

**Schleswig-Holsteinischer Landtag**  
**Umdruck 16/4017**

Innenministerium  
des Landes  
Schleswig-Holstein

Staatssekretär

An den Vorsitzenden des  
Innen- und Rechtsausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Werner Kalinka, MdL  
Landeshaus

24105 Kiel

26. Februar 2009

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein -  
Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBNeuG, Drs. 16/2306)**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

zu dem o.a. Gesetzentwurf hatte der Innen- und Rechtsausschuss eine Anhörung durchgeführt und in seiner Sitzung am 4. Februar 2009 die Landesregierung gebeten, zu den im schriftlichen Anhörungsverfahren eingegangenen Äußerungen der angehörten Verbände und Institutionen Stellung zu nehmen. Die erbetene Stellungnahme ist diesem Schreiben als Anlage 1 beigefügt.

Des Weiteren zeichnet sich noch Änderungsbedarf zu Artikel 1 §§ 128 und 131 sowie zu Artikel 36 ab:

Mit der Ergänzung von Art. 1 § 128 werden die besonderen Verhältnisse bei der Ausbildung im Polizeibereich berücksichtigt, wo bei einigen Laufbahnen die Ernennung zur Beamtin auf Probe oder zum Beamten auf Probe bereits vor Erwerb der Laufbahnbefähigung erfolgt.

Die Ergänzung von Art. 1 § 131 ist erforderlich, weil es ansonsten im Zeitraum zwischen dem Inkrafttreten des Gesetzes (01. April 2009) und dem Inkrafttreten der neuen Laufbahnverordnung (voraussichtlich 01. Juni 2009) keine Nachfolgeregelung für den bisherigen Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst geben würde. Während dieses Zeitraums muss – wie bisher beim Aufstieg - das Innenministerium bei Beförderungen von Beamtinnen oder Beamten des bisherigen gehobenen Dienstes in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 oder ein höheres Amt beteiligt werden, um weiterhin eine einheitliche Personalpraxis im ganzen Land sicherzustellen.

Artikel 36 wird an die aktuelle Sachlage angepasst, wonach die Regelung über ein vorzeitiges In-Kraft-Treten der laufbahnrechtlichen Ermächtigungsnormen überflüssig ist.

Die notwendigen Änderungen sind aus Anlage 2 ersichtlich.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

gez.  
Norbert Scharbach

**Stellungnahme der Landesregierung  
zur Auswertung der Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses  
zum Entwurf eines Beamtenrechtsneuregelungsgesetzes (Drs. 16/2306)  
- Umdruck 16/3892 -**

Für die Landesregierung nimmt das Innenministerium zur Auswertung der Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses zum Entwurf eines Beamtenrechtsneuregelungsgesetzes (Drs. 16/2306) - Umdruck 16/3892 – wie folgt Stellung:

Das Innenministerium hat - unter Beteiligung des Finanzministeriums hinsichtlich der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Aspekte - die in der Auswertung dargestellten Stellungnahmen eingehend geprüft. Die Ergebnisse der Prüfung sind zu den Allgemeinen Anmerkungen zum Gesetzentwurf sowie zu den einzelnen Vorschriften dargestellt.

Die aus der Sicht der Landesregierung zu ziehenden Folgerungen führen im Gesetzentwurf nur zu wenigen, fast ausnahmslos redaktionellen Änderungen. Insoweit wird auf die vom Innenministerium im Schreiben vom 27. Januar 2009 (Umdruck 16/3891) sowie im aktuellen Anschreiben vorgeschlagenen Änderungen Bezug genommen. Einzelne Hinweise zum Laufbahnrecht konnten bei den Vorarbeiten für eine neue Laufbahnverordnung berücksichtigt werden bzw. stehen im weiteren Verfahren zur Prüfung an.

Die Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft wurde nur insoweit bewertet, als sie in der Auswertung wiedergegeben ist. Zu den mit besonderem Schreiben vom 02. 02. 2009 (Umdruck 16/3913) vom Verband vorgetragene ergänzenden Punkten wird auf eine Bewertung verzichtet, da die dort vorgeschlagenen Änderungen insbesondere die Personalstruktur, Besoldung und Versorgung der Hochschullehrerinnen und –lehrer betreffen; diesbezügliche Änderungen sind aber durch dieses Gesetzgebungsvorhaben nicht beabsichtigt.

Positive Äußerungen der angehörten Verbände bleiben unkommentiert.

## Allgemeine Anmerkungen zum Gesetzentwurf

### *Zur Stellungnahme des VhV:*

Generell ist zur Kritik des Verbandes anzumerken, dass diese in großen Teilen von der Auffassung des DBB, dem der Verband als Mitglied angehört, abweicht.

Zum Monitum, in das Anhörungsverfahren der Landesregierung hätte auch der **Entwurf einer Laufbahnverordnung** einbezogen werden müssen, ist anzumerken, dass der Referentenentwurf der „Allgemeinen Laufbahnverordnung“ am 04. Dezember 2008 den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände im Rahmen des sog. vorgezogenen Anhörungsverfahrens übersandt worden war, so dass der VhV durchaus die Möglichkeit hatte, diesen Entwurf im Anhörungsverfahren des Innen- und Rechtsausschusses in seiner Stellungnahme vom 16. Dezember 2008 zu berücksichtigen; dies ist auch geschehen. Aktuell befindet sich der Verordnungsentwurf in der Ressortabstimmung als Vorbereitung der 1. Kabinettsbefassung. Anschließend wird er nach § 6 i.V.m. § 2 des Parlamentsinformationsgesetzes dem Landtag zugeleitet werden.

Die vom VhV ferner kritisierten **kurzen Anhörungsfristen** des Innenministeriums zum Gesetzentwurf beziehen sich zwar nicht auf die aktuelle Anhörung durch den Innen- und Rechtsausschuss. Gleichwohl sei der Hinweis gestattet, dass bereits seit November 2007 die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände kontinuierlich über den Stand der Entstehung des Muster-Landesbeamtengesetzes der 5 norddeutschen Küstenländer unterrichtet wurden, das die Grundlage für das LBNeuG bildet. Im Mai 2008 war den Spitzenorganisationen der Referentenentwurf des LBNeuG im Rahmen der vorgezogenen Anhörung und Ende Juli 2008 im Rahmen des offiziellen Anhörungsverfahrens übersandt worden. In beiden Fällen hat der DBB, dem der Verband des höheren Verwaltungsdienstes angehört, von seinen Anhörungsrechten schriftlich und mündlich intensiv Gebrauch gemacht.

Der Vorwurf des VhV, der Gesetzentwurf **reduziere die gesamtgesellschaftlichen Anforderungen auf das lebenslange Lernen**, negiert wesentliche Elemente des Gesetzentwurfs, z.B. die größere Transparenz und Durchlässigkeit des Laufbahnrechts, die erweiterten Möglichkeiten der Personalgewinnung, der Verzicht auf Mindest- und Höchstaltersgrenzen, die Stärkung des Leistungsprinzips, die Erhaltung der bundesweiten Mobilität, die differenzierte Neuregelung des Eintritts in den Ruhestand, die erweiterten Teilzeitbeschäftigungs- und Beurlaubungsmöglichkeiten und das grundlegend neue Nebentätigkeitsrecht, um nur einige Beispiele aufzuführen.

Die Kritik, die erweiterten Möglichkeiten für Urlaub und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen sowie die Fortführung der Altersteilzeit würden zu **erheblichen Einbußen bei der Altersversorgung** der Beamtinnen und Beamten führen, können in Einzelfällen zutreffend sein. Da die gesetzlichen Möglichkeiten der Modifikationen des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit nur aus freiem Entschluss der Beamtin oder des Beamten in Anspruch genommen werden können und sie bzw. er zudem vorher auch auf die versorgungsrechtlichen Konsequenzen hingewiesen wird, ist ein Verfassungsverstoß nicht erkennbar. Vor über 40 Jahren ist diese Flexibilisierung im Beamtenrecht entwickelt und seitdem kontinuierlich erweitert worden; sie ist ein wichtiger Beitrag zur Erreichung des Zieles der sog. „work-life-balance“. Sie folgt dem vom Bundesverfassungsgericht bestätigten Grundsatz, dass die hergebrachten

Grundsätze des Berufsbeamtentums dynamisch, unter Berücksichtigung der staatlichen und gesellschaftlichen Entwicklung, zu interpretieren sind.

*Zur Stellungnahme des Städteverbands Schl.-H:*

Die vom Verband geforderte **stärkere Betonung des Leistungsprinzips** durch Änderung des Landesbesoldungsgesetzes zwecks Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung ähnlich wie im Tarifrecht sollte im Zusammenhang mit dem aktuellen Gesetzgebungsvorhaben nicht weiterverfolgt werden. Der Gesetzentwurf beschränkt sich hinsichtlich der Änderungen des Besoldungsrechts (Art. 2) auf die Folgen, die sich unmittelbar aus den neuen Beamten- und Laufbahnrecht ergeben. Dies trifft auf den Vorschlag des Verbandes nicht zu.

Zu Recht geht der Verband davon aus, dass eine **Höchstaltersgrenze** für die Verbeamtung auf Lebenszeit nur schwerlich mit dem Beamtenstatusgesetz zu vereinbaren wäre. Der Gesetzentwurf verzichtet auf die Festlegung von Mindest- und Höchstaltersgrenzen für die Einstellung, weil, in Übereinstimmung mit dem Regelungsziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, der Zugang zum Beamtenverhältnis diskriminierungsfrei nur noch von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abhängig gemacht wird. Durch den Verzicht auf Altersgrenzen werden ferner neue Bewerberkreise erschlossen; damit wird der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten Rechnung getragen.

Der Hinweis des Verbandes auf die Durchführung von **Vorverfahren** ist gegenstandslos, weil der Gesetzentwurf der Landesregierung – im Unterschied zu Vorentwürfen – an der derzeit geltenden Rechtslage festhält. Auch zukünftig ist somit vor allen beamtenrechtlichen Klagen ein Vorverfahren nach den Vorschriften der VwGO durchzuführen; dies gilt weiterhin auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist. Damit soll weiterhin die Erhebung einer Klage ultima ratio im Beamtenverhältnis bleiben.

Bereits im vorliegenden Gesetzentwurf werden die **Fälle der Mitwirkung des Landesbeamtenausschusses (LBA) und der Aufsichtsbehörde reduziert**, z.B. durch die Möglichkeit der Einstellung im Beförderungsamts ohne Mitwirkung des LBA unter bestimmten Voraussetzungen (Art. 1 § 18 Satz 2 Nr. 1) oder durch den Verzicht auf die Mitwirkung des Innenministeriums bei Ausnahmen von der Pflicht zur Stellenausschreibung (§ 10). Der Referentenentwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung führt diese Tendenz fort. Die Mitwirkungstatbestände werden auf das Maß beschränkt, das zur Wahrung der dienstherrenübergreifenden Einheitlichkeit oder zur Qualitätserhaltung erforderlich ist.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG und der Komba-Gewerkschaft:*

Der Kritik der Verbände hinsichtlich der praktischen Auswirkungen der Föderalismusreform I wird beigetreten. Das ändert nichts daran, dass die verfassungsrechtlichen Kompetenzzuweisungen zu beachten sind.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die **allgemeine Bewertung** des DGB, der Gesetzentwurf folge weder einem erkennbar umfassenden Reformanspruch noch orientiere er sich an einem Leitbild, verkennt

den durchaus **reformerischen Anspruch**, der sich nicht auf das Laufbahnrecht beschränkt. Er folgt dem Beschluss der Ministerpräsidenten der norddeutschen Küstländer, die durch die Föderalismusreform I gewonnenen Gestaltungsspielräume im norddeutschen Verbund für eine zukunftsorientierte Anpassung des öffentlichen Dienstrechts an die veränderten gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu nutzen und dadurch das durch die besondere Verfassungsbindung geprägte und allein am Gemeinwohl orientierte Berufsbeamtentum zu stärken und zukunftsfähig zu machen. Dieses Leitbild wird in den unterschiedlichen Teilbereichen des Beamtenrechts umgesetzt; auf die vorstehenden und nachfolgenden Anmerkungen wird im Einzelnen Bezug genommen.

Der DGB vermisst ferner die **Stärkung der individuellen Rechte der Beamtinnen und Beamten** und der **gemeinschaftlichen Rechte ihrer Vertretungen**. Auch insoweit wird seine Beurteilung nicht geteilt. Beispiele für die Stärkung der individuellen Rechte sind etwa die Regelungen zur Personalentwicklung, Qualifizierung und Fortbildung (Art. 1 § 22) zum Benachteiligungsverbot und Nachteilsausgleich (Art. 1 § 23) und zu den erweiterten Teilzeit- und Beurlaubungsregelungen (Art. 1 §§ 61 ff.). Ein Beispiel für die Stärkung der gemeinschaftlichen Rechte der Vertretungen ist die neue Informationspflicht der Landesregierung gegenüber dem Parlament, soweit Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände in Gesetzentwürfen nicht berücksichtigt worden sind (Art. 1 § 93).

Zur Kritik des DGB an der Anhebung der allgemeinen **Altersgrenze** wird auf die Ausführungen unten zu Art. 1 § 35 verwiesen. Es war im Übrigen nicht beabsichtigt, mit dem Gesetzentwurf über weitere Änderungen im Versorgungsrecht zu entscheiden. Dieses wäre Thema eines gesonderten Gesetzgebungsverfahrens im Zuge der weiteren Konsolidierung als Landesrecht.

Zur Frage der Gleichstellung der Lebenspartnerschaften wird auf die ausführlichen Darlegungen unten zu den Art. 2 und 3 Bezug genommen.

