

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Baden-Württemberg**

## **Stellungnahme**

**des DGB-Bezirks Baden-Württemberg und seiner Mitglieds-  
gewerkschaften GdP, GEW, IG BAU und ver.di  
zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen  
Dienstrechts (DRG)**

hier: Anhörungsentwurf i.d.F. vom 15.04.2010

Stuttgart, im Mai 2010

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Zum Verfahren:</b> .....	7
<b>Grundsätzliches</b> .....	8
<b>Zu den inhaltlichen Regelungen:</b> .....	12
Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG) .....	12
<b>Teilzeit und Beurlaubung</b> .....	12
<b>Altersgrenzen</b> .....	12
<b>Sonderaltersgrenzen</b> .....	13
<b>Gesundheitsprävention</b> .....	13
<b>Laufbahnrecht</b> .....	14
<b>Nebentätigkeitsrecht</b> .....	15
Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW) .....	16
<b>Funktionsgerechte Bezahlung</b> .....	16
<b>Erfahrung statt Lebensalter</b> .....	16
<b>Besondere Eingangsbesoldung</b> .....	17
<b>Leistungsbezahlung</b> .....	17
Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamTVGBW) .....	18
Artikel 6 - Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG).....	20
Artikel 7a - Landeshaushaltsordnung (LHO) .....	22
Artikel 32 - Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) .....	22
Artikel 34 - Beihilfeverordnung (BVO).....	24
Artikel 47 – Neubekanntmachungen .....	24
Zu den Regelungen im Einzelnen .....	25
Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG) .....	25
zu Artikel 1 § 11 - Auswahlverfahren, Stellenausschreibung .....	25
zu Artikel 1 § 14 - Laufbahn .....	25
zu Artikel 1 § 15 - Bildungsvoraussetzungen .....	25
zu Artikel 1 § 16 - Erwerb der Laufbahnbefähigung .....	26
zu Artikel 1 § 18 - Einstellung.....	26
zu Artikel 1 § 19 - Probezeit .....	26
zu Artikel 1 § 20 - Beförderung.....	27
zu Artikel 1 § 21 - horizontaler Wechsel .....	27
zu Artikel 1 § 22 - Aufstieg .....	28
zu Artikel 1 § 23 - Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherren.....	28
zu Artikel 1 § 24 - Versetzung.....	28
zu Artikel 1 § 25 - Abordnung .....	29
zu Artikel 1 § 36 - Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze .....	29
zu Artikel 1 § 39 - Hinausschiebung der Altersgrenze .....	29
zu Artikel 1 § 40 - Versetzung in den Ruhestand auf Antrag .....	30

zu Artikel 1 § 43 - Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung.....	31
zu Artikel 1 § 44 - Verfahren bei Dienstunfähigkeit .....	32
zu Artikel 1 § 46 - Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands .....	32
zu Artikel 1 § 50 - Beurteilung .....	33
zu Artikel 1 § 53a Genetische Untersuchungen und Analysen .....	33
zu Artikel 1 § 59 - Pflicht zum Schadensersatz.....	33
zu Artikel 1 Zweiter Abschnitt - Nebentätigkeitsrecht .....	33
zu Artikel 1 § 61 - Nebentätigkeit auf Verlangen.....	34
zu Artikel 1 § 63 - Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten .....	34
zu Artikel 1 § 68 Arbeitszeit.....	34
zu Artikel 1 § 69 - Fernbleiben vom Dienst, Krankheit .....	36
zu Artikel 1 § 70 - Teilzeitbeschäftigung.....	37
zu Artikel 1 § 71 - Altersteilzeit.....	37
zu Artikel 1 § 74 - Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub .....	38
zu Artikel 1 § 75 - Pflegezeiten .....	39
zu Artikel 1 § 76 – Benachteiligungsverbot .....	39
zu Artikel 1 § 78 - Arbeitsschutz .....	39
zu Artikel 1 § 79 - Beihilfe .....	39
zu Artikel 1 § 83 – Erhebung von Personalaktendaten .....	40
zu Artikel 1 § 84 - Speicherung, Veränderung und Nutzung.....	41
zu Artikel 1 § 86 – Löschung .....	41
zu Artikel 1 § 87 – Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten .....	42
zu Artikel 1 § 89 - Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände .....	43
Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW) .....	44
zu Artikel 2 § 2 - Gleichstellungsbestimmung .....	44
zu Artikel 2 § 6 - Verjährung der Ansprüche .....	44
zu Artikel 2 § 11 - Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst.....	44
zu Artikel 2 § 14 - Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht.....	44
zu Artikel 2 § 17 - Versorgungsrücklage .....	44
zu Artikel 2 § 20 - Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung .....	45
zu Artikel 2 § 21 -Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt .....	45
zu Artikel 2 § 22 - Besoldungsanspruch bei der Verleihung eines anderen Amtes .....	45
zu Artikel 2 § 23 - Besondere Eingangsbesoldung .....	46
zu Artikel 2 § 24 - Eingangsämtler für Beamte .....	46
zu Artikel 2 § 27 - Obergrenzen für Beförderungsämtler .....	46

zu Artikel 2 § 28 Landesbesoldungsordnungen A und B .....	47
zu Artikel 2 § 32 - Bemessung des Grundgehalts in der LBesO A .....	47
zu Artikel 2 § 33 - Berücksichtigungsfähige Zeiten .....	48
zu Artikel 2 § 42 - Familienzuschlag .....	49
zu Artikel 2 § 44 - Amtszulagen .....	50
zu Artikel 2 § 46 - Stellenzulagen .....	50
zu Artikel 2 §§ 47 bis 49 - Zulagen der Vollzugsdienste .....	50
zu Artikel 2 § 51 - Zulage für Beamte als fliegendes Personal .....	50
Zu Artikel 2 § 53 – Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden .....	50
zu Artikel 2 § 61 - Zulagen für besondere Erschwernisse .....	50
zu Artikel 2 § 62 - Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen .....	51
zu Artikel 2 § 63 - Mehrarbeitsvergütung .....	51
zu Artikel 2 § 67 - Zuschlag bei Altersteilzeit .....	52
zu Artikel 2 § 70 - Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit .....	52
zu Artikel 2 §§ 71 und 72 - Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze .....	53
zu Artikel 2 § 73 - Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit .....	53
zu Artikel 2 § 74 - Leistungsprämien .....	54
zu Artikel 2 § 75 - Fahrtkostenersatz für Fahrten zw. Wohnung und Dienststätte .....	54
zu Artikel 2 § 82 - Kürzung der Anwärterbezüge .....	54
zu Artikel 2 § 83 - Vermögenswirksame Leistungen .....	55
zu Artikel 2 § 99 Einordnung der vorhandenen Beamten .....	55
zu Artikel 2 § 100 - Sonstige Übergangsregelungen .....	55
Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamTVGBW) .....	56
zu Artikel 3 § 1 - Geltungsbereich .....	56
zu Artikel 3 § 3 - Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge .....	56
zu Artikel 3 § 8 - Tötung eines Angehörigen .....	56
zu Artikel 3 § 12 - Verjährung .....	56
zu Artikel 3 § 13 - Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach Ehescheidung .....	56
zu Artikel 3 § 17 - Arten der Versorgung .....	56
zu Artikel 3 § 18 - Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts .....	57
zu Artikel 3 § 21 - Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten .....	57
Abs. 1 Satz 3 - Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit .....	57
zu Artikel 3 § 23 - Vordienst- und Ausbildungszeiten .....	57
zu Artikel 3 § 26 - Zurechnungszeit .....	58
zu Artikel 3 § 27 - Höhe des Ruhegehalts .....	58
zu Artikel 3 § 32 - Sterbegeld .....	59
zu Artikel 3 § 51 - Unfallruhegehalt .....	59
zu Artikel 3 § 52 ff .....	60

zu Artikel 3 § 59 - Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung .....	60
zu Artikel 3 § 66 - Kinderzuschlag.....	60
zu Artikel 3 § 67 - Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag.....	61
zu Artikel 3 § 68 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen.....	61
zu Artikel 3 § 70 – Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen .....	61
zu Artikel 3 § 74 - Wissenschaftliche Qualifikationszeiten .....	62
zu Artikel 3 § 77 - Versorgungsauskunft .....	62
zu Artikel 3 Teil III - Trennung der Systeme .....	62
zu Artikel 3 § 93 – Zusammentreffen von Altersgeld und Mindestversorgung	63
zu Artikel 3 § 99 – Absenkung des Versorgungssatzes .....	63
zu Artikel 3 § 100 - Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen .....	64
Zu Artikel 3 § 102 - Besondere Bestandskraft.....	64
Artikel 5 Landesdisziplinargesetz (LDG) .....	64
Artikel 6 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) .....	64
zu Artikel 6 Nr. 1 - 17 .....	64
zu Artikel 6 Nr. 15 - § 65 Datenschutz .....	65
zu Artikel 6 Nr. 18 - § 69 Verfahren der Mitbestimmung .....	65
zu Artikel 6 Nr. 19 – § 70 Antrag des Personalrats .....	66
zu Artikel 6 Nr. 20 - § 71 Einigungsstelle .....	66
zu Artikel 6 Nr. 22 - § 75 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten .....	67
zu Artikel 6 Nr. 24 - § 77 Kündigungen.....	68
zu Artikel 6 Nr. 25 - § 79 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten .....	69
zu Artikel 6 Nr. 26 - § 80 Mitwirkung und Anhörung.....	69
§ 53 LPVG.....	70
§ 92 LPVG.....	70
Artikel 7a Landeshaushaltsordnung (LHO) .....	70
Artikel 8 Landesreisekostengesetz (LRKG).....	70
Artikel 24 Landesrichtergesetz (LRiG) .....	71
Zu § 7 - Teilzeitbeschäftigung .....	71
Zu § 7 c - Altersteilzeit.....	71
Artikel 31 Landesneben tätigkeitsverordnung (LNTVO).....	71
Artikel 32 Arbeitszeit und Urlaubsverordnung (AzUVO).....	71
zu Artikel 32 Nr. 8 .....	72
zu Artikel 32 Nr. 20 ff.....	72
Artikel 36a LHeilfVOBW - § 10 .....	72
Artikel 36 b Verordnung der Landesregierung über die einmalige Unfallentschädigung nach §59 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG .....	73

Artikel 41c Stellenobergrenzenverordnung.....	74
Artikel 41d Erschwerniszulagenverordnung (EZuVOBW) .....	74
Artikel 38 Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung .....	82
Artikel 48 Übergangsbestimmungen.....	83
zu Artikel 48 Abs. 1 Nr. 2 – Überleitung in vergleichbare Laufbahn.....	83
zu Artikel 48 § 1a - Landespersonalausschuss .....	83
zu Artikel 48 § 3 - Beurlaubung, Feistellungsjahr, Altersteilzeit .....	83

Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (DRG) wie folgt Stellung:

**Zum Verfahren:**

Die grundlegende Reform des Dienstrechtes in Baden-Württemberg wurde mit Beschluss der Föderalismusreform zum 01.09.2006 möglich. Die Landesregierung unter der Führung von Ministerpräsident Oettinger gab mit einer Fachkonferenz am 18.12.2006 den Startschuss für die Dienstrechtsreform im Land.

Es folgten mehrere Spitzengespräche mit der Landesregierung und mit Vertretern der Fachressorts. Nach fast drei Jahren beschloss der Ministerrat am 15.12.2009 „Eckpunkte für eine Neuordnung des Dienstrechts in Baden-Württemberg“, in denen sich auch Vorstellungen und Forderungen des DGB niedergeschlagen haben. Einige Eckpunkte waren in ihrer rechtlichen Substanz zum Teil noch sehr unbestimmt, so dass die Gesetzentwürfe abgewartet werden mussten.

Am Freitagnachmittag, den 05. März 2010, erhielt der DGB Baden-Württemberg nach über drei Jahren Vorbereitung von den federführenden Ministerien (Innen- und Finanzministerium) einen rund 670 Seiten umfassenden Gesetzentwurf zeitgleich zur Ressortanhörung. Dem DGB wurde anheim gestellt, binnen einer Arbeitswoche (!) Stellung zu beziehen.

Die von der Landesregierung und dem DGB unterzeichnete Beteiligungsvereinbarung räumt für die berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten umfassende Beteiligungsrechte ein. Die eingeräumte Frist weckte beim DGB und seinen Mitglieds-gewerkschaften Zweifel an einer ernst gemeinten Beteiligung. Es entstand der Eindruck, dass nur der Form genügt werden sollte. Eine konstruktive Mitarbeit an dem 670-seitigen Gesetzentwurf war nicht möglich. Der DGB beschränkte sich deshalb auf eine erste Positionierung, insbesondere weil neue Sachverhalte (Verschlechterungen des Landespersonalvertretungsgesetzes) zu den im Dezember 2009 beschlossenen Eckpunkten hinzu kamen bzw. neue, nicht vergleichbare, Regelungs-werke (Trennung der Systeme) zu bewerten waren.

Am 17. März 2010 lud Ministerpräsident Mappus den DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften zu einem Spitzengespräch ein. Dort forderte der DGB eine ausreichende Beteiligungsfrist zum Referentenentwurf, die dem Geist der Beteiligungsvereinbarung gerecht wird und dabei auch die Ferienzeiten berücksichtigt.

Am 15. April 2010 erhielt der DGB den Anhörungsentwurf mit einer Frist von sechs Wochen. Ebenso wurden dem DGB Erörterungsgespräche von Seiten des Finanz- und Innenministeriums angeboten, die am 29. April bzw. 05. Mai stattgefunden haben.



Der DGB ist an einer konstruktiven Mitarbeit im Gesetzgebungsverfahren im Interesse der Beamtinnen und Beamten interessiert. Das bisherige Beteiligungsverfahren blieb angesichts der grundlegenden Neuordnung des Dienstrechts hinter dem Anspruch der Beteiligungsvereinbarung vom 11. September 2007 zurück.

Der DGB fordert, künftige Verfahren mit dem ernsthaften Willen zur Beteiligung anzugehen, damit sich - im Interesse der Beamtinnen und Beamten und des Dienstherrn und somit zum Wohle des Landes - konstruktiver Sachverstand in den Gesetzesentwürfen niederschlagen kann.

### **Grundsätzliches**

Der DGB spricht sich für eine umfassende, zukunftsgerichtete und nachhaltige Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg aus.

Nach der Föderalismusreform haben der Bund und die Länder die Kompetenz erhalten, die Rechtsverhältnisse ihrer Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu gestalten. Der DGB hält die Föderalisierung des Beamtenrechts für einen Fehler. Eines der Ziele einer Reform des Beamtenrechts, die Mobilität zu fördern, wird dadurch ad absurdum geführt. Aus Sicht des DGB ist es deshalb zwingend erforderlich, ein öffentliches Dienstrecht in Bund und Ländern an einheitlichen Grundsätzen orientiert fortzuentwickeln.

Die Reform des öffentlichen Dienstrechts muss Teil einer allgemeinen Modernisierungsstrategie der öffentlichen Verwaltung sein. Das Dienstrecht hat eine erhebliche Bedeutung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten, zugleich aber nur eine dienende Funktion, die gewährleisten soll, dass die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung im demokratischen und sozialen Rechtsstaat zuverlässig bewältigt werden. Dennoch kann eine Modernisierung nur gemeinsam mit den Beschäftigten erfolgreich sein.

Vor dem Hintergrund der Finanzkrise und der Entwicklung der Einnahmen der öffentlichen Kassen werden Sparzwänge begründet, die unmittelbar Auswirkungen auf eine Reform des Dienstrechts haben. Eine Politik, die Reiche begünstigt und auf Privatisierung setzt, führt zu einer Verwaltung, welche die dienende Funktion für den demokratischen und sozialen Rechtsstaat nicht mehr gewährleisten kann und wichtige Leistungen für Bürgerinnen und Bürger verteuert.

Der Reformbedarf muss sich primär an den Anforderungen an den öffentlichen Dienst und sein Personal orientieren, nicht nur an dem finanziell Möglichen. Eine Reform, die an mangelnden Ressourcen scheitert, verursacht Kosten und spart kein Geld.

Der DGB fordert eine Dienstrechtsreform, die die öffentliche Verwaltung in die Lage versetzt, ihre Aufgaben auf qualitativ hohem Niveau und mit geringen Kosten für die Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen. Voraussetzung dafür ist fachlich qualifiziertes und sozial kompetentes Personal. Dieses Personal wird angesichts des demografischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels in naher Zukunft schwerer zu gewinnen und im öffentlichen Dienst zu halten sein.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist Verfassungsauftrag. Verwaltungsleitungen und Führungskräfte sind vor allen anderen dafür verantwortlich, beamtenrechtliche Regelungen ohne Nachteile für Frauen oder – seltener – für Männer anzuwenden. Sie müssen Leistung geschlechterneutral bewerten und die Karriere von Frauen fördern. Die Dienstrechtsreform muss dafür den notwendigen Rechtsrahmen schaffen. Eine Genderprüfung des Gesetzentwurfs scheint aber gar nicht erfolgt zu sein. So fällt beispielsweise auf, dass die Eingangssämter im mittleren und gehobenen Dienst im technischen Bereich um eine Besoldungsgruppe höher liegen als im nichttechnischen Bereich. Sachliche Gründe gibt es dafür nicht. Die Bildungsvoraussetzungen (z.B. für den gehobenen Dienst der Abschluss einer Fachhochschule) sind identisch. Da der Anteil von Frauen im nichttechnischen Bereich höher und im technischen Bereich deutlich niedriger als der der Männer ist, werden Frauen durch eine solche Regelung diskriminiert.

Eingetragene Lebenspartnerschaften müssen im öffentlichen Dienstrecht der Ehe gleichgestellt werden. Das DRG bietet die Chance, den Beschluss des BVerfG vom 7.7.2009 1 BVR 1164/07 zur VBL in einem Schritt und in allen maßgeblichen Regelungsbereichen umzusetzen: im Beamten-, Beihilfe-, Besoldungs-, Versorgungs-, sowie im Reise- und Umzugskostenrecht. Warum die Landesregierung diesen Schritt, trotz Hinweis im Ressortanhörungsverfahren, nicht nachvollzieht, blieb bislang unbeantwortet. Es ist kein Differenzierungsgrund erkennbar, der es nach dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) rechtfertigt, die Gleichbehandlung zwar beim Versorgungsausgleich mit negativen Folgen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, nicht aber beispielsweise bei der Witwer-/Witwenversorgung oder beim Familienzuschlag, zu berücksichtigen.

Insgesamt ist der vorliegende Gesetzentwurf zur Dienstrechtsreform familienfreundlicher geworden. Der DGB begrüßt, dass Forderungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, Eingang in den Entwurf gefunden haben. Der Gesetzentwurf bleibt aber hinter den Ansprüchen des „Kinderlandes Baden-Württemberg“ oder der „Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg“ zurück. Beispielsweise sei hier die Teilzeitbeschäftigung von Richterinnen und Richtern aus familiären Gründen aufgeführt. Unkompatibel mit dem vom Land selbst erhobenen Anspruch ist, die Teilzeitbeschäftigung von der Zustimmung abhängig zu machen, beim Übergang in Vollzeitbeschäftigung die Stammdienststelle zu wechseln.

Wer Vollzeit arbeiten möchte, ist nicht automatisch frei von Familienpflichten. Vollzeitarbeit ist durchaus denkbar, wenn sie am Familienwohntort oder in dessen Nähe ausgeübt wird, nicht aber wenn damit längere Pendelzeiten oder gar Wochenendpendeln verbunden sind.

Angesichts einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die der DGB aus grundsätzlichen Erwägungen weiterhin ablehnt, und den demografischen Herausforderungen lässt der Gesetzentwurf in zwei zentralen Feldern Regelungen vermissen: bei Gesundheit und Qualifizierung.

Die Landesregierung stellt im Rahmen der Eckpunkte sechs Millionen Euro für die Gesundheitsprävention im Landesdienst und in den Schulen pro Jahr in Aussicht. Die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und deren Institutionalisierung sind wichtige Faktoren für den Erhalt der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Dies findet aber im vorliegenden Gesetzentwurf keinen Widerhall, insbesondere fehlt eine entsprechende Verpflichtung für die kommunalen bzw. sonstigen Dienstherren.

Der DGB fordert deshalb die Landesregierung auf, eine gemeinsame Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement mit dem DGB zu treffen und eine Verpflichtung zur Gesundheitsvorsorge im LBG aufzunehmen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Wochenarbeitszeit erneut ins Blickfeld zu nehmen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die wöchentliche Arbeitszeit auf den Umfang im Tarifbereich zu reduzieren. Das ist zum einen nötig, um jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu bieten, zum anderen um die Voraussetzungen zu verbessern, den Ruhestand gesund zu erreichen. Zur Erinnerung: Beamtinnen und Beamte haben die Reduzierung der Wochenarbeitszeit mit niedrigeren Besoldungserhöhungen finanziert, aber nur wenige Jahre davon profitiert. Ein Blick in unser Nachbarland Bayern zeigt, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit auch für Beamtinnen und Beamte machbar ist, wenn dies politisch gewollt ist.

Bildung und Qualifizierung stehen nicht nur am Anfang eines Berufslebens, sondern sind mittlerweile ein fortlaufender Prozess, der den ständig wachsenden Anforderungen an den öffentlichen Dienst, dem generationenübergreifenden Wissensmanagement in der Verwaltung und den Schulen sowie der Gesundheitsprävention gerecht werden muss. Für den DGB ist daher nicht verständlich, dass die Landesregierung nicht wenigstens eine dem TV-L (§5 Qualifizierung) entsprechende Regelung für Beamtinnen und Beamte vorsieht. Durch die Dezentralisierung des Laufbahnrechts und die damit beabsichtigte Abschaffung des Landespersonalausschusses ist ein Auseinanderdriften der beruflichen Entwicklungen zu befürchten, das sich auf die

Mobilität der Beamtinnen und Beamten einschränkend auswirken kann. Mobilitätschancen zu schaffen liegt nicht nur im Interesse der Beamtinnen und Beamten, sondern sollte auch im Interesse des Landes liegen.

Der DGB fordert deshalb mit Blick auf den Erhalt der Mobilität und der Gesundheit der Beamtinnen und Beamten die Einrichtung eines paritätisch besetzten beratenden Gremiums, welches die Landesregierung in Fragen der beruflichen Bildung im öffentlichen Dienstrecht, der stetigen Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung sowie in Problemstellungen der Laufbahnrechtsanwendung zwischen den Ressorts und unter den Dienstherrn (Land/Kommunen) berät.

Wer durch die Dienstrechtsreform größere Freiräume für alle Dienstherrn schaffen und gleichzeitig Mitbestimmungsrechte abbauen will, setzt auf ein obrigkeitsstaatliches Modell, das weder für Verwaltungen noch für öffentliche Einrichtungen, die wie Unternehmen geführt werden, passt. Mit den beabsichtigten Änderungen im Landespersonalvertretungsgesetz entsteht der Eindruck, dass die Lasten der Wirtschafts- und Finanzkrise ohne Beteiligung der Personalräte auf dem Rücken der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausgetragen werden sollen.

Die Beamtenversorgung steht immer wieder im Focus des öffentlichen Interesses. Dabei werden eher Vorurteile gepflegt als Sachaufklärung betrieben. Systemunterschiede werden nicht thematisiert. Die Beamtenversorgung hat einen bifunktionalen Charakter und deckt die Grundsicherung sowie die betriebliche Altersversorgung ab. Zu oft bleiben die schon verwirklichten Kürzungen und die Besonderheiten (z.B. volle Steuerpflicht) außer Betracht. Auch die verfassungsrechtlichen Vorgaben sind zu wenig im Bewusstsein der politischen Akteure. Angesichts der von den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern, u.a. durch Kürzung der jährlichen Sonderzahlung sowie durch Absenkung des Höchstversorgungsniveaus auf zukünftig 71,75 v.H., erbrachten Vorleistungen zur Haushaltskonsolidierung ist bereits eine überproportionale Belastung der Pensionärinnen und Pensionäre eingetreten.

Der DGB begrüßt, dass der Entwurf eines Landesbeamtengesetzes, wie auch schon die AzUVO, konsequent in der männlichen und weiblichen Form abgefasst ist. Umso unverständlicher ist es, dass in allen übrigen Gesetz- und Verordnungsentwürfen nach wie vor die männliche Form verwendet wird mit dem Hinweis, dass damit auch Frauen gemeint seien. Einer modernen öffentlichen Verwaltung, in der Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind, stünde es gut an, beide Formen zu verwenden. Die Begründung, dass die männliche Form der besseren Lesbarkeit geschuldet sei, erscheint vorgeschoben. Wäre dies der Grund, könnte man wechselweise bei neuen Gesetzen und Verordnungen die männliche oder die weibliche Form mit entsprechenden Hinweisen verwenden.

Auf Grundlage dieser Anmerkungen nimmt der DGB zu dem vorliegenden Gesetzespaket wie folgt Stellung:

## **Zu den inhaltlichen Regelungen:**

### **Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)**

#### **Teilzeit und Beurlaubung**

Der DGB begrüßt, dass der vorliegende Entwurf des Landesbeamtengesetzes insbesondere Forderungen des DGB zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgegriffen hat. Die verbesserte Teilzeitregelung für Beamtinnen und Beamte mit Kindern, der erweiterte Anspruch auf Freistellung bei Erkrankung von Kindern sowie die Umsetzung des Pflegezeitgesetzes sind im „Kinderland Baden-Württemberg“ ein Schritt in die richtige Richtung. Mit der neuen Teilzeitregelung gibt es drei Untergrenzen: 25%, 30% und 50 %. Dies ist im Sinne einer effizienten Verwaltung nicht hilfreich und unverständlich. Der DGB fordert, eine einheitliche Untergrenze anzusetzen. Der DGB begrüßt die Regelungen zum sogenannten Sabbatjahr und fordert, den Ressortvorbehalt zu streichen. Die Einschränkungen bei der Teilzeitbewilligung bei Richterinnen und Richtern (siehe oben) müssen aufgehoben werden.

Nicht akzeptabel ist die Möglichkeit, Dauer und Umfang der Teilzeitbeschäftigung aus zwingenden dienstlichen Gründen im Nachhinein zu beschränken, ohne dabei nach den Gründen für die Teilzeitbeschäftigung zu differenzieren. Wie auch bei der familienpolitischen Beurlaubung muss die aus denselben Gründen bewilligte Teilzeit von nachträglichen Eingriffen durch den Dienstherrn ausgenommen werden.

Beim Benachteiligungsverbot wegen Teilzeit und Beurlaubung muss deutlich hervorgehoben werden, dass die vom AGG vorgesehenen Beweislasterleichterungen (§ 22 AGG) durch § 76 LBG nicht berührt werden.

