtsverhältnis der oder des Betroffenen während der Ausbildung.

(2) Studien- und Prüfungsordnungen für berufsqualifizierende Studiengänge, die zum Eintritt in den öffentlichen Dienst berechtigen, müssen die in Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 bis 7 enthaltenen Regelungen berücksichtigen.

(3) Verordnungen, die aufgrund des Absatzes 1 erlassen werden, können abweichend von § 60 des Landesverwaltungsgesetzes im Amtsblatt für Schleswig-Holstein oder im Nachrichtenblatt des Ministeriums für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein verkündet werden. Auf sie ist unter Angabe der Stelle ihrer Verkündung und des Tages ihres Inkrafttretens nachrichtlich im Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein hinzuweisen.

Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Umdruck 16/3854

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.

#### **Abschnitt IV**

##### **§ 27**

#### **Grundsatz**

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten für landesinterne Abordnungen, Versetzungen und Körperschaftsumbildungen.
- (2) Die Abordnung und die Versetzung werden von der abgebenden Stelle verfügt. Ist mit der Abordnung oder Versetzung ein Wechsel des Dienstherrn verbunden, darf sie nur im schriftlichen Einverständnis mit der aufnehmenden Stelle verfügt werden.
- (3) Auf landesinterne Körperschaftsumbildungen sind die §§ 16 bis 19 BeamtStG entsprechend anzuwenden. Die obersten Aufsichtsbehörden können in den Fällen, in denen voraussichtlich in absehbarer Zeit der Tatbestand des Satzes 1 in Verbindung mit § 16 BeamtStG eintreten wird, anordnen, dass in den beteiligten Körperschaften Ernennungen im Sinne des § 8 BeamtStG nur mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde stattfinden dürfen. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn diese Ernennungen die Durchführung von Maßnahmen nach Satz 1 in Verbindung mit § 16 BeamtStG beeinträchtigen oder zu einer wesentlichen Mehrbelastung der Körperschaften führen würden. Die Anordnung darf höchstens für die Dauer eines Jahres ergehen. Sie ist den beteiligten Körperschaften zuzustellen.

<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Zu Abs. 3: Durch diese Regelung wird gewährleistet, dass landesinterne Körperschaftsumbildungen nach den Regelungen des Beamtenstatusgesetzes stattfinden müssen, sie wird begrüßt. Wir haben zu § 27 Abs.3 Satz 1 folgenden Änderungsvorschlag: Die Angabe „ §§ 16 bis 19“ ist durch die Angabe „ §§ 16, 17, 18 Abs. 1 und 19“ zu ersetzen. § 18 Abs. 2 BeamtStG ermöglicht, dass Beamte auf Lebenszeit, obwohl sie keine politischen Beamten sind, wenn sie entbehrlich sind, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden; das stellt einen massiven Eingriff in die hergebrachten Rechte und den Status der Beamten auf Lebenszeit dar. Wir halten diese Maßnahme bei landesinternen Körperschaftsumbildungen für nicht zielführend und lehnen daher die Aufnahme einer generellen Möglichkeit des einstweiligen Ruhestandes ab. Dies entspricht im Übrigen auch der Handhabung bei bisherigen Maßnahmen dieser Art. Es wird vorgeschlagen, folgenden Absatz 4 anzufügen: „Die Belange der Beamtinnen und Beamten mit Familienaufgaben sind besonders zu beachten.“</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Zu Abs. 3: Bei landesinternen Körperschaftsumbildungen 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.</p>
<p><b>§ 28</b> <b>Abordnung</b></p> <p>(1) Beamtinnen und Beamte können aus dienstlichen Gründen vorübergehend ganz oder teilweise zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn abgeordnet werden.</p> <p>(2) Aus dienstlichen Gründen ist eine Abordnung vorübergehend ganz oder teilweise auch zu einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit zulässig, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist. Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht, zulässig. Die Abordnung nach den Sätzen 1 und 2 bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, wenn sie die Dauer von zwei Jahren übersteigt.</p> <p>(3) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. Abweichend von Satz 1 ist die Abordnung auch ohne diese Zustimmung zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht und die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.</p> <p>(4) Werden Beamtinnen oder Beamte zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet, finden auf sie, soweit zwischen den Dienstherrn nichts anderes vereinbart ist, die für den aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Regelungen über Amtsbezeichnung, Besoldung, Krankenfürsorge und Versorgung entsprechende Anwendung. Zur Zahlung der ihnen zustehenden Leistungen ist auch der</p>	



Dienstherr verpflichtet, zu dem sie abgeordnet sind.	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 14 Abs. 3 BeamtStG; es fehlen allerdings die Wörter „wenn die neue Tätigkeit zuzumuten ist“. Aus der Begründung ergibt sich nicht, weshalb auf die Übernahme dieser Textpassage verzichtet worden ist.  Darüber hinaus muss gefragt werden, weshalb es keine Regelung dafür gibt, dass die persönlichen Belange der Beamtin / des Beamten, die einer Abordnung von dieser Zeitdauer entgegenstehen, zu berücksichtigen sind. Obwohl auch die bisherige Rechtslage die Möglichkeit einer Abordnung für die Dauer von bis zu 5 Jahren ohne Zustimmung der Beamtin / des Beamten vorsieht, schlägt der VhVSH vor, diesen Zeitraum auf höchstens zwei Jahre zu begrenzen
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Zu Abs. 3 Satz 2:  Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem § 14 Abs. 3 BeamtStG; es fehlen allerdings die Wörter „wenn die neue Tätigkeit zuzumuten ist“. Aus der Begründung ergibt sich nicht, weshalb auf die Übernahme dieser Textpassage verzichtet worden ist. Obwohl auch die bisherige Rechtslage die Möglichkeit einer Abordnung für die Dauer von bis zu 5 Jahren ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten vorsieht, wird vorgeschlagen, diesen Zeitraum auf höchstens zwei Jahre zu begrenzen.
<b>§ 29</b> <b>Versetzung</b>	
<p>(1) Beamtinnen und Beamte können auf ihren Antrag oder aus dienstlichen Gründen in ein Amt einer Laufbahn versetzt werden, für die sie die Befähigung besitzen.</p> <p>(2) Aus dienstlichen Gründen können Beamtinnen und Beamte auch ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt der bisherigen Laufbahn oder einer anderen Laufbahn, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt werden. Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Endgrundgehalts. Besitzen die Beamtinnen und Beamten nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, sind sie verpflichtet an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.</p> <p>(3) Bei der Auflösung oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde oder der Verschmelzung von Behörden können Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiete davon berührt sind, auch ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. Das Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt innehatte. Absatz 2 Satz 2 und 3 ist anzuwenden.</p> <p>(4) Wird die Beamtin oder der Beamte in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt.</p>	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V.	Die nahezu uneingeschränkten Handlungsmöglichkeiten des Dienstherrn im Fall dienstlich begründeter Versetzungen von Beamtinnen und Beamten geben Anlass zur Sorge. Zu befürchten ist, dass zu Recht eine unverhältnismäßige Vernachlässigung der Fürsorge gegenüber der Beamtin / dem Beamten und deren Familie gerügt werden kann; in der Folge können

Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	Loyalitätsprobleme in der Beamtenschaft auftreten. Die beamtenrechtlichen Möglichkeiten gehen weit über das hinaus, was im Bereich der Beschäftigten tarifvertraglich zugelassen ist. Insbesondere Tarifverträge über einen Rationalisierungsschutz von Beschäftigten sichern deren persönliche Lebenslage besser ab.
Bund Deutscher Rechtspfleger – Landesverband Schleswig- Holstein e. V. Umdruck 16/3784	<p>Zu Abs. 2:</p> <p>Dass der Entwurf als einheitliche Voraussetzung für die antragslose Versetzung lediglich dienstliche Gründe verlangt, ist mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nicht vereinbar.</p> <p>Die Norm sollte so geändert werden, dass sowohl laufbahn- als auch dienstherrenübergreifende Versetzungen unter die Voraussetzung zwingender dienstlicher Gründe gestellt wird:</p> <p style="padding-left: 40px;">"(2) Beamtinnen und Beamte können auf ihren Antrag oder aus dienstlichen Gründen im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn sie für das neue Amt die erforderliche Laufbahnbefähigung besitzen. Besitzt die Beamtin oder der Beamte die für das neue Amt erforderliche Laufbahnbefähigung nicht oder erfolgt die Versetzung in den Bereich eines anderen Dienstherrn, bedarf es in Ermangelung eines Antrages zwingender dienstlicher Gründe. Zwingende dienstliche Gründe für eine dienstherrenübergreifende Versetzung liegen nur vor, wenn eine Weiterwendung im Bereich des bisherigen Dienstherrn unmöglich ist."</p>
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	<p>Zu Abs. 1:</p> <p>Der dbb schleswig-holstein vermisst gesetzliche Regelungen, die besondere zu berücksichtigende Belange der Beamtin oder des Beamten bei einer Versetzung oder aber auch bei einer Abordnung im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn festschreiben. Im Hinblick auf die in § 13 neu gefassten Regelungen für die weitgehende Zusammenfassung von Laufbahnen halten wir an dieser Stelle das Vorliegen von „dringenden dienstlichen Gründen“ für eine Versetzung ohne Antrag für notwendig.</p> <p>Zu Abs. 2:</p> <p>Derartige Folgen sollten jedoch zumindest bei dieser allgemeinen Regelung zur Versetzung die Zustimmung der Betroffenen voraussetzen, dies gebietet die Fürsorgepflicht. Andernfalls werden Beamtinnen und Beamte unbegründet zur freien Verfügungsmasse. Zudem besteht infolge der erheblichen Reduzierung der Laufbahnen kein Bedarf mehr, derartig Laufbahnwechsel zu erzwingen. Ein zwingender Dienstherrenwechsel erscheint lediglich erforderlich im Falle von Körperschaftsumbildungen bzw. Aufgabenübergängen, hier greift jedoch die Spezialregelung des § 17 BStatG.</p> <p>Abschließend erlauben wir uns die Bemerkung, dass die nahezu uneingeschränkten Handlungsmöglichkeiten des Dienstherrn im Fall dienstlich begründeter Versetzungen von Beamtinnen und Beamten Anlass zur Sorge geben. Zu befürchten ist, dass zu Recht eine unverhältnismäßige Vernachlässigung der Fürsorge gegenüber der Beamtin / dem Beamten und deren Familie eintreten kann; in der Folge können Loyalitätsprobleme in der Beamtenschaft auftreten. Die beamtenrechtlichen Möglichkeiten gehen weit über das hinaus, was im Bereich der Beschäftigten tarifvertraglich zugelassen ist. Insbesondere Tarifverträge über einen Rationalisierungsschutz von Beschäftigten sichern deren persönliche Lebenslage besser ab. Diesen Bedenken könnte teilweise</p>

	<p>dadurch begegnet werden, dass zumindest „dringende dienstliche Gründe“ vorliegen müssen.</p> <p>Es wird daher angeregt, in § 29 Abs. 1 und 2 vor „dienstlichen“ jeweils das Wort „dringenden“ einzufügen.</p>
<p>komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821</p>	<p><u>Zu §§ 27 bis 29:</u></p> <p>Wir empfehlen aufgrund in der Praxis immer wieder auftretender Unsicherheiten, einleitend eine Definition der Begriffe einschließlich einer Abgrenzung zur Umsetzung vorzunehmen. Sofern eine Beamtin oder ein Beamter einen Dienstherrenwechsel anstrebt und das Einverständnis der aufnehmenden Stelle vorliegt, sollte verhindert werden, dass der derzeitige Dienstherr die Versetzung unverhältnismäßig lange blockiert. Das wirkt sich nicht nur negativ für die Beamtin bzw. den Beamten, sondern auch für den neuen Dienstherrn aus, der auf den Personalzuwachs angewiesen ist. Hier sollte deshalb eine Höchstfrist z. B. von drei Monaten festgeschrieben werden, innerhalb der der bisherige Dienstherr die Nachfolgeregelungen treffen kann.</p> <p>Wir weisen darauf hin, dass § 16 – 19 BStatG, auf die auch in § 27 Abs. 3 Bezug genommen wird, lediglich auf Körperschaftsumbildungen anwendbar ist. Wir regen an, den Anwendungsbereich durch das LBNeuG auf Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auszuweiten.</p> <p>Die Zustimmungserfordernisse bei Abordnungen nach § 28 Abs. 2 und Abs. 3 sollten harmonisiert werden. Wenn nach Abs. 2 (Abordnungen mit anderer Tätigkeit oder anderem Grundgehalt) eine Zustimmung erforderlich ist, wenn die Abordnung zwei Jahre übersteigt, sollte auch in Abs. 3 (Abordnung mit Dienstherrenwechsel bei unverändertem Grundgehalt) eine Zustimmung bereits dann erforderlich sein, wenn die Abordnung zwei Jahre übersteigt und nicht erst, wenn sie fünf Jahre übersteigt. Zudem sollte eine Abordnung zu einem anderen Dienstherrn ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfordern, dass die neue Tätigkeit zuzumuten ist, wie es auch für länderübergreifende Wechsel gem. § 14 Abs. 3 BStatG vorgegeben ist.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p><u>Zu §§ 27 bis 29:</u></p> <p>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.</p> <p>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‘.</p>
<p>Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869</p>	<p><u>Zu Abs. 2:</u></p> <p>In Absatz 2 legt das neue Beamtenrecht fest, dass Versetzungen auch ohne Zustimmung erfolgen können. Nicht gemeint sind damit Versetzungen aus organisatorischen Gründen u.ä., weil diese im Absatz 3 abgehandelt werden. Wir glauben, dass damit auch Dienstherrlichkeit (Willkür oder disziplinarähnliche Maßnahmen?) ausgeübt werden können.</p>

**Unterabschnitt 2**  
**Ruhestand und einstweiliger Ruhestand**

**§ 35**  
**Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze**  
(§ 25 BeamtStG)

(1) Für Beamtinnen und Beamte bildet die Vollendung des 67. Lebensjahres die Altersgrenze. Für einzelne Beamtengruppen kann durch Gesetz eine andere Altersgrenze bestimmt werden. Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die Altersgrenze erreichen. Abweichend hiervon treten Lehrerinnen und Lehrer mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen mit Ablauf des letzten Monats des Semesters oder Trimesters, in welchem die Altersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10

1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

(3) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, denen

1. Altersteilzeit nach § 88 a Abs. 3 Satz 4 des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 31. März 2009 geltenden Fassung,

2. bis zum Eintritt in den Ruhestand

a) eine Teilzeitbeschäftigung nach § 88 a Abs. 1 in Verbindung mit § 88 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 31. März 2009 geltenden Fassung oder

b) Urlaub nach § 88 c Abs. 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 31. März 2009 geltenden Fassung bewilligt worden ist, erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

(4) Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre über die Altersgrenze hinausschieben

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder

2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

(5) Für hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte der kommunalen Körperschaften bildet das vollendete 68. Lebensjahr die gesetzliche Altersgrenze. Die §§ 36 und 45 Abs. 1 bleiben unberührt.

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791

Ausgangspunkt für die beamtenrechtliche Änderung der allgemeinen Altersgrenze ist die Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Rentenrecht, die alle Versicherten betrifft. Nach dem Gesetzentwurf sind alle Laufbahnen in Aufgaben des staatlichen Vollzugsdienstes von Änderungen der vorgezogenen Lebensaltersgrenze von 60 Jahren ausgenommen. Die unterstellte Fähigkeit älterer Menschen, ihre beruflichen Aufgaben noch länger wahrnehmen zu können, trifft auch auf die Vollzugsbeamtinnen und – beamten zu. Der Hinweis auf die im Doppelhaushalt 2009/2010 beschlossene Änderung zum versorgungsrechtlichen Ausgleichsbetrag nach § 48 BeamtVG ist nicht nachvollziehbar, weil der beschlossene Gesetzentwurf bisher nicht öffentlich zugänglich ist und noch keine Anhörung der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu der beabsichtigten gesetzlichen Änderung stattgefunden hat. Die beabsichtigte Streichung des versorgungsrechtlichen Ausgleichsbetrages könnte