## Im Einzelnen

### Zu Art. 1 § 4

*Zu allen Stellungnahmen:*

Mit der Regelung wird das bisherige Recht (§ 6a LBG a.F.) fortgeschrieben. Auch weiterhin wird der **Vorbereitungsdienst grundsätzlich im Beamtenverhältnis auf Widerruf** abgeleistet (Absatz 1). Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde wird aber ermächtigt, zu bestimmen, dass der Vorbereitungsdienst anstelle des Beamtenverhältnisses auf Widerruf in einem Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet wird (Absatz 2). Im Unterschied zur bisherigen Regelung ist diese Möglichkeit aber nicht an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, sondern wird generell eröffnet. Damit wird auch das vom Land in der Vergangenheit praktizierte Verfahren, z.B. die Anwärtinnen und Anwärter für

den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst in einem Ausbildungsverhältnis zu beschäftigen, in rechtlich einwandfreier Weise ermöglicht. Dieses beruht auf dem **Grundgedanken des Gesetzentwurfs, dass es grundsätzlich auf den Inhalt** (hier: der Ausbildung) **ankommt und die Form nachrangig** ist. Lediglich für die Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare wird – wie bisher – im Gesetz festgelegt, dass die Ausbildung in einem öffentlich- rechtlichen Ausbildungsverhältnis erfolgt (Absatz 3).

## **Zu Art. 1 § 5**

Generell ist darauf hinzuweisen, dass die Vorschrift inhaltlich mit dem bisherigen Recht (§ 20a LBG a.F.) übereinstimmt. Diese **Vorschrift hat sich** sowohl im Landes- als auch im Kommunalbereich **bewährt**.

*Zur Stellungnahme der AGKLV/Komba-Gewerkschaft (zu Absatz 2):*

Es erscheint zu weitgehend, wenn im Kommunalbereich nur noch die **ersten beiden Ämter** der neuen Laufbahngruppe 2 vom Anwendungsbereich der Beamtenverhältnisse auf Probe ausgenommen würden. Es sollten hier zunächst weitere Erfahrungen gesammelt werden, bevor ggf. über eine Neudefinition der Führungspositionen auf Probe im kommunalen Bereich nachgedacht wird.

*Zur Stellungnahme des/der VhV/DBB/BSBD/DPoIG:*

Eine rechtlich belastbare zusätzliche schriftliche **Formulierung der zu erreichenden Ziele** würde einen erheblichen zusätzlichen Aufwand entstehen lassen; sie ist daher abzulehnen. Gegen eine - ggfs. negative - Beurteilung am Ende der Probezeit können Rechtsbehelfe eingelegt werden, ein zusätzlicher Bescheid zur Nichtbewährung ist nicht erforderlich. Wird nach Ablauf der Probezeit die Bewährung nicht festgestellt, endet nach § 22 Abs. 5 BeamtStG das Beamtenverhältnis auf Probe.

Der Vorschlag des DBB zum **Ruhegehalt** widerspricht dem Sinn und Zweck des § 15 a Abs. 2 BeamtVG (vgl. Art. 3 Nr. 4 des Gesetzentwurfs). Danach ergibt sich - wie bisher - **aus dem Probeverhältnis kein eigenständiger Versorgungsanspruch**. Da die Probezeit grundsätzlich zwei Jahre lang dauert, greift nach der Übertragung des Amtes im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit die normale 2-Jahresfrist. Sofern also z. B. das Lebenszeitbeamtenverhältnis bereits nach einem Tag aufgrund Dienstunfähigkeit enden sollte, würde die Besoldungsgruppe aus der Probezeit - sofern sie mindestens zwei Jahre bezogen wurde - die Basis für die Versorgung bilden.

*Zur Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft:*

Das angesprochene **Stellenproblem** ist eine personalwirtschaftliche Frage, die bei der konkreten Besetzungsentscheidung sicher eine Rolle spielen kann, sich aber einer rechtlichen Regelung entzieht.

*Zur Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Nord:*

Der Vorschlag zur **Herausnahme der Geschäftsführung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe** war bereits 1998 zu den Führungspositionen auf Zeit vorgetra-

gen und abgelehnt worden. Schon damals war der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass dem Landesbeamtenrecht Vorrang vor den Vorschriften des SGB IV einzuräumen ist. An dieser Rechtsauffassung hat sich nichts geändert. Die von der DRV Nord ferner kritisierte **Differenzierung** nach Behörden des Landes und des Körperschaftsbereichs geht auf die besonderen Bedürfnisse des Kommunalbereichs zurück und ist deshalb sachgerecht.

### **Zu Art. 1 § 7**

*Zur Stellungnahme des VhV/DBB/BSBD/DPoIG/:*

Die Stellungnahmen entsprechen der in Absatz 1 Satz 1 getroffenen Regelung des **Gesetzesvorbehalts**.

### **Zu Art. 1 § 9**

*Zur Stellungnahme des DBB/BSBD/DPoIG:*

Dem Wunsch des DBB, die Regelung des Absatz 4 dahingehend zu ändern, dass für das **Wirksamwerden der Ernennung** künftig nicht mehr der Zeitpunkt der Aushändigung der Urkunde entscheidend ist, kann nicht gefolgt werden. Die Bedeutung der Vorschrift, die inhaltlich mit der bisherigen Regelung (§ 13 Abs. 3 LBG a.F.) übereinstimmt, liegt darin, dass eine Ernennung als mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakt frühestens mit dem Zeitpunkt der Aushändigung wirksam wird (§ 8 Abs. 4 BeamStG); auf die kritisierte Regelung kann deshalb nicht verzichtet werden. Sie lässt die Möglichkeit offen, das Wirksamwerden der Ernennung in der Urkunde auf einen späteren Zeitpunkt festzulegen; dieses entspricht auch der üblichen Personalpraxis.

### **Zu Art. 1 § 10**

*Zur Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft:*

**Stellenausschreibungen** (Absatz 1) sind im Interesse der Transparenz des Bewerberauswahlverfahrens grundsätzlich erforderlich. Ausnahmen hiervon sind z.B. im Gleichstellungsgesetz geregelt; darunter fällt auch die in der Stellungnahme der Komba angeführte Weiterbeschäftigung von ausgebildeten Nachwuchskräften. Eine darüber hinaus gehende gesetzliche Klarstellung ist nicht erforderlich.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG/DGB:*

Nach Auffassung des IM ist die von den Verbänden vorgeschlagene **Beschränkung des Prognosezeitraumes bei Einstellungsuntersuchungen** auf einen kürzeren Zeitraum bzw. auf 5 Jahre (Absatz 2) mit dem Lebenszeitprinzip nicht vereinbar, europarechtlich nicht geboten und kontraproduktiv zu dem Ziel der konsequenten Vermeidung von Frühpensionierungen. Auf die ausführliche Stellungnahme des Innenministeriums (Umdruck 16/3648) wird verwiesen. Die auf Seiten des DBB hinter dem



Vorschlag stehende Befürchtung, im Rahmen von Einstellungsverfahren könnten genetische Merkmale untersucht werden und die daraus gewonnenen Erkenntnisse ggf. gegen die Bewerber verwendet werden, ist unbegründet. Eine derartige Praxis gibt es in SH nicht; sie ist auch nicht beabsichtigt. Ob es bundeseinheitlichen Regelungsbedarf in Bezug auf genetische Untersuchungen gibt, ist im Zusammenhang mit dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Gendiagnostikgesetzes (BR-Drs. 633/08) zu prüfen.

#### **Zu Art. 1 § 11 Abs. 4**

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPolG:*

Die bisherige Rechtslage wird unverändert fortgeschrieben. Im Rahmen der Ermessensentscheidung ist auch zu würdigen, ob die Nichtigkeit der Ernennung auf das Verschulden des Dienstherrn oder der oder des Betroffenen zurückzuführen ist. Ein Änderungsbedarf wird nicht gesehen.

#### **Zu Art. 1 § 13**

*Zur Stellungnahme des VHV:*

Der VHV macht erhebliche Bedenken gegen die vorgesehene **Zusammenfassung** der bisher vier **in künftig zwei Laufbahngruppen** geltend: Das verfassungsrechtlich geschützte Laufbahnprinzip werde verletzt, die Einheitlichkeit des Dienstrechts des Bundes und der Länder werde beseitigt, auch landesintern gäbe es unterschiedliche Laufbahngruppen, im Gesetzentwurf fehle eine Regelung des Aufstiegs in den bisherigen höheren Dienst, zusätzliche Perspektiven für den höheren Dienst würden nicht eröffnet, der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein werde in Zukunft kaum geeignete Nachwuchskräfte aus dem universitären Bereich gewinnen können. Diese Bedenken werden **nicht** geteilt.

Die Neuordnung des Laufbahnrechts steht im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs. Das **Laufbahnrecht**, das bisher durch mangelnde Transparenz und Durchlässigkeit gekennzeichnet war, wird - in Übereinstimmung mit den übrigen norddeutschen Küsternländern - durch die Zusammenfassung der bisher über 100 Laufbahnen in 10 Fachrichtungen und die Reduzierung auf 2 Laufbahngruppen **transparenter** und **durchlässiger**. Das verfassungsrechtlich garantierte **Laufbahnprinzip**, welches die Einteilung in Laufbahnen, nicht aber den Bestand der bisher 4 Laufbahngruppen garantiert, wird hierdurch nicht angetastet. Die **Einheitlichkeit des Laufbahnrechts** mit dem Bund und den Ländern bleibt dadurch gewahrt, dass in den beiden neuen Laufbahngruppen jeweils zwei Einstiegsebenen („Einstiegsämter“, Art. 1 § 14 LBNeuG) ausgewiesen werden, die exakt den bisherigen Eingangsämtern des bisherigen Laufbahnsystems entsprechen (vgl. Art. 1 § 130, Art. 2 LBNeuG). Die **Kompatibilität mit dem Steuerbeamtenausbildungsrecht** ist durch Art. 1 § 123 LBNeuG gewährleistet; der Bund plant im Übrigen, eine entsprechende Öffnungsklausel zu Gunsten des Landesrechts in das Steuerbeamtenausbildungsgesetz aufzunehmen. Da der bisherige gehobene Dienst und der höhere Dienst künftig zu einer Laufbahngruppe zusammengeschmolzen werden, kann es begrifflich insoweit keinen „**Aufstieg in den höheren Dienst**“ mehr geben. Die Nachfolgeregelung in der neuen Laufbahnverord-

nung wird aufgrund der Ermächtigung in Art. 1 § 25 Abs. 1 Nr. 5 LBNeuG Vorschriften enthalten, die die Voraussetzungen und das Verfahren für Beförderungen .... sowie für Personalentwicklungsmaßnahmen regeln, die darauf gerichtet sind, Beamtinnen und Beamte auf die Übernahme bestimmter Ämter und Funktionen vorzubereiten. Konkret werden für die Beförderung einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der im 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden ist, in ein Amt der BesGr. A 14 bestimmte Qualifikationsnachweise, insbesondere hinsichtlich der Entwicklungspotentiale und der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gefordert werden, die die Aufrechterhaltung der bisherigen Qualitätsstandards garantieren. Vor diesem Hintergrund ist ein **Verdrängungswettbewerb** zu Lasten von Universitätsabsolventinnen und -absolventen nicht zu befürchten. Durch die gesetzliche Verankerung des Qualifikationsprinzips als Voraussetzung für die berufliche Entwicklung in der Laufbahn in § 22 des Gesetzentwurfs werden die **beruflichen Perspektiven** für alle Beamtinnen und Beamten, die sich der Forderung des „lebenslangen Lernens“ aktiv stellen, auch für die Angehörigen des bisherigen höheren Dienstes, verbessert.

*Zur Stellungnahme des BDR und der DJG:*

Die Auffassung des BDR, die **Zusammenfassung der zum Justizbereich gehörenden Laufbahnen in zwei Laufbahnen** stelle einen Eingriff in den Kernbereich des Laufbahnprinzips dar, wird nicht geteilt. Schon bisher gehörten die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger - unbeschadet ihrer besonderen Funktion - dem gehobenen Dienst in der Justizverwaltung an; dies wird nicht zuletzt an ihrer Amtsbezeichnung deutlich. Deshalb ergeben sich aus dem Gesetzentwurf hinsichtlich dieses Personenkreises keine grundlegenden Änderungen. Im Übrigen wird auf die zustimmende Stellungnahme der Deutschen Justiz-Gewerkschaft hingewiesen.

*Zur Stellungnahme des Städteverbands Schl.-H/DBB/der Komba-Gewerkschaft:*

Die vom Städteverband und vom DBB vorgeschlagene Alternative einer Einheitslaufbahn mit **nur einer Laufbahngruppe** ist von den norddeutschen Küstenländern wegen möglicher Probleme hinsichtlich der bundesweiten Kompatibilität verworfen worden. Ferner war für die Entscheidung für das 2-Laufbahngruppen-Modell ausschlaggebend, dass die neue Struktur dem neuen Hochschulrecht in Folge des Bologna-Prozesses in optimaler Weise angepasst werden konnte. Nach den Eckpunkten des Freistaates Bayern zur Dienstrechtsreform ist auch dort vorgesehen, besondere Qualifikationen innerhalb der noch verbliebenen Laufbahngruppe zu verlangen. Die tatsächliche Reichweite der bayerischen Laufbahnreform wird sich erst beurteilen lassen, wenn ein konkreter Gesetzentwurf vorliegt.