#### **Altersgrenzen**

Der DGB lehnt die Anhebung von Altersgrenzen für den Eintritt in die Rente bzw. den Ruhestand generell ab. Aus Sicht des DGB handelt es sich um Maßnahmen, die allein zu Kürzungen von Renten- bzw. Versorgungsansprüchen führen, solange Altersgrenzen realistisch nicht erreichbar sind. Der DGB lehnt die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters sowie die analoge Anhebung des Pensionseintrittsalters ab. Sie ist weder arbeitsmarkt- noch sozialpolitisch vertretbar. Die Zukunftsperspektive junger Menschen wird dadurch in erheblichem Maß negativ beeinflusst! Zum einen durch schlechtere Übernahmekancen, aber auch durch schlechtere Beförderungsmöglichkeiten.

Der DGB nimmt positiv zur Kenntnis, dass die Landesregierung ihre Pläne aufgegeben hat, die Pension mit 67 schneller als im Bund einzuführen. Durch die zeit- und wirkungsgleiche Anhebung werden den baden-württembergischen Beamtinnen und Beamten keine Sonderopfer aufgebürdet. Die Übergangsregelungen für Lehrerinnen und Lehrer sind sachgerecht und verhindern Benachteiligungen von Lehrerinnen und Lehrern. Der DGB begrüßt die Übertragung der Rentenregelung für langjährig Versicherte (45-Jahre-Regelung), insbesondere, dass bei Teilzeitbeschäftigung ein Beschäftigungsjahr hinsichtlich der 45-Jahre-Regelung als volles Jahr gerechnet wird. Darüber hinaus sollte jedoch bei gemischten Erwerbsbiographien eine vor der Zeit im Beamtenverhältnis geleistete rentenversicherungspflichtige Zeit ebenfalls bei der 45-Jahre-Regelung berücksichtigt werden. Im Hinblick auf die Trennung der Systeme wäre dies konsequent.

### **Sonderaltersgrenzen**

Der DGB lehnt die Erhöhung der Sonderaltersgrenzen für Feuerwehr, Polizei und Justizvollzug ab. Die beabsichtigte Verschlechterung negiert die besonderen Belastungen in diesen Berufsfeldern, die die gegenwärtige besondere Altersgrenze begründen. Diese besonderen physischen und psychischen Belastungen haben sich trotz des demographischen Wandels nicht verringert. Die haushaltstechnische Zielsetzung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit lässt sich wegen der besonderen Anforderungen nicht erreichen. Die Folge wären steigende Frühpensionierungen. Wegen der besonderen Belastungen beispielsweise im Einsatzdienst wäre die Absenkung der Sonderaltersgrenze auf 55 Jahre sachgerecht. Der DGB fordert zumindest die bisherige besondere Altersgrenze von 60 Jahren für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, der Polizei und des Justizvollzuges beizubehalten.

Auch für Schwerbehinderte und dienstunfähige Beamtinnen und Beamte müssen die heute geltenden Altersgrenzen erhalten bleiben, bei deren Erreichen sie ohne Versorgungsabschläge vorzeitig in den Ruhestand gehen können

### **Gesundheitsprävention**

Die Anhebung der Regel- sowie der Sonderaltersgrenzen ist nicht das geeignete Mittel, den geänderten demografischen Verhältnissen nachhaltig zu begegnen. Wenn Beamtinnen und Beamte tatsächlich länger am aktiven Berufsleben teilnehmen sollen, müssen in Betrieben und Verwaltungen die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass mehr Menschen länger arbeitsfähig bleiben, denn nur so kann sich die Beschäftigungsquote Älterer erhöhen. Hierzu zählt auch die Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Statt die Altersgrenzen zu erhöhen, brauchen wir Maßnahmen, die mehr Beschäftigten das Erreichen der derzeit geltenden Regelaltersgrenzen ermöglichen.



Die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und deren Institutionalisierung sind wichtige Faktoren für den Erhalt der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung insgesamt. Dies findet aber im vorliegenden Gesetzentwurf keinen Widerhall, insbesondere fehlt eine entsprechende Verpflichtung für die kommunalen bzw. sonstigen Dienstherrn. Die von der Landesregierung eingerichtete Arbeitsgruppe zu Lehrgesundheit und Arbeitsschutz war ein Schritt in die richtige Richtung. Die Umsetzung der Ergebnisse steht noch aus. Der DGB fordert, die ausgearbeiteten Maßnahmen zum Erhalt der Dienstfähigkeit umgehend, nicht nur im Schuldienst, zu erproben und umzusetzen, sowie die Dienstherrn dazu zu verpflichten, ein Gesundheitsmanagement für ihre Beschäftigten zu realisieren.

### **Laufbahnrecht**

Der DGB hat sich stets für eine Reform des bestehenden Laufbahnrechts ausgesprochen. Kern unserer Forderung ist es, das Laufbahnsystem durchlässiger zu gestalten und zugleich so zu modernisieren, dass es neuen Herausforderungen gerecht wird und neue Ausbildungs- und Studienabschlüsse berücksichtigt. Der vorgelegte Entwurf ist grundsätzlich ein Schritt in die richtige Richtung. Der DGB begrüßt den Verzicht auf Mindestdienstzeiten sowie auf Mindest- und Höchstaltersgrenzen. Der Wegfall des einfachen Dienstes wird grundsätzlich begrüßt. Dies hätte zum Anlass genommen werden können, die Gleichstellung von anderweitig erworbenen Qualifikationen mit formalen Bildungsabschlüssen umzusetzen, z. B. auch durch Anerkennung von Berufserfahrung in einer entsprechenden Tätigkeit. Das Festhalten an Laufbahngruppen ist weder erforderlich noch vor dem Hintergrund der oben genannten Anforderungen sinnvoll.

Grundsätzlich sieht der DGB eine Überlassung der Laufbahngestaltung an die einzelnen Ressorts äußerst skeptisch. Dadurch besteht die Gefahr, dass die einzelnen Laufbahnen noch kleinteiliger werden und vermittelte Ausbildungsinhalte so spezifisch werden, dass die Verwertbarkeit von Abschlüssen erschwert wird. Dies kann ein Hemmnis in Sachen Mobilität, beruflicher Perspektive und Entwicklungsmöglichkeit darstellen.

In diesem Zusammenhang kritisiert der DGB die Abschaffung des Landespersonalausschusses (LPA). Aufgrund der neugeschaffenen Regelung verliert zwar der LPA weite Teile seines bisherigen Aufgabenbereiches, aber gerade diese Freiräume im neuen Laufbahnrecht unterstreichen die Notwendigkeit eines Gremiums. Wenn die laufbahngestaltende Verantwortung in den Ressorts liegt, sehen wir die Gefahr des Auseinanderdriftens laufbahnrechtlicher Regelungen, mit der Folge mangelnder Mobilität zwischen den Laufbahnen. Es wird auch die Möglichkeit eröffnet, Hand an die Professionalität einzelner Berufsgruppen anzulegen, indem die Ausbildungsvoraussetzungen nach Marktlage gesteuert werden. Der Landespersonalausschuss als

Clearing- und Beratungsstelle könnte gewährleisten, dass bei der Zulassung von Ausnahmen einheitliche Maßstäbe allein nach sachlichen und fachlichen Kriterien unter Beachtung des Leistungsprinzips angewendet werden. Bei Wegfall dieser durch den LPA gewährleisteten Wächter- und Kontrollfunktion steht zu befürchten, dass zunehmend auch sach- und fachfremde Gesichtspunkte Entscheidungen zur Einstellung und Einstufung von Beamten bzw. künftigen Beamtinnen und Beamten beeinflussen und dadurch der Ämterpatronage und der zunehmenden Berücksichtigung willfährigen, „politisch zuverlässigen“, Personals nicht mehr ausreichend begegnet werden kann. Dies begründet Gefahren für die politische Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums und die unparteiische Amtsführung als Elemente der nach Art. 33 Abs. 5 GG zu berücksichtigenden hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Der DGB vermisst grundlegende Regelungen zur Qualifizierung. Angesichts der demografischen Anforderungen besteht nicht nur eine Fortbildungspflicht, abgeleitet aus den hergebrachten Grundsätzen, sondern auch ein Fortbildungsanspruch, um den Anforderungen sowohl im Landes- und Schuldienst als auch in den Kommunen gerecht zu werden.

Der DGB fordert die Einrichtung eines paritätisch beratenden Gremiums, welches die Landesregierung in Fragen der beruflichen Bildung im öffentlichen Dienstrecht, der stetigen Entwicklung der Qualität des Laufbahnrechts sowie in Problemstellungen der Laufbahnrechtsanwendung zwischen Ressorts und unter den Dienstherrn (Land/Kommunen) berät.

### **Nebentätigkeitsrecht**

Der DGB bedauert, dass die große Regelungsdichte im bisherigen Nebentätigkeitsrecht nicht überwunden werden konnte.

Während im Ressortentwurf ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Parteien anzeigefrei und nicht genehmigungspflichtig sind, sollten Beamtinnen und Beamte ihr ehrenamtliches Engagement zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften beim Dienstherrn anzeigen müssen. Dieser hätte präventiv die Tätigkeiten versagen können. Der DGB wertete dies als einen massiven Eingriff in demokratische Grundrechte. Der DGB begrüßt deshalb, dass die Landesregierung jetzt der Einschätzung des DGB folgt und von einer solchen Regelung Abstand nimmt.

Der DGB bedauert, dass der Gesetzgeber an der Genehmigungspflicht festhält und nicht dem Beamtenstatusgesetz und dem TV-L folgt, die beide die Genehmigungspflicht abgeschafft haben und nur noch eine Anzeigepflicht kennen.

Insgesamt ist das LBG in der vorliegenden Fassung klarer und übersichtlicher. Die Anwendung der geschlechtsneutralen Sprache zeigt, dass die Landesregierung ihren selbst gesteckten Zielen gerecht werden kann. Leider trifft dies auf alle übrigen Artikel im vorgelegten DRG-Entwurf nicht zu. Der DGB bedauert dies.

Allgemeine beamtenrechtliche Vorschriften werden sowohl im Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) als auch im LBG geregelt. Aufgrund vieler Verweise auf das BeamStG empfiehlt der DGB bei der Veröffentlichung des Gesetzes zur besseren Lesbarkeit die entsprechenden Paragraphen des BeamStG als Fußnote mit zu veröffentlichen.

## **Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)**

### **Funktionsgerechte Bezahlung**

Der DGB spricht sich für ein funktions- und anforderungsgerechtes Besoldungsrecht aus. Grundlage für die Bewertung der Ämter muss eine anforderungsgerechte Bewertung der Stelle sein. Wer höherwertige Tätigkeiten wahrnimmt, muss auch entsprechend dieser Besoldungsgruppe bezahlt werden, auch wenn diese Funktionen - z.B. im Falle von Vertretungen - nur vorübergehend übertragen werden. In diesem Zusammenhang sind auch Stellenobergrenzen abzulehnen, da sie dem Prinzip der funktionsgerechten Bezahlung widersprechen.

### **Erfahrung statt Lebensalter**

Der DGB begrüßt, dass es auch künftig eine einheitliche Besoldungsordnung mit einheitlichen Besoldungstabellen für die Beamtinnen und Beamten geben soll. Der DGB wertet den Erhalt des bisherigen Systems mit zwölf Stufen grundsätzlich positiv. Beamtinnen und Beamte sollen im Grundgehalt künftig nicht mehr nach ihrem Besoldungsdienstalter, sondern nach ihrer beruflichen Erfahrung vorrücken. Dies entspricht im Grundsatz den Tarifverträgen im Öffentlichen Dienst. Der DGB anerkennt, dass eine Bezahlung nach Lebensalter weder zeitgemäß ist noch nach europäischer Rechtsprechung weiter aufrechterhalten werden kann.

Berufserfahrung kann aber sehr wohl auch in anderen Berufsfeldern und auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben werden. Wenn die Landesregierung gezielt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus der Wirtschaft gewinnen will, so kann sie nicht gleichzeitig bestimmte Kompetenzen einfordern, diese aber nicht honorieren. Die Berücksichtigung von berufsförderlichen Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes darf nicht auf fünf Jahre beschränkt bleiben. Der DGB befürchtet, dass nur zu bestimmten Zeiten – marktorientiert - spezifische Bedarfe zu einer höheren Bezahlung führen, während andere Berufsbiografien unberücksichtigt bleiben. Im Gegensatz zum Arbeitsentwurf 2 zum DRG wurde im vorliegenden Entwurf in den Besoldungsgruppen A5, A6 und A7 die bisher gültige Eingangsbesoldung wieder aufgenommen. Der DGB bedauert, dass von der ursprünglichen Regelung wieder

Abstand genommen wurde. Das Land muss auch in den unteren Besoldungsgruppen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Insbesondere dann, wenn das Land Gefahr läuft, gut ausgebildete Beamtinnen und Beamte an die Privatwirtschaft zu verlieren.

### **Besondere Eingangsbesoldung**

Der DGB hat immer wieder bei Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes darauf gedrungen, zuletzt beim BVerfGE 2009/2010, die Absenkung der Eingangsbesoldung zu streichen. Die Absenkung der Besoldung für die Dauer von drei Jahren ab Besoldungsgruppe A12 stellt einen Widerspruch in sich dar.

Am Beispiel des Geschäftsbereichs des Kultusministeriums ist festzustellen, dass auf der einen Seite das Ministerium z.B. massiv die Anwerbung von Lehrkräften für berufliche Schulen betreibt, andererseits beklagt, dass der Anteil der Studierenden für das Lehramt an Hauptschulen und beruflichen Schulen weit unter dem Bedarf liegt. Die Absenkung der Eingangsbesoldung wird die Attraktivität der Lehrämter noch weiter verschlechtern. Des Weiteren ist es unredlich, zum einen mit Steuergeldern Werbemaßnahmen in anderen Bundesländern zur Gewinnung von Lehrkräften zu finanzieren, andererseits bei der Übernahme der so motivierten Personen in das Beamtenverhältnis deren Bezüge abzusenken. Angesichts des demografischen Wandels und der damit verbundenen Sorge über die Fachkräftegewinnung im öffentlichen Dienst ist eine solche Regelung kontraproduktiv. Insbesondere Jungakademikerinnen und -akademiker sollen mit Gehaltskürzungen Sonderzuschläge finanzieren - für den DGB eine seltsame Ausgestaltung von Solidarität.

### **Leistungsbezahlung**

Im LBG beschreibt die Landesregierung Beförderungen und die damit verbundenen dauerhaften Gehaltsverbesserungen als das wichtigste beamtenrechtliche Instrument zur Leistungshonorierung und stellt fest, dass dadurch die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Leistungsbereitschaft gefördert werden kann.

Der DGB begrüßt, dass der Ministerrat mit Beschluss vom 26. April 2010 ab 2011 rund 40 Millionen Euro jährlich für strukturelle Verbesserungen der Beamtenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform gebilligt hat. Damit bekennt sich die Landesregierung zu ihrer sozialen Verantwortung im öffentlichen Dienst und steigert die Attraktivität und Leistungsgerechtigkeit.

Widersprüchlich zu diesem Verhalten ist die Schaffung von Leistungsprämien. Die Tarifvertragsparteien auf Länderebene haben in der letzten Verhandlung Abstand von leistungsorientierten Bezahlungselementen genommen und den entsprechenden Paragraphen 18 aus dem TV-L gestrichen. Aus diesem Grund erscheint die Schaffung von Leistungsprämien wenig innovativ. Die Begrenzung auf eine Vergabequote von 20 Prozent ist hinsichtlich des genannten Ziels der Motivations- und Leistungs-

steigerung kontraproduktiv. Der DGB bestreitet die grundsätzliche Erreichbarkeit einer Leistungsprämie für jede Beamtin oder jeden Beamten. Die grob formulierten Rahmenbedingungen erwecken den Eindruck von „Nasenprämien“. Die zwingende Beschränkung der Leistungsprämien auf 50 % der Beschäftigten bei den Kommunen ist nicht mit der Regelung des TVöD kompatibel und zwingt dazu, zwei unterschiedliche Vergaberegeln zu vereinbaren. Das ist ein vermeidbarer Verwaltungsaufwand.

Die notwendigen Mittel sollen durch Einsparungen aus der dezentralen Personalausgabenbudgetierung erwirtschaftet werden. Dies lehnt der DGB ab. Die Entscheidung, leistungsbezogene Entgelte zu gewähren, setzt zwingend die Vereinbarung nachvollziehbarer transparenter Kriterien voraus. Sowohl unter Akzeptanzgesichtspunkten als auch nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz muss die Auswahl und Entscheidung nach einheitlichen, nachvollziehbaren und tatsächlich leistungsorientierten Kriterien vorgenommen werden.

Die Leistungsstufenverordnung soll zu Gunsten von strukturellen Maßnahmen in der Besoldung künftig wegfallen. Die für Leistungsstufen ausgegebenen Beträge machen nur einen Teil der Einsparungen aus, die seit 1997 durch die Verlängerung der Stufenlaufzeiten erwirtschaftet wurden. Dadurch werden den Beschäftigten nach der Dienstrechtsreform von 1997 zustehende Mittel vorenthalten.

Der DGB begrüßt dennoch grundsätzlich den Wegfall der Leistungsstufenverordnung zugunsten von Beförderungen. Damit sollte aber auch der Wegfall der Hemmung beim Aufstieg zur nächsten Stufe einhergehen. Schlechte Leistungen werden bereits dadurch bestraft, dass Beförderungen gar nicht oder mit sehr langen Wartezeiten erfolgen.

### **Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamTVGBW)**

Die Landesregierung verfolgt mit dem neuen Landesbeamtenversorgungsgesetz das Ziel, ein neues zeitgemäßes Versorgungsrecht zu schaffen, das den Interessen der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, dem Verwaltungsvollzug und den steigenden Versorgungsausgaben gerecht wird. Mit dem Gesetzentwurf wird aber der Eindruck erweckt, dass insbesondere die Versorgungsausgaben im Blick waren und nicht die berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten.

Der DGB fordert die uneingeschränkte Weitergeltung des alten § 14a BeamTVG. Die Trennung von Beamtenversorgung und Rentenversicherung macht die Regelung nicht überflüssig. Die unterschiedlichen Systeme bedingen, dass nicht nur bei besonderen Altersgrenzen ein Anspruch auf Versorgung zu einem Zeitpunkt entstehen

kann, zu dem noch kein Anspruch auf Rente besteht. Im Rentenrecht wird Erwerbsunfähigkeitsrente nur gezahlt, wenn in den letzten 5 Jahren vor der Erwerbsminderung 3 Jahre Pflichtversicherungszeiten zurückgelegt wurden. Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte können diese Voraussetzung nicht erfüllen. Deshalb würden Dienstunfähige und Personen mit besonderer Altersgrenze beim Eintritt in den Ruhestand nur einen Teil ihrer Altersversorgung erhalten. Diese Kürzung ist nicht akzeptabel und trifft vor allem die Vollzugsdienste und den Einsatzdienst der Feuerwehr.

Die Lebensarbeitszeit der Vollzugsdienste ist deshalb verkürzt, weil die Belastungen einen früheren Ruhestand zwingend erfordern. Daraus ergibt sich für diesen Personenkreis ein deutlich niedrigeres Lebensarbeitseinkommen. Die ersatzlose Streichung des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen ist unverständlich und entbehrt jeder sachlichen Begründung. Der DGB fordert, die Ausgleichszulage nach § 48 BeamtVG beizubehalten, zumindest aber eine entsprechende Regelung nach dem Vorbild Bayerns (Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugszulage).

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Streichung von Ausbildungszeiten in allen Systemen der Alterssicherung ein Fehler. Der DGB hat die Streichung von schulischen/akademischen Ausbildungszeiten im Rentenrecht scharf kritisiert. Die Streichung/Kürzung widerspricht – wie im Rentensystem – dem Ziel, den Anteil von akademisch ausgebildeten Beschäftigten im Erwerbsleben zu erhöhen. Wie im Rentenrecht werden damit bestimmte Berufe, die eine akademische Vorbildung verlangen, schlechter gestellt.

Baden-Württemberg ist auf ein hohes Qualifikationsniveau seiner Bevölkerung angewiesen. Der DGB befürchtet, wenn Bildungsanstrengungen nur noch unzureichend bei der Alterssicherung berücksichtigt werden, dass sich dies langfristig schädlich auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung auswirkt.

Der DGB steht der beabsichtigten Trennung der Altersversorgungssysteme offen gegenüber. Es ist ein Beitrag zur Steigerung der Mobilität. Die Absicht, bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis - allerdings erst nach erfüllter Wartezeit - die verdienten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten in Form eines Altersgeldes zu gewähren wird begrüßt. Der beamtenrechtliche Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation gebietet es, eine Mindestversorgung von 35 Prozent auch beim Altersgeld zu erhalten. Die damit einhergehenden Verschlechterungen für vorhandene Beamtinnen und Beamte, wie beispielsweise bei der Berücksichtigung von Vordienstzeiten und die Streichung des alten § 14 a BeamtVG, lehnt der DGB ab.

Es muss gesetzlich sichergestellt werden, dass beim Wechsel eines Dienstherrn aus dienstlichem Anlass (z.B. Besetzung einer freien Stelle beim anderen Dienstherrn) die Inanspruchnahme von Altersgeld ausgeschlossen wird. Die Zeit muss wie bisher als

ruhegehaltfähige Dienstzeit für die Versorgung beim neuen Dienstherrn berücksichtigt werden.

Wenn die Landesregierung will, dass dieses Modell erfolgreich in Anspruch genommen wird, muss sie sich dafür einsetzen, dass in den anderen Systemen der sozialen Sicherung (Arbeitslosenversicherung, Gesetzliche Krankenversicherung) diese neue Variante berücksichtigt wird.

## **Artikel 6 - Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)**

Der Anhörungsentwurf sieht - anders als die im Dezember 2009 beschlossenen Eckpunkte zur Neuregelung des Dienstrechts - bei „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ und der „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“, die bisher der vollen Mitbestimmung unterlagen, Einschränkungen der Mitbestimmung vor sowie das Recht des Dienstherrn, Einigungsstellenbeschlüsse und Dienstvereinbarungen ohne Nachwirkung zu beseitigen. Zur Begründung wird die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1995 (Beschluss vom 24. Mai 1995 – 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37) zum Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig- Holstein - MBG Schl.-H.) herangezogen.

Die mittlerweile 50-jährige Anwendungspraxis des LPVG hat bewiesen, dass die darin enthaltenen Beteiligungsregelungen keineswegs als Risiko für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu werten sind. Der DGB kann deshalb die behauptete "Notwendigkeit", den BVerfG-Beschluss aus dem Jahre 1995 in dieser Weise und diesem Umfang umzusetzen, nicht nachvollziehen. Der DGB lehnt die Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte ab. Er befürchtet, dass die Neuregelungen Anlass sein werden, insbesondere das Evokationsrecht zu missbrauchen, um im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise mühsam erarbeitete Kompromisse zwischen unterschiedlichen Interessen über Bord zu werfen und damit die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zur Farce zu machen.

Das BVerfG hat damals seine Entscheidung auf ein streng hierarchisches Leitbild der öffentlichen Verwaltung gestützt, das heute auf weite Teile der modernen Verwaltung nicht mehr zutrifft. Die längst in fast allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung umgesetzten Reformen im Sinne der Neuen Steuerung, die auf Dezentralisierung von Aufgaben und Verantwortung, Hierarchieabbau, Leistungs- und Ergebnisorientierung sowie kooperative Führung durch Zielvereinbarungen setzen, haben dazu geführt, dass die real existierende Struktur der Verwaltung nicht mehr der des klassischen Amtes mit festem Amtsauftrag entspricht. Hinzu kommt, dass herkömmliches Verwaltungshandeln immer mehr durch Projektarbeit ersetzt wird. Viele Dienststellen, die unter den Geltungsbereich des LPVG fallen, werden wie Wirt-

schaftsunternehmen geführt. Die Risiken für die Beschäftigten werden denen der Beschäftigten in Wirtschaftsunternehmen immer ähnlicher. Die Mitbestimmung soll jedoch nicht dem Betriebsverfassungsgesetz angepasst, sondern nun zusätzlich verschlechtert werden.

Angesichts der Entwicklungen im öffentlichen Dienst braucht die Personalvertretung mehr und wirkungsvollere Mitbestimmung. Außerdem müssten wesentliche der Funktionsfähigkeit einer Personalvertretung dienende Regelungen (beispielsweise der Freistellungsumfang) zumindest an die beim Bund geltenden Regelungen angepasst werden.

Das BVerfG hat im Jahre 2002 in einem Beschluss zur funktionalen Selbstverwaltung in den nordrhein-westfälischen Wasserverbänden (BVerfGE 107, 59, 86 ff.) eine deutliche Lockerung seiner rigiden Legitimationstheorie erkennen lassen. Der 2. Senat ersetzt die formale durch eine materielle Demokratietheorie, die dem parlamentarischen Gesetz einen höheren Legitimationswert einräumt.

Verfassungsgerichte der Länder Thüringen und Sachsen sehen das Recht der Mitbestimmung als Ausdruck des Sozialstaatsprinzips und als Instrument zum Schutz und zur Verwirklichung der Grundrechte der Beschäftigten im Arbeitsleben. Beide Verfassungsgerichte stellen eine Verminderung des vorhandenen Bestands an Mitbestimmung unter ein Rechtfertigungsgebot.

Selbst dann, wenn der Landesgesetzgeber zur Herstellung einer verfassungsmäßigen Gesetzeslage – so führt das BVerfG aus – die Gegenstände einer Beteiligung der Personalvertretungen in Anlehnung an die Regelungen des Bundes abgrenzen und bewerten wolle, so werde er dadurch einer selbständigen verfassungsrechtlichen Prüfung im Blick auf die in dieser Entscheidung aufgezeigten Grenzen der Beteiligung nicht enthoben. Die Zuordnung der einzelnen Beteiligungstatbestände zu den vom BVerfG vorgegebenen drei Legitimationsstufen ist somit Aufgabe des Gesetzgebers. Eine eigene verfassungsrechtliche Bewertung und eine damit einhergehende Gewichtung wird in der Gesetzesbegründung vermisst.

Der DGB steht der Offensive der Landesregierung für eine freiwillige Längerarbeit nicht im Weg, allerdings kommt der Mitbestimmung des Personalrats bei der Genehmigung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands eine mindestens genau so große Bedeutung zu wie der Ablehnung. Angesichts einer auf der einen Seite sicherzustellenden effektiven Verwaltung und auf der anderen Seite in fast allen Bereichen äußerst angespannten Personalsituation und faktischen Überalterung in der Verwaltung muss die Genehmigungspraxis ermessensfehlerfrei erfolgen.

## **Artikel 7a - Landeshaushaltsordnung (LHO)**

Der DGB fordert die Streichung der in der LHO festgelegten Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Professorinnen und Professoren.

