

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V.

Mitglied im Deutschen Beamtenbund

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in S-H e.V., 24105 Kiel, Düsternbrooker Weg 92

Vorsitzende des Innen- und Rechtsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Barbara Ostmeier
Postfach 7121
24171 Kiel

24105 Kiel, Düsternbrooker Weg 92
Telefon: 0431/988-2803
Fax: 0431/988-614-2803
E-mail: kontakt@vhvsh.de
www.vhvsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/5146

Kiel, den 16. November 2015

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbe- amtenrechts – (LBModG) - Drucksache 18-3154

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

unter Bezugnahme auf Ihr Schreiben vom 15. Oktober 2015 übersende ich Ihnen anlie-
gend die Stellungnahme des Verbandes des höheren Verwaltungsdienstes zu dem o.
a. Gesetzentwurf der Landesregierung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Claus Asmussen

Vorsitzender

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V.

Mitglied im Deutschen Beamtenbund

Stellungnahme

zum Entwurf eines

Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtengesetzes

1. Zum Gesetzentwurf im Allgemeinen

Der Verband begrüßt die Initiative der Landesregierung, die Beschäftigungsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung des Landes zu modernisieren. In dem Gesetzentwurf bündelt das Land einen interessanten Katalog von teils bereits eingeführten und teils neuen Instrumenten, um in der Zukunft als attraktiver Arbeitgeber bestehen zu können.

Der Verband bezweifelt allerdings, dass dieses Ziel für alle Beschäftigten gleichermaßen erreicht wird. So ist insbesondere die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf Antrag im Gesetzentwurf zwar richtiger Weise nur als eine von mehreren Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung verankert, sie wird jedoch zu einseitig und zu stark als dauerhaftes Instrument in Betracht gezogen werden. Aus Sicht des Verbandes müssen erheblich stärker solche Instrumente in den Vordergrund gestellt werden, die für die Gewinnung und Förderung von qualifizierten Nachwuchskräften erforderlich sind, um den anstehenden Generationenwechsel zu fördern. Vor diesem Hintergrund wäre z. B. auch zu erwägen, die Möglichkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf Antrag nur für eine Übergangszeit vorzusehen. Im Gesetzentwurf dagegen wird sie eindeutig und einseitig in den Vordergrund gestellt. Denn das längere Halten von erfahrenen Kräften im Beruf kann zwar zur Überbrückung von Engpässen und Sicherstellung eines guten Wissenstransfers geboten sein, birgt aber zugleich die Gefahr, das Entstehen einer vielfältigen Personalstruktur zu Lasten der nachwachsenden Generation zu hemmen und damit einen Verstoß gegen die Generationengerechtigkeit darzustellen.

Es ist zu befürchten, dass mit den vorgeschlagenen Maßnahmen des längeren Verbleibens im Beruf der Generationenwechsel verzögert und erschwert, ein Vorankommen der Nachwuchskräfte behindert und die Attraktivität einer Beschäftigung im Landesdienst für diese Gruppe geschmälert wird.

Der Gesetzentwurf sieht erhebliche erweiterte Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung vor. Dies ist zwar grundsätzlich zu

begrüßen. Der Verband befürchtet aber erhebliche Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung, die im Ergebnis zu mangelnder Akzeptanz und zu einer Belastung für die Dienstgemeinschaft der Beschäftigten führt: Wenn eine Person ihre Arbeitszeit nach ihren ganz persönlichen Wünschen einrichten kann, sind stets die Auswirkungen auf andere Beschäftigte in den Blick zu nehmen. Denn bei der Organisation des Dienstbetriebes ist unbedingt die Aufgabenerledigung sicherzustellen. Hier sind sowohl im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der für die Aufgabenerledigung verantwortlichen Führungskräfte flankierende Maßnahmen erforderlich, wie z. B. eine befristete Personalverstärkung, Aufgabenreduzierung, Vermeidung unbesetzter Stellen (-anteile), verstärkte Flexibilität im Personaleinsatz. Eine Dienstpostenbewertung darf eine bewegliche Aufgabenverteilung nicht behindern (s. u. Ziff. 5).

2. Finanzierung der Zuschläge

Wir begrüßen vor dem genannten Hintergrund ausdrücklich die Verständigung innerhalb der Landesregierung, dass die Finanzierung der Zuschläge für die Weiterarbeit (Altersteilzeit 63plus und Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand) nicht die Personalkostenbudgets der Ressorts belasten sollen. Damit ist insoweit gewährleistet, dass die Maßnahmen nicht das Fortkommen der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschneidet.