	<p>einen Verstoß gegen das Alimentationsprinzip darstellen, weil die Wegnahme eines hohen Anteils der Bezüge kurzfristig realisiert werden soll; dies ist problematisch angesichts des Umstandes, dass die Betroffenen sich nicht darauf einstellen konnten und der bereits eingetretenen Einkommenseinbußen der jüngeren Zeit.</p> <p>Die Landesregierung will – wie in der Vergangenheit – die Konsolidierung des Landeshaushalts weit überwiegend über Einsparungen im Personalhaushalt realisieren. Dieses Vorgehen ist sowohl rechtlich fragwürdig und beschädigt – angesichts der Äußerungen des Ministerpräsidenten aus dem Jahr 2005 – die Glaubwürdigkeit der Landesregierung.</p>
<p>Bund Deutscher Rechtspfleger – Landesverband Schleswig-Holstein e. V. Umdruck 16/3784</p>	<p>Sofern beabsichtigt ist, die Altersgrenze auf 67 Jahre festzulegen, ist dies nur dann akzeptabel, wenn eine demografiesensibel Personalpolitik festgeschrieben wird: erstens eine auf Altersstrukturanalysen basierte Personalgewinnung und zweitens eine lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es kann nicht hingenommen werden, dass die Überalterung des öffentlichen Dienstes vom Dienstherrn einfach hingenommen oder lediglich Symptome kuriert werden, wo dies ebenso kostenneutral wie wirkungslos ist.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Die Anhebung der Allgemeinen Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre wird mit Nachdruck abgelehnt. Offenbar soll ein Gleichklang mit dem Rentenrecht und damit dem Tarifbereich herbeigeführt werden. Ausgeblendet wird dabei allerdings, dass die für Beamtinnen und Beamte maßgebende wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden bereits zu einer längeren Lebensarbeitszeit führt. Hier sollen die Schleswig-Holsteinischen Beamtinnen und Beamten in einer nicht hinnehmbaren Art und Weise erneut benachteiligt werden – übrigens nicht nur im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten der übrigen Küstenländer. Die Konkurrenzfähigkeit des hiesigen öffentlichen Dienstes wird damit nicht etwa nur in Frage gestellt, sondern bereits zunehmend aufgegeben. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann bestenfalls dann diskutiert werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit deutlich reduziert wird.</p> <p>Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass es sich nicht um die wirkungsgleiche Übertragung der Regelungen im Rentenrecht, sondern um eine Übertragung 1:1 handelt, die damit zu einer Mehrbelastung bei den Beamtinnen und Beamten führt. Bei einer wirkungsgleichen Übertragung, der sich der dbb schleswig-holstein nicht von vornherein verschließt, hätten die besonderen Bedingungen im jeweiligen Bereich berücksichtigt werden müssen. Hierzu gehören neben der unterschiedlichen Arbeitszeit auch die Unterschiede beim Erwerbsaustrittsalter und beim Ruhestandseintrittsalter. Die geplanten Maßnahmen sind eine weiterer – willkommener – Anlass, den Landshaushalt auf Kosten der Beamtinnen und Beamten zu sanieren.</p> <p>Eine Flexibilisierung des Eintritts des Ruhestands wäre sinnvoller. Die Anhebung der Altersgrenze um zwei Jahre dürfte in der Rente wie in der Beamtenversorgung in den meisten Fällen die Wirkung einer Absenkung der Altersbezüge zur Folge haben. Bereits heute erreicht eine große Zahl der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst nicht die gegenwärtige Altersgrenze.</p> <p>Begrüßt wird die vorgesehene Beibehaltung der besonderen Altersgrenze für Vollzugsdienste.</p> <p>Zu Abs. 4: Die Vorschrift des Abs. 4 wurde bisher vom dbb mitgetragen mit der Maßgabe, dass die Altersgrenze bei 65 Jahren lag. Wir</p>

	haben ernsthafte Zweifel an der Sinnhaftigkeit der Vorschrift bei einer Altersgrenze von 67 Jahren und bitten um eine entsprechende Anpassung.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	<p>Der DGB lehnt die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr ebenso wie im Rentenrecht ab.</p> <p>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.</p> <p>Statt Altersgrenzen anzuheben, käme es vielmehr darauf an, durch eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung die Anzahl derjenigen, die bisher vorzeitig ausscheiden mussten, abzusinken.</p> <p>Für Schwerbehinderte plädiert der DGB dafür, es bei der bisherigen Altersgrenze zu belassen.</p>
Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859	<p>Der VHW sieht sehr wohl die Probleme, die mit der erfreulichen Verlängerung der Lebensdauer der Bevölkerung verbunden sind. Er ist sich auch bewusst, dass damit die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten für längere Zeiträume erhalten bleibt. Werden Versorgung und Aktivbesoldung zu einer Gesamtbesoldung zusammengezählt, erhöhen sich dadurch sehr wohl die Besoldungskosten, wenn die Regelaltersgrenze beibehalten wird. Das würde jedoch nur gelten, wenn diese Gesamtbesoldung auch entsprechend der Geldentwertung angepasst würde, was nicht der Fall ist.</p> <p>Zusätzlich möchte der VHW jedoch darauf verweisen, dass die Erhöhung der Lebenserwartung nicht gleichmäßig über alle Beschäftigtengruppen verteilt ist. Eine Erhöhung der Lebenserwartung ist im einfachen Dienst kaum zu beobachten und auch im mittleren Dienst deutlich geringer als dies bei einer pauschalen Betrachtung der Fall zu sein scheint. Der VHW befürchtet daher, dass es bei einem Teil der Beamtenschaft zu mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn unvermeidbaren Überbelastungen kommen wird. Er wendet sich daher insbesondere gegen die pauschale Heraufsetzung der Altersgrenze. Die der Landesregierung zur Verfügung stehenden über die Überlebensdauer verschiedener Beamtengruppen hätte man versicherungsmathematisch auswerten können und zu einer differenzierteren Lösung nutzen sollen. Auch hätte es der VHW für sinnvoll angesehen, mit Anreizsystemen für ein längeres Verweilen von gesunden und leistungsstarken Beschäftigten im aktiven Dienst zu werben, wobei die Kosten für Anreize ja nicht die möglichen Einsparungen hätten aufzehren müssen.</p>
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	<p>Wir halten es generell für richtig, dass die besondere Altersgrenze erhalten bleibt. Dies kann allerdings dann zu Problemen führen, wenn das Versorgungsrecht des Landes, das in den nächsten zwei Jahren geschaffen werden muss, von einer höheren Dienstzeit zur Erreichung der Vollversorgung ausgeht. Hier wäre es auch für die Parlamentarier notwendig, zuvor die Eckpunkte des neuen Landesversorgungsrechts zu kennen, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden.</p> <p>Im Übrigen halten wir generell die Ausweitung der Lebensarbeitszeit auf das 67. Lebensjahr für nicht geboten und lehnen diese Regelung im Interesse der nicht mit Vollzugeigenschaften betrauten Beamtinnen und Beamten ab.</p> <p>In Absatz 4 wird geregelt, dass der Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre über die gesetzliche Altersgrenze hinaus</p>

	beantragt werden kann. Dies kann einerseits aus dienstlichen Gründen (mit Zustimmung des Beamten), aber auch auf Antrag des Beamten geschehen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
<p><b>§ 36</b> <b>Ruhestand auf Antrag</b></p>	
<p>(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. § 35 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 18. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2984), sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>(3) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit mit Dienstbezügen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und in Verwaltungsbereichen beschäftigt sind, in denen ein Personalüberhang besteht, können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen und entsprechende Planstellen eingespart werden. Die Verwaltungsbereiche nach Satz 1 werden durch die Landesregierung bestimmt. Im Bereich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mit und ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts trifft die oberste Dienstbehörde diese Bestimmung mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde. Für die Beamtinnen und Beamten des Landtages trifft die Landtagspräsidentin oder der Landtagspräsident die erforderlichen Regelungen.</p>	
Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Umdruck 16/3752	<p>Zu Abs. 1: Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird empfohlen, nicht an der Altersgrenze von 60 Jahren festzuhalten, sondern sie auf das 62. Lebensjahr anzuheben. Dabei sollte eine Übergangsregelung Härten vermeiden (§ 35 Abs. 2 LBeamtG (neu)). Der Bund hat die Altersgrenze schon auf 62 Jahre angehoben.</p> <p>Zu Abs. 3: Der Landesrechnungshof bittet, in diese Regelung einbezogen zu werden.</p>
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	<p>Die versorgungsrechtlichen Konsequenzen sind verschärft in den Fällen des § 36 Abs. 1 und Abs. 3. In den Fällen des Absatzes 1 (Ruhestand auf Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres) und des Absatzes 3 (Ruhestand auf Antrag im Rahmen einer Vorruhestandsregelung) mindert sich der Anspruch auf Versorgung um bis zu 14,4 %. Versorgungsabschläge in dieser Größenordnung (rd. 20 % des erreichbaren Versorgungsbezugs) widersprechen dem Alimentationsprinzip, weil das auch im Ruhestand zu gewährleistende Alimentationsprinzip nicht mehr gewahrt wird. Der Gesetzgeber kann sich nicht darauf zurückziehen, dass es im Antragsverhalten der Beamtin / des Beamten liegt, ob diese Rechtsfolgen eintreten. Der Gesetzgeber hat vielmehr sicherzustellen, dass bei Inanspruchnahme von zugelassenen Antragsgrenzen im Einzelfall das Alimentationsprinzip nicht verletzt werden kann. Insoweit bestehen aus Sicht des VhVSH bereits jetzt Bedenken gegen den derzeitigen Versorgungsabschlag bis zu 10,8 %.</p> <p>Wegen der Auswirkungen auf die Versorgungsbezüge vgl. im Übrigen die Stellungnahme zu Artikel 3.</p>



dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Zu Abs. 3: Die neu geschaffene Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands mit 60 Jahren wird wegen der versorgungsrechtlichen Auswirkungen abgelehnt. Beim Ruhestand auf Antrag im Rahmen einer Vorruhestandsregelung mindert sich der Anspruch auf Versorgung um bis zu 14,4 %. Versorgungsabschläge in dieser Größenordnung widersprechen dem Alimentationsprinzip, weil die auch im Ruhestand zu gewährleistende amtsangemessene Alimentation nicht mehr erreicht wird. Der Gesetzgeber kann sich nicht darauf zurückziehen, dass es im Antragsverhalten der Beamtin oder des Beamten liegt, ob diese Rechtsfolgen eintreten. Der Gesetzgeber hat vielmehr sicherzustellen, dass bei Inanspruchnahme von zugelassenen Antragsgrenzen im Einzelfall das Alimentationsprinzip nicht verletzt werden kann.
Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809	Zu Abs. 2: Personalüberhänge kann es nicht nur im Bereich des Landes sondern auch in den Kommunalverwaltungen geben. Die Regelung sollte daher auf sämtliche Dienststellen ausgedehnt werden.
Deutsche Rentenversicherung Umdruck 16/3846	Zu Abs. 3: Die beabsichtigte Unterstützung von Neuorganisationsvorhaben im Hinblick auf einen Stellenabbau und der erhoffte Sparansatz des Instrumentes „Ruhestand auf Antrag mit 60 bei Personalüberhang“ wird nicht in dem gewünschten Umfang eintreten. Vor dem Hintergrund, dass die Versorgungsbezüge zurzeit ohnehin höchstens 71,75 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge betragen, werden die Betroffenen nicht bereit sein, Abschläge bis zu 14,4 % zu akzeptieren, unabhängig von der Problematik, die Bereiche mit Personalüberhang feststellen zu lassen. Es ist eher davon auszugehen, dass auch ab 2012 die betroffenen Personen vorrangig einen Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres und 45 Jahren ruhegehaltstfähiger Dienstzeiten – ohne Abschläge – anstreben werden, statt bereits mit Vollendung des 60. bzw. 63. Lebensjahres mit entsprechend hohen Abschlägen.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	<u>Zu §§ 35 und 36:</u> 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.
Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859	Zu Abs. 3: Die neu geschaffene Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands mit 60 Jahren kann zu unvermeidbaren Kostensteigerungen bei der Versorgung führen. Im einfachen Dienst versterben nach einer Studie der Böckeler-Stiftung im Alter von 65 Jahren

	<p>pensionierte Beamte im Durchschnitt im Alter von 80 Jahren. Nach der Heraufsetzung der Altersgrenze auf 67 Jahre erhalten sie also regulär noch 13 Jahre ein Ruhegehalt. Werden sie mit 60 Jahren in den Ruhestand geschickt, erhalten sie 7 weitere und damit insgesamt 20 Jahre anstelle von 13 Jahren Ruhegehälter. Die Kosten dafür steigen proportional zur Bezugsdauer von 100 % bei einer Pensionierung mit 67 Jahren auf 154 % bei einer Pensionierung mit 60 Jahren. Durch den Versorgungsabschlag von 14,4 % sinkt dieser Prozentsatz auf rund 140 %. Für die Versorgung bleiben dennoch 40 % mehr zu zahlen. Vor der Akzeptierung solch kostenträchtiger Verfahren zur Personaleinsparung sollten die Folgen bedacht werden und eher für eine Weiterbeschäftigung entbehrlichen Personals in anderen Bereichen mit einer Arbeitsverdichtung gesorgt werden.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 38</b> <b>Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften</b></p> <p>Die Frist, innerhalb derer Beamtinnen und Beamte nach § 18 Abs. 2 BeamtStG oder nach § 27 Abs. 3 in Verbindung mit § 18 Abs. 2 BeamtStG in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, beträgt ein Jahr.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 39</b> <b>Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden</b> (§ 31 BeamtStG)</p> <p>Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand ist nur zulässig, soweit aus Anlass der Auflösung oder Umbildung Planstellen eingespart werden. Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand kann nur innerhalb einer Frist von einem Jahr nach Auflösung oder Umbildung der Behörde ausgesprochen werden.</p>	
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807</p>	<p><u>Zu §§ 38 und 39:</u> Die §§ 38 und 39 werden zusammengefasst zu:</p> <p style="text-align: center;">„§ 38 Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften sowie Umbildung und Auflösung von Behörden (§ 31 BeamtStG)“</p> <p>Die Bestimmungen der §§ 18 Abs. 2 und 31 BeamtStG zur Versetzung in den einstweiligen Ruhestand finden im Geltungsbereich dieses Gesetzes keine Anwendung.“ Zur Begründung verweisen wir auf unsere Ausführungen zu § 27 Abs. 3 Satz 1.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 41</b> <b>Verfahren bei Dienstunfähigkeit und begrenzter Dienstfähigkeit</b> (§§ 26, 27 BeamtStG)</p> <p>(1) Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, ist sie oder er verpflichtet, sich nach Weisung der oder des Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen und, falls die Ärztin oder der Arzt es für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Kommt die Beamtin oder der Beamte trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund dieser Verpflichtung nicht nach, kann sie oder er so behandelt werden, als ob Dienstunfähigkeit vorläge.</p>	

<p>(2) Die Frist nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG beträgt sechs Monate.</p> <p>(3) Stellt die oder der Dienstvorgesetzte aufgrund des ärztlichen Gutachtens (§ 44) die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten fest, entscheidet die nach § 45 Abs. 2 zuständige Behörde über die Versetzung in den Ruhestand. Die über die Versetzung in den Ruhestand entscheidende Behörde ist an die Erklärung der oder des Dienstvorgesetzten nicht gebunden; sie kann auch andere Beweise erheben.</p> <p>(4) Werden Rechtsbehelfe gegen die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand eingelegt, werden mit Beginn des auf die Zustellung der Verfügung folgenden Monats die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen.</p> <p>(5) In den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) gelten Absatz 1 Satz 1 und die Absätze 2 bis 4 sowie § 45 Abs. 2 und 3 entsprechend. § 73 Abs. 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die durchschnittliche zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten einschließlich der nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ein Fünftel der nach § 27 Abs. 2 BeamtStG verminderten Arbeitszeit überschreitet.</p>	
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Zu Abs. 4: Es ist anzumerken, dass der Beamte noch nicht rechtskräftig in den Ruhestand versetzt ist und damit gemäß dem Alimentationsprinzip einen Anspruch auf volle Verdienstbezüge hat.</p> <p>Abs. 5: Der dbb schlägt vor, folgenden Absatz 5 einzufügen:  <p style="padding-left: 40px;">„(5) In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist. Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn ein anderes Amt derselben oder, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes bedarf der Zustimmung des Beamten. Die Höhe des Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt wahrgenommen hat.“</p> <p>Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ muss eine größere rechtliche Verbindlichkeit erhalten. Die Übertragung eines anderen zumutbaren Amtes sollte nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen dürfen.</p> </p>
<p><b>§ 42</b> <b>Ruhestand bei Beamtenverhältnis auf Probe</b> (§ 28 BeamtStG)</p>	
<p>Die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand nach § 28 Abs. 2 BeamtStG von Beamtinnen und Beamten auf Probe trifft die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium. Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnis im Einvernehmen mit dem Finanzministerium auf andere Behörden übertragen.</p>	
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein</p>	<p>Hier wird vorgesehen, die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten auf Probe im Einvernehmen mit dem Finanzministerium zu treffen.</p> <p>Soweit es sich um Beamtinnen und Beamten kommunaler Dienststellen handelt, ist dieses Einvernehmen jedoch absolut</p>

Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	sachwidrig.
<p><b>§ 43</b>  <b>Wiederherstellung der Dienstfähigkeit</b>          (§ 29 BeamtStG)</p> <p>(1) Die Frist, innerhalb derer Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamte bei wiederhergestellter Dienstfähigkeit die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis verlangen können (§ 29 Abs. 1 BeamtStG), beträgt zehn Jahre.</p> <p>(2) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten nach § 29 Abs. 5 Satz 1 BeamtStG kann alle zwei Jahre überprüft werden; in begründeten Fällen kann die Dienstfähigkeit auch früher überprüft werden. § 44 Abs. 2 gilt entsprechend. Von einer regelmäßigen Nachprüfung ist abzusehen, wenn von der nach § 44 Abs. 1 zuständigen Ärztin oder dem nach § 44 Abs. 1 zuständigen Arzt die Feststellung getroffen wurde, dass aufgrund des Krankheitsbildes eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit auszuschließen ist.</p> <p>(3) Nach Ablauf von zehn Jahren seit Eintritt in den Ruhestand ist eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nur mit Zustimmung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten zulässig. Der Lauf der Zehnjahresfrist nach Satz 1 ist so lange gehemmt, wie eine amtsärztliche Untersuchung aus von der Ruhestandsbeamtin oder dem Ruhestandsbeamten zu vertretenden Gründen nicht stattfinden kann.</p> <p>(4) Kommt die Beamtin oder der Beamte trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung nach § 29 Abs. 5 Satz 1 BeamtStG nicht nach, kann sie oder er so behandelt werden, als ob Dienstfähigkeit vorläge.</p>	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	Die Frist des § 43 Abs. 1 von zehn Jahren stößt auf Kritik. Nach unserer Auffassung ist diese Frist eindeutig zu lang. Hier müsste die Frist, wie im Muster-LBG vorgeschlagen, lediglich fünf Jahre betragen, da ansonsten die Beamtin oder der Beamte schon zu lange aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist.
<p><b>§ 44</b>  <b>Ärztliche Untersuchung</b></p> <p>(1) Die ärztliche Untersuchung wird von Amtsärztinnen und Amtsärzten, beamteten Ärztinnen oder Ärzten oder sonstigen von der Behörde bestimmten Ärztinnen oder Ärzten durchgeführt. Die Behörde hat die Beamtin oder den Beamten in ihrer Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung auf deren Zweck hinzuweisen.</p> <p>(2) Die Ärztin oder der Arzt teilt der Behörde die wesentlichen Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung mit.</p>	

<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797</p> <p>Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809</p>	<p>In der Begründung wird ausgeführt, dass der Kreis der Ärztinnen und Ärzte weiterhin eingeschränkt sei und dadurch wie bisher ein einheitlicher Standard der Untersuchungen erreicht werden solle.</p> <p>Aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt sich aber gerade keine Einschränkung des Ärztekreises und damit für die Behörden die Möglichkeit, willkürlich eine Ärztin oder einen Arzt auszuwählen. Die Behörde müsste im Zweifel vor Gericht begründen, warum ein anderer als ein Amtsarzt von der Behörde ausgewählt wurde. Gerade dadurch, dass Amtsärzte eine besondere Ausbildung zu absolvieren haben, wird der einheitliche Standard sichergestellt. Wenn die Behörde „frei“ einen Arzt wählen kann, wird dieser Standard nicht mehr oder nur mit Zusatzregelungen aufrecht erhalten werden können. Hier bedarf es aus unserer Sicht einer gesetzlichen Klarstellung.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808</p> <p>BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792</p> <p>DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Die in das LBNeuG aufgenommenen Bestimmungen bleiben weit hinter denen des Muster-LBG zurück.</p> <p>Weiter wird eine Regelung vermisst, nach der die Verpflichtung besteht, dem Beamten oder der Beamtin die wesentlichen Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung das ärztliche Gutachten zu übersenden. Die Information des Beamten oder der Beamtin ist keine „Holschuld“ (Einsichtnahme in Personalakte), sondern eine „Bringschuld“. Eine unaufgeforderte Information über das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist daher notwendig.</p> <p>Zu Abs. 2:</p> <p>Es wird folgende Ergänzungen vorgeschlagen: In § 44 Abs. 2 sind folgende Sätze anzufügen:</p> <p>„Das ärztliche Gutachten ist in einem gesonderten und verschlossenen Umschlag zu übersenden. Es ist verschlossen zu der Personalakte zu nehmen. Die an die Behörde übermittelten Daten dürfen nur für die zu treffende Entscheidung verarbeitet oder genutzt werden.“</p> <p>Es ist ein neuer Absatz 3 anzufügen:</p> <p>„Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der Beamtin oder dem Beamten oder, soweit dem ärztliche Gründe entgegenstehen, einer zu ihrer oder seiner Vertretung befugten Person eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 und das ärztliche Gutachten.“</p>
<p><b>§ 54</b> <b>Wohnungswahl, Dienstwohnung</b></p> <p>(1) Beamtinnen oder Beamte haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>(2) Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, kann die oder der Dienstvorgesetzte die Beamtin oder den Beamten anweisen, die Wohnung innerhalb bestimmter SEntfernung von der Dienststelle zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen.</p>	
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund</p>	<p>Zu Abs. 2:</p> <p>Die hier normierte ‚halbe Residenzpflicht‘ ist von keiner praktischen Bedeutung mehr und sollte daher gestrichen werden.</p>