Höchstaltersgrenzen erschweren den verfassungsgemäß garantierten Zugang zu öffentlichen Ämtern. Erscheinen Bewerberinnen oder Bewerber, gemessen an den Anforderungen, als zu alt für eine Tätigkeit, kann dies über den Leistungsgrundsatz berücksichtigt werden. Mit Blick auf die Altersstruktur im öffentlichen Dienst, insbesondere bei den Beamtinnen und Beamten, mag eine niedrige Altersgrenze im Landesdienst sinnvoll erscheinen. Durch Wegfall der Mindestaltersgrenze im BeamtenStG kann die Veränderung der Altersstruktur hin zu einer jüngeren Belegschaft begünstigt werden. Im Kern liegt es in der Verantwortung des jeweiligen Dienstherrn, mit welcher Altersstruktur er die ihm obliegenden Aufgaben bewältigt. Ein Ausschluss von Leistungsträgern durch eine niedrige Altersgrenze erscheint als kontraproduktiv, da die Beschäftigung dieser Personen im Arbeitnehmerstatus weitgehend unattraktiv ist. Qualifizierte Personen stehen künftig nicht mal mehr als Bewerber zu Verfügung. Finanziell aufwendige Quereinsteigerkampagnen bspw. Werbekampagnen des Kultusministeriums zur Gewinnung von geeignetem Lehrpersonal verpuffen weitgehend. Die durch einen späteren Einstieg überproportional höheren Versorgungsaufwendungen können nicht als Argument für eine Altersgrenze herangezogen werden, weil durch die vorgesehene Trennung der Systeme keine höheren Kosten mehr entstehen.

## **Artikel 32 - Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)**

Der DGB begrüßt die wirkungsgleiche Übertragung der Freistellungsmöglichkeiten für die Betreuung kranker Kinder.

Der DGB bescheinigt der Landesregierung allerdings ein wiederholtes Versäumnis, die Mindeststandards des Gesundheitsschutzes bei der Arbeitszeitgestaltung aus den europäischen Arbeitszeitrichtlinien zu übernehmen. Das Land Baden-Württemberg ist aufgrund des nationalen föderalistischen Aufbaus der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, die Arbeitszeitrichtlinien entsprechend umzusetzen. Die Zuständigkeit des Landes erstreckt sich im Bereich der Arbeitszeitgestaltung lediglich auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten. Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gilt das Arbeitszeitgesetz. Dieses regelt, im Gegensatz zu der baden-württembergischen AzUVO, weitgehend die europäische Arbeitszeitrichtlinie.

Die europäischen Richtlinien waren von den Vertragsstaaten innerhalb einer Frist umzusetzen. Nach dieser Frist wird, soweit nationale Regelungen im Vertragsstaat nicht getroffen wurden, der Richtlinieninhalt unmittelbar geltendes Recht. Diese Frist ist für die wesentlichen Inhalte der Arbeitszeitrichtlinie (damals 104/93/EG, jetzt

2003/88EG) in 1996, mithin vor 14 Jahren, abgelaufen. Anpassungen im Landesrecht kamen nur zögerlich, zuletzt aufgrund von mehreren einschlägigen EuGH-Entscheidungen im September 2009.

Die derzeitige AzUVO wird durch die Dienstrechtsreform nur unwesentlich, weitgehend redaktionell, geändert. In der AzUVO werden wesentliche Grundforderungen der unmittelbar geltenden Arbeitszeitrichtlinie nicht umgesetzt.

Im Gegensatz dazu übernimmt die Landesregierung eine Ausnahmeregelung aus dem Art. 22 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im § 68 LBG. Es handelt sich hierbei um die „freiwillige“ Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Eine Regelung, die sozialpolitisch höchst umstritten ist und insbesondere die Vereinbarung von Familie und Beruf tangiert. Anträge zur Erhöhung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der EU-Arbeitszeitrichtlinie, die von verschiedenen Vertragsstaaten, auch von Deutschland, gestellt wurden, fanden keine Mehrheit im Europäischen Parlament.

Der DGB kritisiert die bisherige Praxis, den Wechselschichtdienst durch eine Öffnungsklausel in der AzUVO mittels einer Verwaltungsvorschrift (VwV) zu regeln. Bei den Verwaltungsvorschriften zur Regelung der Arbeitszeit in Baden-Württemberg handelt es sich um eine im Innenverhältnis wirkende norminterpretierende Verwaltungsvorschrift. Nach Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes sind darüber hinaus normkonkretisierende Verwaltungsvorschriften nur im Umwelt- und Technikbereich möglich.

Der DGB fordert die Landesregierung auf, im Zuge der Dienstrechtsreform die Arbeitszeitgestaltung unter Beachtung der Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation zu gestalten. Wissenschaftliche Untersuchungen – von den Landesregierungen Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz initiiert – werden in Bezug auf Gesundheitsschutz und eine längere Lebensarbeitszeit nicht beachtet.

Notwendige Begriffsbestimmungen zur Arbeitszeit und Nachtarbeit sind in die AzUVO aufzunehmen. Die Regelungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit dürfen nicht durch die beabsichtigte „opt out“-Regelung aufgeweicht werden, sondern müssen richtlinien-konform gelöst werden.

Der DGB sieht die Regelung zur Dauer der Nachtarbeit ebenfalls nicht richtlinienkonform geregelt. Insbesondere fehlt die Einstufung des Polizeibereichs. Untersuchungen des Gesundheitszustands von Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit fehlen im Gegensatz zum Arbeitszeitgesetz völlig.

Der DGB sieht einen enormen Korrekturbedarf im Bereich der Arbeitszeitregelungen, insbesondere im Bereich der Vollzugsdienste. Die Arbeitszeitgestaltung, die Arbeitszeit (-dauer) sowie das Arbeitsumfeld beeinflussen in ganz besonderem Maße die Gesundheit der Beamtinnen und Beamten.

Die EU-Richtlinie überantwortet die Ausgestaltung der Regelungen zur Arbeitszeit den gleichberechtigten Sozialpartnern. Der DGB sieht mit der unterzeichneten Beteiligungsvereinbarung die entsprechende Grundlage geschaffen, dies im Interesse der Beamtinnen und Beamten mit dem Land als Dienstherrn zu tun.

Der Gesetzentwurf sieht keine Regelung vor, mit der die Entscheidungen des EuGH zur Nichtverfallbarkeit von Urlaub (Urteil vom 20.1.2009, C 350/06 und C520/06) auf Beamte übertragen werden, die wegen Erkrankung ihren Urlaubsanspruch bis zum Ende Ihres Beamtenverhältnisses nicht haben nehmen können. Der DGB fordert, eine Regelung in die AZUVO aufzunehmen, die Beamtinnen und Beamten einen Anspruch auf Abgeltung von Urlaub garantiert, wenn sie ihn wegen Erkrankung bis zum Ende des Beamtenverhältnisses bzw. zum Beginn des Ruhestandes nicht nehmen konnten.

## **Artikel 34 - Beihilfeverordnung (BVO)**

Der DGB bedauert, dass die Landesregierung sich nur auf redaktionelle Anpassungen beschränkt und nicht die Chance ergriffen hat, in der Beihilfeverordnung gesundheitsbewusstes Verhalten zu honorieren. „Prävention vor Rehabilitation und Rehabilitation vor Versorgung“ muss die Leitidee im öffentlichen Dienst Baden-Württembergs werden. Deshalb müssen Vorsorgeleistungen den Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit der Menschen frühzeitig stabilisieren und erhalten. Dazu gehört insbesondere auch die Beihilfefähigkeit von Kurbehandlungen über das bisherige Maß hinaus. Bonus- und Vorsorgeprogramme (Sport bzw. sportmedizinische Angebote, präventive Gymnastik, Schwimmanwendungen oder Ernährungsberatung), die besonders gesundheitsbewusstes Verhalten steuern, fehlen bislang in den Beihilfevorschriften des Landes. Damit könnte die Landesregierung dem Beispiel vieler gesetzlicher Kassen folgen, die freiwillige Vorsorgeleistungen anbieten. Gerade mit Blick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, sind Maßnahmen zum Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit zwingend erforderlich.

## **Artikel 47 – Neubekanntmachungen**

Der DGB begrüßt die Ermächtigung zur Neubekanntmachung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Der DGB fordert allerdings die Neubekanntmachung aller geänderten Gesetze und Verordnungen, die durch das DRG betroffen sind. Eine umfassende Reform des Dienstrechts rechtfertigt dies aus Sicht des DGB.



## **Zu den Regelungen im Einzelnen**

### **Artikel 1 - Landesbeamtengesetz (LBG)**

#### zu Artikel 1 § 11 - Auswahlverfahren, Stellenausschreibung

Der DGB begrüßt zwar, dass mit der vorgesehenen Formulierung festgelegt werden soll, zu besetzende Stellen auszuschreiben. Mit der gesetzlichen Verpflichtung, alle Stellen – und im Falle der Einstellung öffentlich – auszuschreiben, wird in besonderem Maße dem verfassungsrechtlichen Grundsatz des gleichen Zugangs zu Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprochen. Damit wird dem Informationsbedürfnis möglicher Bewerberinnen bzw. Bewerber und ihrem Interesse an Chancengleichheit im Hinblick auf die Vergabe freier Stellen Genüge getan. Insbesondere die fehlende Verpflichtung, Beförderungstellen öffentlich auszuschreiben, begründet Zweifel an der konsequenten Anwendung des Leistungsprinzips. Der DGB schlägt deshalb vor, Abs. 1 wie folgt zu fassen: „Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.“

Absatz 2 Satz1 ist damit entbehrlich. Ebenso kann Satz 3 gestrichen werden. Der DGB empfiehlt die Aufnahme des Hinweises in der Begründung: „weitergehende Regelungen, wie beispielsweise im Chancengleichheitsgesetz oder im Neunten Buch Sozialgesetzbuch enthalten, bleiben unberührt“ in den Gesetzestext. Dies dient der Klarheit.

#### zu Artikel 1 § 14 - Laufbahn

Der DGB begrüßt den Wegfall der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Der DGB ist der Auffassung, dass die Gleichstellung von anderweitig erworbenen Qualifikationen mit formalen Bildungsabschlüssen z. B. auch durch Anerkennung von Berufserfahrung in einer entsprechenden Tätigkeit erfolgen muss. Das Festhalten an Laufbahngruppen ist deshalb weder erforderlich, noch vor dem Hintergrund der eingangs genannten Anforderungen sinnvoll.

Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes sollen in ein Amt der nächst höheren Laufbahn mit gleichem Grundgehalt übergeleitet werden. Es ändern sich lediglich Amtsbezeichnung und Laufbahngruppe. Finanzielle Verbesserungen und damit ein Aufstieg in einen höheren Lebensstandard werden für die betroffenen Mitarbeiter nicht erzielt.

#### zu Artikel 1 § 15 - Bildungsvoraussetzungen

Der DGB begrüßt, dass nach langen Jahren nunmehr seiner Forderung entsprochen wird, den Masterabschluss generell dem höheren Dienst zuzuordnen. Endlich soll die Unterscheidung zwischen einem Masterabschluss an einer Fachhochschule und einem universitären Masterabschluss laufbahnrechtlich aufgegeben werden.

Mit der Formulierung in Absatz 3 „In anderen Ländern...“ wird der Eindruck erweckt, dass Schulabschlüsse anderer Bundesländer in Frage gestellt werden. Für Bewerberinnen und Bewerber, die außerhalb von Baden-Württemberg einen Schulabschluss erworben haben, könnte dies zur Folge haben, dass dieser nicht anerkannt wird. Der DGB plädiert deshalb dafür, dass mindestens Abschlüsse, die in Deutschland erworben wurden, für eine Laufbahnbefähigung generell anerkannt werden.

#### zu Artikel 1 § 16 - Erwerb der Laufbahnbefähigung

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass die Zugänge zu den Laufbahnen breit gestaltet sind.

Für öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen, müssen eigene Tabellen für die Bezahlung erarbeitet werden, da es ansonsten zu einer deutlichen finanziellen Schlechterstellung dieses Personenkreises kommt.

Der DGB sieht die in Absatz 2 geschaffene Dezentralisierung der Laufbahngestaltung in den einzelnen Ressorts äußerst skeptisch. Durch die weitgehende Gestaltungsfreiheit der Ressorts besteht die Gefahr, dass Ausbildungsinhalte im Interesse des Ressorts zu spezifisch ausgestaltet werden. Das erschwert den horizontalen Laufbahnwechsel (Fachrichtungswechsel) und damit die Mobilität der Beamtinnen und Beamten. Im vorliegenden Entwurf werden Rahmenvorgaben bezüglich der Ausgestaltung der Laufbahn vermisst. Diese sollten sicherstellen, dass Mindeststandards in allen Laufbahnausgestaltungen eingehalten werden. Zugangsvoraussetzungen sind zwar in § 15 geregelt, es fehlt aber der Rahmen für Aufstiegsmöglichkeiten. Diese müssen klar geregelt sein. Für andere Bewerberinnen und Bewerber muss die Einrichtung des Landespersonalausschusses erhalten bleiben. Dieses Gremium wird zur Wahrung der Transparenz und zur Sicherstellung der Gleichbehandlung umso wichtiger, wenn es darum geht, den Quereinstieg zu lockern und den Laufbahnwechsel zu erleichtern.

#### zu Artikel 1 § 18 - Einstellung

Der DGB nimmt positiv zur Kenntnis, dass auch Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes laufbahnenstprechende Tätigkeiten sein können. Zur Klarstellung sollte dies in der Begründung erwähnt werden.

#### zu Artikel 1 § 19 - Probezeit

Der DGB lehnt es ab, die Probezeit auf generell mindestens drei Jahre festzusetzen. Die vorgesehene Bestimmung bedeutet im Ergebnis für den mittleren Dienst eine Verdoppelung der Probezeit und für den gehobenen Dienst eine Erhöhung um ein Drittel. Insbesondere ältere Bewerberinnen und Bewerber wären von der längeren

Probezeit betroffen, denn sie würden gegenüber dem heutigen Recht später in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen.

Die Festsetzung der laufbahnrechtlichen Probezeit für alle Laufbahnen auf grundsätzlich mindestens drei Jahre wird mit dem Wegfall des Mindestberufungsalters von 27 Jahren begründet. Dies vermag aus Sicht des DGB nicht zu überzeugen, weil an die Stelle einer nach den Anforderungen des jeweiligen Amtes differenzierten Dauer der Probezeit eine jeweils identische Zeitspanne tritt.

Für die Ämter in den Laufbahngruppen gehobener und höherer Dienst trifft die Begründung des Wegfalls des Mindestberufungsalters ohnehin nicht zu, weil die Bewerberinnen und Bewerber meist allein wegen der Dauer ihrer Ausbildung bei der Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit das 27. Lebensjahr vollendet oder überschritten haben.

Dies entspricht aus der Sicht des DGB weder dem Lebenszeitprinzip, noch ist es angesichts des Wegfalls des Mindestberufungsalters schlüssig und aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen der jeweiligen Ämter sachlich gerechtfertigt. Der DGB schlägt deshalb vor, die bisherigen Probezeiten beizubehalten.

#### zu Artikel 1 § 20 - Beförderung

Der DGB bedauert, dass Beförderungen während der langen Probezeit nicht möglich sind. Der DGB nimmt die Begründung der Landesregierung positiv zur Kenntnis, dass Beförderungen und die damit verbundenen dauerhaften Gehaltsverbesserungen das wichtigste beamtenrechtliche Instrument zur Leistungshonorierung sind. Der DGB hofft, dass dies in der künftigen Anwendung durch die Dienstherren auch zum Ausdruck kommt.

Absatz 4 regelt, dass Lehrkräfte in den Laufbahnen Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Sonderschulen das Eingangsamts durchlaufen müssen. In den übrigen Laufbahnen müssen Lehrkräfte sowohl das Eingangs- wie das erste Beförderungsamts durchlaufen. Dies stellt eine massive Benachteiligung der Fachlehrerinnen und Fachlehrer dar. Der DGB fordert die Streichung des ersten Beförderungsamtes für Fachlehrerinnen und Fachlehrer.

#### zu Artikel 1 § 21 - horizontaler Wechsel

Der DGB begrüßt, dass bei einem horizontalen Laufbahnwechsel niedrigere Ämter nicht durchlaufen werden müssen. Um den Beamtinnen und Beamten nach einem Laufbahnwechsel die gleichen Chancen wie denen zu gewähren, die die Laufbahnbefähigung auf dem üblichen Weg erlangt haben, sind Qualifizierungsangebote planmäßig vorzusehen.

#### zu Artikel 1 § 22 - Aufstieg

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Regelungen zum Aufstieg, insbesondere dann, wenn diese auch in den Dienststellen gelebt werden. Die getroffenen Regelungen entsprechen dem Leistungsprinzip.

In allen Laufbahnen, insbesondere in solchen mit besonderer Verwendung, wie Polizeivollzug und Feuerwehr, kann ein Laufbahnaufstieg eine Möglichkeit zur Vermeidung von Dienstunfähigkeit darstellen, da an Dienstposten in der nächst höheren Laufbahngruppe zwar in aller Regel höhere fachliche, dagegen durchaus geringere körperliche, Anforderungen gestellt werden.

Die Regelungen im Absatz 4 werden begrüßt. Der DGB fordert, in diesem Paragraphen einen prüfungsfreien Aufstieg auf der Basis beruflicher Erfahrungen vorzusehen. Dieses Instrument hat sich nach unserem Eindruck in der Vergangenheit bewährt. Vor allem hat es älteren Beamtinnen und Beamten genutzt, die aufgrund ihrer Erfahrung sehr gut Aufgaben einer höheren Laufbahngruppe wahrgenommen haben und deshalb befördert werden konnten.

#### zu Artikel 1 § 23 - Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherren

Der DGB befürchtet, aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungen des Dienstrechts in den Ländern, dass heute allgemein gültige Definitionen künftig nicht mehr gelten. Dies gilt auch für die Definition des Grundgehaltes. Hier kann künftig jedes Land dies rechtlich anders ausgestalten. Die Folge ist eine Einschränkung der Mobilität der Beamtinnen und Beamten.

#### zu Artikel 1 § 24 - Versetzung<sup>1</sup>

Aus der im Abs. 3 postulierten Qualifizierungspflicht muss ein Qualifizierungsrecht der betroffenen Beamtinnen und Beamten erwachsen. Ihnen muss die Möglichkeit eröffnet werden, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Gerade bei sich ändernden Behördenstrukturen ist der Dienstherr gesetzlich zu verpflichten, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot sicherzustellen. Darüber hinaus muss Qualifizierung zum wesentlichen Baustein der Personalentwicklung im öffentlichen Dienst werden. Der DGB fordert deshalb, Abs. 3 folgenden Satz anzufügen: „Die jeweils verantwortlichen Stellen haben ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zu gewährleisten.“

---

<sup>1</sup> Den beabsichtigten gesetzlichen Regelungen zur Abordnung, Versetzung und Zuweisung sind Zumutbarkeitskriterien hinzuzufügen, die zu beachten sind, wenn eine der genannten Maßnahmen verfügt wird. Diese Kriterien definieren, wann eine Personaleinsatzmaßnahme, u. a. aus räumlichen, zeitlichen oder sozialen Gründen, nicht mehr zumutbar ist.

zu Artikel 1 § 25 - Abordnung

In der Praxis, insbesondere in den von der Verwaltungsstrukturreform betroffenen Bereichen, kann es vorkommen, dass mehrere zustimmungsfreie Abordnungen in kurzem zeitlichem Abstand aufeinander folgen. Hierdurch entstehen gegenüber langfristigen Abordnungen zusätzliche Belastungen. Es ist deshalb angebracht, einen weiteren Zustimmungssachverhalt vorzusehen. Der DGB fordert, dem Abs. 3 folgende Nummer anzufügen: „3. in einem Abstand von weniger als zwei Jahren zu einer vorherigen Abordnung erfolgt.“

zu Artikel 1 § 36 - Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

zu Absatz 1: Der DGB lehnt die generelle Anhebung der Altersgrenze ab. Anstatt das gesetzliche Pensionsalter generell auf 67 Jahre anzuheben, fordert der DGB, die gesetzlichen Voraussetzungen für einen flexibleren und mehr individuell gestaltbaren Übergang in den Ruhestand für alle Beamtinnen und Beamten zu schaffen.

zu Absatz 2: Ungeachtet der grundsätzlichen Kritik an der Anhebung der Altersgrenzen begrüßt der DGB die Lösung für die Lehrkräfte. Sie wird sowohl den Schülerinnen und Schülern als auch den Beamtinnen und Beamten gerecht.

zu Absatz 3: Der DGB lehnt die Erhöhung der Sonderaltersgrenzen für Feuerwehr, Polizei und Justizvollzug ab. Die beabsichtigte Verschlechterung negiert die besonderen Belastungen in diesen Berufsfeldern, die die gegenwärtige besondere Altersgrenze begründen. Diese besonderen physischen und psychischen Belastungen haben sich trotz des demographischen Wandels nicht verringert. Die haushaltstechnische Zielsetzung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit lässt sich wegen der besonderen Anforderungen nicht erreichen. Die Folge wären steigende Frühpensionierungen. Der DGB fordert, die bisherige besondere Altersgrenze von 60 Jahren für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, der Polizei und des Justizvollzuges beizubehalten.

zu Artikel 1 § 39 - Hinausschiebung der Altersgrenze

Im Zusammenhang mit dieser Regelung steht die von der Landesregierung geplante Offensive zur freiwilligen Längerarbeit. Der DGB will dieser Offensive grundsätzlich nicht im Weg stehen. In der Diskussion innerhalb der DGB-Mitgliedsgewerkschaften über Anreizmodelle wurde die Notwendigkeit einer zeitlichen Altersentlastung deutlich. Wer auf der Schlussgeraden eines ereignisreichen Arbeitslebens ist oder sogar noch ein paar Schritte darüber hinaus machen soll, bedarf einer gewissen Schonung. Deshalb steht für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine generelle Altersentlastung von zwei Stunden gegenüber der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, mindestens für den Zeitraum der freiwilligen Längerarbeit, im Vordergrund.

Zusätzlich zu dieser generellen Altersentlastung muss die Vielfalt der (finanziellen) Anreizmodelle greifen. Aus den Diskussionen und den Beratungserfahrungen unserer Mitgliedsgewerkschaften wissen wir, dass die Motivation für eine freiwillige Längerarbeit bei den Beamtinnen und Beamten unterschiedlich sein wird. Deshalb kann es kein "Entweder Oder" geben. Um eine breite Akzeptanz zu erreichen muss ein "Sowohl als Auch" möglich sein. (Weiteres im besoldungsrechtlichen Teil)

Die Bewilligung eines Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand durch einen Dienstvorgesetzten muss mit der Bedingung verknüpft sein, dass in der Beschäftigungsbehörde ein nachweislich funktionierendes Gesundheitsmanagement installiert ist.

Satz 3 regelt das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand für besondere Altersgrenzen. Es bleibt unklar, ob während der bis zum Jahr 2029 andauernden Übergangsphase für diese besonderen Altersgrenzen ein Hinausschieben um mehr als ein Jahr zulässig ist, da in Artikel 48 § 2 hierzu keine Aussage getroffen wird.

zu Artikel 1 § 40 - Versetzung in den Ruhestand auf Antrag

zu Absatz 1 Nr. 1: Der DGB begrüßt die Beibehaltung der allgemeinen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren.

zu Absatz 1 Nr. 2: Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte müssen weiterhin die Möglichkeit haben, mit der heute gültigen Altersgrenze von 60 Jahren und Versorgungsabschlägen von höchstens 10,8 Prozent oder weiterhin ohne Abschläge mit dem 63. statt, wie geplant, mit dem 65. Lebensjahr, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Menschen mit Behinderungen den Ruhestand weiter zu erschweren, wird ihrer Lage in der Arbeitswelt nicht gerecht. Diese Maßnahme wird dazu beitragen, dass die Zahl der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit, die in den letzten Jahren rückläufig war, erneut steigen wird, oder die Zahl der Langzeiterkrankungen zunimmt.

zu Absatz 2: Parallel zum Rentenrecht ist zu Gunsten derjenigen, die beim Eintritt in den Ruhestand das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 ruhegehaltfähige Dienstjahre zurückgelegt haben, eine Ausnahme von der Abschlagsregelung vorgesehen. Sie sollen auf Antrag vor Erreichen der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in den Ruhestand gehen können. Der DGB befürwortet die Übertragung der Rentenregelung für langjährig Versicherte auf Beamtinnen und Beamte mit entsprechend langer Dienstzeit. Der DGB bewertet insbesondere positiv, dass Frauen, die oftmals aufgrund langer Freistellungszeiten wegen Kinderziehung oder Pflege nicht auf eine 45-jährige Dienstzeit kämen, nicht benachteiligt werden sollen. Zeiten der Kindererziehung und Pflege sollen Beamtendienstzeiten gleichgestellt werden, genauso wie Wehrdienstzeiten und Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst.

Beamtinnen und Beamte mit Hochschulbildung werden allerdings benachteiligt, da sie wegen Nichtberücksichtigung von Ausbildungszeiten kaum über eine 45-jährige Dienstzeit verfügen werden. Wir meinen aber, eine wirkungsgleiche Übertragung der Rentenregelung erfordert im Beamtenrecht die Ausdehnung der Ausnahmeregelung auf alle Beamtinnen und Beamten, die mit 65 Jahren nach 40-jähriger Dienstzeit die maximale Höchstversorgung erreicht haben. Ihnen muss schon aus Verfassungsgründen generell die Option auf abschlagsfreie Versorgung eingeräumt werden. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, sie mit versorgungsrechtlichen Nachteilen in Form von Abschlägen zu belegen, obwohl sie den Höchstversorgungssatz erreicht haben. Eine andere Lösung wäre weder mit dem Alimentationsgrundsatz noch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten verfassungsrechtlich vertretbar.

Wegen der besonderen Einstellungsbedingungen für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr geht die Sonderregelung ins Leere. Es ist ausgeschlossen, dass sie vor dem 62. Lebensjahr 45 Dienstjahre erreichen.

Die Sonderregelung für Beamtinnen und Beamte mit 45 ruhegehaltfähigen Dienstjahren, auf Antrag weiterhin mit der bislang geltenden Altersgrenze von 65 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand treten zu können, muss systemkonform auch auf schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte übertragen werden. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen (Grad der Behinderung wenigstens 50 Prozent und mindestens 45 ruhegehaltfähige Dienstjahre) sollten Beamtinnen und Beamte daher mit Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten können. Neben einer diesbezüglichen Regelung in § 40 Abs. 2 LBG müsste eine entsprechende Verknüpfung zu § 27 LBeamtVGBW hergestellt werden.