Die Befürchtung des Städteverbandes hinsichtlich einer **Abwertung des Vorbereitungsdienstes** wird nicht geteilt. Der Vorbereitungsdienst bleibt nach wie vor ein bedeutender Bestandteil der Laufbahn. Im Hinblick auf die neuen berufsqualifizierenden Bachelor- und Masterstudiengänge, die von ihrem Verständnis her einen Vorbereitungsdienst entbehrlich machen sollten, sowie im Hinblick auf den in verschiedenen Bereichen - aktuell etwa im Lehrerbereich - erhöhten Bedarf an Seiteneinsteigern ist es notwendig, die Möglichkeiten des Einstiegs ohne Vorbereitungsdienst zu erweitern.

Die Befürchtungen des DBB bzgl. des sog. **prüfungsfreien Aufstiegs** sind unbegründet. Für den Aufstieg zwischen den Laufbahngruppen 1 und 2 ist keine Ver-

schlechterung der heute bestehenden Möglichkeiten beabsichtigt; alle heute vorhandenen Formen des Aufstiegs sollen erhalten bleiben.

*Zur Stellungnahme des DGB/der GdP:*

Der Wunsch nach einer Regelung dahingehend, dass **im Polizeivollzug** nicht alle Ämter durchlaufen werden müssen („**Aussetzen von Ämtern**“), da über mehrere Ämter hinweg gleiche Tätigkeiten ausgeübt werden, ist zwar nachvollziehbar. Ihm kann aber sowohl unter Leistungs- als auch unter Kostengesichtspunkten nicht gefolgt werden. Die besoldungsrechtliche Ämterordnung wird mit dem Gesetzentwurf nicht geändert; Kostenneutralität ist die Grundlage für das neue Beamten- und Laufbahnrecht. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass auch in anderen Verwaltungsbereichen z. T. der Sachverhalt anzutreffen ist, dass Beförderungen ohne Wechsel des Arbeitsplatzes erfolgen; die gewünschte Regelung zu Gunsten der Polizei würde deshalb mit großer Wahrscheinlichkeit Anschlussforderungen nach sich ziehen.

## **Zu Art. 1 § 14**

*Zu allen Stellungnahmen:*

§ 14 regelt - in inhaltlicher Übereinstimmung mit den übrigen norddeutschen Küstern - die **Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen**, und zwar untergliedert in „Bildungsvoraussetzungen“ und „sonstigen Voraussetzungen“. In inhaltlicher Übereinstimmung mit dem bisherigen Laufbahnrecht wird als **Bildungsvoraussetzung** für die Laufbahngruppe 2 auch ein dem Standard-Abschluss „gleichwertiger Abschluss“ normiert; das ist z.B. ein Diplom- oder Magisterabschluss. Grundsätzlich ist als sonstige Voraussetzung ein Vorbereitungsdienst zu fordern (Absatz 3 Satz 1 Nr. 2b), es sei denn, er wird durch einen berufsqualifizierenden Abschluss (Satz 2) oder eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit (Satz 1 Nr. 2a) kompensiert. Eine weitergehende Konkretisierung wird in der Laufbahnverordnung vorgenommen werden. Die Prüfung, ob die geforderten Mindestvoraussetzungen vorliegen, hat die einstellende Behörde selbst durchzuführen; dieses entspricht dem Verständnis von der personalpolitischen Selbständigkeit insbesondere auch der kommunalen Körperschaften.

Die **Festlegung weiterer Einstiegsämter**, wie sie vom DBB gefordert wird, ist entbehrlich, weil sich aus Art. 1 § 130 in Verbindung mit Art. 2 des LBNeuG die Fortgeltung der §§ 23 und 24 BBesG ergibt.

Das **Studium an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung** in Altenholz erfüllt - auch ohne Überführung in einen Bachelor-Studiengang - ohne weiteres die Voraussetzungen des § 14 Abs. 3 des Entwurfs. Die Ausführungen der DStG hierzu werden ausdrücklich **bestätigt**.

## **Zu Art. 1 § 15**

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Im Interesse der **bundesweiten Mobilität** wird die bei einem Dienstherrn eines anderen Landes erworbene Befähigung kraft Gesetzes als **Befähigung in Schleswig-Holstein anerkannt**. Ob Maßnahmen der Einführung nach § 24 Satz 3 erforderlich sind, entscheidet – wie bisher - grundsätzlich der neue Dienstherr selbst. Im Referentenentwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung Schl.-H. ist vorgesehen, dass grundsätzlich die oberste Dienstbehörde über die Notwendigkeit und Durchführung der Einführungsfortbildung entscheidet; in Zweifelsfällen ist die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde zu beteiligen; damit wird der Stellungnahme der AGKLV Rechnung getragen.

### **Zu Art. 1 § 17**

*Zur Stellungnahme des VhV:*

Die Stellungnahme bezieht sich ausschließlich auf die Gesetzesbegründung und hat deshalb für die Ausschussberatungen keine unmittelbare Bedeutung. Der Gesetzestext ist inhaltlich unverändert geblieben (vgl. § 9 Abs. 4, § 29 LBG a.F.). In der Sache geht es darum, dass, nachdem bereits in § 29 LBG a.F. die einschränkenden Voraussetzungen für die Berücksichtigung sog. „**anderer Bewerber**“ gestrichen worden waren, andere Bewerberinnen und Bewerber, die im Einzelfall besser als Laufbahnbewerberinnen und –bewerber geeignet sind, aufgrund Art. 33 Abs. 2 GG vorzuziehen sind.

*Zur Stellungnahme der DJG:*

Ein Bedarf für eine gesonderte Regelung für den **Quereinstieg der Justizfachangestellten** wird **nicht** gesehen. Die geplante gesetzliche Regelung steht dem Einstieg anderer Bewerber/innen nicht entgegen.

### **Zu Art. 1 § 18**

*Zur Stellungnahme des VhV:*

Die Bedenken des VHV sind unbegründet. Mit der sofortigen **Einstellung im Beförderungsamtsamt** beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Personen erhöht werden, die über entsprechende berufliche Erfahrungen oder sonstige Qualifikationen verfügen, die zusätzlich zu den normalen Zugangsvoraussetzungen erworben wurden. Im Referentenentwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung Schl.-H. wird zur Durchführung dieser Vorschrift u.a. bestimmt, dass die beruflichen Erfahrungen dadurch nachgewiesen werden können, dass durch hauptberufliche Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes, die nach Art, Bedeutung und Dauer den von Beamtinnen und Beamten der Laufbahn zu fordernden Eignungsvoraussetzungen für das Beförderungsamtsamt mindestens gleichwertig sind, eine den höheren Anforderungen entsprechende Berufserfahrung erworben worden ist. Dadurch werden der Einstellungsbehörde klare Maßstäbe an die Hand gegeben. Ferner soll in den Fällen der Nr. 1 nur die Verleihung des ersten Beförderungsamtsamt zulässig sein; Einstellungen in höhere Beförderungsamtsämter bedürfen nach wie vor der Zustimmung des Landesbeamtenausschusses.

## Zu Art. 1 § 19

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die **Verpflichtung**, dass Beamtinnen und Beamte, **die sich in der Probezeit bewährt haben, zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit zu ernennen sind**, ergibt sich bereits aus § 10 BeamtStG. Im Referentenentwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung Schl.-H. ist eine entsprechende Klarstellung enthalten; der Anregung der AG KLV wird damit Rechnung getragen.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Die **haushaltsrechtlichen Folgen** der Übertragung eines Amtes sind bereits geregelt bzw. es liegen die Lösungsmöglichkeiten im Haushaltsrecht bereits vor (Art. 1 § 11 Abs. 4 Haushaltsstrukturgesetz 2009/ 2010, GVOBl. Schl.-H. S. 791). Die stellenplanmäßigen Voraussetzungen können auf Basis der bestehenden Regelungen geschaffen werden. Gleiches gilt für das kommunale Haushaltsrecht. Ergänzender Regelungen bedarf es somit nicht.

Der Kritik des DBB an der Formulierung, dass die Eignung der Beamtin/des Beamten in der Probezeit „**unter Anlegung eines strengen Maßstabs**“ (§ 19 Abs. 3) zu beurteilen ist, wird nicht geteilt. Ein wesentliches Anliegen des neuen Laufbahnrechts ist es, die Bedeutung der Probezeit als echte Erprobungszeit zu erhöhen, da unmittelbar nach positiver Feststellung der Bewährung die Ernennung zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit erfolgt. Dieses findet zum einen in der Verlängerung der Probezeit für den bisherigen einfachen, mittleren und gehobenen Dienst und zum anderen in der mehrfachen Beurteilung unter Anlegung eines strengen Maßstabs seinen Ausdruck; auf die Gesetzesbegründung wird Bezug genommen.

Die Forderung nach **zwei Beurteilungen vor einer Entlassung** ist abzulehnen. Dies dürfte zwar der Regelfall sein, bei eklatanten Minderleistungen, bei denen frühzeitig erkennbar ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Anforderungen der Laufbahn nicht entspricht, muss aber eine Beurteilung ausreichen; auf die Gesetzesbegründung wird Bezug genommen.

## Zu Art. 1 § 20

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die **Verlängerung der Mindestabstandsfrist zwischen zwei Beförderungen auf zwei Jahre** nach § 20 Abs. 2 Nr. 4 des Gesetzentwurfs ist Teil des im Zusammenhang mit dem Haushalt 2009/10 von der Landesregierung beschlossenen Gesamtpakets. Mindestabstandsfristen sind – auch nach der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte – sachgerecht, weil die oder der beförderte Beamtin/Beamte sich zunächst in dem verliehenen Amt bewähren muss, bevor ihr oder ihm ein noch höheres Amt verliehen wird. Die Anhebung ist für den Landesbereich ohne größere praktische Bedeutung, da untergesetzlich die Leistungs- und Beförderungsgrundsätze Mindestabstandsfristen von zwei Jahren und mehr regeln. Die Neuregelung wirkt sich damit

in erster Linie im Kommunal- und Körperschaftsbereich aus. Bei der Argumentation wird aber zum Teil übersehen, dass die Verleihung des ersten Beförderungsamtes von der Zweijahres-Frist nicht erfasst wird, sondern nach Nr. 2 bereits nach Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit erfolgen kann, bei hervorragenden Leistungen während der Probezeit sogar noch früher. Damit wird dem Leistungsprinzip Rechnung getragen. Im Übrigen kann der Landesbeamtenausschuss auf Antrag Ausnahmen von der Zweijahres-Frist zulassen; damit ist es möglich, besonders gelagerte Einzelfälle einer sachgerechten Lösung zuzuführen.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPOIG:*

Die in § 20 Abs. 3 Nr. 3 des Gesetzentwurfs enthaltene Regelung einer **Vor-Erprobungszeit** auf höher bewerteten Dienstposten von **mindestens drei Monaten** stimmt inhaltlich mit § 20 Abs. 3 Nr. 4 LBG a.F. überein. Für die von den Verbänden geforderte Begrenzung hat sich bisher kein Regelungsbedarf ergeben.

*Zur Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft:*

Der Vorschlag, Absatz 2 Nr. 2 des Gesetzentwurfs (**Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit**) zu streichen, wird abgelehnt. Nach bisherigem Recht war eine Beförderung vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung (§ 20 Abs. 3 Nr. 2 LBG a.F.) nicht zulässig. Da die Anstellung nach neuem Recht automatisch bereits mit der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit erfolgt (§ 8 Abs. 3 BeamtStG), eignet sie sich nicht mehr als Anknüpfungspunkt für laufbahnrechtliche Fristen. Deshalb wird für die erste Beförderung nunmehr an das Ende der Probezeit angeknüpft. Sachlich ist diese Frist dadurch gerechtfertigt, dass in Bezug auf das Beförderungsamt höhere Anforderungen an die fachliche Leistung gestellt werden als während der Probezeit, und dass die Beamtinnen und Beamten innerhalb der Frist zeigen sollen, dass sie diesen Anforderungen künftig gerecht werden.

## **Zu Art. 1 § 21**

*Zur Stellungnahme des VhV:*

Ein „**Verzahnungsamt**“ ist begrifflich das Spitzenamt einer Laufbahn, das mit dem Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahn identisch ist. Nach der Neuordnung des Laufbahnrechts trifft dieses in Zukunft lediglich auf das Spitzenamt der Laufbahngruppe 1 zu, das mit dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 identisch ist (A 9). Die bisherigen Verzahnungsämtern A 6 und A 13 werden auch in Zukunft zwei Grundamtsbezeichnungen führen (z.B. „Oberamtsrat/Regierungsrat“), jedoch liegt dieselbe Laufbahn vor, so dass der Begriff „Verzahnungsamt“ nicht einschlägig ist.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die vom DGB kritisierte Regelung zum grundsätzlichen **Prüfungserfordernis beim Aufstieg** entspricht dem bisherigen § 20 Abs. 6 LBG; beide Regelungen enthalten die Ermächtigung, in den Laufbahnvorschriften Ausnahmen zu regeln. Für den Aufstieg zwischen den Laufbahngruppen 1 und 2 ist keine Verschlechterung der heute bestehenden Möglichkeiten beabsichtigt; alle heute vorhandenen Formen des Auf-

stiegs (Regelaufstieg, Schnellaufstieg und Bewährungsaufstieg) sollen erhalten bleiben.

### **Zu Art. 1 § 22**

*Zur Stellungnahme der DJG:*

Die Gewährung von **Leistungsprämien** im Landesbereich ist **nicht** Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die Stellungnahme bezieht sich ausschließlich auf die Gesetzesbegründung und hat deshalb für die Ausschussberatungen keine unmittelbare Bedeutung. Unabhängig davon sollte der vorgeschlagenen Ergänzung des Satzes 4 nicht gefolgt werden, weil damit der Begriff der **Personalentwicklung** auf die Entwicklung der Leistungstärksten beschränkt würde. Dieser Aspekt einer gezielten Personalentwicklung wird zwar in der Gesetzesbegründung besonders hervorgehoben, generell erfasst Personalentwicklung jedoch umfassend das Erkennen, Erhalten und Fördern des Leistungs- und Befähigungspotentials aller Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Zielsetzungen und der Bedürfnisse der Verwaltung.