Umdruck 16/3854	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.
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	Dienstherr hat das Recht anzuordnen, dass die Beamtin/der Beamte innerhalb bestimmter Entfernung zur Dienststelle Wohnung zu nehmen hat. Weil mit einer solchen Anordnung grundgesetzlich verbrieft Rechte berührt werden, weisen wir darauf hin, dass es schon außerordentlich gute Gründe geben muss, in diese Freizügigkeit einzugreifen.
<b>§ 55</b> <b>Aufenthalt in erreichbarer Nähe</b>	
Wenn und solange besondere dienstliche Verhältnisse es dringend erfordern, kann die Beamtin oder der Beamte angewiesen werden, sich während der dienstfreien Zeit in erreichbarer Nähe ihres oder seines Dienstortes aufzuhalten.	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	Die hier eingeräumte pauschale Möglichkeit, Beamtinnen und Beamte anzuweisen, sich während der dienstfreien Zeit in erreichbarer Nähe ihrer oder seiner Dienstorte aufzuhalten, halten wir für überzogen und nicht mehr zeitgemäß. Um im Bedarfsfall außerhalb der Arbeitszeit einen Einsatz bestimmter Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten, wurde im Rahmen der kürzlich erfolgten Änderung der Arbeitszeitverordnung die Rufbereitschaft eingeführt. Von dieser Möglichkeit ist ggf. Gebrauch zu machen.  Die vollkommen unbestimmte Regelung des § 55 ist nicht erforderlich und daher zu streichen.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.
<b>§ 56</b> <b>Dienstkleidungsvorschriften</b>	
Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet Dienstkleidung zu tragen, wenn dies bei der Ausübung des Dienstes üblich oder erforderlich ist. Die Vorschriften über die Dienstkleidung erlässt die zuständige oberste Landesbehörde.	
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.

<b>§ 58 Dienstjubiläen</b>	
Die Beamtinnen und Beamten werden bei Dienstjubiläen durch Aushändigung einer Dankurkunde geehrt. Das Nähere regelt die Landesregierung durch Verordnung.	
Bund Deutscher Kriminalbeamter Umdruck 16/3793	Der BDK fordert die Rücknahme der Abschaffung der Jubiläumszuwendungen. Die langjährige Pflichterfüllung der Beamtinnen und Beamten lediglich mit Aushändigung einer Dankurkunde zu würdigen, ist nicht angemessen.
Deutsche Justiz- Gewerkschaft Umdruck 16/3794	Die Ehrung bei Dienstjubiläen durch Aushändigung einer Dankurkunde ist entbehrlich, solange keine Jubiläumszuwendung mehr dahintersteht.
Städteverband Schleswig- Holstein Umdruck 16/3797 Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809	Die Streichung der Jubiläumszuwendung wird von uns weiter kritisch gesehen. Wir geben zu bedenken, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein in den vergangenen Jahren sehr gelitten hat. Die Streichung sollte wieder aufgehoben werden, zumal Einsparungen an Verwaltungsaufwand nicht feststellbar sein werden. Das Jubiläumsdienstalter und die Urkunde müssen ohnehin festgesetzt und gefertigt werden. Kritisch sehen wir zudem ebenfalls die erneute Differenzierung zwischen Beamten- und Tarifbereich, da im TVöD die Beibehaltung und Aufstockung der Jubiläumszuwendung festgelegt wurde. Dies führt weiter zu unnötigem Unfrieden und Motivationsverlust innerhalb einer Verwaltung.
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Die Streichung der Jubiläumszuwendung wird aufs schärfste kritisiert und abgelehnt. Mit der vorgesehenen Streichung der Jubiläumszuwendungen würde ein weiteres deutliches Zeichen für den Missbrauch der einseitigen Regelungskompetenz im Beamtenrecht gesetzt werden, um überzogene Einschnitte durchzusetzen. Hinzu kommt, dass die Streichung absolut unverhältnismäßig wäre - den verhältnismäßig geringen Einsparungen wird ein unverhältnismäßig großer Motivationsverlust gegenüberstehen. Dass dieser Teil des Gesetzentwurfes in die falsche Richtung geht, zeigt auch die Entwicklung im Tarifbereich. Die Tarifvertragsparteien haben sich im TVöD und im TV-Leinvernehmlich nicht nur für eine Beibehaltung der Jubiläumszuwendung entschieden, sondern für eine Aufstockung: Die Beschäftigten erhalten nach 25 Jahren 350 Euro und nach 40 Jahren 500 Euro. Im kommunalen Bereich können sogar durch Dienstvereinbarung höhere Beträge vereinbart werden. Der dbb schleswig-holstein weist darauf hin, dass sowohl in Artikel 1 § 84 DNeuG, als auch in den übrigen, derzeit vorliegenden Gesetzesentwürfen aus anderen Bundesländern die Gewährung einer Jubiläumszuwendung weiterhin vorgesehen ist (im Bund verpflichtend; in den vorliegenden Entwürfen von Landesbeamtenneueordnungsgesetzen zumindest als „Kann“- Regelung ausgestaltet). Wir fordern daher nachdrücklich, von den vorgesehenen Streichungen Abstand zu nehmen. Sollte die Landesregierung dieser

	<p>Forderung nicht Folge leisten, sollte alternativ – auch im Hinblick auf die dargestellten Regelungen im Tarifbereich und zur Vermeidung von flächendeckenden Konflikten und Gerechtigkeitslücken unter den Statusgruppen – eine flexible Regelung favorisiert werden:</p> <p>„Über die generelle Gewährung der Jubiläumswendung bis zur Höhe der für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Beträge entscheidet die oberste Dienstbehörde.“</p>
komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821	Von der Streichung der Jubiläumswendung sollte dringend Abstand genommen werden. Wir verweisen auf unsere Vorbemerkungen und auf unsere Argumente, die in die Stellungnahme des dbb eingeflossen sind.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	<p>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.</p> <p>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.</p>
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	Hier wird lediglich geregelt, dass die Beamten bei Dienstjubiläen eine Urkunde erhalten. Aus unserer Sicht ist diese Rechtsvorschrift lachhaft und entbehrlich, so lange keine Gratifikation o.ä. dahinter steht.
<p><b>§ 59</b> <b>Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis</b></p> <p>(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten sind dienstlich zu beurteilen. Erfolgt eine Auswahlentscheidung auch auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, besitzen die Beurteilungen hinreichende Aktualität, deren Ende des Beurteilungszeitraumes zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurückliegt.</p> <p>(2) Beamtinnen und Beamten wird auf Antrag ein Dienstzeugnis über Art und Dauer der bekleideten Ämter erteilt, wenn sie daran ein berechtigtes Interesse haben oder das Beamtenverhältnis beendet ist. Das Dienstzeugnis muss auf Verlangen auch über die ausgeübte Tätigkeit und die erbrachten Leistungen Auskunft geben.</p>	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Die Regelung in Abs. 1 wird begrüßt.



<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>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.</p>
<p><b>Unterabschnitt 2</b> <b>Arbeitszeit und Urlaub</b> <b>§ 60</b> <b>Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit</b></p> <p>(1) Die regelmäßige Arbeitszeit darf wöchentlich im Durchschnitt 41 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>(2) Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen angemessen verlängert werden. Sie soll grundsätzlich wöchentlich im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>(3) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ist die Mindestdauer der Mehrarbeit nach Satz 2 im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit herabzusetzen. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.</p> <p>(4) Das Nähere, insbesondere zur Dauer der Arbeitszeit, zu Möglichkeiten ihrer flexiblen Ausgestaltung, Verteilung und Bezugszeiträumen einschließlich Pausen und Ruhezeiten, regelt die Landesregierung durch Verordnung.</p>	
<p>Bund Deutscher Kriminalbeamter Umdruck 16/3793</p>	<p>Die Festschreibung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamte auf 41 Stunden wird abgelehnt. Es wird stattdessen eine Orientierung an den tarifvertraglichen Regelungen gefordert.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807</p>	<p>Es wird gefordert, dass auch in Schleswig-Holstein die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit höchstens 40 Stunden beträgt, da es sonst zu einer Schlechterstellung gegenüber anderen Bundesländern kommt.</p> <p>Die 41-Stunden-Woche steht untrennbar in Verbindung mit dem Wortbruch, der an der Streichung der Jahressonderzahlung trotz der Arbeitszeitverlängerung festzumachen ist.</p> <p>Zu Abs. 3:</p> <p>Des Weiteren halten wir die Vorschrift des § 60 Abs. 3 für nicht mehr zeitgemäß und angemessen. Die Novellierung des Dienstrechts sollte dazu genutzt werden, diese Vorschrift entsprechend umzugestalten.</p> <p>Die Verpflichtung, ohne jeden Ausgleich in Zeit oder Geld fünf Stunden im Monat zusätzliche Arbeit zu leisten, ist weder</p>

	<p>zeitgemäß noch mit der Fürsorgepflicht in Einklang zu bringen. Deshalb sind in Satz 2 die Worte „mehr als fünf Stunden im Monat“ ersatzlos zu streichen. Zudem muss gewährleistet werden, dass in den Fällen, in denen eine Dienstbefreiung nicht möglich ist, eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt wird. In Satz 3 ist deshalb das Wort „können“ durch „müssen“ zu ersetzen.</p> <p>Zu Abs. 5: Die Regelung des § 60 Abs. 5 wäre besser in § 61 aufgehoben, da sie zur Teilzeitbeschäftigung ergangen ist.</p>
<p>komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821</p>	<p>Wenn die Regelungskompetenz von der Landesregierung auf den Landtag verlagert wird, sollte der Landtag auch dem bestehenden Korrekturbedarf gerecht werden. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte mit 40 Wochenstunden an die höchstmöglich akzeptable Grenze zurückgeführt werden. Damit würde von den Beamtinnen und Beamten noch immer eine deutlich höhere Arbeitszeit erbracht als von den Tarifbeschäftigten. Im Kommunalbereich ist die Arbeitszeit im Zuge der Tarifrunde 2008 auf 39 Stunden festgelegt worden.</p> <p>Zu Abs. 3: Nach Abs. 3 sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, ohne jeden Ausgleich in Zeit oder Geld fünf Stunden im Monat zusätzliche Arbeit zu leisten. Dies ist weder zeitgemäß noch mit der Fürsorgepflicht in Einklang zu bringen. Deshalb sind in Satz 2 die Worte „mehr als fünf Stunden im Monat“ ersatzlos zu streichen. Zudem muss gewährleistet werden, dass in den Fällen, in denen eine Dienstbefreiung nicht möglich ist, eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt wird. In Satz 3 ist deshalb das Wort „können“ durch „müssen“ zu ersetzen.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>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.</p> <p>Zu Abs. 1: 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.</p> <p>Zu Abs. 3: In 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.</p>

**§ 61**  
**Teilzeitbeschäftigung**

(§ 43 BeamStG)

(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen soll auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Unter den gleichen Voraussetzungen kann die Teilzeitbeschäftigung auch in der Weise bewilligt werden, dass die Teilzeitarbeit über einen Zeitraum bis zu sieben Jahren gewährt und dabei der Teil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem ununterbrochenen Zeitraum zusammengefasst wird, der am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen muss. Für die Beamtinnen und Beamten des Landes regeln das Nähere die zuständigen obersten Landesbehörden.

(2) Während der Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 dürfen entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang ausgeübt werden wie es Vollzeitbeschäftigten gestattet ist. Ausnahmen können zugelassen werden, soweit durch die Tätigkeiten dienstliche Pflichten nicht verletzt werden.

(3) Die oder der Dienstvorgesetzte kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Sie oder er hat eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Es wird begrüßt, dass § 61 als „Soll“-Regelung ausgestaltet wird. Nur in Ausnahmefällen sollte eine Teilzeitbeschäftigung auf Antrag der Beamtinnen oder der Beamten abgelehnt werden können, da diese ohnehin unter dem Vorbehalt stehen, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.  Zu Abs. 1:  In Abs. 1 wird, da es bisher in der Praxis gelegentlich zu Schwierigkeiten führte, die Bewilligung von Teilzeit an ein Soll-

	<p>Erfordernis zu binden sein. Hier gilt es klarzustellen, dass Teilzeit, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, zu gewähren ist.</p> <p>Es gilt auch hier, dass aus dringenden sozialen Gründen eine vorzeitige Rückkehr in ein Normalarbeitsverhältnis umgehend zu eröffnen ist.</p> <p>Zu Abs. 3:</p> <p>Die entsprechend in Abs. 3 Satz 2 vorgesehene, auch für unterhältige Teilzeit geltende Aufstockungspflicht des oder der Dienstvorgesetzten wird begrüßt. Die Aufstockung darf aber nur bei ‚zwingenden dienstlichen Belangen‘ unterbleiben.</p>
<p><b>§ 62</b> <b>Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen</b></p> <p>(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag,</p> <p>1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 30% der regelmäßigen Arbeitszeit,</p> <p>2. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von fünfzehn Jahren zu bewilligen, wenn sie mindestens</p> <p style="margin-left: 20px;">a) ein Kind unter achtzehn Jahren oder</p> <p style="margin-left: 20px;">b) eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist,</p> <p>tatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange der Bewilligung nicht entgegenstehen; der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung nach Nummer 1 im Umfang von 30% bis unter 50% dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst kann aus den in Satz 1 genannten Gründen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.</p> <p>(2) Während einer Freistellung vom Dienst nach Absatz 1 dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.</p> <p>(3) § 61 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Der Dienstherr hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.</p>	
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Zu Abs. 1:</p> <p>Es wird gefordert, dass zu der Fassung des § 62 Abs. 1 Satz 1 vom 25. April 2008 zurückgekehrt wird:</p> <p>„(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,</p> <p style="margin-left: 20px;">1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit</p> <p style="margin-left: 20px;">2. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von fünfzehn Jahren zu bewilligen,</p>

	<p>wenn sie mindestens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ein Kind unter achtzehn Jahren oder</li> <li>b) eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist</li> </ul> <p>tatsächlich betreuen oder pflegen.“</p> <p>Zum einen würde ein Gleichklang mit der bundesrechtlichen Regelung sowie den bis jetzt vorliegenden landesbeamtenrechtlichen Neuordnungsentwürfen sowie dem Entwurf eines Muster-Landesbeamtengesetzes der NDK erzielt. Zum anderen entspräche man damit nach unserer Auffassung der tatsächlichen Bedarfslage bei den Beamtinnen und Beamten insbesondere mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.</p> <p>Lediglich die in § 62 Abs. 1 Satz 2 neu geschaffene Regelung für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst findet unsere Zustimmung.</p> <p>Zu Abs. 3:</p> <p>Weiter wird gefordert, dass während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung nach Abs. 1 Nr. 2 ein Anspruch auf Leistung der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung besteht. Der dbb schleswig-holstein schlägt folgende Ergänzung vor:</p> <p>§ 62 Abs. 3 lautet (alternativ: Berücksichtigung in § 80 Abs. 5):</p> <p>„Während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung nach Absatz 1 Nr. 2 besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen mit Anspruch auf Besoldung und Beamte mit Anspruch auf Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist.</p> <p>Die bisherigen Abs. 3 und 4 werden Abs. 4 und 5.“</p> <p>Zu Abs. 4:</p> <p>§ 62 Abs. 4 wird von uns positiv bewertet, da hier den Beamtinnen und Beamten in familiärer Teilzeit oder Beurlaubung der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Der DGB erwartet, eine unterhältige 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 Gleichstellungs-Erfordernis gesehen werden, dass die Beurlaubung nicht auf Dauer zu einer beruflichen Benachteiligung führen darf (gleiche Karriere wie Nicht-Beurlaubte).</p>

Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	Teilzeitbeschäftigung ist weiterhin möglich. Allerdings abweichend zur bisherigen Regelung, in der mindestens 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde gelegt wurde, heißt es nun 30 %. Diese Einschränkung halten wir nicht für richtig. Sie trifft vor allem Beamtinnen, die mit der bisherigen Regelung besser Beruf und Familie miteinander vereinbaren konnten.
<p><b>§ 63</b> <b>Altersteilzeit</b></p> <p>(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung mit 60 % der bisherigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Beamtin oder der Beamte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat,</li> <li>2. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2013 beginnt und</li> <li>3. zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen</li> </ol> <p>(Altersteilzeit). Ist der Durchschnitt der Arbeitszeit der letzten zwei Jahre vor Beginn der Altersteilzeit geringer als die bisherige Arbeitszeit, ist dieser zugrunde zu legen. Bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten (§ 27 BeamtStG) ist die herabgesetzte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Die ermäßigte Arbeitszeit kann auch nach § 61 Abs. 1 Satz 2 abgeleistet werden; der Bewilligungszeitraum darf dabei zwölf Jahre nicht überschreiten. Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung des Satzes 1 ganz oder für bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen absehen, die Altersteilzeit auf bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen beschränken und abweichend von Satz 1 Nr. 1 eine höhere Altersgrenze festlegen. Sie kann bestimmen, dass die ermäßigte Arbeitszeit nur nach Satz 4 abgeleistet werden darf. Die Entscheidungen nach den Sätzen 5 und 6 unterliegen der Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 (GVObI. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Februar 2007 (GVObI. Schl.-H. S. 184).</p> <p>(2) § 61 Abs. 2 gilt entsprechend; § 61 Abs. 3 Satz 2 ist sinngemäß anzuwenden.</p>	
Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Umdruck 16/3752	Die im Gesetzentwurf vorgesehene Möglichkeit der Verlängerung der Altersteilzeit bis zum 31.12.2012 (§ 63 LBeamtG und § 7c Landesrichtergesetz) wird abgelehnt. Der Landesrechnungshof prüft zurzeit die finanziellen Auswirkungen der Altersteilzeit. Sollte sich danach die Altersteilzeit als lohnend herausstellen, könnten die Vorschriften ggf. später entsprechend geändert werden.
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Es wird begrüßt, dass die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit verlängert wurde. Nicht nachvollziehbar ist indes, warum der bisherige zu leistende Prozentsatz der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 Abs. 1 Satz 1) von der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit um zehn auf 60 Prozent angehoben wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich das Instrument der Altersteilzeit in der bisherigen Form bewährt hat.
Deutsche Rentenversicherung	Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich die Anhebung des bisher zu leistenden Prozentsatzes der regelmäßigen Arbeitszeit um 10 auf 60 % nachteilig auf die Beantragung der Altersteilzeit auswirkt. Ansonsten wird die Aufrechterhaltung der Möglichkeit,