3. Stärkerer Leistungsbezug bei Altersteilzeit 63plus (Art. 1 Nr. 17 - § 63a LBG) sowie stärkere Bedarfsorientierung bei Zuschlag für das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand (Art. 2 Nr. 6 - § 9a SHBesG)

Vor dem Hintergrund der unter Ziff. 1 angesprochenen Problematik werden diese Änderungen gegenüber dem ersten Entwurf ausdrücklich begrüßt. Damit kann von diesen zusätzlichen Anreizinstrumenten nur Gebrauch gemacht werden, wenn ein entsprechendes Landesinteresse vorliegt.

4. Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 2 Nr. 5 - § 9 SHBesG)

Die gegenüber dem ersten Entwurf nunmehr vorgesehene Änderung mit der Einführung einer sog. Haltezulage lehnen wir ab.

Wir sehen hier erhebliche Probleme im Verwaltungsvollzug, es besteht die Gefahr der missbräuchlichen Gewährung dieser Zulage mit negativen Folgen für den Betriebsfrieden. Der Verband spricht sich vielmehr dafür aus, attraktive Rahmenbedingungen insgesamt zu schaffen und in der Personalpraxis den Leistungsträgern eine wirklich erkennbare Förderung und Perspektive zuteilwerden zu lassen. Insofern ist z. B. an ein Zulageninstrument zu denken, das an die hervorragende Wahrnehmung von herausgehobenen Dienstposten anknüpft (s. u. Ziff. 6). Deswegen spricht sich der Verband dafür aus, es bei der bisherigen Fassung des § 9 SHBesG zu belassen und die sog. Inselzulage wie im ersten Entwurf einzuführen.

5. Dienstpostenbewertung (Art. 2 Nr. 8 - § 21 SHBesG)

Die Herausforderungen der Haushaltskonsolidierung sowie die auch im Gesetzentwurf enthaltenen zusätzlichen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten erfordern hohe Flexibilität und Handlungsspielräume im Personaleinsatz. Deswegen begrüßt der Verband eine gesetzliche Ermächtigung zur Bündelung von Dienstposten. Dies ist vor dem Hintergrund der Rechtsprechung notwendig. Um rechtliche Risiken zu verringern, schlagen wir allerdings vor, in Schleswig-Holstein die Regelung des Bundes zu übernehmen. § 21 Satz 2 SHBesG sollte deswegen wie folgt lauten:

„Eine Funktion kann bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe mit gleichem Einstiegsamt, in obersten Landesbehörden allen Ämtern einer Laufbahngruppe mit gleichem Einstiegsamt zugeordnet werden.“

Die Besonderheiten der ministeriellen Aufgabenerledigung, die sich erheblich von einer Vollzugs- und Massenverwaltung unterscheiden, erfordern einen besonders flexiblen Personaleinsatz und rechtfertigen daher eine solche weitgehende Bündelung von Dienstposten in obersten Landesbehörden.

6. Amtszulage A 13 Z (Art. 2 Nr. 15 Buchst. f), Fachkarrieren

Entgegen dem Gesetzentwurf dürfen sich Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung keinesfalls nur auf eine Laufbahngruppe beziehen (bis zu 10 % der ausgebrachten Stellen nach der Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst sollen mit einer Amtszulage (A 13 Z) ausgestattet werden). Bereits jetzt bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Karrierechancen zwischen dem gehobenen Dienst und dem höheren Dienst. „Hervorragende Expertinnen und Experten auf herausgehobenen Dienstposten“ sind nicht nur auf die Laufbahn des gehobenen Dienstes beschränkt. Es wäre fatal, wenn der Eindruck entstünde, dass im Land Schleswig-Holstein gute und engagierte Kräfte des höheren Dienstes nicht benötigt werden. Deswegen sollte eine entsprechende Zulage auch für vergleichbar herausgehobene Funktionen des höheren Dienstes vorgesehen werden. Der Verband hält es auch angesichts des stetigen Abschmelzens von Führungspositionen und der damit einhergehenden steigenden Verantwortung auf Mitarbeiterebene für dringend geboten, Perspektiven einer beruflichen Verantwortung jenseits der Führungsverantwortung für den höheren Dienst zu entwickeln. Eine Zulage wäre hierfür ebenso ein Instrument wie die Einführung von Fachkarrieren, wie dataport sie kürzlich implementiert hat.

7. Ausgleichszulage bei Wechsel nach Schleswig-Holstein (Art. 2 Nr. 13 - § 58a SHBesG)

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass im Rahmen der Kompetenzen eines Landesgesetzgebers versucht wird, eine fortschreitende Fehlentwicklung abzumildern, die sich als Folge der Föderalisierung des Beamtenrechts eingestellt hat. Das Land Schleswig-Holstein wird so den Wettbewerb um die

Nachwuchskräfte nicht gewinnen können. Das Land sollte sich deswegen für eine Vereinheitlichung des Besoldungsrechts einsetzen.

Kiel, den 16. November 2015

gez. Claus Asmussen

Vorsitzender