### **Zu Art. 1 § 23**

*Zur Stellungnahme des LRH:*

Mit der **Nachteilsausgleichsregelung** wird lediglich das geltende Recht fortgeschrieben (§ 125 b BRRG). Die Notwendigkeit einer Änderung wird nicht gesehen. In diesem Zusammenhang ist auf die im Schreiben des Innenministeriums vom 25.01.2009 (Umdruck 16/3891) vorgeschlagene Ergänzung hinzuweisen.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Im Referentenentwurf einer Allgemeinen Laufbahnverordnung ist ein **besonderer Fortbildungsanspruch** für Beamtinnen und Beamte, die **Eternzeit oder –urlaub** in Anspruch genommen haben, vorgesehen. Eine Ergänzung des Gesetzestextes ist deshalb nicht erforderlich.

### **Zu Art. 1 § 24**

*Zur Stellungnahme des BDR:*

Die Stellungnahme des BDR und die darin enthaltene Befürchtung, dass mit der Regelung des **Laufbahnwechsels** ein Eingriff in das Laufbahnprinzip verbunden ist, ist unbegründet. Die von ihm vorgeschlagene Neuformulierung ist abzulehnen.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es die bisher im Laufbahnrecht getroffenen **Unterscheidungen** zwischen „entsprechenden Laufbahnen“, „gleichwertigen Lauf-

bahnen“ und „anderen Laufbahnen“ im neuen Laufbahnrecht **nicht** mehr geben wird. Es gibt zukünftig nur noch „dieselbe Laufbahn“ und „andere Laufbahnen“. Der Änderungsvorschlag hebt aber maßgeblich auf den Begriff „gleichwertige Laufbahnen“ ab.

Ferner ist nach dem neuen Laufbahnrecht ein **Wechsel in eine andere Laufbahn grundsätzlich zulässig**. Dabei bilden – wie bisher – die Aufgaben der neuen Laufbahn die Grundlage für die Befähigungsanforderungen. Angesichts des vergrößerten fachlichen Spektrums der neuen „gebündelten“ Laufbahnen kommt aber dem einzelnen Laufbahnzweig und dem Anforderungsprofil des einzelnen Arbeitsplatzes neben der laufbahnrechtlichen Befähigung eine größere Bedeutung als bisher zu; auf die Begründung zu § 13 wird Bezug genommen. Aus diesen Gründen regelt § 24 Satz 3, dass der Umfang der vorzusehenden Einführung allgemein oder einzelfallbezogen zu bestimmen ist. Ist – wie bei den Rechtspflegern – eine bestimmte Vorbildung oder Ausbildung durch besondere gesetzliche Regelung vorgeschrieben, ist ein Wechsel nur durch Maßnahmen zum Erwerb der Befähigung (der neuen Laufbahn oder des neuen Laufbahnzweiges) zulässig. Mit diesen Regelungen, die weitgehend mit der Verwaltungspraxis in Schleswig-Holstein übereinstimmen, wird den Belangen des Laufbahnrechts und speziell den besonderen Vorschriften für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in vollem Umfang Rechnung getragen.

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Maßnahme zum Erwerb der Befähigung **erfolgreich** abgeschlossen sein muss. Eine Ergänzung des Gesetzestextes ist nicht erforderlich.

*Zur Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft:*

Die Regelung des **Laufbahnwechsels**, die inhaltlich weitgehend dem bisherigen Recht entspricht, ist **ausreichend**. Die Frage des **Zustimmungserfordernisses** ist in den einschlägigen Vorschriften, die die Grundlage für den Laufbahnwechsel bilden, geregelt (z.B. in § 15 BeamStG/§ 29 LBNeuG hinsichtlich Versetzungen, § 26 Abs. 2 BeamStG hinsichtlich der beruflichen Rehabilitation).

## **Zu Art. 1 § 25**

*Zur Stellungnahme des VhV:*

Ein **Verzicht auf die in den Norddeutschen Küstenländern einheitlich vorgesehene Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen** kommt aus den oben zu § 13 angeführten Gründen **nicht** in Betracht. Die Zugangsvoraussetzungen zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (der Funktionsebene des bisherigen höheren Dienstes) sind dezidiert und ausreichend in § 14 Abs. 4 geregelt. Weitere Konkretisierungen werden, soweit erforderlich, in der Allgemeinen Laufbahnverordnung getroffen.

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Im Interesse der Qualitätssicherung ist es geboten, wie in Absatz 1 Nr. 8 vorgesehen, die **Grundsätze der Qualifizierung und Fortbildung** im Rahmen der Personalentwicklung in den Laufbahnverordnungen zu regeln. Welche konkreten Maßnahmen



innerhalb dieses Rahmens getroffen werden, bleibt den jeweiligen Dienstherrn zu überlassen. Dasselbe gilt auch für die in Nr. 6 geregelten Voraussetzungen für Beförderungen, Aufstieg und bestimmte Personalentwicklungsmaßnahmen.

### **Zu Art. 1 § 26**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Landesregierung hat im Gesetzgebungsverfahren zur Novelle des Ausbildungszentrumsgesetzes (AZG) nach eingehender Prüfung entschieden, dem Vorschlag, die **Gewerkschaften stärker in die Ausbildung der Beamtinnen und Beamten einzubeziehen, nicht zu folgen**. Die Beteiligung der Beschäftigten ist durch die Personalvertretungen sichergestellt. Das Innenministerium hat mit Schreiben vom 11.08.2008 (Umdruck 16/3338) eine entsprechende Stellungnahme gegenüber dem Innen- und Rechtsausschuss des Landtages abgegeben. Der Innen- und Rechtsausschuss hat sich der Auffassung des IM angeschlossen und keinen Bedarf gesehen, den Entwurf des AZG in diesem Punkt zu ändern. Die – darüber hinausgehende – Forderung einer paritätischen Besetzung der Prüfungskommissionen wird aus denselben Gründen abgelehnt. Die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Entwicklung von Inhalten und Zielen der Ausbildung bestimmt sich nach Maßgabe des § 93 des Gesetzentwurfs.

### **Zu Art. 1 § 27**

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens des Bundes zum Beamtenstatusgesetz hat Schleswig-Holstein sich gemeinsam mit den übrigen Norddeutschen Küstenländern für die Aufrechterhaltung der einheitlichen beamtenrechtlichen Regelung für alle Fälle der **Körperschaftsumbildung** eingesetzt. Deshalb ist es konsequent, dass – nachdem der Bundesrat gegen die Stimmen Schleswig-Holsteins die einschlägige Regelung im Beamtenstatusgesetz auf die Fälle der länderübergreifenden Körperschaftsumbildung beschränkt hat – das Landesgesetz hinsichtlich der landesinternen Körperschaftsumbildung die Regelungen des Beamtenstatusgesetzes in vollem Umfang für entsprechend anwendbar erklärt. Das gilt auch für die Möglichkeit der **Versetzung in den einstweiligen Ruhestand** als ultima ratio, wenn eine Weiterverwendung bei dem aufnehmenden Dienstherrn – auch in einem niedrigeren Statusamt – nicht möglich ist. Die jüngste Ämterneuordnung im Kommunalbereich hat gezeigt, dass für diese Regelung Bedarf besteht und insbesondere auch von betroffenen Beamtinnen und Beamten eingefordert wird. Im Übrigen wird die bestehende Rechtslage (§§ 128 ff. BRRG, §§ 36 ff. LBG a.F.) fortgeschrieben.

Die zusätzliche Forderung, eine Regelung einzufügen, nach der die **Belange der Beamtinnen und Beamten mit Familienaufgaben** besonders zu beachten sind, ist überflüssig, da diese Gesichtspunkte im Rahmen der nach den §§ 27 bis 29 zu treffenden Ermessensentscheidungen ohnehin zu berücksichtigen sind.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Forderung, personelle Maßnahmen bei Körperschaftsumbildungen erst zu ergreifen, wenn landesweit **keine vergleichbare Stelle in einer anderen Körperschaft** oder in der Landesverwaltung zur Verfügung steht, stellt einen **Eingriff in die Personalhoheit der Dienstherrn** dar und dürfte zudem in der Praxis auf erhebliche Probleme stoßen. Die geltende Rechtslage wird lediglich fortgeschrieben.

### **Zu Art. 1 § 28**

*Zur Stellungnahme des/der VhV/DBB/BSBD/DPoIG:*

Die Frage der **Zumutbarkeit der Tätigkeit** bei Abordnung einer Beamtin oder eines Beamten stellt sich nur dann, wenn die neue Tätigkeit nicht dem statusrechtlichen Amt der Beamtin oder des Beamten entspricht; dies wird in Absatz 2 - in Übereinstimmung mit § 14 Abs. 2 BeamtStG – geregelt. Im Fall des Absatzes 3 entspricht nach der eindeutigen gesetzlichen Formulierung die neue Tätigkeit dem bisherigen Amt, so dass sich die Frage der Zumutbarkeit nicht stellen kann; auch insoweit wird die bisherige Rechtslage fortgeschrieben. Die Regelung der Zumutbarkeit in § 14 Abs. 3 BeamtStG läuft insoweit leer.

Die Möglichkeit, die Beamtin oder den Beamten auch ohne Zustimmung für die Dauer von maximal 5 Jahren abzuordnen, ist bereits in § 33 Abs. 3 LBGa.F. und – bei länderübergreifenden Maßnahmen - ebenso in § 16 Abs. 3 BeamtStG geregelt. Die Regelung hat sich bewährt; die geforderte Reduzierung auf 2 Jahre ist deshalb abzulehnen.

### **Zu Art. 1 § 29**

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die geltenden, bewährten **Versetzungsregelungen**, welche einen sachgerechten Ausgleich zwischen dem staatlichen Interesse an einer funktionsfähigen Verwaltung und den individuellen Interessen Betroffener schaffen, werden fortgeschrieben. Inhaltlich gibt es keine Änderungen. Es ist im Interesse einer funktionsfähigen Verwaltung erforderlich, Versetzungen aus dienstlichen Gründen im Einzelfall auch gegen den Willen der Betroffenen durchführen zu können.

Zutreffend ist, dass die **Versetzung in den Bereich eines anderen Dienstherrn ohne Zustimmung des Beamten** ein relativ neues Instrument ist. Die rahmenrechtlichen Voraussetzungen wurden mit dem Dienstrechtsreformgesetz vom 24.02.1997 geschaffen. In Schleswig-Holstein ist diese Möglichkeit in § 32 LBG durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes, des Landesrichtergesetzes und des Gesetzes über die Datenzentrale SH vom 01.04.1998 eingeführt worden. Nach der damaligen Gesetzesbegründung (Drs. 14/1055) kommt aufgrund der bewusst eingegangenen persönlichen Bindung des Beamten zum Dienstherrn eine Versetzung zu einem anderen Dienstherrn ohne Zustimmung des Beamten nur in Betracht, wenn eine Weiterverwendung des Beamten im Bereich des eigenen Dienstherrn nicht möglich ist. Bei einer Versetzung sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. An diesen Kriterien hat sich nichts geändert.

Die **Regelung** wird im **LBNeuG** für landesinterne Versetzungen **unverändert fortgeschrieben**. Für eine Versetzung über den Bereich eines Landes hinaus bestimmt § 15 Abs. 2 Satz 2 BeamStG, dass auch eine dienstherrnübergreifende Versetzung ohne Zustimmung des Beamten möglich ist. In diesem Kontext wäre es geradezu widersinnig, wenn der Bundesgesetzgeber die dienstherrnübergreifende zustimmungsfreie Versetzung in Bezug auf das gesamte Bundesgebiet eröffnet, der Landesgesetzgeber diese aber in seiner räumlich begrenzteren Zuständigkeit ausschließt. Deshalb ist auch die Forderung **abzulehnen**, die Voraussetzungen für eine derartige Versetzung zu Ungunsten des Dienstherrn (etwa durch das Erfordernis „dringender“ oder „zwingender dienstlicher Gründe“) zu verschärfen.

Im Übrigen hat es sich in SH **bewährt**, zumindest die Option zu haben, eine dienstherrnübergreifende Versetzung notfalls auch gegen den Willen des Beamten durchzusetzen. Zu denken ist dabei an zahlreiche Maßnahmen der **Verwaltungsstrukturreform** im kreisangehörigen Bereich, die ohne die Versetzung von Beamtinnen und Beamten personalrechtlich nicht lösbar gewesen wären.

*Zur Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft:*

Der Inhalt der Begriffe „Abordnung“, „Versetzung“ und „Umsetzung“ ist nicht zuletzt durch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte hinlänglich präzisiert und bedarf deshalb **nicht** der von der Komba-Gewerkschaft geforderten **Definition**.

Der Hinweis, dass § 27 Abs. 3 in Verbindung mit den §§ 16 bis 19 BeamStG Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nicht erfasst, ist unzutreffend; nach der Legaldefinition des § 16 Abs. 1 BeamStG erfasst der Begriff „**Körperschaften**“ alle juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrnfähigkeit und somit auch die erwähnten Anstalten und Stiftungen.