Umdruck 16/3846	Altersteilzeit zu nehmen, begrüßt.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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 Beamenschaft 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.
<p><b>§ 64</b> <b>Urlaub ohne Dienstbezüge</b></p> <p>(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann</p> <p>1. auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren,</p> <p>2. nach Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.</p> <p>(2) § 61 Abs. 2 und 3 Satz 2 gilt entsprechend.</p>	
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	Zu Abs. 2: Nach unserer Überzeugung macht es sowohl für den Dienstherrn als auch für die Beamtinnen und Beamten Sinn, wenn den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert wird. Deshalb regen wir an, in Absatz 2 auch § 62 Abs. 4 für entsprechend anwendbar zu erklären.
<p><b>§ 65</b> <b>Höchstdauer von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeit</b></p> <p>(1) Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 (unterhältige Teilzeitbeschäftigung), Urlaub nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Urlaub nach § 64 Abs. 1 dürfen insgesamt die Dauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten. Dabei bleibt eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit unberücksichtigt. Satz 1 findet bei Urlaub nach § 64 Abs. 1 Nr. 2 keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.</p> <p>(2) Der Bewilligungszeitraum kann bei Beamtinnen und Beamten im Schul- und Hochschuldienst bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden.</p>	

<b>§ 66</b> <b>Hinweispflicht und Benachteiligungsverbot</b>	
<p>(1) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine langfristige Beurlaubung nach den §§ 61 bis 64 beantragt, ist die Beamtin oder der Beamte schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit oder langfristiger Beurlaubungen hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.</p> <p>(2) Die Reduzierung der Arbeitszeit nach den §§ 61 bis 63 darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit reduzierter Arbeitszeit gegenüber Beamtinnen und Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.</p>	
Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791	<p><u>Zu den §§ 61 bis 66:</u></p> <p>Die Regelungen der §§ 61 und 62 sind – familienpolitisch betrachtet – ein Rückschritt. Es erscheint zweifelhaft, ob es gerechtfertigt ist, dienstlichen Belangen einen so hohen Stellenwert einzuräumen. Die Regelungen sind ein Signal dafür, dass das Land Schleswig-Holstein nicht mehr dafür einsteht, dass es erziehenden Vätern oder Müttern gestattet werden soll, möglichst berufliche Tätigkeit und familiäre Pflichten miteinander zu verbinden.</p> <p>Die Verlängerung der Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, ist zu begrüßen. Das entspricht der grundsätzlichen Zielsetzung der Landesregierung, durch den Abbau von Personal und die Einsparung von Planstellen Personalkosten einzusparen. Die Verschlechterung der Bedingungen für Altersteilzeit steht diesem Ziel entgegen und ist kontraproduktiv. Die Verlängerung der Altersteilzeit sollte zu bisherigen Bedingungen stattfinden.</p>
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	<p><u>Zu den §§ 61 bis 66:</u></p> <p>Die Heraufsetzung der Höchstdauer der zulässigen Gesamtzeit bei Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung auf 15 Jahre entspricht zwar den Regelungen auf Bundesebene. Zu hinterfragen ist aber, ob angesichts dieser umfangreichen Beurlaubungs- und Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten der Alimentationsgrundsatz dadurch verletzt wird, dass das Ruhegehalt im Einzelfall nicht mehr zur Bestreitung des amtsangemessenen Unterhalts ausreichen kann. Mit der Regelung von Hinweispflichten allein ist es aus unserer Sicht nicht getan.</p> <p>Ergänzend zur Hinweispflicht in § 66 Abs. 1 halten wir auch die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf eine Versorgungsauskunft für geboten. Die könnte entsprechend der Formulierung im Dienstrechtsneuordnungsgesetz in § 49 BeamtVG geschehen.</p>



<b>Unterabschnitt 3</b> <b>Nebentätigkeit und Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses</b> <b>§ 70</b> <b>Nebentätigkeit</b>	
<p>(1) Nebentätigkeit ist die Wahrnehmung eines Nebenamtes oder einer Nebenbeschäftigung.</p> <p>(2) Nebenamt ist ein nicht zu einem Hauptamt gehörender Kreis von Aufgaben, der aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses wahrgenommen wird.</p> <p>(3) Nebenbeschäftigung ist jede sonstige, nicht zu einem Hauptamt gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes.</p> <p>(4) Als Nebentätigkeit gilt nicht die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter sowie einer unentgeltlichen Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft eines Angehörigen. Die Übernahme eines öffentlichen Ehrenamtes ist vorher schriftlich mitzuteilen.</p>	
Deutsche Justiz- Gewerkschaft Umdruck 16/3794	<u>Zu §§ 70 ff.:</u> Es ist zu begrüßen, dass künftig alle Nebentätigkeiten nur anzeigepflichtig sind und unter Verbotsvorbehalt stehen.
Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809	In der Begründung zu § 70 Abs. 4 heißt es, dass die Regelung dem bisherigen § 81 Abs. 1 Satz 2 LBG entspricht. Hier müsste aber auf § 81 Abs. 1 Satz 3 LBG Bezug genommen werden.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	Zu Abs. 4: 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 Abs. 3 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).
<b>§ 71</b> <b>Pflicht zur Übernahme einer Nebentätigkeit</b>	
Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, auf schriftliches Verlangen ihrer Dienstvorgesetzten 1. eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst,	

<p>2. eine Nebentätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer Gesellschaft, Genossenschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt, zu übernehmen und fortzuführen, sofern diese Tätigkeit ihrer Vorbildung oder Berufsausbildung entspricht und sie nicht über Gebühr in Anspruch nimmt.</p>	
<p>Bund Deutscher Rechtspfleger – Landesverband Schleswig-Holstein e. V. Umdruck 16/3784</p>	<p>Um den Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung zu wahren und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn hinreichend zu konkretisieren, sollte folgender neuer Satz 2 angefügt werden:</p> <p>„Die Verpflichtung nach Satz 1 besteht nur, wenn die Nebentätigkeit der Vor- und Ausbildung der Beamtin oder des Beamten entspricht und die Nebentätigkeit die Beamtin oder den Beamten nicht über Gebühr in Anspruch nimmt.“</p>
<p><b>§ 72</b> <b>Anzeigefreie Nebentätigkeiten</b> (§ 40 BeamtStG)</p>	
<p>(1) Der Anzeigepflicht nach § 40 Satz 1 BeamtStG unterliegen nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nebentätigkeiten, zu deren Übernahme die Beamtin oder der Beamte nach § 71 verpflichtet ist,</li> <li>2. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Beamtin oder des Beamten unterliegenden Vermögens,</li> <li>3. die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden oder in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten und</li> <li>4. unentgeltliche Nebentätigkeiten; folgende Tätigkeiten sind anzeigepflichtig, auch wenn sie unentgeltlich ausgeübt werden: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Wahrnehmung eines nicht unter Nummer 1 fallenden Nebenamtes,</li> <li>b) Übernahme einer Testamentsvollstreckung oder einer anderen als in § 70 Abs. 4 genannten Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft,</li> <li>c) gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeiten oder die Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten,</li> <li>d) Eintritt in ein Organ eines Unternehmens mit Ausnahme einer Genossenschaft.</li> </ol> </li> </ol> <p>(2) Die oder der Dienstvorgesetzte kann aus begründetem Anlass verlangen, dass die Beamtin oder der Beamte über eine von ihr oder ihm ausgeübte anzeigefreie Nebentätigkeit, insbesondere über deren Art und Umfang sowie über die Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus, schriftlich Auskunft erteilt.</p>	
<p>Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797 Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen</p>	<p>Zu Abs. 2:</p> <p>In Verbindung mit § 72 Abs. 1 Nr. 2 LBG haben wir Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Auskunftspflicht. Für die genannten Tätigkeiten ist ja gerade keine Anzeigepflicht festgelegt, um das Verfahren zu verschlanken und zu vereinfachen. Hier wird aus unserer Sicht unnötig Misstrauen und Kritik formuliert.</p>

Landesverbände Umdruck 16/3809	
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	Generell ist es zu begrüßen, dass das Nebentätigkeitsrecht verschlankt wird. Ob es dem federführenden Innenministerium, das auch für die ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden und Sozialorganisationen zuständig ist und dafür wirbt, gelungen ist, nicht zusätzliche Barrieren aufzubauen, bleibt der Entwicklung abzuwarten.
<p><b>§ 73</b> <b>Verbot einer Nebentätigkeit</b></p> <p>(1) Soweit durch die Nebentätigkeit die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu besorgen ist, ist ihre Übernahme einzuschränken oder ganz oder teilweise zu untersagen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Nebentätigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. nach Art und Umfang die Arbeitskraft so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann,</li> <li>2. die Beamtin oder den Beamten in einen Widerstreit mit den dienstlichen Pflichten bringen kann,</li> <li>3. in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Behörde, der die Beamtin oder der Beamte angehört, tätig wird oder tätig werden kann,</li> <li>4. die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit der Beamtin oder des Beamten beeinflussen kann,</li> <li>5. zu einer wesentlichen Einschränkung der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit der Beamtin oder des Beamten führen kann,</li> <li>6. dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.</li> </ol> <p>Die Voraussetzung des Satzes 2 Nr. 1 gilt in der Regel als erfüllt, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten acht Stunden in der Woche überschreitet.</p> <p>(2) Schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten sowie die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbständige Gutachtertätigkeit von wissenschaftlichem Hochschulpersonal sind nur einzuschränken oder ganz oder teilweise zu untersagen, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden.</p> <p>(3) Nach ihrer Übernahme ist eine Nebentätigkeit einzuschränken oder ganz oder teilweise zu untersagen, soweit bei ihrer Übernahme oder Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden.</p>	
Arbeitsgemeinschaft der Kommunen Landesverbände Umdruck 16/3809	Die Regelung müsste ggf. an EU-Vorgaben (48-Stunden-Grenze) zur Schleswig-Holsteinischen Regelarbeitszeit (41 Stunden) angepasst werden (41 Std. + 8,2 Std. = 49,2 Std.). Die Vereinfachung des Nebentätigkeitsrechtes und behutsame Anpassung an die Entwicklungen im Tarifbereich werden begrüßt.  Die offizielle Abkehr von der bisher in Schleswig-Holstein gesetzlich verankerten 45- Stunden-Woche zur 41-Stunden-Woche (§ 60 Abs. 1) bewerten wir ebenfalls positiv. Offensichtlich ist es aber nicht einmal gelungen, in diesem Punkt eine

	Vereinheitlichung mit den anderen beteiligten nördlichen Bundesländern herbeizuführen.
<p style="text-align: center;"><b>§ 74</b> <b>Ausübung von Nebentätigkeiten</b></p> <p>(1) Die Beamtin oder der Beamte darf Nebentätigkeiten nur außerhalb der Arbeitszeit ausüben, es sei denn, sie oder er hat sie auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommen oder die oder der Dienstvorgesetzte hat ein dienstliches Interesse an der Übernahme der Nebentätigkeit durch die Beamtin oder den Beamten anerkannt. Ausnahmen dürfen nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere im öffentlichen Interesse, zugelassen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die versäumte Arbeitszeit vor- oder nachgeleistet wird.</p> <p>(2) Bei der Ausübung von Nebentätigkeiten dürfen Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn nur bei Vorliegen eines öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses mit dessen Genehmigung und gegen Entrichtung eines angemessenen Entgelts in Anspruch genommen werden. Das Entgelt ist nach den dem Dienstherrn entstehenden Kosten zu bemessen und muss den besonderen Vorteil berücksichtigen, der der Beamtin oder dem Beamten durch die Inanspruchnahme entsteht.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 75</b> <b>Verfahren</b></p> <p>(1) Anzeigen, Anträge und Entscheidungen, die die Übernahme und Ausübung einer Nebentätigkeit betreffen, bedürfen der Schriftform. Die Übernahme soll mindestens einen Monat vorher angezeigt werden. Die Beamtin oder der Beamte hat dabei die für die Entscheidung erforderlichen Nachweise, insbesondere über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie die Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus, zu führen; jede Änderung ist unverzüglich schriftlich anzuzeigen.</p> <p>(2) Über die Einschränkung oder Untersagung einer Nebentätigkeit soll innerhalb eines Monats entschieden werden; die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem die erforderlichen Unterlagen vorliegen.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 76</b> <b>Rückgriffsanspruch der Beamtin und des Beamten</b></p> <p>Beamtinnen und Beamte, die aus einer auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten ausgeübten Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer Gesellschaft, Genossenschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens haftbar gemacht werden, haben gegen den Dienstherrn Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen Schadens. Ist der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden, ist der Dienstherr nur dann ersatzpflichtig, wenn die Beamtin oder der Beamte auf Verlangen einer oder eines Vorgesetzten gehandelt hat.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 77</b> <b>Erlöschen der mit dem Hauptamt verbundenen Nebentätigkeiten</b></p> <p>Endet das Beamtenverhältnis, enden, wenn im Einzelfall nichts anderes bestimmt wird, auch die Nebenämter und Nebenbeschäftigungen, die im Zusammenhang</p>	

mit dem Hauptamt übertragen worden sind oder die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommen worden sind.

### § 78

#### Verordnungsermächtigung

Die zur Ausführung der §§ 70 bis 77 notwendigen Vorschriften über die Nebentätigkeit der Beamtinnen und Beamten erlässt die Landesregierung durch Verordnung. In ihr kann insbesondere bestimmt werden,

1. welche Tätigkeiten als öffentlicher Dienst im Sinne dieser Vorschriften anzusehen sind oder ihm gleichstehen,
2. welche Tätigkeiten als öffentliche Ehrenämter im Sinne des § 70 Abs. 4 anzusehen sind,
3. ob und inwieweit eine im öffentlichen Dienst ausgeübte oder auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommene Nebentätigkeit vergütet wird oder eine erhaltene Vergütung abzuführen ist,
4. unter welchen Voraussetzungen die Beamtin oder der Beamte bei der Ausübung einer Nebentätigkeit Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn in Anspruch nehmen darf und in welcher Höhe hierfür ein Entgelt an den Dienstherrn zu entrichten ist; das Entgelt kann pauschaliert und in einem Prozentsatz des aus der Nebentätigkeit erzielten Bruttoeinkommens festgelegt werden und bei unentgeltlich ausgeübter Nebentätigkeit ganz oder teilweise entfallen,
5. dass die Beamtin oder der Beamte verpflichtet werden kann, nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres der oder dem Dienstvorgesetzten die ihr oder ihm zugeflossenen Entgelte und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten anzugeben.

dbb

Umdruck 16/3808

BSBD Schleswig-Holstein

Umdruck 16/3792

DPoIG

Umdruck 16/3807

Zu den §§ 70 bis 78:

Im Rahmen der Neugestaltung des Dienstrechts sind weitgehende Befugnisse, die bisher der obersten Dienstbehörde oblagen, auf den oder die Dienstvorgesetzte übergegangen. Dies betrifft insbesondere die Auskunftspflicht nach 72 Abs. 2 und die die Ausübung von Nebentätigkeiten nach §§ 71 und 74 Abs. 1.

Im Interesse einer einheitlichen Anwendung und zur Vermeidung von Konfliktsituationen halten wir hier die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde weiterhin für notwendig.

Hinweisen möchten wir an dieser Stelle auch auf eine möglicherweise entstehende Problematik, die mit der Übernahme einer gewerkschaftlichen Tätigkeit gem. § 72 Abs. 1 Ziff. 3 LBG entstehen kann. Zwar kann sich der Beamte oder die Beamtin auf Art. 9 GG berufen, jedoch sind durch die Übertragung der im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit entstehenden Rechte des Dienstvorgesetzten Beeinträchtigungen nicht auszuschließen. Daher halten wir auch hier im Sinne von einheitlichen Regelungen die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde für notwendig.

**Unterabschnitt 4****Fürsorge****§ 80****Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen**

- (1) Die Landesregierung regelt durch Verordnung die Gewährung von Beihilfen an die Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen, bei Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und bei Schutzimpfungen, insbesondere Art und Umfang der beihilfefähigen Aufwendungen und Maßnahmen, das Verfahren, das Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen und die Begrenzung der Beihilfen bei von dritter Seite zustehenden Leistungen. Die Beihilfe ist eine die Eigenvorsorge ergänzende Fürsorgeleistung.
- (2) Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Entstehen der Aufwendungen oder Ausstellung der Rechnung beantragt wird und wenn die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen 100,00 Euro übersteigen. Erreichen die Aufwendungen aus zehn Monaten diese Summe nicht, wird abweichend von Satz 1 auch hierfür eine Beihilfe gewährt, wenn diese Aufwendungen 15,00 Euro übersteigen.
- (3) Beihilfefähig sind grundsätzlich nur Maßnahmen, die medizinisch notwendig und in ihrer Wirksamkeit nachgewiesen sind, bei denen die Leistungserbringung nach einer wissenschaftlich allgemein anerkannten Methode erfolgt und die wirtschaftlich angemessen sind. Daneben kann die Beihilfefähigkeit vom Vorliegen bestimmtermedizinischer Indikationen abhängig gemacht werden.
- (4) Beihilfeberechtigt sind
1. Beamtinnen und Beamte und entpflichtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
  2. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie frühere Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze entlassen worden oder wegen Ablaufs der Dienstzeit ausgeschieden sind,
  3. Witwen und Witwer sowie die in § 23 Beamtenversorgungsgesetz genannten Kinder der unter den Nummern 1 und 2 aufgeführten Personen. In der Verordnung nach Absatz 1 kann geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen auch andere natürliche und juristische Personen als Beihilfeberechtigte gelten. Nicht beihilfeberechtigt sind Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte sowie Beamtinnen und Beamte und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, denen Leistungen nach § 11 des Europaabgeordnetengesetzes vom 6. April 1979 (BGBl. I S. 413), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. März 2008 (BGBl. I S. 394), oder entsprechenden vorrangigen bundesrechtlichen Vorschriften sowie entsprechenden kirchenrechtlichen Vorschriften zustehen.
- (5) Beihilfeberechtigung besteht nur, wenn und solange Dienstbezüge, Amtsbezüge, Anwärterbezüge, Ruhegehalt, Übergangsgebühren auf Grund gesetzlichen Anspruchs, Witwengeld, Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag gezahlt werden. Sie besteht auch
1. wenn Bezüge wegen Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften nicht gezahlt werden,
  2. während einer Elternzeit, soweit nicht bereits aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar ein Anspruch auf Beihilfe besteht,
  3. bei Alleinerziehenden während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a,

4. bei einer sonstigen Freistellung vom Dienst unter Fortfall der Bezüge bis zu einer Dauer von einem Monat.