#### zu Artikel 1 § 43 - Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, Wiederberufung<sup>2</sup>

Der DGB verfolgt den Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation - Rehabilitation vor Versorgung“. Danach geht die Rehabilitation einer Versetzung in den Ruhestand vor. Dieser Grundsatz erschöpft sich aber nicht in rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten auf eine eingetretene Dienstunfähigkeit. Er geht weit darüber hinaus und umfasst insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Eintritt einer Dienstunfähigkeit weitgehend ausschließen. Dies bedeutet auch, denjenigen Beamtinnen und Beamten, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch teilweise zur Erfüllung der mit ihrem Amt verbundenen Pflichten in der Lage sind, ggf. nach erfolgter Anpassungsqualifizierung eine entsprechende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Deshalb sieht der DGB in der Verschärfung des Verfahrens der Überprüfung der Dienstfähigkeit keine geeignete Möglichkeit, der beständig hohen Quote von Frühpensionierungen aus gesundheitlichen Gründen zu

---

<sup>2</sup> Dieser Paragraph ist leider ein gutes Beispiel, wie schwer das LBG ohne entsprechenden Fußnotentext aus dem BeamtStG zu lesen ist.

begegnen. Im Schulbereich könnte dies durch Schaffung von gleichwertigen Stellen ohne Lehrtätigkeit (Verwaltungsassistenten, Förderlehrkräfte bzw. Zweitkräfte) geschehen. Bisläng ist jedes Amt im Schulbereich grundsätzlich Lehrtätigkeit in der Klasse und als solches „gleichwertig“.

zu Absatz 2: Die Feststellung der Dienstunfähigkeit für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugs- bzw. feuerwehrtechnischen Dienst sollte, wie bisher, weiterhin nur durch Amtsärzte bzw. beamtete Polizeiarzte durchgeführt werden dürfen. Jeder bei einem polizeiärztlichen Dienst beschäftigte Arzt ist, unabhängig von seinem Zuständigkeitsbereich und dem zugrundeliegenden Beschäftigungsverhältnis, als Polizeiarzt zu bezeichnen, da die Bezeichnung „Polizeiarzt“ nicht gesetzlich geschützt ist.

Untersuchungen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit erfordern vom beauftragten Arzt ein extrem hohes Maß an Fachkompetenz und Erfahrungswissen sowie besondere Verantwortung, Sorgfalt und Objektivität. Beamtete Polizeiarzte werden diesen Anforderungen aufgrund ihrer laufbahnrechtlichen Qualifikation und den dem Beamtenverhältnis zugrunde liegenden Rechten und Pflichten in vollem Umfang gerecht. Die Prüfung der Polizeidienstunfähigkeit beispielsweise auch einem befristet beschäftigten Polizeiarzt im Arbeitnehmerverhältnis oder einem Polizeiarzt, bei dem aus bestimmten Gründen von einer Verbeamtung abgesehen worden ist, zu ermöglichen, wird äußerst kritisch gesehen. Auch bei Vertretung eines polizeiärztlichen Gutachtens vor Gericht wird einem beamteten Polizeiarzt erfahrungsgemäß ein sehr hohes Ansehen und Vertrauen entgegengebracht. Im Rahmen der Arbeitsorganisation und Aufgabenverteilung können den nicht beamteten Ärzten des polizeiärztlichen Dienstes weiterhin bedeutungsvolle polizeiärztliche Aufgaben zugewiesen werden.

Der DGB kritisiert, dass die Landesregierung nicht von der nach § 29 Abs. 1 BeamStG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch macht, die Frist, innerhalb der ein Beamter oder eine Beamtin die Wiederberufung beantragen kann, auf 10 Jahre zu erhöhen, sondern sie bei 5 Jahren belässt. Bei der schnellen Veränderung von Arbeitsinhalten macht es keinen Unterschied, ob eine Person vier oder acht Jahre aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden war. Eine Einarbeitung ist in allen Fällen nötig.

zu Artikel 1 § 44 - Verfahren bei Dienstunfähigkeit

Der DGB begrüßt die Klarstellung über das Verfahren bei Dienstunfähigkeit im Gesetz.

zu Artikel 1 § 46 - Beginn des Ruhestands und des einstweiligen Ruhestands

Der DGB ist der Auffassung, dass die Regelung in Absatz 1 Satz 3 widersprüchlich und wenig sachgerecht ist. Wenn eine Lehrkraft dienstunfähig ist, dann ist sie dienstunfähig. Ein Hinausschieben des Beginns des Ruhestands bis zum Ablauf des Schuljahres ergibt wenig Sinn. Diese Regelung ist ersatzlos zu streichen.

#### zu Artikel 1 § 50 - Beurteilung

Der DGB lehnt diese Regelung ab. Die Probleme der dienstlichen Beurteilung sind seit langem bekannt und bisher ungelöst. Eine Beurteilung ist grundsätzlich bürokratieaufwändig und intransparent. Es ist zudem überflüssig, die Inhalte einer Beurteilung gesetzlich zu normieren, weil es sich lediglich um eine Wiederholung des verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatzes handelt. Die Regelung blockiert die Ablösung des Beurteilungswesens durch ein einfaches, transparentes und für die Beschäftigten akzeptables Verfahren, um Eignung, Leistung und Befähigung feststellen zu können. Die dienstliche Beurteilung wird in der Fachliteratur überwiegend negativ bewertet. Der DGB fordert mindestens die Aufnahme weiterer Verfahren (Zielvereinbarungen und/oder systematische Bewertungsverfahren), die zur Leistungsbewertung geeignet sind.

#### zu Artikel 1 § 53a Genetische Untersuchungen und Analysen

Gendiagnostik besitzt ein erhebliches Diskriminierungspotential. Sollten Arbeitgeber, Dienstherren und Versicherungen genetische Daten nutzen oder gar die Durchführung von Gentests verlangen, könnte der Zugang zu Arbeitsplätzen und öffentlichen Ämtern oder zu privaten Kranken- und Lebensversicherungen von genetischen Risiken abhängen.

Die Gleichstellung der Beamtinnen und Beamten des Bundes und der weiteren in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen Beschäftigten mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden im Gendiagnostikgesetz bereits vollzogen. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass nun auch die Landesregierung die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in den Schutzbereich mit einbezieht. Unverständlich ist, warum eine solche Regelung in allen Beamtengesetzen nachgezeichnet werden muss. Eine solche Schutzvorschrift wäre sinnvoller im Statusrecht zu regeln. Der DGB regt deshalb eine Bundesratsinitiative des Landes an, um dies im BeamtStG zu implementieren.

#### zu Artikel 1 § 59 - Pflicht zum Schadensersatz

Der DGB fordert die Aufnahme einer Höchstgrenze. Durch die Festlegung kann der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht gerecht werden.

Mit Blick auf bestehende Regelungen in anderen Bundesländern würden wir eine Höchstgrenze in Höhe des 3-fachen Monatsgehalts als angemessen ansehen. Ebenso erscheint eine Untergrenze (ca. 100 €) sinnvoll, bei welcher der Verwaltungsaufwand höher ist, als der einzufordernde Betrag.

#### zu Artikel 1 Zweiter Abschnitt - Nebentätigkeitsrecht

Wenn es einen Regelungskomplex gibt, bei dem das Ziel, die zu große Regelungs-dichte zu überwinden, gänzlich verfehlt worden ist, dann sind es die Regelungen zur

Nebentätigkeit. Auch unter Anerkennung der zwischen dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis bestehenden Unterschiede grundsätzlicher Art hätte der von den Tarifvertragsparteien beschrittene Weg einer einfachen und übersichtlichen Regelung auch für den Beamtenbereich Vorbild sein können.

#### zu Artikel 1 § 61 - Nebentätigkeit auf Verlangen

Der DGB hält diese Regelung für problematisch. Der Dienstherr kann Beamtinnen und Beamte verpflichten, über den Dienst hinweg zusätzlich eine Nebentätigkeit auszuüben, wenn dies zum Nutzen des Dienstherrn ist. Dies bedeutet faktisch einen Eingriff in die Privatsphäre der betroffenen Beamten, da er oder sie über die 41 Stunden-Arbeitszeit hinaus zusätzlich eine Nebentätigkeit verrichten müsste.

#### zu Artikel 1 § 63 - Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung der verfassungsrechtlichen Einschätzung des DGB folgt und von der, im Arbeitsentwurf 2 zum DRG enthaltenen, Regelung der präventiven Anzeigepflicht und der daraus resultierenden Genehmigungspflicht für gewerkschaftliches Engagement Abstand genommen hat.

#### zu Artikel 1 § 68 Arbeitszeit

zu Absatz 1: Der DGB kritisiert weiterhin das Festhalten an der bisherigen Dauer der Wochenarbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden führt zur Einsparung von Stellen und verschärft die Arbeitslosigkeit im Land zusätzlich. Die ohnehin problematischen Übernahmekancen für Auszubildende verringern sich dadurch weiter. Für Teilzeitbeschäftigte mit einer festen Stundenzahl hat die Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden zu einer Verringerung ihres Einkommens geführt. Nicht nur angesichts einer längeren Lebensarbeitszeit, sondern auch wegen der zunehmenden Arbeitsverdichtung, muss schon allein aus gesundheitspräventiven Erwägungen die Wochenarbeitszeit reduziert werden.

Im Nachbarland Bayern ist Bewegung in dieser Frage gekommen. Arbeitszeit darf kein „Tabuthema“ für die Politik bleiben. Die Beamtinnen und Beamten sind es leid. Sie leisten, wie die Tarifbeschäftigten, gute Arbeit und wollen ihr Engagement und ihre Motivation auch honoriert bekommen. Der DGB fordert deshalb eine schnelle und echte Angleichung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an die Tarifbeschäftigten.

zu Absatz 2: Der DGB steht kritisch zur Regelung über Opt-Out-Modelle, weil sie die Gefahr birgt, dass Beschäftigte dem Druck des Arbeitgebers nachgeben und die Freiwilligkeit nicht wirklich sichergestellt ist. Deshalb muss eine Opt-Out-Regelung die Mindestanforderungen erfüllen, die das Arbeitszeitgesetz vorsieht. Die jetzige Formulierung ist hinsichtlich des Gesundheitsschutzes zu unverbindlich. Es muss deutlich werden, dass die Gesundheitsförderung über das normale Maß hinausge-

hen muss. Die einzelnen Maßnahmen müssen vor Ort unter Beteiligung der Betroffenen und ihrer Personalräte festgelegt werden. Der DGB lehnt eine Regelung ab, in der Beamtinnen und Beamte ihre Bereitschaft nicht jederzeit widerrufen können, sondern - anders als im Arbeitszeitgesetz - eine Frist von 2 Monaten einhalten müssen. Außerdem muss gewährleistet sein, dass hinsichtlich des Nachweises einer Benachteiligung wegen der Ablehnung eines Opt-Out eine Beweiserleichterung analog der des AGG gilt. Der DGB schlägt daher folgende Formulierung für Abs. 2 Satz 2 und 3 vor: „Für Einsatzbeamtinnen und -beamte, die Bereitschaftsdienst im Wechseldienst leisten und deren durchschnittliche dienstliche Inanspruchnahme maximal 40 v.H. beträgt, kann unter besonderer Beachtung des Gesundheitsschutzes und der allgemeinen Grundsätze der Arbeitssicherheit...“

Satz 3 1. Halbsatz sollte folgendermaßen lauten: „Die Beamtin oder der Beamte kann die Einwilligung jederzeit widerrufen;...“

Der Anforderung der Beweiserleichterung wäre mit einer Ergänzung von § 76 LBG (siehe Anmerkung dort), auf den hier verwiesen wird, Rechnung getragen.

zu Absatz 3: Das System der Mehrarbeit wird abgelehnt, da es schon in der Vergangenheit zu Schwierigkeiten für die Beschäftigten führte. Es ist nicht zeitgemäß, Beamtinnen und Beamten ohne Entschädigung Überstunden abzuverlangen. Es ist aus gewerkschaftlicher Sicht nun an der Zeit, auch im Beamtenrecht, unabhängig von der Anzahl der Überstunden, einen Zeitzuschlag und einen zeitlichen Ausgleich ab der ersten Stunde vorzusehen. Wenn dieser nicht in einer angemessenen Frist möglich ist, ist eine Bezahlung zwingend vorzuschreiben.

Die festgelegte Obergrenze für die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden berücksichtigt nicht die Option auf Mehrarbeitsbefreiung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte. § 124 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) räumt schwerbehinderten Menschen das Recht ein, auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu sein. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu wiederholt festgestellt, dass Mehrarbeit im Sinne von § 124 SGB IX unabhängig von tariflichen, arbeitsvertraglichen oder anderen Bestimmungen diejenige Zeit ist, die arbeitstäglich 8 Stunden nach § 3 Arbeitszeitgesetz überschreitet. Daran ändert auch eine abweichende Verwendung des Begriffs „Mehrarbeit“ im Landesbeamtengesetz nichts. Die Freistellung von Mehrarbeit im Sinne des SGB IX tritt mit dem vom schwerbehinderten Beschäftigten geäußerten Verlangen ein. Viele Dienstherrn können mit dieser Regelung nicht umgehen. Schwerbehinderte Beschäftigte, gleich ob im Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis, werden in eine Bittstellerposition gedrängt, wenn sie ihren Rechtsanspruch umsetzen wollen. Oftmals sind Benachteiligungen die Folge. Bis auf Baden-Württemberg haben der Bund sowie alle Bundesländer, die für ihre Beamtinnen und Beamten eine Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden festgesetzt ha-

ben, das Problem erkannt und die Wochenarbeitszeit für ihre schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten um mindestens eine Stunde reduziert. Der DGB fordert, eine entsprechende Regelung entweder im LBG oder in der AzUVO zu treffen. Dadurch wird einer ggf. vorhandenen eingeschränkten Belastbarkeit von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten Rechnung getragen. Die Regelung dient auch der Gesundheitsprävention im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

#### zu Artikel 1 § 69 - Fernbleiben vom Dienst, Krankheit

Der DGB begrüßt, dass der DGB-Forderung nach einer an § 74 SGB V vergleichbaren Regelung für Beamtinnen und Beamte gefolgt wird.

In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, grundsätzliche Ausführungen zu treffen, die den Status der betroffenen Beamtin bzw. des Beamten im Eingliederungsfall festlegen. Dies den Dienstherren zu überlassen, wäre verantwortungslos. Personalverwaltungen sind geneigt, sich bei stufenweiser Wiedereingliederung von Beamtinnen und Beamten voll an die Regelungen für die gesetzlich Krankenversicherten anzulehnen (§ 74 SGB V). Allerdings ist der rechtliche Rahmen dort ein grundlegend anderer, da die Versicherten zum einen dem Arbeits- und Tarifrecht unterliegen und eine Vereinbarung über eine stufenweise Wiedereingliederung ein besonderes vertragliches Verhältnis darstellt. Zum anderen sind Beschäftigte während einer stufenweisen Wiedereingliederung regelmäßig aus der Entgeltfortzahlung herausgefallen und erhalten Krankengeld.

Darüber hinaus sind weitere Fragen zu klären. Unklar ist, wie die (vereinbarte) Arbeitszeit bei stufenweiser Wiedereingliederung erfasst wird, oder ob die Beamtin oder der Beamte im Zeiterfassungssystem weiterhin als arbeitsunfähig erkrankt gebucht wird. Für eine Erfassung, ggf. mit Kennzeichnung als freiwilliger Wiedereingliederungsversuch, spräche die ohnehin erforderliche Evaluation, ob die jeweilige Arbeits-/Belastungsstufe erfolgreich bewältigt worden ist und die nächste Stufe angegangen werden kann.

Klärungsbedürftig erscheint auch, wie im Falle von Wiedereingliederungen besoldungsrechtliche Fragen landeseinheitlich zu beantworten sind, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden bzw. nicht in Konflikt mit dem AGG zu kommen. So muss bspw. die Frage geklärt werden, wie mit dem Fall einer stufenweisen Wiedereingliederung, in dem Beamte mit ärztlicher Zustimmung Dienste verrichten, für die besoldungsrechtliche Erschwerniszulagen zu bezahlen sind (z.B. Schichtdienst oder DUZ in der Polizei) umgegangen wird. Ebenfalls unklar ist, ob während einer längeren stufenweisen Wiedereingliederung Erholungsurlaub genommen werden kann (im Einvernehmen mit dem Arzt).

Unklar ist ebenfalls, wie Zeiträume einer länger andauernden stufenweisen Wiedereingliederung für die Regelbeurteilung relevant sind. Wie werden diese Zeiträume unter Berücksichtigung des Leistungsvermögens beurteilt?

zu Artikel 1 § 70 - Teilzeitbeschäftigung

Der DGB begrüßt die verbesserte Teilzeitregelung für Beamtinnen und Beamte mit Kindern. Insgesamt ist es gelungen, die bislang in unterschiedlichen Paragraphen geregelten Sachverhalte sinnvoll zusammenzufassen.

Um dem von der Landesregierung gesteckten Ziel „Kinderland Baden-Württemberg“ Nachdruck zu verleihen, fordert der DGB, die Kann-Vorschriften in Soll-Vorschriften umzuwandeln. Die dienstlichen Interessen bleiben durch die Regelung dennoch gewahrt. Im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zugunsten eines sanften Übergangs in den Ruhestand fordert der DGB, die unterhältige Teilzeit generell zu ermöglichen. Ebenso sollten für den Fall, dass das DRG bis Schuljahresbeginn 2010/11 nicht in Kraft ist, Anträge auf unterhältige Teilzeit im Schulbereich bereits jetzt, im Vorgriff auf die zu erwartende Regelung, genehmigt werden.

zu Absatz 2 und 3: Mit der neuen Teilzeitregelung sollen nun drei Untergrenzen eingeführt werden: 25%, 30 % und 50 %. Dies ist im Sinne einer effizienten Verwaltung nicht hilfreich. Der DGB fordert eine einheitliche Untergrenze.

zu Absatz 5: Der DGB begrüßt die sog. Sabbatjahr-Regelung. Die Zusammenfassung mehrerer Freistellungsjahre ist positiv. Der DGB fordert, diese insgesamt positive und von den Lehrkräften gerne genutzte Regelung auf die anderen Ressorts auszuweiten. Auch hier erscheint eine Soll-Formulierung angemessen. Schließlich handelt es sich bei der angesparten Zeit um ein zinnloses Darlehen an den Dienstherrn.

zu Absatz 6 Satz 3: Der DGB lehnt die Regelung ab, wonach ohne Differenzierung nach dem Grund für eine Teilzeitbeschäftigung, Dauer und Umfang der Teilzeit aus zwingenden dienstlichen Gründen im Nachhinein beschränkt werden können. Bei der familienpolitischen Teilzeit muss den Betroffenen die gleiche Planungssicherheit gegeben werden wie beim familienpolitischen Urlaub. Das heißt, eine nachträgliche Beschränkung von Dauer und Umfang der Teilzeitbeschäftigung muss für diese Fälle gänzlich ausgeschlossen werden.

Der DGB schlägt vor, in Satz 3 vor dem Punkt einzufügen: „; davon ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen“.

zu Artikel 1 § 71 - Altersteilzeit

Die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ist ein wichtiger Schritt, um auch Frühpensionierungen zu verringern. Nach gewerkschaftlicher Auffassung müssen für

altersgerechte Arbeitsbedingungen auch attraktive Arbeitszeitmodelle geschaffen werden. Deshalb plädiert der DGB für einen Rechtsanspruch für alle Beamtinnen und Beamten ab dem 60. Lebensjahr, nicht nur für Schwerbehinderte. Das Nachbarland Bayern hat dies für alle seine Beamtinnen und Beamten eingeführt. Es kann deshalb nicht angehen, nur die finanziell verschlechterte Regelung nachzuzeichnen.

Die Fortführung der Altersteilzeit für Schwerbehinderte ist nicht nur eine notwendige Maßnahme im Rahmen der Fürsorgepflicht, sondern auch ein Weg zur Reduzierung der Pensionsausgaben durch die Vermeidung von Dienstunfähigkeit. Deshalb fordert der DGB, aus der Kann-Vorschrift eine Soll-Vorschrift zu machen.

Sicherlich ist die häufig gewählte Variante der geblockten Altersteilzeit nicht das Modell, das der Gesetzgeber beim Altersteilzeitgesetz im Blick hatte. Ihm ging es vorrangig um einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Durch schwierige Rahmenbedingungen öffentlichen Dienst bedeutet Teilzeitarbeit für die Betroffenen nicht selten fast volle Arbeitsleistung. Dies macht die Entscheidung für das Blockmodell verständlich. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand könnte auf lange Sicht betrachtet die bessere Alternative sein.

Deshalb sollte bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Teilzeitmodell analog der Regelung in § 70 Abs. 2 LBG-neu eine unterhälftige Beschäftigung unbedingt zugelassen werden. Zum Antragszeitpunkt bereits teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte haben sonst keine Möglichkeit, sich für Altersteilzeit im Teilzeitmodell zu entscheiden, sondern können nur das Blockmodell wählen. Bei behinderungsbedingt eingeschränkter Belastbarkeit von Beamtinnen und Beamten ist aber gerade das Teilzeitmodell die zu empfehlende Modellvariante. Zudem werden Gruppen von Beamtinnen und Beamten, die überproportional in Teilzeit beschäftigt sind, benachteiligt.

#### zu Artikel 1 § 74 - Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub

Der DGB hält die Höchstdauer in ihrer Ausgestaltung für kontraproduktiv. Beamtinnen und Beamte, die die Höchstdauer ausgeschöpft haben, können im späteren Berufsleben weder eine unterhälftige Teilzeit noch Zeiten für die Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen. Nachdem der Landesrechnungshof – vor der Entscheidung, ob die arbeitsmarktpolitische Teilzeit weitergeführt werden sollte - festgestellt hatte, dass Teilzeitbeschäftigung ein wesentlicher Beitrag zum Erhalt der Dienstfähigkeit ist, beschloss die damalige Landesregierung die damals geltende Höchstgrenze von Teilzeit und Beurlaubung wieder abzuschaffen. Dieses Argument ist heute gültiger denn je. Es gibt keinen Grund, eine derartige Höchstgrenze nun neu einzuführen. Der DGB fordert, die Höchstgrenze nur auf Beurlaubung zu beschränken.

#### zu Artikel 1 § 75 - Pflegezeiten

Das Pflegezeitgesetz sieht im Falle einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines nahen Angehörigen die Möglichkeit vor, bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fern zu bleiben. Der DGB begrüßt, dass diese Regelung nun für die Beamtinnen und Beamte übernommen wird. Der DGB fordert, während dieser Zeit die Besoldung der betroffenen Beamtinnen und Beamten fortzuzahlen.

Der DGB erachtet auch an dieser Stelle eine einheitliche Untergrenze der unterhälftigen Beschäftigung, die mit § 70 LBG-neu korrespondiert, für sinnvoll.

#### zu Artikel 1 § 76 – Benachteiligungsverbot

Es muss klargestellt werden, dass nicht nur in den Fällen des Absatzes 2, sondern auch in den Fällen des Absatzes 1, die Beweislast erleichterungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten. Dies kann dadurch gewährleistet werden, dass der 3. Satz des Absatz 2 zu Absatz 3 wird.

#### zu Artikel 1 § 78 - Arbeitsschutz

Der DGB ist enttäuscht, dass die Landesregierung die Chance verstreichen lässt, hier grundsätzliche Aussagen zur Gesundheitsprävention für Beamtinnen und Beamte zu treffen. Die Förderung der Gesundheit liegt im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und des Dienstherrn. Arbeitsmotivation und Qualifikation müssen durch eine betriebliche Gesundheitsförderung gefördert und erhalten werden. Angesichts gestiegener Anforderungen in der Arbeitswelt, Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie den demografischen Herausforderungen, stünde es der Landesregierung gut zu Gesicht, rechtlich verpflichtende Rahmenregelungen zur Gesundheitsförderung für alle Dienstherrn und Beamtinnen und Beamten zu schaffen.

#### zu Artikel 1 § 79 - Beihilfe

Der DGB vermisst eine Regelung, die den freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten einen hälftigen Zuschuss zu den Krankenkassenbeiträgen gewährt. Beamtinnen und Beamte, die freiwillig gesetzlich versichert sind, nehmen die Beihilfe - wenn überhaupt - nur noch in sehr wenigen Ausnahmefällen in Anspruch. Im Ausgleich hierzu gebietet es auch bereits der Alimentations- und Fürsorgegrundsatz, dass der Dienstherr den hälftigen Beitrag zur gesetzlichen Krankenkasse trägt. Jeder und jedem Beihilfeberechtigten muss die Möglichkeit eingeräumt werden, frei zu wählen, ob er oder sie Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse werden möchte oder aber weiterhin die Beihilfe beansprucht. Nur mit einer derart flexiblen Lösung können auch zukünftig anstehende Umbrüche im Gesundheitswesen in der Beihilfe umgesetzt und praktikabel gehandhabt werden können.

zu Artikel 1 § 83 – Erhebung von Personalaktendaten

Der DGB fordert die Streichung von § 83, zumindest aber eine inhaltliche Angleichung an § 36 Abs. 1 Landesdatenschutzgesetz (LDSG).

Einer bereichsspezifischen Regelung bedarf es nicht. Die bisherige Regelung in § 113 Abs. 4 LBG-alt ist eine allgemeine bereichsspezifische Erhebungsvorschrift für personenbezogene Daten und nicht begrenzt auf Personalaktendaten (siehe LT-Drs. 11/6584, S. 32). Diese hatte als Regelungsziel, die Erhebung personenbezogener Daten (nicht nur Personalaktendaten) auf bestimmte Zwecke zu begrenzen (zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes).

Die bereichsspezifische Regelung wurde ins LBG aufgenommen, weil es zum Zeitpunkt der Neufassung des Personalaktenrechts 1996 noch keine spezielle datenschutzrechtliche Landesregelung für Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im LDSG gab. Eine solche wurde mit § 36 LDSG erst mit der Novellierung des LDSG im Zuge der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie im Jahre 2000 ins LDSG aufgenommen. § 36 LDSG begrenzt den Zweck in gleicher Weise wie § 113 Abs. 4 LBG-alt - nicht nur die Erhebung, sondern umfassend alle Phasen der Verarbeitung (also einschließlich der Erhebung i. S. § 3 Abs. 2 LDSG). Insofern erübrigt sich heute eine neuerliche Berücksichtigung derselben den Zweck begrenzenden Regelung im LBG. Auf § 83 LBG-neu kann deshalb verzichtet werden, da mit § 36 Abs. 1 LDSG bereits eine anwendbare Regelung besteht. Würde § 83 LBG-neu nicht gestrichen, würde dies bedeuten, dass für die Erhebung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Dienstverhältnisses eines Beamten für Personalaktendaten § 83 LBG-neu und für Nichtpersonalaktendaten - Sachaktendaten - § 36 Abs. 1 LDSG zur Anwendung käme.