Die Forderung nach einer **Frist für die Durchführung der Versetzung**, ist aus personalwirtschaftlichen Gründen ebenfalls abzulehnen; im Übrigen hat die Beamtin oder der Beamte die Möglichkeit, ihre oder seine Entlassung innerhalb einer Frist von drei Monaten zu verlangen (§ 31 Abs. 1 LBNeuG) oder durch Ernennung durch den neuen Dienstherrn das bestehende Beamtenverhältnis zu beenden (§ 22 Abs. 2 BeamStG).

## **Zu Art. 1 § 35**

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die **Anhebung der allgemeinen Altersgrenze** ist von genereller finanzwirtschaftlicher Bedeutung im Hinblick auf die steigenden Versorgungslasten. Die Neuregelung, die weitgehend derjenigen des Bundes im Dienstrechtsneuordnungsgesetz entspricht, trägt der demografischen Entwicklung und der inzwischen eingetretenen Rechtslage im Sozialversicherungsrecht Rechnung. Die Regelungen zu Altersgrenzen, Altersteilzeit und Vorruhestand stellen ein tragfähiges und sozialverträgliches Gesamtpaket dar, indem

- die Anhebung der allgemeinen Altersgrenze langfristig und in 18 maßvollen Schritten erfolgt,

- die Altersgrenzen für besondere Berufsgruppen (Vollzug, Feuerwehr) (60 Jahre) unverändert bleiben,
- die allgemeine Antragsaltersgrenze (63 Jahre) unverändert bleibt,
- die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (60 Jahre) unverändert bleibt; damit werden die Belange dieses Personenkreises berücksichtigt,
- begleitende Maßnahmen ergriffen werden, die besonderen Bedürfnissen der Dienstherren und der Betroffenen Rechnung tragen können (Vorruhestand mit 60 in Personalabbaubereichen, Art. 1 § 36 Abs. 3; Altersteilzeit, Art. 1 § 63).

Über ein derartiges **Gesamtpaket** war jetzt, im Zusammenhang mit der Dienstrechtsreform zu entscheiden; ein Aufschub dieser Entscheidung im Hinblick auf eine weitergehende Neuordnung des Versorgungsrechts ist nicht vertretbar. Die in Artikel 3 enthaltenen versorgungsrechtlichen Regelungen begrenzen die Höhe des Versorgungsabschlags in zumutbarer Weise; so bleibt z.B. der Versorgungsabschlag bei Schwerbehinderten, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres ausscheiden, auf max. 10,8 % beschränkt.

Ein Teil dieses Gesamtpakets ist auch die **Flexibilisierung durch Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand** um maximal 3 Jahre (Absatz 4) zu im wesentlichen gleichen Bedingungen wie nach bisherigem Recht.

Die vorliegenden Gesetzentwürfe der Länder Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern enthalten ebenfalls die Anhebung der Regelaltersgrenze. Der Bund hat mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05. Februar 2009 neben der allgemeinen Altersgrenze zusätzlich auch die Altersgrenze für besondere Berufsgruppen und die Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte angehoben.

*Zur Stellungnahme der GdP:*

Die Annahme der GdP, dass in den nächsten zwei Jahren das Versorgungsrecht in der Weise geändert wird, dass zur Erreichung der **Vollversorgung eine höhere Dienstzeit** erforderlich wird, ist unbegründet. Der Gesetzentwurf sieht keine Erhöhung der für den Höchstruhegehaltssatz notwendigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren vor. Eine Erhöhung ist auch nicht geplant. Ob und in welchem Umfang dieses zukünftig notwendig werden könnte, ist derzeit nicht abzusehen.

### **Zu Art. 1 § 36**

*Zur Stellungnahme des LRH:*

Der Forderung des LRH, in Absatz 2 (nicht Abs. 1!) die **Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte** auf das 62. Lebensjahr anzuheben, sollte aus Gründen der diesem Personenkreis gegenüber bestehenden besonderen Fürsorge nicht gefolgt werden. Es sollte diesem Personenkreis weiterhin möglich bleiben, zu den bisherigen Bedingungen in den frühzeitigen Antragsruhestand zu gehen. In diesem Zusammenhang bleibt auch der Versorgungsabschlag auf 10,8 % begrenzt. Die Regelung ist Teil des in den Anmerkungen zu § 35 dargestellten Gesamtpakets.

*Zur Stellungnahme der AGKLV und des LRH:*

Die **Kommunen** sind bereits in die Regelung des **Antragsruhestands bei Personalüberhang** (Absatz 3, nicht Abs. 2!) einbezogen worden (vgl. Abs. 3 Satz 3).

Für die **Einbeziehung des LRH** in die Regelung des Absatz 3 liegt dem Ausschuss ein entsprechender Formulierungsvorschlag des Innenministeriums vor (vgl. Um-druck 16/3891, dort Anlage 3).

*Zur Stellungnahme des/der VhV/DBB/BSBD/DPoIG/DRV:*

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Stellungnahmen davon ausgehen, dass der in Prozenten angegebene Versorgungsabschlag sich auf den in Prozenten berechneten Ruhegehaltsatz bezieht. Das ist nicht der Fall; **der Versorgungsabschlag stellt die prozentuale Verminderung des** (zu zahlenden) **Ruhegehalts** dar und führt deshalb im Ergebnis nicht etwa zu einer Verminderung des Ruhegehalts um 20 %, sondern, wie angegeben, um maximal 14,4 %.

Der **Antragsruhestand** mit 60 bzw. 63 Jahren in Koppelung mit dem auf maximal 14,4 % begrenzten Versorgungsabschlag ist eine **sozial vertretbare Größenordnung**, die den Alimentationsgrundsatz wahrt. Im Übrigen entscheidet die Beamtin oder der Beamte selbst, ob sie oder er - in Ansehung der damit verbundenen versorgungsrechtlichen Folgen - einen entsprechenden Antrag auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand stellt oder nicht. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung sollte daher beibehalten werden.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die vom DGB vorgeschlagene **Absenkung der allgemeinen Antragsaltersgrenze auf 60 Jahre** ist wegen der versorgungsrechtlichen Konsequenzen abzulehnen. Bei der Altersgrenze von 63 Jahren ergibt sich ein max. Versorgungsabschlag von 14,4 % (3,6 % p.a.). Bei einer Antragsaltersgrenze von 60 Jahren betrüge er 25,2 %. Ein Verzicht auf den Abschlag wäre weder finanzpolitisch noch sozialpolitisch vertretbar. Eine Sonderregelung ist daher nur für die Personalabbaubereiche vorgesehen (§ 36 Abs. 3) mit einem maximalen Abschlag von 14,4 %.

*Zur Stellungnahme des VHW:*

Die Ausführungen zu den höheren **Versorgungslasten** kann nicht gefolgt werden, da z.B. auch die eingesparte Besoldung gegengerechnet werden müsste.

**Zu Art. 1 §§ 38,39**

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Für den **einstweiligen Ruhestand anlässlich einer Behördenumbildung** besitzen die Länder **keine** Regelungskompetenz. Der einstweilige Ruhestand bei Behördenumbildungen ist **in § 31 BeamStG abschließend geregelt**; die Länder sind nach Art. 72 Abs. 1 GG nicht berechtigt, hiervon abzuweichen.

### zu Art. 1 § 41

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Die Regelung des Absatzes 4 zur **Einbehaltung von Dienstbezügen** entspricht dem bisher geltenden Recht und wird beibehalten. Auf die Gesetzesbegründung zu Artikel 2 Nrn. 8 und 9 des Gesetzes zur Neuregelung des Disziplinarrechts vom 18. März 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 154, Drs. 15/1767, S. 86 ff.), mit dem die Regelung seinerzeit eingeführt worden war, wird Bezug genommen.

Dem **Vorschlag zur anderweitigen Verwendung** kann **nicht** gefolgt werden. Die anderweitige Verwendung ist abschließend in § 26 Abs. 2 BeamStG geregelt. Die Länder sind nach Art. 72 Abs. 1 GG nicht berechtigt, darüber hinausgehende oder abweichende Regelungen zu treffen.

### Zu Art. 1 § 42

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Die Stellungnahme des DBB übersieht, dass das bei der Entscheidung über die Versetzung von Beamtinnen und Beamten auf Probe in den Ruhestand nach § 42 herzustellende **Einvernehmen** mit dem Finanzministerium bei Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Kreise, Ämter und Zweckverbände nach § 115 Abs. 6 entfällt, sofern es sich nicht um eine Grundsatzfrage handelt.

### Zu Art. 1 § 43

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Bei der im Gesetzentwurf enthaltenen längeren **Frist** (10 Jahre statt 5 Jahre), innerhalb derer die Beamtin oder der Beamte einen Antrag auf **Reaktivierung** stellen kann, handelt es sich um eine für die Antragsteller günstigere Regelung. Sie entspricht dem bisherigen Recht und sollte nicht verkürzt werden.

### Zu Art. 1 § 44

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die im norddeutschen Kontext entwickelte Regelung des **Personenkreises**, der die **ärztlichen Untersuchungen durchführt**, schafft mehr Flexibilität. Es sind keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass die Behörden nicht sachgerecht mit der Wahl einer Gutachterin oder eines Gutachters umgehen werden. In aller Regel dürfte es in der Praxis bei den Amtsärztinnen und Amtsärzten verbleiben.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

In Schl.-H. sollen **keine neuen, aufwändigen und nicht erforderlichen Verfahrensregelungen eingeführt** werden. Dem Anliegen des DBB wurde teilweise Rech-

nung getragen, indem die Verpflichtung der Behörde, die Beamtin oder den Beamten in ihrer Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung auf den Zweck der Untersuchung hinzuweisen, aufgenommen wurde. Ergänzend wurde in der Gesetzesbegründung klargestellt, dass das Gutachten in die Personalakte aufzunehmen ist und auf das Akteneinsichtsrecht nach § 88 Abs. 1 LBNeuG hingewiesen. Weitergehende Regelungen, die im Muster-LBG enthalten sind, sind, auch unter Gesichtspunkten des Datenschutzes, nicht erforderlich.

### **Zu Art. 1 § 54**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Vorschrift über **Wohnungswahl** entspricht dem geltenden Recht. Obwohl ihre praktische Bedeutung in der Vergangenheit zurückgegangen ist, sollte an ihr aus Zweckmäßigkeitserwägungen festgehalten werden. So besteht z.B. im Bereich der Berufsfeuerwehren weiterhin Bedarf hierfür. Eine Einschränkung auf „zwingende“ dienstliche Gründe würde den Dienstherrn ohne Not einschränken.

### **Zu Art. 1 § 55**

*Zur Stellungnahme des/der DGB/DBB/BSBD/DPOIG:*

Sowohl im Landes- als auch im Kommunalbereich besteht weiterhin Bedarf für diese Regelung, die die **Grundlage** für die Anordnung von „**Rufbereitschaft**“ bildet. Auch im Zeitalter des Mobiltelefons ist Rufbereitschaft notwendig, die neben der Erreichbarkeit auch den Aufenthalt in erreichbarer Entfernung zum Dienstort beinhaltet. Eine Änderung oder Streichung sollte außer Betracht bleiben.

Die vom DGB geforderte **Verordnungsermächtigung** ist nicht notwendig; Regelungen zur Rufbereitschaft sind bereits in der Arbeitszeitverordnung enthalten.

### **Zu Art. 1 § 56**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Forderung, die **Kostenfreiheit** oder Kostenübernahme für **Dienstkleidung** gesetzlich zu regeln, geht ins Leere. Die insbesondere für die Polizei und den Justizvollzugsdienst getroffenen (Erlass-)Regelungen eines Kleidergeldes bzw. Dienstkleidungszuschusses ermöglichen die eigenverantwortliche Bewirtschaftung durch die Beamtin oder den Beamten und führen damit zu einer bedarfsorientierten Beschaffung. Bei den Feuerwehren wird die Dienst- und Schutzkleidung ohne kostenfrei gestellt und ist vom Träger der Wehr zu beschaffen (vgl. §§ 111 und 113 des Gesetzesentwurfs).

### **Zu Art. 1 § 58**

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die aus Haushaltsgründen motivierte **Streichung der Jubiläumszuwendungen** entspricht der Beschlusslage der Landesregierung.

### **Zu Art. 1 § 60**

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die in allen Stellungnahmen kritisierte **gesetzliche Festschreibung der** - bisher in der Arbeitszeitverordnung geregelt – **regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden** ersetzt die bisher in § 88 LBG enthaltene 45 Stunden-Regelung und ist daher auch aus Sicht der Beamtinnen und Beamten als Fortschritt anzusehen. An der in der Arbeitszeitverordnung geregelten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden wird festgehalten; eine Reduzierung kommt bereits aus Kostengründen nicht in Betracht.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPOIG/Komba-Gewerkschaft/DGB:*

Bezüglich der Regelungen in **Absatz 3** ist darauf hinzuweisen, dass **Mehrarbeit** grundsätzlich durch die Alimentation abgegolten ist. Die Belastung bleibt begrenzt, weil Mehrarbeit nicht nur dienstlich zwingend erforderlich sein muss, sondern sich zudem auf Ausnahmefälle beschränken muss. Ein Ausgleich erfolgt pauschalierend erst für den Fall, dass der Beamte mehr als 5 Stunden im Monat Mehrarbeit geleistet hat (sog. „Unerheblichkeitsgrenze“); in diesem Fall werden jedoch auch die ersten 5 Stunden ausgeglichen. Durch die neue Regelung in Satz 3 wird erreicht, dass bei **Teilzeitbeschäftigten** die Unerheblichkeitsgrenze an die individuelle Arbeitszeit angepasst wird; damit wird der aktuellen Rechtsprechung des EuGH und des BVerwG Rechnung getragen.