(6) Beihilfe wird auch zu den Aufwendungen berücksichtigungsfähiger Angehöriger gewährt. Berücksichtigungsfähige Angehörige sind die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Lebenspartnerin oder der eingetragene Lebenspartner der oder des Beihilfeberechtigten sowie die im Familienzuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz berücksichtigten Kinder der oder des Beihilfeberechtigten. Hinsichtlich der Geburt eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten gilt die Mutter des Kindes als berücksichtigungsfähige Angehörige.

(7) Die Beihilfe bemisst sich nach einem Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). Der Bemessungssatz beträgt für Aufwendungen, die entstanden sind für

- |   |       |
|---|-------|
| 1. Beamtinnen und Beamte und entpflichtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer                                       | 50 %, |
| 2. die Empfängerin oder den Empfänger von Versorgungsbezügen, die oder der als solche oder solcher beihilfeberechtigt ist | 70 %, |
| 3. die Ehegattin oder den Ehegatten, die eingetragene Lebenspartnerin oder den eingetragenen Lebenspartner                | 70 %, |
| 4. ein Kind sowie eine Waise, die als solche beihilfeberechtigt ist,  | 80 %, |
| 5. die Mutter eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten hinsichtlich der Geburt                                | 70 %. |

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für die oder den Beihilfeberechtigten nach Satz 2 Nr. 1 70 %. Bei mehreren Beihilfeberechtigten beträgt der Bemessungssatz nur bei einer oder einem von ihnen zu bestimmenden Berechtigten 70 %; die Bestimmung kann nur in Ausnahmefällen neu getroffen werden.

(8) In der Verordnung nach Absatz 1 kann vorgesehen werden, dass die errechnete Beihilfe durch jährliche, unter sozialen Gesichtspunkten und nach Besoldungsgruppen zu staffelnde pauschalierte Beträge (Selbstbehalte) gemindert wird; dabei können mehrere Besoldungsgruppen zusammengefasst werden. Die Selbstbehalte dürfen 1,0 % des jeweiligen jährlichen Grundgehalts grundsätzlich nicht übersteigen.

Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Umdruck 16/3854

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

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p><b>§ 81</b>  <b>Mutterschutz, Elternzeit</b>          (§ 46 BeamtStG)</p> <p>Die Landesregierung regelt durch Verordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften</p> <p>1. des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen,          2. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auf Beamtinnen und Beamte.</p>	
<p>dbb          Umdruck 16/3808          BSBD Schleswig-Holstein          Umdruck 16/3792          DPoIG          Umdruck 16/3807</p>	<p>Es wird angeregt, nach § 81 einen § 81 a einzufügen, der eine Gleichstellung von Beamtinnen und Beamten entsprechend der Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX vorsieht. Schwerbehinderte Beamte sollten einen Anspruch auf die entsprechenden Rechte der schwerbehinderten Arbeitnehmer nach dem Sozialgesetzbuch IX haben. Es ist notwendig, gesetzlich zu fixieren, dass der Dienstherr auf Grund seiner Fürsorgepflicht eine besondere Pflicht gegenüber den Schwerbehinderten hat. Zudem sollten schwerbehinderte Beamte nicht schlechter gestellt werden als schwerbehinderte Arbeitnehmer, wie z. B. beim Anspruch auf arbeitserhaltende Kuren.</p>
<p>Deutscher          Gewerkschaftsbund          Umdruck 16/3854</p>	<p>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 Basistarifes zu erstatten ist.</p> <p>Erst damit würden Beamtinnen und Beamte in Elternzeit gegenüber den in Elternzeit befindlichen Mitgliedern einer gesetzlichen Krankenversicherung gleichgestellt werden.</p>
<p><b>§ 84</b>  <b>Reise- und Umzugskosten</b></p> <p>Für die Reise- und Umzugskostenvergütung der Beamtinnen und Beamten gelten mit Ausnahme des Dienstrechtlichen Begleitgesetzes vom 30. Juli 1996 (BGBl. I S. 1183) die jeweiligen Bundesvorschriften entsprechend mit der Maßgabe, dass</p> <p>1. bei Einstellungen an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort keine Umzugskostenvergütung und kein Trennungsgeld gewährt werden,</p>	



2. die Pauschvergütung nach § 10 des Bundesumzugskostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2682), zuletzt geändert durch Artikel 5 Abs. 11 des Gesetzes vom 15. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3396), um 30 % gemindert wird,
3. für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst aus Anlass der Ausbildung abweichende Regelungen durch die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Reisekostenrecht zuständigen obersten Landesbehörde getroffen werden können,
4. für eingetragene Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner das Gleiche gilt wie für Eheleute,
5. § 4 Abs. 1 Satz 2 des Bundesreisekostengesetzes vom 26. Mai 2005 (BGBl. I S. 1418) keine Anwendung findet.
- Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde wird ermächtigt, in begründeten Fällen Ausnahmen von Satz 1 Nr. 1 zuzulassen.

<p>dbb Umdruck 16/3808</p> <p>BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792</p> <p>DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Wir sehen dringenden Bedarf für eine weitere Abweichung vom Bundesreisekostengesetz: Die im Bundesgesetz vorgesehene Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,30 € pro Kilometer ist im Hinblick auf die erheblich gestiegenen Kosten nicht mehr ausreichend für Beschäftigte, die ihr privates Kraftfahrzeug für dienstliche Zwecke einsetzen müssen. Betroffen sind zahlreiche Außendienstmitarbeiter zum Beispiel in der Lebensmittelkontrolle, der Bauaufsicht oder den sozialen Diensten. Zu bedenken ist, dass zu den gestiegenen Treibstoffkosten weitere Kosten, z.B. die Abnutzung, hinzukommen. Wenn hier keine Korrektur erfolgt – wir halten eine Erhöhung auf 0,40 € für angemessen – können Dienstherrn und Arbeitgeber nicht mehr erwarten, dass die Beschäftigten ihr Fahrzeug zu ihrem eigenen Nachteil einsetzen. Es stünde dem Katalog der Abweichungen sicherlich auch gut zu Gesicht, wenn neben etlichen nachteiligen Regelungen auch eine positive Regelung dort auftaucht, zumal sie mehr als sachgerecht wäre.</p>
<p>komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821</p>	<p>Wir plädieren dringend für eine Anpassung der Wegstreckenentschädigung bzw. eine Flexibilisierungsmöglichkeit, wenn Privatfahrzeuge der Beschäftigten für dienstliche Zwecke eingesetzt werden. Der Einsatz von Privatfahrzeugen erfolgt ausschließlich im Interesse der Dienstherrn und Arbeitgeber, so dass eine angemessene Kostenerstattung selbstverständlich sein sollte. Gerade im Kommunalbereich können viele Aufgaben nur erfüllt werden durch die Bereitschaft der Beschäftigten, ihre Privatfahrzeuge einzusetzen. Diese Bereitschaft sollte erhalten bleiben und nicht im Demotivation umgewandelt werden. Viele Kommunen sind bereit, eine höhere Entschädigung zu zahlen, wenn sie dürften.</p>

### § 85

#### Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten

- (1) Der Dienstherr darf personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber, Beamtinnen und Beamte sowie ehemalige Beamtinnen und Beamte nur erheben, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift oder eine Vereinbarung nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein dies erlaubt.
- (2) Andere Unterlagen als Personalaktendaten dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Die Akte kann in Teilen oder vollständig elektronisch geführt werden; die Vertraulichkeit der Daten sowie die Rechte der Betroffenen sind durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherzustellen. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken

dienen, insbesondere Vorgänge, die von Behörden im Rahmen der Aufsicht oder zur Rechnungsprüfung angelegt werden, Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten sowie Unterlagen über ärztliche und psychologische Untersuchungen und Tests mit Ausnahme deren Ergebnisse. Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und von einer von der Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden.

(3) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für die Beamtin oder den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen. Wird die Personalakte nicht vollständig in Schriftform oder vollständig elektronisch geführt, ist schriftlich festzulegen, welche Teile in welcher Form geführt werden.

(4) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist.

ULD Umdruck 16/3777	<p>Zu Abs. 2:</p> <p>Es wird dringend empfohlen, die in § 85 Abs. 2 Satz 3 enthaltene Ergänzung „Vorgänge, die von Behörden im Rahmen der Aufsicht oder zur Rechnungsprüfung angelegt werden“ zu streichen.</p> <p>Die jetzige Regelung mit der Legaldefinition in § 50 BeamtenStG zum Inhalt der Personalakte, deren Konkretisierung und Auslegung aus Sicht des ULD unstrittig ist, da § 13 Abs. 5 Satz 1 LDSG eindeutig klarstellt, dass die Verarbeitung von Daten zur Ausübung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen sowie zur Rechnungsprüfung nicht als Verarbeitung für andere Zwecke gilt. Diese Norm hat sich bewährt. Ein Grund für eine abweichende Sonderregelung ist nicht erkennbar, ein systematischer Bruch und wäre zudem auch in ihrer inhaltlichen Aussage über die Zweckordnung unzutreffend, weil Entscheidungen im Rahmen der Aufsichtstätigkeit oder auch der Rechnungsprüfung natürlich auch unmittelbar in die Gestaltung des Rechtsverhältnisses des betroffenen Mitarbeiters einfließen. Außerdem wäre damit eine unzulässige Reduzierung des Schutzbereichs des Personalaktenrechts für die Betroffenen verbunden, und für Aufsichts- und Rechnungsprüfungsbehörden dürfte sich das Problem ergeben, dass erforderliche Datenübermittlungen nicht umfassend im bereichsspezifischen Recht geregelt sind.</p>
Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797 Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände Umdruck 16/3809	<p><u>Zu §§ 85 ff.:</u></p> <p>Die Regelungen zum „Personalaktenrecht“ sind weiterhin ausufernd und im Vergleich zu den übrigen, materiell schwerwiegenderen Normen, unverhältnismäßig übergewichtet. Hier wird eine Verschlankung der Regelungen gefordert.</p>

komba-gewerkschaft Umdruck 16/3821	Zu Abs. 3: Abs. 3 Satz 2 beinhaltet die pauschale Möglichkeit, bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Organisationseinheit Teilakten zu führen. Diese Möglichkeit könnte zumindest in der Kommunalverwaltung zu unverhältnismäßigen Aufsplitterungen und zu Missbrauch führen, wir sehen dort im übrigen überhaupt keinen Bedarf für derartige Möglichkeiten. Die einzige Ausnahme stellen Beihilfeunterlagen dar, für die in § 86 aber eine Spezialregelung vorgesehen ist. § 85 sollte deshalb entsprechend angepasst werden.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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. Zu Abs. 2: 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. Zu Abs. 4: Die in Abs. 4 vorgesehenen Regelungen sind rudimentär und reichen für elektronische Datenverarbeitung nicht aus.
<b>§ 88</b> <b>Einsichtnahme in Personalakten</b> (1) Beamtinnen und Beamte haben, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. (2) Bevollmächtigten der Beamtinnen und Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene und deren Bevollmächtigte, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend. (3) Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden. (4) Beamtinnen und Beamte haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Akten, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Dienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist; dies gilt nicht für Sicherheitsakten. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Betroffenen mit Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftigen nichtpersonenbezogenen Daten derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist den Beamtinnen und Beamten Auskunft zu erteilen.	
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.

### § 89

#### Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten

(1) Ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde und dem Landesbeamtenausschuss oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. Das gleiche gilt für andere Behörden desselben oder eines anderen Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitwirken. Ärztinnen und Ärzten sowie Psychologinnen und Psychologen, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. Ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten ist es zulässig, Personalaktendaten an die Ministerpräsidentin oder den Ministerpräsidenten, die von ihr oder ihm bestimmte oberste Landesbehörde oder eine beauftragte öffentliche Stelle zu statistischen Zwecken zu übermitteln. Auch die Weiterverarbeitung dieser Daten ist nur zu statistischen Zwecken zulässig; § 13 des Landesstatistikgesetzes vom 8. März 1991 (GVOBl. Schl.-H. S. 131), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 1. Februar 2005 (GVOBl. Schl.-H. S. 57), findet entsprechende Anwendung. Für Auskünfte aus Personalakte gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Personenbezogene Daten aus der Personalakte dürfen auch ohne Einwilligung der Betroffenen genutzt oder an eine andere Behörde oder beauftragte Stelle weitergegeben werden, soweit sie für die Festsetzung und Berechnung der Besoldung, Versorgung, Beihilfe, der Nachversicherungsbeiträge in der Sozialversicherung oder für die Prüfung der Kindergeldberechtigung erforderlich sind.

(3) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung der Beamtin oder des Beamten erteilt werden, es sei denn, die Empfängerinnen oder Empfänger machen ein rechtliches Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft und es besteht kein Grund zu der Annahme, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an der Geheimhaltung überwiegt. Inhalt und Empfängerin oder Empfänger der Auskunft sind der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(4) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

dbb  
Umdruck 16/3808  
BSBD Schleswig-Holstein  
Umdruck 16/3792  
DPoIG  
Umdruck 16/3807  
Verband des höheren  
Verwaltungsdienstes in  
Schleswig-Holstein e. V.  
Umdrucke 16/3774 (neu),  
16/3791

Zu Abs. 1:

Die Regelung des Abs. 1 Satz 2 erührt den Kernbereich der Beamtin / des Beamten und ihrer / seiner Dienststelle. Sie verletzt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Die angestrebte Regelung ist nicht bestimmt genug und muss daher aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden. Es bleibt unbenommen, einwandfrei abgegrenzte spezialgesetzliche Regelungen bei Bedarf zu schaffen.

Zu Abs. 3:

Weiter wird die Regelung des Abs. 3 Satz 1 kritisiert. Insbesondere die Ausnahmeregelung, nach der Auskünfte an Dritte aus der Personalakte ermöglicht werden, findet nicht unsere Zustimmung. Vielmehr sollte dahingehend eine Regelung getroffen werden, dass Auskünfte an Dritte nur erteilt werden dürfen, wenn die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten dies zwingend erfordert. Dies entspricht den datenschutzrechtlichen Vorgaben.

<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Bei Personalakten in elektronischer Form ist auf jeden Fall eine elektronische Signatur zu fordern, mit der die Unverfälschbarkeit der Daten gesichert werden kann.</p> <p>Zu Abs. 2:</p> <p>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.</p>
--	---

**§ 91**  
**Aufbewahrungsfristen**

- (1) Personalakten sind nach ihrem Abschluss von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. Personalakten sind abgeschlossen,
1. wenn die Beamtin oder der Beamte nach Ablauf des Vorbereitungsdienstes aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ausgeschieden ist,
  2. wenn die Beamtin oder der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,
  3. wenn Versorgungsansprüche bestehen, mit Ablauf des fünften Jahres nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Versorgungspflicht erlischt,
  4. wenn keine Versorgungsansprüche bestehen, mit Ablauf des Jahres der Vollendung der Regelaltersgrenze, in den Fällen des § 24 BeamtStG und § 10 des Landesdisziplinalgesetzes jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfängerinnen oder Versorgungsempfänger nicht mehr vorhanden sind.
- (2) Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützungen, Erholungsurlaub, Erkrankungen, Umzugs- und Reisekosten sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aufzubewahren. Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, sind unverzüglich zurückzugeben oder zu vernichten, wenn sie für den Zweck, zu dem sie vorgelegt worden sind, nicht mehr benötigt werden.
- (3) Versorgungsakten sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist, aufzubewahren; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Anspruchs, sind die Akten 30 Jahre aufzubewahren.
- (4) Die Personalakten und sonstige Personalunterlagen werden nach Ablauf der Aufbewahrungszeit vernichtet, sofern sie nicht vom Landesarchiv übernommen werden.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für automatisiert gespeicherte Personalaktendaten, soweit sie nicht in Grund- und Teilakten bereits vorhanden sind. Im Übrigen sind sie - unbeschadet anderweitiger Vorschriften - zu löschen, wenn sie für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft nicht mehr benötigt werden.

Städteverband Schleswig-Holstein  
Umdruck 16/3797  
Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Landesverbände  
Umdruck 16/3809

Aus unserer Sicht sollte § 91 LBG hinsichtlich der Reisekostenunterlagen geändert werden.

Reisekostenunterlagen müssen nach der Regelung weiterhin zentral abgelegt werden. Dies zieht für einige größere Kommunen einen erheblichen Mehraufwand nach sich. Dem Rechnungsprüfungsamt wird gleichzeitig seine gesetzlich vorgegebene Prüftätigkeit erheblich erschwert, weil es in den abgehefteten Kassenunterlagen die begründeten Belege nicht mehr findet, sondern dazu außerdem die Personalteilakten einsehen muss.

Die kommunalen Datenschutzbeauftragten stellten bei ihrer Tagung am 24.02.2004 übereinstimmend fest, dass die Reisekostenunterlagen nicht mit den anderen in § 106 h Abs. 2 LBG genannten Unterlagen bezüglich ihrer besonderen Schutzwürdigkeit vergleichbar sind. Auch das ULD bestätigt dies.