Sofern allerdings an § 83 LBG-neu mit der Begrenzung auf die Erhebung von Personalaktendaten festgehalten werden soll, wäre eine inhaltliche Angleichung an § 36 Abs. 1 LDSG vorzuschlagen, um nicht durch unterschiedlich normierte Erhebungsvorschriften bei Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst einen interpretativen Spielraum für differenzierte Auslegungen zu schaffen. § 36 Abs. 1 LDSG sieht derzeit neben der Durchführung innerdienstlicher organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen im Weiteren u.a. den Zweck der haushalts- und kostenrechnerischen Maßnahmen vor. Dieser Zweck wurde 1996, insbesondere im Rahmen der Entwicklung und Einführung neuer Steuerungsinstrumente in der Landesverwaltung, ins LDSG klarstellend aufgenommen.

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb der bisherige letzte Halbsatz in § 113 Abs. 4 Satz 1 „oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt“ nicht neuerlich in § 83 LBG-neu über-

nommen wurde. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Erhebung von Personalaktendaten in § 83 LBG-neu abschließend geregelt werden soll und kein Raum für eine bereichsspezifische bzw. andere Rechtsvorschrift i.S. von § 4 LDSG wie auch für eine Dienstvereinbarung zugelassen werden soll.

Der Verzicht auf die seitherige Regelung in § 113 Abs. 4 Satz 2

„Fragebogen, mit denen solche personenbezogenen Daten erhoben werden, bedürfen der Genehmigung durch die zuständige oberste Dienstbehörde; der Genehmigung bedarf es nicht für Fragebogen, die durch eine Verwaltungsvorschrift eines Ministeriums für die Verwendung in der Landesverwaltung festgelegt sind.“

bedeutet, dass den Personalvertretungen für die zukünftig zu verwendenden Erhebungsbögen bei der Einstellung im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung „Personalfragebogen“ mehr Verantwortung zuwächst, was aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen ist.

#### zu Artikel 1 § 84 - Speicherung, Veränderung und Nutzung

Der DGB begrüßt, dass die im Arbeitsentwurf 2 zum DRG zur Begründung des § 84 Abs. 3 LBG-neu enthaltenen folgenden Sätze gestrichen wurden: „Ergebnis der Untersuchung nach Satz 1 ist das ärztliche oder psychologische Gutachten, nicht die Schlussfolgerung daraus. So kann/muss z. B. bei der Frage zur Dienstunfähigkeit nicht nur die Aussage „ja“ oder „nein“, sondern das gesamte ärztliche Gutachten gespeichert werden.“

Somit sind Amtsärzte und Polizeiärzte im Rahmen der Übermittlung des Untersuchungsergebnisses weiterhin lediglich verpflichtet, der entscheidungsbefugten Dienststelle Auszüge aus dem amtsärztlichen Gutachten zu übermitteln. Die Ergebnisübermittlung beschränkt sich damit auf Erkenntnisse, die zur Entscheidungsfindung tatsächlich unabdingbar notwendig sind. Vollständige ärztliche Gutachten mit allen medizinischen Fakten und Details dürfen, wie schon bisher, nicht übermittelt werden und müssen beim Amtsarzt und Polizeiarzt verbleiben. Dies umfasst auch etwaige bei Dritten in Auftrag gegebene fachärztliche Gutachten, deren Ergebnisse in die amtsärztliche oder polizeiärztliche Bewertung einfließen. Der DGB sieht dennoch die Notwendigkeit, zu diesem Themenkomplex dezidierte und rechtlich eindeutige Regelungen zu treffen.

#### zu Artikel 1 § 86 – Löschung

Voraussetzung für die Löschung von Personalaktendaten in den Fällen des § 113 f Abs. 1 Nr. 2 und 3

- wenn der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,

- wenn nach dem verstorbenen Beamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist.

war bisher die in § 113 f Abs. 6 normierte Mitteilungspflicht

„Die für die Versorgung zuständige Behörde hat in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 und 3 der Personalakten führenden Behörde den Zeitpunkt des Abschlusses der Personalakten mitzuteilen.“

Es ist derzeit nicht erkennbar, dass auf diese Mitteilung durch die für die Versorgung zuständige Behörde, derzeit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV), im Weiteren verzichtet werden kann. Um dem Löschgebot nach § 86 Abs. 2 Nr. 2-4 nachkommen zu können, ist das LBV im Weiteren zu verpflichten, den Abschluss der Akte der Personalakten führenden verantwortlichen Stelle i.S. von § 87 Abs. 3-neu mitzuteilen. Ohne eine entsprechende Verpflichtung können faktisch die in § 86 Abs. 2 LBG-neu normierten Löschpflichten nicht umgesetzt werden. Es ist im Sinne einer effizienten Verwaltungsorganisation nicht zumutbar, dass die die Grunddatenbestände führenden verantwortlichen Stellen regelmäßig beim LBV nach dem Abschluss entsprechender Teildatenbestände nachfragen.

#### zu Artikel 1 § 87 – Einsichtsrecht, Anhörung, Mitteilung über gespeicherte Daten

„Der DGB fordert in § 87 Abs. 5 LBG die seitherige Transparenzregelung in § 113g Abs. 5 Satz 2 LBG nicht wegfällen zu lassen, sondern im Weiteren auch in § 87 Abs. 5 wie nachstehend zu übernehmen und nicht nur einschränkend zu regeln:

„Ferner sind die Verarbeitungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben.“

Die seitherige bereichsspezifische Transparenzregelung

„Bei erstmaliger Speicherung in automatisierten Dateien ist dem Betroffenen die Art der über ihn gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben.“

wird in § 87 Abs. 5 beschränkt auf die Mitteilung der Art der gespeicherten Daten. Hier wird nicht nur, wie in der Begründung zu § 87 Abs. 5 ausgeführt, eine Anpassung an die datenschutzrechtliche Terminologie vorgenommen, sondern bisherige Informationspflichten werden wieder eingeschränkt, die der Landesgesetzgeber 1996 im Sinne einer besonderen Gefährdung von Personalverwaltungssystemen ausgleichenden Transparenz noch für erforderlich hielt.

Die Ergänzung von § 87 Abs. 5 ist zwingend notwendig, weil die Gefährdung der automatisierten Verarbeitung von Personalakten mittels Personalverwaltungssystemen auf Grund der zunehmenden automatisierten Verzahnung von Verwaltungsprozessen nicht abgenommen, sondern eher zugenommen, hat.

Der DGB fordert außerdem, entweder durch einen Verweis auf § 21 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 LDSG oder durch explizite Aufnahme in § 87 entsprechend § 113 c Abs. 4 LBG-alt, klarzustellen: „Beamtinnen und Beamte haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Akten, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Dienstverhältnis verarbeitet werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist; dies gilt nicht für Sicherheitsakten.“

#### zu Artikel 1 § 89 - Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände

Nach Auffassung des DGB bedarf es einer Ausweitung dieser Bestimmung hin zu Vereinbarungsrechten über beamtenrechtliche Regelungen. Auch für Beamtinnen und Beamte bedarf die Ausgestaltung ihrer Rechte und Pflichten einer kollektiven Vereinbarung. Die Landesregierung hat 2006 bereits einen ersten Schritt in diese Richtung unternommen. Mit der Beteiligungsvereinbarung in 2007 wurden weitere Grundlagen gelegt. Dies muss weiter ausgebaut werden.

## **Artikel 2 - Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)**

Zur besseren Lesbarkeit und Anwendung wäre eine Satznummerierung wie beim LBG sehr wünschenswert.

### zu Artikel 2 § 2 - Gleichstellungsbestimmung

Der DGB bedauert, dass im LBesGBW nach wie vor die männliche Form verwendet wird mit dem Hinweis, dass damit auch Frauen gemeint seien. Einer modernen öffentlichen Verwaltung, in der Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind, stünde es gut an, beide Formen zu verwenden. Die Begründung, dass die männliche Form der besseren Lesbarkeit geschuldet sei, erscheint vorgeschoben. Wäre dies der Grund, könnte man wechselweise bei neuen Gesetzen und Verordnungen die männliche oder die weibliche Form mit entsprechenden Hinweisen verwenden.

### zu Artikel 2 § 6 - Verjährung der Ansprüche

Diese Regelung ist ein weiterer Beweis für das Auseinanderdriften des Dienstrechts im Bund und den Ländern. Es ist unverständlich, warum hier eine abweichende Regelung getroffen wird. Es entsteht der Eindruck, dass Dienstherren durch diese Regelung bevorzugt und vor weiteren Verpflichtungen geschützt werden.

### zu Artikel 2 § 11 - Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst

Während einer Untersuchungshaft sollen die Bezüge weitergezahlt werden und in vollem Umfang zurückgefordert werden, wenn der Beamte oder die Beamtin verurteilt wird. Dadurch werden betroffene Beamtinnen und Beamte schlechter gestellt als Empfänger von Sozialhilfe oder Hartz-IV-Leistungen. Während einer Untersuchungshaft sind laufende Kosten weiter zu zahlen, Unterhaltspflichten zu erfüllen. Anders als jemand, der kein Einkommen hat, kann der Beamte oder die Beamtin nicht Leistungen nach Hartz IV beantragen, insbesondere nicht nachträglich. Deshalb fordert der DGB, dass maximal der die Pfändungsfreigrenze übersteigende Betrag zurückgefordert werden darf.

### zu Artikel 2 § 14 - Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht

Der DGB fordert die Streichung von Abs. 2 Satz 2. Eine volle Aufrechnung bei Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher, unerlaubter, Handlung ist aus den gleichen Gründen wie zu § 11 nicht zulässig.

### zu Artikel 2 § 17 - Versorgungsrücklage

Die Gesetzesbegründung zu § 17 beschreibt, dass die Regelung § 14a BBesG entspreche. Unterschlagen wird dabei § 14a Absatz 5 BBesG. Dieser Absatz sieht eine Überprüfung der Wirkung der Versorgungsrücklage vor der achten Anpassung zur Absenkung des Versorgungsniveaus vor.



Der DGB fordert, auch den Absatz 5 in das baden-württembergische Besoldungsrecht zu übernehmen und die Überprüfung vor der achten Anpassung vorzunehmen. Schließlich werden auch Teile der den Beamtinnen und Beamten eigentlich zustehenden Besoldungsanpassung einbehalten, damit ihre Versorgungsansprüche sicherer werden. Beamtinnen und Beamte haben daher ein Interesse an einer Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahme und ein Informationsrecht über das Ergebnis.

#### zu Artikel 2 § 20 - Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung

Der DGB spricht sich für ein funktions- und anforderungsgerechtes Besoldungsrecht aus. Wer höherwertige Tätigkeiten wahrnimmt, muss auch entsprechend der höheren Besoldungsgruppe bezahlt werden - auch wenn diese Funktionen, z.B. im Falle von Vertretungen, nur vorübergehend übertragen werden. Zumindest müssen die nicht aus dem BBesG übernommenen §§ 45 und 46 (Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen und für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes) ins Landesrecht übernommen werden.

#### zu Artikel 2 § 21 -Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt

Wird zur vorübergehenden Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben ein Beamtenverhältnis auf Widerruf begründet (§4 Abs. 4 b BeamStG), wird für diese Tätigkeit nur die Besoldung aus dem Eingangsamts gezahlt. Das ist aus Sicht des DGB nicht sachgerecht.

Ist eine solche Aufgabe beispielsweise mit A 16 bewertet, wird nur A 13 gezahlt. Da der Beamte oder die Beamtin nur vorübergehend verwendet wird, erwirbt er oder sie in der Regel keinen Versorgungsanspruch und ist trotz des Beamtenstatus auch nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit. Dadurch stellen sich die Betroffenen schlechter als im Angestelltenverhältnis: Sie werden nicht wie im Angestelltenverhältnis nach der übertragenen Funktion bezahlt und haben die vollen Abzüge. Der DGB fordert deshalb die Bezahlung auch im Beamtenverhältnis nach der vorübergehend übertragenen Tätigkeit (im Beispiel nach A 16) oder eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis.

#### zu Artikel 2 § 22 - Besoldungsanspruch bei der Verleihung eines anderen Amtes

Der DGB wertet diese Regelung grundsätzlich positiv. § 22 und § 62 sollen die Regelungen des § 13 BBesG zur Ausgleichszulage wegen der Übertragung eines niedriger bewerteten Amtes ersetzen. § 22 bestimmt, dass statt einer „mitwachsenden“ Zulage das Grundgehalt des bisherigen Amtes gezahlt wird. Das entspricht im Er-

gebnis der bisherigen Regelung. Diese nun ist aber viel verständlicher als § 13 Abs. 1 und Abs.2 Satz 1 BBesG.

Zur Regelung bezüglich der Stellenzulagen werden in § 62 LBesGBW Aussagen getroffen.

#### zu Artikel 2 § 23 - Besondere Eingangsbesoldung

Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung des § 23 LBesGBW. Die Absenkung der Besoldung für die Dauer von drei Jahren ab Besoldungsgruppe A12 stellt einen Widerspruch in sich dar. Am Beispiel des Geschäftsbereiches des Kultusministeriums stellen wir fest, dass auf der einen Seite das Ministerium z.B. massiv die Anwerbung von Lehrkräften für berufliche Schulen betreibt, andererseits beklagt, dass der Anteil der Studierenden für das Lehramt an Hauptschulen und beruflichen Schulen weit unter dem Bedarf liegt. Die Absenkung der Eingangsbesoldung wird die Attraktivität der Lehrämter noch weiter verschlechtern. Des Weiteren ist es unredlich, zum einen mit Steuergeldern Werbemaßnahmen in anderen Bundesländern zur Gewinnung von Lehrkräften zu finanzieren, zum anderen bei der Einstellung der so motivierten Personen in das Beamtenverhältnis deren Bezüge abzusenken. Angesichts des demographischen Wandels und der damit verbundene Sorge über die Fachkräftegewinnung im öffentlichen Dienst ist eine solche Regelung kontraproduktiv. Einen weit größeren Widerspruch birgt die in § 23 LBesGBW getroffene Regelung zur Möglichkeit, in § 73 LBesGBW Sonderzuschläge von bis zu 25 Prozent zu gewähren. Insbesondere Jungakademikerinnen und -akademiker sollen mit Gehaltskürzungen Sonderzuschläge finanzieren. Für den DGB ist eine seltsame Ausgestaltung von Solidarität.

#### zu Artikel 2 § 24 - Eingangssämter für Beamte

Der DGB sieht in der Zuordnung der Eingangssämter Probleme mit der Gleichstellung. Angesichts der heutigen Tätigkeitsprofile im nichttechnischen Dienst erscheint eine Zuordnung zu A6 anachronistisch. Für den DGB gibt es keine sachgerechten Gründe für diese Differenzierung. In technischen Laufbahnen mit Eingangssamt A7 bzw. A10 sind überwiegend Männer beschäftigt. Der überwiegende Teil der Beschäftigten mit Eingangssamt A 6 sind Frauen.

Der DGB kritisiert weiterhin, dass nur für 20 % der aus dem einfachen Dienst in A 5 überführten Beamtinnen und Beamten der Zugang zu A6 möglich sein soll. Der DGB fordert die Streichung dieser Obergrenze. A 6 soll ein unbeschränktes Beförderungssamt für A 5 sein.

#### zu Artikel 2 § 27 - Obergrenzen für Beförderungssämter

Der DGB fordert die Streichung der Stellenobergrenzen. Sie sind mit einer funktionsgerechten Bezahlung nicht vereinbar.



zu Artikel 2 § 28 Landesbesoldungsordnungen A und B

Im Gegensatz zum Anhörungsentwurf 2 des DRG wird in der vorliegenden Fassung des LBesGBW in der Anlage 6 zu § 28 (2) Satz 2 in den Besoldungsstufen A5, A6 und A7 eine neue Stufe 1 vorgeschaltet, wodurch sich die Eingangsbesoldung verringert und die Gesamtdurchlaufzeit in den einzelnen Erfahrungsstufen bis zur letzten Stufe verlängert, was ein geringeres Lebenseinkommen bedeutet. Ein Grund hierfür ist uns nicht ersichtlich, zumal der politische Wille, zugunsten der jüngeren Beamten eine finanzielle Besserstellung zu erreichen, mit dieser Maßnahme ins Gegenteil verkehrt wird.

zu Artikel 2 § 32 - Bemessung des Grundgehalts in der LBesO A

Der DGB wertet es grundsätzlich positiv, dass mit den jeweiligen Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen typische Ausbildungsbiografien nachgebildet werden sollen.

Der Wegfall der Stufe 1 in den Besoldungsgruppen A5 und A6 im ersten Entwurf wäre von uns begrüßt worden. Wir bedauern, dass davon wieder Abstand genommen wurde.

Der DGB begrüßt, dass in den Besoldungsgruppen des gehobenen und des höheren Dienstes der Einstieg in deutlich höheren Stufen erfolgt. Damit wird der längeren akademischen Ausbildung Rechnung getragen. Entsprechend der vom Finanzministerium vorgelegten Zahlen zum durchschnittlichen Eintrittsalter fordert der DGB für A 9, A 10 und A 11 den Einstieg in Stufe 4, für A 12 in Stufe 5 und für A 13 in Stufe 6.

Der DGB begrüßt, dass der Betrag, der für Leistungsstufen ausgegeben wurde (16 Mio. Euro) in die strukturellen Maßnahmen (Beförderungen) fließt. Die Einsparungen beim Tabellenumbau 1997 sollten für Leistungsstufen und -prämien zur Verfügung gestellt werden. In Anbetracht des Umstands, dass die für Leistungsstufen ausgegebenen Beträge nur einen Teil der Einsparungen seit 1997 durch die Verlängerung der Stufenlaufzeiten ausmachen, müsste der insgesamt für strukturelle Maßnahmen zur Verfügung gestellte Betrag (40 Mio. Euro) höher sein.

Der DGB fordert die Streichung des Absatz 5. Die vorgesehene Regelung öffnet Tür und Tor für Missbrauch, insbesondere vor dem Hintergrund leerer Haushaltskassen. Sie ist darüber hinaus völlig unnötig.

Drei Konstellationen für schlechte Leistungen sind denkbar:

1. Der Beamte oder die Beamtin ist nicht fähig die Leistung zu erbringen, z.B. weil ihm/ihr die Qualifikation fehlt oder wegen schlechter Rahmenbedingungen (Arbeitsmittel, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Mobbing...)



2. Der Beamte oder die Beamtin ist aus gesundheitlichen (physischen, psychischen oder behinderungsbedingten) Gründen nicht in der Lage, die Leistung zu erbringen
3. Der Beamte oder die Beamtin ist qualifiziert und in jeder Hinsicht in der Lage, die Leistung zu erbringen, hält diese aber zurück.

Im ersten Fall wäre dies ein Indiz für mangelhafte Führung. Die Lösung läge dann in der Qualifizierung oder Verbesserung der Rahmenbedingungen. Mit Einfrieren des Gehalts ist das Problem nicht zu lösen.

Das gilt im zweiten Fall entsprechend. Hier wäre die Frage der Dienstfähigkeit zu klären. Bei behinderungsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit darf der Dienstherr aus Gründen der Fürsorge und dem Diskriminierungsverbot Behinderter dies hinnehmen.

Im dritten Fall gibt es ein adäquates Mittel: das erheblich gestraffte und vereinfachte Disziplinarverfahren, das den Betroffenen aber zumindest eine Chance in einem geordneten Verfahren bietet, die ersten beiden Fälle vom dritten zu unterscheiden.

Ungeachtet der generellen Ablehnung dieser Regelung sind folgende Punkte zu kritisieren:

- Es werden keine Mindestanforderungen für das dezentral von den einzelnen Dienstherrn durchzuführende Verfahren formuliert
- Der Ausschluss der aufschiebenden Wirkung von Widerspruch und Klage ist unverhältnismäßig in Anbetracht der hohen Zahl von zu erwartenden Fehlentscheidungen, dies ist insbesondere in kleineren Einrichtungen (Kommunen und selbständigen Körperschaften mit Dienstherrnfähigkeit) aufgrund mangelnder Erfahrung zu befürchten.
- Es fehlen gänzlich Vorstellungen zur „Leistungseinschätzung“. Im Kommunalen Dienst gibt es wegen des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes keine Regelbeurteilungen auf die ggf. zurückgegriffen werden könnte.

#### zu Artikel 2 § 33 - Berücksichtigungsfähige Zeiten

Der DGB fordert sowohl die Streichung des Abs. 1 Nr. 3 letzter Satz sowie Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz.

In der Arbeitswelt von heute werden berufliche Qualifikationen häufiger ohne formale Ausbildung erworben. Die Einschränkungen entsprechen deshalb nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Auch ohne formale Ausbildung können Berufstätigkeiten berufsförderlich sein. Durch die beabsichtigte Regelung leidet die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (Techniklehrkräfte,

Ingenieure usw.) müssten oft mit erheblichen finanziellen Einbußen rechnen. Letztlich stellt diese Regelung ein Hemmnis für den gewollten Fachkräfteaustausch zwischen Wirtschaft und Öffentlichem Dienst dar.

Der DGB fordert, dass Zeiten als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nach abgeschlossener Laufbahnprüfung bei einem anderen Arbeitgeber, aber in einer laufbahnentsprechenden Tätigkeit (z.B. als Lehrkraft an einer staatlich anerkannten Privatschule), den Zeiten gemäß § 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 gleichgestellt und damit von der Begrenzung auf fünf Jahre ausgenommen werden.

#### zu Artikel 2 § 42 - Familienzuschlag

Eingetragene Lebenspartnerschaften müssen im öffentlichen Dienstrecht der Ehe gleichgestellt werden. Warum die Landesregierung diesen Schritt, trotz Hinweis im Ressortanhörungsverfahren, nicht nachvollzieht, blieb bislang unbeantwortet. Es ist kein Differenzierungsgrund erkennbar, der es nach dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) rechtfertigt, die Gleichbehandlung zwar beim Versorgungsausgleich mit negativen Folgen für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, nicht aber beispielsweise beim Familienzuschlag, zu berücksichtigen. Es muss sichergestellt werden, dass beide Ehepartner bzw. Lebenspartner in der Summe mindestens den ehebezogenen Teil des baden-württembergischen Familienzuschlags erhalten.

#### zu Absatz 1 Nr. 4 und Absatz 5 (Konkurrenzregelungen)

Nach der Rechtsprechung gilt eine Leistung als dem Familienzuschlag der Stufe 1 „entsprechend“, wenn sie mindestens die Hälfte des Höchstbetrages des Familienzuschlags beträgt (Schwegmann/Summer RZ 12 g zu § 40). Eine entsprechende Leistung hat zur Folge, dass der Familienzuschlag auch nur zur Hälfte gezahlt wird. Der Gesetzentwurf sieht nun vor, dass eine Leistung bereits bei 40 % des in Baden-Württemberg zustehenden Familienzuschlags der Stufe 1 „entsprechend“ ist. Das Finanzministerium geht davon aus, dass perspektivisch Baden-Württemberg die besseren Regelungen habe - sprich die höheren Beträge zahle. Das ist - wie die Regelungen beim Bund (z.B. Erschwerniszulagen) und in anderen Ländern (z.B. Arbeitszeit in Bayern) zeigen - fraglich. Diese „Blüte der Föderalisierung“ führt auf jeden Fall zu geringeren Leistungen bei den Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg und wird deshalb vom DGB abgelehnt.

Das gilt auch für die Definition der „entsprechenden Leistung“ beim Kinderzuschlag, die hier auf 80 % festgelegt wurde. Zwar können Berechtigte durch einen Berichtigtenwechsel die Kürzung vermeiden, das erfordert jedoch die Kenntnis der Problematik und ist aus Sicht des DGB nicht akzeptabel.

Der DGB fordert, es bei der bisherigen Regelung zu belassen und nicht der ohnehin zerfleddernden Beamtenrechtslandschaft eine weitere baden-württembergische „Spezialität“ hinzuzufügen.

#### zu Artikel 2 § 44 - Amtszulagen

In Anlage 13 zu § 44 LBesGBW ist die Amtszulage A 16+Z nicht aufgeführt, die Amtszulage für Leitende Polizeidirektoren. Der DGB geht von einem redaktionellen Fehler aus und bittet die Anlage entsprechend zu ergänzen.

Die Funktionsstelle FOL'in als Fachbetreuer/in wird derzeit nach A 11 + Amtszulage vergütet. Forderung: A 12 wie für die Funktionsstelle TOL'in als Fachbetreuer/in. In der Landesverwaltung gibt es keine andere Funktionsstelle in A 11+AZ!

#### zu Artikel 2 § 46 - Stellenzulagen

Im Gesetzentwurf fehlt die Regelung von § 42 Abs. 3 Satz 2 BBesG 2006, die die Weitergewährung einer Stellenzulage bei vorübergehender Übertragung einer anderen Funktion (aus besonderen Gründen) gewährleistet. Der DGB lehnt eine Regelung ab, bei der bspw. Feuerwehrbeamten künftig bei Abordnungen ins Innenministerium (z.B. anlässlich einer Weltmeisterschaft) die Stellenzulage nicht weiter gezahlt wird.

#### zu Artikel 2 §§ 47 bis 49 - Zulagen der Vollzugsdienste

Polizei-, Feuerwehr-, Justizvollzugszulage sind wesentlicher Bestandteil der Besoldung und müssen daher mindestens nach einer gewissen Zeit ruhegehaltfähig sein. Die Zulagen für diese Beamtengruppen sind nur eine geringe Kompensation für die außerordentlichen Belastungen und Gefahren des Dienstes. Insbesondere vor dem Hintergrund der sonstigen starken Einschnitte im Vollzugsbereich ist die Ruhegehaltfähigkeit für diese Beamtengruppen wichtig, um annähernd das Versorgungsniveau zu halten.

#### zu Artikel 2 § 51 - Zulage für Beamte als fliegendes Personal

Die Reduzierung der Stellenzulage in Abs. 2 Satz 2 ist nicht nachvollziehbar und erweckt den Eindruck eines Beitrags zur Haushaltskonsolidierung.

#### Zu Artikel 2 § 53 – Zulage für die Verwendung bei obersten Behörden

(Höhere) Zulagen bei einer Verwendung bei obersten Behörden des Bundes oder eines anderen Landes sollen baden-württembergische Beamtinnen und Beamte nur dann erhalten, wenn der Bund oder das andere Land die Kosten dafür erstattet. Diese Regelung muss aus Sicht des DGB ins Beamtenstatusgesetz, bzw. bedarf es verbindlicher Absprachen zwischen den Dienstherren.

#### zu Artikel 2 § 61 - Zulagen für besondere Erschwernisse



Die vorgelegte Erschwerniszulagenverordnung ist lediglich eine Abschrift der alten Erschwerniszulagenverordnung des Bundes. Die Landesregierung ist nicht einmal bereit die positiven Änderungen, die der Bund mit der Änderung 2009 aufgenommen hat, zu übernehmen. Der DGB fordert, die positiven Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes zu übernehmen.

#### zu Artikel 2 § 62 - Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

Der DGB lehnt diese Regelung ab. Das Abschmelzen der Stellenzulage erfolgt erheblich schneller als bisher. Bislang wurde die Stellenzulage bei jeder Besoldungserhöhung (sowohl Besoldungsanpassung als auch Beförderung) um ein Drittel (§ 13 Absatz 1 BBesG) bzw. die Hälfte des Erhöhungsbetrags (§ 13 Abs. 2 BBesG) angerechnet.