Die Anregung des DBB zur Übernahme der **Regelung des § 60 Abs. 5** in den § 61 ist im Gesetzentwurf bereits umgesetzt.

### **Zu Art. 1 § 61**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Forderung, für **Anwärterinnen und Anwärter die Teilzeitbeschäftigung zu eröffnen**, ist in § 62 Abs. 1 Satz 2 LBNeuG umgesetzt worden, allerdings **beschränkt** auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. Dabei sind die Anforderungen, die in den einzelnen Ausbildungsgängen gestellt werden, zu berücksichtigen. Selbstverständlich gilt dies auch für schwerbehinderte Anwärterinnen und Anwärter.

Eine vollständige Übernahme aller tarifrechtlich möglichen Formen der Teilzeitbeschäftigung über die bestehenden Möglichkeiten hinaus in das Beamtenverhältnis könnte die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung gefährden.

Die Möglichkeit einer **Aufstockung** der Teilzeitbeschäftigung bzw. vorzeitigen Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist in § 61 Abs. 3 verankert. Bei der Zumutbarkeit ist



zu prüfen, aus welchen Gründen die Beamtin/der Beamte zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchte. Dabei werden soziale Gründe eine starke Gewichtung bei der Entscheidung des Dienstherrn haben müssen. In diesen Fällen hat die Beamtin/der Beamte einen Anspruch auf Aufstockung der Teilzeitbeschäftigung, wenn nicht dienstliche Belange entgegenstehen.

Die Forderung, eine beantragte Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung nur dann **ablehnen** zu dürfen, wenn *zwingende* dienstliche Gründe entgegenstehen, verengt den Entscheidungsspielraum der Verwaltung über Gebühr.

Schleswig-Holstein ist im übrigen das einzige Land, das bei der Gewährung von (sog. voraussetzungsloser) Teilzeitbeschäftigung eine **Soll-Regelung** hat, während der Bund und die übrigen Länder – auch die norddeutschen Küstenländer – die Entscheidung über die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung in das Ermessen des Dienstherrn stellen.

## **Zu Art. 1 § 62**

*Zur Stellungnahme des/der DGB/GdP/DBB/BSBD/DPoIG/VhV:*

Eine **Reduzierung der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen auf 25 %** wird aus personalorganisatorischen und haushalterischen Gründen abgelehnt. So hat die weiterhin geltende 30 % - Untergrenze in einzelnen Verwaltungsbereichen zu deutlichen organisatorischen Problemen und Beeinträchtigungen bei der Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger geführt. Andererseits soll den betroffenen Beamtinnen und Beamten die weitere Teilnahme am Berufsleben ermöglicht werden. Aus diesen Gründen wird an der 30 % - Untergrenze für die unterhältige Teilzeitbeschäftigung festgehalten.

Das **Benachteiligungsverbot** wird in § 66 Abs. 2 geregelt. Danach darf die Reduzierung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Der geforderte **Beihilfeanspruch** während der Beurlaubung ohne Besoldung ist in der Beihilfeverordnung geregelt (Art. 26 des Gesetzentwurfs) und besteht – wie nach bisheriger Rechtslage – für Alleinerziehende (vgl. § 2 Abs. 3 Nr. 3 BhVO). Eine Erweiterung des Personenkreises wird sachlich als nicht gerechtfertigt erachtet und kommt darüber hinaus aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht in Betracht.

## **Zu Art. 1 § 63**

*Zur Stellungnahme des LRH:*

Die Regelungen zur **Altersteilzeit** wurden im Zusammenhang mit der Neuregelung der allgemeinen Altersgrenze von der Landesregierung als Gesamtpaket beschlossen. Ein Verzicht auf die Fortführung der Altersteilzeit würde die bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten verringern und ist deshalb abzulehnen.

*Zur Stellungnahme des/der DGB/DBB/BSBD/DPoIG/Deutschen Rentenversicherung Nord/VhV:*

Der DGB verkennt den Zusammenhang zu den Entwicklungen im allg. Tarif- und Rentenrecht und der sich daraus ergebenden Steigerung des Altersdurchschnitts aller Erwerbstätigen. Die Regelung stellt eine vertretbare Kompromisslösung im Rahmen des Gesamtpakets dar; hierzu gehört auch die Aufstockung der Arbeitsphase auf 60 %. Schleswig-Holstein ist im Bundesvergleich im Übrigen neben Bremen bisher das einzige Land, das die Altersteilzeitregelungen im Beamtenrecht verlängert.

#### **zu Art. 1 § 64**

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Die geforderte **Bezugnahme auf § 62 Abs. 4** (Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs) läuft hinsichtlich des in § 64 Abs. 1 Nr. 2 geregelten Altersurlaubs bis zum Beginn des Ruhestands leer. Hinsichtlich der in Nr. 1 geregelten maximal 6jährigen Beurlaubung ist darauf hinzuweisen, dass der Urlaub aus familiären Gründen maximal 15 Jahre dauern kann und damit die Notwendigkeit in erheblich stärkerem Maße gegeben ist, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

#### **Zu Art. 1 § 66**

*Zur Stellungnahme des VhV:*

Die Behauptung, die Regelungen der §§ 61 und 62 seien familienpolitisch betrachtet ein Rückschritt, sind unbegründet. **Schleswig-Holstein** hat im Ländervergleich **vorbildhafte Teilzeit-Regelungen** und hält an diesen fest; auf die Ausführungen oben zu §§ 61 bis 63 wird Bezug genommen.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Zur Frage der **Beachtung des Alimentationsgrundsatzes** wird auf die entsprechenden Ausführungen zur Frage der Anhebung der Altersgrenzen und der Abschlagsregelungen im BeamtVG verwiesen (vgl. oben Stellungnahme zu den §§ 35 ff.). Die Entscheidung über die Nutzung der auch Beamtinnen und Beamten eröffneten Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung des beruflichen Werdegangs liegt in der individuellen Verantwortung der Betroffenen; die Folgen dieser Entscheidung können nicht beliebig auf den Dienstherrn verlagert werden. Sofern die vorgetragene Argumentation durchtrüge, wären die entwickelten Flexibilisierungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums grundsätzlich auf den Prüfstand zu stellen.

Derzeit wird auch ohne ausdrückliche Rechtsgrundlage bei Geltendmachung eines berechtigten Interesses eine **Versorgungsauskunft** erteilt. Diese Beschränkung wird für notwendig erachtet, da die Berechnung erheblichen Aufwand verursacht, zumal

die Bearbeitung derzeit noch manuell erfolgen muss. Daher wird ein allgemeines Auskunftsrecht derzeit abgelehnt.

### **Zu Art. 1 § 70**

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die Begründung war bereits in der – den Verbänden übersandten - LT-Dr. 16/2306 entsprechend korrigiert worden.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Forderung, die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden den Tätigkeiten zuzuordnen, die nicht als Nebentätigkeiten gelten, sollte nicht gefolgt werden. Die reine **Mitgliedschaft** in einer Gewerkschaft gehört zur persönlichen Lebensgestaltung, sie ist daher keine Nebentätigkeit. Werden jedoch **Funktionen** übernommen, liegt in der Regel eine Nebentätigkeit vor. Eine derartige Tätigkeit zählt nicht nur zur privaten Lebensgestaltung und ist daher nebensächlich zu würdigen. Sie wird aber in der Weise privilegiert, dass es sich dabei um eine anzeigefreie (nach bisherigem Recht: genehmigungsfreie) Tätigkeit handelt. Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen Recht. Probleme oder Missbrauch sind nicht bekannt. Von der Auskunftserteilung darf nur aus begründetem Anlass Gebrauch gemacht werden, insbesondere dann, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung vorliegen. Darüber hinaus müssen selbstverständlich die verfassungsmäßigen Grenzen, die einer unbeschränkten Auskunftserteilung entgegenstehen, beachtet werden (im Falle der Gewerkschaftstätigkeit z.B. das Recht aus Artikel 9 GG - Koalitionsfreiheit).

### **Zu Art. 1 § 71**

*Zur Stellungnahme des BDR:*

Die Stellungnahme übersieht, dass die gewünschte Regelung **bereits in der Vorschrift enthalten** ist.

### **Zu Art. 1 § 72**

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die Regelung zur **Auskunftspflicht** entspricht inhaltlich dem bisherigen Recht (§ 82 Abs. 3 Satz 3 LBG). Von der Auskunftserteilung darf nur aus begründetem Anlass Gebrauch gemacht werden, insbes. dann, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung der Beamtin oder des Beamten vorliegen. Ferner müssen die verfassungsmäßigen Grenzen, die einer unbeschränkten Auskunftserteilung entgegenstehen, beachtet werden (vgl. oben Ausf. zu § 70). Somit sind der Auskunftserteilung enge Grenzen gesteckt. Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen nicht.

### Zu Art. 1 § 73

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Mit Hilfe der **8-Stunden-Regelvermutung** wird beurteilt, ob eine Nebentätigkeit die Arbeitskraft so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann. Es bedeutet nicht, dass in jedem Fall 8 Stunden tatsächlich genutzt werden dürfen. Sofern es sich bei der Nebentätigkeit um unselbstständige Tätigkeiten handelt, sind die Arbeitszeithöchstgrenzen zu beachten; bei selbständiger Tätigkeit trifft dies nicht zu. Eine Änderung der 8-Stunden-Regelvermutung sollte aus diesen Gründen außer Betracht bleiben. Das Innenministerium wird sein Merkblatt über die Ausübung von Nebentätigkeiten entsprechend ergänzen.

### Zu Art. 1 §§ 74 - 78

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPOIG:*

Die Verlagerung der **Zuständigkeit** von der obersten Dienstbehörde auf den **Dienstvorgesetzten** entspricht dem Muster-LBG der norddeutschen Küstenländer. Im Interesse der Einheitlichkeit wird es geboten sein, die Zuständigkeit für nebensächlichkeitsrechtliche Entscheidungen auf einer hohen Stufe innerhalb der Behördenorganisation festzulegen.

### Zu Art. 1 § 80

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Zunächst ist anzumerken, dass Änderungen der **Beihilfe** und Heilfürsorge **nicht** Gegenstand des Gesetzentwurfs sind. Mit dem Gesetzentwurf werden lediglich die bestehenden beamtenrechtlichen Grundlagen für Beihilfe und Heilfürsorge (Art. 1 §§ 80, 112) fortgeschrieben. Unabhängig davon wird zu den vorgetragenen Aspekten wie folgt Stellung genommen.

Die Forderung des DGB wird abgelehnt. Die **Beihilfe ist ein eigenständiges Krankenfürsorgesystem** und wird im Hinblick auf das besondere Dienst- und Treueverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten gewährt. Entsprechend ist der Leistungsinhalt der Beihilfe zum Teil anders als in der GKV. Ein zweigleisiges System, das neben der die Beihilfe ergänzenden privaten Krankenversicherung auch die Möglichkeit bietet, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern und einen Arbeitgeberzuschuss zu erhalten, wird dem vorgenannten besonderen Dienst- und Treueverhältnis nicht gerecht. Es wäre auch fraglich, ob die Wahlfreiheit tatsächlich auf den angesprochenen Personenkreis begrenzt werden könnte.

Die Forderung zur Abschaffung des **Selbstbehalts** wird abgelehnt. Der Selbstbehalt in Höhe von 1% ist vergleichbar mit den bestehenden Eigenbeteiligungen bei Medikamenten für Versicherte in der GKV. Darüber hinaus hat das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 20. März 2008 festgestellt, dass der Selbstbehalt mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar ist.

## Zu Art. 1 § 81

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Der Anregung, als § 81a eine **Sonderregelung zur Gleichstellung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten** in das Gesetz einzufügen, wird nicht gefolgt. Die Vorschriften des Teils 2 des SGB IX (Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen) gelten nach der ausdrücklichen Regelung des § 128 SGB IX auch für Beamtinnen und Beamte. Ferner wird den besonderen Belangen der Menschen mit Behinderung durch weitere Regelungen Rechnung getragen; insbesondere wird auf die §§ 25 Abs. 1 Nr. 10 und 36 Abs. 2 LBNeuG hingewiesen. Die Gesetzesbegründung wurde entsprechend ergänzt (vgl. Allg. Teil der Begründung zu Abschnitt XI, S. 138).

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Forderung der **Erstattung des Beitrags zur PKV** während der Elternzeit wird abgelehnt. Ein Vergleich mit Versicherten der GKV ist wegen der grundsätzlich unterschiedlichen Krankenfürsorgesysteme, wie oben ausgeführt, nicht angebracht. Während der Elternzeit besteht die Beihilfeberechtigung fort. Eine Beteiligung des Dienstherrn an den Krankenversicherungsbeiträgen der sich in der Elternzeit befindenden Beihilfeberechtigten ist gegenüber den übrigen Beihilfeberechtigten, für die es keine anteilige Beitragsübernahme gibt, allein schon aus Gründen der Gleichbehandlung nicht möglich. Darüber hinaus würde dies zu Mehrausgaben für den Landeshaushalt führen.

## Zu Art. 1 § 84

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG/Komba-Gewerkschaft:*

Die Anhebung der **Wegstreckenentschädigung** war bereits im Zusammenhang mit dem „Bereinigungspaket“ gefordert worden. Das hierfür zuständige FM hat dies bislang abgelehnt; maßgeblich hierfür war die unveränderte Bundesregelung und die zuletzt rückgängige Preisentwicklung. Bislang haben erste einzelne Länder eine Anpassung vorgenommen. Bei dauerhaft wieder steigenden Preisen wäre eine Anpassung zu prüfen.