<b>Abschnitt VII</b> <b>Beteiligung der Spitzenorganisationen</b> <b>§ 93</b> <b>Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände</b> (§ 53 BeamtStG)	
<p>(1) Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände sind bei der Gestaltung des Beamtenrechts zu beteiligen.</p> <p>(2) Die obersten Landesbehörden und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände kommen regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine und grundsätzliche Fragen des Beamtenrechts zusammen. Darüber hinaus können aus besonderem Anlass weitere Gespräche vereinbart werden.</p> <p>(3) Die Entwürfe allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen werden den Spitzenorganisationen mit einer angemessenen Frist zur Stellungnahme zugeleitet. Daneben kann auch eine mündliche Erörterung erfolgen. Vorschläge der Spitzenorganisationen, die in Gesetzentwürfen keine Berücksichtigung gefunden haben, werden dem Landtag in der Vorlage unter Angabe der Gründe mitgeteilt. Das Nähere des Beteiligungsverfahrens kann zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen durch Vereinbarung ausgestaltet werden.</p>	
Deutsche Justiz- Gewerkschaft Umdruck 16/3794	Zu Abs. 1: Bei der Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände fordern wir, wie in Abs. 1 festgelegt, dass nicht nur eine Beteiligung, sondern eine „rechtzeitige und umfassende Information“ erfolgt.
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807	Zu Abs. 3: Wir begrüßen die Ergänzung in Abs. 3 Satz 3. Weiter wird vorgeschlagen, folgenden Absatz 4 anzufügen: „(4) Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben gemäß Art. 9 Abs. 3 GG das Initiativrecht, beamtenrechtliche Änderungen vorzuschlagen. Im Falle der Nichteinigung mit der Landesregierung werden diese dem Landtag zur Kenntnis gegeben.“ Die Einschränkung des Rechts auf Koalitionsfreiheit für den Beamtenbereich durch Art. 33 Abs. 5 GG hebt die Koalitionsfreiheit im Beamtenbereich nicht völlig auf. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften müssen daher die Möglichkeit bekommen, durch Initiativen auf die in Gesetzen zu regelnden Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten Einfluss nehmen zu können. Der dbb schleswig-holstein hält die obligatorische Durchführung von Anhörungen auf parlamentarischer Ebene für geboten.
Deutscher Gewerkschaftsbund	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

Umdruck 16/3854	<p>Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften einfach nur weiter anzuwenden.</p> <p>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 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 ermöglicht.</p> <p>Der DGB begrüßt, dass eine Verfahrensvereinbarung vorgesehen ist.</p> <p>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. Es fehlen hingegen die Beteiligung qualitativ von einer einfachen Anhörung z.B. dadurch abzuheben, dass die Spitzenorganisationen die Aufgabe haben, an der Dienstrechtsgestaltung ‚mit zuwirken‘, 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.</p> <p>Der DGB schlägt dementsprechend eine präzisere Fassung für § 93 vor:</p> <p style="text-align: center;">„§ 93 Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände</p> <p>(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.</p> <p>(2) Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften können, in einer Vereinbarung das nähere Verfahren zur Mitwirkung und Umsetzung der in Abs. 1 genannten Ziele regeln.</p> <p>(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“.</p>
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	<p>Zu Abs. 1: In Absatz 1 verlangen wir nicht nur die Beteiligung, sondern dass diese auch "rechtzeitig und umfassend" zu erfolgen hat.</p> <p>Zu Abs. 3: Auf unseren Wunsch hin ist aufgenommen worden, dass über die Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände mit der Landesregierung eine Vereinbarung geschlossen werden kann. Allerdings vermissen wir hier noch den Einschub, dass die Beteiligung "mit dem Ziel der sachgerechten Verständigung" zu erfolgen hat.</p>



**Abschnitt VIII  
Landesbeamtenausschuss**

**§ 94**

**Aufgaben des Landesbeamtenausschusses**

- (1) Der Landesbeamtenausschuss wirkt an Personalentscheidungen mit dem Ziel mit, die einheitliche Durchführung der beamtenrechtlichen Vorschriften sicherzustellen. Er übt seine Tätigkeit unabhängig und in eigener Verantwortung aus.
- (2) Der Landesbeamtenausschuss hat neben den im Gesetz geregelten Entscheidungen über beamtenrechtliche Ausnahmen folgende Aufgaben:
1. zu Beschwerden von Beamtinnen und Beamten und zurückgewiesenen Bewerberinnen und Bewerbern in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung Stellung zu nehmen,
  2. Empfehlungen zur Beseitigung von Mängeln in der Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu geben und hierzu Vorschläge zur Änderung, Ergänzung oder Neufassung zu unterbreiten.

Deutsche Justiz-Gewerkschaft Umdruck 16/3794	Der Landesbeamtenausschuss wird im Gegensatz zu seiner bisherigen Form in den Aufgaben und Befugnissen deutlich zurückgestuft. Damit werden die Beteiligungsrechte eingengt. Das ist im Sinne einer guten Zusammenarbeit nicht hinnehmbar.
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	Kontraproduktiv ist, den Landesbeamtenausschuss von der Einbeziehung bei der Gestaltung von Rechtsnormen auszuschließen. 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.
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	Der Landesbeamtenausschuss, der sich aus unterschiedlichsten Mitgliedern zusammensetzt, wurde im Gegensatz zu seiner bisherigen rechtlichen Form in den Aufgaben und Befugnissen deutlich zurückgestuft. Damit sind aus unserer Sicht auch Beteiligungsrechte "eingedampft".
<p><b>§ 102</b> <b>Verwaltungsrechtsweg</b> (§ 54 BeamStG)</p>	
Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Abordnung (§ 28) oder Versetzung (§ 29) haben keine aufschiebende Wirkung.	
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	Der Paragraph ist zu streichen. Der Verwaltungsrechtsweg sollte in Gänze wieder hergestellt und keinesfalls abgekürzt werden. 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.
<b>Unterabschnitt 2</b> <b>Polizeivollzug</b> <b>§ 107</b> <b>Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten</b>	
Das Innenministerium erlässt durch Verordnung Vorschriften über die Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten; in ihnen ist auch zu regeln, welche Beamtengruppen zum Polizeivollzugsdienst gehören. Dabei kann von den Vorschriften der §§ 14, 20 Abs. 2 Satz 2 und §§ 21, 30 Abs. 4 abgewichen werden, soweit die besonderen Vorschriften des Polizeivollzugsdienstes dies erfordern.	
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.
<b>§ 108</b> <b>Altersgrenze</b>	
(1) Die Altersgrenze für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten bildet die Vollendung des 60. Lebensjahres. (2) § 35 Abs. 4 gilt entsprechend.	
Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Umdruck 16/3752	Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird empfohlen, nicht an der Altersgrenze von 60 Jahren festzuhalten, sondern sie auf das 62. Lebensjahr anzuheben. Dabei sollte eine Übergangsregelung Härten vermeiden (§ 35 Abs. 2). Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei einer Altersgrenze von 62 Lebensjahren das Land bei jedem Polizisten und Vollzugsbeamten für zwei Jahre Versorgungsbezüge spart, auch andere Berufsgruppen (Beschäftigte im Gesundheitswesen oder private Sicherheitsdienste, Lehrer) stark belastet sind. Für den gesundheitlich belastenden Schichtdienst wird Zusatzurlaub gewährt. Der Bedarf an Polizisten könnte aufgrund des demographischen Wandels schwer zu decken sein, deshalb ist es wichtig, vorhandene Polizisten möglichst lange im Dienst zu halten. Außerdem haben der Bund und die anderen Bundesländer die Altersgrenze schon auf 62 Jahre angehoben.
Bund Deutscher Kriminalbeamter Umdruck 16/3793	Der Fortbestand der Altersgrenze von 60 Jahren für den Bereich der Polizei wird begrüßt. Damit wird der besonderen Belastung von Polizisten in angemessener Form Rechnung getragen.
Deutscher Gewerkschaftsbund	Der DGB begrüßt und hält die Beibehaltung der bisherigen vorgezogenen Altersgrenze für zwingend notwendig.

Umdruck 16/3854	
<p><b>§ 109</b> <b>Polizeidienstunfähigkeit</b></p> <p>Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie oder er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die ausübende Funktion erfordert bei Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.</p>	
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>Auf Grund der nicht eindeutigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes, ob es eine eingeschränkte Polizeidienstfähigkeit gibt, sollte in § 109 ein Abs. 2 eingefügt werden, der dies konkret gesetzlich festschreibt. An die Polizeidienstfähigkeit werden hohe Anforderungen gestellt, die ein Polizeivollzugsbeamter auf Dauer bis zum Erreichen seiner Altersgrenze kaum erfüllen kann. Um ihm jedoch die Möglichkeit zu geben, weiterhin in seinem Beruf tätig zu bleiben, sollte ihm die Möglichkeit gegeben werden, als einschränkt polizeidienstfähig im Dienst zu bleiben. Meistens besitzt dieser Polizeibeamte die Möglichkeit, diese Aufgaben noch wahrzunehmen und hat zudem Erfahrungen, die er an junge Polizeibeamte weitergeben kann.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>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 Polizei-Dienstfähigkeit, Dienstunfähigkeit, geben muss.</p>
<p><b>§ 110</b> <b>Gemeinschaftsunterkunft</b></p> <p>(1) Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte ist auf Anordnung des Dienstvorgesetzten verpflichtet, in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen und an einer Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen.</p> <p>(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 kann einer Polizeivollzugsbeamtin oder einem Polizeivollzugsbeamten, die Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit ist, nur für besondere Einsätze oder Lehrgänge oder für seine Aus- oder Weiterbildung auferlegt werden. Für die übrigen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten können unter den Voraussetzungen des § 62 Abs. 1 Satz 1 Ausnahmen von Absatz 1 zugelassen werden.</p> <p>(3) Die Unterkunft wird unentgeltlich gewährt. § 3 des Landesbesoldungsgesetzes bleibt unberührt.</p>	
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund</p>	<p>Der DGB begrüßt, dass die bisherige Regelung nach § 209 des geltenden Gesetzes gelockert wird und unterstützt ausdrücklich diese Neufassung.</p>

Umdruck 16/3854	
<p><b>§ 111</b> <b>Dienstkleidung</b></p> <p>(1) Die uniformierten Polizeivollzugsbeamtinnen oder Polizeivollzugsbeamten erhalten die Bekleidung und Ausrüstung, die die besondere Art ihres Dienstes erfordert.</p> <p>(2) Das Nähere regelt das Innenministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.</p>	
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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.
Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869	<p>der fünf norddeutschen Länder soll es hier die Einschränkung geben ("die uniformierten Polizeivollzugsbeamtinnen ....."). Damit steht fest, dass die nicht uniformierten Polizeibeamten keinen Anspruch auf Bekleidung und Ausrüstung haben. Wir weisen andieser Stelle darauf hin, dass dieser generelle Ausschluss so nicht stehen bleiben darf.</p> <p>Auch bei der Kriminalpolizei gibt es eine Reihe von Beamtinnen und Beamten, die im Außendienst oder bei spezifischen Ermittlungen mit Dienstkleidung auszurüsten sind. Dienstkleidung bedeutet nicht zwangsläufig Uniform, sondern sachgerechte Bekleidung, die der jeweiligen Tätigkeit angemessen ist. So zum Beispiel brauchen Brandsachermittler Schutzbekleidung, Zivilfahndern ebenfalls; auch Kollegen, die mit Sprengstoffen umzugehen haben, sind auf eine spezielle Kleidung angewiesen.</p> <p>Weiter ist jedoch hervorzuheben, dass im Gegensatz zu Hamburg und Niedersachsen das schleswig-holsteinische Beamtenrecht auf das Verbot zur Teilnahme an Demonstrationen in Uniform verzichtet.</p>
<p><b>§ 112</b> <b>Heilfürsorge</b></p> <p>(1) Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte haben Anspruch auf Heilfürsorge, solange sie Dienst- oder Anwärterbezüge erhalten. Heilfürsorge wird auch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. während einer Elternzeit, soweit nicht bereits aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar ein Anspruch auf Heilfürsorge besteht,</li> <li>2. Alleinerziehenden während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a,</li> <li>3. bei einer sonstigen Freistellung vom Dienst unter Fortfall der Bezüge bis zur Dauer von einem Monat,</li> <li>4. für die Erstversorgung des Neugeborenen im Zuge der Entbindung einer Heilfürsorgeberechtigten bis zum sechsten Lebenstag, soweit für das Kind kein anderer Versicherungsschutz besteht,</li> </ol> <p>gewährt. Heilfürsorge ist Sachbezug im Sinne des § 10 des Bundesbesoldungsgesetzes und wird mit einem monatlichen Betrag in Höhe von 1,4 % des jeweiligen Grundgehalts oder des Anwärtergrundbetrags auf die Besoldung angerechnet; dies gilt nicht für die in Satz 2 Nr. 1 bis 3 geregelten Fälle.</p>	

<p>(2) Das Innenministerium regelt im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Verordnung Art und Umfang der Heilfürsorge. Heilfürsorge umfasst die ärztliche und zahnärztliche Versorgung und Vorsorge einschließlich der Verordnung von physikalischen und therapeutischen Maßnahmen sowie von Heil- und Hilfsmitteln grundsätzlich nach den Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 19. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3024); Näheres regelt die Verordnung nach Satz 1.</p> <p>(3) Über die Leistungen der Heilfürsorge hinaus oder neben den Leistungen der Heilfürsorge kann Beihilfe nicht gewährt werden. Neu eingestellte oder zum Land Schleswig-Holstein versetzte Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte können die Gewährung von Heilfürsorge innerhalb von sechs Monaten nach der Einstellung oder der Versetzung schriftlich ablehnen. In diesem Fall erhalten sie ab dem Ersten des auf die Ablehnung folgenden Monats Beihilfe nach § 80. Ein Widerruf ist ausgeschlossen. Die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes zu Beamtinnen und Beamten auf Probe ernannt werden.</p>	
<p>Bund Deutscher Kriminalbeamter Umdruck 16/3793</p>	<p>Der BDK erwartet die Wiedereinführung der Freien Heilfürsorge im Zuge des laufenden Gesetzgebungsverfahrens.</p>
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807</p>	<p>Vorgesehen ist weiterhin, dass die Heilfürsorge zu einer Gehaltskürzung von 1,4 Prozent führt. Wie fordern mit Nachdruck, diese Regelung ersatzlos zu streichen. Es ist sachwidrig, die Kürzung pauschal vorzunehmen unabhängig davon, ob tatsächlich Leistungen in Anspruch genommen wurden und damit Kosten entstanden sind. Zudem sind die Betroffenen dienstbedingt einem erhöhten gesundheitlichem Risiko ausgesetzt, so dass die Heilfürsorge ohne Gehaltskürzung durchaus gerechtfertigt ist.</p> <p>Ebenfalls ist weiterhin vorgesehen, dass Beamtinnen und Beamte, die sich für Beihilfe statt für Heilfürsorge entscheiden, diese Entscheidung nicht widerrufen können. Hier fordern wir eine Widerrufsmöglichkeit ein, da die Betroffenen die Auswirkungen ihrer Entscheidung und die weitere Entwicklung kaum abschätzen können. Dies sollte nicht zulasten der betroffenen ausgenutzt werden.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854</p>	<p>Der DGB erwartet, dass für die Beamtinnen und Beamten in den Berufsfeuerwehren und des Polizeivollzuges die Freie Heilfürsorge wiedereingeführt wird.</p> <p>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.</p>
<p>Gewerkschaft der Polizei Umdruck 16/3869</p>	<p>In Absatz 1 ist wiederum der 1,4 %ige Besoldungsabzug als sogenannte Eigenleistung für die Heilfürsorge angerechnet. Abgesehen davon, dass wir diesen Besoldungsabzug generell ablehnen, ist die Begründung mit Hinweis auf "Eigenbeteiligung" irreführend. Das Schleswig-Holsteinische Finanzministerium hat seine Finanzämter angewiesen, bei dem Geltendmachen von Sonderausgaben für Krankenversicherungsleistungen diesen Besoldungsabzug, der eigentlich eine Eigenbeteiligung sein soll, nicht zu berücksichtigen. Es bleibt damit deshalb eine schnöde Besoldungskürzung für die Bezieher der nach § 112 berechtigten</p>

	Beamtinnen und Beamten.
<b>Unterabschnitt 3</b> <b>Feuerwehr</b> <b>§ 113</b> <b>Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes</b>	
<p>(1) Die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, werden hinsichtlich der Altersgrenze und der Dienstunfähigkeit (Feuerwehrdienstunfähigkeit) den Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten gleichgestellt. Zum Einsatzdienst kann auch der Einsatz im Rettungsdienst gehören. Die §§ 108 und 109 finden entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes ist freie Dienstkleidung zu stellen.</p> <p>(3) Die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes haben Anspruch auf Heilfürsorge in entsprechender Anwendung des § 112. Das Innenministerium regelt durch Verordnung Art und Umfang der Heilfürsorge. Heilfürsorge umfasst die ärztliche und zahnärztliche Versorgung und Vorsorge einschließlich der Verordnung von physikalischen und therapeutischen Maßnahmen sowie von Heil- und Hilfsmitteln grundsätzlich nach den Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch; Näheres regelt die Verordnung nach Satz 2.</p> <p>(4) Den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes können innerhalb der Berufsfeuerwehr oder der hauptamtlichen Wachabteilung einer Freiwilligen Feuerwehr auch Aufgaben übertragen werden, die nicht dem Einsatzdienst zuzurechnen sind.</p>	
Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Umdruck 16/3752	=> s. Anmerkungen zu § 108 zum Vorschlag der Anhebung der Altersgrenze auf 62 Jahre
<b>Unterabschnitt 4</b> <b>Strafvollzug</b> <b>§ 114</b> <b>Beamtinnen und Beamte des Strafvollzugs</b>	
<p>Auf die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Justiz in der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt in den Laufbahnzweigen allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst finden die §§ 108 und 109 entsprechende Anwendung. Gleiches gilt für Vollzugsdienstleiterinnen und Vollzugsdienstleiter sowie Werkdienstleiterinnen und Werkdienstleiter, die der Fachrichtung Justiz in der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt angehören.</p>	
Landesrechnungshof Schleswig-Holstein Umdruck 16/3752	=> s. Anmerkungen zu § 108 zum Vorschlag der Anhebung der Altersgrenze auf 62 Jahre

**Unterabschnitt 6  
Hochschulen**

**§ 116  
Allgemeines**

Die Vorschriften für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach diesem Abschnitt gelten nur für die als Lehrerinnen und Lehrer an Hochschulen ernannten Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.

Verband Hochschule und  
Wissenschaft  
Umdruck 16/3859

Diese Bestimmung ist entbehrlich und sollte gestrichen werden.

Die in der Formulierung enthaltene scharfe Trennung zwischen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und anderem beamteten Personal entspricht nicht der Realität an den Universitäten. Sie bezieht sich eigentlich nur auf die dienstrechtlichen Sonderregelungen im § 117, deren Geltung dann bezogen auf den Abs. 5 mit Ausnahme der Sätze 5 und 6 oder durch Wiederholung entsprechender Regelungen im § 120 wieder für das andere wissenschaftliche und künstlerische Personal mit wenigen Ausnahmen ausgedehnt wird. Es wäre jedoch angezeigter die meisten Sonderregelungen insgesamt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gelten zu lassen und nur in wenigen Ausnahmefällen im § 117 die Regelungen auf die derzeit nach dem Hochschulgesetz korporationsrechtlich auf Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Professorinnen und Professoren begrenzte Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer einzuschränken.

**§ 117  
Rechtsstellung**

(1) Einer Ernennung im Sinne des § 8 BeamtStG bedarf es auch, wenn die Dienstzeit der Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert werden soll.