Nun sollen in jedem Jahr 20 % der Stellenzulage gekürzt werden, auch wenn es keine Besoldungsanpassung gibt. Wenn eine Besoldungsanpassung ausfällt, was bei der derzeitigen Haushaltslage befürchtet werden muss, kommt es zu einer echten Kürzung der Besoldung. Höhergruppierungen oder die Zahlung einer anderen Stellenzulage haben zur Folge, dass voll gekürzt wird. Das bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte von ihrer Beförderung nichts haben. Das ist weder motivations- noch leistungsfördernd und erfüllt allein den Tatbestand der Haushaltskonsolidierung. Der DGB fordert, die bisherige Abschmelzungsregelung für Stellenzulagen zu übernehmen.

#### zu Artikel 2 § 63 - Mehrarbeitsvergütung

zu Absatz 3: Nach wie vor sollen bis zu 480 Stunden im Jahr als Mehrarbeitsstunden vergütet werden können. Das bedeutet, dass diese 480 Stunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können. Rechnet man die 480 Stunden um, dann ergibt sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 51,43 Stunden. Damit wird die höchstzulässige Arbeitszeit von 48 Stunden nach der dem Schutz der Beschäftigten dienenden EU-Arbeitszeitrichtlinie weit überschritten. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Es muss sogar befürchtet werden, dass noch mehr Arbeit geleistet wird, dann aber unentgeltlich, weil eine Höchstgrenze definiert wird. Das muss aus Fürsorgegesichtspunkten unterbunden werden.

zu Absatz 4: Der DGB fordert die Vergütung der Mehrarbeit ab der ersten Stunde und deshalb die Streichung des Absatz 4, inklusive der Regelung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte.

Der DGB fordert deshalb für alle Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind, angestellt oder verbeamtet - dass ab der ersten Stunde Mehrarbeit voll bezahlt wird, da es keine Mehrarbeit „umsonst“ geben darf. Das

Land darf nicht weiterhin den tatsächlichen Bedarf mit der Mehrarbeit seiner Beamtinnen und Beamten kompensieren, anstatt ausreichend Personal einzustellen. Die Einführung dieser Regelung wurde damals mit dem Verwaltungsaufwand begründet. Mit Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung ist diese Begründung hinfällig geworden.

#### zu Artikel 2 § 67 - Zuschlag bei Altersteilzeit

Der DGB hat sich zur Altersteilzeit grundsätzlich bereits bei Artikel 1 § 71 geäußert. Der Zuschlag bei Altersteilzeit in Absatz 1 Nr. 2 sollte wie bisher gewährt werden in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der Nettobesoldung, die sich während der Altersteilzeit aus der - entsprechend der ermäßigten Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 gekürzten - Bruttobesoldung ergibt und 83 Prozent der Nettobesoldung, die aus der Bruttobesoldung nach der bisherigen Arbeitszeit zustehen würde.

#### zu Artikel 2 § 70 - Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

Der DGB kritisiert, dass auch mit Blick auf die von der Landesregierung geplante Offensive zur freiwilligen Längerarbeit diese Regelung nicht genutzt wird, um Anreize zu schaffen, das Restleistungsvermögen aktiv zur Verfügung zu stellen statt in den Ruhestand versetzt zu werden.

Die Regelung beschränkt sich lediglich darauf Nachteile auszugleichen. Teildienstfähige setzen ihre volle Leistungsfähigkeit für den Dienst ein, anders als Beamtinnen und Beamte, die ihre Arbeitszeit aus anderen Gründen reduzieren. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, dass Beamtinnen und Beamte so gestellt werden, als ob sie aus freien Stücken ihre Arbeitszeit reduziert hätten. Aus DGB-Sicht erscheint es fraglich, ob mit einem Zuschlag von 5 % bzw. 220 Euro auf das Ruhegehalt ein ausreichender Anreiz zum Verbleib im aktiven Dienst gegeben ist.

Es gibt viele Gründe für ein niedriges Ruhegehalt. Bei älteren Beamtinnen und Beamten mit vergleichsweise geringen Zurechnungszeiten und hohen Versorgungsabschlägen und/oder bei einem hohen Anteil von Freistellungsphasen (Teilzeit und Beurlaubung) kann das Teilzeitgehalt in solchen Fällen schnell das fiktive Ruhegehalt so übersteigen, dass die teildienstfähigen Beamtinnen und Beamte keinen Zuschlag erhalten. Damit würden sie genau so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit aus anderen Gründen herabgesetzt. Das gleiche passiert, je mehr das verbliebene Leistungsvermögen über der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit liegt.

Der DGB fordert, die Anrechnungsregelung ersatzlos zu streichen und nur eine Deckelung der Besoldung bei den Bezügen festzulegen, die ohne Leistungsminderung zustünden. Eine andere Möglichkeit wäre, eine Regelung nach hessischem Vorbild zu schaffen.

zu Artikel 2 §§ 71 und 72 - Zuschlag bei Hinausschiebung der Altersgrenze

Die Landesregierung beabsichtigt mit dieser Zuschlagsregelung Anreize für Beamtinnen und Beamte zu schaffen, über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Die ablehnende Haltung des DGB zu einer Erhöhung der Altersgrenzen ist bekannt. Der DGB will der freiwilligen Verlängerungsmöglichkeit nicht im Weg stehen. Grundlage für den DGB ist aber, dass die Anreize auch attraktiv sein müssen. Der DGB hat hierzu im Vorfeld des Gesetzentwurfes Vorschläge an das Finanzministerium übermittelt. Der DGB ist bei der nun getroffenen Zuschlagsregelung skeptisch, ob sich der von der Landesregierung erhoffte Erfolg einstellt.

Der DGB ist überzeugt, dass erst gesunde Arbeitsbedingungen die Grundlage für eine freiwillige Längerarbeit schaffen. Der DGB setzt sich deshalb dafür ein, dass die Belastungen durch Arbeitszeitmodelle und Altersermäßigungen abgedeckt werden. Gleitende Arbeitszeitmodelle, die unschädlich für das Ruhegehalt sind, sind deshalb für den DGB wichtig.

Wer auf der Schlussgeraden eines ereignisreichen Arbeitslebens ist oder sogar noch ein paar Schritte darüber hinaus machen soll, bedarf einer gewissen Schonung. Deshalb steht für den DGB eine generelle deutliche Altersentlastung mindestens für den Zeitraum der freiwilligen Längerarbeit im Vordergrund.

Zusätzlich zu dieser generellen Altersentlastung muss es eine Vielzahl von Anreizmodellen geben. Die Motivation für eine freiwillige Längerarbeit ist bei den Beamtinnen und Beamten unterschiedlich. Deshalb kann es kein "Entweder Oder" geben. Um eine breite Akzeptanz zu erreichen muss ein "Sowohl als Auch" möglich sein. Der DGB bedauert, dass seine vorgeschlagenen Modelle keinen Eingang in die nun neu geschaffene Regelung gefunden haben. Grundsätzlich würdigt der DGB positiv, dass auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte eine Möglichkeit geschaffen wurde, über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten.

zu Artikel 2 § 73 - Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit

Der DGB lehnt diese Regelung aus grundsätzlichen Erwägungen ab. Es ist ein Widerspruch, in § 23 die Eingangsbesoldung ab A 12 um 4% abzusenken und gleichzeitig eine Grundlage zu schaffen, einen bis zu 25%igen Zuschlag für Bedarfsfälle zu gewähren.

Während auf der einen Seite (höher)qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit abgesenkter Besoldung ihren Dienst verrichten, sollen - vermeintlich konjunkturbedingt - andere Beamtinnen und Beamte einen Zuschlag erhalten. Anstelle dieser Regelung sollte § 23 gestrichen werden und die Beschränkung der Berücksichtigung

berufsförderlicher Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf fünf Jahre (§ 33 Abs. 1 Nr. 3) aufgehoben werden.

#### zu Artikel 2 § 74 - Leistungsprämien

Der DGB fordert die Streichung diese Regelung.

Die Tarifvertragsparteien auf Länderebene haben in der letzten Verhandlung Abstand von leistungsorientierten Bezahlungselementen genommen und den entsprechenden Paragraphen 18 aus dem TV-L gestrichen. Die Landesregierung bekennt sich laut Begründung zu § 20 LBG-neu dazu, dass Beförderungen und die damit verbundenen dauerhaften Gehaltsverbesserungen die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Leistungsbereitschaft steigern und sie deshalb das wichtigste beamtenrechtliche Instrument zur Leistungshonorierung und -förderung darstellen.

Aus diesem Grund erscheint die Schaffung von Leistungsprämien in § 74 LBesGBW wenig innovativ, verwaltungsaufwändig und mit der Einführung einer Vergabequote von 20 Prozent hinsichtlich des genannten Ziels der Motivations- und Leistungssteigerung kontraproduktiv. Die grob formulierten Rahmenbedingungen erwecken den Eindruck von „Nasenprämien“. Die zwingende Beschränkung der Leistungsprämien auf 50 % der Beschäftigten bei den Kommunen ist nicht mit der Regelung des TVöD kompatibel und zwingt dazu, zwei unterschiedliche Vergaberegeln zu treffen. Das ist ein vermeidbarer Verwaltungsaufwand.

Die notwendigen Mittel sollen durch Einsparungen aus der dezentralen Personalausgabenbudgetierung erwirtschaftet werden. Dies lehnt der DGB ab. Die Entscheidung, leistungsbezogene Entgelte zu gewähren, setzt zwingend die Vereinbarung nachvollziehbarer transparenter Kriterien voraus. Sowohl unter Akzeptanzgesichtspunkten als auch wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes muss die Auswahl und Entscheidung nach einheitlichen, nachvollziehbaren und tatsächlich leistungsorientierten Kriterien vorgenommen werden.

Ebenso wichtig ist, und dies zeigen auch die Erfahrungen aus der Industrie, dass - unabhängig von der methodischen Festlegung, wie Leistung ermittelt wird - jede Beamtin und jeder Beamte ein zusätzlich zum Gehalt ausbezahltes Leistungsentgelt erzielen kann! Der DGB lehnt deshalb einschränkende Quotierungen ab.

#### zu Artikel 2 § 75 - Fahrtkostenersatz für Fahrten zw. Wohnung und Dienststätte

Der DGB begrüßt diese Regelung. Sie ist aus umwelt- und verkehrspolitischen Gesichtspunkten sinnvoll.

#### zu Artikel 2 § 82 - Kürzung der Anwärterbezüge



Der DGB lehnt diese Regelung grundsätzlich ab. Dies ist eine gesellschaftliche Schlechterstellung, die es bei keinem anderen Berufsbild gibt.

zu Artikel 2 § 83 - Vermögenswirksame Leistungen

Für den DGB erscheint es angezeigt, hinsichtlich der geforderten Eigenvorsorge die Leistungen zur Vermögensbildung zu erhöhen.

zu Artikel 2 § 99 Einordnung der vorhandenen Beamten...

Der DGB fordert die Streichung von Absatz 3 letzter Satz. Die Regelung stellt eine unnötige Verkomplizierung dar und erscheint ungerecht gegenüber Neueinsteigern.

zu Artikel 2 § 100 - Sonstige Übergangsregelungen

zu Absatz 2: Der DGB lehnt die Regelung, wonach bestehende für Stellenzulagen gezahlte Ausgleichszulagen nach § 62 LBesGBW abgeschmolzen werden, als unzulässigen Eingriff ab.

Der DGB fordert, in Absatz 2 Satz 1 nach „Höhe fortzuzahlen“ einen Punkt zu machen und den restlichen Satz zu streichen. Außerdem soll folgender Satz 2 eingeschoben werden: „Soweit Ausgleichs- und Überleitungszulagen nach Satz 1 für den Wegfall von Stellenzulagen gezahlt werden, gilt § 13 BBesG in der Fassung von 2006 weiter“.

zu Absatz 8: Der DGB fordert die Aufnahme von § 45 und § 46 BBesG in der Fassung von 2006 in das LBesG. Dadurch wird eine Übergangsregelung entbehrlich.

## **Artikel 3 - Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVGBW)**

Der DGB begrüßt, dass im LBeamtVGBW die Satznummerierung angeführt ist. Dies erleichtert die Lesbarkeit.

### zu Artikel 3 § 1 - Geltungsbereich

Der DGB bedauert, dass in Absatz 4 mit dem Argument der besseren Lesbarkeit auf die Verwendung der männlichen und weiblichen Form verzichtet wurde.

### zu Artikel 3 § 3 - Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge

Der DGB begrüßt die Absicht, den neu Einstellenden zu Beginn ihrer Laufbahn mitzuteilen, welche Zeiten ruhegehaltstfähig sein sollen.

Angesichts der Erfahrungen mit der Mitteilung der Stufenzuordnung gem. TV-L für die Beschäftigten im Arbeitnehmerverhältnis, weist der DGB darauf hin, dass dies ohne bessere personelle Ausstattung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) nicht realisierbar ist.

### zu Artikel 3 § 8 - Tötung eines Angehörigen

Eine derartige Regelung muss eine rechtswirksame Verurteilung voraussetzen.

### zu Artikel 3 § 12 - Verjährung

Der DGB geht davon aus, dass die auszahlende Stelle dem Beamten bzw. der Beamtin unverzüglich vom Beginn der Verjährungsfrist in Kenntnis setzt.

### zu Artikel 3 § 13 - Familienrechtlicher Versorgungsausgleich nach Ehescheidung

Der DGB erwartet, dass die Lebenspartnerschaft der Ehe gleichgestellt wird. Es ist nicht hinnehmbar, dass Lebenspartnerschaften nur in den Fällen berücksichtigt werden, wo es zu Kürzungen kommt.

### zu Artikel 3 § 17 - Arten der Versorgung

Der DGB lehnt die Streichung der Ausgleichszulage für Beamtinnen und Beamten mit Sonderaltersgrenzen ab.

Die Sonderaltersgrenzen bestehen deshalb, weil die hohen Belastungen in den Berufsfeldern der Vollzugsdienste einen früheren Ruhestand zwingend erfordern. In der Folge erzielen die Beamtinnen und Beamten ein insgesamt niedrigeres Lebensarbeitsinkommen. Verschärft wird dies durch die schrittweise Verminderung der Versorgungsbezahlung aus dem letzten Amt um 5 %. Es gibt keine sachliche Begründung für eine Streichung des Ausgleichs für die geringere Versorgung wegen früherer Pensionierung.

Der DGB fordert, die Ausgleichszulage nach § 48 BeamtVG beizubehalten - zumindest aber eine entsprechende Regelung nach dem Vorbild Bayerns (Ruhegehaltfähigkeit der Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugszulage).

#### zu Artikel 3 § 18 - Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts

Die anteilige Bewertung von Teilzeit bewirkt, dass Teilzeitbeschäftigte unter Umständen trotz vieler Dienstjahre nicht auf fünf ruhegehaltfähige Dienstjahre kommen. Um Beamtinnen, die i.d.R. Kinder erziehen, oder Beamtinnen und Beamte, die Pflegearbeit leisten, nicht zu benachteiligen, hält der DGB es für angemessen, für die Erfüllung der beamtenrechtlichen Wartezeit Teilzeit wegen Kindererziehung oder Pflege – analog der Regelung gem. § 27 Abs. 3 LBeamtVGBW ( Pflegezeiten nach § 67, Zeiten einer dem Beamten bzw. der Beamtin zuzuordnenden Erziehung des Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr) - anzuerkennen sowie Teilzeit in vollem Umfang zu berücksichtigen.

#### zu Artikel 3 § 21 - Dienstzeit im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten

##### Abs. 1 Satz 3 - Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Die Zeit während der Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit muss sich auch förderlich auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit auswirken und darf nicht auf die Zurechnungszeit nach § 26 beschränkt bleiben. Sie muss vielmehr wie eine Vollzeitbeschäftigung berücksichtigt werden, denn schließlich leisten die Betroffenen im Rahmen ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten vollen Dienst.

##### Abs. 1 Satz 3 - Altersteilzeit

Abweichend von der vorgesehenen Regelung in § 21 Abs. 1 Satz 3 LBeamtVGBW sollten Zeiten in Altersteilzeit nicht nur zu dem Teil ruhegehaltfähig sein, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, sondern zu acht Zehnteln der Arbeitszeit, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist. Dies wäre gegenüber der bisherigen Regelung die maximal zumutbare Verschlechterung. Bislang wurden neun Zehntel der Ruhegehaltfähigkeit bei Halbierung des Beschäftigungsumfangs in der Altersteilzeit anerkannt.

#### zu Artikel 3 § 23 - Vordienst- und Ausbildungszeiten

zu Absatz 1: Der DGB vermutet, dass die Anerkennung von nur fünf Jahren als ruhegehaltfähige Dienstzeit den im Teil III (Trennung der Alterssicherungssysteme) neu geschaffenen Regelungen geschuldet ist. Der DGB ist der Auffassung, dass solche Neuregelungen keine Verschlechterung für Beamtinnen und Beamte nach sich ziehen dürfen, die ihr ganzes Arbeitsleben im Beamtenstatus verbringen. Diese Regelung stellt aber eine solche Verschlechterung dar.

Der DGB fordert, dass die Zeit einer Beschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst vor einer Berufung ins Beamtenverhältnis ohne zeitliche Beschränkung als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt wird. Diese Zeit muss auch bei der Berechnung des Altersgelds voll berücksichtigt werden.

zu Absatz 6: Der DGB hält die Verkürzung anerkennungsfähiger Ausbildungszeiten in allen Systemen der Alterssicherung für einen Fehler. Der DGB hat die Streichung von schulischen/akademischen Ausbildungszeiten im Rentenrecht scharf kritisiert. Die Streichung/Kürzung widerspricht – wie im Rentensystem – dem Ziel, den Anteil von akademisch ausgebildeten Beschäftigten im Erwerbsleben zu erhöhen. Wie im Rentenrecht werden damit bestimmte Berufe, die eine akademische Vorbildung verlangen, schlechter gestellt.

Baden-Württemberg ist auf ein hohes Qualifikationsniveau seiner Bevölkerung angewiesen. Der DGB befürchtet, dass es sich langfristig schädlich auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung auswirkt, wenn Bildungsanstrengungen nur noch unzureichend bei der Alterssicherung berücksichtigt werden,

#### zu Artikel 3 § 26 - Zurechnungszeit

Aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen um zwei Jahre muss die Zurechnungszeit systemkonform nicht mehr nur bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahrs, sondern bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 62. Lebensjahres berücksichtigt werden. Für die Übergangszeit von 2012 bis 2029 sind Referenztabellen zu erstellen.

Der DGB fordert, den bisherigen § 13 Abs. 2 BeamtVG (Faktorisierung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit bei Verwendung in Ländern mit gesundheitsschädigendem Klima) redaktionell angepasst in § 26 LBeamtVG zu übernehmen. Es ist kein Grund ersichtlich, warum diese Regelung entfallen ist.

#### zu Artikel 3 § 27 - Höhe des Ruhegehalts

zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 2: Nachdem bereits im Jahr 2000 eine Abschlagsregelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand treten, eingeführt wurde und damit faktisch die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen um drei Jahre erfolgte, würde eine nochmalige Anhebung der abschlagsfreien Bezugsaltersgrenze um weitere zwei Jahre auf das 65. Lebensjahr die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten über die Maßen benachteiligen. Das Bezugsalter in § 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LBeamtVGBW sollte deshalb beim 63. Lebensjahr belassen werden.

zu Absatz 3: Die Übertragung der Rentenregelung für langjährig Versicherte auf Beamtinnen und Beamte mit entsprechend langer Dienstzeit wird grundsätzlich befür-

wortet. Der DGB bewertet insbesondere positiv, dass Frauen, die oftmals aufgrund langer Freistellungszeiten wegen Kinderziehung oder Pflege nicht auf eine 45-jährige ruhegehaltfähige Dienstzeit kämen, nicht benachteiligt werden sollen. Beamtinnen und Beamte mit Hochschulbildung werden allerdings benachteiligt, da sie wegen Nichtberücksichtigung von Ausbildungszeiten kaum über eine 45-jährige Dienstzeit verfügen werden.

Diese Regelung orientiert sich nicht an der Lebenswirklichkeit der Beamtinnen und Beamten der Vollzugsdienste. 45 Dienstjahre sind für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst oder im Feuerwehrdienst faktisch nicht erreichbar.

Der DGB fordert, dass alle Zeiten als berücksichtigungsfähige Zeiten gewertet werden, schließlich handelt es sich bei der beabsichtigten Regelung um die Honorierung langjähriger Berufstätigkeiten.

zu Absatz 3: Der DGB fordert die Beibehaltung der besonderen Altersgrenze für die Vollzugsdienste und den Einsatzdienst der Feuerwehr. Sollten sämtliche Einwände nicht nur der Gewerkschaften, sondern im Hinblick auf die Feuerwehr auch von Feuerwehrverbänden und betroffenen Städten, ignoriert bleiben, fordert der DGB folgende Einfügung: „Ein Beamter oder eine Beamtin, der oder die mindestens 20 Jahre Einsatzdienst geleistet hat, kann nach Erreichen der Antragsaltersgrenze abschlagsfrei in den Ruhestand treten.“

Zu Abs. 3 Satz 2 Nr. verweisen wir auf die Ausführungen zu § 23 LBeamtVGBW. Der DGB begrüßt die volle Berücksichtigung der Zeiten in einer Teilzeitbeschäftigung.

zu Absatz 4: Der DGB fordert bei der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten die Übernahme der rentenrechtlichen Regelung. Dort finden Zeiten bis zu 10 Jahren pro Kind Berücksichtigung. Darüber hinaus müssen Pflegezeiten nach § 75 LBG-neu gleichfalls berücksichtigt werden.

#### zu Artikel 3 § 32 - Sterbegeld

Der DGB fordert den Erhalt der bisherigen Regelung in § 18 Abs. 2 BeamtVG. Es ist nicht nachvollziehbar, warum Personen, die sich im Sterbefall kümmern, auch noch über Gebühr belastet werden sollen. Es erweckt den Eindruck, dass allein aus haushaltspolitischen Erwägungen die Regelung des BeamtVG nicht übernommen wurde. Dies wird der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht gerecht und erscheint angesichts des Sachverhalts schäbig.

#### zu Artikel 3 § 51 - Unfallruhegehalt

Für Beamtinnen und Beamte, die infolge eines Dienstunfalls zur Ruhe gesetzt werden und Unfallruhegehalt beziehen, muss es aufgrund der besonderen Fürsorge-

pflicht des Dienstherrn beim Höchstversorgungssatz von 75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bleiben. Die Absenkung auf 71,75 v.H. erweckt auch hier nur den Verdacht haushaltspolitischer Erwägungen und wird den Beamtinnen und Beamten, die in Erfüllung ihrer Dienstpflichten dienstunfähig wurden, nicht gerecht. Auch der Bundesgesetzgeber hat für seine Beamtinnen und Beamten von einer solchen Kürzung Abstand genommen.

#### zu Artikel 3 § 52 ff

Die Anpassung der bisherigen Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ in § 50 LBeamtVGBW an die neue Terminologie des Bundesversorgungsgesetzes, der Versorgungsmedizinverordnung und der Versorgungsmedizinischen Grundsätze ist folgerichtig. Allerdings sollte auch in den weiteren Paragraphen des LBeamtVGBW der neue Terminus „Grad der Schädigungsfolgen“ bzw. eine entsprechende Formulierung verwendet werden. Dies betrifft beispielsweise § 52 (...in seiner Erwerbsfähigkeit...), § 53 (Erwerbseinschränkung, Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 54 (Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 59 (Erwerbsfähigkeit), § 61 (Erwerbsfähigkeit), § 68 Abs. 5 (Minderung der Erwerbsfähigkeit), § 70 Abs. 5 (Minderung der Erwerbsfähigkeit) und § 108 Abs. 1 (Minderung der Erwerbsfähigkeit).

Auch in Artikel 36a des Dienstrechtsreformgesetzes „Änderung der Landesheilverfahrensverordnung Baden-Württemberg“ sollte in § 10 eine Anpassung der Bezeichnung vorgenommen werden (Minderung der Erwerbsfähigkeit).

#### zu Artikel 3 § 59 - Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung zu Absatz 3:

Nr. 2 muss um den Begriff „Feuerwehrtaucher“ ergänzt werden.

Nr. 3 muss um folgende Formulierung ergänzt werden: „Höhenrettungsdienst einer Feuerwehr“.

#### zu Artikel 3 § 66 - Kinderzuschlag

zu Absatz 2: Der DGB plädiert dafür, dass das Volumen des Kindererziehungsergänzungszuschlags wieder herausgerechnet wird und der Kindererziehungsergänzungszuschlag analog der rentenrechtlichen Regelung beibehalten wird. Eine entsprechende Regelung wäre in § 67 LBeamtVGBW aufzunehmen.

Durch die vorgesehene Änderung (Verbesserungen beim Kindererziehungszuschlag zu Lasten des Kindererziehungsergänzungszuschlags) werden Beamtinnen und Beamte, deren Kinder außerhalb des Beamtenverhältnisses geboren sind, unter Umständen schlechter gestellt als Beschäftigte oder Beamte, deren Kinder innerhalb der Beamtenzeit geboren sind. Dies liegt daran, dass im Rentenrecht neben dem Kindererziehungszuschlag (erste drei Lebensjahre) der Kindererziehungsergänzungszuschlag (weitere sieben Jahre) gezahlt wird und in der Beamtenversorgung nur der

(verbesserte ) Kindererziehungszuschlag (erste drei Lebensjahre des Kindes). Für ein Kind, das vier Jahre vor dem Beamtenverhältnis geboren wird, wird in der Rentenversicherung der Kindererziehungszuschlag für drei Jahre und ein Kindererziehungsergänzungszuschlag für ein Jahr berücksichtigt. Das ist weniger als bei einer Person, die durchgängig Kindererziehungszeiten in einem System hatte.

Um Benachteiligungen für Beamtinnen und Beamte zu vermeiden, muss sichergestellt werden, dass der Wert des Kindererziehungszuschlages sowie des Kindererziehungsergänzungszuschlages mindestens zeitgleich mit der Anpassung im Rentenrecht dynamisiert wird.

#### zu Artikel 3 § 67 - Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag

Im Sinne einer Gleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten mit den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sollten im Beamtenrecht die (höheren) Werte aus dem Rentenrecht übernommen werden.

#### zu Artikel 3 § 68 - Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen

Der DGB begrüßt, dass diese Regelung verständlicher formuliert ist.