## Zu Art. 1 § 85

*Zur Stellungnahme des ULD:*

Die vom ULD empfohlene **Streichung der in § 85 Abs. 2 Satz 3 enthaltenen Ergänzung** sollte nicht erfolgen. Der LRH hatte diese besondere Regelung für die Rechnungsprüfung gefordert, um diesbezügliche bisherige Konflikte mit dem ULD zu bereinigen. Mit der Kritik des ULD hat sich der LRH mit Umdruck 16/3923 ausführlich auseinandergesetzt; hierauf wird Bezug genommen.

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die seit 1993 in Bund und Ländern eingeführten **Regelungen zum Personalaktenrecht haben sich bewährt**. Ziel ist die Schaffung von Rechtsklarheit, Rechtssicherheit und die umfassende Sicherung des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten bei der Führung von Personalakten. Daher wird – wie in den anderen norddeutschen Küstenländern auch - an den detaillierten Regelungen festgehalten.

*Zur Stellungnahme der Komba-Gewerkschaft:*

Die bisherige **Rechtslage wird lediglich fortgeschrieben**; die Regelung hat sich bewährt. Eine Pflicht zur Führung von Teilakten besteht nicht, kann aber je nach Organisation und Aufgabenübertragung sinnvoll sein. Dem Vorschlag sollte daher nicht gefolgt werden.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Der **Fortfall der Genehmigungspflicht für Personalfragebögen** dient dem Bürokratieabbau und begegnet auch aus der Sicht des Datenschutzes keinen Bedenken. Eine besondere Gefährdung Betroffener durch Fragebögen, die einen Genehmigungsvorbehalt rechtfertigen würde, ist nicht erkennbar.

Die **elektronische Aktenführung** unterliegt den gleichen Anforderungen wie die Führung der „klassischen“ Personalakte, da es sich auch hier um eine Personalakte handelt.

Die Kritik an der Regelung des Absatzes 4 hinsichtlich der **elektronischen Datenverarbeitung** ist unbegründet. Auch insoweit hat die Beschränkung des Zugangs Gültigkeit. Im Übrigen wird auf die Begründung sowie auf die Regelungen des § 92 hingewiesen.

## **Zu Art. 1 § 88**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Der Anspruch des Beamten, ihm auf Verlangen einen **Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten** zu überlassen, ergibt sich hinreichend aus dem Einsichtsrecht selbst (Absatz 3, vgl. auch Gesetzesbegründung zu § 88), eine ausdrückliche Erwähnung der Überlassung eines Ausdrucks der automatisiert gespeicherten Personalaktendaten ist nicht erforderlich.

## **Zu Art. 1 § 89**

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG/VhV:*

Die Regelung des Absatzes 1 entspricht weitgehend der bisherigen Rechtslage (**Vorlage der Personalakte an andere Behörden** bei Mitwirkung an einer Personalentscheidung). Die Möglichkeit, die Personalakte für Zwecke der Personalwirtschaft und Personalverwaltung an Behörden eines **anderen Dienstherrn** zu geben, soweit

diese an Personalentscheidungen mitwirken, ist erforderlich, um dienstherrnübergreifende Kooperationen auch insoweit zu ermöglichen. Eine Änderung wird abgelehnt.

Die Möglichkeit, **Auskünfte aus der Personalakte auch an Dritte** zu erteilen (Absatz 3), entspricht weitgehend dem geltenden Recht. Hinsichtlich der abweichend geregelten Voraussetzungen ist der Schutz der Beamtin oder des Beamten keineswegs geringer als bisher, weil stets eine sorgfältige Abwägung des Übermittlungsinteresses mit dem Geheimhaltungsinteresse stattfinden muss.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Bisher hat sich in diesem Regelungszusammenhang eine **elektronischen Signatur nicht** als erforderlich gezeigt.

Die Regelung des Absatzes 2 (**Weitergabe auch an beauftragte Stellen**) ist im Interesse einer flexiblen Aufgabenwahrnehmung, z.B. durch Auslagerung der betreffenden Aufgaben erforderlich. Auf die Begründung wird Bezug genommen.

## **Zu Art. 1 § 91**

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Es wird nicht deutlich, wie nach den Vorstellungen der AGKLV § 91 LBG geändert werden soll. **Unterlagen über Reisekosten** sind Bestandteil der Personalakte. Dies gilt für leistungsbegründende Unterlagen wie Anträge auf Genehmigung einer Dienstreise, Dienstreiseanordnungen bzw. entsprechende Ablehnungsbescheide. Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Berechnung, Festsetzung und Zahlbarmachung entstandener Kosten zu erstellen sind, werden nicht durch den Personalaktenbegriff erfasst. Sie sind als Rechnungsunterlagen grundsätzlich zu den Sachakten zu nehmen.

Im Innenministerium wird z.B. wie folgt verfahren:

- Dienstreiseantrag und dessen Genehmigung: Personalteilakte
- Einzelbelege (Hotelrechnung, Fahrkarten) finden Eingang in die sachlich und rechnerisch richtig festgestellte Reisekostenabrechnung; nach Feststellung werden die Belege an den Antragsteller zur Aufbewahrung zurückgegeben
- Reisekostenabrechnungen werden als kassenbegründende Unterlage zur SAP-Auszahlungsanordnung genommen und verbleiben in einer Sachakte bei der Titelverwaltung (Haushalt). So sind Zweck und Anlass der Auszahlung bei Überprüfungen (z.B. durch den LRH) deutlich erkennbar.

## **Zu Art. 1 § 93**

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die **gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte** im Beamtenrecht befinden sich in Schleswig-Holstein, insbesondere im Zusammenwirken mit der Möglichkeit, Vereinbarungen nach § 59 MBG Schl.-H. abzuschließen, bereits auf hohem Niveau; das ist über die Landesgrenzen hinaus anerkannt. Die konkrete normative Grundlage für die Beteiligung in beamtenrechtlichen Angelegenheiten ist im Kreis der norddeutschen

Küstenländer gemeinsam entwickelt worden. Daran sollte im Grundsatz festgehalten werden. Durch die gegenüber dem geltenden LBG neue Regelung des § 93 Abs. 3 Satz 3 LBNeuG, wonach die Landesregierung den Landtag über nicht berücksichtigte Vorschläge der Spitzenorganisationen unterrichtet, werden die Beteiligungsrechte sogar gestärkt. Im Rahmen der Verbandsanhörung durch das Innenministerium ist ferner Absatz 3 auf Wunsch der Gewerkschaften durch Satz 4 ergänzt worden.

Das vom DBB geforderte Recht der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, **beamtenrechtliche Initiativen** gegenüber der Landesregierung ergreifen zu können, die diese im Falle der „Nichteinigung“ dem Landtag zur Kenntnis zu geben hätte, ist aus verfassungsrechtlichen Gründen abzulehnen. Gesetzesinitiativen können nur aus der Mitte des Landtages ergriffen oder durch die Landesregierung eingebracht werden; Volksinitiativen sind im Abschnitt V der Landesverfassung geregelt. Darüber hinaus gehende Gesetzesinitiativen sind verfassungsrechtlich nicht vorgesehen. Selbstverständlich sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nicht gehindert, wie bisher Gesetzesvorschläge gegenüber der Landesregierung oder den Landtagsfraktionen zu unterbreiten.

Angesichts des o.a. hohen Niveaus der gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte in Schleswig-Holstein wird die von der DJG, dem DGB und der GdP geforderte Aufnahme des Hinweises, dass die **Beteiligung „rechtzeitig und umfassend mit dem Ziel sachgerechter Verständigung“** erfolgen soll, für nicht erforderlich gehalten.

#### **Zu Art. 1 § 94**

*Zur Stellungnahme des/der DGB/DJG/GdP:*

Der **Verzicht auf die Mitwirkung des Landesbeamtenausschusses (LBA) bei beamtenrechtlichen Vorschriften** führt zu einer zeitlichen Straffung des Gesetz- bzw. Verordnungsgebungsverfahrens. Hiermit wird ein Beitrag zur Entbürokratisierung und zur Reduzierung von Verwaltungsaufwand geleistet. Der LBA selbst hat die Streichung nicht kritisiert. Auch weiterhin hat der LBA nach Absatz 2 Nr. 2 die Möglichkeit, Empfehlungen zu Beseitigung von Mängeln in der Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu geben und hierzu Vorschläge zur Änderung, Ergänzung oder Neufassung zu unterbreiten. Eine Änderung sollte nicht erfolgen.

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Der Vorschlag, die  **Hälfte der Mitglieder des LBA durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften** berufen zu lassen, wird abgelehnt. Die bisherige Zusammensetzung des Landesbeamtenausschusses bleibt unverändert (§ 95); sie hat sich bewährt.

#### **Zu Art. 1 § 102**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Forderung des DGB, durch Streichung des § 102 LBNeuG auch für Abordnungen und Versetzungen die aufschiebende Wirkung wieder herzustellen, wird abge-



lehnt. § 102 LBNeuG entspricht der Regelung des § 54 Abs. 4 BeamtStG, der aber nur für länderübergreifende Versetzungen und Abordnungen gilt. Es ist nicht ersichtlich, warum für landesinterne Abordnungen oder Versetzungen etwas anderes gelten soll. Im Übrigen entspricht die Regelung der zurzeit geltenden Rechtslage.

### **Zu Art. 1 § 107**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Auf die Ausführungen oben zu § 13 wird Bezug genommen („**Aussetzen von Ämtern**“).

### **Zu Art. 1 § 108**

*Zur Stellungnahme des LRH:*

Auf die Ausführungen oben zu § 35 wird Bezug genommen (**Gesamtpaket Altersgrenze, Altersteilzeit**).

### **Zu Art. 1 § 109**

*Zur Stellungnahme des/der DGB/DBB/BSBD/DPolIG:*

Die **Polizeidienstunfähigkeit** wird im Rahmen des Möglichen in Art. 1 § 109 geregelt. Darüber hinausgehende Regelungen zur anderweitigen Verwendung oder der begrenzten Dienstfähigkeit sind den Ländern aufgrund der abschließenden Regelungen in § 26 Abs. 2 und § 27 BeamtStG verwehrt. Insgesamt entsprechen die Regelungen der geltenden Rechtslage; eine Änderung wird daher abgelehnt.

### **Zu Art. 1 § 111**

*Zur Stellungnahme des/der DGB/GdP:*

Die Regelung der **Dienstkleidung** entspricht der geltenden Rechtslage. Eine Änderung wird abgelehnt.

### **Zu Art. 1 § 112**

*Zu allen Stellungnahmen:*

Die bisherige Regelung der **Heilfürsorge** wird fortgeschrieben. Materielle Neuregelungen der Heilfürsorge sind nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens. Der Eigenanteil steht nicht zur Disposition.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPolIG:*

Die Widerrufsmöglichkeit wurde dahingehend modifiziert, dass nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes bei Ernennung zum PVB auf Probe erneut zwischen Heilfürsorge und Beihilfe gewählt werden kann.

*Zur Stellungnahme der GdP:*

Die Ausführungen der GDP zur steuerlichen Behandlung der Eigenbeteiligung an der Heilfürsorge sind insoweit nachvollziehbar, dass der Begriff "Eigenleistung" irreführend ist. Mit Erlass vom 19.7.2007 wurde die GdP auf schriftliche Anfrage an den Finanzminister darauf hingewiesen, dass im Einvernehmen mit dem BMF und den obersten Finanzbehörden der anderen Länder die Auffassung vertreten wird, dass **nur der um den Eigenanteil geminderte Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug unterliegt**, weil dieser Personenkreis auch nur einen Rechtsanspruch auf diesen geminderten Arbeitslohn (um einen bestimmten Prozentsatz gemindertem Grundgehalt) hat. Da insoweit keine (steuerpflichtigen) Einnahmen vorliegen und somit auch keine „Aufwendungen“ entstehen können, stellt sich nicht die Frage eines eventuellen Sonderausgabenabzugs.

**Zu Art. 1 §§ 113 und 114**

*Zur Stellungnahme des LRH:*

Auf die Ausführungen oben zu § 35 wird Bezug genommen (**Gesamtpaket Altersgrenze, Altersteilzeit**).

Zu Art. 1 §§ 116 – 121

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG/VHW:*

Die Regelungen zum **beamteten Personal der Hochschulen** entsprechen im Wesentlichen der geltenden Rechtslage. Es werden lediglich notwendige Anpassungen an das neue Beamtenrecht vorgenommen. Eine Änderung sollte nicht erfolgen; eine Reform des Hochschuldienstrechts ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

**Zu Art. 1 § 122**

*Zur Stellungnahme des DGB:*

Die Regelung ist in der besonderen **Laufbahnstruktur im Lehrerbereich** begründet; so gibt es seit jeher entsprechende laufbahnrechtliche Ausnahmemöglichkeiten (zurzeit § 28 LBG), durch die Besonderheiten der Laufbahnstruktur berücksichtigt werden können .

**Zu Art. 1 § 128**

*Zur Stellungnahme der AGKLV:*

Die **haushaltsrechtlichen Folgen der Übertragung eines Amtes** sind bereits geregelt bzw. es liegen die Lösungsmöglichkeiten im Haushaltsrecht bereits vor. Nach Ableistung der Probezeit erfolgt zukünftig keine Anstellung, sondern unmittelbar die Verbeamtung auf Lebenszeit. Die stellenplanmäßigen Voraussetzungen können auf Basis der bestehenden Regelungen geschaffen werden. Ergänzender Regelungsbedarf besteht somit nicht.

*Zur Stellungnahme der GdP (nachgereicht):*

Die von der GdP angesprochenen Verschlechterungen für ältere Beamtinnen und Beamte durch die **Verlängerung der Probezeit** sind hinzunehmen. Gleichzeitig ergeben sich aber für jüngere Beamtinnen und Beamte die Vorteile einer früheren Lebenszeiternennung, wenn sie die Probezeit erfolgreich abgeleistet haben.