(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Laufbahnen und den einstweiligen Ruhestand sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden; ein Eintritt von zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 61 bis 65 sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden. Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können diese Vorschriften im Einzelfall für anwendbar erklärt werden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigtem schuldhaftem Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.

(3) § 61 BeamtStG gilt für landesinterne Versetzungen oder Abordnungen entsprechend.

(4) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben ihren Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

(5) Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 64,
2. Beurlaubung nach § 69 Abs. 2 Nr. 2,
3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung nach § 18 der Sonderurlaubsverordnung,
4. Grundwehr- und Zivildienst,
5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach der Elternzeitverordnung vom 18. Dezember 2001 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 6), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. Mai 2006 (GVOBl. Schl.-H. S. 85), oder Beschäftigungsverbot nach §§ 1, 2, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 24), geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. April 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 239), in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
6. Beurlaubung nach § 27 Abs. 2 Satz 3 des Hochschulgesetzes vom 28. Februar 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 184).

Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach § 69 Abs.2 Nr. 1 oder
3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte, wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.

Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 3 und 6 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

(6) Die zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gelten mit dem Ablauf ihrer Dienstzeit als entlassen.

Verband Hochschule und  
Wissenschaft  
Umdruck 16/3859

Zu Abs. 1:

Die Wörter „der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Personals können ohne Bedeutungswechsel durch die Wörter „des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ersetzt werden.

Zu Abs. 2:

Folgende Neufassung wird empfohlen:

„(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Laufbahnen und den einstweiligen Ruhestand sind nur auf die auf Lebenszeit ernannten Beamtinnen und Beamten der wissenschaftlichen Laufbahn und sowie in Lehrämtern für besondere Aufgaben anzuwenden. Ein Eintritt des zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannten wissenschaftlichen Personals in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 61 bis 65 sind auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht anzuwenden. Erfordert der



	<p>Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige und planmäßige Anwesenheit, können diese Vorschriften im Einzelfall für anwendbar erklärt werden.; die Vorschriften wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.“</p> <p>Zu Satz 1: Er entspricht der Fassung von Satz 1 Halbsatz 1 des Entwurfs, nur dass er positiv gefasst ist und ausdrückt, in welchen Fällen die Vorschriften gelten.</p> <p>Zu Satz 2: Satz 1 Halbsatz 2 des Entwurfes gilt nach § 120 Abs. 1 Satz 3 zwangsläufig entsprechend für beamtete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>Zu Satz 3: Hier gibt es durch die Umformulierung scheinbar eine Ausdehnung auf den wissenschaftlichen und künstlerischen Dienst. Aber de facto ist das sowieso schon der Fall; in der Regel sind die in Behörden üblichen Arbeitszeiten im Universitätsbereich nicht einhaltbar, da Lehrveranstaltungen auch außerhalb der reglementierten Arbeitszeiten durchzuführen sind und häufig auch Versuche mit kostspieligen Geräten ein Abweichen von den regulären Arbeitszeiten erzwingen. Satz 4 bietet hinreichend die Möglichkeit bei Bedarf die Einhaltung regulärer Arbeitszeiten anzuordnen.</p> <p>Zu Abs. 4:</p> <p>Die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben“ sind durch die Wörter „Das in der Lehre tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal hat“ zu ersetzen.</p> <p>De facto wird dies auch so gehandhabt. Es wäre auch nicht sinnvoll, hier dem in der Lehre tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal größere Freiräume als den Professorinnen und Professoren einzuräumen. Die LVVO sieht für das dauerbeschäftigte wissenschaftliche Personal sowieso die gleiche Lehrverpflichtung wie bei Professuren vor.</p> <p>Zu Abs. 5:</p> <p>Zunächst sind in Satz 1 und Satz 5 und 6: Die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ sind in Satz 1 durch die Wörter „wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte“ zu ersetzen. Satz 5 und 6 dürften entbehrlich sein.</p> <p>§ 120 Abs. 1 Satz 2 bestimmt, dass diese Regelung sowieso mit Ausnahme der Sätze 5 und 6 auch für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt. Wenn die Sätze 5 und 6, die nachteilige Regelungen für extreme Sonderfälle enthalten, aber beim wissenschaftlichen und künstlerischen Zeitbeamtinnen und Zeitbeamten entbehrlich sind, ist nicht einzusehen, wieso sie bei Juniorprofessuren und Zeitprofessuren beibehalten werden müssten.</p> <p>Zusätzliche Änderungswünsche zu Abs. 5:</p> <p>Folgender Satz 2 a ist einzufügen:</p> <p>„Die Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Zeit verlängert sich auf Antrag bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind, abzüglich entsprechender Verlängerungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG.“</p> <p>Es scheint sinnvoll, wie bei wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zu verfahren. Jedoch darf die gesamte Verlängerung auch bei</p>
--	--

	<p>mehreren konsekutiven Ämtern auf Zeit nicht die Gesamtdauer von je zwei Jahren je Kind unter 18 Jahren überschreiten.</p> <p>Zu Satz 3: Dieser Satz sollte ersetzt werden durch:</p> <p>„Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Teilzeitbeschäftigung,</li><li>2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach § 69 Abs.1 Nr. 1 oder</li><li>3. Zeiten zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Dienstverhältnis zu vereinbarenden Mandats im Umfang des Eineinhalbfachen der dokumentierten Beanspruchung, höchstens jedoch bis zur Hälfte der Dauer des Beamtenverhältnisses, wenn die Ermäßigung oder Beanspruchung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.“</li></ol> <p>Im Falle der Nummer 3 sollte ohne die Verknüpfung mit einer Freistellung die tatsächliche Beanspruchung berücksichtigt werden. Dadurch sollte gerade die Bereitschaft jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die überwiegend in Zeibeamtenverhältnissen tätig sind, zur Übernahme derartiger Mandate ermuntert werden. Zahlenmäßig fallen dabei die Folgen nicht ins Gewicht.</p> <p>Zu Abs. 6:</p> <p>Der Absatz sollte ersetzt werden durch:</p> <p>„(6) Das zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannte wissenschaftliche und künstlerische Personal gilt mit dem Ablauf seiner Dienstzeit als entlassen, sofern es nicht während des Dienstverhältnisses auf Zeit oder im direkten Anschluss daran erneut zur Beamtin oder Beamten in einem wissenschaftlichen oder künstlerischem Amt ernannt wird.“</p> <p>Andernfalls könnte die durch Artikel 33 Abs. 5 GG geschützte Versorgung aus dem höchsten und im Falle von Laufbahnen dem letzten Amt dadurch unterlaufen werden, dass anders als in normalen Laufbahnen, das höchst besoldete Amt nicht ans Ende der gesamten Dienstzeit gelegt wird und § 5 Abs. 5 BeamtVG nicht anzuwenden ist. Man könnte diese Regelung auch auf jene Fälle mit Unterbrechungen ausweiten, bei denen noch keine Nachversicherung erfolgen musste. Da dies aber die Angelgenheit verkomplizieren würde, wird hier zunächst nur eine Lösung für ununterbrochene Ketten von mehreren Beamtenverhältnissen versucht, die schließlich mit einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit enden und somit an die Verhältnisse innerhalb einer Laufbahn erinnern.</p> <p>Zu einem neu vorgeschlagenen Abs. 7:</p> <p>Folgender Abs. 7 mit Sonderregelungen zu den §§ 7, 19, 30, 35, 59 und 73 sollte angefügt werden:</p> <p>„(7) Abweichend von § 7 Abs. 6 Satz 1 ist die Umwandlung der wissenschaftlichen und künstlerischen Ämter in wissenschaftliche und künstlerische Ämter auf Lebenszeit zulässig. Eine Verbeamtung auf Probe entfällt, soweit die Bewährung und Erprobung bereits in Beamtenverhältnissen auf Zeit von mindestens dreijähriger Gesamtdauer erfolgte.“</p>
--	--

	<p>Erfolgt die Ernennung einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit des Landes zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamtin oder zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Beamten im Interesse des Anwendungsbezugs nur mit der Hälfte der Arbeitszeit auf Zeit oder auf Lebenszeit, bleibt das andere Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter einer entsprechenden Reduzierung der Arbeitszeit und der Bezüge bestehen. Bei der dienstlichen Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen ist sicherzustellen, dass diese nur durch wissenschaftliches und künstlerisches Personal der jeweiligen Fachrichtung oder einer nah verwandten Fachrichtung erfolgt und dass Forschungsergebnisse aus einem zurückliegenden Zeitraum von sechs Jahren berücksichtigt werden. Abweichend von § 73 Abs. 1 Satz 3 erhöht sich bei Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit die Grenze für die Höchstdauer von Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen um den Unterschied der Arbeitszeit der Teilzeittätigkeit zu jener der Vollzeitbeschäftigung. Die Genehmigung von Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen ist an mindestens durchschnittliche dienstliche Leistungen geknüpft und bei unterdurchschnittlichen dienstlichen Leistungen zu widerrufen. Abweichend von § 35 Abs. ist bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal ein weiteres Hinausschieben der Altersgrenze auf eigenen Antrag statthaft, sofern mindestens durchschnittliche Leistungen vorliegen und die gesundheitliche Eignung durch eine amtsärztliche Untersuchung bestätigt wird.“</p> <p>Das wäre eine Vereinfachung der Regelungen, die außerhalb des Hochschulbereichs gelten. Hier werden Sonderregelungen zu den §§ 7, 19, 30, 35, 59 und 73 zusammengefasst, um dort kompliziertere Regelungen zu vermeiden.</p> <p>(zur detaillierten Begründung zu den einzelnen Sätzen s. Stellungnahme)</p>
<p><b>§ 118</b> <b>Professorinnen und Professoren</b></p> <p>(1) Die Professorinnen und Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit für höchstens sechs Jahre oder auf Lebenszeit ernannt.</p> <p>(2) Eine weitere Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit ist möglich, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Gesamtdauer der befristeten Amtszeit zehn Jahre nicht überschreitet und</li> <li>2. die Professorin oder der Professor vor Ablauf der letzten Amtszeit das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben wird.</li> </ol> <p>§ 117 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	
<p>Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859</p>	<p>Die Regelung sollte ersetzt werden durch:</p> <p style="text-align: center;">„§ 118 Professorinnen und Professoren</p> <p>(1) Die Professorinnen und Professoren werden in der Regel, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt. Sofern sie ihre Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben nicht bereits in anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Beschäftigungsverhältnissen</p>

	<p>festgestellt wurde, werden sie zunächst zu Beamtinnen oder Beamten auf Probe berufen.</p> <p>(2) In besonders begründeten Ausnahmefällen können Professorinnen und Professoren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit für höchstens sechs Jahre ernannt werden.“</p> <p>Die aus dem geltenden Recht übernommene Regelung, dass Professorinnen und Professoren bis zu Dauer von zehn Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt werden können, ist mit dem hergebrachten Grundsatz von Artikel 33 Abs. 5 der Verbeamtung auf Lebenszeit ebenso wenig vereinbar wie die Beamtenverhältnisse auf Zeit in leitender Funktion. Die Bewährung kann, wenn zunächst keine Hochschullehreraufgaben zur Bewährung übertragen wurden, in der üblichen Form einer Probezeit überprüft werden. Der hier noch beibehaltene Abs. 2 sollte in Verbindung mit einer Novellierung des Hochschulgesetzes künftig gestrichen werden. In der Regel genügen die Probezeiten, wenn ein tragfähiges dezentrales Qualitätsmanagement mit aussagefähiger Leistungsfeststellung aufgebaut wird. Professuren auf Zeit werden insbesondere im Bereich der Universitätskliniken seitens der Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren gefordert. Sie untermauern die übertriebene Hierarchisierung in den deutschen Universitätsklinika, ohne dass diese übertriebene Hierarchie für eine anspruchsvolle und verantwortliche medizinische Höchstversorgung erforderlich wäre. Hier sollte man sich an Strukturen im Bereich der USA orientieren, da kein Zweifel an der Qualität der amerikanischen medizinischen Wissenschaft besteht. Ferner ist in den Fällen, in denen Professuren vorwiegend dazu dienen, den Nachwuchs für Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren außerhalb der Universitäten zu stellen sowieso eine Tarifbeschäftigung die passendere Form.</p>
<p><b>§ 119</b></p> <p><b>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren</b></p> <p>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden, soweit sie ins Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit für drei Jahre ernannt. Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit ist unter den Voraussetzungen des § 64 Abs. 5 des Hochschulgesetzes zulässig. Eine weitere Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 117 Abs. 5, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.</p>	
<p>Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859</p>	<p>In Satz 1 sollte das Wort „drei“ durch das Wort „vier“ ersetzt werden. Begründung: Die relativ kurze Zeit von drei Jahren reicht nicht aus, um im Forschungsbereich Leistungen zu erbringen, die mit jenen vergleichbar sind, die üblicherweise im Rahmen eines Habilitationsverfahrens verlangt werden. Damit hat die Zwischenevaluation in vielen Fachrichtungen keine ausreichende Anerkennung gefunden, so dass der promovierte Hochschullehrernachwuchs vorzugsweise in assistentenähnlichen Beschäftigungsverhältnissen eingestellt wird und von ihm eine Habilitation verlangt wird und teils auch im Rahmen der Juniorprofessuren in der zweiten Phase zusätzlich zur Zwischenevaluation am Ende der ersten Phase die Habilitation gefordert wird. Die gewünschte Verkürzung dieser Qualifikationsphase wird daher in der Regel nicht erreicht, vielmehr kommt es bei einer insgesamt sechsjährigen Juniorprofessur noch durch in der Regel zweijährigen vorgeschalteten Postdoczeiten zu einer Verlängerung dieser Qualifikationsphase auf acht oder mehr Jahre. Insgesamt sind im Hochschulgesetz weitere Änderungen erforderlich, um die Annahme der Juniorprofessur in der Professorenschaft zu steigern, aber die Verlängerung der ersten Phase auf vier Jahre ist ein erforderlicher Schritt in dieser Richtung.</p>

	<p>§ 64 Abs. 5 Satz 1 HSG lautet jedoch: „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden in der ersten Phase der Juniorprofessur grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt.“.</p> <p>Hier wäre eine entsprechende Änderung erforderlich, auch wenn die Regelung dort nicht ganz so rigide wie im LBNeuG ist. Im inzwischen außer Kraft getretenen Hochschulrahmengesetz, aus dem in einer seiner Vorfassungen die Dreijahresgrenze übernommen wurde, wurde bereits in § 48 Abs. 1 eine offenere Formulierung aufgenommen: „Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorzusehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu einem Jahr verlängert werden.“. Leider ist diese Verbesserung in Schleswig-Holstein bisher noch nicht genutzt worden., wenn davon abgesehen wird, dass im Falle einer gescheiterten Zwischenevaluation in Ausnahmefällen auch eine zweijährige Verlängerung erlaubt wurde. Es scheint aber nicht sinnvoll, erst ein Scheitern abzuwarten.</p>
<p><b>§ 120</b>  <b>Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p> <p>(1) Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit sie im Beamtenverhältnis beschäftigt sind (§ 68 Abs. 4 des Hochschulgesetzes), werden für die Dauer von höchstens sechs Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. § 117 Abs. 5 mit Ausnahme der Sätze 5 und 6 gilt entsprechend. Eine weitere Verlängerung oder eine erneute Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ist unzulässig. Die Beamtinnen und Beamten gelten mit Ablauf ihrer Dienstzeit als entlassen.</p> <p>(2) Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen in besonders begründeten Fällen Daueraufgaben an der Hochschule übertragen werden sollen, werden, soweit sie im Beamtenverhältnis beschäftigt sind (§ 68 Abs. 4 des Hochschulgesetzes), zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt. Vor der Ernennung leisten sie eine Probezeit nach den allgemeinen Vorschriften des Laufbahnrechts ab.</p>	
<p>Verband Hochschule und Wissenschaft  Umdruck 16/3859</p>	<p>Sowohl in Abs. 1 als auch in Abs. 2 genügt jeweils der erste Satz, da alles Weitere durch die Neuformulierung des § 117 schon abgedeckt ist. Aus Sicht des VHW ist es auch überflüssig in Abs. 2 die Verbeamtung auf Lebenszeit ausdrücklich auf die Übertragung von Daueraufgaben in besonders begründeten Fällen zu beschränken.</p> <p>Die Grenzen sind weitgehend durch die Stellenkegel bereits vorgegeben. Begründungen sind in allen Fällen erforderlich. Daher könnte § 120 weiter verkürzt werden. Zusätzlich sollten aber beamtete Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit aufgenommen werden, da diese ebenfalls zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu rechnen sind. Daher wird folgende Formulierung vorgeschlagen:</p> <p style="text-align: center;">„§ 120</p> <p style="text-align: center;">Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben</p> <p>Die beamteten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 68 Abs. 4 des Hochschulgesetzes) werden zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit mit einer Gesamtdauer von höchstens sechs Jahren oder zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt. Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählen</p>

	<p>auch die in der Hochschullehre tätigen beamteten Lehrkräfte für besondere Aufgaben.“</p> <p>Weitergehende Änderungen an dieser Regelung sind nicht ohne eine Änderung der Personalstruktur möglich, die jedoch zusätzliche Änderungen im Hochschulgesetz sowie im Besoldungs- und Versorgungsrecht erfordern werden.</p>
<p><b>§ 121</b></p> <p><b>Verwaltungsvorschriften für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische</b></p>	
<p>Personal an Hochschulen Soweit für die Durchführung dieses Abschnitts Verwaltungsvorschriften erforderlichen sind, werden diese durch die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde erlassen.</p>	
<p>dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807</p>	<p><u>Zu dem §§ 116 bis 121:</u></p> <p>Es schiene sinnvoll, diese Regelungen wie bei einigen entsprechenden Gesetzentwürfen anderer Bundesländer in das Landeshochschulgesetz zu verlagern und im Landesbeamtengesetz in einem neuen §116 lediglich zu regeln, dass für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes gelten, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt. Dann wäre es wesentlich einfacher, nur für den Hochschulbereich erforderliche Sonderbestimmungen im Hochschulgesetz im Zusammenhang mit dessen Novellierungen einzuführen.</p>
<p>Verband Hochschule und Wissenschaft Umdruck 16/3859</p>	<p><u>Zu den §§ 117 bis 121:</u></p> <p>Es schiene sinnvoll, die §§ 117 bis 121 wie bei einigen anderen entsprechenden Gesetzentwürfen anderer Bundesländer in das Landeshochschulgesetz zu verlagern und im Landesbeamtengesetz in einem neuen § 116 lediglich zu regeln, dass für das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes gelten, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt. Dann wäre es wesentlich einfacher, nur für den Hochschulbereich erforderliche Sonderbestimmungen im Hochschulgesetz im Zusammenhang mit dessen Novellierungen einzuführen.</p> <p>Es hätte im öffentlichen Interesse gelegen, die durch die Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes und die Verlagerung der Zuständigkeit für das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht vom Bund auf das Land bestehenden Möglichkeiten zur Verbesserung der Personalstruktur an den Hochschulen zügig zu nutzen. Wir haben daher seitens des VHW trotz des auch für uns bestehenden Zeitdruckes gegenüber der Landesregierung im Zusammenhang mit den Stellungnahmen des DBB unsere Konzepte dargelegt, wie dies geschehen könnte. Ohne gleichzeitige Änderungen im Hochschulgesetz sowie im Besoldungs- und Versorgungsrecht ist das Gesamtkonzept aber nicht zu realisieren. Bei unseren Vorschlägen zur Änderung des Entwurfs des LBNeuG müssen wir uns daher auf das konzentrieren, was ohne Änderungen anderer Gesetze bis zum 1. April 2009 noch umsetzbar sein könnte.</p>
<p><b>Unterabschnitt Schulen</b></p> <p><b>§ 122</b></p>	
<p>Beamtinnen und Beamte im Schuldienst In den Vorschriften für die Laufbahnen der Fachrichtung Bildung (§ 13 Abs. 2 Nr. 5) kann die zuständige oberste</p>	