#### zu Artikel 3 § 70 – Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und Zusammentreffen einer Mindestversorgung mit Leistungen aus anderen Alterssicherungssystemen

Die Auswirkungen aus § 70 Absatz 1 und 2 sind nicht klar erkennbar. Der DGB befürchtet, dass aus beiden Bezügen - anders als bisher - nicht mindestens das Ruhegehalt verbleibt, das zustünde, wenn die Versorgung aus der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit ermittelt wird. Wenn dies beabsichtigt wäre, wäre das eine abzulehnende Kürzung. Ist es nicht beabsichtigt, müsste die Regelung klarer abgefasst werden.

Unklar ist auch, was unter dem Begriff „Gesamtversorgung“ zu verstehen ist. Wenn damit die Summe der Versorgungsbezüge gemeint ist, wäre ein erklärender Hinweis nötig oder besser der Begriff „Summe der Versorgungsbezüge“ zu verwenden. Die bisherige Regelung zu den Höchstgrenzen ist dagegen eindeutig.

Die Regelung des Absatzes 5 kommt einer ersatzlosen Streichung der Mindestversorgung gleich, wenn sowohl Rentenansprüche als auch Mindestversorgung zustehen. Denn nichts anderes ist es, wenn jeglicher Rentenanspruch zum Ruhen des Teils der Versorgung führt, den die Mindestversorgung das erdiente Ruhegehalt übersteigt. In der Regel dürften durch diese Bestimmung Dienstunfähige und Personen mit längeren Freistellungszeiten (in der Regel Frauen mit Urlaub oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen) betroffen sein.

zu Artikel 3 § 74 - Wissenschaftliche Qualifikationszeiten

Der DGB begrüßt die Regelung in Abs.2, wonach die Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit, in der besondere Fachkenntnisse erworben wurden, die für die Wahrnehmung des Amtes förderlich sind, berücksichtigt wird.

zu Artikel 3 § 77 - Versorgungsauskunft

Der DGB begrüßt diese längst überfällige Regelung. Wir bedauern aber, dass diese erstmalig 2016 erteilt werden soll. Beim LBV sind alle technischen und personellen Voraussetzungen zum Inkrafttreten dieses Gesetzes zu schaffen. Die Auskünfte sind für eine notwendige private Vorsorge unerlässlich und sollten deshalb möglichst rasch erteilt werden.

zu Artikel 3 Teil III - Trennung der Systeme

Beamtinnen und Beamte, die wegen Erreichens der Regelaltersgrenze oder einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand treten, erhalten eine Beamtenversorgung. Die Höhe des Versorgungsanspruchs berechnet sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den Bezügen aus dem letzten Amt.

Anders verhält es sich bei Beamtinnen und Beamten, die freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden. Sie verlieren bislang ihre Versorgungsanwartschaft und werden vom bisherigen Dienstherrn in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert.

Eine Nachversicherung hat erhebliche finanzielle Einbußen zur Folge. Eine Nachversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes kann nicht durchgeführt werden. Dies wirkt sich hemmend auf die Mobilität der Beamtinnen und Beamten aus.

Der DGB steht der Trennung der Systeme grundsätzlich positiv gegenüber. Sie kann zur Mobilität der Beamtinnen und Beamten beitragen.

Die Absicht, Beamtinnen und Beamten bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis - allerdings erst nach erfüllter Wartezeit - die erdienten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten in Form eines Altersgeldes zu gewähren, erscheint sachgerecht. Positiv ist das Wahlrecht der Beamtin oder des Beamten. Aus der Erfahrung mit der Privatisierung öffentlicher Einrichtungen sieht der DGB die Gefahr, dass Druck auf Beamtinnen und Beamte in den privatisierten Unternehmen ausgeübt werden könnte, aus dem Beamtenverhältnis auszuschneiden. Problematisch ist auch die Unumkehrbarkeit einer einmal getroffenen Entscheidung. Diese kann die Bereitschaft, das Altersgeld in Anspruch zu nehmen, einschränken.

Es muss gesetzlich sichergestellt werden, dass beim Wechsel eines Dienstherrn aus dienstlichem Anlass (z.B. Besetzung einer freien Stelle beim anderen Dienstherrn) die Inanspruchnahme von Altersgeld ausgeschlossen wird. Die Zeit muss wie bisher als ruhegehaltfähige Dienstzeit für die Versorgung beim neuen Dienstherrn berücksichtigt werden. Sonst besteht die Gefahr, dass der abgebende Dienstherr aus finanziellen Gründen (Abfindungszahlung an den aufnehmenden Dienstherrn) die Betroffenen auf das Altersgeld verweist. Das würde aber eine nicht hinnehmbare Kürzung der Versorgung bedeuten.

Der DGB ist der Auffassung, dass solche Neuregelungen keine Verschlechterung für Beamtinnen und Beamte nach sich ziehen dürfen, die ihr ganzes Arbeitsleben im Beamtenstatus verbringen. Durch die nur begrenzte Anerkennung der Vordienst- und Ausbildungszeiten in § 23 LBeamtVGBW tritt aber eine solche Verschlechterung ein.

Wenn die getroffenen Regelungen nicht an Attraktivität verlieren sollen, ist die Landesregierung aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass in den anderen Systemen der sozialen Sicherung diese neue Variante entsprechend berücksichtigt wird. (Unverträglichkeit der Systeme: Arbeitslosenversicherung, Übergang in GKV jenseits des 55. Lebensjahres)

#### zu Artikel 3 § 93 – Zusammentreffen von Altersgeld und Mindestversorgung

Der DGB fordert, Absatz 2 Satz 3 wie folgt zu fassen:

„Das fiktive Ruhegehalt errechnet sich aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die der Berechnung der Versorgung zugrunde liegt.“

Es ist kein sachlicher Grund erkennbar, warum als Maßstab für den verbleibenden Höchstbetrag auf das Altersgeld zurückgegriffen wird. Wäre der Beamte oder die Beamtin mit entsprechender Unterbrechung in Beamtenverhältnis geblieben, wäre die Versorgung auch mindestens aus den beiden Zeiträumen und der letzten Besoldungsgruppe berechnet worden. Dazu würden noch sonstige Berücksichtigungszeiten kommen, die jetzt keine Berücksichtigung mehr finden (berufsförderliche Zeiten usw.). So, wie die Vorschrift abgefasst ist, wird das Altersgeld völlig entwertet, weil es wohl kaum neben einer Mindestversorgung zum Tragen kommen wird.

#### zu Artikel 3 § 99 – Absenkung des Versorgungssatzes

Mit § 99 Abs. 3 will die Landesregierung in bestehende Besitzstände eingreifen. Aus DGB-Sicht verletzt sie damit den Vertrauensschutz aus früheren Gesetzgebungsverfahren für einen besonders schützenswerten Personenkreis (siehe auch Anmerkung zu § 51 LBeamtVG BW). Der Höchstsatz beim Unfallruhegehalt beträgt derzeit 75 Prozent. Das Unfallruhegehalt war von der Absenkung des Versorgungsniveaus nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 ausdrücklich ausgenommen worden. Die

Zurechnungszeit war für diesen Personenkreis nicht erhöht worden, sondern blieb bei einem Drittel. Letzteres soll so bleiben, der Versorgungssatz aber ohne Grund abgesenkt werden, indem jede Gehaltserhöhung zur Hälfte angerechnet wird, bis der geringere Versorgungssatz erreicht ist.

Der DGB fordert, dass bewilligte Ruhegehälter nicht abgesenkt werden und in vollem Umfang wie bisher an Versorgungserhöhungen teilnehmen.

#### zu Artikel 3 § 100 - Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen

Die Verweise in Absatz 7 sind nicht schlüssig. In Satz 1: „nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 Landesbeamtengesetz in den Ruhestand versetzt“ muss es statt „und“ „oder“ heißen.

Außerdem ist unklar, auf welche Regelung sich folgende Formulierung „... erhöht sich der Versorgungsabschlag nach Absatz 6 bis 8 für die Monate...“ bezieht.

#### Zu Artikel 3 § 102 - Besondere Bestandskraft

zu Absatz 7: Der DGB fordert die volle Berücksichtigung der Teilzeit wegen Kindererziehung bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit.

Der DGB fordert grundsätzlich die uneingeschränkte Weitergeltung des alten § 14a BeamtVG. Insbesondere aber muss für alle vor Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten § 14 a BeamtVG weiter gelten, da noch mit einem großen Zeitraum zu rechnen ist, bis die letzten Beamtinnen und Beamten, die noch entsprechende Rentenzeiten haben, pensioniert werden.

## **Artikel 5 Landesdisziplinalgesetz (LDG)**

Das Landesdisziplinalgesetz sieht vor, die Disziplinargewalt umfänglich auf die unteren Disziplinarbehörden zu übertragen. Der DGB fordert die Möglichkeit, dass im Falle der beantragten Mitwirkung des Personalrates beim Erlass von Disziplinarverfügungen die Angelegenheit in das personalvertretungsrechtliche Stufenverfahren eingebracht werden kann. Damit werden rechtsstaatliche Grundsätze gewahrt.

## **Artikel 6 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)**

#### zu Artikel 6 Nr. 1 - 17

Die redaktionellen Anpassungen und die Eingliederung der Regelungen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz erscheinen sinnvoll und sachgerecht.

zu Artikel 6 Nr. 15 - § 65 Datenschutz

Der DGB fordert folgende Änderung von § 65 Abs. 3 LPVG:

"(3) Auf Dauer dürfen Personalvertretungen Grunddaten der Beschäftigten speichern; bei Beschäftigten nach § 4 Abs. 1 zählen dazu Name, Funktion sowie ihre Bewertung, Besoldungs- oder Entgeltgruppe, Geburts-, Einstellungs- und Ernennungsdatum, Befristungsgrund und -ende sowie Datum der letzten Beförderung, Höher- oder Rückgruppierung und die organisatorische Zuordnung sowie Erreichbarkeitsdaten."

Die zunehmende Befristungspraxis und die damit zusammenhängende Aufgabe der Personalvertretungen, die Einhaltung zugunsten der Beschäftigten geltender Gesetze, Tarifverträge usw. zu überwachen, erfordern es, die Befristungsdaten der einzelnen Beschäftigten zu speichern.

Immer häufiger werden Personalräte nicht nur für eine Dienststelle gebildet. Insbesondere im Bereich der Grund-, Haupt-, Werkreal- und Realschulen sowie in großen Einrichtungen wie Universitäten, die über viele Gebäude und Stadtteile verteilt sind oder in fusionierten Einrichtungen wie dem KIT ist die Kenntnis der organisatorischen Zuordnung wichtig, um die Beschäftigten zu erreichen. Der Personalrat hat Beschäftigten Informationen bereitzustellen. Dabei ist es in den großen Einrichtungen nicht wirksam und überdies extrem zeitaufwändig, dies über Aushänge zu tun. Der Personalrat sollte die Beschäftigten postalisch oder per Mail informieren können."

zu Artikel 6 Nr. 18 - § 69 Verfahren der Mitbestimmung

Die Änderungen werden mit verfassungsrechtlichen Vorgaben begründet. Danach soll die Einigungsstelle in den personellen Angelegenheiten Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr mit Verbindlichkeit feststellen können, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung des Personalrats vorliegt.

Der DGB lehnt diese Regelung ab, weil diese Regelung nicht durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vorgegeben ist. Das Evokationsrecht soll als geheimer Generalvorbehalt der obersten Dienstbehörde ausgestaltet werden. Die vorgesehene Regelung führt dazu, dass die vollständige oder teilweise Aufhebung einer Entscheidung der Einigungsstelle ohne Kenntnis des Personalrats und des örtlichen Dienststellenleiters durch die endgültig entscheidende Stelle vorgenommen werden kann. Die Entscheidung muss weder angekündigt werden, noch müssen die Beteiligten angehört werden. Es ergeht dann – wie in einem Geheimverfahren – lediglich ein schriftlicher Bescheid, aus dem erst erkennbar wird, dass eine entsprechende Entscheidung bereits zuvor getroffen worden ist.

Außerdem hat das Bundesverfassungsgericht mitnichten gefordert, dass ein Evokationsrecht kumulativ neben die bereits bestehenden Beschränkungen und Beschneidungen des Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle in personellen Angelegenheiten in allen Mitbestimmungsfällen treten muss. Das Gegenteil ist richtig! In sozialen Angelegenheiten hat das BVerfG das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle grundsätzlich gebilligt!

#### zu Artikel 6 Nr. 19 – § 70 Antrag des Personalrats

Mit der beabsichtigten Änderung sollen die Verschlechterungen bei der Mitbestimmung auch auf das Initiativrecht der Personalvertretungen übertragen werden. Hierzu wird auf die Anmerkungen zu § 79 verwiesen.

Anders als z.B. beim LPVG NRW, das ja offensichtlich Vorbild für die beabsichtigte Regelung ist, ist das heute bestehende Initiativrecht des PR nach § 70 bereits weit unter den Vorgaben des BVerfG angesiedelt. In § 66 Abs. 4 LPVG NRW hat der PR in allen Mitbestimmungsangelegenheiten ein volles Initiativrecht, das nur in den Fällen der personellen Mitbestimmung des § 72 Abs. 1 LPVG NRW nicht zum Einigungsstellenverfahren, sondern direkt zur Letztentscheidung der obersten Dienstbehörde führt (§ 66 Abs. 6 LPVG NRW). Das ohnehin nur rudimentäre Initiativrecht nochmals zu beschneiden ist weder geboten noch hinnehmbar.

#### zu Artikel 6 Nr. 20 - § 71 Einigungsstelle

Der DGB fordert die Streichung der Nr. 20.

Die Begründung erweckt den Eindruck, als verzögerten Personalvertretungen die Entscheidung der Einigungsstelle durch späte Benennungen ihrer Beisitzer. Dafür gibt es keinen Anlass. 10 Tage reichen jedoch aus Sicht des DGB nicht aus. Anders als die Arbeitgeberseite, die eine ausreichende Anzahl von Personen einfach verpflichten kann, muss die Personalvertretung zunächst jemanden für diese Aufgabe gewinnen und anschließend durch Beschluss im Rahmen einer Sitzung die Entscheidung herbeiführen. Das Vorhaben ist willkürlich. Wer soll denn von wem ersatzweise zu Beisitzern bestellt werden, wenn die zuständige Personalvertretung die 10-Tagesfrist versäumt? Eine Ersatzvornahme wäre ein unzulässiger Eingriff in die Entscheidungshoheit der Personalvertretung!

Zur Änderung des Verweises auf § 69 Abs. 4 wird auf die Anmerkungen zur Nr. 18 verwiesen.

#### zu Artikel 6 Nr. 21 b) - § 73 Dienstvereinbarungen

Der DGB lehnt diese Änderung ab. Die Erweiterung des Evokationsrechts in Bezug auf Dienstvereinbarungen ist nicht durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts gedeckt.

Anders als in § 70 Abs. 1 LPVG NRW sind in Baden-Württemberg Dienstvereinbarungen nicht grundsätzlich zulässig, sondern nur in den ausdrücklich zugelassenen Fällen, also ohnehin nur stark eingeschränkt.

Dienstvereinbarungen sind öffentlich-rechtliche Verträge! Verträge sind einzuhalten, ansonsten braucht man sie nicht abzuschließen! Eine Kündigung mit Frist ist immer zulässig! Durch die gesetzlich angeordnete Nachwirkung wird die Dienststelle zu Neuverhandlungen gezwungen. Dieser Verhandlungszwang entfielen bei der vorgesehenen fristlosen Kündigung. Das Gefüge der vertrauensvollen Zusammenarbeit bricht in sich zusammen, wenn sich die Dienststellen durch die Ausübung der fristlosen Kündigung aus ihrer Vertragsverantwortung stehlen könnten.

Dienstvereinbarungen sind eines der wichtigsten Instrumente der Beteiligung und zur Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten in den Dienststellen. Sieht der Arbeitgeber das „Gemeinwohl“ betroffen, kann er Dienstvereinbarungen künftig einseitig, fristlos und ohne Nachwirkung kündigen. Sorgfältig ausgearbeitete Kompromisse gelten nicht mehr; der Arbeitgeber bestimmt alleine. Bei schwierigen Rahmenbedingungen in Folge der Finanznot des Landes und der Kommunen könnten bisher akzeptierte Dienstvereinbarungen aufgekündigt werden. Wir befürchten Willkür und Verunsicherung. Ob das „Gemeinwohl“ wirklich betroffen ist, kann nur in einem langwierigen Rechtsstreit geklärt werden. Kein Arbeitgeber ist oder war zum Abschluss einer Dienstvereinbarung gezwungen. Wenn das „Gemeinwohl“ dies verbietet, dann hätten die öffentlichen Arbeitgeber von vornherein keine Vereinbarungen treffen müssen. Der DGB befürchtet, dass mit der Neuregelung unangenehme „Altfälle“ gelöst werden sollen. Ein einseitiges Kündigungsrecht für den Arbeitgeber macht Dienstvereinbarungen in Zukunft obsolet.

Die im DGB organisierten Gewerkschaften werden deshalb im Falle der Durchsetzung des Vorhabens der Nr. 21 den Personalräten empfehlen, keine Dienstvereinbarungen mehr abzuschließen, sondern ausschließlich die Mitbestimmung einzelfallweise auszuüben.

#### zu Artikel 6 Nr. 22 - § 75 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

Das Zusammenführen der Beteiligungstatbestände von Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen, Beamtinnen und Beamten entspricht der bisherigen Praxis und stellt deshalb keine inhaltliche Änderung dar.

Der DGB lehnt allerdings die Abschichtung der Mitbestimmung in die eingeschränkte Mitbestimmung ab. Die Abkehr von einer Input-orientierten Steuerung der Verwaltung über detaillierte Weisungen im Sinne der vom BVerfG geforderten ununterbrochenen demokratischen Legitimationskette hin zu einer ergebnisorientierten vereinbarten Steuerung und einem produktorientierten Haushalt verlangt grundsätzlich



nach mehr, und nicht nach weniger, Mitbestimmung. Mit der vorgesehenen Herabstufung der Beteiligungsrechte würde das bisherige Selbstverständnis der Personalvertretungen als mitverantwortliche und ernst genommene Partner der Dienststellenleitungen schwer angeschlagen. Zugleich sind negative Auswirkungen auf das Auftreten und Verhalten der künftig wesentlich gestärkten Dienststellenleitungen gegenüber ihren geschwächten Personalvertretungen vorprogrammiert.

Lt. Begründung zu Absatz 1 Nummer 2 sollen künftig die bisher getrennt aufgeführten Mitbestimmungstatbestände in einer neuen Formulierung als neuer § 75 Abs. 1 Nr. 2 zusammengeführt werden, die lautet: „Einstellung .... **einschließlich** der Übertragung der auszuübenden Tätigkeiten, Zeit- oder Zweckbefristung ...“

Der DGB befürchtet, dass dem Personalrat mit dieser Formulierung künftig die Möglichkeit genommen wird, der Einstellung zuzustimmen und nur der Eingruppierung oder der Befristung zu widersprechen. Bisher hat die Dienststelle dann die Möglichkeit, die Einstellung vorzunehmen und hinsichtlich Tätigkeitsübertragung oder Befristung weiter zu verhandeln. Der Begriff „einschließlich“ legt aber nahe, dass eine Zustimmung oder Ablehnung künftig nur zu allen drei Tatbeständen erfolgen kann, eine getrennte Behandlung also nicht mehr möglich wäre. Wenn das nicht beabsichtigt ist, muss es in der Formulierung klarer gestellt werden. Wenn es aber beabsichtigt sein sollte, wird dies vom DGB abgelehnt. Eine solche Änderung würde die Aufgabe des Personalrats, die richtige Rechtsanwendung zu überprüfen, gravierend einschränken. Denn sie hätte zur Folge, dass der Personalrat die Maßnahme insgesamt ablehnen müsste - beispielsweise bei falscher Eingruppierung - und dass die Einstellung nicht erfolgt. Oder dass er zugunsten der Einstellung einer fehlerhaften Eingruppierung - und damit rechtswidrig - einem Verstoß gegen tarifliche Regelungen zustimmen würde. Damit käme der Personalrat in ein nicht tolerables Dilemma. Außerdem würde das Mitbestimmungsrecht, das erst kürzlich durch das BVerwG festgestellt wurde, faktisch ausgehebelt.

#### zu Artikel 6 Nr. 24 -§ 77 Kündigungen

Diese Änderung lehnt der DGB ebenfalls ab. In der Praxis zeigt sich, dass Anhörungsrechte von Arbeitgebern wenig ernst genommen werden. Die Herabstufung des Mitwirkungsrechts bei Kündigungen in der Probezeit zu einem Anhörungsrecht kommt daher der Abschaffung des Beteiligungsrechts nahe. Angesichts der Tatsache, dass eine Kündigung in der Probezeit nicht vom Kündigungsschutzgesetz erfasst wird, liegt in der effektiven Beteiligung der Personalräte die einzige außergerichtliche Schutzmöglichkeit, die eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bei einer Probezeitkündigung hat. Diese wäre wichtig, um schon zu Beginn eines Kündigungsverfahrens deutlich für Arbeitgeber, Beschäftigte und Personalrat klarzustellen, dass der Personalrat beteiligt werden muss. Damit wird nicht nur dem Schutzbedürfnis des Beschäftigten Rechnung getragen, sondern auch eine unnötige Klagewelle vermie-

den. Der DGB fordert, den unmittelbar geltenden § 108 BPersVG zur Klarstellung zu Gunsten der Beschäftigten in das LPVG aufzunehmen: „Eine Kündigung ohne Beteiligung des Personalrats ist unwirksam“.

#### zu Artikel 6 Nr. 25 - § 79 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten

Der DGB lehnt diese Regelung ab.

Die Entscheidungsbegründung des BVerfG versteht Demokratie ausschließlich als Staatsform und erklärt Hierarchie zum zentralen Organisationsprinzip. Der Leiter oder die Leiterin einer Dienststelle als Amtsträger mag noch als persönlich hinreichend demokratisch legitimiert hingenommen werden, aber die hinreichende sachlich-inhaltliche demokratische Legitimation, die sich nach den Ausführungen des BVerfG daraus ergibt, dass er in allen Entscheidungen streng nach Auftrag und Weisungen der Regierung handelt, ist Vergangenheit. Die längst in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eingeleiteten Reformen im Sinne „Neuer Steuerung“, die auf Dezentralisierung, Autonomie, Hierarchieabbau, Ergebnisorientierung, Leistungsorientierung und Mitarbeiterbeteiligung abzielen, haben dazu geführt, dass die Struktur der Verwaltung als das klassische Amt mit dem festen Amtsauftrag nicht mehr Realität ist.

Nach dem Leitbild der Landesverwaltung versteht sich die Verwaltung als ein dem Gemeinwohl verpflichteter moderner Dienstleister. Sie bekennt sich zum kooperativen Führungsstil. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen an der Entscheidungsfindung beteiligt werden. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird persönlicher Einsatz erwartet, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Selbständigkeit sowie zielgerichtetes und wirtschaftliches Handeln, um damit die Leistungskraft des Landes zu verbessern. Sie sollen kollegial und vertrauensvoll, in gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung, zusammen arbeiten, um dadurch den gemeinsamen Erfolg zu fördern. Die beabsichtigten Regelungen widersprechen diesem Leitbild und fußen auf einem obrigkeitsstaatlichen Modell.

Die beiden Sachverhalte „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ sowie „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“ sind rein innerdienstliche Maßnahmen, die unmittelbar die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verändern. Hier ist ein Schutz der Beschäftigten vor Überforderung zwingend geboten. Dieser Schutzzweck erfordert selbst im Licht der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Beibehaltung der vollen Mitbestimmung bei diesen Tatbeständen.

#### zu Artikel 6 Nr. 26 - § 80 Mitwirkung und Anhörung

Aus Sicht des DGB kommt der Beteiligung des Personalrats bei der Genehmigung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands eine mindestens genau so große Bedeutung zu wie der Ablehnung. Dabei ist es mit Blick auf die in fast allen Berei-

chen äußerst angespannte Personalsituation und die faktische Überalterung der Verwaltung sinnvoll, dass die Genehmigungspraxis ermessensfehlerfrei erfolgt.

Darüber hinaus regt der DGB folgende Änderungen an:

#### § 53 LPVG

Der DGB regt an, die Regelung in Bezug auf die Teilnahme der Gewerkschaften analog aus dem Betriebsverfassungsgesetz § 46 Abs. 1 Satz 1 zu übernehmen.

§ 36 Abs. 1 ist durch einen Satz 4 wie folgt zu ergänzen: „Der Personalrat kann die Teilnahme des ihm nach § 45 Abs. 2 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten.“ Begründung: entspricht der Regelung des § 31 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW.

#### § 92 LPVG

Gemäß § 75 LPVG-neu erfolgt die Beteiligung nicht mehr bei der Einstellung, sondern bei der Begründung des Beamtenverhältnisses. Diese Änderung ist in § 92 LPVG nicht nachvollzogen.

Nachdem im Schulbereich ein beträchtlicher Teil der Einstellungen im Zuge von Stellenausschreibungsverfahren an der einzelnen Schule erfolgt, besteht hier dringender Handlungsbedarf. Um die Willkür einzudämmen, ist die Mitbestimmung der Personalvertretung notwendig.

### **Artikel 7a Landshaushaltsordnung (LHO)**

Wie bereits im vorderen Teil der Stellungnahme erläutert, fordert der DGB die Streichung der festgelegten Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Professorinnen und Professoren.

Höchstaltersgrenzen erschweren den verfassungsgemäß garantierten Zugang zu öffentlichen Ämtern. Erscheinen Bewerberinnen oder Bewerber, gemessen an den Anforderungen, als zu alt für eine Tätigkeit, kann dies über den Leistungsgrundsatz berücksichtigt werden.

### **Artikel 8 Landesreisekostengesetz (LRKG)**

Der DGB regt an, neben den vorgesehenen Änderungen auch § 5 Abs. 3 Satz 1 LRKG anzupassen und um die geläufigen Bezeichnungen Grad der Schädigungsfolgen und Grad der Behinderung zu erweitern. Die Norm sollte demnach wie folgt lauten:

„Dienstreisenden, denen nach Absatz 1 die Fahrkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden die Auslagen für die nächst höhere Klasse erstattet, wenn bei

Ihnen ein Grad der Schädigungsfolgen, ein Grad der Behinderung oder eine Erwerbsminderung von mindestens 50 vom Hundert festgestellt ist.“

## **Artikel 24 Landesrichtergesetz (LRiG)**

### Zu § 7 - Teilzeitbeschäftigung

Der DGB fordert, Absatz 2 ersatzlos zu streichen. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen soll Richterinnen und Richtern nur bewilligt werden, wenn sie zustimmen, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Gericht desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden. Mit dem vom Land selbst erhobenen Anspruch ist es nicht vereinbar, die Teilzeitbeschäftigung von einer solchen Zustimmung abhängig zu machen. Gerade bei Familienpflichten sind lange Pendelzeiten problematisch und können den Nutzen der Teilzeitbeschäftigung aufheben. Wer Vollzeit arbeiten möchte, wird dadurch nicht automatisch frei von Familienpflichten. Vollzeitarbeit von Personen mit Familienpflichten ist durchaus denkbar, wenn sie am Familienwohrtort oder in dessen Nähe ausgeübt wird, nicht aber, wenn damit längere Pendelzeiten oder gar Wochenendpendeln verbunden sind.