*Zur Stellungnahme des/der DBB/BSBD/DPoIG:*

Die Stellungnahme des DBB bezieht sich entgegen der Synopse nicht auf § 128, sondern auf **§ 129 (Beamte auf Zeit)**.

Es sollte bei der Ermessensregelung verbleiben, welche ein einzelfallgerechtes Vorgehen bei der Frage der Anrechnung von Vordienstzeiten ermöglicht.

## **Zu Artikel 2 und 3**

*Zu allen Stellungnahmen (nur bezüglich der **Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften**)*

Zunächst ist die Rechtsfrage zu beantworten, ob geltendes Recht bzw. gefestigte Rechtsprechung zwingend vorgeben, entsprechende Ansprüche an Beamtinnen und Beamte bzw. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in eingetragenen Lebenspartnerschaften zu gewähren. Das Bundesverfassungsgericht hat dieses in seinem Nichtannahmebeschluss vom 6. Mai 2008 (2 BvR 1830/06) in Bezug auf die Frage der Gewährung des Familienzuschlags für Ehegatten nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 BBesG unter Berücksichtigung der Entscheidung des EuGH vom 1. April 2008 - C-267/06 - verneint. Im Einzelnen kann folgendes angemerkt werden:

1. Keine unmittelbare Diskriminierung eingetragener Lebenspartnerschaften durch die beamtenrechtlichen Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts

Der Begriff unmittelbare Diskriminierung bedeutet nach der Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000, dass eine Person wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2 Abs. 2 Buchstabe a). Die Vorschriften des Besoldungs- und Versorgungsrechts regeln jedoch keine Schlechterstellung wegen einer der oben genannten Kriterien, sondern sie regeln positiv eine Besserstellung bestimmter Konstellationen, zu denen die Ehe gehört. Die abschließende Feststellung, ob ein bestimmter Sachverhalt die tatbestandlichen Voraussetzungen einer bestimmten Norm des Gemeinschaftsrechts erfüllt oder nicht, ist

den nationalen Gerichten vorbehalten. Der EuGH entscheidet grundsätzlich nur über die abstrakte Rechtsfrage. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 6. Mai 2008 (2 BvR 1830/06) abschließend festgestellt, dass die Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts keine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 darstellen.

## 2. Ungleichbehandlung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften nach nationalem Recht zulässig

Soweit nicht eine Ungleichbehandlung wegen einer der im vorstehenden Absatz genannten Merkmale vorliegt, ist eine unterschiedliche Behandlung unterschiedlicher Sachverhalte zulässig, soweit diese durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (Art. 2 Abs. 2 Buchstabe b der Richtlinie 2000/78/EG). Die Regelung des Familienstandes und davon abhängige Leistungen fallen nach der Rechtsprechung des EuGH in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und das Gemeinschaftsrecht lässt diese Zuständigkeit unberührt (Urteil des EuGH vom 1. April 2008 - C-267/06, Rdn. 66). Damit bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, zu entscheiden, inwieweit sie Personen gleichen Geschlechts, die in einer Gemeinschaft leben, in Bezug auf sämtliche damit verbundene Rechte und Pflichten gleichbehandeln oder davon Abstand nehmen (diese Wertung ist mittelbar dem vorbezeichneten Urteil des EuGH, Rdn. 67, zu entnehmen).

## 3. Keine allgemeine rechtliche Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft nach deutschem Recht

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 6. Mai 2008 (2 BvR 1830/06) festgestellt, dass eine allgemeine rechtliche Gleichstellung der Lebenspartnerschaft mit der Ehe im deutschen Recht nicht besteht. Der Gesetzgeber habe vielmehr an die Rechtsinstitute der Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft unterschiedliche Rechtsfolgen geknüpft, die der verfassungsrechtlichen Wertung aus Art. 6 Abs. 1 GG folgend zwischen diesen Formen der Partnerschaft differenzieren.

Eine Gleichstellung habe gerade nicht dem gesetzgeberischen Willen entsprochen. Der Gesetzgeber habe das Recht der eingetragenen Lebenspartnerschaften durch eigene Vorschriften geregelt, die in einzelnen Sachbereichen Übereinstimmungen mit dem Eherecht vorsähen, in anderen Bereichen jedoch abweichende Regelungen enthielten. Die Übertragung eherechtlicher Vorschriften auf die eingetragener Lebenspartnerschaft sei nicht regelhaft geschehen, sondern als punktuelle Annäherung. Eine allgemeine Gleichstellung der Lebenspartnerschaft mit der Ehe sei auch nicht durch das Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts vom 15. Dezember 2004 eingetreten, auch wenn die Unterschiede zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft durch dieses Gesetz geringer geworden seien.

Eine vergleichbare Situation zwischen Ehegatten und Lebenspartnern bestehe - so das Bundesverfassungsgericht weiter - auch nicht speziell im Bereich des öffentlichen Dienstes. Sowohl der Bundes- als auch der Landesgesetzgeber hätten in diesem Bereich bewusst von einer umfassenden Gleichstellung abgesehen und Angleichungen zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft nur in Randbereichen des Dienst-

rechts geschaffen. Diese punktuellen Annäherungen betreffen nicht den Familienzuschlag.

#### 4. Ungleichbehandlung von Ehen und Lebenspartnerschaften weiterhin zulässig

Nach dem oben erwähnten Urteil des EuGH ist die Feststellung, ob der nationale Gesetzgeber die Ehe und die Lebenspartnerschaft einander gleichgestellt hat, durch die nationalen Gerichte in Auslegung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen zu treffen (Rdn. 72). Dies hat das Bundesverfassungsgericht mit der Entscheidung vom 6. Mai 2008 getan, indem es festgestellt hat, dass das Besoldungsrecht einschließlich der Regelungen zum Familienzuschlag die Pflicht des Dienstherrn für eine Alimentation des Beamten und seiner Familie eigenständig ausgestaltet habe, ohne an die bürgerlich-rechtlichen Unterhaltspflichten gebunden zu sein. In Anknüpfung an die verfassungsrechtliche Bewertung in Art. 6 Abs. 1 GG berücksichtige § 40 Abs. 1 Nr. 1 BBesG den in der Lebenswirklichkeit anzutreffenden typischen Befund, dass in der Ehe ein Ehegatte namentlich wegen der Aufgabe der Kindererziehung und hierdurch bedingter Einschränkungen bei der eigenen Erwerbstätigkeit tatsächlich Unterhalt vom Ehegatten erhält und so ein erweiterter Alimentsbedarfe bestehe. Demgegenüber habe der Gesetzgeber bei der eingetragenen Lebenspartnerschaften in der Lebenswirklichkeit keinen typischerweise bestehenden Unterhaltsbedarf gesehen, der eine rechtliche Gleichstellung nahe legen könnte. Auch wenn die Lebenspartnerschaft der Ehe bezüglich der gegenseitigen Unterhaltspflichten der Partner grundsätzlich entspreche, bestehe daher keine Gleichstellung bei den typisierenden Vereinfachungen im Bereich des Familienzuschlags.

Ergänzend ist anzumerken, dass in den Fällen, in denen im konkreten Fall eine Unterhaltspflicht im Sinne des § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG besteht, der Ehegattenbestandteil im Familienzuschlag auch an Partner in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gewährt wird.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass nach den Vorgaben des BVerfG dem Gesetzgeber die Entscheidungsfreiheit zukommt, die Gleichstellung zu regeln oder nicht. Die Argumentation des OVG Schleswig in dem Urteil vom 22.7.2008 wird zusammenfassend nicht geteilt. Ein eklatanter Zirkelschluss, wie vom LSVD in der Stellungnahme vom 4. Februar 2009 angesprochen liegt auch nicht vor. Die Feststellungsbefugnis durch die nationalen Gerichte ist durch den EUGH bestätigt. Das BVerfG hat die Entscheidungsfreiheit des Gesetzgebers die Gleichstellung zu regeln oder darauf zu verzichten anerkannt. Die Einlegung der Revision gegen das Urteil des OVG Schleswig) wird daher für sachgerecht erachtet.

Eine abschließende höchstrichterliche Klärung erscheint auch grundsätzlich sinnvoll, zumal das Thema auch in anderen Rechtsgebieten strittig ist. Es wird in diesem Zusammenhang auf das beim BVerfG anhängige Verfahren zur Frage der Gleichstellung im Bereich der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) verwiesen. Der BGH hatte mit Urteil vom 14. Februar 2007 - IV ZR 267/04 - anders als das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 14.01.2009 - 3 AZR 20/07 - entschieden, dass eingetragenen Lebenspartnern (anders als Verheirateten) eine Hinterbliebenenrente nicht zustehe. Dem FM ist derzeit nicht bekannt, wann das Verfahren abgeschlossen wird.

Unabhängig von der insgesamt letztlich noch nicht abschließend geklärten Rechtsfrage stellt sich für den Gesetzgeber die politische Frage, ob im Sinne des gesellschaftlichen Wertewandels ein bewusste Gesetzesregelung getroffen wird, um die Gleichstellung im Besoldungsrecht (insbes. die Frage der Gewährung eines Familienzuschlags) und in der Beamtenversorgung (Hinterbliebenenversorgung) zu verankern. Ob eine Gleichstellung im Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht erfolgt, ist eine Grundsatzentscheidung des Gesetzgebers, die der Rechtsanwendung vorangeht und diese bindet.

### Zu Art. 3

*Zur Stellungnahme des/der VhV/DBB/BSBD/DPOIG:*

Die vorgesehene Regelung entspricht insoweit dem DNeuG des Bundes und dem Entwurf der NDK. Die bestehenden Regelungen zur **Berücksichtigung von Ausbildungszeiten** bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit als solche werden durch das Gesetz nicht verändert. Es bleibt dabei, dass für den Höchstruhegehaltsanspruch 40 Jahre ruhegehaltfähiger Dienstzeit erreicht werden müssen.

Davon zu unterscheiden ist die Regelung über einen weiterhin abschlagsfreien Eintritt in den Ruhestand mit 65 (bei Dienstunfähigkeit mit 63) entsprechend dem Rentenrecht. Dafür werden nicht 45 Jahre (bzw. 40 Jahre bei Dienstunfähigkeit) ruhegehaltfähige Dienstzeit gefordert, sondern 45 Jahre (bzw. 40 Jahre) mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach den genannten Vorschriften. Es handelt sich um eine Ausnahmeregelung zur Vermeidung von Versorgungsabschlägen aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen, an die härtere Maßstäbe anzulegen sind. Dazu zählt auch die Herausrechnung der Ausbildungszeiten nach § 12 BeamtVG. Im Rentenrecht werden z. B. zukünftig Ausbildungszeiten überhaupt nicht mehr rentenerhöhend wirken.

Es wird auch übersehen, dass in der VBL (2.Säule der Altersversorgung der Tarifkräfte des öff. Dienstes) aufgrund der finanziellen Belastungen in der Vergangenheit bereits erhebliche Kürzungen vorgenommen wurden (z B. Umstellung vom Gesamtversorgungssystem auf „echte“ Betriebsrente)

Zur Frage der Verankerung einer **Rechtsgrundlage für die Erteilung einer Versorgungsauskunft** wird darauf hingewiesen, dass auch ohne ausdrückliche Rechtsgrundlage bei Geltendmachung eines berechtigten Interesses eine Versorgungsauskunft erteilt wird. Diese Beschränkung wird für notwendig erachtet, da die Berechnung erheblichen Aufwand verursacht, zumal die Bearbeitung derzeit noch manuell erfolgen muss. Daher wird ein jederzeitiges Auskunftsrecht derzeit abgelehnt.

Die vom VHV vorgetragene Frage der Überleitung in Landesrecht hat sich durch das Gesetz vom 12.12.2008 (GVOBl. S. 785) erledigt.

### Nach Art. 20

*Zur Stellungnahme des LSVD/VelsPol:*

Die Frage der **Gleichstellung verpartnerter Freiberufler in den Kammergesetzen** etc. ist nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens.

**Änderung des Entwurfs eines Gesetzes zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein - Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (LBNeuG, Drs. 16/2306)**

I. Artikel 1 (Landesbeamtengesetz) wird wie folgt geändert:

1. § 128 erhält folgende Fassung:

**„§ 128**

**Übergangsregelungen für Beamtinnen und Beamte auf Probe**

(1) Beamtinnen und Beamten auf Probe, denen **nach Erwerb der Laufbahnbefähigung** bis zum 1. April 2009 noch kein Amt verliehen wurde, ist am 1. April 2009 ein Amt übertragen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die sich **nach Erwerb der Laufbahnbefähigung** 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,

1. wenn sie die Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben und
2. seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe mindestens drei Jahre vergangen sind oder wenn sie das 27. Lebensjahr vollendet haben.“

2. In § 131 (Übergangsregelung für am 31. März 2009 vorhandene Regelungen über Laufbahngruppen und Laufbahnbefähigungen) wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Bis zum Inkrafttreten der Allgemeinen Laufbahnverordnung (§ 25 Abs. 2 Satz 1) bedürfen Beförderungen von Beamtinnen und Beamten des bisherigen gehobenen Dienstes in ein Amt der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt der vorherigen Zustimmung des Innenministeriums.“

II. Artikel 36 (In-Kraft-Treten) erhält folgende Fassung:

**„Artikel 36  
In-Kraft-Treten**

Das Gesetz tritt am 1. April 2009 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. August 2005 (GVOBl. Schl.-H. S. 283), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 785), außer Kraft.“