Landesbehörde von den Regelungen des Abschnitts III abweichen, insbesondere von den Vorschriften über	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Zuordnung von Ämtern in der Laufbahngruppe 2 (§ 14),</li> <li>2. die Anzahl der Beurteilungen während der Probezeit (§ 19 Abs. 3 Satz 1) sowie</li> <li>3. die Zuständigkeit für den Erlass von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, soweit die besonderen Verhältnisse es erfordern.</li> </ol>	
Deutscher Gewerkschaftsbund Umdruck 16/3854	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 Nr. 1 zu streichen.
<p><b>§ 128</b></p> <p><b>Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Probe</b></p> <p>(1) Beamtinnen und Beamten auf Probe, denen bis zum 1. April 2009 noch kein Amt verliehen wurde, ist am 1. April 2009 ein Amt übertragen.</p> <p>(2) Beamtinnen und Beamte, die sich am 1. April 2009 im Beamtenverhältnis auf Probe für eine spätere Verwendung als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit befinden, sind zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit zu ernennen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wenn sie die Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben und</li> <li>2. seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe mindestens drei Jahre vergangen sind oder wenn sie das 27. Lebensjahr vollendet haben.</li> </ol>	
Städteverband Schleswig-Holstein Umdruck 16/3797	Abs.1 wird problematisch bewertet, da dass bedeutet, dass für alle Beamtinnen auf Probe zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen LBG eine Planstelle vorhanden sein muss. Da die Ausbildung und Personalplanung einen Vorlauf von ca. 4 Jahren benötigt, gehen wir davon aus, dass Schwierigkeiten dabei auftreten werden, die betroffenen Beamten zu einem bestimmten Zeitpunkt in freie Planstellen einzuweisen. Hier bedarf es einer Anpassung der Landeshaushaltsordnung, z. B. dass für eine gewisse Übergangsphase nicht zeitgleich eine Einweisung in eine Planstelle erfolgen muss, bis die haushaltsrechtliche Ordnung herbeigeführt worden ist. Eine andere Möglichkeit sehen wir darin, für einen bestimmten Zeitraum Übergangsregelungen im LBG festzulegen. Wir bitten um entsprechende Regelungen für den kommunalen Bereich.
dbb Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPolG Umdruck 16/3807	Es wird kritisiert, dass die bisher zurückgelegten Zeiten lediglich angerechnet werden können. Die Vorschrift ist dahingehend zu ändern, dass diese Zeiten anzurechnen sind. Des Weiteren ist auch die Feststellung der Bewährung zu regeln, wenn bereits mindestens zwei Jahre im Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt wurden.

**Artikel 2**  
**Fortgeltung und Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften**

**§ 1**  
**Fortgeltung besoldungsrechtlicher Vorschriften**

Für die Bestimmung der ersten und zweiten Einstiegsämter in den Laufbahngruppen 1 und 2 gemäß Artikel 1 § 14 gelten die am 31. März 2009 geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften bis auf Weiteres fort mit der Maßgabe, dass die in den §§ 23 und 24 des durch Artikel 1 des Gesetzes zur Überleitung des Bundesbesoldungsgesetzes, des Beamtenversorgungsgesetzes und ergänzender Vorschriften sowie Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom (GVOBl. Schl.-H. S. ) übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes, geändert durch Artikel 6 des Haushaltsstrukturgesetzes 2009/ 2010 vom (GVOBl. Schl.-H. S. ...), genannte

1. Laufbahngruppe des einfachen Dienstes der Laufbahngruppe 1 mit dem ersten Einstiegsamt,
2. Laufbahngruppe des mittleren nichttechnischen Dienstes und des mittleren technischen Dienstes der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt,
3. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt und
4. Laufbahngruppe des höheren Dienstes der Laufbahngruppe 2 mit dem zweiten Einstiegsamt

gleichgestellt ist. Sofern in anderen Vorschriften des Besoldungsrechts an die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn oder Laufbahngruppe angeknüpft wird, gelten für die Zuordnung die am 31. März 2009 geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften sinngemäß fort.

**§ 2**  
**Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften**

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung des durch Artikel 1 des Gesetzes zur Überleitung des Bundesbesoldungsgesetzes, des Beamtenversorgungsgesetzes und ergänzender Vorschriften sowie Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom (GVOBl. Schl.-H. S. ) übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetzes, geändert durch Artikel 6 des Haushaltsstrukturgesetzes 2009/2010 vom (GVOBl. Schl.-H. S. ), wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Abs. 1 werden nach dem Wort „Dienstbezüge“ die Worte „und die Anwärterbezüge“ eingefügt.
2. § 33 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
  - a) in Satz 1 wird das Wort „drei“ durch „zwei“ ersetzt.
  - b) Satz 2 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 sind, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden, ruhegehaltfähig, sofern sie für das Amt einer Präsidentin oder eines Präsidenten einer Hochschule vergeben werden und die Präsidentin oder der Präsident das Amt mindestens zwei Jahre wahrgenommen hat. Im Übrigen sind sie im Umfang von 25 vom Hundert ruhegehaltfähig, soweit sie mindestens 2 Jahre bezogen worden sind, und zu 50 vom Hundert ruhegehaltfähig, sofern sie mindestens für vier Jahre bezogen worden sind.“

Lesben- und

Die Landesregierung ist der Bitte des Finanzausschusses (92. Sitzung, 15.05.1008) nicht nachgekommen, dem Anliegen des FDP-



<p>Schwulenverband, Umdrucke 16/3749, 16/3773 Verband lesbischer und schwuler Polizeibeamter in Deutschland Umdruck 16/3750</p>	<p>Antrages, Gleiche Rechte, gleicht Pflichten – Ungleichbehandlung von in einer Lebensgemeinschaft lebenden Beamten im Landesdienst, Drs. 16/1887, im Rahmen der Änderung des Landesbeamtengesetzes Rechnung zu tragen. Im Gesetzentwurf fehlt die Gleichstellung verpartnerter Beamter mit verheirateten Beamten beim Familienzuschlag der Stufe 1 und beim Witwen- und Witwergeld (Hinterbliebenenpension), obwohl die Gleichstellung der Lebenspartnerschaften im Beamtenrecht europarechtlich geboten ist und Ehegatten und Lebenspartner sich bezüglich der beamtenrechtlichen Leistungen in einer vergleichbaren Lage befinden, denn das Überarbeitungsgesetz hat die Lebenspartnerschaft zivilrechtlich völlig der Ehe gleichgestellt. Außerdem stellt das eine Abweichung von dem Vorgehen der anderen norddeutschen Länder dar. Der Lebenspartner gehört zur „Familie“ des Beamten, auf die sich die Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 46 BeamtStG erstreckt.</p> <p>Eine weitere Verschiebung der Gleichstellung bis zu einer Gesamtüberarbeitung des als Landesrecht fortgeltenden Bundesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes ist nicht angezeigt, da beide Gesetze mit dem vorliegenden Entwurf sowieso in punktuell geändert werden soll und diese Änderungen einer späteren Gesamtüberarbeitung nicht entgegenstehen. Außerdem hätte die Gleichstellung aufgrund von Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bereits bis zum 02.12.2003 geschehen müssen. Die Anpassung des Landesbesoldungs- und –versorgungsrechts muss deshalb rückwirkend zum 03.12.2008 erfolgen.</p> <p>Artikel 2 § 2 „Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften“ sollte deshalb wie folgt gefasst werden:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt: <p style="text-align: center;">§ 2a Gleichstellung von Lebenspartnern mit Ehegatten</p><p>„(1) Für Ansprüche nach diesem Gesetz und der auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen sowie nach den gemäß § 1a fortgeltenden bundesrechtlichen Vorschriften gelten als Eheschließung auch die Begründung einer Lebenspartnerschaft, als Ehe auch eine Lebenspartnerschaft, als Auflösung einer Ehe auch die Aufhebung einer Lebenspartnerschaft, als Ehegatte auch ein Lebenspartner, als geschiedener Ehegatte auch ein früherer Lebenspartner und als Witwe oder Witwer auch ein hinterbliebener Lebenspartner. Der Anspruch einer Witwe oder eines Witwers aus einer zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Ehe schließt den Anspruch eines hinterbliebenen Lebenspartners aus einer zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Lebenspartnerschaft aus.</p><p>(2) Lebenspartner können die sich aus Absatz 1 ergebenden Leistungen und Vorteile ab dem Tag ihrer Verpartnerung beanspruchen, frühestens jedoch ab dem 03.12.2003.“</p></li><li>2. Die bisherigen Nummern 1 und 2 werden 2 und 3:</li></ol>
---	--

<b>Artikel 3</b> <b>Änderung des als Landesrecht fortgeltenden Beamtenversorgungsgesetzes</b>	
<p>Lesben- und Schwulenverband, Umdrucke 16/3749, 16/3773</p> <p>Verband lesbischer und schwuler Polizeibeamter in Deutschland Umdruck 16/3750</p>	<p>=&gt; s. Anmerkungen zu Art. 2, § 2</p> <p>Artikel 3 „Änderung des als Landesrecht fortgeltenden Beamtenversorgungsgesetzes“ sollte wie folgt ergänzt werden:</p> <p>„1. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt:</p> <p style="text-align: center;">§ 2a Gleichstellung von Lebenspartnern mit Ehegatten</p> <p>„(1) Für Ansprüche nach diesem Gesetz und der auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen sowie nach den gemäß § 2 fortgeltenden bundesrechtlichen Vorschriften gelten als Eheschließung auch die Begründung einer Lebenspartnerschaft, als Ehe auch eine Lebenspartnerschaft, als Auflösung einer Ehe auch die Aufhebung einer Lebenspartnerschaft, als Ehegatte auch ein Lebenspartner, als geschiedener Ehegatte auch ein früherer Lebenspartner und als Witwe oder Witwer auch ein hinterbliebener Lebenspartner. Der Anspruch einer Witwe oder eines Witwers aus einer zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Ehe schließt den Anspruch eines hinterbliebenen Lebenspartners aus einer zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Lebenspartnerschaft aus.</p> <p>(2) Lebenspartner können die sich aus Absatz 1 ergebenden Leistungen und Vorteile ab dem Tag ihrer Verpartnerung beanspruchen, frühestens jedoch ab dem 03.12.2003.“</p> <p>2. Die bisherigen Nummern 1 bis 11 werden 2 bis 12.“</p>
<p>Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e. V. Umdrucke 16/3774 (neu), 16/3791</p>	<p>Es treten besondere Nachteile für diejenigen Laufbahnen ein, in denen nach Ablegung der Abiturprüfung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule und ein Vorbereitungsdienst in einem Praktikantenverhältnis vorgeschrieben ist. In diesen Fällen ist nach den Vorgaben des Gesetzentwurfs das Erreichen einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren oder 45 Jahren bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersgrenze praktisch ausgeschlossen. Diese Beamtinnen und Beamten der Funktionsebene des höheren Dienstes werden also Abschlüsse hinnehmen müssen, wenn sie eine vorgezogene Altersgrenze in Anspruch nehmen wollen. Der Landesgesetzgeber sollte grundsätzlich alle vorgeschriebenen Ausbildungszeiten für das Beamtenverhältnis in die Berechnung der Dienstzeit von 40 bzw. 45 Jahren einbeziehen, um weitere Benachteiligungen dieses Personenkreise zu vermeiden.</p> <p>Nochmals wird darauf hingewiesen, dass über die versorgungsrechtlichen Änderungsvorschriften von der Landesregierung erst ein Gesetzentwurf beschlossen werden kann, wenn das in Landesrecht überzuleitende Beamtenversorgungsgesetz in Kraft getreten ist.</p>
<p>dbb</p>	<p>Die Änderungen betreffen im Wesentlichen die versorgungsrechtlichen Regelungen aus der Verlängerung der Altersgrenze auf</p>

<p>Umdruck 16/3808 BSBD Schleswig-Holstein Umdruck 16/3792 DPoIG Umdruck 16/3807</p>	<p>67. Ergänzend zu unseren Ausführungen zu § 35 und 36 weisen wir darauf hin, dass für die Beamtinnen und Beamten in Laufbahngruppe 2 im zweiten Einstiegsamt besondere Verschlechterungen eintreten. In diesen Fällen ist nach den Vorgaben des Gesetzentwurfs das Erreichen einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren oder 45 Jahren bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersgrenze praktisch ausgeschlossen. Diese Beamtinnen und Beamten werden also Abschlüge hinnehmen müssen, wenn sie eine vorgezogene Altersgrenze in Anspruch nehmen wollen. Der Landesgesetzgeber sollte grundsätzlich alle vorgeschriebenen Ausbildungszeiten für das Beamtenverhältnis in die Berechnung der Dienstzeit von 40 bzw. 45 Jahren einbeziehen, um weitere Benachteiligungen dieses Personenkreises zu vermeiden.</p> <p>Ferner beziehen sich Versorgungskürzungen im Rentenrecht nur auf die gesetzliche Rente und damit die Versorgungssäule 1. Die Betriebsrenten als Versorgungssäule 2 wie beispielsweise die Versorgung der VBL für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst werden nicht gekürzt. Im Beamtenbereich sind Säule 1 und 2 in der Beamtenversorgung zusammengefasst. Die Kürzung beider Bestandteile entspricht nicht der Übertragung von Regelungen im Rentenrecht, sondern stellt eine Überkompensation dar.</p> <p>Zu § 49:</p> <p>Entsprechend den Ausführungen zu Artikel 1 §§ 61 – 66 regen wir an, in § 49 nach Abs. 9 folgenden Abs. 10 anzufügen:</p> <p>„Die zuständige Dienstbehörde hat dem Beamten auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten.“</p>
<p><b>Artikel 20</b> <b>Änderung des Gesetzes über den Landesrechnungshof Schleswig-Holstein</b></p> <p>Das Gesetz über den Landesrechnungshof Schleswig-Holstein vom 2. Januar 1991 (GVOBl. Schl.-H. S 3), zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Mai 2004 (GVOBl. Schl.-H. S. 128), wird wie folgt geändert:</p> <p>In § 6 Abs. 4 wird die Angabe „§ 85a Abs. 1 LBG“ durch die Angabe „§ 41 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes“ und die Angabe „§ 85a Abs. 2 LBG“ durch die Angabe „§ 41 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.</p>	
<p>Lesben- und Schwulenverband, Umdrucke 16/3749, 16/3773 Verband lesbischer und schwuler Polizeibeamter in Deutschland Umdruck 16/3750</p>	<p>Die verpartnerten Freiberufler werden bei der Hinterbliebenenrente benachteiligt. Das verstößt gegen das Allg. Gleichbehandlungsgesetz. Es wird angeregt, in den Kammergesetzen klarstellend einzufügen, dass zu den „Hinterbliebenen“ auch hinterbliebene Lebenspartner der Kammermitglieder zählen. Es wird deshalb vorgeschlagen, in den Entwurf des Beamtenrechtsneuregelungsgesetzes folgenden neuen Art. 20a aufzunehmen:</p> <p style="text-align: center;">„Art. 20a: Änderung der Kammergesetze § 1 Änderung des Heilberufekammergesetzes</p>

In § 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Kammern und die Berufsggerichtsbarkeit für die Heilberufe vom 29. Februar 1996 (GVOBl. Schl.-H. S. 248), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Dezember 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 487), wird nach Satz 1 folgender neue Satz 2 eingefügt:

„Als Hinterbliebene gelten auch hinterbliebene Lebenspartner von Mitgliedern.“

§ 2

Änderung des Architekten- und Ingenieurkammergesetzes

In § 32 Absatz 3 des Gesetzes über die Führung der Berufsbezeichnungen Architektin oder Architekt, Stadtplanerin oder Stadtplaner und Beratende Ingenieurin oder Beratender Ingenieur sowie über die Errichtung einer Architekten- und Ingenieurkammer in der Fassung vom 9. August 2001 (GVOBl. Schl.-H. S. 116), geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2007 (GVOBl. Schl.-H. S. 364) wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Soweit Leistungen vom Bestehen oder früheren Bestehen einer Ehe abhängig gemacht werden, sind sie auch bei Bestehen einer Lebenspartnerschaft oder dem früheren Bestehen einer Lebenspartnerschaft zu gewähren.“

§ 3

Änderung des Rechtsanwaltsversorgungsgesetzes

§ 2 Absatz 2 des Gesetzes über die Rechtsanwaltsversorgung in Schleswig-Holstein vom 3. September 1984 (GVOBl. Schl.-H. S. 159), zuletzt geändert durch Artikel 83 der Verordnung vom 12. Oktober 2005 (GVOBl. Schl.-H. S. 487), wird wie folgt geändert:

1. Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Soweit Leistungen vom Bestehen oder früheren Bestehen einer Ehe abhängig gemacht werden, sind sie auch bei Bestehen einer Lebenspartnerschaft oder dem früheren Bestehen einer Lebenspartnerschaft zu gewähren.“

2. Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

§ 4

Änderung des Gesetzes über die

Versorgung der Steuerberaterinnen und Steuerberater § 10 Absatz 1 des Gesetzes über die Versorgung der Steuerberaterinnen und Steuerberater vom 18. November 1998 (GVOBl. Schl.-H. S. 339), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Dezember 2006 (GVOBl. Schl.-H. S. 277), wird wie folgt geändert:

1. In Nr.6 werden hinter das Wort „Ehegatten“ die Wörter „oder Lebenspartner“ und hinter das Wort „Wiederverheiratung“ die Wörter „oder Begründung einer Lebenspartnerschaft“ eingefügt.

2. Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Als Hinterbliebene gelten auch hinterbliebene Lebenspartner von Mitgliedern.“