### Zu § 7 c - Altersteilzeit

Es wird auf die Anmerkungen zu Artikel 1, § 71 verwiesen.

## **Artikel 31 Landesneben tätigkeitsverordnung (LNTVO)**

Der DGB begrüßt, dass im Gegensatz zum Arbeitsentwurf 2 zum DRG die vorgenommene Abschichtung der LNTVO auf die Schulleiterinnen und Schulleiter zurückgenommen wurde.

## **Artikel 32 Arbeitszeit und Urlaubsverordnung (AzUVO)**

Grundsätzliche Ausführungen wurden bereits im vorderen Teil zur AzUVO getroffen. Die Öffnungsklausel im § 16 AzUVO, die die Arbeitszeit im Wechselschichtdienst durch eine Verwaltungsvorschrift regeln soll, entspricht nicht europäischem Recht. Nach Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes sind normkonkretisierende Verwaltungsvorschriften nur im Umwelt- und Technikbereich möglich. Bei den Verwaltungsvorschriften zur Regelung der Arbeitszeit in Baden-Württemberg handelt es sich um eine im Innenverhältnis wirkende norminterpretierende Verwaltungsvorschrift.

Zusammenfassend fordert der DGB im Rahmen der AzUVO zu regeln:

- Arbeitszeitgestaltung unter Beachtung der Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation.
- Begriffsbestimmungen, die notwendig wären, um bestimmte Aspekte der Arbeitszeit und Nachtarbeit überhaupt regeln zu können.
- Regelungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sind nicht richtlinienkonform gelöst.
- Die Dauer der Nachtarbeit ist nicht richtlinienkonform geregelt. Insbesondere fehlt beispielsweise die Einstufung des Polizeibereichs in
  - o Gefährlicher Beruf und/oder
  - o mit einer erheblichen körperlichen und/oder
  - o mit einer erheblichen geistigen Anspannung verbunden.
  - o Untersuchung des Gesundheitszustandes von Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit: Diese Regelung fehlt im Gegensatz zum Arbeitszeitgesetz völlig.

#### zu Artikel 32 Nr. 8

Der DGB tritt dafür ein, dass Gleichklang zwischen den Ansprüchen auf Sonderurlaubstagen nach Sonderurlaubsverordnung und den Ansprüchen nach § 45 Abs. 2 SGB V besteht. Die vorgesehene Änderung sieht eine Reduzierung der zu gewährenden Sonderurlaubstage vor. Nach Auffassung des DGB muss es bei der gleichen Anzahl von Betreuungstagen im Beamtenbereich und im Sozialversicherungsrecht bleiben. Die unterschiedliche Bezahlung während der Betreuungszeit ist den unterschiedlichen Sozialsystemen geschuldet. Dies darf aber kein Grund sein, die im Urlaubsrecht geregelten Betreuungsmöglichkeiten von Familienangehörigen unterschiedlich zu gestalten.

Der DGB fordert, dass halbe Urlaubstage auf Verlangen des/der Beschäftigten zur Betreuung von Familienangehörigen, zu gewähren sind. Insbesondere darf ein Antrag auf Gewährung halber Urlaubstage auf keinen Fall mit der Begründung abgelehnt werden können, dass das behördliche Datenerfassungssystem die technischen Voraussetzungen nicht erfülle.

#### zu Artikel 32 Nr. 20 ff

Der DGB begrüßt, dass die beamtenrechtlichen Regelungen an die Regelungen des Pflegezeitgesetzes angepasst werden.

## **Artikel 36a LHeilfVOBW - § 10**

Die Anpassung der bisherigen Bezeichnung „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ an die neue Terminologie des Bundesversorgungsgesetzes, der Versorgungsmedizinverordnung und der Versorgungsmedizinischen Grundsätze ist folgerichtig. Allerdings



sollte auch in den weiteren Regelungen der neue Terminus „Grad der Schädigungsfolgen“ bzw. eine entsprechende Formulierung verwendet werden.

Der DGB empfiehlt in § 10 eine Anpassung der Bezeichnung (Minderung der Erwerbsfähigkeit) vorzunehmen.

## **Artikel 36 b Verordnung der Landesregierung über die einmalige Unfallentschädigung nach §59 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG**

Zur Klarstellung müssen in die Verordnung auch die Tätigkeiten der Feuerwehrtaucherinnen und -taucher sowie des Höhenrettungsdienstes einer Feuerwehr aufgenommen werden.

Der DGB schlägt folgende Formulierung von §§ 4 und 5 vor:

§ 4 Helm- und Schwimmtaucherinnen- und -taucher

(1) Beamtinnen und Beamte, die zu Unterwasserarbeiten mit einem Helmtauchergerät ausgebildet, in Übung gehalten oder eingesetzt werden, sind Helmtaucherinnen/Helmtaucher. Beamtinnen und Beamte, die zu Unterwasserarbeiten mit einem Leichttauchergerät ausgebildet, in Übung gehalten oder eingesetzt werden, sind Schwimmtaucherinnen/Schwimmtaucher. Das gilt auch für die Feuerwehrtaucherinnen und -taucher.

(2) Besonders gefährlicher Tauchdienst ist jede Dienstverrichtung,

1. des Helmtauchers vom Schließen bis zum Öffnen des Helmfensters,
2. des Schwimmtauchers vom Aufsetzen bis zum Absetzen der Schwimmmaske.

§ 5 Beamtinnen und Beamte im Bergrettungsdienst und im Höhenrettungsdienst der Feuerwehr

(1) Beamtinnen und Beamte, die

1. Bergführerinnen/-führer sind oder an Bergführerlehrgängen teilnehmen,
2. aus dienstlichen Gründen Bergnothilfe leisten,
3. für die Bergnothilfe ausgebildet werden,
4. Ausbildungspersonal für die Fels- und Eisausbildung sind,
5. als Höhenretterinnen/-retter bei einer Feuerwehr Nothilfe leisten oder
6. als Höhenretterinnen/-retter bei einer Feuerwehr ausgebildet werden

sind während der Dienstverrichtung nach Absatz 2 Beamtinnen und Beamte im Bergrettungsdienst.

(2) Bergrettungsdienst ist jede Dienstverrichtung, die beim Einsatz oder bei der Ausbildung zur Bergnothilfe ausgeübt wird, und zwar im Felsklettern ab Schwierigkeitsgrad III, im Eisgehen ab Schwierigkeitsgrad II oder unter sonstigen Bedingungen, mit denen eine besondere Lebensgefahr verbunden ist. Als Bergrettungsdienst gilt auch der Einsatz in der Höhenrettung der Feuerwehr. Ausbildung sind auch alle Dienstverrichtungen im Sinne des Satzes 1, die notwendig sind, um den Beamten für die Bergnothilfe in Übung zu halten.

### **Artikel 41c Stellenobergrenzenverordnung**

Der DGB fordert die ersatzlose Streichung dieser Verordnung. Sie entspricht nicht dem Anspruch einer funktions- und anforderungsgerechten Besoldung.

### **Artikel 41d Erschwerniszulagenverordnung (EZuV OBW)**

Die vorliegende Erschwerniszulagenverordnung ist lediglich eine Abschrift der alten Erschwerniszulagenverordnung des Bundes. Der DGB kritisiert, dass die Landesregierung nicht einmal bereit ist, positive Änderungen, die der Bundesgesetzgeber 2009 verfolgt hat, zu übernehmen.

Unverständlich bleibt bspw., warum Polizeivollzugsbeamte des Bundes besser entschädigt werden, wie die des Landes. So wird die Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst beim Bund zu 75 % gewährt und beim Land weiterhin zu 50 %. Auch die Zulagen für besondere Einsätze sind beim Bund deutlich höher.

EZuV OBW	EZuV
SEK 153,39 Euro	GSG 9 400 Euro
MEK 153,39 Euro	MEK BKA 300 Euro
BFE-Tatbeobachter 0 Euro	BFE-Tatbeobachter 150 Euro
Flugsicherheitsbegleiter 153,39 Euro	Flugsicherheitsbegleiter 260 Euro

Die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten wurde lediglich an Sonn- und Feiertagen um 3 Cent erhöht. Die anderen Beträge wurden zwischen 4 und 8 Cent verringert.

Eine deutliche Verbesserung der über lange Zeit starren Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten wäre angezeigt.

Auch bei der Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal ist Baden-Württemberg ebenfalls nicht bereit, mindestens die aktuelle Regelung des Bundes zu übernehmen.

Die Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst wird den Bestrebungen, neue flexible Schichtdienstmodelle einzuführen, nicht gerecht. Darüber hinaus verstößt die Regelungen gem. § 16 (1) gegen EU-Recht, denn Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit. Warum die Anwendungen des § 16 (1 und 2) keine Anwendung auf Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst finden, ist bezogen auf die Ausbildung im Polizeivollzugsdienst mit den vorgesehenen Praktikumszeiträumen nicht nachvollziehbar.

Der DGB schlägt folgenden Verordnungstext vor:

## 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

### § 1 Anwendungsbereich

Diese Verordnung regelt die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter, Erschwernisse (Erschwerniszulagen) für Empfängerinnen und Empfängern von Dienstbezügen und Anwärterbezügen im Geltungsbereich des § 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW). Durch eine Erschwerniszulage wird ein mit der Erschwernis verbundener Aufwand mit abgegolten.

### § 2 Ausschluss einer Erschwerniszulage neben einer Ausgleichszulage

Ist die Gewährung einer Erschwerniszulage neben einer anderen Zulage ganz oder teilweise ausgeschlossen, gilt dies auch für eine nach Wegfall der anderen Zulage gewährte Ausgleichszulage, solange diese noch nicht bis zur Hälfte aufgezehrt ist.

### § 3 Erschwerniszulage bei einer Verwendung im Dienst des Bundes oder eines anderen Landes

Sehen die Vorschriften zu den Erschwerniszulagen des Bundes oder eines anderen Landes Zulagen vor, die in dieser Verordnung nicht geregelt sind, so erhalten Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter während der Zeit der Verwendung im Dienst des Bundes oder eines anderen Landes die Erschwerniszulage nach Maßgabe und in Höhe der Vorschriften des Bundes oder dieses Landes.

## 2. Abschnitt Einzel abzugeltende Erschwernisse

### 1. Unterabschnitt Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten

#### § 4 Allgemeine Voraussetzungen

(1) Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern und Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen

erhalten eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, wenn sie mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden.

(2) Dienst zu ungünstigen Zeiten ist der Dienst

1. an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen,
2. an Samstagen nach 13.00 Uhr,
3. an den Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr; dies gilt auch für den 24. und 31. Dezember jeden Jahres, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen,
4. an den übrigen Tagen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.
5. der sich unmittelbar aus dienstlichen Gründen an die unter Ziffer 4 genannte Zeit (6:00 Uhr) anschließt.

(3) Zulagefähig sind nur Zeiten einer tatsächlichen Dienstausbung; Bereitschaftsdienst, der zu ungünstigen Zeiten geleistet wird, ist voll zu berücksichtigen.

(4) Zum Dienst zu ungünstigen Zeiten gehören auch der Dienst während Übungen, Reisezeiten bei Dienstreisen und die Rufbereitschaft.

(5) Rufbereitschaft im Sinne von Absatz 4 ist das Bereithalten des hierzu Verpflichteten in seiner Häuslichkeit (Hausrufbereitschaft) oder das Bereithalten an einem von ihm anzuzeigenden und dienstlich genehmigten Ort seiner Wahl (Wahlrufbereitschaft), um bei Bedarf zu Dienstleistungen sofort abgerufen werden zu können. Beim Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft gilt als Häuslichkeit die Gemeinschaftsunterkunft.

#### § 5 Höhe und Berechnung der Zulage

Berechnungsgrundlage für die Zulage ist ein Betrag von 5 € je Stunde. Die Zulage beträgt für

Sonn- und Feiertage, 06:00 – 20:00 Uhr	100 %
Werktags-Nachtdienst und Anschlusszeiten( § 2 Abs.2 Ziffer 5)	100 %
Wochenend- und Feiertagsnachtdienst (Nachtdienste vom Werktag auf einen Wochenend- oder Feiertag )	125 %
Nachtdienste Wochenend-/Feiertag auf Werktag	125 %
Weihnachten (24.12. – 27.12. 6:00) Silvester, Ostern	150 %

#### § 6 Fortzahlung der Zulage bei vorübergehender Dienstunfähigkeit

Bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit infolge eines Unfalls im Sinne von § 52 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamTVGBW) wird Beamtinnen und Beamten des Vollzugsdienstes und des Einsatzdienstes der Feuerwehr die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten weitergewährt. Ferner wird die Zulage weitergewährt, wenn Beamtinnen und Beamte bei einem besonderen Einsatz im Ausland oder im dienstlichen Zusammenhang damit einen Unfall erleiden, der auf vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse mit gesteigerter Gefährdungslage zurückzuführen ist, ohne dass die sonstigen Voraussetzungen des § 46

LBeamTVGBW vorliegen. Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Erschwerniszulage ist der Durchschnitt der Zulage der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die vorübergehende Dienstunfähigkeit eingetreten ist.

#### § 7 Ausschluss der Zulage durch andere Zulagen

Die Zulage wird nicht gewährt neben

1. einer Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst nach §§ 65 und 66 LBesGBW,
2. Auslandsdienstbezügen oder Auslandsverwendungszuschlag nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes,
3. einer Zulage nach § 53 LBesGBW; ausgenommen sind die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9, in den Lagezentren oder Leitstellen oberster Bundesbehörden oder oberster Landesbehörden eines anderen Landes sowie beim Deutschen Bundestag oder bei Landtagen eines anderen Landes auch Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte der Besoldungsgruppen A 10 bis A 13,
4. einer Zulage nach § 55 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW,
5. einer Zulage nach § 52 LBesGBW.

#### § 8 Sonstiger Ausschluss der Zulage

Die Zulage entfällt oder sie verringert sich, soweit der Dienst zu ungünstigen Zeiten auf andere Weise als abgegolten oder ausgeglichen gilt.

### 2. Unterabschnitt Zulage für Tauchertätigkeit

#### § 9 Allgemeine Voraussetzungen

(1) Beamtinnen und Beamte erhalten eine Zulage für Tauchertätigkeiten.

(2) Tauchertätigkeiten sind Übungen oder Arbeiten im Wasser

1. im Taucheranzug ohne Helm oder ohne Tauchgerät,
2. mit Helm oder Tauchgerät.

Zu den Tauchertätigkeiten gehören auch Übungen oder Arbeiten in Pressluft (Druckkammern).

#### § 10 Höhe der Zulage

(1) Die Zulage für Tauchertätigkeit nach § 9 Abs. 2 Nr. 1 beträgt je Stunde 5,00 Euro.

(2) Die Zulage für Tauchertätigkeit nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 beträgt je Stunde Tauchzeit bei einer Tauchtiefe

bis zu 5 Metern	15,00 Euro,
von mehr als 5 Metern	19,00 Euro,
von mehr als 10 Metern	22,00 Euro,
von mehr als 15 Metern	25,00 Euro.

Für Tauchtiefen von mehr als 20 Metern erhöht sich die Zulage für je fünf Meter weiterer Tauchtiefe um 6,50 Euro je Stunde.

(3) Die Zulage nach Absatz 2 erhöht sich für Tauchertätigkeit

1. in Strömung mit Stromschutz gleich welcher Art um 15 vom Hundert,
2. in Strömung ohne Stromschutz um 30 vom Hundert,
3. in Binnenwasserstraßen bei Lufttemperaturen von weniger als 3 Grad C Wärme um 25 vom Hundert.

(4) Die Zulage für Tauchertätigkeit nach § 9 Abs. 2 Satz 2 beträgt je Stunde ein Drittel der Sätze nach Absatz 2.

### § 11 Berechnung der Zulage

(1) Die Zulage wird nach Stunden berechnet. Die Zeiten sind für jeden Kalendertag zu ermitteln, und das Ergebnis ist zu runden. Dabei bleiben Zeiten von weniger als zehn Minuten unberücksichtigt; Zeiten von 10 bis 30 Minuten werden auf eine halbe Stunde, von mehr als 30 Minuten auf eine volle Stunde aufgerundet.

(2) Als Tauchzeit gilt

1. für Helmtaucherinnen und -taucher die Zeit unter dem geschlossenen Taucherhelm,
2. für Schwimmtaucherinnen und -taucher die Zeit unter der Atemmaske,
3. bei Arbeiten in Druckkammern die Zeit von Beginn des Einschleusens bis zum Ende des Ausschleusens.

### 3. Unterabschnitt Zulage für die Pflege Schwerbrandverletzter

#### § 12 Allgemeine Voraussetzungen und Höhe der Zulage

Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes im Krankenpflagedienst, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwer brandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen Schwerbrandverletzte durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg vermittelt werden, ausüben, erhalten für jede volle Pflegestunde 1,39 Euro.

### 4. Unterabschnitt Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes

#### § 13 Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes

Für Berechtigte im Geltungsbereich des § 1 LBesGBW finden für Zulagen

1. für das Räumen und Vernichten von Munition und für besonders gefährliche Munitionserprobungen
2. für Tätigkeiten der Sprengstoffschärfer und Sprengstoffermittler,
3. für Tätigkeiten an Antennen und Antennenträgern, an Geräten und Geräteträgern des Wetterdienstes, des Vermessungsdienstes sowie an Windmasten des lufthygienischen Überwachungsdienstes und

4. für Klimaerprobung und Unterdruckkammerdienst die für Bundesbeamte geltenden Bestimmungen im 3. bis 5. Titel des Abschnitts 2 der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

### 3. Abschnitt Zulagen in festen Monatsbeträgen

#### § 14 Entstehung des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die Zulage entsteht mit der tatsächlichen Aufnahme der zulageberechtigenden Tätigkeit und erlischt mit deren Beendigung, soweit in den §§ 15 bis 20 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Besteht der Anspruch auf die Zulage nicht für einen vollen Kalendermonat und sieht die Zulageregelung eine tageweise Abgeltung nicht vor, wird nur der Teil der Zulage gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

#### § 15 Unterbrechung der zulageberechtigenden Tätigkeit

(1) Bei einer Unterbrechung der zulageberechtigenden Tätigkeit wird die Zulage nur weitergewährt im Falle

1. eines Erholungsurlaubs,
2. eines Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Dienstbezüge,
3. einer Erkrankung einschließlich Heilkur,
4. einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
5. einer Dienstreise,

soweit in den §§ 16 bis 20 nichts anderes bestimmt ist. In den Fällen der Nummern 2 bis 5 wird die Zulage nur weitergewährt bis zum Ende des Monats, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgt. Bei einer Unterbrechung der zulageberechtigenden Verwendung durch Erkrankung einschließlich Heilkur, die auf einem Dienstunfall beruht, wird die Zulage weitergewährt bis zum Ende des sechsten Monats, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgt.

(2) Die Befristungen nach Absatz 1 Satz 2 und 3 gelten nicht, wenn bei Beamtinnen und Beamten die Voraussetzungen des § 52 LBeamtVGBW erfüllt sind. Es ist nicht erforderlich, dass sich der Beamtinnen und Beamte des Lebenseinsatzes bei der Ausübung der Diensthandlung bewusst war.

#### § 16 Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst

(1) Beamtinnen und Beamte erhalten eine Wechselschichtzulage von 110,00 Euro monatlich, wenn sie ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird) vorsieht, und sie dabei regelmäßig in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten. Bei Teilzeitbeschäftigten werden

die in Satz 1 genannten 40 Dienststunden im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert. Zeiten eines Bereitschaftsdienstes gelten als Arbeitszeit im Sinne dieser Vorschrift.

(2) Beamtinnen und Beamte erhalten, wenn sie ständig Dienst zu leisten haben (Dienst nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht),

1. eine Schichtzulage von 65 Euro monatlich, wenn sie die Voraussetzungen für eine Wechselschichtzulage nach Absatz 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil nach dem Schichtplan eine zeitlich zusammenhängende Unterbrechung des Dienstes von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder sie durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,
2. eine Schichtzulage von 48 Euro monatlich, wenn der Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,
3. eine Schichtzulage von 36 Euro monatlich, wenn der Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Dienstplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die in Nummer 1 genannten 40 Dienststunden im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

#### § 17 Zulagen für den Krankenpflegedienst

(1) Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes im Krankenpflegedienst, die

1. in psychiatrischen Krankenhäusern, Kliniken, Abteilungen oder Stationen Patienten pflegen,
2. in neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen ständig geisteskranken Patienten pflegen,
3. in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, Kliniken oder Abteilungen im Elektroencephalogramm-Dienst (EEG-Dienst) oder in der Röntgendiagnostik tätig sind und ständig mit geisteskranken Patienten umgehen,
4. zu arbeitstherapeutischen Zwecken ständig mit geisteskranken Patienten zusammenarbeiten oder sie bei der Arbeitstherapie beaufsichtigen, erhalten eine Zulage von monatlich 15,34 Euro.

(2) Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes im Krankenpflagedienst, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

1. an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
2. Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
3. gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
4. Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
5. an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
6. Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
7. Patienten in Einheiten für Intensivmedizin

ausüben, erhalten eine Zulage von monatlich 46,02 Euro. Die Zulage erhalten auch Beamtinnen und Beamte, die unmittelbare Aufsichtsfunktionen im Krankenpflagedienst über die vorstehend genannten ihnen ständig unterstellten Beamtinnen und Beamten wahrnehmen; das gilt auch für deren ständige Vertreter. Auf die Zulage wird eine für denselben Kalendermonat zustehende Zulage nach § 12 angerechnet.

(3) Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes im Krankenpflagedienst, die

1. zeitlich überwiegend Kranke in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-Door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen oder als Beamtinnen und Beamte des Justizvollzugsdienstes ständig Kranke in psychiatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen,
2. ständig in Abteilungen für zwangsasylierte asoziale Tuberkulosekranke tätig sind,
3. als Beamtinnen und Beamte des Justizvollzugsdienstes die Voraussetzungen der Zulage nach Absatz 2 erfüllen, erhalten eine Zulage von monatlich 61,36 Euro.

(4) Eine Zulage wird jeweils nur einmal gewährt. Sind die Voraussetzungen für eine Zulage nach den Absätzen 1 und 2 erfüllt, so werden beide Zulagen nebeneinander gewährt. Eine Stellenzulage nach § 49 LBesGBW ist mit dem Betrag von 46,02 Euro anzurechnen.

#### § 18 Zulage für besondere Einsätze

- (1) Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf die Stellenzulage nach Nummer 9 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes erhalten eine Zulage, wenn sie für besondere Einsätze verwendet werden.
- (2) Die Zulage beträgt bei einer Verwendung
  1. beim SEK der Bereitschaftspolizei 400 Euro monatlich
  2. in einem Mobilen Einsatzkommando 300 Euro monatlich

- 3. Flugsicherheitsbegleiterin oder -begleiter 260 Euro monatlich
- 4. in einer Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit 150 Euro monatlich

§ 19 Zulage für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte als fliegendes Personal

(1) Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die als Luftfahrzeugführerinnen und -führer oder Bordwart, fliegerischen Ausbildungseinrichtungen verwendet werden, erhalten eine Zulage.

(2) Die Zulage erhalten auch Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die

1. auf Grund von Dienstvorschriften oder Dienstanweisungen als nichtständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige zum Mitfliegen in Luftfahrzeugen dienstlich verpflichtet sind und mindestens zehn Flüge im laufenden Kalendermonat nachweisen,
2. in Erfüllung ihrer Aufgaben als Prüferinnen und Prüfer von Luftfahrtgerät zum Mitfliegen verpflichtet sind (Sondergruppe). Eine Anrechnung von Flügen aus anderen Kalendermonaten und von Reiseflügen ist nicht zulässig.

(3) Die Zulage beträgt monatlich für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in der Verwendung als

1. Luftfahrzeugführerinnen und -führer oder Flugtechnikerinnen und -techniker jeweils mit Zusatzqualifikation 250,00 Euro,
2. Luftfahrzeugführerinnen und -führer oder Flugtechnikerinnen und -techniker jeweils ohne Zusatzqualifikation 180,00 Euro,
3. Angehörige der Sondergruppe (Absatz 2) bei zehn oder mehr Flügen im laufenden Kalendermonat 60,00 Euro.

Werden im laufenden Kalendermonat weniger als zehn, jedoch mindestens fünf Flüge nachgewiesen, vermindert sich die Zulage für jeden fehlenden Flug um 6,00 Euro. Zusatzqualifikation im Sinne der Nummer 1 sind insbesondere Instrumentenflugberechtigung sowie die erworbene Ausbildung im Umgang mit Bildverstärkerbrille oder Wärmebildkamera.

## **Artikel 38 Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung**

Die Änderung sollte dazu genutzt werden den Abschnitt über die Tarifbeschäftigten an die zwischenzeitlich erfolgten Tarifänderungen und die damit zusammenhängenden geänderten Begriffe anzupassen und zu berücksichtigen, dass es keine Differenzierung zwischen Arbeiterinnen, Arbeitern und Angestellten gibt.

## **Artikel 48 Übergangsbestimmungen**

### zu Artikel 48 Abs. 1 Nr. 2 – Überleitung in vergleichbare Laufbahn

Der DGB fordert, den Text wie folgt zu ändern: „...in eine Laufbahn mindestens der selben Laufbahngruppe und vergleichbarer Fachrichtung ...“. In der Begründung wird lediglich hinsichtlich der Besoldung von statusgleicher Überleitung gesprochen. Es kann jedoch nicht angehen, dass eine Beamtin/ein Beamter des gehobenen Dienstes in A 9 bei der Überleitung in ein Amt des mittleren Dienstes übergeleitet wird, denn das verändert den Status der/des Betroffenen enorm, weil damit sämtliche Beförderungsmöglichkeiten wegfallen würden.

### zu Artikel 48 § 1a - Landespersonalausschuss

Für andere Bewerberinnen und Bewerber muss die Einrichtung des Landespersonalausschusses erhalten bleiben. Dieses Gremium wird zur Wahrung der Transparenz und zur Sicherstellung der Gleichbehandlung umso wichtiger, wenn es darum geht, den Quereinstieg zu lockern und den Laufbahnwechsel zu erleichtern.

### zu Artikel 48 § 3 - Beurlaubung, Feistellungsjahr, Altersteilzeit

Der DGB begrüßt, dass Beamtinnen und Beamten mit längerfristiger Planung betreffend die Beendigung ihres Arbeitslebens durch die Bestandsregelung Vertrauensschutz gewährt wird. Es muss sichergestellt werden, dass auch Kombinationen von Freistellungsjahr und Beurlaubung von der Besitzstandsregelung erfasst werden.